



# КОНЦЕПЦИЯ

## «Школа молодого педагога»

**НАПРАВЛЕНИЕ: «Открывая дверь в профессию»**



*На новые реалии реагирует образование, однако инвестиции в развитие образования, модернизация его материально-технической базы, обновление содержания образования не будут давать ожидаемого эффекта, если квалификация педагогических кадров не отвечает этим изменениям.*



# АКТУАЛЬНОСТЬ

Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы является обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами. В связи с этим актуализируется проблема специалистов, молодых, активных и компетентных педагогов, которые смогут реализовать федеральные государственные образовательные стандарты и соответствовать профессиональному стандарту педагога. От того, насколько хорошо педагоги сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит качество образования.

**Как помочь** начинающему специалисту адаптироваться в образовательной организации на пути профессионального становления? Как и кому в образовательной организации работать с молодыми педагогами, только что окончившими университет, или специалистами, которые вновь приступили к профессиональной деятельности?

Вывод очевиден: профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через **создание «Школы молодого педагога»** в рамках которой введена **система наставничества**, один из эффективных способов профессионального становления педагога на начальном этапе его деятельности.

Сегодня **наставничество** заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.



# Основные направления национального проекта «Образование»

## Ключевые направления

## Общественно значимые результаты и задачи

- Развитие инфраструктуры образования
  - Профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров
  - Совершенствование содержания образования
  - Возвращение воспитания в систему образования
1. Обеспечена возможность детям получать качественное общее образование в условиях, отвечающих современным требованиям, независимо от места проживания ребенка
  2. Обеспечена возможность профессионального развития и обучения на протяжении всей профессиональной деятельности для педагогических работников
  3. Создана и работает система выявления, поддержки и развития способностей и талантов детей и молодежи
  4. Создана и внедрена в общеобразовательных организациях цифровая образовательная среда
  5. Обеспечена возможность обучающимся образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, получить профессиональное образование, соответствующее требованиям экономики и запросам рынка труда
  6. Организовано комплексное психолого-педагогическое сопровождение участников образовательных отношений
  7. Обеспечена реализация цифровой трансформации системы образования
  8. Созданы возможности для профессионального и карьерного роста граждан путем формирования и развития системы профессиональных конкурсов
  9. Созданы условия для развития и поддержки добровольчества (волонтерства)
  10. Обеспечено функционирование системы патриотического воспитания граждан Российской Федерации



# Актуальность обновления системы профессионального развития педагога



Внедрение дистанционного формата образования. Активизация применения информационно-коммуникационных технологий



Обновление федеральных государственных образовательных стандартов образования. Совершенствование методов и форм обучения, системы оценки образовательных результатов обучающихся



Внедрение профессиональных стандартов национальной системы учительского роста



Обновление содержания образования через разработку и внедрение Концепции преподавания учебных предметов (областей)



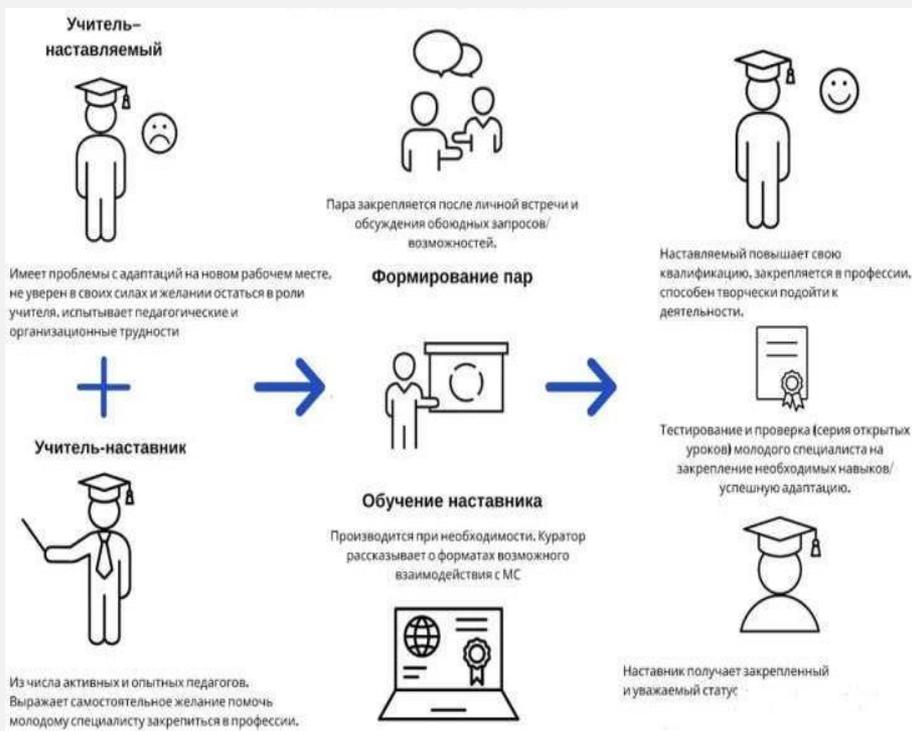
# ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

