



# МОДЕЛЬ ВОВЛЕЧЕНИЯ СТАРШЕГО ПОКОЛЕНИЯ ПЕДАГОГОВ В РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА НАЧИНАЮЩИХ ПЕДАГОГОВ

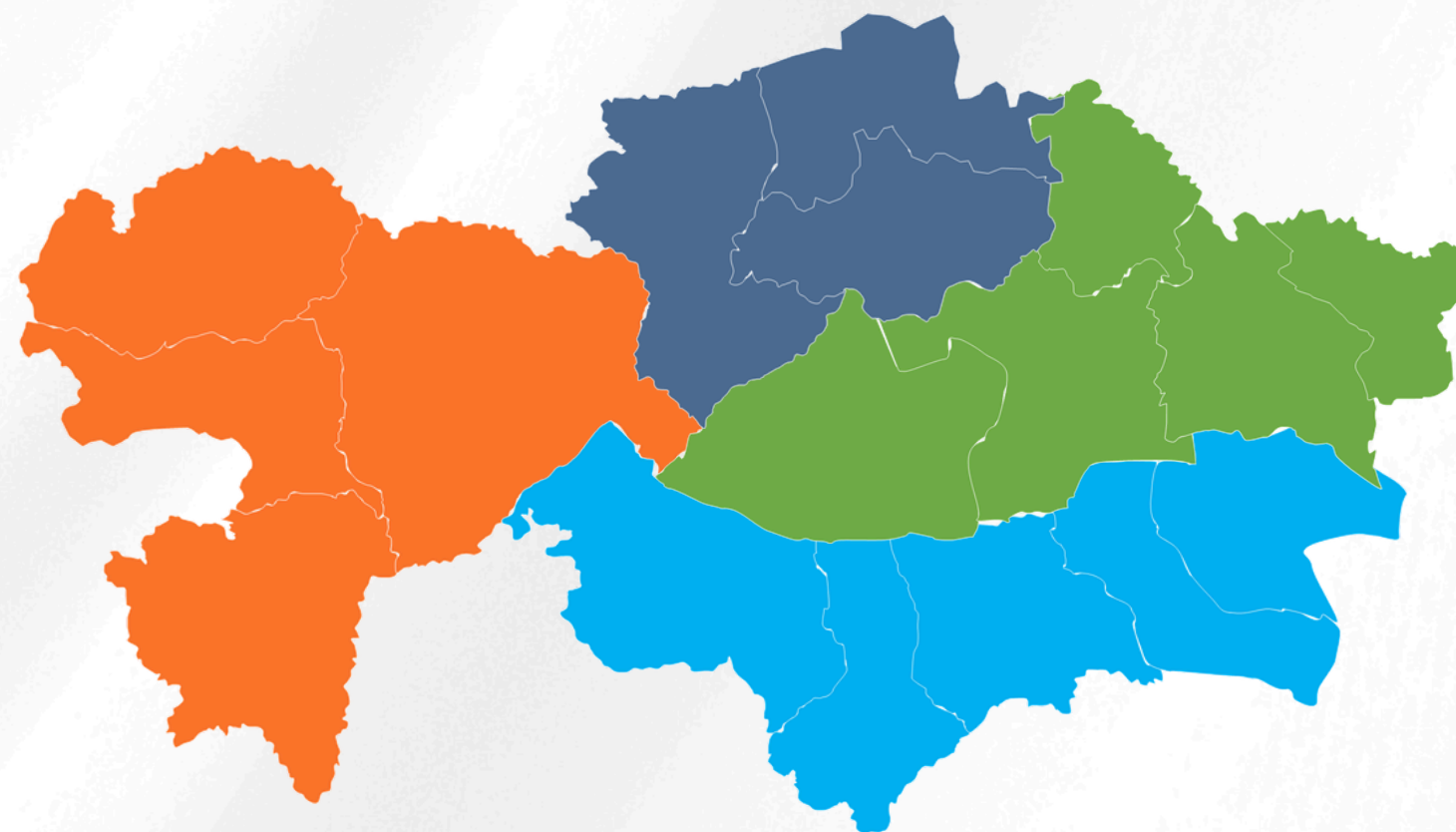
АСТАНА, 2026



# МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ



более **4 000**  
участников исследования



**4 310** РЕСПОНДЕНТОВ АНКЕТИРОВАНИЯ



**101** ЭКСПЕРТОВ-УЧАСТНИКОВ ФОКУС-ГРУППЫ



АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНОГО И ОТЕЧЕСТВЕННОГО ОПЫТА

