

Краевое государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
Хабаровский колледж отраслевых технологий и сферы обслуживания

«Школа молодого педагога»



Наставничество в колледже: миссия, форматы взаимодействия, рабочие инструменты

Бывалина Л.Л. – руководитель
Школы молодого педагога

г. Хабаровск, 2025 г.

Наставничество – это благородная миссия, педагогика, воспитание, но нет ничего более яркого, нет ничего более эффективного, чем передача своих знаний и своего опыта от сердца к сердцу.

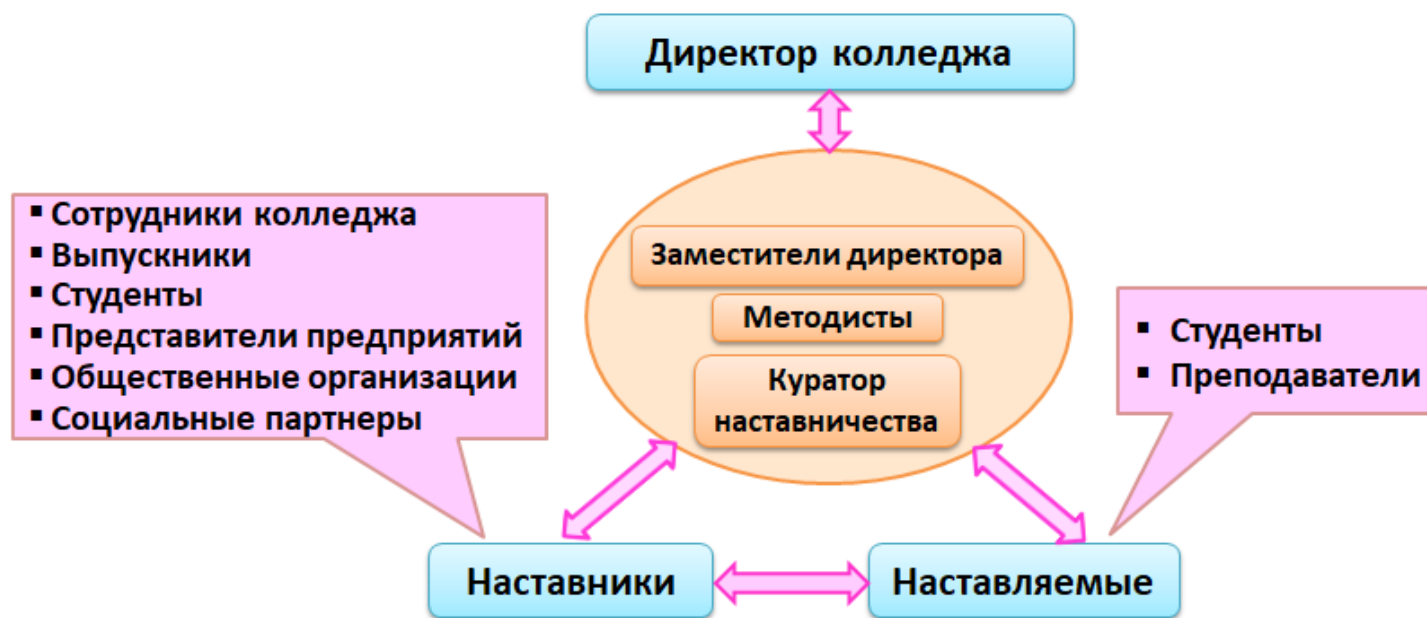
Нет ничего более эффективного, чем воспитание на собственном примере. Это самое главное

В. В. Путин



Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Модель наставничества колледжа



Миссия наставничества в колледже: развитие необходимых знаний, навыков, поддержка для успешного старта и дальнейшего профессионального роста молодых педагогов, студентов, формирование у них профессиональных компетенций.

Приоритетные формы наставничества в Хабаровском крае

- «ученик - ученик/студент – студент»;
- «учитель - учитель/педагог – педагог»;
- «учитель - ученик/педагог – студент»;
- «студент – ученик»;
- «работодатель - ученик/студент».



Форма наставничества «студент – студент»

Взаимодействие обучающихся одной образовательной организации. Один студент находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации.



