



Департамент
образования
Администрации
г. Сургута

Сургутская городская
организация профсоюза
работников народного
образования и науки РФ



Муниципальное
образовательное
учреждение
дополнительного
образования «Центр
развития образования»

Молодёжное
объединение
работников образования
Сургута (МОРОС)



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



УДК

ББК

Под общей редакцией
И. П. Замытной, директора
департамента образования
Администрации города
Сургу́та;

Л. И. Андриали,
председателя Сургутской
городской организации
Профсоюза работников
народного образования и
науки РФ, заслуженного
учителя РФ

Теория и практика
развития системы
современного
наставничества в сфере
образования г. Сургу́та /
Департамент образования
Администрации г. Сургу́та,
Сургутская городская
организация профсоюза
работников народного
образования и науки РФ,
Муниципальное
образовательное учреждение
дополнительного
образования «Центр развития
образования», Молодёжное
объединение работников
образования г. Сургу́та
(МОРОС). – Текст:
непосредственный – Сургу́т,
Издательско-
полиграфический комплекс,
2021. – 112 с.

УДК

ББК

© Департамент образования
Администрации г. Сургу́та, 2021;
© Сургутская городская
организация профсоюза
работников народного
образования и науки
РФ, 2021.

СОДЕРЖАНИЕ

СПИСОК СОКРАЩЕНИИ	4
-------------------------	---

РАЗДЕЛ 1. НАСТАВНИЧЕСТВО В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ г. СУРГУТА

<u>Андреади Л. И.</u> Молодые педагоги – особая забота Профсоюза	5
<u>Голубовская Е. В.</u> Тьюторское сопровождение проектной деятельности	8
<u>Григорьева А. Г.</u> Школа классного руководителя для молодых специалистов: из опыта работы МБОУ СОШ № 32	11
<u>Коваленко Г. А.</u> Наставничество в современной школе: из опыта работы МБОУ СОШ № 44	14
<u>Козачок С. А.</u> Молодой учитель в муниципальной системе образования города Сургута: перспективы профессионального роста	22

РАЗДЕЛ 2. РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ЧЕРЕЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

<u>Грехова С. Н.</u> Деятельность первичной профсоюзной организации по работе с молодыми специалистами	27
<u>Сидорова Н. А., Крыжановская Г. Г.</u> Наставничество в профсоюзной организации МБДОУ детского сада № 22 «Сказка»	30

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

<u>Вагнер К. Р.</u> Использование кейс-метода, как способа формирования профессиональной компетентности молодых специалистов (учителей-логопедов)	33
<u>Вятчинина Е. В.</u> Методическое сопровождение молодых педагогов дошкольного образовательного учреждения в период адаптации к профессиональной деятельности	36

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

ДОУ – дошкольное образовательное учреждение.
ИСПО 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.
МСО – муниципальная система образования.
НОД – непосредственно образовательная деятельность.
НП – национальный проект. НШ – начальная школа. ОУ – образовательное учреждение.
СТШ –
УВР – учебно-воспитательная работа.
УМК – учебно-методический комплекс.
ФГОС ДО – Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования.

<i>Галушко Л. С.</i> Опыт работы по организации наставничества в ДОУ	39
<i>Зубкова Н.А.</i> Наставничество: эффективное взаимодействие	42
<i>Запольская Е. Л., Бирюкова А. А.</i> Перспективный педагог или вместе в цифровое будущее! (из опыта управления процессом профессионального развития молодого педагога)	44
<i>Казанчева М. Я., Асямолова К. С.</i> Наставничество как фундамент методической поддержки молодого специалиста	50
<i>Князева Е. Ю.</i> Первые шаги в профессию	57
<i>Кумарова Г. Д.</i> Наставничество в формировании профессиональной компетентности молодых специалистов в системе образования	60
<i>Лазуткина Е. И.</i> Наставничество: подготовка к НОД	62
<i>Минибаева А. Т.</i> Повышение уровня компетентности педагогов посредством овладения ими приемами практического музицирования	66
<i>Мутагарова Г. К.</i> План работы учителя-наставника с молодым специалистом (учителем-дефектологом) в общеобразовательном учреждении	70
<i>Некрасова Р. В.</i> Опыт и молодость – первые шаги в профессионализм	74
<i>Николаева В. С.</i> Развитие профессиональной компетентности педагогов в области проектной и исследовательской деятельности с учащимися	77
<i>Новожилова И. Н.</i> Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя.....	78
<i>Плотникова М. В., Биккинина З. Т.</i> Система наставничества в образовательном учреждении	82
<i>Подзолкова А. Н.</i> Сопровождение деятельности начинающего воспитателя	85
<i>Сапунова Т. А.</i> Педагогические практики в формировании профессиональной компетентности молодых специалистов в ДОУ	88
<i>Солопова О. Ю.</i> Наставничество как сотрудничество	92
<i>Тлеулеева Е. Н.</i> Традиции наставничества	97
<i>Толмачева Е. О.</i> Традиции наставничества в МБОУ НШ «Прогимназия»	100
<i>Третинникова В. С., Слыну В. В.</i> Система работы с молодыми специалистами в МБДОУ № 36 «Яблонька»	103
<i>Утеева З. З.</i> Система организации работы с молодыми специалистами	106

