

ФОРМИРОВАНИЕ МАСТЕРСТВА УЧИТЕЛЯ ЧЕРЕЗ ОРГАНИЗАЦИЮ НАСТАВНИЧЕСТВА

Шериева М.А.

МКОУ «СОШ № 27», г. Нальчик

**sc27@yandex.ru*

В статье подробно рассматривается феномен наставничества, механизмы реализации наставничества в общеобразовательной организации; представлены результаты исследования внедрения наставничества в МКОУ «СОШ № 27» г.о. Нальчик.

Ключевые слова: *наставничество, менторинг, тьютор, коучинг, профессиональное становление, профессиональные функции и навыки.*

FORMATION OF THE TEACHER'S SKILL THROUGH THE ORGANIZATION OF MENTORING

Sherieva M.A.

The article presents a detailed discussion of the phenomenon of mentoring, the ways of mentoring implementation in this organization and the results of the mentoring implementation study at School №27 in Nalchik.

Keywords: *mentoring, tutor, coaching, professional development, professional functions and skills.*

Введение

Еще в Древней Греции ключевой фигурой в образовании был педагог (от греч. paidagogos – воспитатель). Прошло много лет, но и сегодня, в 21 веке, педагог является ключевой фигурой в системе образования. С течением времени изменилась педагогическая действительность, сегодня она характеризуется усложнением содержания

профессиональной роли педагога, требований к деятельности педагога и его личности, поэтому молодые специалисты для того, чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал, должны обладать способностью быстро реагировать на все изменения в образовательной среде и уметь адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности.

Формированию подрастающего поколения в России придается важное значение на государственном уровне. В 2013 г. на совместном заседании Госсовета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития был поднят вопрос о возрождении института наставничества. Минтруда и социальной защиты РФ подготовлен методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе.

Агентством стратегических инициатив (АСИ) в 2018 г. был запущен системный проект по созданию школы наставничества для молодежи, разработке комплексной образовательной программы для наставников, тиражированию лучших практик наставничества и созданию системы мотивации наставничества. АСИ провел Всероссийский форум «Наставник» (13.02.2018 г. – 15.02.2018 г.), итогом которого стали соответствующие поручения Президента РФ [1].

В конце 2018 года был утвержден национальный проект «Образование».

Основные цели национального проекта «Образование»:

- обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования;

- воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Одним из направлений национального проекта «Образование» является Федеральный проект «Учитель будущего», который подразумевает внедрение системы профессионального роста педагогических работников, и наставничество играет одну из ведущих ролей в его реализации.

Целевая модель наставничества опирается на нормативные правовые акты Российской Федерации и разработана с целью формирования организационно-методической основы для внедрения в субъектах Российской Федерации и последующего развития механизмов

наставничества, обучающихся образовательных организаций, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и привлечением представителей региональных предприятий и организаций к этой деятельности.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р., актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

Нормативные правовые основания такой деятельности в Российской Федерации обеспечиваются рядом документов, соответствующих требованиям международных актов, конвенций, в том числе:

- Всеобщей Декларацией добровольчества, принятой на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);
- Конвенцией о правах ребенка, одобренной Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;
- Резолюцией Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

Целевая модель наставничества реализуется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала обучающегося, педагога или молодого специалиста. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности. Нормативную правовую базу этой деятельности в нашей стране в разных сферах на федеральном уровне обеспечивают:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;

- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р).

Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде, регламентируют:

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [2].

Методы исследования

Наставничество активно изучалось в 70–80-е гг. XX века в рамках адаптации молодых специалистов на производстве. В эпоху «перестройки» произошла смена профессиональных приоритетов: переход к рыночной экономике изменил ценности и жизненные приоритеты населения. Все это привело к тому, что наставничество как введение молодых работников в профессию перестало быть актуальным и до последних лет находилось в тени.

В эпоху цифровизации образовательной среды современные школы остро нуждаются в молодых образованных педагогах, способных к сотрудничеству, отличающихся мобильностью, конструктивностью, владеющих ИТ – технологиями, обладающих развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, умеющих самостоятельно принимать решения в сложных ситуациях.

Очень сложно тем, кто только начал заниматься педагогической деятельностью. Одна из самых распространенных причин, почему молодые специалисты не задерживаются на местах и отказываются от профессии – неудовлетворенность своей работой. Источником же

этой неудовлетворенности в самом начале трудовой деятельности может быть отсутствие поддержки со стороны опытных коллег.

