

Министерство просвещения РФ  
Кировское областное государственное профессиональное образовательное  
бюджетное учреждение «Индустриально-педагогический колледж  
г. Советска»

**Презентация системы работы педагога-наставника  
(модель наставничества «педагог-педагог»)**

Бажукова О.А.,  
преподаватель дисциплин  
профессионального цикла  
КОГПОБУ «Индустриально-  
педагогический колледж г.  
Советска»

Советск, 2025 г.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль преподавателя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Вместе с тем сегодня в системе образования наблюдается ситуация дефицита кадров, которая обусловлена низким уровнем оплаты труда, снижением престижа профессии педагога. В связи с этим возникает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных учреждениях.

Решение задач профессионального становления молодого специалиста, полного освоения им педагогической профессии, адаптации в трудовом коллективе, налаживания педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательного учреждения.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация молодого педагога в профессиональной деятельности.

**Развитие** - это процесс становления личности под влиянием внешних и внутренних, управляемых и неуправляемых социальных и природных факторов.

**Воспитание** - это целенаправленный процесс формирования интеллекта, физических и духовных сил личности, подготовки ее к жизни, активному участию в трудовой деятельности.

**Адаптация** - это процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу.

Реализуемая в КОГПОБУ «Индустриально-педагогический колледж г. Советска» система наставничества представляет собой комплекс мер, направленный на обучение молодых педагогов в соответствии с требованиями и спецификой образовательной деятельности колледжа, мероприятия по их интеграции в трудовой коллектив; эффективную форму профессиональной адаптации, способствующую повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

В данной работе автор представляет описание системы работы в качестве наставника. Учитывая большой объем методической документации, применяемой наставником в работе, приведены лишь некоторые из них.

**Наставничество** – это одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера.

**Суть наставничества** – в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому специалисту, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки.

**Наставник** – это человек, который осуществляет наставничество. Наставники существовали уже в Древнем Риме. Так там называли домашних учителей. В России эта форма начала развиваться с 20-30-х годов, достигнув расцвета в 70-х годах XX столетия. Смысл наставничества – провести своего подопечного (подшефного) «над пропастью», по «бездне» как через самые сложные моменты профессиональной деятельности.

**Педагогическое наставничество** – одна из форм методической работы по передаче педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог осваивает практические приемы и методы педагогической деятельности под непосредственным руководством педагога-мастера, педагога со стажем и желанием помочь молодому специалисту. Наставничество в образовании можно рассматривать и как форму индивидуального обучения и воспитания молодого педагога.

Чтобы взаимодействие наставника с молодым специалистом было конструктивным, нужно стараться не быть ментором, поучающим молодого педагога и доминирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, а также поддержка.

Эффективность работы наставника напрямую связана с тем, насколько правильно выстроена система взаимосвязей между ним, его подопечным, другими сотрудниками и руководителем. У всех участников образовательного процесса

должно установиться единое видение в восприятии реальности. Только в этом случае передаваемые знания и навыки будут иметь практическое воплощение. Хорошие результаты даст наставничество, если у обеих сторон будет система мотивов, побуждающих их к совместным действиям.

Чтобы взаимодействие с молодым педагогом было конструктивным и приносило желаемые результаты педагогу-наставнику необходимо помнить об основных **правилах общения:**

- не приказывать («вы должны»);
- не проповедовать («на вас лежит ответственность...»);
- не поучать («если бы вы послушали меня, то ...»).

Один из важных моментов в совместной деятельности – это не подсказывать решения, не учить жизни молодого педагога. Необходимо так представить ситуацию, чтобы молодой педагог сам нашел правильные пути решения. Наставник должен стимулировать процесс профессиональной поддержки молодого педагога.

Исходя из вышесказанного, мы сформулировали **цель** работы наставника с молодым педагогом – это создание необходимых условий для развития личности педагога, который успешно и на высоком уровне способен решать педагогические задачи.

Для достижения цели необходимо решить ряд **задач:**

- обеспечивать эмоциональную и психологическую поддержку молодого специалиста во время адаптации;
- использовать эффективные формы повышения профессиональных компетенций;
- осуществлять совместное планирование;
- прививать интерес к педагогической деятельности через организацию совместных форм деятельности и сотрудничество;
- приобщать к традициям образовательной организации.