Цель формы наставничества «студент – студент» - адаптация членов группы 1-го курса к студенческой жизни (учебный процесс, ориентация в правах и обязанностях, культурное и физическое совершенствование), сопровождение процесса социализации и профессионализации студентов (включение их в молодежное движение и общение внутри него с экспертами, взрослыми наставниками и организаторами), развитие у них гибких компетенций и межпредметных навыков через участие в собственных и краевых образовательных проектах, форумных кампаниях.

Форма наставничества «педагог – педагог»

Взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку



Цель формы наставничества «педагог – педагог» - сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждается фактом сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию по должности, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода

Форма наставничества «педагог – студент»

Взаимодействие учителя (педагога) образовательной организации и обучающегося с индивидуальными образовательными потребностями (одаренные, высокомотивированные, способные обучающиеся; обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья; студенты группы риска).



Цель формы наставничества «педагог – студент» - раскрытие потенциала личности наставляемого.

Задачи взаимодействия:

- повышение мотивации к учебе, улучшение образовательных результатов;
- создание условий для успешного обучения и социализации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального результата;
- подготовка студента к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности.

Форма наставничества «студент – ученик»

Взаимодействие обучающихся школы и СПО, при котором студент оказывает влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению наставляемого, а также коррекции образовательной траектории.



Цель формы наставничества «студент – ученик» - успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Форма наставничества «работодатель – студент»

Взаимодействие обучающегося СПО и представителя предприятия. Наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал студента, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого может происходить прикладное знакомство с профессией.



Цель формы наставничества «работодатель – студент» - получение обучающимися актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства.

Форматы наставничества в образовательном учреждении



ВИРТУАЛЬНОЕ
(дистанционное / онлайн/
электронное) наставничество

КРАТКОСРОЧНОЕ или
целеполагающее
наставничество



КОЛЛЕКТИВНОЕ/ командное
наставничество (организация
наставничества в работе с
большой командой)

ПАРТНЕРСКОЕ наставничество
(взаимодействие между субъектами,
имеющими одинаковое положение,
статус)

**ТРАДИЦИОННАЯ/ ИНДИВИДУАЛЬНАЯ
ФОРМА** наставничества
(взаимодействие между более
опытным и начинающим)

РЕВЕРСИВНОЕ (взаимное)
наставничество (наставник младшего
возраста для более опытного
наставляемого)

СИТУАЦИОННОЕ (оперативное)
наставничество (наставник оказывает
помощь всякий раз, когда
наставляемый нуждается в ней)

ФЛЕШ НАСТАВНИЧЕСТВО
(взаимодействие с профессионалом
высокого уровня в определенной
деятельности)

НАСТАВНИЧЕСТВО В ГРУППЕ
(один наставник, несколько
наставляемых)

САМОРЕГУЛИРУЕМОЕ
наставничество (добровольное
выдвижение своей кандидатуры в
качестве наставника)

ТЕХНИКИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО



Баддинг – дружеская поддержка

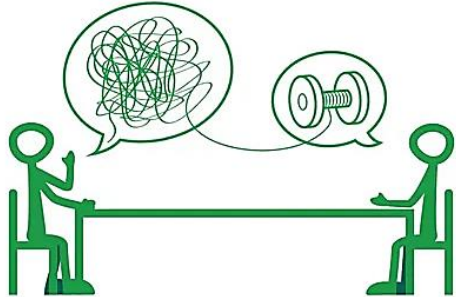
Баддинг — техника взаимодействия наставника и наставляемого, при которой новому сотруднику на старте помогает коллега



Основные черты баддинга в наставничестве:

- **Партнёрство:** наставник и наставляемый действуют как равноправные партнёры, хотя первый обладает бóльшим опытом и знаниями.
- **Непосредственное взаимодействие:** наставник участвует в каждом шаге наставляемого, следит за ходом его действий и вмешивается в нужный момент.
- **Быстрая обратная связь:** наставник немедленно комментирует действия наставляемого, корректирует и направляет его действия.
- **Доверие и поддержка:** формируется атмосфера доверия, открытости и взаимного уважения, что помогает наставляемому комфортно осваивать новые навыки.