## КЛЮЧЕВЫЕ СТЕЙКХОЛДЕРЫ



АДМИНИСТРАЦИЯ  
КОЛЛЕДЖЕЙ



НАЧИНАЮЩИЕ  
ПЕДАГОГИ



ОПЫТНЫЕ ПЕДАГОГИ

# МЕНТОРСТВО И НАСТАВНИЧЕСТВО

## ТРАДИЦИОННОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

01

**Иерархичный**  
(отношение «старший – младший»)

02

Быстрая адаптация к рабочему месту, недопущение ошибок в текущей документации и дисциплине

03

Наставник отвечает на конкретные вопросы начинающего педагога по мере их возникновения. Передает базовые навыки и «секреты мастерства». Консультант по текущим вопросам

04

Трансляция (передача) личного опыта: «делай как я», выдача готовых инструкций и алгоритмов

05

Формальное выполнение требований администрации, заполнение отчетности



**ХАРАКТЕР  
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**



**ГЛАВНАЯ ЦЕЛЬ**



**РОЛЬ ОПЫТНОГО  
ПЕДАГОГА**



**МЕТОДОЛОГИЯ  
ПЕРЕДАЧИ ОПЫТА**



**ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТА**



## СОВРЕМЕННОЕ МЕНТОРСТВО

01

**Партнерский** (отношения равных профессионалов, диалог и сотрудничество)

02

Совместное планирование и анализ уроков, коучинг, стимулирование самостоятельного поиска решений

03

Ментор выступает как «адвокат развития», помогая проектировать профессиональный путь

04

Рефлексивная практика: совместное планирование и анализ уроков, стимулирование самостоятельного поиска решений

05

Рост профессиональной компетентности подопечного, успешное прохождение им аттестации

# АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНОГО И ОТЕЧЕСТВЕННОГО ОПЫТА

## • ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

- » Обязательная программа адаптации (Induction)
- » Законодательное снижение учебной нагрузки (5-10%)
- » Предварительное обучение и сертификация менторов

## • ШКОЛЫ КАЗАХСТАНА

- » Четкий регламент (приказ №160)
- » Материальное стимулирование наставников

## • ВУЗЫ КАЗАХСТАНА

- » Сопровождение через программу «Школа молодого преподавателя»
- » Стимулирование внутренними политиками и системами KPI

## • ТИПО КАЗАХСТАНА

- » Сопровождение через программу «Школа молодого педагога»
- » Отсутствие единого регламента (регулируются внутренними правилами)
- » Отсутствие стимулирующих выплат и разгрузочных дней



# РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ И ФОКУС-ГРУППЫ

## ОПЫТНЫЕ ПЕДАГОГИ

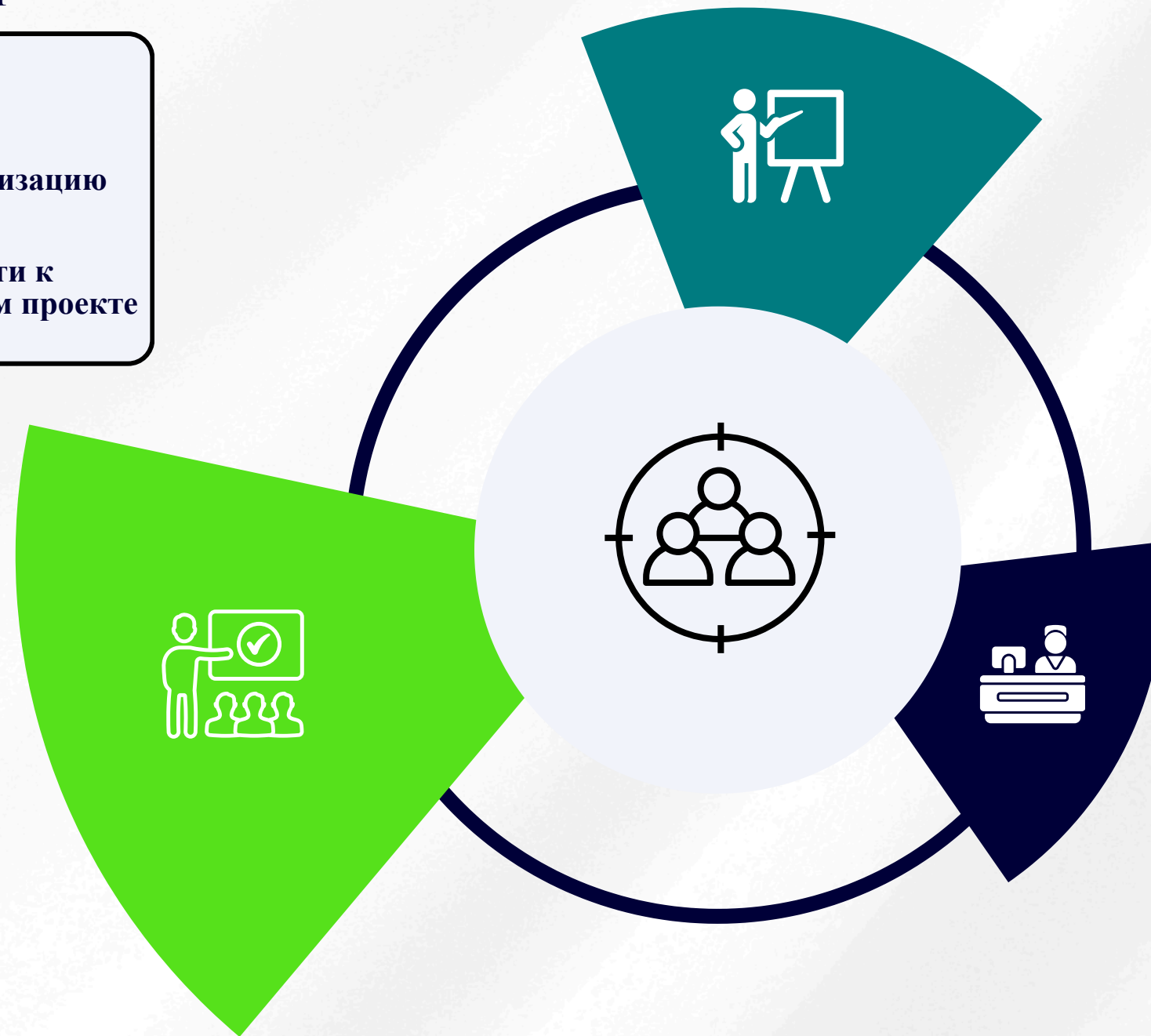
- 61%** вовлечены в опыт наставничества
- 76%** поддерживают формализацию наставничества
- 56,4%** заявили о готовности к участию в пилотном проекте

