

**Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Смоленский областной институт развития образования»**

**Методические рекомендации
«Развитие наставничества среди молодых специалистов
в образовательной организации»**

**Смоленск
2019**

УДК 37.08
ББК 74.204
М 54

Автор-составитель:

Ивенкова Наталья Алексеевна, заведующий отделом сопровождения конкурсного движения и диссеминации инновационных образовательных проектов ГАУ ДПО СОИРО

М 54 Методические рекомендации «Развитие наставничества среди молодых специалистов в образовательной организации» / Автор-составитель Н.А. Ивенкова. – Смоленск: ГАУ ДПО СОИРО, 2019. – 32 с.

В методическом пособии освещены нормативно-правовые основы наставничества, представлена структура наставнической деятельности, определены организационно-педагогические условия развития и практической реализации системы наставничества в образовательной организации, отмечена её роль в профессиональном становлении молодого учителя, указаны конкретные результаты функционирования системы.

Методические рекомендации содержат подборку нормативно-правовых документов, регламентирующих наставническую деятельность в образовательной организации.

Рекомендации разработаны в помощь администрации и педагогическим работникам образовательных организаций, специалистов органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и направлены на совершенствование работы по внедрению в практику системы наставничества.

УДК 37.08
ББК 74.204

© ГАУ ДПО СОИРО, 2019

Содержание

Введение	4
Нормативно-правовые основы наставничества.....	6
Организация работы по адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов в условиях общеобразовательной организации, направленная на их профессиональный рост и успешное вхождение в профессию	9
Заключительные положения.....	19
Приложения.....	20
Положение о наставничестве и молодых специалистах	20
План работы с молодыми специалистами	23
Перспективный индивидуальный план самообразования молодого специалиста на ... уч. г.г.....	24
Портфолио молодого специалиста.....	25
Опросник «Оценка готовности и адаптированности личности к педагогической деятельности».....	26
Литература.....	31

Введение

Новые социально-экономические условия развития России требуют значительного повышения качества кадрового потенциала страны на основе модернизации системы непрерывного образования. В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Учитель был и остаётся ключевой фигурой в системе образования.

Однако современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Особую значимость в педагогической деятельности приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях. Система образования стремительно «стареет», поэтому необходим приток «свежих сил» – молодых, активных и компетентных педагогов. И от того, насколько хорошо они сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит будущее нашей страны.

Поэтому молодой учитель должен быть образован, компетентен, способен к сотрудничеству, гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, отличаться мобильностью, динамизмом, конструктивностью, быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, уметь самостоятельно принимать решения в ситуации выбора, чтобы успешно реализовать профессиональный и личностный потенциал.

Подготовка учителя к сложной профессиональной деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных его личностным потребностям и квалификационным требованиям.

Успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров в немалой степени способствует гибкая и мобильная система наставничества в рамках образовательной организации, которая способна оптимизировать процесс адаптации молодого специалиста и его профессионального становления, наладить и укрепить связи нового сотрудника с организацией, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Это перспективное направление, пришедшее к нам из советских времён, в условиях реализации федерального проекта «Учитель будущего» и внедрения национальной системы профессионального роста педагогических работников

имеет место тенденция к переосмыслению ценностного и целевого назначения феномена «наставничество». Наставничество вступает в новый этап своего развития, привлекая к себе внимание: повышается его существенная роль и интерес к наставнической деятельности, развивается спрос на высокоэффективных наставников, их выделяют в отдельную группу, призванную решать задачи сопровождения и поддержки молодых специалистов, находящихся на этапе адаптации [1].

Также система наставничества решает отчасти проблему старения персонала, поскольку делает процесс «вхождения» в профессию менее болезненным и длительным, позволяя закрепиться молодым специалистам в профессии. С другой стороны, опыт работы в качестве наставника, возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания.

Овладение специальностью на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных функциональных компетенций педагога и классного руководителя, знакомство с нормативной правовой базой образовательного процесса, формирование профессионально значимых качеств. Вместе с тем, начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие обучающихся, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы образовательной организации, педагогического коллектива. Профессионально построенная работа с молодым специалистом уже с первого дня его пребывания в организации образования – один из факторов успешного вхождения в профессиональную среду и закрепления в образовательной организации. Таким образом, грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых специалистов, но и содействует развитию организации.

Цель издания – дать ориентиры педагогу-наставнику, которые помогут бы определить основные черты, присущие наставничеству, функции, задачи наставника, его роль в процессе адаптации молодых специалистов, исходя из условий образовательной организации и потенциала молодого специалиста, а также содействовать наиболее скорейшему профессиональному становлению молодого педагога.

Нормативно-правовые основы наставничества

Социальная роль и значимость наставничества в процессе адаптации и профессионального становления молодого учителя признаются приоритетными на государственном уровне, о чём свидетельствуют важнейшие инициативы и нормативные документы, имеющие стратегическое значение в наши дни. Положения, способствующие решению задачи совершенствования системы наставничества, содержатся в документах, определяющих и региональную политику в области образования по данному направлению. Назовём лишь некоторые из них, свидетельствующие о развитии института наставничества:

- Федеральный закон от 29.12. 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 28, 47, 48);
- Концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов, утвержденная Президентом РФ 03.04.2012 № Пр-827;
- Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе от 2014 г.;
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642;
- Постановление Совета Федерации Федерального собрания РФ от 10.07.2019 № 261-СФ «О ходе реализации национального проекта «Образование»;
- Постановление Администрации Смоленской области от 26 июля 2013 г. № 602 «О внесении изменений в Региональную комплексную программу развития профессионального образования на 2011 - 2015 годы», где речь идёт об организации школы наставничества для молодых работников в первый год работы;
- Приказ Департамента Смоленской области по образованию, науке и делам молодежи от 20 октября 2015 г. № 936 «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей в Смоленской области до 2020 года», в котором подчёркивается необходимость привлечения в сферу дополнительного образования детей молодых специалистов, их профессионального и творческого развития посредством обеспечения социально-экономической поддержки и применения различных форм постдипломного сопровождения и наставничества.