Коучинг — техника наставничества, направленная на активизацию процессов самообучения и саморазвития



Наставник (коуч) не даёт готовых рецептов или решений, а помогает человеку самостоятельно находить ответы на интересующие его вопросы и добиваться поставленных целей.



Ключевые принципы коучинга:

- **Равноправие:** Коуч не занимает доминирующую позицию, а выступает как партнёр, сопровождающий наставляемого в его путешествии к цели.
- **Акцент на потенциале:** Коуч верит в неограниченные возможности человека и помогает ему раскрыть скрытые способности.
- **Независимая позиция:** Коуч сохраняет нейтралитет и не навязывает свои взгляды и решения.
- **Ориентация на результат:** Вся работа ведется с фокусом на достижение конкретных целей и результатов.
- **Актуальность вопросов:** Коуч задает глубокие и провокационные вопросы, стимулируя размышления и анализ.

Консультирование

Консультирование — наставник выступает в роли эксперта, дающего советы, рекомендации и разъяснения по запросу наставляемого.



Основные принципы консультирования:

- **Экспертность**: наставник обладает знаниями и опытом в конкретной области и готов передать их наставляемому.
- **Директивность**: наставник дает конкретные советы и рекомендации, основанные на своем опыте и знаниях.
- **Прагматичность**: консультирование направлено на решение конкретных задач и проблем наставляемого.
- **Поддержка**: наставник поддерживает наставляемого в его стремлении к решению проблемы, устраняет путаницу и беспокойство.

Консультирование предполагает, что наставник владеет нужными знаниями и готов поделиться ими, чтобы наставляемый получил конкретную помощь и нашел ответы на свои вопросы.

Фасилитация

Фасилитация — создание благоприятных условий для самостоятельного поиска решений наставляемым, содействие обмену идеями и определению путей их реализации



Основные принципы фасилитации:

- **Ненаправленность**: фасилитатор не дает конкретных рекомендаций и решений, а помогает наставляемому самостоятельно прийти к ним.
- **Открытость**: фасилитатор проявляет искреннюю заинтересованность в наставляемом, поддерживает атмосферу доверия и открытости.
- **Поддержка**: фасилитатор оказывает эмоциональную и психологическую поддержку, устраняя страх и дискомфорт.
- **Активное слушание**: фасилитатор внимательно слушает наставляемого, уточняет детали и помогает глубже осознать проблему.

Фасилитатор (наставник) помогает наставляемому раскрыть свой потенциал, активизируя его собственные ресурсы и способности, а не предоставляя готовых решений (применяется групповое взаимодействие).

Скраффолдинг

Скраффолдинг (scaffolding) — мотивирование на более сложные задачи, находящиеся за пределами возможностей наставляемого.

Наставник постепенно передает часть ответственности за обучение и развитие наставляемому, помогая ему подняться на новый уровень знаний и навыков.



Основные принципы скраффолдинга:

- **Постепенность:** наставник предоставляет поддержку постепенно, снимая ее по мере роста навыков и уверенности наставляемого.
- **Индивидуализация:** поддержка адаптируется под уровень знаний и навыков наставляемого.
- **Стабилизация:** обеспечивается постепенный переход от полной поддержки к самостоятельности.
- **Развитие:** техника направлена на повышение уровня знаний и навыков наставляемого.

Данный подход назван по аналогии со строительными лесами (scaffold), которые постепенно снимаются по мере того, как строение готово выдержать собственную нагрузку

Супервизия

Супервизия — техника наставничества, при которой наставник (супервайзер) помогает наставляемому проанализировать и решить сложные профессиональные задачи, улучшить свои навыки и умения



Основные принципы супервизии:

- **Профессиональность:** супервайзер является признанным экспертом в своей области и предоставляет профессиональную помощь.
- **Анализ и рефлексия:** основная цель супервизии — помочь наставляемому осознать свои действия и решения, проанализировать их и извлечь уроки.
- **Поддержка:** супервайзер оказывает поддержку наставляемому, помогая ему справиться с трудностями и стрессом.
- **Развитие:** супервизия направлена на повышение уровня знаний и навыков наставляемого.