## Вариант взаимодействия: «опытный педагог – молодой специалист»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому всестороннюю поддержку.

### Цель:

создание благоприятных условий для личностного и профессионального роста начинающих педагогов для успешного закрепления на месте работы, в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.





# Роли наставника

## Наставник – опытный педагог

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

## Наставник-консультант

Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

## Наставник-предметник

Опытный педагог того же предметного направления, что и молодой специалист, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.



# «Школа молодого педагога»



Выстраивание индивидуальной траектории сопровождения специалиста, построение Индивидуального образовательного маршрута



Традиционные вопросы о сущности педагогической деятельности, педагогических технологий



Подготовка современного урока



Здоровьесбережение, практические задания по ораторскому искусству, педагогической импровизации



Решение педагогических ситуаций в процессе учебных занятий

**система наставничества**



## Задачи:



1. Обеспечить успешную, позитивную адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагогов в себя.

2. Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление преподавателя в образовательной организации.

3. Ускорение процесса профессионального становления преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.



## Этапы реализации:

Этап 1. Проектирование организационно-методических условий запуска программы;

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

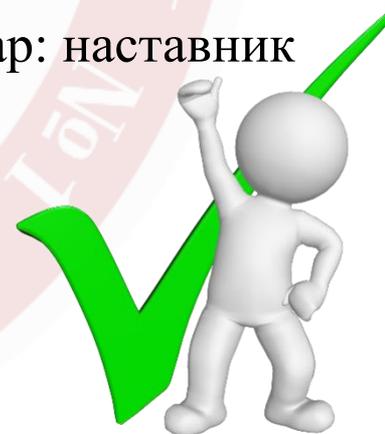
Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар;

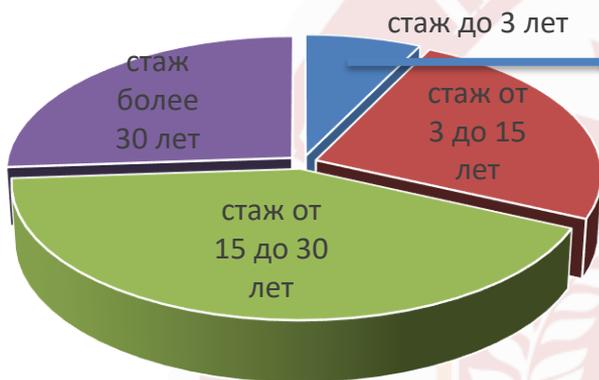
Этап 6. Реализация программы в условиях работы пар: наставник – наставляемый;

Этап 7. Завершение внедрения программы.