Государственная награда лучшим наставникам молодёжи – знак отличия «За наставничество», – учреждённая Указом Президента Российской Федерации от 15.03.2018 № 107, свидетельствует о роли наставничества и внимании к вопросам профессионального становления молодого учителя в

современном образовании.

Таким образом, на государственном уровне отмечается эффективная роль наставничества, с одной стороны, в развитии профессионального мастерства молодых педагогов, с другой – в формировании эффективной системы распространения лучших образовательных практик наставников в формате непрерывного образования.

Рассмотрим подробнее ключевые понятия, связанные с феноменом «наставничество», что позволит более основательно познакомиться с методическим материалом.

Система наставничества представляет собой значимое социально-педагогическое явление, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта, своего рода, форму преемственности поколений [2].

По сути, наставничество понимается как процесс сопровождения молодого специалиста, способствующий его адаптации и профессиональному становлению [3].

В педагогике наставничество рассматривается как один из способов введения молодого специалиста в профессию.

Наставничество является особым видом педагогической деятельности, основанной на поддержке и сотрудничестве, и представляет собой последовательность целесообразных действий наставника, направленных на успешную адаптацию молодого специалиста и его профессиональное становление [3].

Заслуживает внимания подход целого ряда учёных-исследователей, подчёркивающих, что **наставничество** – длительный, поэтапный, целенаправленный процесс развития и становления личности молодого учителя, его профессионального и общечеловеческого кругозора, духовности, способствующий его профессиональной адаптации, усилению мотивации к выбранной специальности и профессиональному становлению [4].

С точки зрения психологической науки наставничество рассматривается как механизм преемственности в профессиональной среде: являясь носителем ценностей профессионального сообщества, наставник осуществляет передачу молодым специалистам накопленных знаний и навыков в контексте их профессионального развития [3].

Как следует из цитированного выше определения, наставничество – это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

В этой связи следует обратить внимание на определение понятия

«профессиональная адаптация педагога», поскольку именно оно разъясняет содержание одного из направлений наставничества как процесса активного приспособления личности педагога к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установления взаимоотношений с педагогическим, родительским коллективами, с воспитанниками [1]. Следует заметить, что профессиональная адаптация зависит не только от приобретения знаний и сформированности профессиональных умений и навыков, но и от наличия профессионально значимых личностных качеств.

Главными субъектами взаимодействия наставнической деятельности являются наставник и молодой специалист.

Наставник – это опытный педагогический работник, обладающий профессионализмом, показывающий стабильно высокие результаты работы, владеющий необходимыми профессионально значимыми качествами, готовый делиться своим профессиональным опытом, способный оказать молодому специалисту неотложную практическую помощь на рабочем месте, повысить его теоретическую и профессиональную компетентность.

Молодой специалист в системе образования – начинающий педагогический работник, имеющий высшее или среднее специальное педагогическое образование, владеющий профессионально-педагогическими компетенциями.

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательной организации:

- впервые принятыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательные организации по распределению;
- молодым учителям, пришедшим учителям после перерыва в педагогической деятельности;
- неспециалистам.

Обратим внимание на тот факт, что наставничество – это двусторонний, взаимообогащающий, взаимонаправленный процесс, который носит субъект-субъектный характер и который необходим наставнику не менее, чем его подопечному [1].

Соблюдение **основополагающих принципов наставничества**, затрагивающих все аспекты наставнической деятельности, **а именно** – конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого учителя, добровольность, взаимный интерес к наставничеству – в немалой степени способствует обеспечению результативности системы

наставничества [2].

В дополнение к вышеперечисленным факторам, оказывающим влияние на профессиональное становление молодого педагога, необходимо отметить тот факт, что образовательная организация является центральным звеном, в котором обеспечивается профессиональная адаптация молодых специалистов. Задача образовательной организации – помочь начинающему педагогу осознать себя способным, талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать лучшие личностные и высокие профессиональные результаты.

Созданию образовательного пространства, где молодые педагоги могли бы реализовать себя, а система работы с начинающими педагогами приносила бы более ощутимые результаты, могут способствовать ряд локальных документов, к которым относятся:

- Положение о наставничестве и молодых специалистах;
- План работы с молодыми специалистами / Дорожная карта по методическому сопровождению молодых специалистов;
- Приказ о закреплении за молодыми специалистами учителей-наставников;
- План работы наставника с молодым специалистом;
- Портфолио молодого педагога.

Вашему вниманию предлагается составленная с опорой на приведенные выше нормативно-правовые основы и регламентирующие локальные акты структура наставнической деятельности, совокупность компонентов которой содействует развитию и совершенствованию наставничества среди молодых специалистов в образовательной организации.

