



Департамент образования
Администрации
г. Сургута



Муниципальное
автономное учреждение
«Информационно-
методический центр»

Сургутская городская
организация Профсоюза
работников народного
образования и науки РФ



Молодёжное
объединение работников
образования Сургута
(МОРОС)

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СОВРЕМЕННОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ г. СУРГУТА



СОДЕРЖАНИЕ

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ	3
-------------------------	---

РАЗДЕЛ 1. НАСТАВНИЧЕСТВО В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬ- НОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ г. СУРГУТА

Андриади Л. И. Молодые педагоги – особая забота Профсоюза	5
Голубовская Е. В. Тьюторское сопровождение проектной деятельности	10
Григорьева А. Г. Школа классного руководителя для молодых специалистов: из опыта работы МБОУ СОШ № 32	14
Коваленко Г. А. Наставничество в современной школе	19
Козачок С. А. Молодой учитель в муниципальной системе образования города Сургута: перспективы профессионального роста	32

РАЗДЕЛ 2. РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ЧЕРЕЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Грехова С. Н. Деятельность первичной профсоюзной организации по работе с молодыми специалистами	41
Сидорова Н. А., Крыжановская Г. Г. Наставничество в профсоюзной организации МБДОУ № 22 «Сказка»	45

УДК 371
ББК 74.04
Т 33

Под общей редакцией
И. П. Замятиной, директора
департамента образования
Администрации города
Сургута;
Л. И. Андриади,
председателя Сургутской
городской организации
Профсоюза работников
народного образования и
науки РФ, заслуженного
учителя РФ;
С. П. Гончаровой, директора
МАУ «Информационно-
методический центр»

Т 33
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА
РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ
СОВРЕМЕННОГО
НАСТАВНИЧЕСТВА В
СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ
г. СУРГУТА /

Департамент образования
Администрации
г. Сургута;
Сургутская городская
организация Профсоюза
работников народного
образования и науки РФ;
муниципальное
автономное учреждение
«Информационно-
методический центр»;
молодёжное объединение
работников образования
Сургута (МОРОС). –
Сургут: Издательско-
полиграфический
комплекс, 2021. – 176 с. –
Текст : непосредственный.

УДК 371
ББК 74.04

© Департамент образования
Администрации г. Сургута, 2021;
© Сургутская городская
организация Профсоюза
работников народного
образования и науки РФ, 2021;
© ООО «Издательско-
полиграфический комплекс»,
2021

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

ДОУ – дошкольное образовательное учреждение.

ИСРО РАО – Институт стратегии развития образования Российской академии образования.

КОУ – казенное образовательное учреждение.

МАОУ – муниципальное автономное образовательное учреждение.

МАУ – муниципальное автономное учреждение.

МБДОУ – муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение.

МБОУ СОШ – муниципальное бюджетное образовательное учреждение средняя общеобразовательная школа.

МОРОС – молодежное объединение работников образования Сургута.

РАЗДЕЛ 3. СИСТЕМА РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ (ДОШКОЛЬНОЕ, ОБЩЕЕ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ)

- Вагнер К. Р.** Использование кейс-метода как способа формирования профессиональной компетентности молодых специалистов (учителей-логопедов) 50
- Вятчинина Е. В.** Методическое сопровождение молодых педагогов дошкольного образовательного учреждения в период адаптации к профессиональной деятельности 54
- Галушко Л. С.** Опыт работы по организации наставничества в ДОУ 59
- Глухова О. В.** Наставничество: эффективное взаимодействие 64
- Запольская Е. Л., Бирюкова А. А.** Перспективный педагог или вместе в цифровое будущее! (из опыта управления процессом профессионального развития молодого педагога) ... 67
- Казанчева М. Я., Асямолова К. С.** Наставничество как фундамент методической поддержки молодого специалиста 76
- Князева Е. Ю.** Первые шаги в профессию 86
- Кумарова Г. Д.** Наставничество в формировании профессиональной компетентности молодых специалистов в системе образования 91
- Лазуткина Е. И.** Наставничество: подготовка к НОД 94
- Минибаяева А. Т.** Повышение уровня компетентности педагогов посредством овладения ими приемами практического музицирования 100

Мутагарова Г. К. План работы учителя-наставника с молодым специалистом (учителем-дефектологом) в общеобразовательном учреждении	107
Некрасова Р. В. Опыт и молодость – первые шаги в профессионализм	113
Николаева В. С. Развитие профессиональной компетентности педагогов в области проектной и исследовательской деятельности с учащимися	117
Новожилова И. Н. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя	119
Плотникова М. В., Биккинина З. Т. Система наставничества в образовательном учреждении	125
Подзолкова А. Н. Сопровождение деятельности начинающего воспитателя	129
Сапунова Т. А. Педагогические практики в формировании профессиональной компетентности молодых специалистов в ДОУ	135
Солопова О. Ю. Наставничество как сотрудничество	141
Тлеулеева Е. Н. Традиции наставничества ...	149
Толмачева Е. О. Традиции наставничества в МБОУ НШ «Прогимназия»	153
Третинникова В. С., Спыну В. В. Система работы с молодыми специалистами в МБДОУ № 36 «Яблонька»	158
Утеева З. З. Система организации работы с молодыми специалистами	162
Широкова С. А., Унитуцкая А. Р. Наставничество как стратегия формирования и развития профессиональных компетенций	166

МСО – муниципальная система образования.

НОД – непосредственно образовательная деятельность.

НП – национальный проект.

НШ – начальная школа.

ОУ – образовательное учреждение.

СТШ – Сургутская технологическая школа.

УВР – учебно-воспитательная работа.

УМК – учебно-методический комплекс.

ФГОС ДО – Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования.

