



**ГОД ПЕДАГОГА  
И НАСТАВНИКА**

**НАСЛЕДИЕ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ МЫСЛИ  
КОНСТАНТИНА ДМИТРИЕВИЧА  
УШИНСКОГО И СОВРЕМЕННОСТЬ**

*по материалам XIII Педагогических чтений  
имени К.Д. Ушинского  
(с международным участием)  
02 марта 2023 года*

**Санкт-Петербург  
2024**

*Е.А. Бровор, И.Ж. Жилина, А.П. Карцева*  
**ОПЫТ СОЦИАЛЬНОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ/НОВЫХ ПЕДАГОГОВ ПО  
ПРОГРАММЕ НАСТАВНИЧЕСТВА «ЛАБОРАТОРИЯ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ»  
НА БАЗЕ СПО**

**Аннотация.** В статье рассматривается эффективность реализации программы наставничества в педагогическом коллективе образовательной организации среднего профессионального образования. Представлены критерии оценивания эффективности и практические результаты.

**Ключевые слова:** профессиональная адаптация, наставничество, наставнические пары, критерии эффективности наставнической деятельности.

*E.A. Brovor, I.Zh. Zhilina, A.P. Kartseva*

**EXPERIENCE OF SOCIAL AND PROFESSIONAL ADAPTATION  
OF YOUNG/NEW TEACHERS UNDER THE MENTORING PROGRAM  
«LABORATORY FOR PEDAGOGICAL IMPROVEMENT» ON THE BASE  
OF VOCATIONAL EDUCATION**

**Annotation.** The article examines the effectiveness of the implementation a mentoring program among the teaching staff into an educational organization of secondary vocational education. Criteria for evaluating effectiveness and practical results are presented.

**Key words:** professional adaptation, mentoring, mentoring pairs, criteria for the effectiveness of mentoring activities.

Во многих сферах профессиональной деятельности для большинства руководителей существует одна и та же проблема – найти «готового» специалиста, который смог бы приступить к выполнению своих рабочих задач без адаптационного периода или специально организованного сопровождения. Поскольку адаптационный период, от которого зависит и продуктивность деятельности специалистов, у каждого человека индивидуален (может длиться от одного месяца до одного года), возникает необходимость ускорения адаптационных процессов. Помимо этого, опытным специалистам также необходима помощь в профессиональном развитии и совершенствовании навыков.

Решению вышеперечисленных сложностей может способствовать создание гибкой и мобильной системы

наставничества, способной оптимизировать и усовершенствовать процесс профессионального роста педагогов, сформировать как у начинающих, так и у опытных специалистов мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации [2].

В течение двух лет в КГБПОУ «Красноярский педагогический колледж №2» произошла постепенная смена коллектива за счет пополнения молодыми специалистами, как впервые приступившими к трудовой деятельности, так и педагогами, сменившими направление деятельности, и как следствие, испытывающими профессиональные затруднения на первоначальном этапе вступления в должность.

Для успешной адаптации на месте работы или в должности молодого/нового педагога, повышения профессионального потенциала, а также для создания комфортной профессиональной среды, позволяющей эффективно реализовывать актуальные педагогические задачи в КГБПОУ «Красноярский педагогический колледж № 2» была разработана программа наставничества «Лаборатория педагогического совершенствования» по направлению «педагог-педагог».

Разрабатывая программу наставничества, рабочая группа придерживалась понятия, обозначенного С.Г. Вершловским: «Наставничество – способ подготовки педагога к осуществлению образовательной деятельности, который способствует изучению профессии изнутри с помощью опытного коллеги». Исходя из этого, наставничество, по программе «Лаборатории педагогического совершенствования», предполагает систему взаимодействия на основе сотрудничества [3].

Наставнические пары формируются на учебный год в соответствии с запросом наставляемых и наличием определенных профессиональных компетенций наставников. При необходимости у одного наставляемого может быть несколько наставников по разным профессиональным направлениям. Так же присутствует возможность организации

групповой формы наставничества, где у одного наставника есть группа наставляемых со схожей проблематикой.

Работа в наставнических парах/группах ведется согласно разработанному индивидуальному плану пары/группы. При условии достижения поставленных задач заблаговременно до срока окончания периода запланированного наставничества, работа наставнической пары/группы может прекратиться по обоюдному согласию сторон.

