



**Мининский  
университет**

Нижегородский государственный  
педагогический университет  
имени Козьмы Минина

# **Постдипломное сопровождения в модели целевой подготовки педагогов**

кандидат педагогических наук, доцент кафедры общей и социальной педагогики  
С.В. Фролова



# Постдипломное сопровождение

совокупность  
целенаправленных  
комплексных мер,  
предполагающих  
сотрудничество педагога-  
наставника с выпускником  
программы целевой  
подготовки



**Успешный  
«вход» в  
профессию**

**Адаптация**

**Преодоление  
кризисов**

**Профессиональный  
рост**



- Формирование и развитие компетенций
- создание условий для преодоления кризисов и барьеров
- адаптация выпускника
- формирование устойчивой мотивации к профессиональной деятельности



# Ожидаемые результаты



- Повышение качества профессиональной педагогической деятельности
- Адаптированность и «включенность» молодого специалиста в профессиональную среду
- Формирование интенции профессионального самосовершенствования
- Предотвращение «выхода» из профессии молодых учителей;
- Формирование устойчивой профессиональной мотивации

# Принципы постдипломного сопровождения

**Принцип свободы выбора**

**Развивающе-образовательный принцип**

**Мотивационно-воспитывающий принцип**

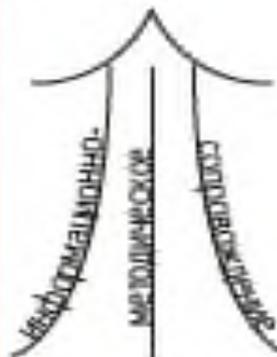
**Принцип минимально-достаточной ресурсной обеспеченности**

# Модель постдипломного сопровождения

Постдипломное сопровождение

**действия:**  
электронный сервис,  
профессиональная программа,  
менторство,  
диагностика

**действия:**  
менторство,  
он-лайн  
сопровождение,  
диагностика,

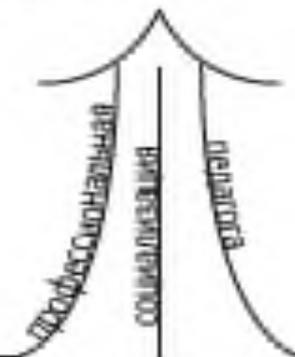


**принципы:**  
добровольности,  
свободы выбора,  
интеграции,  
дифференциации



**действия:**  
электронный сервис,  
анализ урока,  
диагностика,  
менторство

**действия:**  
электронный сервис,  
менторство,  
портфолио,  
диагностика,



**технологии:**  
менторинг,  
коучинг,  
интерактив,  
тьюторинг



Наставник  
в вузе



Наставник  
в образовательной  
организации



Электронный сервис

# Этапы постдипломного сопровождения

**I этап: вход в профессию**

**II этап: адаптация**

**III этап: мотивационно-ценностный**

**IV этап: профессиональный рост**



**Адекватный профессиональный образ «Я»**

**Знакомство с корпоративной культурой**



**Ориентация выпускника в профессиональной среде**

**Диагностика кризисов**

**Рефлексия**



**Профессиональные и нравственные ценности**

**Осознание значимости профессии**

**Устойчивая мотивация**



**Формирование позитивных моделей профессионального поведения выпускника**

**Механизм профессионального самосовершенствования**

# Кризисы профессионального становления

- Предкритическая фаза
- Критическая фаза:
  - МОТИВАЦИОННЫЙ
  - КОГНИТИВНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ
  - поведенческий
- Посткритическая фаза