## НАЧИНАЮЩИЕ ПЕДАГОГИ

- 85,5%** сообщили о поддержке со стороны опытных педагогов
- 4,62 / 5** средний балл удовлетворенности системой
- 61,9%** предпочитают индивидуальный формат сопровождения

## АДМИНИСТРАЦИЯ КОЛЛЕДЖЕЙ

- 77,4%** организаций официально осуществляют наставничество
- 61,6%** заявили о готовности к участию в пилотном проекте
- 77,9%** считают необходимым внедрение материального стимулирования



## ВЫЯВЛЕННЫЕ БАРЬЕРЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АНКЕТИРОВАНИЯ И ФОКУС-ГРУПП

- ОТСУТСТВИЕ ЕДИНОГО НОРМАТИВНОГО РЕГЛАМЕНТА
- ОТСУТСТВИЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ
- ОТСУТСТВИЕ ПРОЗРАЧНЫХ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКОВ
- ОТСУТСТВИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ НАСТАВНИКОВ
- ВЫСОКАЯ УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА И ОСТРЫЙ ДЕФИЦИТ ВРЕМЕНИ У НАСТАВНИКОВ

# РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИТОГАМ ИССЛЕДОВАНИЯ

✓ УСТОЙЧИВАЯ СИСТЕМА АДАПТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

✓ НОРМАТИВНОЕ ЗАКРЕПЛЕНИЕ СИСТЕМЫ МЕНТОРСТВА

✓ ВВЕДЕНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ МЕНТОРОВ

✓ ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ К МЕНТОРАМ И ИНТЕГРАЦИЯ В КАРЬЕРНУЮ СИСТЕМУ

✓ ПОДГОТОВКА И ОБУЧЕНИЕ МЕНТОРОВ

✓ РАЗРАБОТКА ОТДЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ С ПРОИЗВОДСТВА

✓ ОПТИМИЗАЦИЯ МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ (ВСТРЕЧИ, ВЗАИМОПОСЕЩЕНИЯ ЗАНЯТИЙ И ДР.)

✓ СНИЖЕНИЕ БЮРОКРАТИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ И ЦИФРОВОЙ МОНИТОРИНГ (ПОРТФОЛИО, НАБЛЮДЕНИЕ, ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ)

✓ ИНТЕГРАЦИЯ МЕНТОРСТВА В СИСТЕМУ АТТЕСТАЦИИ



## ПОЭТАПНОЕ ВНЕДРЕНИЕ МЕНТОРСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ ТИППО

### ЭТАП 1: НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

формирование рабочей группы, разработка и утверждение Положения

### ЭТАП 2: ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

подготовка методических материалов и инструментов сопровождения запуск «Школы ментора»

### ЭТАП 3: ПИЛОТНОЕ ВНЕДРЕНИЕ

отбор пилотных колледжей и запуск пилотного проекта для апробации

### ЭТАП 4: ОЦЕНКА И МАСШТАБИРОВАНИЕ

анализ результатов, доработка и повсеместное внедрение утвержденной модели во всех организациях ТипПО