Ведущими формами взаимодействия наставников с наставляемыми являются личные встречи наставнической пары в виде индивидуальных консультаций, бесед, дискуссий, мозгового штурма; стажировочные площадки и практические семинары; а также возможно применение деловых игр [1]. Периодичность и частота работы наставнических пар определяется индивидуально и зависит от проблемного поля наставляемого.

Исходя из имеющегося опыта наставнической деятельности в рамках программы «Лаборатория педагогического совершенствования», нами были выявлены эффективные методы работы:

- организация обсуждения (беседа (вопрос-ответ), групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в практической деятельности;

- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт наставляемого и активизирующих процессы его развития;

- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование);

- методы актуализации индивидуальной мотивации и поощрения наставников и наставляемых;

- личный пример наставника (наставник как носитель эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными

компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);

– информирование (в том числе в форме инструктирования) и консультирование [4].

Для наглядности демонстрации функционирования программы наставничества «Лаборатория педагогического совершенствования» ниже представлена ее организационная модель (рис. 1).

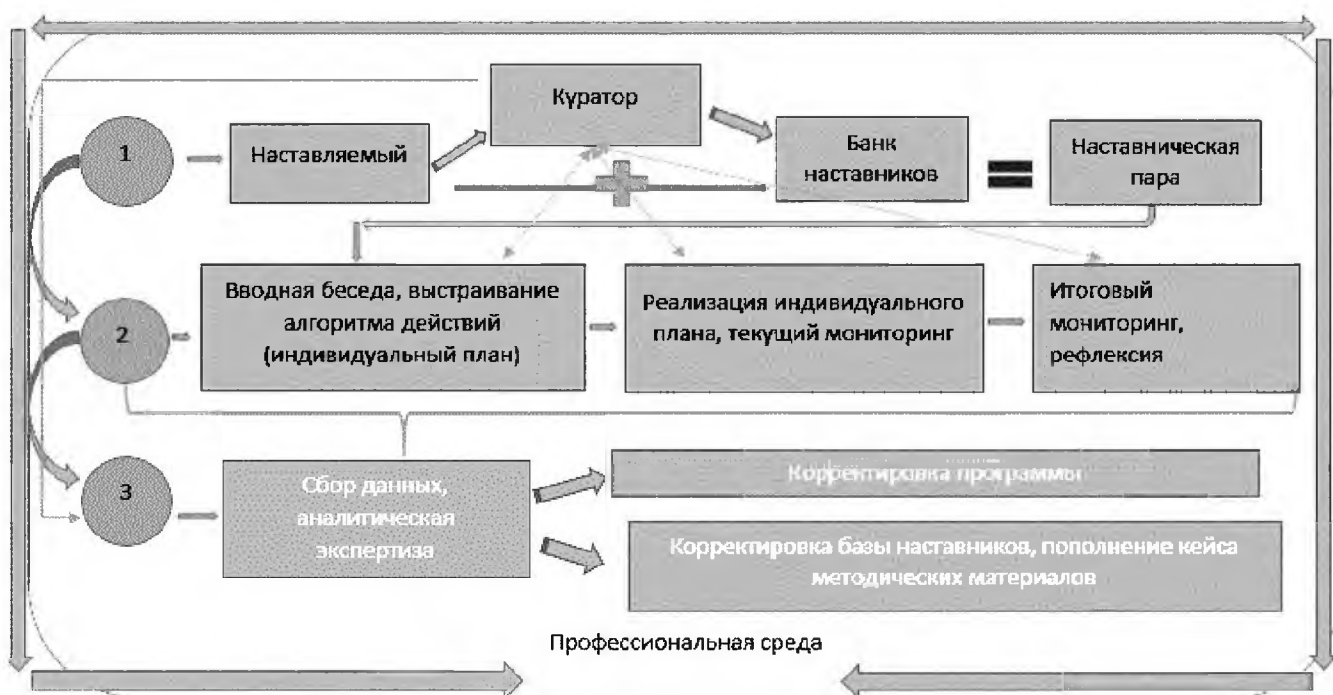


рис. 1.

Инструментом замера эффективности практики наставничества «Лаборатория педагогического совершенствования» является мониторинг, который проводится один раз в год через:

– SWOT-анализ: изучение (оценка) качества реализованной программы наставничества и качества совместной работы наставнических пар/групп; анализ сильных и слабых сторон, рисков и возможностей развития;

– лист оценки работы наставника;

– отчеты наставников и наставляемых;

– ежемесячный мониторинг через получение обратной связи от участников программы наставничества в виде экспресс-опросов, индивидуальных бесед.