Супервизия направлена на повышение квалификации и профессиональной компетенции наставляемого через анализ реальных ситуаций и обратную связь

Менторинг – неотступное надзирательство, жесткое структурированное обучение

Менторинг — опытный профессионал (ментор) помогает младшему коллеге (менти) в профессиональном росте и развитии, ориентируясь на долгосрочную перспективу



Основные принципы менторинга:

- **Индивидуализация:** ментор подстраивается под индивидуальные потребности и особенности менти.
- **Долгосрочность:** менторинг обычно длится долго, иногда годами, и направлен на долгосрочное развитие.
- **Поддержка:** ментор оказывает эмоциональную и психологическую поддержку, помогает преодолевать трудности и стресс.
- **Совместное планирование:** ментор и менти совместно планируют развитие и карьерный рост.

Шедоунг – показ действий без комментариев и объяснений

Шедоунг (shadowing) — наставляемый наблюдает за действиями наставника (мастера) в естественных условиях его профессиональной деятельности.



Основные принципы шедоунга:

- **Непосредственное наблюдение:** наставляемый наблюдает за действиями наставника, видит его реакцию на ситуации и решает, как действовать в схожих обстоятельствах.
- **Минимальное вмешательство:** наставник позволяет наставляемому присутствовать и наблюдать, не мешая своему обычному ходу работы.
- **Краткосрочность:** длится недолго, позволяя быстро окунуться в профессиональную среду.
- **Развитие наблюдательности:** наставляемый учится замечать мелкие детали, характерные для профессии, что помогает лучше понять суть работы.

Тьюторинг

Тьюторинг — наставник (тьютор) сопровождает наставляемого в процессе его индивидуального образовательного маршрута, помогая достигать целей и преодолевать трудности.