Организация работы по адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов в условиях общеобразовательной организации, направленная на их профессиональный рост и успешное вхождение в профессию

Прежде чем перейти к рассмотрению спроектированных компонентов структуры наставнической деятельности, необходимо помнить о том, что наставничество будет способствовать профессиональному становлению молодого учителя, если в образовательной организации будут учтены следующие **факторы**:

- осуществляется целенаправленная подготовка управленческих и педагогических работников для наставнической деятельности;
- наставническая деятельность выстраивается поэтапно, в соответствии с

логикой проектирования динамики профессионального становления молодого педагога в сфере самообразования;

- при реализации наставнической деятельности обеспечивается свободный выбор наставника и обучаемого; формируется устойчивый интерес к институту наставничества, обеспечивается конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого учителя;

- наставническая деятельность способствует творческой самореализации наставника и молодого педагога;

- критериями профессионального становления молодого учителя выступает уровень личностно-значимого восхождения его и наставника к вершинам профессионализма, непрерывного саморазвития;

- в процессе реализации наставнической деятельности используются коллективные, групповые и индивидуальные формы образовательной деятельности.

Безусловно, вышеозначенные факторы призваны сыграть определенную роль в становлении молодого учителя и должны учитываться при организации наставнической деятельности в образовательной организации. Однако наставническая деятельность будет более эффективной, если все те, кто причастен к ней, будут понимать её **сущностные характеристики**.

Поэтому в рамках данного пособия мы рассматриваем особенности организационной работы по адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов в условиях общеобразовательной организации **через спроектированную систему наставнической деятельности** в рамках следующих компонентов структуры: субъекты наставнической деятельности, их характеристики, роли, мотивы, цели и результаты наставнической деятельности; содержание деятельности; факторы и принципы успешного взаимодействия; основные контексты реализации; этапы; методы работы.

Субъектами наставнической деятельности являются наставник (как правило, более старший по возрасту, обладающий важными для подопечного знаниями, опытом, ресурсами и испытывающий потребность в их трансляции) и подопечный или наставляемый (имеющий определенные потребности развития, для удовлетворения которых ему недостаточно имеющихся знаний, опыта, ресурсов, возможностей и необходимы индивидуальная поддержка, сопровождение со стороны более старшего и опытного) [2].

Наставник как пример для подражания обладает важными для подопечного знаниями, опытом, ресурсами, ориентирован на работу с людьми и саморазвитие, открыт новым идеям, адаптивен, пользуется доверием, уважением, ему присущи такие качества, как ответственность, самостоятельность.

Подопечный как субъект собственного развития испытывает дефицит знаний, опыта, ресурсов, а, следовательно, испытывает потребность в наставнике, индивидуальной поддержке, но при этом он ориентирован на развитие, открыт новым идеям.

В соответствии с вышеназванными характерными чертами наставник и подопечный по мере саморазвития и самосовершенствования принимают и «проживают» определённые ролевые педагогические позиции:

- наставник: старший друг, коллега, товарищ; консультант; конструктивный критик; фасилитатор; «родитель»; учитель; вдохновитель.
- подопечный: младший коллега, товарищ, друг; ассистент; «подмастерье», ученик.

Определим **цель наставнической деятельности** как личностное и профессиональное развитие и успешное становление молодого специалиста.

Сообразно с целью можно определить в качестве **задач**, стоящих как перед образовательной организацией, так и решаемых наставником, создание условий, способствующих:

- сокращению сроков адаптации;
- устранению или минимизации факторов, препятствующих развитию;
- удовлетворению потребности в принятии, признании, одобрении;
- реализации потенциала;
- повышению уровня самостоятельности и социализации [2].

Для осуществления системности в работе наставников с молодыми специалистами целесообразно определить **содержание деятельности** и выделить основные взаимосвязанные направления, связанные с оказанием помощи в:

- изучении нормативно-правовых документов;
- изучении и внедрении в практику образовательной организации передового педагогического опыта;
- совершенствовании теоретических знаний и практических умений, педагогического мастерства;
- ознакомлении с новыми достижениями психолого-педагогической науки и методики преподавания предмета;
- изучении и анализе учебных программ, учебников, пособий, методических рекомендаций, требований к современному уроку/занятию;
- освоении современных требований к внеурочной работе по предмету;
- овладении учебным материалом и организации собственного учебно-познавательного процесса;
- овладении новыми формами и методами оценивания учебных достижений обучающихся и т.д.

Рассмотрев содержание деятельности, остановимся на **обязанностях субъектов взаимодействия**. Как участие в наставнической деятельности может и должно стать для подопечного одним из аспектов мотивации к самореализации, саморазвитию и познанию себя и своих возможностей? Ответ на этот непростой вопрос может быть один: необходимо функционально грамотное методическое сопровождение молодого специалиста, обеспечивающее оптимальные условия для реализации возможности проявить себя, проверить собственную конкурентоспособность, самоопределиться.

В этой связи **педагогу-наставнику** необходимо, во-первых, обратить внимание молодого педагога на одни из самых «болевых точек»: организацию образовательного процесса, ведение школьной документации, разработка рабочих программ по предмету/предметам, подготовка современного урока, его анализ и самоанализ.

Анализ урока требует специальных знаний, умений, особого отношения к этому процессу. Самоанализ урока дает учителю возможность критически отнестись к своей деятельности, закрепить успешные приемы и методы, устранить недостатки в своей работе. Постоянный самоанализ учителем своих педагогических действий – важное условие совершенствования педагогического мастерства. Научить начинающего педагога этому – ещё одна из задач наставника.

Далее наставник должен обеспечить поддержку молодому специалисту в следующих направлениях:

- освоение современных образовательных технологий и применение их в образовательном процессе;
- организация работы с одаренными учащимися, неуспевающими учащимися, родителями;
- организация внеурочной деятельности, проведение родительского собрания, внеклассных мероприятий;
- участие в методической работе, организация самообразовательной работы по методической теме;
- подготовка к предстоящей аттестации на квалификационную категорию.