Мы понимаем, что очень важно поддерживать молодых педагогов уже с первого рабочего дня и делать это на непрерывной основе. Без такой поддержки молодые учителя не достигнут успеха, не почувствуют удовлетворения от профессии.

В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого учителя и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности [3].

Основные задачи деятельности наставника пытались определить ученые и философы от античных времен до современности.

Сократ считал, что главная задача наставника – пробудить мощные душевные силы ученика. Исходя из главного положения Сократа «Я знаю только то, что ничего не знаю», ученик и учитель находятся на одной ступени, и в их споре рождается истина.

Платон говорил, что учителя становятся своего рода правителями, ибо они имеют власть над умами тех, кого они ведут. Хорошие учителя, как и хорошие философы, должны быть умеренными, не алчными. Мелочность не совместима с созерцанием всего пространства и времени. Французский мыслитель Жан-Жак Руссо вовсе склонялся к той мысли, что наиболее сложное искусство наставника заключается в том, чтобы уметь ничего не делать с учеником.

К.Д. Ушинский, будучи основоположником научной педагогики в России, считал, что гордиться своим опытом воспитательной деятельности нельзя, это превращает педагога в машину, призванную лишь задавать уроки и спрашивать их. Теоретические знания и опыт должны не замещать, а дополнять друг друга [4].

Одним из первых современных ученых, кто выделил наставничество как важный элемент входа в профессию, был С.Г. Вершловский. Он определяет наставничество как способ подготовки педагога к осуществлению образовательной деятельности, который

способствует изучению профессии изнутри с помощью опытного коллеги [5].

Развитие понятия «Наставничество» связано с известными педагогами XIX века (Н.Н. Булич, Н.А. Корф, С.А. Рачинский, Д.И. Тихомиров, К.Д. Ушинский и др.).

Значимость наставничества в профессиональной адаптации молодого учителя раскрывали в своих работах Ю.В. Кричевский, О.Е. Лебедев, Ю.Л. Львова, А.А. Мезенцев, Н.В. Немова, В.А. Сухомлинский и др.

Особенно интересны результаты исследования педагогического наставничества, осуществленные Т.И. Бочкаревой, И.С. Гичан, С.Н. Иконниковой, Е.М. Павлютенковым, Н.М. Таланчуком, А.И. Ходаковым, В.М. Шепелем и др.

Существенный вклад в разработку исследования роли наставника в профессиональном становлении молодого учителя внесли С.Н. Силина, И.Г. Столяр и др.

Наставничество как элемент системы непрерывного педагогического образования рассматривали О.А. Абдуллина, В.И. Загвязинский, И.Ф. Исаев, В.А. Кан-Калик, Н.В. Кузьмина, Л.С. Подымова, В.А. Сластёнин и др.

Оказание помощи начинающему учителю и создание условий для его профессионального становления освещены в работах Т.Г. Браже, В.М. Лизинского, Л.В. Масловой, И.В. Крупиной, Ю.Н. Кулюткина, А.П. Ситник, Т.В. Шадринной и др.

Термин «наставничество» произошел от английского слова «mentor». Так звали героя древнегреческой мифологии – мудрого советчика, пользовавшегося всеобщим доверием. Первейшей характеристикой наставника должно быть совмещение в одном лице ролей родителя и сверстника, он должен быть своего рода переходной фигурой в развитии личности.

Наставничество в своем лучшем проявлении связано с компетентностью, опытом и четким определением ролей. Наставником может стать человек старше 18 лет, у которого есть желание помогать другим, открытый и искренний, обладающий терпением и желанием слушать, с опытом в любой сфере человеческой деятельности, умеющий планировать время и ставить жизненные цели, легко обучаемый и способный научить другого, а также любящий детей [6].

В зарубежной литературе используется термин «менторинг» для обозначения явления наставничества. В англоязычной научной и методической литературе менторинг широко используется как эффективный способ подготовки молодых педагогов к профессии, потому что он способствует не только профессиональному росту самого новичка, но и продуктивной деятельности его учеников.