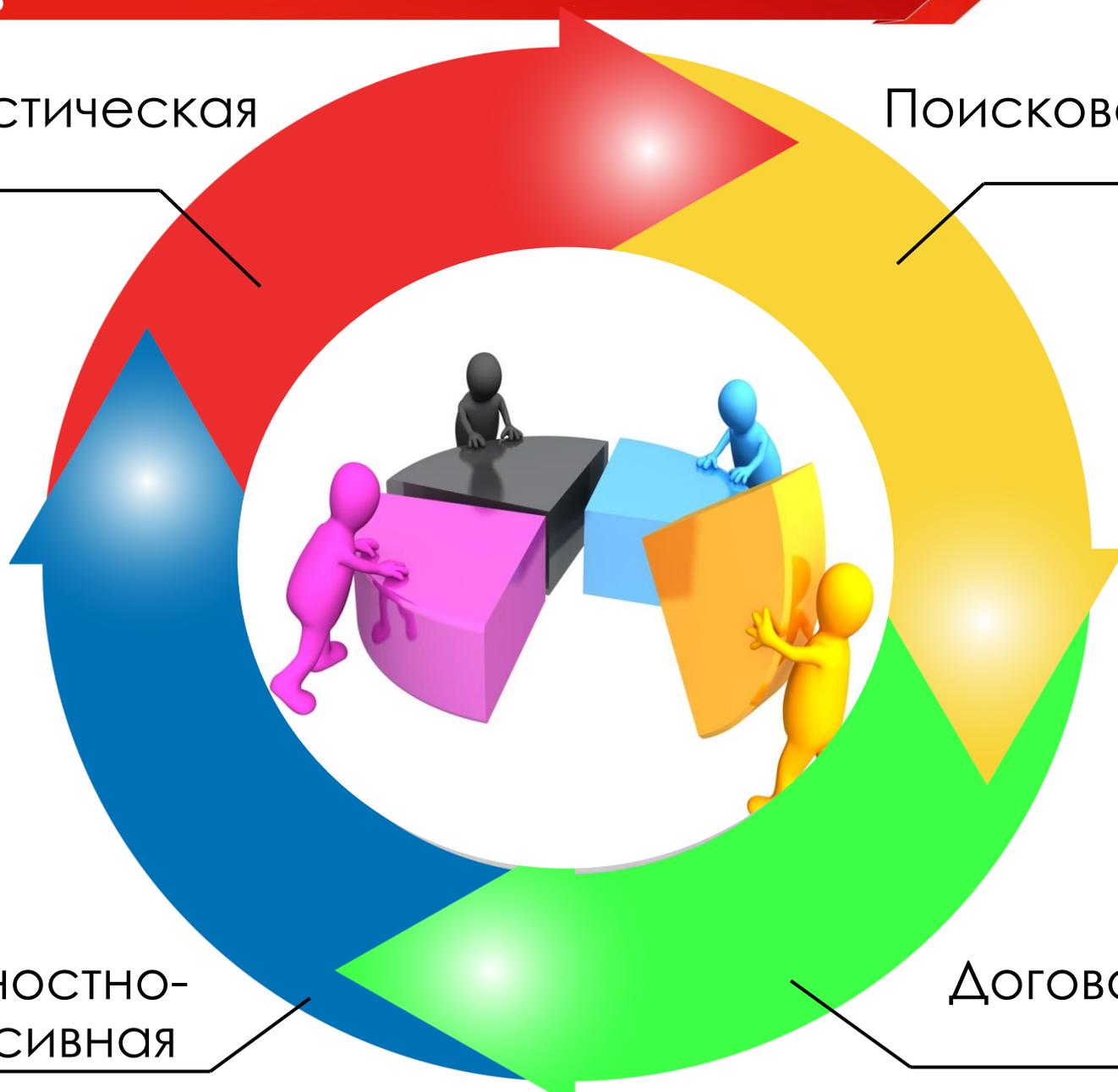
# Фазы преодоления профессиональных кризисов

Диагностическая

Поисковая

Деятельностно-  
рефлексивная

Договорная



# Постдипломное сопровождение

Наставник от вуза

Наставник от  
организации- работодателя

## Менторинг

Информационно-  
методическое  
сопровождение

Психолого-  
педагогическое  
сопровождение

Профессиональная  
социализация

Электронный сервис

# Менторинг

Менторинг – технология, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта на основе взаимодействия поколений



# Миссия менторинга

Развитие и укрепление межпоколенного взаимодействия молодых профессионалов и педагогов