Как было сказано выше, наставник – это педагог, обладающий нравственными и профессиональными качествами, практическими знаниями и опытом. Наставник – опытный специалист в части знания требований законодательства в сфере образования, локальных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности. Он – профессионал, знающий и умеющий:

- разрабатывать перспективный план и план работы на учебный год по

работе с молодым специалистом, а также план его профессионального становления с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом уроков/занятий и внеурочных мероприятий;

- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в организации образования, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, выполнения плана профессионального становления [6].

При этом наставник должен обладать профессионально важными качествами, такими, как креативность, эмоционально-волевая устойчивость, моральная нормативность, мотивация достижения, поведенческая регуляция, лидерство, ответственность, ориентация на стабильность места работы, Организаторские способности также необходимы учителю-наставнику. Однако созданию психологически комфортных условий для становления молодого специалиста способствуют такие личные качества, как доброжелательность, корректность, тактичность.

Обратимся к **обязанностям молодого специалиста**. Обратимся к **обязанностям молодого специалиста**. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативную документацию, нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности образовательной организации, функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника продуктивным методам и формам работы, правильно строить взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой профессиональный и культурный уровень;

– отчитываться о своей работе перед наставником.

Рассмотрим пути и средства достижения наиболее значимых результатов в процессе сопровождения молодого педагога в условиях образовательной организации.

Профессиональное становление молодого учителя может включать в себя несколько этапов; при этом на каждом этапе наставнику необходимо решать определённые задачи:

I этап – «адаптационный».

Задачи наставника: определить уровень сформированности профессионально-значимых качеств, разработать адаптационную программу профессионального становления молодого специалиста.

По сути, это – этап знакомства. На этом этапе формируются основы взаимодействия: наставник определяет обязанности и полномочия молодого педагога, выявляет недостатки в его компетентностях, чтобы выработать программу адаптации [3]. Это один из важнейших этапов, где наставник разрабатывает программу адаптации молодого учителя. Ряд ученых-исследователей называют этот этап **мотивационно-целевым**, поскольку он определяет готовность педагога на развитие и самореализацию в профессии, осмысление личностных позиций.

II этап – «проектировочный».

Задачи наставника: сформировать потребности у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе.

Наставник работает над реализацией программы адаптации, осуществляет корректировку профессиональных компетентностей молодого учителя, помогает разработать программу самосовершенствования.

На этом этапе формируются умения молодого учителя активно использовать полученные знания в практической профессиональной деятельности, проектировать и реализовывать планы своего профессионального роста.

По поводу этапа хочется отметить тот факт, что в процессе его реализации раскрываются особенности коммуникативной деятельности молодого учителя, специфика его взаимодействия с учащимися и другими субъектами учебно-воспитательного процесса.

Этот этап имеет особое значение не только для молодого специалиста, но и для наставника. Не случайно исследователи называют его «этапом развития деятельности, направленным на удовлетворение потребностей субъектов» [2].

III этап – «контрольно-оценочный».

Задачи наставника: сформировать у молодого учителя способность и

стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием.

По сути, это итоговый этап, на котором наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет готовность молодого учителя к выполнению своих функциональных обязанностей. Это этап достижения результатов, их осмысления и оценки, приобретения молодым специалистом нового статуса. Неслучайно его называют **диагностико-рефлексивным**, позволяющим сформировать умение педагогической рефлексии.

Поэтапное решение наставником вышеназванных задач, взаимосвязанных и взаимообусловленных, позволит сократить сроки адаптации молодых специалистов к профессии, что, в свою очередь, способствует сокращению сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию по должности, а также повышению уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества.

В соответствии с вышеупомянутыми этапами работы наставника и молодого специалиста имеет смысл выделить, в свою очередь, **уровни профессионального становления молодого учителя:**

- *нормативный*, характеризующийся умением учителя рационально и эффективно использовать передовой педагогический опыт, рекомендации ученых, знанием нормативно-правовых документов различного уровня, регламентирующих образовательную деятельность;

- *творческий*, характеризующийся наличием стремления к профессиональному росту, мотивации к разным способам повышения квалификации;

- *инновационный*, характеризующийся свободным владением современными образовательными технологиями, наличием способности сочетать научный поиск и практику, исследовательский подход к образовательному процессу; на данном уровне педагог в состоянии разработать собственный образовательный продукт, например, программу, методические рекомендации, авторскую методику обучения (или воспитания) [5].

Однако решая намеченные задачи, наставнику необходимо помнить, что сегодня, в связи с инновационными процессами, происходящими последние годы в образовании и отразившимися, в том числе, и на системе наставничества, претерпевают изменения целый ряд его сущностных характеристик – признаки, функции, принципы, уровни профессионального становления и критерии их оценки. Она становится более мобильной, гибкой в

организации, без прописанного набора правил или требований и деятельность наставника рассматривается как важное общественное поручение.

Сообразно с этим выделяются следующие **основные признаки**, присущие наставничеству:

- **гибкость в организации**, без прописанного набора правил или требований; может реализовываться в различных ситуациях, разными методами; стиль обучения не регламентирован трудовыми соглашениями и деятельность наставника рассматривается как важное общественное поручение;

- **его ориентированность**, направленная на повышение профессионализма в период адаптации молодого специалиста, а не на изменение его личности;

- **эффективность**, предполагающая систему «обратной связи», поскольку наставничество – это двусторонний процесс, необходимый наставнику не менее, чем его подопечному.

