МОСКОВСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ МОСКОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Наставник московского образования

Роль педагога-наставника в адаптации вновь принятых педагогов: практические аспекты организации наставничества

Покажите мне успешного человека, и я покажу вам того, кто оказал действительно положительное влияние на его или её жизнь. Мне всё равно, чем вы зарабатываете на жизнь — если вы делаете это хорошо, я уверен, что кто-то подбадривал вас или указывал путь. Наставник.
Дензел Вашингтон

Вызовы современного рынка труда в России

РАЗРЫВ
между требованиями работодателя и доступными трудовыми ресурсами

С 2021 года:

- Размещенные вакансии: **120%** ↑
- Активные резюме: **66%**↑

hh.индекс: 3-4 резюме на вакансию.

Формирование «рынка соискателя».

Источник: исследование HeadHunter, 2024.

2,3% —
рекордно низкий уровень безработицы

Показатель на октябрь 2024 года.

«Норма» для российской экономики: **5,5%.**

Источник: данные Росстата, 2024..

82,3%
работодателей испытывают острую нехватку кадров

Источник: опрос РСПП, 2024.

67%
составляет укомплектованность штата в российских компаниях

Источник: мониторинг предприятий Банка России, 2024.

Повышение оплаты труда не решает проблему
привлечения и удержания персонала

67% работодателей отмечают увеличение срока найма

48% компаний столкнулись с ростом текучести кадров

38% работодателей столкнулись со снижением лояльности сотрудников

Источник: исследование HeadHunter, 2024.

3,1 млн человек
может составить дефицит рабочей силы в России к 2030 году

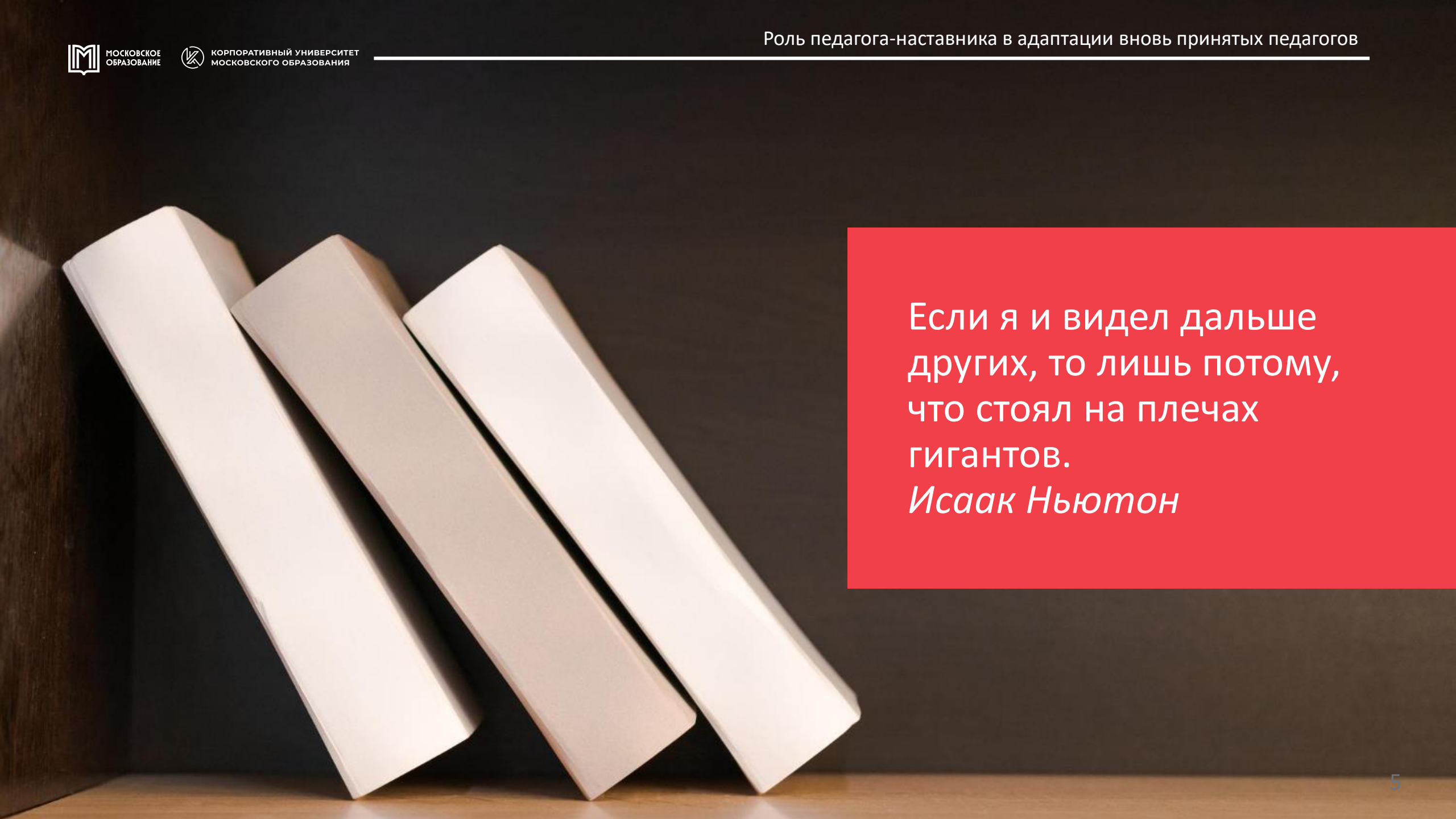
11 млн работников нужны для замены выходящих на пенсию.

800 тыс. человек необходимо вовлечь дополнительно.

Источник: прогноз Минтруда России, 2025.

Почему наставничество так важно?