# Необходимые ресурсы



*В настоящее время в колледже 69 педагогов, из них 7% имеют педагогический стаж до 3 лет, 25% педагогов – от 3 до 15 лет, 42% – от 15 до 30 лет, 26% – более 30 лет.*

## Формы сопровождения

**ПОДДЕРЖКА**

**ПОМОЩЬ**

**НАСТАВНИЧЕСТВО**

**ФАСИЛИТАЦИЯ**

**КОНСАЛТИНГ**





## Расписание проведения «Школы молодого педагога»

Дата	Мероприятие / тема
21.09.2022	Стратегические задачи «Школы молодого педагога» в контексте государственной политики в сфере образования
26.10.2022	Мастер-класс «Вхождение в профессию»
23.11.2022	Семинар-практикум «Урок успеха»
28.12.2022	Тренинг «Лаборатория общения»
25.01.2023	Методический семинар «Линия горизонта»
22.02.2023	Семинар-практикум «Особенности написания научно-методической статьи»
22.03.2023	Семинар-практикум «Современные образовательные технологии, их применение в учебном процессе СПО»
26.04.2023	Конкурс «Педагогический дуэт»
24.05.2023	Методическая выставка достижений молодого педагога

# Заседания «Школы молодого педагога»



## «Вхождение в профессию»

это ФИО \_\_\_\_\_

Качества, которые помогут в педагогической деятельности \_\_\_\_\_

Цель: \_\_\_\_\_

Что необходимо сделать для достижения цели?

Какая помощь наставника Вам понадобится? \_\_\_\_\_

Сколько времени Вам потребуется на реализацию цели? \_\_\_\_\_

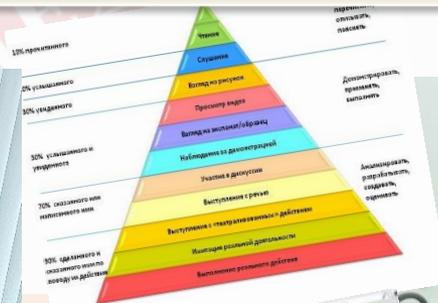
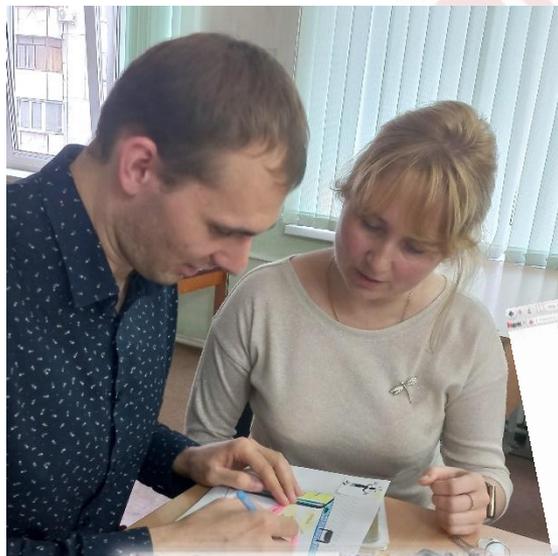
Почему Вы хотите достичь этой цели? \_\_\_\_\_

ЧПК №1

**Цель:** Развитие доверительных отношений в команде наставляемых и наставников, настрой участников на эффективное взаимодействие.

- Задачи:**
- Создать комфортную психологическую среду для совместной работы.
  - Развивать умение согласовывать свои действия с другими и совместно решать поставленные задачи.
  - Формировать навык принятия группового решения, нахождения компромисса.
  - Познакомить с документацией в ЧПК №1
  - Развивать способность к саморефлексии, понимание значения своих действий для самореализации в профессии.

# Заседания «Школы молодого педагога»



**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ИНФОРМАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ**

**Каталог электронных образовательных ресурсов**

Базовый уровень образования	10 848
Среднее (полное) общее образование	6 618
Высшее профессиональное образование	9 497
Специальное профессиональное образование	6 973
Дополнительное образование	22

**Статистика обращений к ресурсу**

Всего	2 817 618
За текущий год	19 502
За текущий месяц	19 502
За текущий день	2 244
За последние 24 часа	2 244



