

НАСТАВНИЧЕСТВО

УДК 371.1

Для цитирования: Шериева М.А. Формирование профессионального мастерства учителя через организацию системы наставничества // Научно-методический журнал «Поиск научных решений». 2023. № 4. С. 55–73.

DOI: 10.61077/2949-4818-2023-4-55-73

**Формирование профессионального мастерства учителя
через организацию системы наставничества****Шериева Мадина Асланбиевна**

Муниципальное казенное образовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 27», г.о. Нальчик

Аннотация. Современная система образования предполагает определенные механизмы входа молодого специалиста в профессию, оказание ему помощи на начальном этапе его профессионального становления. Эффективная адаптация молодого специалиста к условиям образовательной организации возможна только при создании эффективной модели наставничества в данном учреждении. В статье подробно рассматривается феномен наставничества, механизмы ее реализации в общеобразовательной организации, а также представлены результаты исследования внедрения системы наставничества в МКОУ «СОШ № 27» г.о. Нальчик. Статья содержит результаты инновационной проектной работы на базе МКОУ «СОШ №27» г.о. Нальчик, проведенной среди педагогов школы с целью определения состояния наставничества в данном учреждении. Результаты проведенного исследования наглядно демонстрируют влияние внедрения наставничества на основные образовательные результаты школы. В процессе работы использовался комплекс теоретических и эмпирических методов исследования: анализ психолого-педагогической и методической литературы по проблеме исследования; анализ практики наставничества; лонгитюдное исследование профессиональной деятельности наставников и динамики профессионального становления молодых учителей; беседы с учителями-наставниками и молодыми педагогами; анализ опыта внедрения результатов исследования в педагогическую практику образовательной организации.

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

Formation of teacher's professional skills through the organization of a mentoring system

Sherieva Madina Aslanbievna

Municipal State Educational Institution
"Secondary School No. 27", Nalchik

Abstract. The modern education system assumes certain mechanisms for the entry of a novice specialist into the profession, providing assistance for him at the initial stage of his professional development. Effective adaptation of a novice specialist to the conditions of an educational organization is possible only if an effective mentoring model is created in this institution. The article examines in detail the phenomenon of mentorship, the mechanisms of its implementation in a general education organization, and also presents the results of a study on the implementation of a mentoring system in the Municipal State Educational Institution "Secondary School No. 27" in Nalchik. The article contains the results of innovative project work in the Municipal State Educational Institution "Secondary School No. 27", Nalchik, conducted among school teachers in order to determine the state of mentorship in this institution. The results of the study clearly demonstrate the impact of the implementation of mentorship on the main educational outcomes at school. During the research, a set of theoretical and empirical methods was used: analysis of psychological, pedagogical and methodological literature on the problem; analysis of mentoring practice; a longitudinal study of the professional activities of mentors and the dynamics of the professional development of novice teachers; conversations with mentoring teachers and novice teachers; analysis of the experience of implementing the results of the research into the pedagogical practice of an educational organization.

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

Еще в Древней Греции ключевой фигурой в образовании был педагог (от греч. Paidagogos – воспитатель), прошло много лет, но и сегодня, в XXI 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.

В знак высокой общественной значимости профессии учителя и к 200-летию со дня рождения одного из основателей российской педагогики Константина Дмитриевича Ушинского 2023 год Указом Президента России Владимира Путина объявлен Годом педагога и наставника.

Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.

Утверждение К.Д. Ушинского о том, что учитель живет до тех пор, пока учится, в современных условиях приобретает особое значение. Педагог, ориентированный на профессиональный рост, стремится заявить о себе широкой общественности с целью повышения педагогического мастерства и распространения опыта своей работы.

Профессиональный рост – это уверенность в своём будущем, гарантия от слишком быстрого профессионального выгорания.

Формированию подрастающего поколения в России придается важное значение на государственном уровне. В 2013 г. на совместном заседании Государственного совета 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 инструментальный 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» (13–15.02.2018 г.), итогом которого стали соответствующие поручения Президента РФ [Тарасова, Пастухова, Чигрина 2020].

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.

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.

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-компетенциями, 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 – это неудовлетворенность своей работой. Источником же этой неудовлетворенности в самом начале трудовой деятельности может быть отсутствие поддержки со стороны опытных коллег.

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 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.

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 вида 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 [Никитина 2013].

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 [Игнатьева, Базарнова 2018].

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. Слостенкин 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». Первой 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, 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 [Игнатьева, Базарнова 2018].