- Более быстрая адаптация к новым условиям
- Повышение уверенности и снижение стресса у вновь принятого педагога
- Улучшение качества преподавания и результатов обучения
- Сохранение ценных кадров в системе образования
- Укрепление корпоративной культуры школы
- Передача опыта и лучших практик внутри школы



Если я и видел дальше других, то лишь потому, что стоял на плечах гигантов.
Исаак Ньютон

Наставничество: больше, чем обучение

Опыт

Знания

Навыки

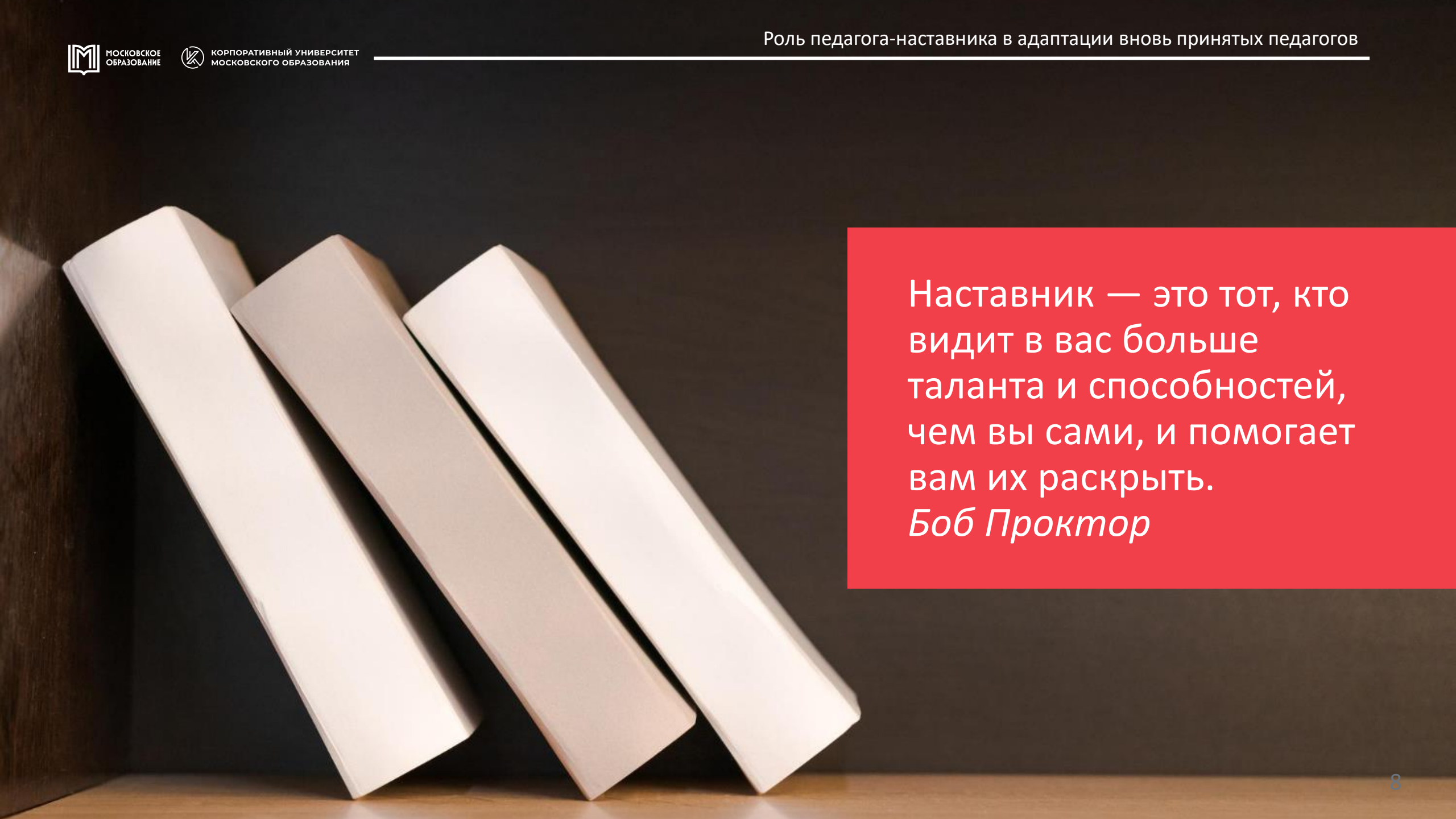
Профессиональное развитие

РОЛЬ НАСТАВНИКА

- Образец и консультант
- Мотиватор и помощник в решении рабочих задач
- Проводник корпоративных ценностей и культуры

Каким вы представляете себе идеального наставника?

1. Играющий тренер
2. Требовательный ментор
3. Друг
4. Идейный вдохновитель
5. Глубокий психолог
6. Возможность сочетания этих характеристик



Наставник — это тот, кто видит в вас больше таланта и способностей, чем вы сами, и помогает вам их раскрыть.
Боб Проктор

Диагностика готовности к роли наставника

Личностные компетенции

- Личностно-деловые качества, отражающие правильное проявленное поведение, требуемое от педагога в роли наставника

Мотивация

- Внутренняя готовность педагога к наставнической деятельности, соотношение внутренних и внешних стимулов к выбору роли наставника

Ценности

- Базовые установки педагога совпадают с корпоративными ценностями и делают наставника носителем не только профессиональной экспертизы, но и корпоративной культуры и принятых в организации норм

АНО «Корпоративная Академия Росатома»

Система отраслевого наставничества в Росатоме

КОРПОРАТИВНАЯ АКАДЕМИЯ РОСАТОМ

Уровни наставничества		Для кого
Наставничество для участников управленческого кадрового резерва (менторинг)	Руко-водители	Руководители, зачисленные в кадровый резерв
Наставничество для молодых работников, назначаемых руководителями начального звена управления		Сотрудники, впервые назначенные на должность руководителя
Наставничество для передачи ключевых знаний и навыков	Сотрудники	Молодые специалисты, сотрудники, эксперты
Наставничество для вновь принятых молодых работников	Студенты, выпускники	Выпускники колледжей, ВУЗов, молодые специалисты
Наставничество для практикантов		Студенты колледжей, ВУЗов
Наставничество в работе со школьниками	Школьники	Школьники, участники движения Юниоры Росатома