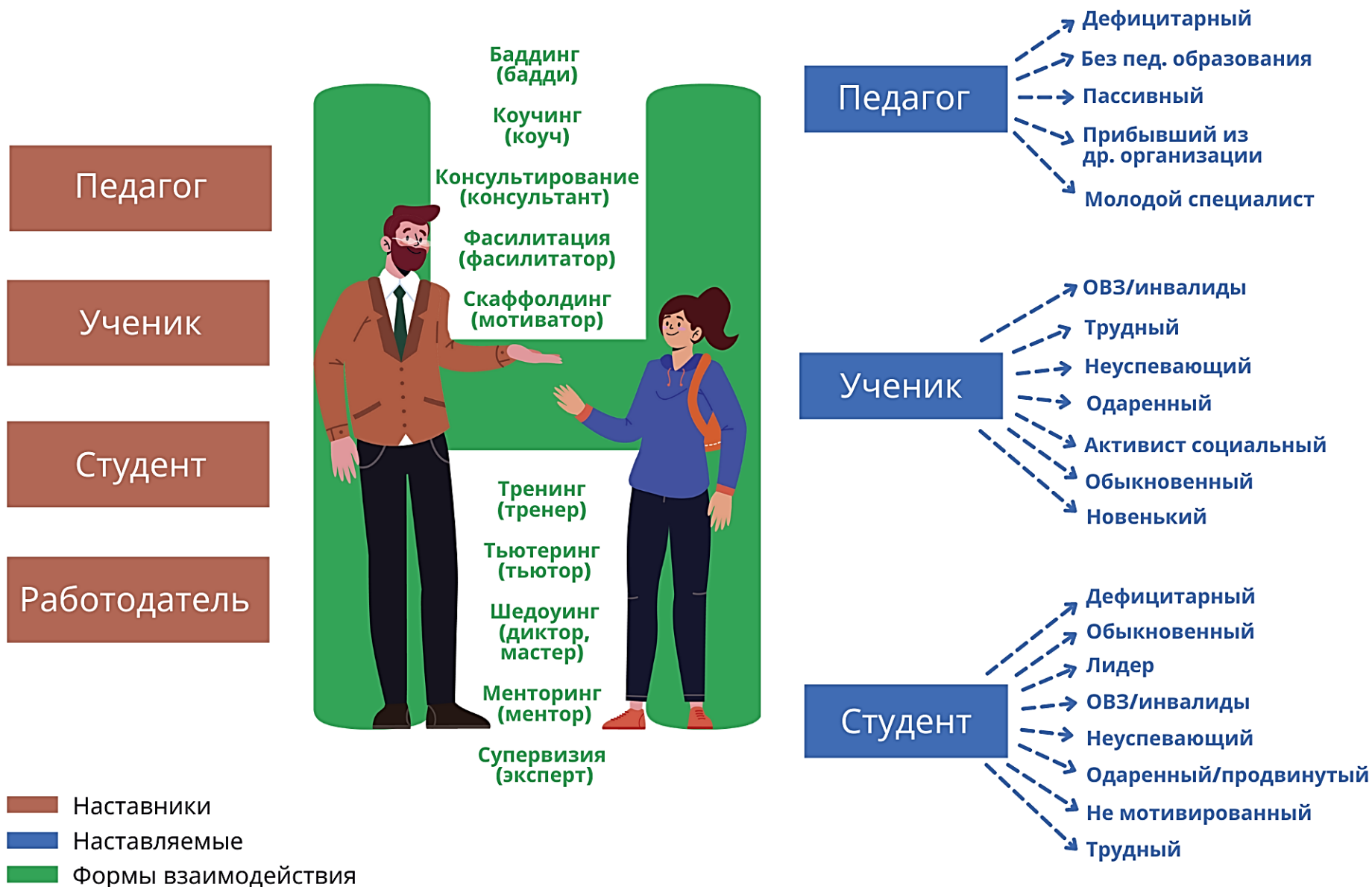


Основные принципы тьюторинга:

- **Индивидуализация:** тьютор адаптирует свою работу под индивидуальные потребности и цели наставляемого.
- **Сопровождение:** тьютор сопровождает наставляемого на протяжении всего времени, оказывая поддержку и помощь.
- **Свобода выбора:** наставляемый самостоятельно выбирает цели, задачи и маршруты, а тьютор помогает ему в их реализации.
- **Поддержка:** тьютор оказывает эмоциональную и психологическую поддержку, помогая преодолевать трудности и стресс.

В отличие от классической формы наставничества, где наставник делится опытом и знаниями, **тьюторинг направлен на создание условий для самостоятельного развития и достижения целей.**

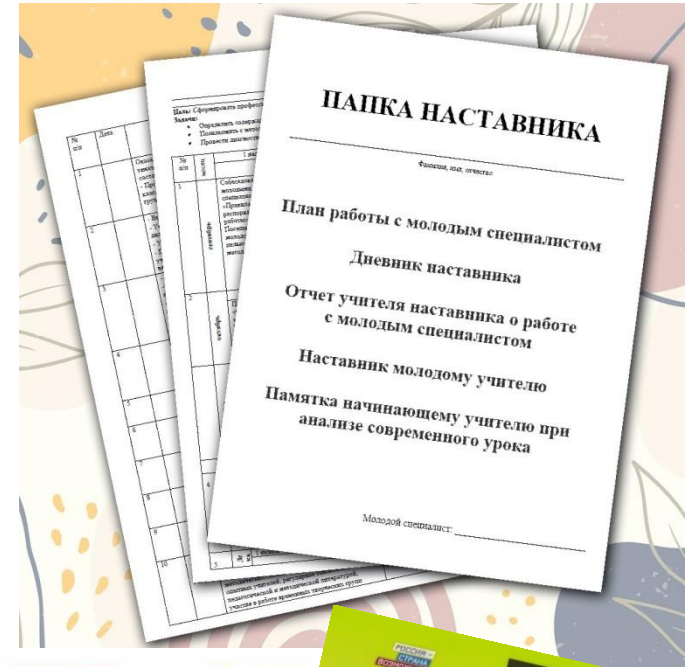
МЕНТАЛЬНАЯ КАРТА НАСТАВНИЧЕСТВА



Рабочие инструменты наставника

Рабочий инструмент наставника — это любое средство, которое помогает эффективно организовать взаимодействие с наставляемым, систематизировать процесс наставничества и повысить его результативность.

Инструментарий наставника: анкеты, дневники, чек-листы, карты наблюдений, портфолио, тесты, «Журнал наставничества» или «Дневник наставника».