Об этом в своих научных работах писали С. Одел, Д. Ферато и Л. Сандли. А. Малдерз определяет менторинг в широком смысле как поддержку, оказываемую одним коллегой (в основном более опытным) другому и направленную на обучение, рост и интеграцию новичка в профессиональную среду. А. Смит утверждает, что менторинг заключается не только в поддержке, но и в создании определенных условий для прогресса менти (наставляемый). К. Фэрбэнкс, Д. Фридман и К. Кан определяют наставничество над молодыми педагогами как комплексное взаимодействие между ментором и менти, направленное на достижение профессиональных целей в контексте возникающих обстоятельств [7].

По мнению западных ученых, главное преимущество менторинга заключается в том, что он позволяет молодому педагогу учиться профессии изнутри.

В современной теории образования за рубежом наставничеству как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности уделяется большое значение. Особого внимания заслуживает позиция Г. Льюиса, который рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому.

В течение многих сотен лет наставничество применялось главным образом по отношению к подрастающему поколению. Тьютор (от англ. tutor) означает «домашний учитель, репетитор, (школьный) наставник, опекун». Тьюторство как одна из форм наставничества возникло в первых британских университетах – Оксфорде (XII в.) и Кембридже (XIII в.), главной задачей которых была подготовка духовенства, являвшегося в Европе в то время практически единственным грамотным сословием, имевшим отношение к процессу формирования общественной культуры. По традиции эти университеты давали преимущественно гуманитарное образование [8].

Еще одним из методов сопровождения молодого специалиста может выступать коучинг – сфокусированный на решении и ориентированный на результат процесс сотрудничества, в ходе которого улучшается выполнение деятельности, увеличивается жизненный опыт [9].

По своей цели коучинг направлен не на информирование и формирование профессиональных умений и компетенций, а преимущественно на активизацию процессов саморазвития и самообучения. Для этого независимым специалистом осуществляется постоянная обратная связь работнику в процессе развивающего диалога и совместного анализа профессиональных или жизненных ситуаций и проблем, переосмысления имеющегося опыта, исследования внутренних и внешних ресурсов, пробных действий, прояснения и самоопределения жизненной позиции, намерений, интересов, целей и планов [10].

По мнению и ученых, и специалистов дополнительного профессионального образования и практиков, именно наставничество является наиболее эффективной формой сопровождения молодых педагогов.

Наставничество – социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

В чем мы видим задачу наставника?

Основная цель – помочь молодому специалисту реализовать себя. При выборе наставника нельзя забывать, что наставничество – общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать, что наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег и обучающихся.

Опытно-экспериментальной базой исследования была МКОУ «СОШ № 27» г.о. Нальчик как региональная инновационная проектная площадка наставничества молодых специалистов.

Целью проекта являлось создание условий для повышения педагогического мастерства через наставничество с использованием технологий нового поколения в процессе обучения и воспитания.

В ходе работы инновационной площадки решались следующие задачи:

1) формирование ресурсов развития педагогической компетенции молодых педагогов по обмену опытом использования инновационных технологий в обучении и воспитании подрастающего поколения;

2) увеличение доли педагогов, вовлеченных в профессиональный рост;

3) сетевое взаимодействие с образовательными организациями, имеющими высокие образовательные достижения;

4) реализация персональных образовательных траекторий обновления цифровых компетенций.

В соответствии с приоритетами государственной политики в сфере образования реализация данного проекта требовала и требует переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров. Работая над решением первой задачи в рамках инновационной площадки, все педагоги школы с максимальной ответственностью подошли к процессу самосовершенствования, развитию профессиональной компетентности.

Проект способствовал формированию у педагогов универсальных компетенций – это работа с цифровыми образовательными ресурсами, освоение новых методик развития интереса и мотивации к учебе, внедрение практических проектных форм социализации и новых методов обучения и воспитания современных школьников.

Известно, что без творческого и профессионального роста учителя выполнить поставленные задачи образования будет просто невозможно.

Хороший наставник не боится просить у наставляемого обратную связь, т. е. мнение о его работе, он прислушивается к сказанному, потому что заинтересован в собственном саморазвитии, думает, как сделать еще эффективнее процесс передачи знания и навыков. Хороший наставник умеет создавать комфортную психологическую обстановку для развития своего подопечного.

Так как наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта.

Что вдохновляет наставляемых? Личный пример. Если наставник равнодушен к своей работе, не лоялен организации, в которой работает, он не сможет поделиться своим вдохновением, разжечь или

поддерживать интерес подопечного к делу, в котором тот развивается. Наставничество ради наставничества никому не нужно.