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 работах писали С. Одел, Д. Фераро 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. Фэрбенкс, 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 [Игнатьева, Базарнова 2018].

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 [Синягина, Райфшнайдер 2016].

Еще одним из методов сопровождения молодого специалиста может выступать коучинг. Коучинг – это сфокусированный на решении и ориентированный на результат процесс сотрудничества, в ходе которого улучшается выполнение деятельности, увеличивается жизненный опыт [Никулина, Березина, Ушаков 2019].

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 [Казарин 2007].

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

Наставничество – это 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 – это 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 молодых педагогов 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 технологии 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 компетенции.

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 компетенции – 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.

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

Хороший наставник не боится просить у наставляемого обратную связь о своей 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 после проводить по ним оценку, исходя из целей, особенностей своей организации, своего коллектива.

Наставник – это 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 [Нугуманова, Яковенко 2020].

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

Наставник также 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.

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 конкурсах профессионального мастерства;
- 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.

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 о онлайн-ресурсах для обучающихся и учителей).

Дисциплина на уроке.

Роль правильного распределения времени на уроке для успешности урока.

Эффективное сотрудничество учителей и родителей.

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 – 2020гг.

Этапы реализации проекта

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

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.

Реализация проекта прошла несколько стадий.

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 сценариев 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.

Практический (реализация проекта) (10.2018–07.2020).

Заседание школы молодого учителя «Ступени мастерства».

Стажировка учителей:

Курсы повышения педагогического мастерства.

Заключительный (подведение итогов) (07.2020–02.2021).

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.

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 задачи, поставленной по обновлению цифровых компетенции 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.

В МКОУ «СОШ № 27» продолжается работа по совершенствованию методов наставничества.

В соответствии с приказом Минпросвещения КБР от 5 марта 2022 года № 22/169 «О внедрении во всех образовательных организациях КБР целевой модели наставничества» в МКОУ «СОШ № 27» сформирована нормативно-правовая база наставничества:

- изданы приказы по школе о внедрении целевой модели наставничества в МКОУ «СОШ № 27», приказ о назначении ответственных по внедрению и реализации целевой модели наставничества;
- утверждена Дорожная карта реализации целевой модели наставничества в МКОУ «СОШ № 27» на 2022–2023 учебный год;
- утверждено Положение о целевой модели наставничества в МКОУ «СОШ № 27»;

– утверждена и реализуется Программа «Наставничества» в МКОУ «СОШ № 27»;

– проведено анкетирование о желающих принять участие в Программе наставничества, составлена база данных наставников и наставляемых;

– составлена база данных;

– открыта страница на сайте образовательного учреждения.

Данное Положение рассмотрено на Педагогическое совета, обсуждено на родительских собраниях, классных часах. На сегодня сформирована база данных наставляемых из числа педагогов и детей, а также наставников. Издан приказ об утверждении наставнических групп. В школе реализуются следующие формы наставничества: «Учитель – учитель»; «Учитель – ученик»; «Ученик – ученик», «Ученик – работодатель», «Студент – учитель». Для реализации программы «Наставничества» разработана Программа подготовки наставников.

Реализация программы «Учитель – ученик» ведется в 3-х направлениях: неуспевающий ученик, пассивный ученик, одаренный ученик.

Форма наставничества «Учитель – ученик» предполагает взаимодействие педагогов (учитель) и обучающихся (ученик).

Целью такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов. По направлению «Ученик – работодатель» работает директор школы. Для реализации направления «Студент – учитель» школа сотрудничает с Кабардино-Балкарским государственным университетом имени Х.М. Бербекова. Педагоги школы реализуют направление «Учитель – ученик».

С целью повышения успеваемости и улучшения психоэмоционального фона в классном коллективе классным руководителям рекомендовано использовать форму наставничества «Ученик – ученик». Наставничество реализуется также в рамках Всероссийского проекта по ранней профессиональной ориентации обучающихся 6–11-х классов общеобразовательных организаций «Билет в будущее».

Реализуя Программу наставничества, ожидаемыми результатами являются:

– практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- включение в систему наставнических отношений детей с ОВЗ;
- участи во всех этапах ВСОШ – результативность;
- участие в конкурсах и конференциях с максимальным результатом;
- успешное прохождение ГИА.

В ходе реализации Программы возможны следующие риски и затруднения:

- короткие сроки подготовки наставников, сложности при самостоятельном планировании и оценке ими своей деятельности;
- низкий уровень заинтересованности работодателей в разработке программ наставничества;
- формальное отношение наставника, отсутствие материальных стимулов и др.