Если говорить об основных функциях наставничества, можно выделить наиболее типичные:

- социально-психологическая, предполагающая создание благоприятной атмосферы, оказание помощи молодому специалисту в выстраивании отношений с коллегами;

- дидактическая, обеспечивающая методическое сопровождение процесса профессионального становления молодого специалиста;

- эталонная, указывающая на тот факт, что наставник является примером для подражания в профессиональной деятельности.

Среди **методов** наставничества в научных источниках чаще всего упоминаются:

- интерактивные (беседа, диалог, дискуссия);
- методы проблемного обучения;
- метод проектов;
- кейс-метод с анализом практических ситуаций;
- консультирование;
- инструктирование;
- демонстрация действий и поведения;
- «научение через наблюдение»;
- наблюдение и анализ деятельности наставника;
- персонализированная имитация;
- рефлексия и анализ деятельности подопечного.

Большое внимание педагог-наставник уделяет **методическим формам** работы с молодыми педагогами. Сегодня молодым учителям интересны новые, «модернизированные» **формы работы**: психологические тренинги, творческие

лаборатории, деловые игры, диспуты, конкурсы, «круглые столы» совместно с родителями и учениками, мозговые штурмы, презентации себя как учителя и классного руководителя, мастер-классы, семинары для молодых специалистов с целью обмена опытом и делового сотрудничества.

Определенную роль в становлении молодого учителя играет его участие в методических мероприятиях школы: методические дни, методические недели, профессиональные конкурсы, школьные семинары, научно-практические конференции, открытые уроки опытных учителей, сетевые сообщества педагогов – неполный перечень методических мероприятий, которые могут проходить в образовательной организации по повышению педагогического мастерства начинающих педагогов.

В этой связи можно рекомендовать как молодому специалисту, так и учителю-наставнику использовать в качестве формы совершенствования профессионального мастерства курсы повышения квалификации по программе для наставников и молодых учителей, способствующих их творческой реализации, проводимых на базе ГАУ ДПО СОИРО.

Одной из эффективных форм методической работы является создание портфолио учителя. Учитель-наставник обязан помочь разработать портфолио молодому педагогу, куда молодой специалист будет вносить педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки, мероприятия.

Портфолио позволяет наставнику, и молодому педагогу увидеть динамику в профессиональном развитии в процессе наставнической деятельности, определить уровень повышения профессионализма педагога, уровень самоорганизации, самореализации, развитие коммуникативных навыков. Кроме того на основе анализа портфолио наставник делает выводы относительно отбора форм и методов работы с начинающим учителем, объективно оценивать результаты профессионального роста молодого педагога.

Для организации эффективной наставнической деятельности необходимо разработать **критерии профессионального становления молодого педагога.**

Качество профессионального становления может измеряться следующими критериями:

- *познавательный*, характеризующийся степенью выраженности профессиональных интересов и способностей, направленностью мышления на решение педагогических задач, стремлением к преобразовательной деятельности, творческим подходом к постановке и достижению целей;
- *деятельностный*, показывающий степень развития самостоятельности, инициативности, ответственности, целенаправленности и других качеств личности, характеризующих ее активность;
- *регулятивный*, определяющий становление профессиональной

рефлексии молодого учителя как важнейшего качества регуляции;

– *нравственно-ценностный*, ориентированный на системность культурно-исторических знаний, гуманистическую направленность мышления, поведения и деятельности, социальную активность, моральные и ценностные ориентации личности;

– *креативный*, показывающий творческое отношение к труду, способность внедрять в трудовой процесс инновационные технологии, готовность к самообразованию, интеллектуальная активность [5].

В условиях внедрения системы наставничества главным результатом деятельности становится актуализация потребности молодого педагога в саморазвитии, самосовершенствовании, самоактуализации.

Результаты наставнической деятельности в каждом конкретном случае могут быть очень индивидуальны и даже уникальны:

– связанные с продуктивностью деятельности подопечного, его поведением и поступками (например, повышение самостоятельности);

– связанные с психологическими установками и формированием чувства положительного отношения (например, к учебе, труду, учебному заведению, месту работы);

– связанные со сбережением здоровья (например, преодоление стресса, получение эмоциональной поддержки);

– связанные с межличностными отношениями (например, удовлетворение потребности в признании, принятии, эмоциональных контактах, проявлении дружбы);

– связанные с мотивацией и целевыми установками (например, формирование положительной мотивации и стремления к развитию и реализации потенциала посредством личного примера наставника, поддержки);

– связанные с профессиональным и карьерным ростом (например, повышение уровня профессиональной компетентности, укрепление профессиональных связей; профессиональное самоопределение) [2].

Подводя итог вышесказанному, на наш взгляд, необходимо обратить внимание ещё на один фактор, имеющий большое значение в процессе профессионализации, а именно – отношения в системе «наставник – молодой специалист».

К условиям успешного взаимодействия субъектов наставнической деятельности можно отнести соблюдение принципов добровольности, наличие объединяющих факторов, таких, как общность интересов, взаимная заинтересованность и симпатия, взаимное уважение и доверие, эмоциональная близость и чувство привязанности, совместная деятельность, а также готовность к наставническому взаимодействию (для наставника: ориентация на

работу с людьми и саморазвитие, ответственность, адаптивность, открытость новым идеям; для подопечного: ориентация на развитие, открытость новым идеям [2]. Именно межличностные отношения оказывают влияние на формирование у начинающего профессионала личностного смысла профессии.