Консолидация опыта академического сектора и опыта школы

# МОДЕЛИ МЕНТОРИНГА

- Наставник – подопечный  
«Докрутка» компетенций

- Коуч – подопечный

Путь к технологии

- Советник – менти

Анализ и рекомендации по  
проблеме

- Ментор – менти

Комплексное развитие

ЛИЧНОСТИ



# КТО ТАКОЙ НАСТАВНИК?

человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией



# РОЛЕВЫЕ ПОЗИЦИИ МЕНТОРА

СЛУШАТЕЛЬ

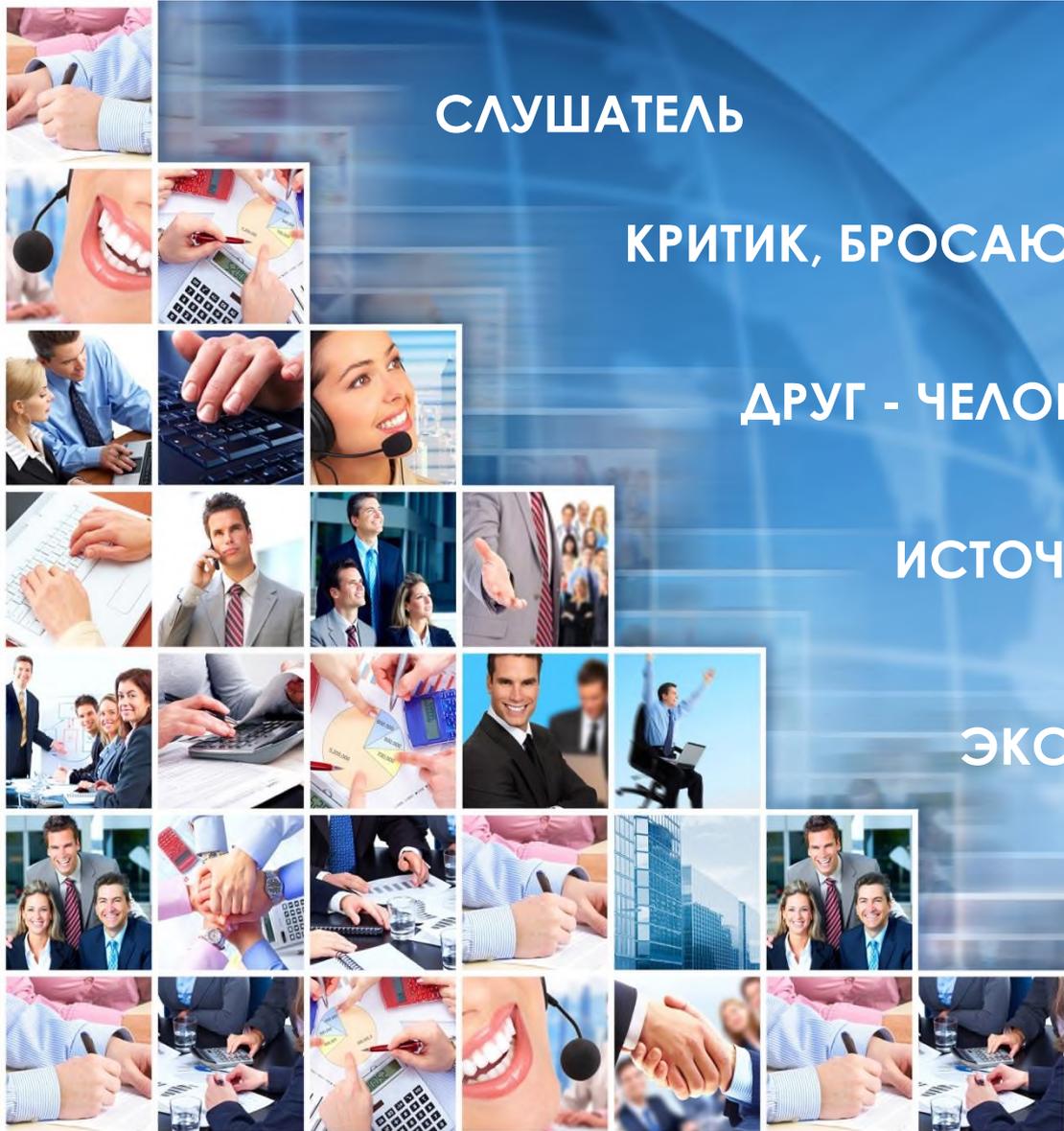
КРИТИК, БРОСАЮЩИЙ ВЫЗОВЫ

ДРУГ - ЧЕЛОВЕК

ИСТОЧНИК РЕСУРСОВ И КОНТАКТОВ

ЭКСПЕРТ И СОВЕТНИК

МОДЕРАТОР И  
ПЕРЕГОВОРЩИК



# ТРЕБОВАНИЯ К НАСТАВНИКУ

- Способность к планированию
- Аналитико-оценочные способности
- Конструктивная критика
- Умение соблюдать дистанцию;
- Обозначение приоритетов;
- Умение вести переговоры;
- Владение техниками активного слушания;
- Умение задать хороший вопрос;
- Отсутствие предубеждений



# Методы CBSD



# ХАРАКТЕРИСТИКИ МЕНТОРИНГА

- ✓ ВЗАИМНАЯ ПОЗИТИВНАЯ ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ СВЯЗЬ
- ✓ ЛОНГИТЬЮДНОСТЬ
- ✓ ДОБРОВОЛЬНЫЙ ХАРАКТЕР ОТНОШЕНИЙ
- ✓ ВЗАИМНОЕ ДОВЕРИЕ И УВАЖЕНИЕ
- ✓ ГОТОВНОСТЬ УЧИТЬСЯ ДРУГ У ДРУГА



# ПРИНЦИП ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Ментор и менти –  
равноправные партнеры,  
которые взаимно учатся  
друг от друга, пребывая в  
состоянии постоянного  
диалога



# МЕНТОРСКАЯ СЕССИЯ

## ХОРОШИЙ МЕНТОРИНГ

- Домашние заготовки
- Оценка
- Эмоциональная поддержка
- Нет отсыла и отчета по предыдущей сессии
- Нет возможности попрактиковать новый навык



## ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕНТОРИНГ

- Изменение поведения обучающихся