ЧЕК-ЛИСТ

КОМПЕТЕНЦИЙ НАСТАВНИКА

Оцените и закрасьте ваш уровень владения компетенциями, где
 1 – данная компетенция выражена слабо
 4 – владение данной компетенцией на высоком уровне

ОБЩЕПЕДАГОГИЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Знаком с нормативными документами в сфере образования	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100px; height: 40px; margin: 0 auto;"> <tr><td style="width: 25px; height: 20px;"></td><td style="width: 25px; height: 20px;"></td><td style="width: 25px; height: 20px;"></td><td style="width: 25px; height: 20px;"></td></tr> </table>				
Использую различные способы обучения	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100px; height: 40px; margin: 0 auto;"> <tr><td style="width: 25px; height: 20px;"></td><td style="width: 25px; height: 20px;"></td><td style="width: 25px; height: 20px;"></td><td style="width: 25px; height: 20px;"></td></tr> </table>				
Умение выделять главное, обобщать, резюмировать	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100px; height: 40px; margin: 0 auto;"> <tr><td style="width: 25px; height: 20px;"></td><td style="width: 25px; height: 20px;"></td><td style="width: 25px; height: 20px;"></td><td style="width: 25px; height: 20px;"></td></tr> </table>				
Использую в ходе обучения все каналы восприятия: аудиальный, визуальный и кинестетический	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100px; height: 40px; margin: 0 auto;"> <tr><td style="width: 25px; height: 20px;"></td><td style="width: 25px; height: 20px;"></td><td style="width: 25px; height: 20px;"></td><td style="width: 25px; height: 20px;"></td></tr> </table>				
Учитываю индивидуальные особенности ученика	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100px; height: 40px; margin: 0 auto;"> <tr><td style="width: 25px; height: 20px;"></td><td style="width: 25px; height: 20px;"></td><td style="width: 25px; height: 20px;"></td><td style="width: 25px; height: 20px;"></td></tr> </table>				
Умение создавать мотивирующую среду	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100px; height: 40px; margin: 0 auto;"> <tr><td style="width: 25px; height: 20px;"></td><td style="width: 25px; height: 20px;"></td><td style="width: 25px; height: 20px;"></td><td style="width: 25px; height: 20px;"></td></tr> </table>				
Представляю ученикам позитивную и развивающую обратную связь	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100px; height: 40px; margin: 0 auto;"> <tr><td style="width: 25px; height: 20px;"></td><td style="width: 25px; height: 20px;"></td><td style="width: 25px; height: 20px;"></td><td style="width: 25px; height: 20px;"></td></tr> </table>				

МЕТОДИЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ТАРТОВЫЙ ЧЕК-ЛИСТ НАСТАВНИКА

Итак, вы становитесь наставником. Что вам нужно на старте?

Пройти учебный курс по наставничеству, освоить или наставничества
Изучить приказ/положение о наставничестве (если существует)
Обсудить свою занятость с руководством, реструктуризировать работу
Обсудить с руководством условия, на которых проводится наставничество
Узнать, кого и чему вы будете обучать, познакомиться с учениками
Узнать ожидания руководителей учеников
Оценить первичные знания и навыки учеников
Убедиться, что у учеников есть нужные доступы и ресурсы
Алгоритмизировать все учебные операции и учебные задачи
Подготовиться к учебным сессиям, составить планы
Подготовиться к административным мерам
Подготовить ресурсы для обучения – материалы, помещения и т.д.
Подготовить ресурсы для учета учеников
Перестроить свой график с учетом учеников
Создать журналы прогресса учеников
Провести ориентационную встречу с учениками
Предупредить коллег и других заинтересованных о старте обучения
Запланировать первые учебные мероприятия

[illegible]

ЧЕК-ЛИСТ НАСТАВНИЧЕСТВО

ЧТО НАСТАВНИК УМЕТЬ НАСТАВНИК?

- ✓ Делиться своим опытом и знаниями в доступной форме, использовать разные методы обучения
- ✓ Возвращать наставляемого на достижение целей, верить в его потенциал, поощрять его усилия
- ✓ Строить крепкие и доверительные отношения, чтобы подопечный чувствовал себя комфортно и мог открыто говорить о своих проблемах
- ✓ Помогать наставляемому строить свой профессиональный путь, ставить реалистичные цели и двигаться к ним
- ✓ Использовать нестандартные методы и приемы в наставничестве

КАК НАЙТИ НАСТАВНИКА?