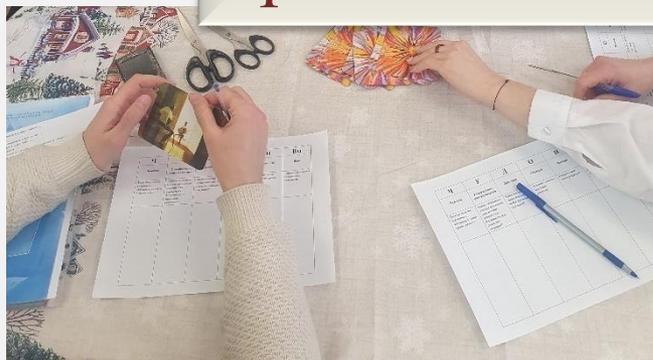
# Семинар-практикум «Урок успеха»



# Заседания «Школы молодого педагога»



## Тренинг «Лаборатория общения»





# Мастер-класс

## «Чудеса в Школе молодого педагога»

### Актуальность:

Одной из эффективных форм помощи начинающим педагогам по предупреждению их профессиональной дезадаптации являются тренинговые занятия, цель которых является «развитие эмоциональной устойчивости и активизация интереса молодых педагогов к своей работе через интенсификацию предметно-делового взаимодействия наставник -наставляемый в процессе обучающих и игровых занятий».

### Задачи:

- Создать комфортную психологическую среду для совместной работы в парах наставник - наставляемый.
- Развивать умение согласовывать свои действия с другими и совместно решать поставленные задачи.
- Формировать навык принятия группового решения, нахождения компромисса.
- Развивать способность к саморефлексии, понимание значения своих действий для самореализации в профессии.

### Необходимые ресурсы для внедрения и реализации наставнической практики:

Оборудованная аудитория (скатерть, елка с игрушками), новогодние мелодии, бумага формата А1, салфетки, ножницы, клей для выполнения коллажа, журналы и картинки, фломастеры, таблица «ЧУДО», ресурсные карты.



## Ход тренинга

### **Структура тренинга:**

- разминка - 15 минут;
- выполнение основной работы - 50 минут;
- обсуждение - 15 минут.

**Группа наставнических пар: 10 человек.**

Новый год – особое время. Это время желаний, душевного подъема, веры в хорошее и надежды на чудо. Это наши ресурсы, которые помогут нам пережить любые трудности и повысить нашу стрессоустойчивость. Ресурсы подобно иммунитету, имея который можно избежать вредностей профессиональной и современной жизни.

Сегодня мы используем психологический потенциал новогоднего праздника в личных и профессиональных целях для создания иммунитета перед трудностями на работе и по жизни.



# Разминка

## Упражнение «Скоро Новый год»

Во всех странах скоро будут праздновать новый год, поприветствуем же друг друга, как жители разных стран

**Задание:** встать в парах наставник – наставляемый лицом друг к другу. Под музыку здороваться:

1. Китай (ладошки лодочкой. поклон)
2. Новая Гвинея (поднимают вверх брови).
3. Подростки (ладони ,локти ,колени и т. д )
4. Норвегия (пожимают друг другу руки)
5. Франция (обнимают друг друга)

**Анализ упражнения:**

Поделитесь своими впечатлениями от приветствия.

Ресурс: *положительные эмоции*



## Упражнение «Снежинка»

На улице зима. Назовите ассоциации к этому слову. Самый главный признак зимы – это снег. Снег – собирательный образ, он состоит из множества снежинок. Каждая снежинка неповторима, свою форму и очень хороша сама по себе. Представьте, что мы стали снежинками. Сейчас мы создадим узор.

**Задание:** создать снежинку, отражающую характер, настроение, собственное «Я».

**Анализ упражнения :** посмотрите, у нас нет повторяющихся снежинок, каждый индивидуален. Для того, чтобы каждый в коллективе чувствовал себя комфортно, необходимо принимать каждого человека таким, какой он есть.

Ресурс: *принятие* *индивидуальности* *партнёра*  
(наставника/наставляемого).



## Упражнение «Снеговик»

Что происходит, когда снежинки объединяются по две, по три. Получаются разнообразные сочетания. Как снег образует некое целое, при этом состоя из снежинок, так и люди: каждый сам по себе имеет ценность. Когда люди объединяются друг с другом, они могут создавать удивительные узоры общения и единый дружный коллектив. Радуемся работе, выполненной в срок, восхищаемся новой идее! Предлагаем вам сегодня повнимательнее присмотреться друг к другу.

**Задание:** пообщаться и услышать особенное. После обмена информацией наставник идентифицирует себя с наставляемым и рассказывает о наставляемом, стоя за ним, отвечая на вопросы так, как бы это сделал молодой специалист.

### **Анализ упражнения:**

1. Удалось ли в полной мере передать информацию о наставляемом?
2. На какие вопросы было ответить легко, а на какие трудно?
3. Какие эмоции испытывали во время данного упражнения?

Ресурс: *эмпатия*



## Упражнение «Талая снежинка»

Следующее упражнение позволит проверить, насколько наш коллектив может быть единым в достижении поставленной цели. Только соблюдение условий задания и личная ответственность каждого может привести к успеху.

**Задание:** группа участников, молча с закрытыми глазами, передает по кругу тарелку с водой.

**Анализ упражнения :**

- Что, по вашему мнению, не удалось?
- Как это можно исправить, что необходимо сделать?
- Какие эмоции испытывали во время данного упражнения?

В результате при передаче развиваются способы коммуникации, поиск рук партнера до момента передачи тарелки, предупреждение о передаче прикосновением.

Ресурс: *взаимопонимание и взаимопомощь.*



## Упражнение «ЧУДО»

**Задание:** индивидуальная работа с ресурсными картами и поработайте по заполнение таблицы. Затем в парах наставник - наставляемый обмениваются информацией.

**Анализ упражнения :**

- Как выбирали карты?
- Сразу же могли найти свой ресурс?
- Что помогло в интерпретации?

Ресурс: *у каждого свой (семья, дети...)*



## Упражнение «Ледяной мост»

Успех в профессиональной деятельности совсем рядом. Нужно только проложить к нему мост.

**Задание:** участникам, объединенным в команды по 5 человек, выдается по 10 листов бумаги и дается задание: построить из этой бумаги как можно более длинный мост, перекинутый между двумя стульями или столами. Он должен быть целиком подвесным, без промежуточных опор. Запрещается пользоваться какими-либо скрепляющими материалами или дополнительными предметами, входящими непосредственно в конструкцию моста (хотя если кто-то додумается использовать дополнительные предметы в качестве противовесов, расположенных на опорах, то не следует запрещать это делать, хотя и не надо специально подталкивать участников к такому «техническому решению»). В распоряжении участников имеются ножницы. На работу отводится 10 минут, потом каждой из команд поочередно предоставляется слово для презентации своей постройки (1-2 минуты на команду).

### Анализ упражнения :

- Как распределилась работа между участниками, входящими в команды?
- Кому принадлежали самые интересные «конструктивные идеи» моста, а кто предпочел позицию воплотителя чужих идей, организатора взаимодействия или отстранился от активной работы?
- С чем связан такой выбор позиций, насколько он характерен для участников и в других жизненных ситуациях?

Ресурс: *опыт.*



## Упражнение «Загадай желание»

С самого рождения наши ладошки отмечены узорами из линий. Разрисовала их сама судьба, задумав для каждого из нас что-то особенное. И, чтобы не забыть случайно, кому какие чудеса в жизни предназначены, оставила на ладонях закодированные метки. Можно, конечно, долго их разгадывать, а можно просто напомнить судьбе о том, чего вы ждете от нее. На листе бумаги обведите свою ладошку и напишите или нарисуйте о чём вы мечтаете и хотели бы, чтобы произошло в вашей жизни. Только будьте осторожны: все нарисованное и написанное обязательно сбудется.

**Задание:** разукрасить ладошки своими рисунками или написать свою цель - мечту. Обмен листочками наставников с наставляемым, добавление пожеланий.

**Анализ упражнения :**

- Что было легко и что трудно при написании целей?
- Достижимы ли они?
- Кто может Вам помочь в их реализации?

Ресурс: *мечты и цели.*



# Рефлексия

Таким образом, мы собрали ресурсы для нашей личной и профессиональной жизни. А в этом нам помог Новый год. Давайте вспомним их:

Первый ресурс: положительные эмоции.

Второй ресурс: принятие индивидуальности партнёра.

Третий ресурс: эмпатия.

Четвёртый ресурс: взаимопонимание и взаимопомощь.

Пятый ресурс: семья...

Шестой ресурс: опыт.

Седьмой ресурс: мечты и цели



## Упражнение «Новогодняя открытка»

Какой Новый год без подарков, предлагаем сделать совместную открытку - елку из наших ладоней. Наставники и наставляемые садятся за стол, предлагается ватман, клей, цветные картинки разной тематики, фломастеры.

Из предложенных картинок каждый участник группы выбирает картинки соответствующие тому, как он видит и чувствует себя в паре наставник-наставляемый. Выбрав картинки, каждый располагает и приклеивает их на ватмане так, как чувствует свое расположение в группе. После выполненной работы каждый участник (по желанию) дополняет свои картинки фоном с помощью красок и карандашей.

### **Анализ упражнения :**

- Почему вы выбрали ту или иную картинку?
- Соответствует ли расположение ваших картинок так как вам бы хотелось?
- Чувствуете ли вы себя так в группе?
- Были ли сложности при выполнении упражнения?



## Упражнение «Снежки»

Напоследок предлагаем поиграть в зимнюю забаву и заодно избавиться от негативных эмоций.

**Задание:** участники фиксируют на листах негативные эмоции, препятствия, которые мешают адаптироваться и чувствовать себя профессионалом, комкают в шары, затем выкидывают в корзину.



## Заседания «Школы молодого педагога»



**ПЛАНИРУЕТСЯ:**  
Конкурс  
профессионального  
мастерства  
«Педагогический дуэт»  
(4 неделя апреля)

Семинар-практикум «Особенности  
написания научно-методической  
статьи»





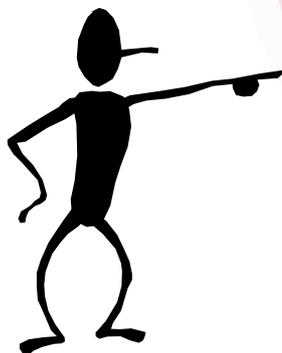
## Результаты, подтверждающие эффективность практики

### Отзывы наставляемых:

«Во время заседаний «Школы молодого педагога» происходит осмысление собственного педагогического опыта и выработка своей педагогической позиции, в сложную, многокомпонентную образовательную деятельность».

Педагогическое мастерство играет большое значение в становлении будущего профессионала - мастера своего дела.

Сегодня уже можно утверждать, что в ЧПК №1 сложилась система повышения квалификации педагогических кадров, ядром которой является «Школа молодого педагога». В ней созданы необходимые условия, которые благоприятствуют организации успешной адаптации молодых специалистов и осуществлению повышению квалификации педагогов.





# Возможность тиражирования и применения в различных условиях

Министерство образования и науки Челябинской области  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Челябинский педагогический колледж № 1»

**Опыт работы по теме:**  
**«Интерактивные приемы обучения на учебных занятиях педагогического колледжа»**

*«Человек, не знающий ничего, может научиться, дело только в том, чтобы зажечь в нём желание учиться»  
Д. Дидро*



Андреева Татьяна Сергеевна  
методист,  
заведующий кафедрой О.Е-ИДиЭВ,  
преподаватель высшей квалификационной категории

Челябинск, 2023 г.

Министерство образования и науки Челябинской области  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Челябинский педагогический колледж № 1»

**ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

Сингеева Галина Анатольевна, преподаватель  
ГБПОУ «Челябинский педагогический колледж № 1»,  
кандидат педагогических наук

**Заметки с последней парты:  
об опыте наставничества**

Участие в сообществе молодых педагогов «PRO-движение»



Министерство образования и науки Челябинской области  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Челябинский педагогический колледж № 1»

## **Мысль в подарок**

*«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...»*

*А.С. Макаренко*