

От новичка до эксперта: как мы выстраиваем путь сотрудника через наставничество

Баграт Анатольевич Пхаладзе

руководитель лингвистического центра Priorita
председатель комитета образования и социального предпринимательства тюменского
регионального отделения «Опора России»
член правления тюменской региональной ассоциации частных развивающих центров
член государственной экзаменационной комиссии ТюмГУ



Priorita[®]
лингвистический центр

Тюмень,
29 апреля 2026 г.

Система наставничества в Priorita

- ! Наставничество у нас — это не разовый этап, а целая система сопровождения педагога.
- Она начинается ещё до трудоустройства и продолжается в работе внутри центра.
- Главная цель — помочь учителю расти, не выгорать и не оставаться одному с трудностями.

Наставничество начинается до найма



Мы видим будущих педагогов ещё в университете через экзаменационную комиссию и практику.

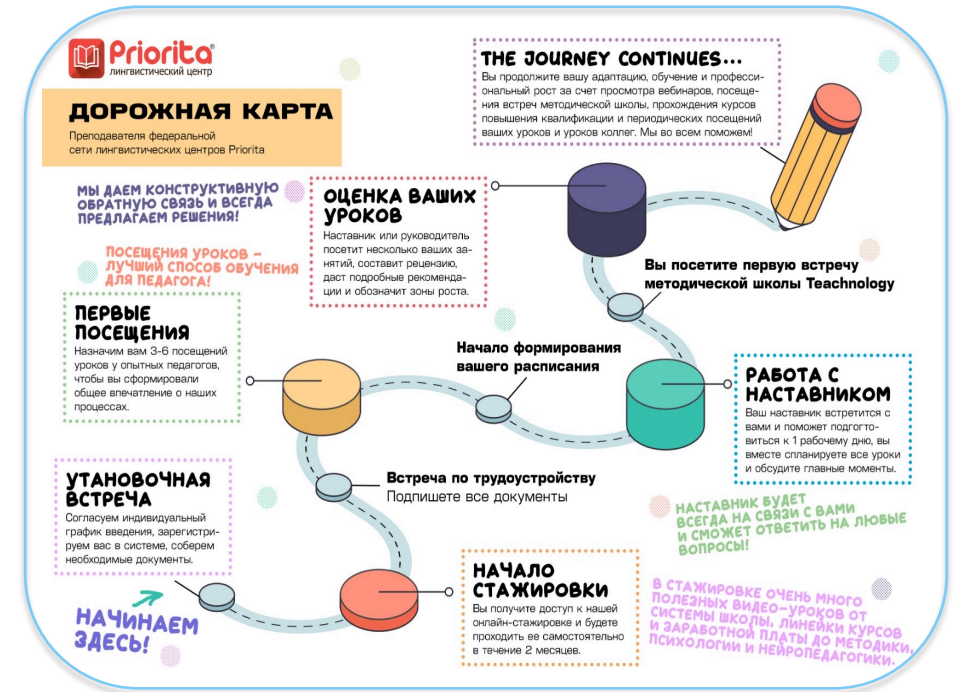


Это позволяет оценить не только знания, но и мотивацию, отношение к профессии и коммуникативность.



Практика в реальной системе

- ! Студенты проходят у нас не формальную, а живую практику.
- Они посещают уроки опытных преподавателей и видят реальную работу с детьми и группами.
- За каждым практикантом закрепляется наставник, который помогает готовиться к урокам.



QR для
полной версии

Адаптация

- ! Новичок получает доступ к структурированному курсу стажёра.
- Курс включает методику, психологию ребёнка, работу с родителями и внутренние регламенты.
- На первые три месяца за сотрудником закрепляется личный наставник.

Роль наставника

- ! Наставник помогает пройти базовый курс и отвечает на вопросы, которые возникают в начале работы.
- Он сопровождает подготовку к урокам и помогает планировать занятия через CRM-систему.
- Его задача — не контролировать жёстко, а поддерживать и направлять.



Поддержка вместо давления

- ! Мы сознательно исключаем агрессию, обесценивание и формат «поиска ошибок».
- Первые уроки новичка не посещаются, чтобы не создавать лишний стресс.
- Позже наставник даёт бережную обратную связь: что уже получается и что можно усилить.



Ответственность и мотивация

Наставничество у нас оплачивается, потому что мы рассматриваем его как полноценный труд.

Завершением стажировки становится итоговая обсервация урока методистом.

У наставника и стажёра есть общая ответственность за качественный результат.

Взаимопосещение уроков

- ! Учителя посещают уроки друг друга и заполняют рецензии в CRM.
- Это помогает увидеть общие слабые места и вынести их на методическую работу.
- Одновременно педагоги перенимают удачные решения и вдохновляются опытом коллег.



Забота о человеке

Наставничество для нас связано не только с уроками, но и с атмосферой в коллективе.

Такой подход усиливает чувство ценности, включённости и принадлежности к команде.

В центре есть традиции поддержки сотрудников, включая «деньги на мечту» и корпоративные мероприятия.



Методический отдел как опора

- ! Педагог может обратиться в методический отдел по вопросам методики и сложных ситуаций.
- Помощь оказывается без страха, осуждения и давления.
- Повышение квалификации тоже встроено в общую систему профессионального развития.



Итог: на чём держится система

Priorita
наставничество
как система

- ! Ранний контакт с будущими педагогами, практика и мягкая адаптация создают прочный вход в профессию.
- Поддержка опытных учителей, обратная связь и методическая помощь обеспечивают рост внутри команды.
- В итоге формируется не просто коллектив, а профессиональное сообщество с человеческой опорой.

Спасибо за внимание

Баграт Пхаладзе

priorita.ru

+7 912 394-85-86



Priorita[®]
ЛИНГВИСТИЧЕСКИЙ ЦЕНТР