Наставничество как стратегия формирования и развития профессиональных компетенций



Светлана Александровна Широкова,
заместитель заведующего по УВР
МБДОУ № 22 «Сказка»



Айгуль Ранифовна Унитцкая,
воспитатель МБДОУ № 22 «Сказка»

Ищите себе такого наставника, который уже добился того, о чем мечтаете вы. Ищите наставника, который уже стал тем, кем бы вы желали видеть себя.

Ренди Гейдж

Система Российского образования на современном этапе развития общества претерпевает существенные изменения. Основной фигурой реализации на практике основных нововведений является педагог, обладающий необходимым уровнем профессиональной компетентности.

Профессиональная компетенция характеризуется, как общая способность специалиста мобилизовать свои знания, умения, а также обобщённые способы выполнения действий [3, с. 16].

Особое значение придается пяти ключевым компетенциям: – социальной, состоящей в способности взять на себя ответственность, совместно вырабатывать решения и участвовать в их

реализации; толерантности к разным этнокультурам и религиям, проявлении сопряжённости личных интересов с потребностями уч-реждения и общества;

– коммуникативной, определяющей владение технологиями общения устного и письменного общения на разных языках (включая общение через Интернет), компьютерного программирования;

– социально-информационной, заключающейся в готовности к постоянному повышению образовательного уровня, потребность в актуализации и реализации своего личностного потенциала, способность самостоятельно приобретать новые знания и умения, способность к саморазвитию;

– специальной, состоящей в способности оценивать результаты своего труда [3, с. 23–25].

Проблема профессионального становления личности приобретает все большую значимость, и работа с молодыми специалистами является важным направлением деятельности образовательного учреждения. Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых педагогов, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении [1, с. 14]. Задача наставника – помочь начинающему педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Наибольшие трудности в адаптации и выработке собственной системы преподавания молодые специалисты, испытывают на двух этапах своего профессионального развития: на предварительной стадии (первый год работы) и на стадии вхождения в профессию (второй – третий годы работы).

Работа наставника направлена на развитие и саморазвитие профессиональной и индивидуальной творческой деятельности молодых педагогов через оказание систематической адресной помощи с учетом их потребностей и индивидуальных качеств. Наставником-консультантом является активный опытный педагог, профессионально успешный (победитель различных конкурсов профессионального мастерства), занимающийся общественной работой.

Наставник-консультант проводит систематическую работу с молодыми специалистами и начинающими педагогами, при этом

он не учит, как что-либо делать, а создает условия для того, чтобы подопечный сам понял, что ему надо делать; определил способы, с помощью которых может достичь цели; выбрал наиболее целесообразный способ действия и наметил этапы достижения цели.

Основная цель работы наставника с молодым педагогом – это сопровождение процесса его адаптации, развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, обладающей качествами, соответствующими требованиям современной жизни [4, с. 7].

Работа наставника с молодым педагогом осуществляется в несколько этапов:

1 этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, проводит диагностику профессиональных затруднений, выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2 этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет коррективную работу профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3 этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Анализ личного опыта позволяет сформулировать основные принципы формирования системы наставничества: добровольность и целеустремленность работы наставника; морально-психологический контакт наставника и молодого специалиста; личный положительный пример наставника; доброжелательность и уважительное отношение к мнению молодого специалиста; согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана и плана работы методического объединения; направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление молодого специалиста.

Выбор формы работы наставником начинается с вводного собеседования, где молодой специалист рассказывает о своих

трудностях, **проблемах**, неудачах. Затем определяется совместная программа **работы** начинающего педагога с наставником. Чтобы взаимодействие с **молодыми** специалистами было конструктивным, наставнику **необходимо** помнить, что он не может и не должен быть ментором, **поучающим** молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, в которой наставник должен проявлять терпение и целеустремленность. Сопровождая адаптацию молодого педагога, наставник применяет анализ ситуаций, деловые и ролевые игры, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способность принимать решения, умение аргументированно формулировать мысли.

В процессе осуществления руководства молодым специалистом педагог-наставник выполняет следующие функции: определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним разрабатывает план профессионального становления; даёт нужные советы и рекомендует необходимую литературу; привлекает молодого специалиста к разработке планов-занятий и различного рода учебно-методической документации; учит составлению календарно-тематических планов; знакомит с нормативными документами по организации; посещает занятия, различные мероприятия молодого специалиста и проводит их анализ.

Процесс адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности можно считать законченным, если педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации профессиональной деятельности, проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности, показатели работы стабильны [2, с. 122].

По завершении периода становления составляется **заключение**, в котором определяется эффективность адаптации **молодого** специалиста к педагогической деятельности.

Литература

1. Батышев, С. Я. Педагогические основы наставничества / С. Я. Батышев. – Текст : непосредственный // Материалы теоретической конференции. Часть 1. – Москва, 1977. – 324 с.
2. Занина, Л. В., Меньшикова, Н. П. Основы педагогического мастерства / Л. В. Занина, Н. П. Меньшикова. – Ростов-на-Дону :

Феникс, 2003. – 162 с. – ISBN 5-222-03701-0. – Текст : непосредственный.

3. Зеер, Э. Ф. Ключевые компетенции, определяющие качество образования : доклад, тезисы доклада / П. Ф. Зеер. – Текст : непосредственный // Образование в Уральском регионе: научные основы развития. В 3 ч. Ч. 2 : тез. докл. II науч.-практ. конф., 12–15 марта 2002 г. – Екатеринбург : издательство Российского государственного профессионально-педагогического университета, 2002. – С. 23–25.

4. Лазарев, В. С. Концептуальная модель формирования профессиональных умений у студентов / В. С. Лазарев. – Текст : непосредственный // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. – 2011. – № 2 (13). – С. 5–13.