Ожидаемыми результатами являются:

***для молодого специалиста -***

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

***для наставника -***

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональных компетенций.

***для образовательной организации -***

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня «закрепляемости» молодых специалистов в образовательной организации.

При решении задач наставничества мы придерживаемся выработанного нами алгоритма, руководствуемся «Положением о наставничестве», а также приказом о закреплении наставников за молодыми педагогами и иными нормативными актами колледжа.

Организация наставничества включает в себя несколько **этапов**.

1) ***Адаптационный***. Педагог-наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

На данном этапе внимание молодого педагога необходимо акцентировать на

следующем:

- на требованиях к организации учебного процесса;
- на требованиях к ведению документации преподавателя;
- ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- особенностях применения дидактического, наглядного и практического материалов.

Педагог-наставник выявляет трудности, проблемы и неудачи в деятельности молодого педагога. С этой целью проводится вводное анкетирование или собеседование, где начинающий специалист расскажет о своих трудностях, проблемах и неудачах.

2) **Основной (проектировочный).** Педагог-наставник совместно с наставляемым разрабатывают и реализуют индивидуальный план профессионального развития молодого педагога. Данный этап можно назвать процессом развития профессиональных компетенций, накопления практического опыта, поиска лучших методов и приемов работы с обучающимися, формирования своего стиля в работе, завоевания авторитета среди коллег.

3) **Контрольно-оценочный.** Педагог-наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Усилия педагога-наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого педагога, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Проектировочная деятельность наставника по планированию и реализации работы с молодым педагогом на различных этапах адаптации в колледже представлена в таблице 1.

Таблица 1

## Планирование работы наставника с молодым педагогом

Содержание	Адаптационный этап	Проектировочный, основной этап	Контрольно-оценочный этап
Задачи	Определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления молодого учителя (план самообразования, индивидуальный план развития)	Сформировать потребность у молодого педагога в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных ранее	Сформировать у молодого педагога способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием
Формы работы	индивидуальная	индивидуальная, групповая	индивидуальная, групповая, коллективная
Диагностика	Входная - на выявление уровня готовности к выполнению профессиональных задач, затруднений	Текущая - с целью своевременной корректировки	Итоговая - для анализа результатов
Методы, средства	Диагностика, посещение наставником уроков молодого педагога, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в ВОП; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа	Внесение изменений в индивидуальный план работы. Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание "Портфолио", работа с психологом. Методы: информационные (работа в "Школе молодого педагога" педагогические чтения и др.); творческие: проблемные,	Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых педагогов, подготовка к конкурсам, конференциям, мотивация участия в инновационной деятельности. Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер классы, проблемно деловые, рефлексивно

		инверсионные; наблюдение; анкетирование	беседа;	деловые игры)
--	--	---	---------	---------------

Наиболее оптимальными **моделями** взаимодействия наставника с молодым педагогом являются:

- **Общение-коррекция.** Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагогом-наставником. При выявлении ошибок педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения наставник проводит беседу, которая поможет избежать ошибок, которая планируется в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия в паре.
- **Общение-поддержка.** Когда необходимо помочь молодому учителю в решении сложных ситуаций, с которыми он не в силах справиться самостоятельно. От наставника требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как такт, чуткость и др.
- **Общение-снятие психологических барьеров.** Этот тип общения предполагает владение педагогом-наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с подопечным, желания помочь ему в установлении доверительных отношений.

Выбор образовательных технологий при организации системы наставничества обусловлен спецификой наставнической деятельности, а также её содержанием.

При реализации модели наставничества акцент делается на **технологию педагогического общения**, которая является ключевой при организации деятельности с молодыми педагогами.

**Процесс педагогического общения** – это система коммуникативных задач, имеющая определённую структуру: анализ ситуации, рассмотрение вариантов и выбор оптимального из представленных, а также коммуникативное взаимодействие и анализ полученных результатов работы.

**Технология педагогического общения** — это алгоритм рефлексивного взаимодействия наставника и молодого педагога, направленный на формирование определённых знаний, а также на развитие процессуальных (интеллектуальных, мыслительных, нравственных, коммуникативных и др.) качеств.

Технология педагогического общения состоит из двух компонентов:

- 1) умение управлять своим поведением (владение своим организмом, управление своим психическим состоянием, социально-перцептивные способности, техника речи, эстетически выразительный внешний вид)
- 2) умение воздействовать на личность и коллектив (дидактические умения, организаторские умения, коммуникативные умения).

Данная технология находит своё отражение в проведении тренингов с молодыми педагогами (активное обучение, направленное на развитие у педагогов коммуникативных навыков, эмоциональной устойчивости, уверенности в себе и доброжелательного отношения друг к другу). В рамках такой формы работы наставляемые приобретают жизненный опыт, моделируемый в групповом взаимодействии.

Основными **методами** при организации тренингов являются такие методы активного обучения, как:

- мозговой штурм,
- практические задачи и упражнения,
- ролевые и ситуативные игры,
- интеллект-карты (ментальные карты).

Технология педагогического общения применяется на каждом этапе организации наставничества в колледже. Реализуется как через режимные моменты, так и в процессе осуществления образовательного процесса.

Система наставничества, изложенная выше, была реализована через наставничество с преподавателем колледжа, Сушенцовой Анастасией Алексеевной, с 2020-2021 учебного года. На данный момент Анастасия

Алексеевна аттестована на первую квалификационную категорию и занимает должность советника директора по воспитанию.

В данный момент система наставнической деятельности реализуется через наставничество с молодыми педагогами колледжа, Луковниковой Ульяной Александровной, начиная с 2022-2023 учебного года, и Шаймардановой Галиной Денисовной – с сентября 2024 года.

**Первый этап (адаптационный)** был реализован в течение первого года через организацию работы по вхождению в должность молодого педагога. В ходе собеседования были выявлены трудности, проблемы и страхи в профессиональной деятельности молодого педагога. После этого в процессе ознакомления молодого специалиста с условиями и содержанием профессиональной деятельности, требованиями к работе был совместно разработан индивидуальный план развития молодого педагога.

Входная диагностика была проведена в форме собеседования, которое включало в себя направления:

- планирование работы;
- организация деятельности;
- контроль деятельности преподавателя и обучающихся.

Результатом диагностики стало выявление профессиональных дефицитов молодого педагога: недостаточный уровень владения практическими навыками в организации образовательного процесса, сложность адаптации к нормам и принципам образовательной организации, затруднения при составлении рабочих программ по дисциплинам.

Мерами предотвращения и восполнения профессиональных дефицитов стало следующее:

- совместно с молодым педагогом подробно изучен ФГОС СПО, даны рекомендации и оказана практическая помощь в составлении рабочих программ по дисциплинам;
- сделан акцент на необходимость соблюдения требований к рабочей

программе, определение общих и профессиональных компетенций по каждой учебной дисциплине и на разработку тематического планирования с определением основных форм учебной деятельности обучающихся;

- рассмотрены современные педагогические технологии, формы работы с обучающимися на учебных занятиях; система оценивания полученных результатов, а также особенности составления планов современного учебного занятия;
- был составлен индивидуальный план профессионального развития молодого педагога.

На втором этапе, *основном (проектировочном)*, в период с 2023 по 2024 учебный год) с Ульяной Александровной проводилась работа по развитию профессиональных компетенций молодого специалиста, необходимых для качественного выполнения возложенных на него функциональных обязанностей. Работа строилась в соответствии с индивидуальным планом развития. В конце учебного года были подведены итоги основного этапа.

В 2024 – 2025 учебном году осуществляется третий этап системы работы наставничества с Луковниковой Ульяной Александровной. Он направлен на развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста. Работа ведется по совместно разработанному нами индивидуальному плану профессионального развития на третий год реализации профессиональной деятельности.

**Анкета для молодого педагога**

***Уважаемый педагог! С целью изучения проблем, возникающих на начальном этапе профессиональной деятельности начинающего педагога, просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты. Выберите тот вариант ответа, который соответствует именно Вам. Нам очень важно знать ваше мнение. Заранее благодарим Вас!***

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

1. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации (в первое время работы в ДОУ)? Тревожность, неуверенность в своих силах  
Пессимизм, чувство собственной неполноценности  
Повышенную утомляемость, снижение работоспособности  
Страх перед студентами  
Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки  
Другое  
\_\_\_\_\_
2. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?  
Да, изменилось в лучшую сторону  
Да, изменилось в худшую сторону  
Нет, осталось прежним  
Затрудняюсь ответить  
Другое  
\_\_\_\_\_
3. Что делается в образовательном учреждении для молодых педагогов?  
Закрепление за молодыми преподавателями наставника - педагога  
Консультации и помощь, оказываемые молодому со стороны педагогов со стажем  
Оказывается помощь со стороны администрации образовательного учреждения  
Другое  
\_\_\_\_\_
4. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?  
Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности  
Нет, трудностей практически не возникает  
Затрудняюсь ответить

5. Что для Вас является основными трудностями в процессе адаптации к новой социально-профессиональной деятельности?

Неожиданное посещение занятия заместителем директора по учебно-воспитательной работе или методистом

Разговор с администрацией по поводу возникающих проблем

Индивидуальная беседа с обучающимися по различным вопросам

Взаимодействие с обучающимися в процессе организации учебной деятельности

Переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке;

Работа с документацией (планирование, конспекты и т.п.)

Другое \_\_\_\_\_

6. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

Да

Нет

Частично

7. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности?

(допишите) \_\_\_\_\_

8. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение (пронумеруйте в порядке выбора):

самообразованию

семинарам-практикумам

курсам повышения квалификации

мастер-классам

индивидуальной помощи со стороны наставника

школе молодого педагога

другое (допишите) \_\_\_\_\_

***Спасибо за сотрудничество!***

### Индивидуальный план осуществления наставничества

1. Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество: **Луковникова Ульяна Александровна**

2. Фамилия, имя, отчество наставника: **Бажукова Ольга Александровна**

3. Наименование должности наставника: **преподаватель**

Период наставничества: с «01» сентября 2024 г. по «01» июля 2025 г.

№ п/п	Наименование и содержание мероприятий	Период выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1.	Консультации по анализу рабочих программ учебных дисциплин для специальности 44.02.02 Преподавание в начальных классах, ФОС, методических указаний по выполнению практических работ, методических рекомендаций для самостоятельной работы студентов на 2024-2025 уч.г.	сентябрь	Бажукова О.А.	
2.	Участие в первом этапе регионального просветительского образовательного марафона «ТРИО на одной волне»	сентябрь	Бажукова О.А. Галкина Е.Н.	
3.	Взаимопосещение и анализ учебных занятий (наставник-молодой педагог, молодой педагог-наставник)	октябрь, ноябрь	Бажукова О.А. Микрюкова Л.В.	
4.	Участие во втором этапе регионального просветительского образовательного марафона «ТРИО на одной волне»	октябрь	Бажукова О.А. Галкина Е.Н.	
5.	Совместная подготовка к реализации проекта «Первая профессия»	октябрь	Бажукова О.А. Галкина Е.Н. Микрюкова Л.В.	
6.	Участие в форуме молодых педагогов и наставников Кировской области «Профсоюзная педагогическая школа»	ноябрь	Бажукова О.А. Микрюкова Л.В.	

7.	Консультации по организации деятельности классного руководителя	ноябрь, по запросу	Бажукова О.А.	
8.	Участие в третьем этапе регионального просветительского образовательного марафона «ТРИО на одной волне» Анализ результатов деятельности за 1 семестр Участие в четвертом этапе регионального просветительского образовательного марафона «ТРИО на одной волне» Консультации по организации внеурочной работы студентов (Студенческое научное сообщество) Участие в пятом этапе регионального просветительского образовательного марафона «ТРИО на одной волне» Консультации по организации руководства курсовыми и выпускными квалификационными работами Участие в шестом этапе регионального просветительского образовательного марафона «ТРИО на одной волне» Участие в седьмом этапе регионального просветительского образовательного марафона «ТРИО на одной волне» Консультации по организации деятельности оценки результатов обучающихся Подведение итогов учебной работы за 2 семестр	декабрь	Бажукова О.А., Галкина Е.Н.	
9.		декабрь	Бажукова О.А.	
10.		январь	Бажукова О.А.	
11.		февраль	Бажукова О.А.	
12.		февраль	Бажукова О.А.	
13.		март	Бажукова О.А.	
14.		апрель	Бажукова О.А.	
15.		май	Бажукова О.А.	
16.		май	Бажукова О.А.	
17.		июнь	Бажукова О.А.	

## Конспект мастер-класса «Формирование навыков педагогического общения»

### Аннотация

Мастер-класс подготовлен Бажуковой О.А., педагогом-наставником молодого педагога, преподавателя дисциплин профессионального цикла Луковниковой У.А.

На мастер-классе представлен опыт работы по модели наставничества «педагог-педагог», суть которого – особенности формирования и развития невербальных и вербальных средств передачи информации, навыков конструктивного выражения своих эмоций и чувств, активного слушания, эмпатии, партнерских отношений и рефлексии через проведение тренинговых упражнений.

**Цель:** создание условий для формирования навыков педагогического общения.

**Планируемые результаты:** осознание своей индивидуальности в педагогической деятельности, ориентация на выстраивание системы личностных взаимоотношений с обучающимися, освоение навыков рефлексивного поведения.

**Форма проведения:** мастер-класс.

**Материалы и оборудование:** презентация, мультимедийный проектор, рабочие листы, метафорические карты, ватманы, карточки с фразами, чистые листы (А4), шаблоны интеллект карт для рефлексии, фломастеры, ручки.

**Примерное время:** 20 минут

### Этапы и хронология мастер-класса

Этапы	Время	Деятельность конкурсанта	Деятельность участников	Методические указания (примечания)
1. Организационно-мотивационный Цель – создание благоприятного эмоционального фона занятия	2 мин	Добрый день! Позвольте начать свой мастер-класс с игры, но игры не совсем обычной: это будет игра в карты. А так как мы с вами педагоги, то и карты будут максимально приближенными к нашей деятельности. Предлагаю вам	Приветствие         Вытягивают метафорическую	

		<p>сконцентрироваться на себе, можно закрыть глаза, и вытянуть одну карту с посланием.</p> <p>Желаю вам, чтобы то доброе послание, которое вы выбрали, воплотилось в реальность!</p>	<p>карту с посланием, читают значение про себя.</p>	
2. Основной этап	16 мин	<p>Существует огромное количество форм организации деятельности, в том числе и у педагога-наставника. Одной из таких форм являются тренинги.</p> <p>У тренинга есть свои правила. Вспомним их.</p> <p>Для того, чтобы работа была эффективной, предлагаю разделить на фокус-группы (с помощью жетонов).</p> <p>Первая фокус-группа - наставники</p> <p>Вторая фокус-группа - молодые педагоги</p> <p><b>1)Упражнение «Ладочки»</b> Участники приветствуют друг друга с помощью ладоней.</p> <p><b>2)Упражнение «Сильные стороны моего имени»</b> (ориентирование на знакомство) Участникам предлагается записать на листах бумаги своё имя и расшифровать каждую его букву в качестве характеристики.</p> <p><b>3)Упражнение «Стекло»</b> Участникам предлагается с</p>	<p>Общение по принципу «здесь и сейчас»</p> <p>Конфиденциальность</p> <p>Высказывания от своего имени</p> <p>Искренность</p> <p>Уважение к говорящему</p> <p>Активность и работа в полную силу</p> <p>Приходить вовремя</p> <p>Отключить мобильный телефон.</p> <p>Записывают свои имена и расшифровку.</p> <p>Затем поочередно читают.</p> <p>Наставник</p>	

		<p>помощью невербальных жестов «сказать» что-либо друг другу.</p> <p><b>4)Упражнение «Передай одним словом»</b> Участникам раздаются карточки, на которых написаны названия эмоций. Они, не показывая их другим участникам, должны сказать слово «Добрый день» с интонацией, соответствующей эмоции на карточке. Остальные отгадывают, какую эмоцию передаёт участник.</p> <p><b>5)Упражнение «Без маски»</b> Каждому участнику дается карточка с написанной фразой, не имеющей окончания. Без всякой предварительной подготовки он должен продолжить и завершить фразу. Высказывание должно быть искренним. Подведение итогов основного этапа – работа с интеллект-картой.</p>	<p>вытягивает карточку с фразой. Задача молодого педагога – как можно более точно сформулировать фразу.</p> <p>Особенно мне нравится, когда люди, окружающие меня...</p> <p>Чего мне иногда по-настоящему хочется, так это ...</p> <p>Иногда люди не понимают меня, потому что я ...</p> <p>Верю, что я ...</p> <p>Мне бывает стыдно, когда я</p>	
3.Заключительный этап. Рефлексия	2 мин	Подведение итогов основного этапа – работа с интеллект-картой.		