- ✓ Узнать о наставниках в конкурсах «Наставничество»
- ✓ Получить рекомендацию от знакомых о наставнике
- ✓ Найти истории успеха в наставничестве
- ✓ Самостоятельно стать наставником

Чек-лист – рабочий инструмент наставника

Чек-лист (checklist) — это специальный инструмент, предназначенный для систематизации и упорядочивания задач, процессов или действий

Чек-лист представляет собой таблицу или список с пунктами, которые необходимо выполнить или проконтролировать.

Основн

- Повы
- работы
- Умень
- пропуск
- Сниж
- нагрузки
- Повы
- взаимод

Практическое задание «Создание чек-листа»

Попробуйте создать чек-лист. Выберите любую из предложенных тем для чек-листа:

- «Оценка эффективности работы молодого педагога»
- «Качества, которые помогут молодому педагогу достичь успеха»
- «Основные навыки успешного преподавателя»
- Чек-лист подготовки к уроку
- Чек-лист проведения урока

спеть

Чек-лист «Успешного преподавателя»

ми навыками вы уже владеете, а над какими стоит
спешными и востребованными преподавателем.

ен.	✓	☐
х под аудиторию.	✓	☐
ков и курсов	✓	☐
планирования	✓	☐
учебным процессом	✓	☐
та с электронными учебниками, online-	✓	☐
йные материалы (презентации, видео,	✓	☐
твами и гаджетами	✓	☐
ные методики	✓	☐
ний студентов	✓	☐
ия командой	✓	☐
и преодолению трудностей	✓	☐
е	✓	☐
рофессиональных сообществах	✓	☐
льности	✓	☐
ойчивость	✓	☐
в стрессовых ситуациях	✓	☐
мышление, уровень эмоционального интеллекта и эмпатия	✓	☐
Хорошие навыки саморегуляции и управления собственными эмоциями	✓	☐
8. Работа с документацией и отчетностью		
Умение правильно и вовремя заполнять отчетные документы	✓	☐
Владение навыками работы с электронной отчетностью и документооборотом	✓	☐
Порядок в хранении и оформлении бумаг	✓	☐

Искусство наставнической коммуникации



Активное
слушание

Последовательность
и регулярность

Четкость и
ясность



Конструктивная
обратная связь

Основные
принципы
эффективной
коммуникации

Гибкость и
адаптируемость

Честность и
открытость

Поддержка и
мотивация

Язык позитива

Эмоциональная
поддержка

Взаимоуважение



Эмоциональная поддержка — важный аспект эффективной коммуникации. Важно поддерживать подопечного в сложных ситуациях, подбадривать и вселять уверенность, помогая преодолевать трудности и неудачи.

Интерактивное упражнение: проигрывание ситуации наставника и молодого педагога

? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ?

- Удалось ли почувствовать разницу между ролями наставника и молодого педагога?
- Что вызвало трудности в роли наставника?
- Какие навыкигодились в данном упражнении?

опр
непониманием руководства...

Задача наставника — мягко выяснить суть проблемы, задать уточняющие вопросы, выслушать молодого педагога и дать ему качественную обратную связь.

Рекомендуемая литература

1. Настольная книга наставника. / сост. А.В. Соболевская, С.В. Парфенова, Т.В. Чегурко, К.О. Вещикова, Е.И. Фролова. – Хабаровск: КГАОУ ДПО ХК ИРО, 2025. – 52 стр.
2. Портфель наставника. Учебно-методический комплекс. / сост. С.В. Парфенова, Т.В. Чегурко, К.О. Вещикова. – Хабаровск: КГАОУ ДПО ХК ИРО, 2025.
3. Рабочая тетрадь наставляемого. / сост. С.В. Парфенова, Т.В. Чегурко, К.О. Вещикова. – Хабаровск: КГАОУ ДПО ХК ИРО, 2025.
4. Региональная методология (целевая модель) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае (Распоряжение от 10 сентября 2020 г. №887)

**Спасибо за
активность,
креативность!
Вы молодцы!**