При разработке мониторинга программы наставничества были выделены количественные и качественные критерии эффективности внедряемой практики в образовательную организацию.

Качественные критерии эффективности представлены следующими компонентами: субъективная удовлетворенность участников программы наставничества; повышение уровня включенности и активности молодых/новых педагогов в дополнительную творческую и педагогическую деятельность.

В свою очередь, количественные критерии эффективности реализации программы наставничества представлены следующими компонентами: уровень адаптированности наставляемых в образовательной организации или к новым должностным обязанностям; демонстрация успешного ориентирования в информационном пространстве; проявление активности в развитии программы наставничества в образовательной организации.

Проводимый мониторинг эффективности предназначен не только для фиксации результатов реализации программы наставничества в образовательной организации, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

Подводя итоги реализации программы наставничества «Лаборатория педагогического совершенствования» по вышепредставленным критериям за 2021-2022 годы, нами были сделаны следующие выводы: 100% наставнических пар сформированы на основании запросов наставляемых, в связи с чем не выявлено эмоциональное напряжение в ходе работы наставнических пар; 100% наставнических пар выполнили все мероприятия индивидуального плана, на основании которого получили необходимые профессиональные компетенции; 70% наставляемых отметили более мягкое протекание процесса адаптации в связи с наличием наставника и возможностью обратиться к нему с возникающими сложностями; 45%

наставляемых педагогов проявили желание заниматься со студентами дополнительно, например, в рамках подготовки к конкурсам/олимпиадам и т.д.; 85% наставников отмечают личную удовлетворенность от процесса взаимодействия с наставляемыми и отмечают готовность в следующие годы включаться в программу, так, например, 60% из числа наставников 2021-2022 учебного года стали наставниками уже других молодых/новых педагогов в 2022-2023 учебном году.

Также одним из ключевых показателей эффективности работы программы наставничества в нашей образовательной организации можно считать тот факт, что часть педагогического состава включилась в разработку и реализацию программы наставничества по направлению «студент-студент» в 2022-2023 учебном году, целью которой является помощь в адаптации студентов 1 курса к образовательному процессу и внеучебной деятельности.

Анализируя цели, задачи, ожидаемые и полученные результаты программы «Лаборатория педагогического совершенствования», можно говорить о том, что данная практика может быть реализована в образовательной организации любого уровня (дошкольные образовательные учреждения, учреждения общего среднего образования, средние и высшие специальные образовательные учреждения) как кадровая технология, как механизм оперативного реагирования, как средство профессионализации, профессиональной адаптации, обучения на рабочем месте, повышения квалификации специалистов различных областей.

Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, серия семинаров, разработка методических пособий.

#### **Литература**

1. Кларин, М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века [Текст] / М.В. Кларин // Экономика и образование. 2016. № 5. С.92-112.

2. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися: приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/564232795> (Дата обращения: 02.02.2023).

3. Наставничество, как стратегия непрерывного развития. Обзорная информационно-методическая статья [Текст] // под ред. Мазуровой Е.Г., ведущего эксперта проектного управления АУ «Институт развития образования», 2019.

4. Фролова С.В. Корпоративный мониторинг как инструмент профессионального роста молодого специалиста [Текст] / С.В. Фролова // Economic Consultant, 2017.

*В.Л. Борисова, Ю.И. Казарова*  
**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОДИН ИЗ ПУТЕЙ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ  
НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА КОЛЛЕДЖА**

**Аннотация.** В статье рассматриваются подходы к системе наставничества как процессу профессионального становления молодого педагога. Представлены этапы в работе наставника.

**Ключевые слова:** наставничество, профессиональное становление.

*V.L. Borisova, Yu.I. Kazarova*

**MENTORING AS ONE OF THE WAYS TO PROFESSIONAL  
DEVELOPMENT BEGINNING COLLEGE TEACHER**

**Annotation.** The article discusses approaches to the mentoring system as a process of a young teacher's professional development. The stages in the work of a mentor are presented.

**Key words:** mentoring, professional development.

В условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает необходимость адаптации молодого педагога в новых для него условиях практической деятельности в максимально короткие сроки.