Заключительные положения

Таким образом, в данном пособии выделены сущностные характеристики наставничества как особого вида педагогической деятельности. Отмечено, что в основе наставнической деятельности лежат субъект-субъектные отношения более старшего, обладающего знанием, опытом и мудростью наставника и подопечного, для удовлетворения индивидуальных потребностей (познавательных, психологических, эмоциональных, социальных, духовных, образовательных, профессиональных и др.) которого необходимы мотивирующая обучающая среда, индивидуальная поддержка и сопровождение.

Важно отметить, что наставническая деятельность характеризуется долговременностью, наличием общего интереса, взаимного уважения и доверия, добровольностью, эмпатией, взаимной заинтересованностью, готовностью к наставническому взаимодействию и, тем самым, отличается от любого другого вида деятельности.

В процессе наставнической деятельности учителя-наставники развивают собственные профессиональные качества – методологические, методические, психолого-педагогические, информационные, тем самым, способствуя повышению профессионального уровня кадрового потенциала образовательной организации.

На основании вышесказанного можно сделать вывод о том, что наставничество как системообразующий фактор в профессиональном становлении молодого специалиста, затрагивая интересы трех субъектов взаимодействия – молодого педагога, учителя-наставника и школы, помогает руководителям школ в более быстром и качественном решении задач, связанных с управлением кадровым потенциалом образовательной организации.

Положение о наставничестве и молодых специалистах

(Вариант)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано для МБОУ «СШ № ...» в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Законом РФ от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Уставом школы регламентирует деятельность педагогов

1.2. Школьное наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами.

Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист – выпускник, получивший среднее специальное или высшее образование по дневной форме обучения за счет средств республиканского и(или) местного бюджета и направленный на работу по распределению.

1.3. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания предметной специализации и методики преподавания.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью школьного наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым учителям в их профессиональной адаптации и профессиональном становлении.

2.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в учреждении образования;
- ускорение процесса профессиональной адаптации педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива учреждения образования и правил поведения в учреждении образования, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя учреждения образования.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель директора по методической работе и руководители предметных методических объединений, в которых организуется наставничество.

3.3. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников учреждения образования:

- впервые принятыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в учреждениях образования;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в учреждения образования по распределению.

3.4. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым педагогом в период наставничества. Оценка дается во время промежуточного и итогового контроля.

4. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственные и локальные нормативные акты, определяющие права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать перспективный план и план работы на учебный год по работе с молодым специалистом;
- совместно с молодым специалистом разрабатывать план профессионального становления последнего с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом уроков/занятий и внеурочных мероприятий, выполнение плана профессионального становления;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в учреждении образования, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчёт по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

5. Обязанности молодого специалиста

5.1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании методического совета и утверждается приказом руководителя учреждения образования.

5.2. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативную документацию, нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности учреждения образования, функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой профессиональный и культурный уровень;

- отчитываться о своей работе перед наставником.

6. Руководство работой наставника

6.1. Организация работы наставников и контроль за их деятельностью возлагается на заместителя директора учреждения образования по методической работе.

6.2. Заместитель директора по методической работе обязан:

- представить назначенного молодого специалиста педагогам учреждения образования;

- объявить приказ о закреплении за ним наставника;

- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закреплённым за ним наставником;

- посетить отдельные уроки/занятия и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;

- организовать обучение наставников передовым формам и методам работы, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;

- изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;
- определить меры поощрения наставников.

План работы с молодыми специалистами

(Вариант)

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

Задачи:

- продолжить формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний;
- помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс;
- ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Прогнозируемый результат:

- овладение умением планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую;
- становление молодого учителя как учителя-профессионала;
- повышение методической, интеллектуальной культуры учителя;
- овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
- освоение умения проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные, консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы, семинары, открытые уроки;
- презентации, защита проектов;

- анкетирование, микроисследования.

Основные виды деятельности:

- организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы;
- проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков;
- привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений;
- посещение уроков молодых специалистов;
- отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика;
- организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

**Перспективный индивидуальный план самообразования
молодого специалиста на ... уч. г.г.**

(Вариант)

Методическая тема школы: _____

Методическая тема МО: _____

Методическая тема учителя: _____

Цель: _____

Задачи:

1. _____
2. _____
3. _____

Ожидаемые результаты: _____

Направления самообразования:

1. Профессиональное (например, изучить новые программы и учебники, уяснить их особенности и требования, познакомиться с новыми образовательными технологиями, повышать квалификацию на курсах для учителей).
2. Психолого-педагогическое (например, совершенствовать свои знания в области классической и современной психологии и педагогики).
3. Методическое (например, совершенствовать знания современного содержания образования учащихся по ..., знакомиться с продуктивными формами, методами и приёмами обучения, организовать работу с одарёнными

детьми и принимать участие в научно-практических конференциях, конкурсах творческих работ, олимпиадах, изучать опыт работы лучших учителей, посещать уроки коллег, проводить самоанализ профессиональной деятельности, создать собственную базу лучших сценариев уроков).