Наставник должен всячески способствовать раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания. В процессе внедрения системы наставничества возникают вопросы: придерживается ли сам наставник разработанного плана работы? Достаточно ли разработанной документации? Что делать, если наставник не справляется? Для начала нужно определиться с критериями эффективности программ, и затем проводить по ним оценку исходя из целей, особенностей своей организации, своего коллектива.

Наставник – не надзиратель. Доверие и уверенность являются основой успешных отношений между наставником и подопечным.

Требования к наставнику:

- 1) высокая профессиональная компетентность;
- 2) педагогическое мастерство;
- 3) коммуникативные качества;
- 4) организаторские качества;
- 5) нравственно-этические качества;
- 6) авторитет в трудовом коллективе.

Основные критерии эффективности наставничества:

- достижение поставленных целей;
- одобрение и позитивный настрой всех участников;
- высокие рабочие показатели подопечных;
- полное соответствие поведения подопечных с занимаемой должностью;
- экономическая эффективность.

Достичь высоких результатов по всем критериям невозможно без простоты, активности и показательности внутри системы [11].

Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста:

- на требования к организации учебного процесса;
- на требования к ведению школьной документации;

- на формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- на ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- на механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Наставник должен обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда [12].

Проблемы молодого преподавателя:

- 1) качество подготовки в педагогических вузах;
- 2) недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе;
- 3) взаимоотношения с родителями, обучающимися, коллегами;
- 4) нехватка учебно-методических материалов;
- 5) заполнение документации строгой отчетности.

Инструменты наставничества, используемые в МКОУ «СОШ № 27» г.о. Нальчик:

- анализ посещенных уроков с последующим самоанализом;
- теоретические выступления;
- встречи с опытными учителями;
- семинары;
- вебинары;
- участие в профессиональном конкурсе «Педагог года»;
- курсы повышения квалификации;
- участие в сетевых изданиях: публикации уроков, классных часов, внеклассных мероприятий и других разработок в печатных и электронных журналах, сайтах, порталах; стажировка педагогов на базе образовательных учреждений, реализующих инновационные образовательные программы и имеющие положительные результаты;

- проведение учителями (участниками проекта) открытых уроков, классных часов, внеклассных мероприятий. Республиканские семинары в МКОУ «СОШ № 27». «Школа молодого учителя» (тема семинара: «Формирование мастерства учителя через организацию наставничества»);

- формирование портфолио молодых педагогов.

В процессе трудовой адаптации сотрудник проходит несколько стадий: стадия ознакомления, на которой работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, о нормах поведения в коллективе; стадия приспособления или формального вступления – на этом этапе работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои установки; стадия ассимиляции, когда осуществляется полное приспособление работника к среде, идентификация с новой группой; идентификация, когда личные цели работника отождествляются с целями трудовой организации [13].

Темы заседаний школы молодого учителя «Ступени мастерства»:

- повышение профессиональной компетенции молодого педагога, вхождение в профессию учителя;

- методика разработки рабочей программы, поурочных планов в соответствии с ФГОС (сообщение об онлайн-ресурсах для обучающихся и учителей);

- дисциплина на уроке;

- роль правильного распределения времени на уроке для успешности урока;

- эффективное сотрудничество учителей и родителей;

- толерантность – важнейшее качество личности обучающихся;

- патриотизм и культура межнациональных отношений – важнейшие моральные качества человека, их значение для личностного развития;

- инновационные технологии в школе;

- (исследовательская работа, проектная деятельность, интерактивные методы работы с обучающимися, технологии инклюзивного обучения);

- дифференциация и индивидуализация учебного процесса;

- компьютерное моделирование на уроках в школе;

- базовые национальные ценности – основа сохранения гражданской идентичности и укрепления межэтнических отношений; бинарные уроки;

- формирование навыков публичных выступлений.

Диагностический инструментарий для оценки эффективности реализации проекта:

- мониторинг открытых мероприятий, публикаций в сетевых изданиях, курсов повышения квалификации;

- мониторинг (промежуточные отчеты о реализации проекта) и анализ эффективности результатов деятельности.