АНО «Корпоративная Академия Росатома»

КОРПОРАТИВНАЯ АКАДЕМИЯ РОСАТОМ

Портрет наставника для школьника и студента

	В опросе приняли участие 1060 студентов и школьников. Вопрос: «Насколько для Вас важно следующее в… (наставнике, учителе)? Качества	Студенты (17-25 лет) Вопрос о качествах наставника	Школьники (14-17 лет) Вопрос о качествах учителя
1.	Доходчиво объясняет материал	**93%**	**98%**
2.	Делится своим опытом выстраивания карьерных траекторий	89%	-
3.	Создаёт на занятиях атмосферу, в которой никто не боится высказать свою точку зрения	86%	95%
4.	Знакомит с дополнительным материалом по предмету	84%	82%
5.	Имеет индивидуальный подход к студентам	81%	92%
6.	Открыт к внеаудиторному общению	80%	81%
7.	Способен креативно, необычно подать материал	78%	87%
8.	Организовывает дискуссии по интересующим вопросам	74%	77%
9.	Демонстрирует хорошее чувство юмора	69%	78%
10.	Использует на занятиях современные мультимедийные материалы	69%	69%
11.	Организовывает групповую работу на занятиях	65%	53%
12.	Знает новые тренды и культуру молодёжи	56%	53%
13.	Нестрого оценивает работы студентов	**52%**	**45%**

АНО «Корпоративная Академия Росатома»

Наши объекты оценки

- Нарушение правил техники безопасности.
- Технические неисправности.
- Ошибки при выполнении задания.
- Дефекты и изъяны в результатах работы.
- Отсутствие необходимого инструмента в привычном месте.

КОРПОРАТИВНАЯ АКАДЕМИЯ РОСАТОМ

ПРИМЕР РЕЗУЛЬТАТА ДИАГНОСТИКИ. ИТОГОВЫЙ ОТЧЕТ.

Имя																										
Разряд	4р	5р-2к	4р-2,1к	5р	4р	4р	4р	4р	4р	5р-3к	5р	4р	5р	5р-2к		4р2к	4р2к	4р1к	4р-2к	4р1к	4р1к					
Структурное подразделение	МУ-1	МУ-1	МУ-1	МУ-1	МУ-1	МУ-1	МУ-1	МУ-1	МУ-1	МУ-1	МУ-1	МУ-1	МУ-1	МУ-1	МУ-1	МУ-2	МУ-2	МУ-2	МУ-2	МУ-2	МУ-2	МУ-2	УБР-1	УБР-2	УОСР	Цех-1	Цех-2
Итоговый результат Skills Scanner	**67%**	**46%**	**88%**	**63%**	**71%**	**85%**	**80%**	**63%**	**71%**	**46%**	**75%**	**34%**	**59%**	**42%**	**64%**	**71%**	**63%**	**54%**	**63%**	**59%**	**80%**	**65%**	**64%**	**63%**	**64%**	**60%**	**65%**
1. Нарушения требований охраны труда и правил техники безопасности	67%	44%	89%	56%	56%	78%	56%	78%	56%	44%	67%	33%	56%	44%	59%	67%	67%	44%	56%	33%	67%	56%	57%	57%	54%	53%	62%
2. Ошибки в организации рабочего процесса	36%	27%	45%	45%	55%	55%	64%	27%	55%	36%	27%	18%	45%	27%	40%	27%	36%	45%	36%	36%	82%	44%	38%	43%	44%	36%	49%
3. Нарушения технологии монтажа	56%	22%	56%	33%	44%	44%	56%	33%	44%	22%	67%	22%	33%	11%	39%	44%	33%	33%	33%	33%	22%	33%	43%	40%	39%	42%	36%
4. Грубые ошибки при выполнении работы	25%	50%	75%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	25%	50%	25%	25%	50%	45%	75%	50%	25%	50%	100%	75%	63%	52%	41%	49%	49%	39%
Нарушение технологии установки замков опалубки	🔴	🔴	🔴	🟢	🔴	🟢	🟢	🔴	🔴	🔴	🔴	🔴	🟢	🔴	29%	🟢	🟢	🔴	🟢	🟢	🔴	67%	24%	18%	17%	44%	50%
Раскос необходимо устанавливать в верхней части опалубки	🔴	🔴	🔴	🟢	🟢	🟢	🔴	🟢	🔴	🟢	🔴	🔴	🔴	🔴	36%	🟢	🟢	🟢	🟢	🔴	🟢	83%	62%	53%	56%	63%	70%
Нарушение техники безопасности (специалист работает без каски)	🟢	🟢	🟢	🟢	🟢	🟢	🟢	🟢	🟢	🟢	🟢	🟢	🔴	🟢	93%	🟢	🟢	🟢	🟢	🟢	🟢	100%	95%	94%	89%	94%	100%
Отсутствие средств защиты	🔴	🔴	🟢	🟢	🟢	🟢	🔴	🟢	🔴	🟢	🟢	🔴	🔴	🔴	50%	🟢	🟢	🟢	🟢	🟢	🟢	100%	81%	82%	50%	94%	70%
Разметка заготовки на весу приводит к потере точности	🔴	🔴	🔴	🔴	🔴	🟢	🔴	🟢	🟢	🟢	🔴	🔴	🔴	🔴	29%	🟢	🟢	🟢	🔴	🔴	🔴	50%	19%	18%	6%	44%	70%

Чек лист № 5 «Показатели эффективности реализации плана работы по адаптации»