Портфолио молодого специалиста

№ п/п	Разделы	Содержание
1.	Общие сведения о педагоге	Резюме
		Копия диплома об образовании с приложением
		Копия документа, удостоверяющего личность
		Копии сертификатов о прохождении курсов повышения квалификации, обучении
		Копии грамот, благодарственных писем
2.	Научно-методическая деятельность	План работы профессионального становления молодого специалиста
		Перспективный план самообразования
		План работы с одаренными детьми
		План коррекционной работы со слабоуспевающими детьми
		Доклады выступлений на заседании УМО
		Доклады выступлений на заседании Педагогического совета
		Разработки открытых уроков, внеклассных мероприятий
		Материалы по теме самообразования
3.	Учебно-воспитательная деятельность	Разработки открытых классных часов, внеклассных воспитательных мероприятий
		Копии грамот классного коллектива
4.	Результаты педагогической деятельности, мониторингов	Мониторинг успеваемости по предмету по итогам учебных периодов, года
		Мониторинг достижений одаренных учащихся

Опросник
«Оценка готовности и адаптированности личности
к педагогической деятельности»

Дементьева Ю.
Симонов В.

<https://psy.1sept.ru/article.php?ID=200501218>

Данный опросник позволяет диагностировать качества, способствующие профессиональному личностному самоопределению молодого специалиста. При тестировании выбирайте номера тех вопросов, на которые вы даете положительный ответ, и записывайте их друг за другом в столбик. Ключ к данному опроснику и пример диагностирования приводятся в ниже.

1. Умеете ли вы владеть собой в трудных или неприятных для вас жизненных ситуациях?
2. Засыпаете ли вы одинаково легко, ложась спать в разное время суток?
3. Вы всегда терпеливо и благожелательно слушаете ответ учащегося, о котором знаете, что он все списал?
4. Любите ли вы оживленную обстановку в классе?
5. Охотно ли вы выступаете на собраниях, конференциях, семинарах?
6. Используете ли вы нетрадиционные методы и приемы в учебно-воспитательной работе?
7. Легко ли вы привыкаете к иному распорядку дня?
8. Можете ли вы быстро сорганизоваться, собраться?
9. Вы никогда не опаздывали на занятия?
10. Можете ли вы выполнять работу в конце дня так же легко и свободно, как и в его начале?
11. Способны ли вы заставить себя выполнять рискованное для вас действие?
12. Можете ли вы не отказаться от своих намерений, если это не нравится руководству?
13. Охотно ли вы участвуете в конкурсах, соревнованиях и т.п.?
14. Легко ли вы переходите в течение дня от одного вида занятий к другому?
15. Вы всегда твердо уверены, что справитесь с любым делом?
16. Воздерживаетесь ли вы от вмешательства в спор, если понимаете, что лучше «не добавлять масла в огонь»?
17. Легко ли вы восстанавливаете душевное равновесие после поражения?
18. Быстро ли вы привыкаете к новому содержанию или новому месту

работы?

19. В состоянии ли вы долго ждать, например в очереди?

20. Способны ли вы к риску в своей повседневной жизни?

21. В состоянии ли вы, допустив ошибку, быстро собраться и исправить ее?

22. Часто ли вам удается сдержать свой гнев?

23. Вы всегда следуете рекомендациям руководства?

24. Вы воздерживаетесь от того или иного действия до момента одобрения его со стороны руководства?

25. Легко ли вы меняете методику и ритм работы?

26. Хватает ли вам непродолжительного отдыха для восстановления сил?

27. Умеете ли вы приспосабливаться к работе в неблагоприятных и сложных условиях?

28. Хотите ли вы иметь опубликованные работы?

29. Вы всегда прощаете людям их ошибки?

30. Умеете ли вы, когда это требуется, приспособиться к окружающим?

31. Имеете ли вы опубликованные работы?

32. В состоянии ли вы работать длительное время без перерыва?

33. Способны ли вы воздержаться во время спора от эмоциональных и неконкретных аргументов?

34. Случалось ли вам вносить элементы новизны в работу по личной инициативе?

35. Легко ли вы приспосабливаетесь к различным стилям работы ваших руководителей?

36. Начинаете ли вы работать на занятиях сразу и в полную силу?

37. Легко ли вам одновременно выполнять несколько действий (помогать учащемуся, слушать ответ и одновременно отвечать на вопросы и т.п.)?

38. Можно ли вас спровоцировать на новое, неизвестное дело?

39. Вам удастся преодолеть накопившуюся усталость при входе на очередное занятие?

40. Легко ли вы сходитесь с новыми коллегами по работе?

41. Можете ли вы интенсивно работать продолжительное время?

42. Добиваетесь ли вы на открытых занятиях более высокого результата, чем на обычных?

43. Можете ли вы изменить уже принятое решение под влиянием мнения руководителя?

44. Можно ли сказать, что вы исполнительный работник?

45. Охотно ли вы выступаете на педсоветах, конференциях, родительских собраниях?

46. Трудно ли вас вывести из равновесия?
47. Быстро ли вы втягиваетесь в работу после некоторого перерыва (болезнь, каникулы, отпуск и т.п.)?
48. Легко ли вы приспосабливаетесь к переменам в настроении начальства?
49. Удастся ли вам без особых усилий переносить длительную, монотонную работу?
50. Легко ли вы осуществляете деятельность, требующую определенных усилий с вашей стороны?
51. Вы всегда приходите на помощь коллеге?
52. Удастся ли вам, если этого требуют обстоятельства, сдерживать свою злость или раздражение?
53. Способны ли вы преподавать в течение дня шесть–восемь часов подряд?
54. Охотно ли вы меняете места развлечений и отдыха?
55. В состоянии ли вы длительное время сосредотачивать внимание на выполнении какой-либо определенной задачи?
56. Нравится ли вам состязаться со своими коллегами в профессиональной деятельности?
57. Можете ли вы, если это нужно, быстро включиться в работу?
58. Легко ли вы переходите к работе по новым учебным планам, пособиям и т.п.?
59. Удастся ли вам легко приспособиться к педагогическому контролю за вашей работой?
60. Имеете ли вы поощрения за свою педагогическую деятельность?
61. Умеете ли вы проявлять терпение и такт при общении с непонятливыми людьми?
62. Можете ли вы всегда легко общаться с людьми, которых недолюбливаете?
63. Вы всегда спокойно переносите свои поражения, неудачи и провалы?
64. Способны ли вы быстро сосредоточиться перед предстоящими занятиями?
65. Охотно ли вы вводите новые элементы в ход и методику занятий?
66. В своей работе вы можете, в основном, обходиться без помощи других?
67. Легко ли вам удастся приспособиться к более медленному темпу работы, если это необходимо?
68. Могут ли коллеги по работе, учащиеся (студенты) изменить ваше плохое настроение?