Мониторинг качественных показателей:

- результаты ВПР;

- результаты ОГЭ;

- результаты ЕГЭ;

- портфолио как современная эффективная форма оценивания и действенное средство для решения ряда важных педагогических задач.

Сроки реализации проекта: 2018–2020 гг.

Этапы реализации проекта

1. Подготовительный (выбор темы проекта) (август-сентябрь 2018 г.)

Изучение и обсуждение материалов национального проекта «Образование». Проведение диагностики педагогического коллектива на предмет выбора темы проекта. Обоснование основной идеи (актуальности) проекта, постановка и определение целей и задач.

2. Проектировочный (планирование)(2018–2020 гг.)

1. Организация школы молодого учителя «Успешный учитель – успех ученика!» или «Ступени мастерства» (в рамках наставничества)

2. Участие педагогов

- в очных, заочных, очно-заочных, дистанционных (интернет-технологии), онлайн- курсах профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;

- в педагогических научно-практических семинарах, конференциях, вебинарах, тренингах, мастер-классах.

в конкурсах педагогического мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Самый классный», «Открытие» (для молодых педагогов), Приоритетном Национальном Проекте «Образование», викторинах,

олимпиадах (в том числе дистанционных); молодежных профессиональных педагогических играх.

3. Стажировка педагогов на базе образовательных учреждений, реализующих инновационные образовательные программы и имеющие положительные результаты.

4. Участие в сетевых изданиях: публикации уроков, классных часов, внеклассных мероприятий и других разработок в печатных и электронных журналах, сайтах, порталах.

5. Проведение учителями (участниками проекта) открытых уроков, классных часов, внеклассных мероприятий.

6. Промежуточные отчеты учителей с результатами индивидуальных достижений.

3. Практический (реализация проекта) (10.2018–07.2020 гг.)

- Заседание школы молодого учителя «Ступени мастерства».
- Стажировка учителей.
- Курсы повышения педагогического мастерства.

4. Заключительный (подведение итогов) (07.2020–02.2021 гг.).

Данный проект дал возможность:

- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого учителя;

- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;

- развивать творческий потенциал молодых педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;

- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;

- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодых учителей.

Результаты и обсуждения

Основной результат наставнической деятельности в формировании мастерства учителя на базе МКОУ «СОШ № 27» г.о. Нальчик – продуктивное развитие личности наставляемого, его интенсивное образование, активная социализация, позитивная социальная адаптация через передачу опыта наставника наставляемому.

Знакомство с новыми технологиями происходило: на открытых уроках, лекциях, во время педагогических мастер – классов, работе в творческих группах, где молодой учитель изучал передовой педагогический опыт, участвовал в профессиональных дискуссиях, готовил дидактические материалы, давал открытые уроки и др.

Во время пандемии и наставники, и молодые специалисты прошли курсы повышения квалификации на Всероссийском уровне. Педагоги приняли участие в деловой программе Московского салона образования-2020 с получением сертификатов, дистанционно обучались на платформе «Единый урок» по «Профилактике коронавируса, гриппа и других острых респираторных вирусных инфекций в общеобразовательных организациях».

38 педагогов школы участвовали во Всероссийских тестированиях по темам: «Формирование читательской грамотности у учащихся», «Игровые технологии в образовательном процессе» и получили дипломы 1 и 2 степени. В связи с внедрением ФГОС СОО с 15 мая 2020 года педагоги школы прошли курсы «Наставник для наставника» и «Наставник для школьного проекта» в открытом университете Сколково по программе «Мастерская наставника», где проходили еженедельные вебинары и тестирования.

В целях реализации поставленной задачи по обновлению цифровых компетенций все педагоги были зарегистрированы в цифровом сервисе Яндекс-учебника и успешно апробировали данную программу. По результатам учебы педагоги получили сертификаты учителя-инноватора, что помогло в работе во время дистанционного обучения.

В соответствии с паспортом федерального проекта «Современная школа» совместно с Федеральным институтом оценки качества образования в г. Москве в рамках реализации проекта «Организация методической поддержки не менее 250 выявленным образовательным организациям, имеющим низкие образовательные результаты обучающихся из 20 субъектов Российской Федерации» Министерством просвещения, науки и по делам молодежи КБР осуществлена организация деятельности кураторов школ с низкими образовательными результатами.

МКОУ «СОШ № 27» как школа с успешными показателями включена в состав школ-доноров сетевого взаимодействия между успешными школами города и школами с низкими образовательными результатами.