Чек-лист № 5 «Показатели эффективности реализации плана работы по адаптации»

ФИО, должность педагога _____

Куратор _____

Педагог-наставник _____

Владение профессиональными навыками и знаниями для решения поставленных задач			
№ п/п	**Компетенция**	**Критерии оценки (индикаторы профессиональных действий, например, по чек-листу № 2)**	**Результат (соответствует /не соответствует критериям) и комментарии**
1.	Общепедагогические		
2.	Методические		
3.	Психолого-педагогические		
4.	Информационные		
5.	Коммуникативные		

Чек лист № 5 «Показатели эффективности реализации плана работы по адаптации»

Исполнительская дисциплина, организационные навыки			
№ п/п	**Компетенция**	**Критерии оценки (индикаторы профессиональных действий)**	**Результат (соответствует /не соответствует критериям) и комментарии**
1.	Принятие задачи	Проверяет правильность понимания задачи	
		Проговаривает конкретные критерии результата	
		Обсуждает возможные сложности и риски	
		Согласовывает промежуточный и итоговый срок выполнения задач	
2.	Ответственность за результат	Анализируя результаты деятельности, осознает влияние своих действий, усилий, способностей на полученные результаты (и в случае успеха, и в случае неудачи)	
3.	Умение планировать и организовывать свою работу	Планирует деятельность в соответствии с поставленными целями	
		Самостоятельно устанавливает промежуточные задачи	

Владение профессиональными навыками и знаниями для решения поставленных задач

Исполнительская дисциплина, организационные навыки

Коммуникативная компетентность

Методическая компетентность

Ценность наставничества

Ценность для образовательной организации

- быстрая адаптация вновь принятых педагогов;
- повышение качества работы;
- снижение текучести кадров;
- формирование кадрового резерва

Ценность для педагогов

- получение практических знаний и навыков;
- индивидуальная поддержка и обратная связь;
- уверенность в своих силах;
- возможность карьерного роста

Наставничество в движении первых
Флагманские проекты

ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОЕКТ
«ХРАНИТЕЛИ ИСТОРИИ»

ВОЕННО-ПАТРИОТИЧЕСКАЯ ИГРА
«ЗАРНИЦА 2.0»

ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОЕКТ
«ВЫЗОВ ПЕРВЫХ»

ВСЕРОССИЙСКАЯ ПРОГРАММА
«МЫ - ГРАЖДАНЕ РОССИИ»

ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОЕКТ
«ШКОЛЬНАЯ КЛАССИКА»

ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОЕКТ
«ПЕРВАЯ ПОМОЩЬ»

ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОЕКТ
«БЛАГО ТВОРИ»

ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОЕКТ
«ПОХОДЫ ПЕРВЫХ - БОЛЬШЕ ЧЕМ ПУТЕШЕСТВИЕ»

ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОЕКТ
«ЮННАТЫ ПЕРВЫХ»

ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОЕКТ
«ЗВУЧИ»

ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОЕКТ
«МЕДИАПРИТЯЖЕНИЕ»

«БОЛЬШАЯ ПЕРЕМЕНА»

Наставничество в движении первых
Возможности для наставников

Вместе с детьми

- Флагманские проекты
- Конкурс лучших проектов для детей и молодежи «Конкурс первичных отделений Движения Первых»
- Системная деятельность в ПО

Профильные сообщества

- Вожатые Первых
- Наставники Юннатов Первых
- Наставники Большой Перемены
- Наставники «Первые в науке»
- Походные наставники
- Наставники-эксперты
- Наставники-просветители

Обучение

- Развивающий курс «Первые.Наставничество»
- Обучающие и развивающие форматы в проектах и конкурсах
- Методические площадки
- Подкаст «Время Наставников»

Совместно с партнерами

- Всероссийский проект «Значимый взрослый!»
- Всероссийский конкурс среди наставников «Быть, а не казаться!»

Региональный уровень

- Торжественные церемонии посвящения в Движение Первых
- Региональные семинары для наставников
- Слеты, семинары, форумы, круглые столы

Наставничество в движении первых
Научно-педагогическая модель наставничества

Ожидаемые результаты внедрения Модели:

- Формирование единого воспитательного пространства Движения Первых: в каждом субъекте РФ будет разработана и внедрена региональная система наставничества, включающая все имеющиеся практики в единую структуру
- Систематизация деятельности наставников: каждый наставник Движения Первых получит четкое понимание своих задач, содержания работы и, что наиболее важно, эффективных способов реализации наставничества

Внедрение Модели планируется с 15 сентября 2025 г. в 89 субъектах Российской Федерации

Наставничество в движении первых
Информационная и методическая поддержка для наставников

Канал «Наставники Первых»

Методист.рф

Группа «Методисты Первых»

Модель наставничества

ВОПРОСЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ МОЖНО ОТПРАВИТЬ ПО АДРЕСУ : nastavniki@pervye.ru

Экономическая эффективность наставничества на предприятиях

Центральная дирекция управления движением — филиал ОАО «РЖД»

> 92 млн рублей — экономический эффект

на 2 смены — снижен срок стажировки работника

Компания «Свеза»

на 45% сократилась текучесть кадров на испытательном сроке после внедрения наставничества (с 2019 по 2022 гг.)

АО «Ново-Вятка»

на 28% увеличилась выработка работников цеха после внедрения наставничества

100% наставляемых после внедрения наставничества с первого раза сдают квалификационный экзамен

ПАО «Калужский турбинный завод»

на 5 месяцев сократился «вход в должность» для выпускника колледжа

с 5% до 61% вырос за один год после внедрения системы наставничества показатель трудоустройства выпускников, прошедших практику под руководством наставника

80% наставляемых с первой попытки сдают квалификационный экзамен и проходят процедуру аттестации

с 37% до 63% за два года выросла удовлетворенность работой сотрудников

АО «Тагмет»

90% сотрудников успешно проходят адаптационный период (+ 10 п.п.)