69. Вы легко входите в контакт с новой аудиторией?
70. Легко ли вы вступаете в разговор с попутчиками?
71. В состоянии ли вы вести себя спокойно, когда ждете важное решение?
72. Решаетесь ли вы выступить против общепринятого мнения, если вам кажется, что вы правы?
73. Быстро ли вы привыкаете к новому коллективу?
74. Стимулирует ли вас неудача?
75. В состоянии ли вы подавить свое веселье, если это может кого-нибудь задеть?
76. Способны ли вы быстро применить новое, узнав об интересном опыте?
77. Быстро ли вы реагируете на происходящее на занятиях?
78. Легко ли вы организуете первые дни своего отпуска, каникул?
79. Вы всегда легко сохраняете спокойствие при долгом и утомительном ожидании чего-либо?
80. Терпеливы ли вы при работе с медлительными людьми?
81. Часто ли вы бываете уверены в своих силах?
82. Любите ли вы менять места отдыха?
83. Быстро ли вы приступаете к работе, получив новое указание администрации?
84. Склонны ли вы брать инициативу в свои руки, если случается что-либо из ряда вон выходящее?
85. В состоянии ли вы воздержаться от замечаний коллегам по поводу недостатков в их работе?
86. В состоянии ли вы быстро овладеть собой в тяжелые моменты вашей жизни?
87. Терпеливы ли вы при общении с «трудными» учащимися (студентами)?
88. Быстро ли вы просматриваете газеты, журналы, книги?
89. В состоянии ли вы спокойно ждать опаздывающего звонка на занятия или с занятий?
90. Соглашаетесь ли вы без особых внутренних колебаний на болезненные врачебные процедуры?
91. Спокойно ли вы относитесь к неожиданным изменениям в расписании занятий, распорядке дня и т.д.?
92. Охотно ли вы беретесь за деятельность, требующую настойчивости и упорства?
93. Легко ли вы отходите от старых шаблонных методов в вашей работе?
94. Умеете ли вы быстро восстановить свои силы?

В данном тесте диагностируются следующие личностные характеристики будущего или настоящего преподавателя, показывающие степень сформированности и развития его профессиональных личностных качеств:

1. Способность к творчеству	6, 13, 20, 25, 28, 31, 38, 50, 60, 65, 88, 93
2. Работоспособность	10, 26, 32, 36, 37, 41, 47, 49, 53, 57, 64, 94
3. Исполнительность	7, 12, 18, 24, 34, 43, 44, 48, 58, 76, 83, 91
4. Коммуникабельность	4, 16, 30, 40, 68, 69, 70, 75, 80, 82, 85, 87
5. Адаптированность	2, 19, 27, 35, 54, 59, 61, 67, 73, 77, 78, 89
6. Уверенность в своих силах	5, 8, 11, 21, 45, 56, 66, 72, 74, 81, 84, 92
7. Уровень самоуправления	1, 14, 17, 22, 33, 42, 46, 52, 55, 71, 86, 90
8. Коэффициент правдивости (К)	3, 9, 15, 23, 39, 51, 62, 63, 79

Литература

1. Вершловский С. Г. Учитель-методист – наставник стажера: Книга для учителя / С.Г. Вершловский и др. – М.: Просвещение, 2003. [Электронный ресурс]. URL: <http://lib.kmv.ru/katalog/title/112403/>
2. Дудина Е.А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. 2017. – Т. 7, № 5 [Электронный ресурс]. URL: <http://en.sciforedu.ru/system/files/articles/pdf/08dudina5-17z.pdf>
3. Колесниченко К.В. Профессионально важные качества личности наставника молодых специалистов: Автореферат диссертации [Электронный ресурс]. URL: <http://nauka-pedagogika.com/psihologiya-19-00-03/dissertaciya-professionalno-vazhnye-kachestva-lichnosti-nastavnika-molodyh-spetsialistov#ixzz5zqaNngQ5>
4. Круглова И.В. Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя // Педагогическое образование и наука. – 2007. – № 1.
5. Круглова И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: Автореферат диссертации ... кандидата педагогических наук, специальность 13.00.08 <Теория и методика проф. образования>– 2007 – 27 с. [Электронный ресурс]. URL: Российская национальная библиотека (РНБ)
6. Щипунова Н.Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами // Молодой ученый. – 2016. – № 6. [Электронный ресурс]. URL: <https://moluch.ru/archive/110/26995/>

Автор-составитель
Ивенкова Наталья Алексеевна

Методические рекомендации
«Развитие наставничества среди молодых специалистов
в образовательной организации»

Подписано в печать 02.10.2019 г. Бумага офсетная.
Формат 60х84/16. Гарнитура «Times New Roman».
Печать лазерная. Усл. печ. л. 2
Тираж 100 экз.

ГАУ ДПО СОИРО
214000, г. Смоленск, ул. Октябрьской революции, 20а