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. При этом надо иметь в виду, что наставничество, тьюторство, менторство и коучинг решают разные задачи.

Система наставничества строится на организации взаимодействий 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 педагога при вхождении в профессию и разностороннего её освоения необходимы организация разных моделей наставничества и реализация разных его типов в зависимости от имеющихся затруднений и потребностей молодого специалиста, возможностей школы, района, города.

Наставничество в современной системе российского образования стало одним из актуальных трендов, которое широко используется в ходе профессиональной подготовки и адаптации молодых специалистов.

Список литературы

1. Игнатьева Е.В., Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета. 2018. Т. 6. № 2. DOI:10.26795/2307-1281-2018-6-2-1
2. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов: Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС [Электронное издание] М.: Перспектива, 2020. 108 с. // URL : <https://itdperspectiva.page.link/recschool>
3. Казарин М. Адаптация персонала: наставничество и коучинг. URL : <https://kazarin.clan.su/publ/1-1-0-13> (дата обращения: 17.04.2021).
4. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. Москва : Рыбаков Фонд, 2016. 153 с.
5. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения» : информационно-методические материалы / авт.-сост. Л.Н. Нугуманова, Т.В. Яковенко. 2-е издание, доп., перераб. Казань : ИРО РТ, 2020. 51 с.
6. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании // URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii> (дата обращения: 23.11.2023)
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. 165–169.
8. Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р. [Электронный ресурс] // URL : <https://sudact.ru/law/rasporiazhenie-minprosveshcheniia-rossii-ot-25122019-n-r-145/prilozhenie/8/>

References

1. Ignatieva E.V., Bazarnova N.D. Mentoring in a modern school: myth or reality? *Vestnik of Minin University*, 2018, vol. 6, no. 2, in Russian. DOI:10.26795/2307-1281-2018-6-2-1.
2. Tarasova N.V., Pastukhova I.P., Chigrina S.G.; Individual'naya programma razvitiya i sistema nastavnichestva kak instrumenty narashchivaniya professional'nykh kompetentsii pedagogov: Rekomendatsii dlya rukovodyashchikh i pedagogicheskikh rabotnikov obshcheobrazovatel'nykh organizatsii [Individual development program and mentoring system as tools for building professional competencies of teachers: Recommendations for managers and teaching staff of educational organizations]. Research Centre for Socialization and Personalization of Children's Education of the Federal Institute for Educational Development, Moscow, Perspektiva Publ., 2020, 108 p. available at: <https://itdperspektiva.page.link/recschool>, in Russian.
3. Kazarin M. Adaptatsiya personala: nastavnichestvo i kouching [Staff adaptation: mentoring and coaching], available at: <https://kazarin.clan.su/publ/1-1-0-13> (accessed 17 April 2021), in Russian.
4. Nastavnichestvo v sisteme obrazovaniya Rossii. Prakticheskoe posobie dlya kuratorov v obrazovatel'nykh organizatsiyakh [Mentorship in the Russian education system. A practical guide for tutors in educational organizations]. Ed. Sinyagina N.Yu., Raifshnaider T.Yu. Moscow, Rybakov Fond Publ., 2016, 153 p.
5. Nugumanova L.N., Yakovenko T.V. Nastol'naya kniga "Nastavnichestvo: ehffektivnaya forma obucheniya". Informatsionno-metodicheskie materialy [The handbook "Mentorship: an effective form of learning". Information and methodological materials], Kazan, Institut Razvitiya Obrazovaniya Respubliki Tatarstan [Institute of Education Development of the Republic of Tatarstan], 2020, 51 p.
6. Nikitina V.V. Role of tutorship in modern education and the necessity for its revival in higher school, available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii> (accessed 23 November 2023), in Russian.
7. Nikulina N.N., Berezina S.V., Ushakov I.I. Essence and role of coaching in education, *Obrazovanie. Nauka. Nauchnye kadry [Education. Science. Scientific staff]*, 2019, no. 3, pp. 165–169, in Russian.
8. Strategii razvitiya vospitaniya v Rossiiskoi Federatsii do 2025 goda. Rasporyazhenie Pravitel'stva Rossiiskoi Federatsii ot 29.05.2015 № 996-p [Strategies for the development of education in the Russian Federation till 2025. Decree of the Government of the Russian Federation of 29 May 2015 No. 996-p], available at: <https://sudact.ru/law/rasporiazhenie-minprosveshcheniia-rossii-ot-25122019-n-r-145/prilozhenie/8/>