92% сотрудников с первой попытки сдают квалификационный экзамен (+ 20 п.п.)

Каждый вложенный рубль во внедрение наставничества принесет 6,3 рублей прибыли

*Оценка экономического эффекта от внедрения наставничества в нижегородской компании атомной энергетики

Что такое эффективное наставничество?

Совместная деятельность опытного педагога (наставника) и вновь принятого педагога (наставляемого), направленная на поддержку и развитие профессиональных навыков и компетенций, необходимых для успешной адаптации и работы в образовательной организации.

Ключевые характеристики эффективного наставничества

- Добровольность и обоюдное согласие
- Регулярное общение и обратная связь
- Индивидуальный подход к потребностям вновь принятого педагога
- Создание безопасной и поддерживающей среды
- Четкие цели и задачи наставничества
- Системность и планомерность

Стандартизация – ключ к качеству в наставничестве

Наставничество становится эффективным только при чётком описании и стандартизации операций

Стандарты помогают обеспечивать последовательность действий и единое качество исполнения

Описание каждой операции детализирует шаги и требования, что облегчает обучение и снижает риски ошибок

Системный контроль и оценка позволяют отслеживать результаты и совершенствовать процессы

Шаги к построению эффективной системы

ШАГ 1
определить цели и задачи системы наставничества

ШАГ 2
разработать нормативные документы: положение, инструкции, регламенты оплаты

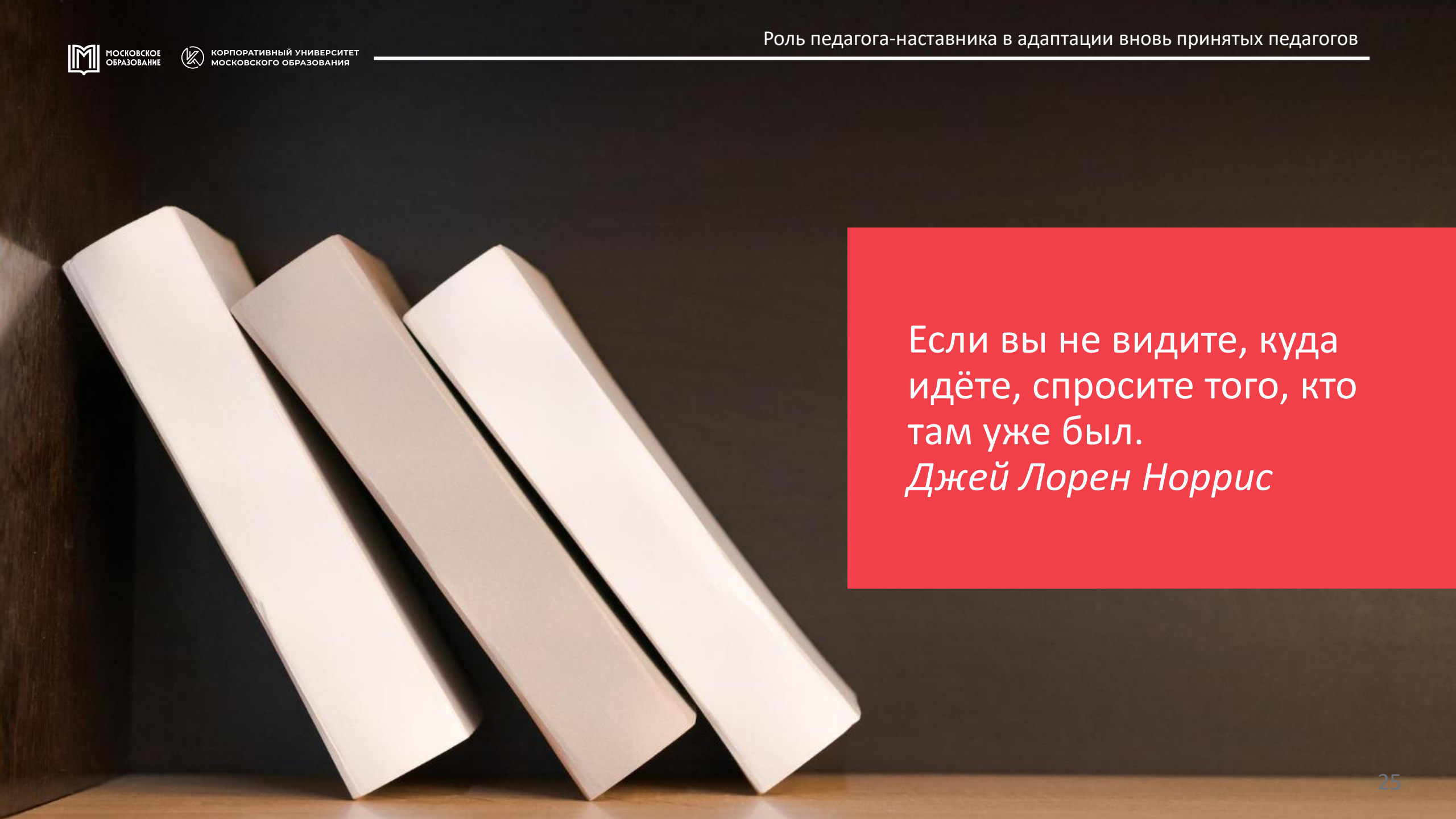
ШАГ 3
отобрать наставников с профессиональными и педагогическими навыками

ШАГ 4
организовать мотивацию наставников, учитывая материальные и нематериальные стимулы

ШАГ 5
внедрить критерии оценки эффективности и интегрировать с HR-процессами

ШАГ 6
обеспечить оптимальную нагрузку — не более двух наставляемых на одного наставника

ШАГ 7
развивать цифровые компетенции наставников для современного обучения



Если вы не видите, куда идёте, спросите того, кто там уже был.
Джей Лорен Норрис

Трудности – это нормально. Как их преодолеть?

Типичные ошибки наставников

- Недостаток времени и внимания
- Чрезмерный контроль и критика
- Отсутствие четких целей и задач
- Недостаточная поддержка и мотивация
- Перекладывание ответственности на наставляемого
- Формальный подход к наставничеству

Проблемные ситуации и способы их решения (кейсы)

- Конфликты между наставником и наставляемым
- Неудовлетворительные результаты работы вновь принятого педагога
- Нежелание вновь принятого педагога принимать помощь и советы
- Недостаток ресурсов для эффективного наставничества

Инструменты, облегчающие работу наставника

Для эффективного наставничества необходимы **практические инструменты**, которые помогают структурировать обучение и контролировать прогресс

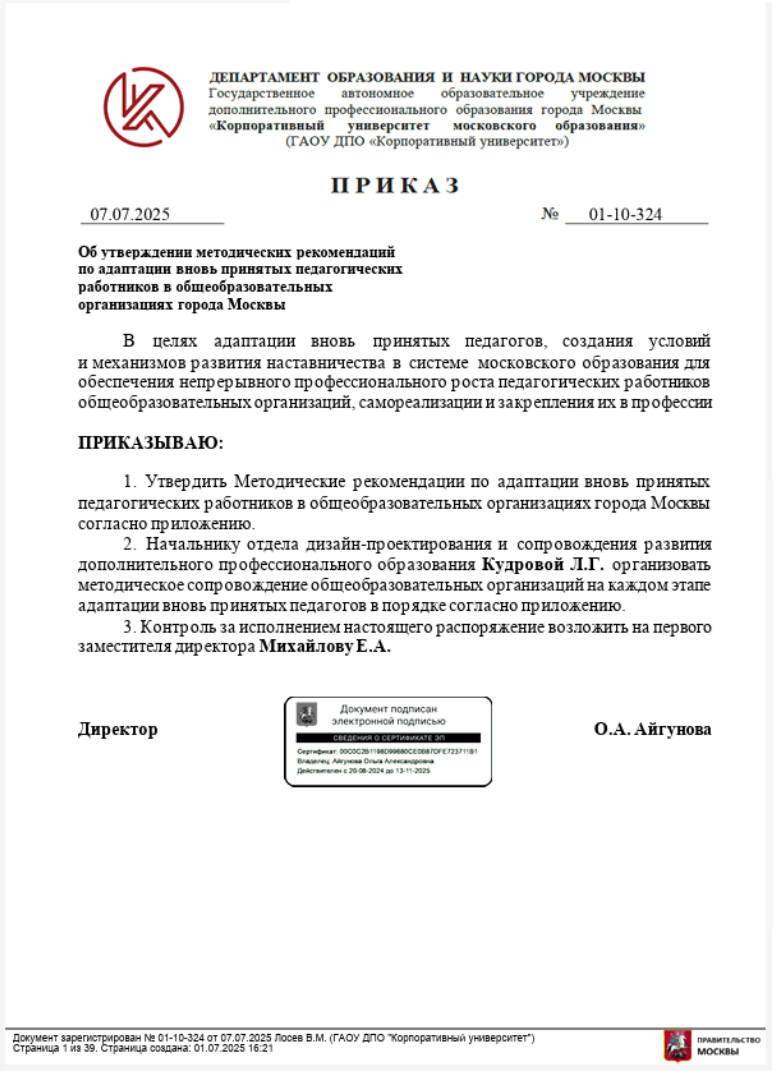
Инструменты включают **шаблоны и чек-листы** для организации наставничества

Использование **опросников и форм обратной связи** помогает оценить качество наставничества и выявить зоны для улучшения

Цифровые платформы и системы электронного обучения ускоряют и упрощают доступ к материалам

Регулярные встречи и отчеты позволяют поддерживать коммуникацию и оценивать рост сотрудников

Инструменты, облегчающие работу наставника



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ГОРОДА МОСКВЫ
Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования города Москвы
«Корпоративный университет московского образования»
(ГАОУ ДПО «Корпоративный университет»)

ПРИКАЗ

07.07.2025 № 01-10-324

Об утверждении методических рекомендаций по адаптации вновь принятых педагогических работников в общеобразовательных организациях города Москвы

В целях адаптации вновь принятых педагогов, создания условий и механизмов развития наставничества в системе московского образования для обеспечения непрерывного профессионального роста педагогических работников общеобразовательных организаций, самореализации и закрепления их в профессии

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Методические рекомендации по адаптации вновь принятых педагогических работников в общеобразовательных организациях города Москвы согласно приложению.
2. Начальнику отдела дизайн-проектирования и сопровождения развития дополнительного профессионального образования Кудровой Л.Г. организовать методическое сопровождение общеобразовательных организаций на каждом этапе адаптации вновь принятых педагогов в порядке согласно приложению.
3. Контроль за исполнением настоящего распоряжение возложить на первого заместителя директора Михайлову Е.А.

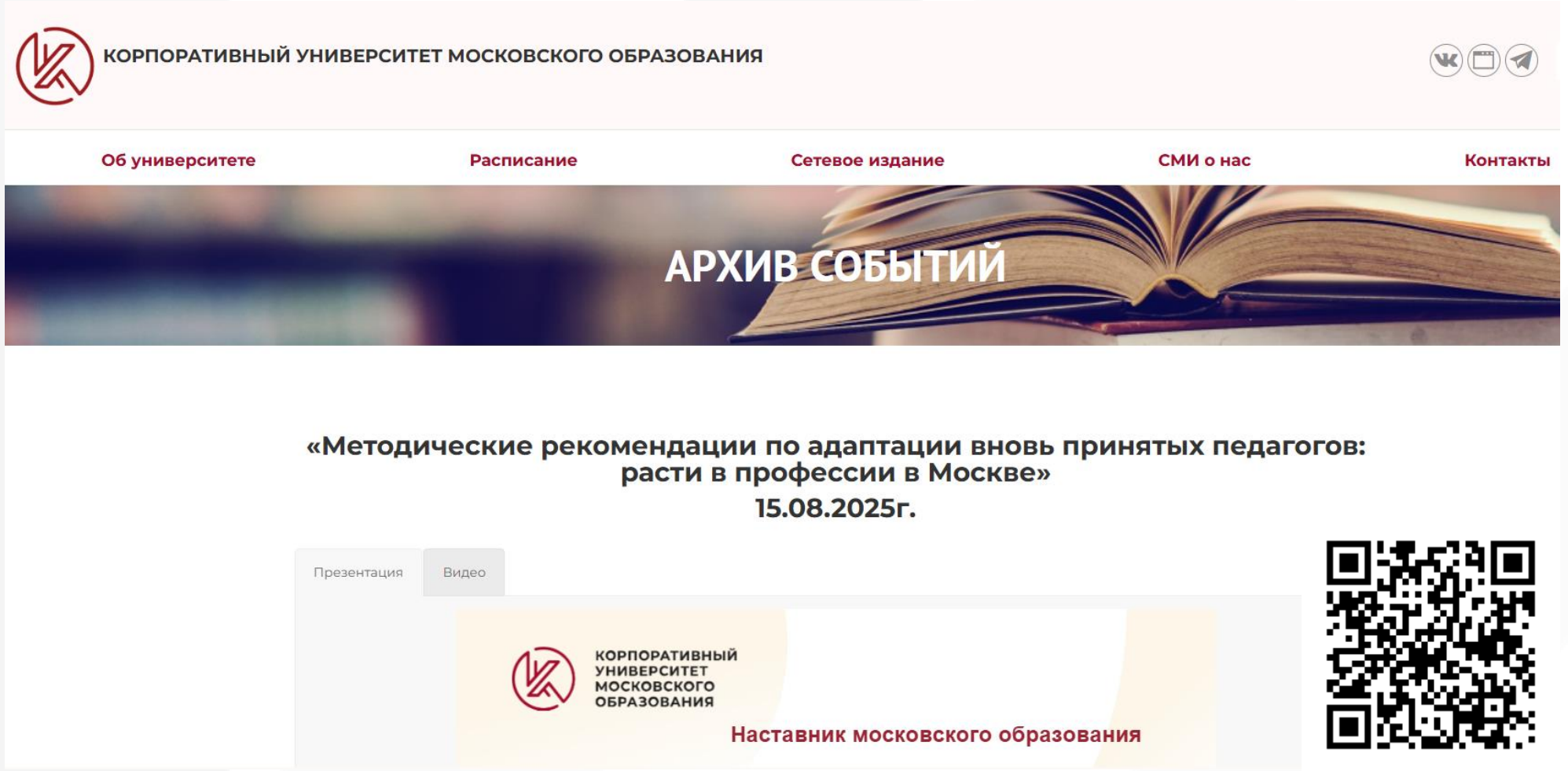
Директор Документ подписан электронной подписью СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП О.А. Айгунова

Документ зарегистрирован № 01-10-324 от 07.07.2025 Лосев В.М. (ГАОУ ДПО "Корпоративный университет")
Страница 1 из 39. Страница создана: 01.07.2025 16:21 ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ

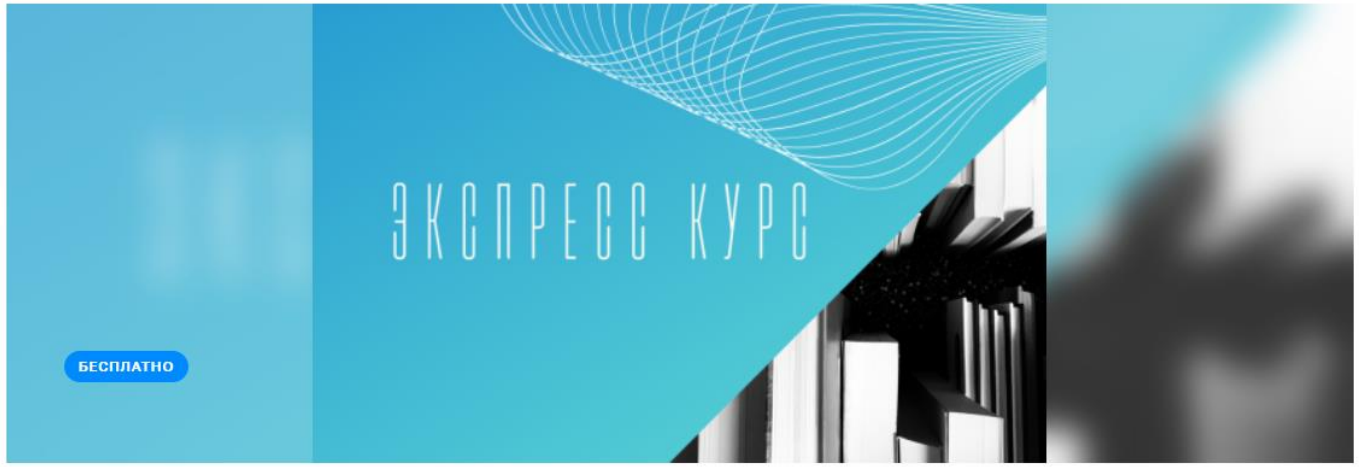
- **Чек лист № 1 «Адаптация вновь принятого педагога»**
- **Чек лист № 2 «Выявление профессиональных затруднений педагогического работника»**
- **Чек лист № 3 «Экспертное заключение по результатам посещения урока (занятия) или анализа технологической карты/плана-конспекта урока (занятия)»**
- **Чек-лист № 4 «Анализ и самоанализ открытого образовательного мероприятия»**
- **Чек-лист № 5 «Показатели эффективности реализации плана работы по адаптации»**
- **Чек лист № 6 «Оценка деятельности наставника, курирующего адаптацию вновь принятого педагога»**
- **Инструкция по подготовке педагога к тестированию в ГАОУ ДПО МЦКО**
- **АНКЕТА для вновь принятого педагога по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации**
- **АНКЕТА для молодого педагога по определению степени эмоциональной комфортности**

Поддержка и развитие наставника Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «Опора России»

Поддержка и развитие наставника
Корпоративный университет московского образования



Поддержка и развитие наставника национальный совет по профессиональным квалификациям



Введение в деятельность наставника

Описание
Итоговая аттестация проводится на основе выполнения слушателем не менее 9 заданий из 25-ти возможных.
В случае успешного прохождения итоговой аттестации слушателю выдается сертификат о пройденном обучении (приходит автоматически на адрес эл. почты).

Этот курс включает:
Сертификат об окончании
Сопровождение от автора курса
Завершить за 24 дня
8 разделов, 22 учебных материала
Домашнее задание

Пройти бесплатное обучение

Поделиться

Копировать

Поддержка и развитие наставника
Всероссийский конкурс «Наставничество»

Цель

- Создание условий для развития института наставничества

Задачи

- Выявить лучшие практики
- Сформировать базу лучших практик наставничества
- Содействовать тиражированию эффективных практик наставничества

Номинации конкурса

- Наставничество на производстве
- Наставничество в сфере образования, воспитания и молодежной политики
- Наставничество в социальной сфере и общественной деятельности
- Наставничество на службе

РЕГИСТРАЦИЯ НА КОНКУРС на платформе добро.рф

Поддержка и развитие наставника
Всероссийский конкурс «Наставничество»

Конкурс проводится в дистанционном формате в два этапа:

- регистрация участников (17 июля – 10 октября 2025 г.);
- отборочный этап (11 октября – 10 ноября 2025 г.).

Итоги Конкурса будут подведены в ноябре 2025 года.

- Для участия в конкурсе необходимо подать заявку по ссылке: https://dobro.ru/contest/309/apply/
- Официальная страница конкурса в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»: https://firpo.ru/activities/events/vserossiyskiy-konkurs-nastavnichestvo-1.html

Поддержка и развитие наставника
Всероссийский конкурс «Наставничество»

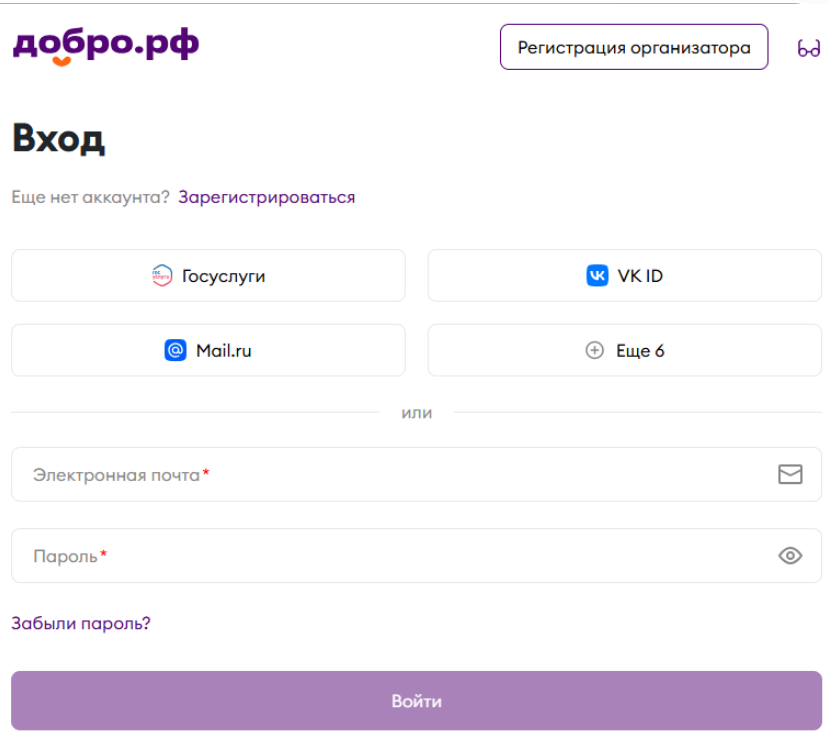
Всероссийский конкурс «Наставничество проводится во исполнение пункта 7 плана мероприятий по реализации Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 года №1264-р

Организатор Конкурса

- Министерство просвещения Российской Федерации

Оператор конкурса

- Институт развития профессионального образования



Поддержка и развитие наставника

Супервизия – систематическая поддержка и сопровождение наставников

Основные задачи: анализ сложных ситуаций, поиск решений, обмен опытом, мотивация

Проводится через **встречи, консультации, тренинги**

Важна **атмосфера доверия** для открытого общения

Результат – улучшение коммуникаций, снижение стресса, повышение эффективности работы

Трудности – это нормально. Как их преодолеть?

Практические советы по разрешению конфликтов и сложных ситуаций

- Активное слушание
- Уважительное общение
- Поиск компромиссов
- Обращение за помощью к куратору или администрации
- Совместный анализ проблем и поиск решений

Оценка эффективности наставничества

- Анкетирование наставников и наставляемых
- Наблюдение за работой нового педагога
- Анализ результатов обучения учеников
- Отзывы родителей и коллег

Совет — как снег:
чем мягче он падает,
тем дольше он остаётся
в памяти и тем глубже
проникает в сознание.
Сэмюэл Тейлор
Кольридж

Карпеева Ирина Вячеславовна

karpeevaiv@corp-univer.ru