Результаты реализации проекта показали, что молодые специалисты очень эффективно, за короткий промежуток времени, не только влились в профессию, но и приняли позицию лидера и стали достигать высоких образовательных результатов. Отсюда можно сделать выводы, что наставничество способствует формированию мастерства молодого педагога, а также наглядно показывает важность применения данного принципа адаптации молодого специалиста в организации.

Заключение

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям образовательных учреждений, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Наставничество – серьезный, ответственный процесс, поэтому большую роль играет изначальная мотивация педагога. Не стоит путать наставничество с тьюторством, менторством и коучингом, поскольку они решают разные задачи.

Система наставничества строится на организации взаимодействия и взаимной ответственности всех участников процесса. Необходимым условием успешной реализации системы наставничества является тщательное планирование и подготовка среды образовательной организации для ее внедрения.

Для реализации наставничества как способа сопровождения молодого учителя при вхождении в профессию и разностороннего её освоения необходимы соорганизация разных моделей наставничества и реализация разных его типов в зависимости от имеющихся затруднений и потребностей молодого специалиста, возможностей школы, района, города.

Библиография

1. Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов: рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций // Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. – М.: Перспектива, 2020. – 108 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://itdperspektiva.page.link/recschool>
2. Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: sudact.ru/law/rasporiazhenie-minprosveshcheniia-rossii-ot-25122019-n-r-145/prilozhenie/8/
3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Infourok.ru/statya-nastavnichestvo-v-shkole-3147065.html
4. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii>
5. Игнатъева Е.В., Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета. – 2018. – Т. 6, № 2. – С. 1.
6. Наставничество в системе образования России: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Сиягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.
7. Никулина Н.Н., Березина С.В., Ушаков И.И. Сущность и роль коучинга в образовании и воспитании // Образование. Наука. Научные кадры. – 2019. – № 3. – С. 165 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-rol-kouchinga-v-obrazovanii-i-vospitanii>
8. Казарин М. Адаптация персонала: наставничество и коучинг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://kazarin.clan.su/publ/1-1-0-13> (дата обращения 17.04.2021г.).
9. Пополитова О.В. Наставничество и мониторинг в современных условиях управления образовательной организацией. – Изд. клуб директоров.
10. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Infourok.ru/statya-nastavnichestvo-v-shkole-3147065.html
11. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://irposakha.ru/images/docs/saenko-vera-olegovna.pptx>

Bibliography

1. Tarasova N.V., Pastuhova I. P., Chigrina S.G. Individual development program and mentoring system as tools for building professional competencies of teachers: recommendations for management and teaching staff of educational organizations // Research Center for Socialization and Personalization of Children's Education of FIRO RANH and GS Electronic edition. – M.: Perspektiva, 2020. – 108 p. – link is available itdperspectiva.page.link/recschool
2. Strategy for the development of education in the Russian Federation until 2025. Government Decree of the Russian Federation of May 2015 #996-p. Electronic resource sudact.ru/Jam/rasporiazhenie-minprosveshcheniia-rossii-ot-25122019--n-r-145/prilozhenie8
3. infourok.ru/statya-nastavnichestvo-v-shkole-3147065.html
4. Nikitina V.K. The role of mentoring in modern education. – <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii>
5. Ignatyeva E.V., Bazarnova N.D. Mentoring in a modern school: Myth or reality? // Bulletin of the Minsk University. – 2018. – T. 6, № 2.
6. Mentoring in education system of Russia. Practical guide for curators of educational institutions / Edited by N.Y. Sinyagina, T. Yu. Raifshnaider. – M.: Rybakov Fund, 2016. – 153 p.
7. Nikulina N.N., Berezina S.V., Ushakov I.I. The essence and role of coaching in education and upbringing // Education. The science. Scientific personnel. - 2019. - No. 3. - p. 165
8. Kazarin M. Staff adaptation: mentoring and coaching. URL: <https://kazarin.clan.su/publ/1-1-0-13> (the date of applying 17.04.2021).
9. Popolitova O.V. Teaching and mentoring in modern conditions of management of an educational organization, electronic article in Publishing House of Directors.
10. inforurok.ru/statya-nastavnichestvo-v-shkole-3147065.html
11. <https://irposakha.ru/images/does/saenko-vera-olegovna.ppt>