Наставничество: эффективное взаимодействие

*В каждом человеке есть солнце. Только дайте ему светить.
Сократ*

Тема наставничества является одной из центральных тем национального проекта «Образование» и федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы».

Наставничество является одним из способов повышения профессионализма молодого педагога [2]. На первом этапе профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается с определенными трудностями: с проектированием урока по ФГОС, ведением школьной документации, поддержанием дисциплины на уроке, организацией взаимодействия с обучающимися и родителями. Для преодоления трудностей и быстрой адаптации на помощь начинающему учителю приходит наставник.

Обучение молодых кадров – занятие трудоемкое. Этот процесс складывается из опыта работы и состоит из ежедневного кропотливого труда.

Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации. В этой ситуации возрастают требования к его уровню владения педагогическим мастерством: знанию и применению новых технологий, развитию инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выходу на более высокий уровень профессиональной компетентности.

В МБОУ СОШ № 19 сложились традиции наставничества. Торжественное посвящение молодых специалистов в профессию создает атмосферу праздника. Директор официально представляет молодых специалистов коллективу, вручает памятки-напутствия, сувениры. Учителя-наставники знакомят с традициями школы и её достижениями. Всё это способствует процессу адаптации молодых специалистов на рабочем месте.

В течение всего учебного года осуществляется командная работа молодых специалистов и опытных учителей, итогом которой является круглый стол, где каждый предоставляет свой первый опыт урочной и внеурочной деятельности. Это мероприятие дает возможность распространения ценного опыта начинающих учителей.

Совместно с педагогом-наставником молодой специалист создает портфолио: собирает материал, необходимый для работы, педагогические находки, достижения. Этот «ценный груз» постепенно пополняется. Портфолио помогает молодому специалисту увидеть динамику профессионального роста.

Проводится декада молодых специалистов, состоящая из нескольких блоков: работа с нормативно-правовыми документами, семинары-практикумы, открытые уроки; внеурочная деятельность.

Традиции наставничества основаны на взаимопомощи, взаимодововерии и взаимоуважении. В школе создана и апробируется модель организации наставничества «Коллективный наставник», где функцию наставника могут выполнять несколько педагогов. Модель основана на равноправных партнерских отношениях, опирающихся на принципы согласования интересов всех участников, ответственности партнеров друг перед другом.

Наставничество – это двусторонний процесс, поэтому в школе появляется новое реверсивное направление наставничества, когда молодой педагог помогает старшим коллегам освоить новые знания и умения (например, знание современных технологий с использованием ИКТ) [3].

Подобно традиционному наставничеству, эта модель предполагает взаимодействие педагогов. При этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным молодого учителя, который считается его наставником по вопросам новых тенденций и технологий. Такое направление помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных технологий и интернет-коммуникаций, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями [4].

Таким образом, наставничество, как эффективное взаимодействие, является методической поддержкой молодых специалистов в их профессиональном становлении, способствует проявлению нового в деятельности молодых педагогов.

Школьные традиции наставничества способствуют преемственности поколений, позволяют молодому учителю и опытному педагогу развивать профессиональные компетенции, совершенствовать профессионализм.

Литература

1. Ананьева, М. А. Реализация модели организации профессионального роста педагогов в средней школе: школьный проект «Учитель будущего» / М. А. Ананьева, В. В. Тулякова. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2020. – № 21 (311). – С. 83–86.
2. Кричевский, Б. В. Искусство быть наставником / Б. В. Кричевский // Непрерывное образование. – 2017. – Выпуск 3 (21). – С. 6–7.
3. Технология наставничества: опыт использования вариативных моделей наставничества: сборник методических рекомендаций для руководителей и педагогических работников образовательных организаций / Авторы-составители: Н. А. Криволапова, В. Д. Ячменев, О. Т. Кулешова. – ГАОУ ДПО ИРОСТ. – Курган, 2019. – 56 с.
4. Эсаулова, И. А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала / И. А. Эсаулова // Стратегии бизнеса. – 2017. – № 6. – С. 8–13.