- Активизация обучения - познания



# ФОРМУЛА ЭФФЕКТИВНОГО МЕНТОРИНГА

**Изменение поведения педагога**

=

четкость представления об  
образовательном процессе

×

качество фидбэка

×

(1- уровень негативной установки)



# ЭЛЕМЕНТЫ ФОРМУЛЫ МЕНТОРИНГА

## Четкость представления об образовательном процессе

- Выравнивание позиций участников сессии менторинга до ее начала
- Наставник и педагог «говорят на одном языке»

## Качество обратной связи

Структура и компоненты индивидуальной сессии менторинга



# Mindset

<b>(fixed)</b> <b>Фиксированный</b> <b>(негативная установка на развитие)</b>	<b>(growth)</b> <b>Растущий</b> <b>(положительная установка на развитие)</b>
<p>Способности врожденные</p> <p>Мы не можем стать лучше в определенном навыке, не можем развить навык или способность</p>	<p>Вера в то, что можно измениться, справиться с задачей</p> <p>Способности развиваются</p> <p>Усилия и практика приведут к улучшению и развитию</p>

fixed mindset tax – потеря в результативности обучения на менторской сессии из-за того, что молодой педагог не верит в возможность своего изменения и развития

## 4 вида непродуктивного поведения педагога на индивидуальной сессии с ментором

- «Вы правы, у меня ничего не получается. Все было ужасно. Я все делала неправильно...»
- «Вы не правы, я справилась. Все было хорошо, менять нечего»
- «Есть объективные причины, от меня ничего не зависело»
- Оптимизм без причины

# Эффект снеговика



**Стратегии педагога по преодолению непродуктивного поведения**



**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ**