

З. Ю. Дипломатова, В. Н. Иванов, Г. А. Александрова

НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК УСЛОВИЕ КАРЬЕРНОГО РОСТА УЧИТЕЛЯ

*Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева,
г. Чебоксары, Россия*

Аннотация. В статье описывается организация наставничества в общеобразовательных школах муниципалитета, расположенного в сельской местности, как условие профессионального становления молодого специалиста с последующим выстраиванием карьерного роста. Современная образовательная организация нуждается в пополнении новыми кадрами, соответствующими требованиям профессиональных стандартов «Педагог», «Учитель», «Воспитатель». Для определения реальной ситуации с наставничеством проведено перекрестное анкетирование среди молодых специалистов и администрации общеобразовательной школы, которое позволило выявить проблемы учителей на начальном этапе профессиональной деятельности.

Результаты исследования среди молодых специалистов помогут администрации школы проанализировать свою работу по организации наставничества, принимать управленческие решения по успешной адаптации молодых учителей и разработать рекомендации по эффективной организации наставничества. Стоит обратить внимание на результаты анкетирования высшим и средним профессиональным образовательным организациям в плане пересмотра программы подготовки специалистов. Процесс становления будущего учителя начинается в стенах учебных заведений, профессиональный опыт формируется в ходе взаимодействия с участниками образовательного процесса. Значимая роль в формировании будущего учителя и выстраивании карьерного роста принадлежит наставнику. Взаимодействие между наставником и стажером может быть взаимовыгодным, так как современная молодежь более прогрессивна в применении цифровых ресурсов профессиональной деятельности.

Ключевые слова: педагог, молодой специалист, наставничество, наставник, карьерный рост.

Z. Yu. Diplomatova, V. N. Ivanov, G. A. Aleksandrova

MENTORING IN AN EDUCATIONAL ORGANIZATION AS A CONDITION FOR A TEACHER'S CAREER GROWTH

I. Yakovlev CHSPU, Cheboksary, Russia

Abstract. The article describes the organization of mentoring in secondary schools of a municipality located in rural areas as a condition for the professional development of a young specialist with the subsequent building of career growth. A modern educational organization needs to be replenished with new personnel that meet the requirements of the professional standard "Educator", "Teacher", "Mentor". To determine the real situation of mentoring, a cross-questioning was carried out among young specialists and the administration of a general education school, which made it possible to identify the problems of teachers at the initial stage of professional activity.

The results of the study of the young specialists will help school administrators to analyze their work on mentoring, make management decisions for successful adaptation of young teachers and to develop recommendations for effective mentoring. It is worth paying attention to the results of the questionnaire survey for higher and secondary professional educational organizations in terms of revising the training program for specialists. The process of becoming a future teacher begins within the walls of educational

institutions, professional experience is formed in the course of interaction with participants in the educational process. A mentor plays a significant role in shaping the future teacher and building career growth. The interaction between a mentor and a trainee can be mutually beneficial, since modern youth are more progressive in the use of digital resources in their professional activities.

Keywords: *educator, young specialist, mentoring, mentor, career growth.*

Введение. Успешная адаптация молодых специалистов в общеобразовательных школах во многом зависит от организации наставничества. Освоение профессиональных навыков позволит им качественно выполнять должностные обязанности, выстраивать дальнейшую карьеру. Целью исследования является изучение современной ситуации наставничества в общеобразовательных школах сельской местности. Объект исследования – общеобразовательные школы, расположенные в сельской местности, предмет – организация наставничества как условие карьерного роста. Проблемой исследования является определение факторов, влияющих на эффективность организации наставничества в общеобразовательных школах.

Актуальность исследуемой проблемы. Система образования государства нуждается в обновлении молодыми кадрами. Часто молодые специалисты на начальном этапе своей профессиональной деятельности сталкиваются с трудностями, которые в последующем влияют на профессиональное развитие педагога, его карьерный рост. Своевременная помощь, оказанная со стороны администрации школы по подбору опытного наставника, позволит учителям успешно решать проблемы в начальный период профессионального становления. Любой молодой специалист при поступлении на работу испытывает эмоциональное напряжение, требующее максимального использования внутренних ресурсов. Гибкая и мобильная система наставничества позволяет оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста и сформировать у него навыки саморазвития, самосовершенствования и самореализации. Поддержка наставником молодого учителя заключается в оказании теоретической и практической помощи на рабочем месте, направленной на повышение профессиональной компетентности и планирование карьеры. Практика наставничества в общеобразовательных школах, расположенных в сельской местности, имеет свои особенности, которые, однако, в настоящее время остаются недостаточно изученными. Целью исследования является изучение современной ситуации с наставничеством в общеобразовательных школах сельской местности.

Материал и методы исследования. Для решения поставленной цели использовались общенаучные методы теоретического исследования: анализ, синтез полученной информации, сравнение, обобщение.

Методом эмпирического исследования является анонимное анкетирование администрации школ и молодых специалистов с педагогическим стажем до пяти лет. В исследовании приняли участие 28 молодых учителей и 21 представитель администрации школы (директора, заместители) Моргаушского района Чувашской Республики.

Материалом для исследования послужили публикации по данной тематике. Теоретические аспекты организации наставничества, его роли в профессиональном развитии педагога, методы исследования, формы работы получили отражение в исследованиях многих ученых, в частности, Я. А. Коменского о роли наставника в образовании молодого человека; Н. Н. Булич, Н. А. Корфа, Л. Н. Модзалевского, С. А. Рачинского, Д. И. Тихомирова о проблемах, возникающих у молодых специалистов в период профессионального развития; Ю. В. Кричевского, О. Е. Лебедева, Ю. Л. Львовой, А. А. Мезенцева, Н. В. Немовой, В. А. Сухомлинского о роли наставника в профессиональной деятельности молодого педагога.

В своем исследовании мы опирались на труды С. Я. Батышева, С. Г. Вершловского, Л. Н. Лесохиной, В. Г. Сухобской, в которых рассматривается сущность наставничества;

работы С. Н. Силина, И. Г. Столяр и др. о методах изучения значимости наставника в адаптации молодого учителя. В процессе изучения научных исследований было выявлено, что психолого-педагогические условия наставничества раскрыты в работах И. С. Гичан, С. Н. Иконниковой, Е. М. Павлютенкова, Н. М. Таланчука, А. И. Ходакова, В. М. Шепеля и др. Было установлено, что необходимые условия оказания своевременной помощи молодому учителю описаны 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.

Наставничество как элемент профессионально-педагогического образования рассматривалось в трудах О. А. Абдуллиной, В. И. Загвязинского, И. Ф. Исаева, В. А. Кан-Калика, Н. В. Кузьминой, Л. С. Подымовой, В. А. Сластенина и др.

Е. М. Борисова, Е. А. Климов, А. Н. Леонтьев, А. К. Маркова, Л. М. Митина, В. И. Слободчиков и др. разработали теоретическую основу педагогической поддержки молодого специалиста. В работах С. С. Амировой, О. С. Газман, Л. Н. Куликовой, Н. Е. Мажар, А. Г. Мороз, Н. Г. Никандрова, В. Г. Онушкина, В. А. Сластенина, Ю. И. Турчаниновой, И. Г. Шамсутдиновой и др. отражены результаты исследования процессов личностного и профессионального самоопределения и саморазвития молодого педагога.

Результаты исследования и их обсуждение. В процессе изучения данного вопроса нами было установлено, что наставничество возникло на самых ранних этапах человеческого развития. Взаимодействия, возникающие между старшим и младшим поколениями, были направлены на передачу накопленного опыта и сохранение существующего жизненного уклада.

Исследование показало, что наставничество в отечественной педагогике имеет давнюю историю. В 1950 годах в Советском Союзе оно имело массовый характер. В средних школах к молодому специалисту прикрепляли опытного учителя для оказания ему помощи. Масштабные реформы, касающиеся социально-экономического развития страны, в период перестройки отразились на работе с молодыми специалистами в школе. Наступил период, когда лучшие кадры уходили из профессиональной педагогической деятельности, освобождая места для молодых неопытных учителей. Налаженная ранее работа по наставничеству перестала осуществляться систематически.

При трудоустройстве в образовательные организации педагогические кадры испытывают трудности, некоторые из них не справляются с ними. Практика показывает, что молодые педагоги уходят из школы по ряду причин: сложные взаимоотношения с администрацией и коллегами, родителями и детьми; не устраивает заработная плата; высокая ответственность, отсутствие жилья по месту работы и др. Конфликтные межличностные отношения с участниками образовательного процесса часто становятся причиной ухода молодых учителей из образовательной организации. Своевременная помощь, оказанная стажеру администрацией школы или наставником, безусловно, позволит решить возникающие проблемы.

В настоящее время в Российской Федерации наметился курс на возрождение наставничества. В стране создаются условия для эффективной работы педагогов, в том числе молодых. В 2018 году в России приняты новые национальные проекты федерального масштаба, которые включают в себя три направления: «Человеческий капитал», «Комфортная среда для жизни» и «Экономический рост». Национальный проект «Образование» входит в состав направления «Человеческий капитал». Для успешной реализации поставленных целей и задач запланировано создание условий для развития наставничества.

С 01 декабря 2008 года введена новая система оплаты труда педагогических работников. Согласно данному документу заработная плата учителя складывается из трех частей: оклад, компенсационные выплаты, стимулирующие надбавки. Ставка учителя составляет 18 часов в неделю. В ряде регионов существуют меры государственной поддержки

молодых учителей общеобразовательных учреждений. Например, в Чувашской Республике в течение трех лет молодому учителю устанавливается повышающий коэффициент к размерам окладов за выслугу лет. За этот период он должен овладеть необходимыми практическими навыками организации учебной деятельности, чтобы показатели качества обученности учащихся находились на базовом уровне. Это позволит молодому учителю претендовать на первую квалификационную категорию.

Быстро меняющиеся в последнее время условия жизни и профессиональной деятельности обуславливают потребность в постоянном повышении уровня компетентности молодых специалистов [1]. Так, в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» говорится, что целью наставничества является повышение качества квалификации персонала. Оно осуществляется на рабочем месте и в рабочее время, когда опытные специалисты взаимодействуют с начинающими работниками. Результатом такого взаимодействия становится рост профессиональной компетенции молодого специалиста [10]. Наставничество нужно рассматривать как форму дополнительного профессионального образования [7].

Понятие «молодой специалист» закреплено в законодательных актах. Так, в Законе Чувашской Республики «О государственной молодежной политике» молодым специалистом считается гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет, имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией [5]. Для присвоения статуса молодого специалиста необходимо соблюдать два обязательных признака: дневная форма обучения за счет государственных или региональных средств и направление на работу по распределению в порядке, установленном специальным законодательством. В сфере образования молодым специалистом считают сотрудника, стаж которого менее пяти лет.

В педагогическом энциклопедическом словаре наставничество определяется как процесс передачи опыта и знаний от старших членов общества к младшим. В обязанности наставника входит не только обучение молодого человека по специальности, но и его политическое и нравственное воспитание [8].

В большом толковом словаре русского языка наставничество трактуется как руководство молодыми работниками, осуществляемое опытным специалистом [4]. Наставником считают высококвалифицированного специалиста, профессионала своего дела, опытного работника, от которого сотрудники могут получить совет, поддержку, рекомендацию.

С. Я. Батышев, С. Г. Вершловский, П. Н. Осипов и др. считают, что наставничество – это форма обучения и воспитания начинающих специалистов, осуществляемая опытными людьми на рабочем месте в рабочее время [2], [6], [9].

В западной традиции наставника называют ментором, а молодого специалиста – протеже. Менторство является синонимом понятия «наставничество» [3]. Менторство – это неформальная передача знаний, психологическая поддержка. Оно предполагает длительное неформальное общение между профессионалом и молодым специалистом.

Таким образом, применительно к педагогической деятельности наставничество можно рассматривать как форму дополнительного профессионального образования молодых учителей, осуществляемую опытными педагогами в школе. Наставником является опытный высококвалифицированный педагог, от которого другие учителя могут получить поддержку, профессиональную рекомендацию.

В процессе проведенного нами исследования было установлено, что в Чувашской Республике создана система наставничества и тьюторского сопровождения профессионального становления молодых педагогов. Министерство образования и молодежной политики Чувашской Республики совместно с подведомственным учреждением «Чувашский

республиканский институт образования» разработало методические рекомендации по развитию наставничества в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность на территории Чувашской Республики, а также методические рекомендации по разработке Положения о наставничестве в образовательных организациях. Органы местного самоуправления, ответственные за управление в сфере образования, разработали локальные документы по развитию наставничества в образовательных организациях муниципалитета.

Проведенный нами ретроспективный анализ движения педагогических кадров показал, что за последние пять лет в системе образования Моргаушского муниципалитета были трудоустроены 28 молодых учителей.

Надо подчеркнуть, что комплектование школ педагогическими работниками осуществлялось в основном за счет высвобождения учителей в рамках оптимизации сети образовательных учреждений. Директора и их заместители заинтересованы в комплектовании школ компетентными педагогическими кадрами, в формировании творческого коллектива, соответствующего современным требованиям общества.

За последние годы материально-техническая база школ улучшилась благодаря их участию в различных инновационных и инвестиционных проектах, что в значительной степени позволило улучшить условия работы учителей.

В общеобразовательных школах администрациями учреждений подготовлены нормативно-правовые документы, локальные акты, которые помогают молодым специалистам в начальный период адаптации. Однако ежегодно текучесть молодых учителей наблюдается. За последние пять лет из системы образования муниципалитета в другую сферу деятельности ушли 5 молодых специалистов.

Для определения современной ситуации с наставничеством в общеобразовательных школах сельской местности нами было проведено анкетирование молодых специалистов и членов администрации общеобразовательных школ Моргаушского района Чувашской Республики.

Исследование показало, что в сельских районах доля молодых специалистов составляет 10–15 % от общего количества педагогов. Преобладающее большинство педагогов имеют стаж работы от 25 лет и больше. Они составляют 55–65 % от общего числа педагогических кадров.

Нами было установлено, что во всех школах муниципалитета практикуется наставничество. Данная форма работы закреплена локальными актами образовательных организаций.

В ходе анкетирования было выявлено, что в общеобразовательных школах преобладает индивидуальная форма наставничества, что составляет 86 % от всех образовательных организаций Моргаушского района. В 14 % образовательных организаций существует коллективная форма наставничества. Особенность данной формы заключается в том, что за одним наставником закрепляется несколько молодых специалистов. Это обусловлено особенностями педагогических коллективов.

В процессе анкетирования изучались основания для отбора кандидатур наставников в образовательных организациях. В анкете были предложены варианты ответов на поставленный вопрос. При этом респонденты могли выбрать несколько вариантов одновременно. Отвечая на данный вопрос, 81 % представителей администраций школ ответили, что выбор наставников осуществляется на основе способности и готовности учителя делиться профессиональным опытом. На необходимость отбора по высокому уровню профессиональной подготовки указали 52 % респондентов. Считают, что отбор должен осуществляться по наличию общепризнанных личных достижений и результатов, 43 % опрошенных. Необходимость выбора наставников по стажу профессиональной деятельности в организации

не менее пяти лет отметили 24 % респондентов. Критерий «развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении» для возложения на учителя обязанностей наставника выбрали 14 % представителей администраций школ, принявших участие в анкетировании.

В процессе исследования изучалась организация материального и морального стимулирования наставников в школах. В локальных нормативных актах образовательных организаций отмечается, что наставник имеет право на вознаграждение в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Нами установлено, что 52 % педагогов-наставников получают выплаты разовых премиальных или ежемесячные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда, 43 % наставников были морально простимулированы в форме представления к ведомственным наградам. Только 5 % учителей, осуществляющих наставничество, не получают никаких вознаграждений.

Как известно, в начальный период профессиональной деятельности молодые учителя сталкиваются с трудностями. По оценкам 52 % представителей администраций школ, молодые специалисты имеют проблемы при организации и проведении учебных занятий и родительских собраний; 48 % опрошенных считают, что у них имеются затруднения с поддержанием дисциплины в классе. По мнению 14 % респондентов, у молодых педагогов часто возникают проблемы с родителями обучающихся. Только 9 % анкетированных отметили, что у молодых учителей возникают затруднения в процессе проведения внеклассных и внеурочных мероприятий, а также в отношениях с коллегами.

В ходе исследования нами было выявлено, что во всех школах руководитель приказом закрепляет наставника за молодым специалистом. Организация работы по наставничеству возлагается на заместителя руководителя. Наставник и молодой педагог разрабатывают индивидуальный план профессионального развития.

На основе анкетирования среди представителей администраций школ было установлено, что эффективность работы наставника зависит от срока сопровождения им молодого специалиста. Наставничество сроком менее одного года организовано в 29 % образовательных организаций района, от 1 до 3 лет – в 66 % школ, более 3 лет – в 5 % образовательных организаций.

В процессе анкетирования изучались способы контроля над процессом наставничества. Из предложенных вариантов ответов на вопрос «Каким образом ведется контроль за деятельностью наставника?» 38 % респондентов отметили, что отчеты наставников заслушиваются на школьном методическом объединении; 24 % – на педагогическом совете; 19 % отчитываются перед администрацией школы; в 14 % школ оформляется портфолио молодого специалиста; в 5 % школ все идет самотеком.

На основе анкетирования изучались результаты, достигнутые молодыми специалистами за период профессиональной деятельности под руководством наставника. В итоге были получены следующие ответы:

- имеются значимые личные достижения на районном уровне;
- установлена квалификационная категория;
- участвовали в различных общешкольных, районных мероприятиях профессиональной направленности,
- улучшена дисциплина в классе;
- преодолены трудности в заполнении школьной документации;
- получены значимые результаты среди учеников на предметных олимпиадах и различных конкурсах;
- достигнут педагогический рост качества открытых уроков и внеклассных мероприятий;
- выступали на заседаниях методических объединений;
- участвовали в районном семинаре-практикуме «Клуб молодого учителя»;
- стали лауреатами республиканского профессионального конкурса «Педагогический дебют».

Таким образом, можно сделать вывод, что в сельском муниципалитете ведется работа по наставничеству. Однако следует отметить, что качество работы наставников не всегда соответствует желаемому результату. Причинами являются большая педагогическая нагрузка у учителей-наставников в школе, классное руководство, выполнение общественной работы на селе и в районе и т. д. Все это занимает у педагога-наставника много сил и времени.

В целях изучения отношения молодых специалистов к организации наставничества в школах района нами была разработана анкета из 13 вопросов. В анкетировании приняли участие 28 учителей, из них со стажем менее 1 года – 5 человек, от 1 до 3 лет – 19 человек, от 3 до 5 лет – 4 человека.

На вопрос: «Были ли за Вами закреплены наставники в начальный период профессиональной деятельности?» 82 % участников анкетирования ответили «да»; 3,5 % – «нет»; 14,5 % – «не знаю». Шесть учителей со стажем менее 5 лет проходили адаптацию к педагогической деятельности самостоятельно.

Удовлетворены уровнем профессиональной педагогической подготовки 78,5 % молодых учителей, 21,5 % – удовлетворены частично.

Очень важно знать, что профессиональная деятельность прописана в соответствующих регламентах, которые необходимо четко соблюдать, чтобы повысить ответственность за выполнение работы и предотвратить конфликтные ситуации между участниками образовательного процесса. В ходе анкетирования выявлено, что 96 % молодых учителей ознакомлены со своими должностными обязанностями, 93 % – с учебной нагрузкой, положением об оплате труда, мерами государственной поддержки молодых специалистов, 85 % – с правилами внутреннего трудового распорядка школы, 78,5 % – с уставом учреждения, 71 % – с кодексом профессиональной этики педагога, 68 % – со структурой управления в школе, историей и традициями педагогического коллектива, 46 % – с кодексами, федеральными и региональными законами.

Важное значение для успешной адаптации молодых специалистов имеет создание комфортных условий. Исходя из предложенных вариантов ответов на вопрос: «Какие условия созданы Вам в школе для комфортной работы?», мы получили следующие ответы: 86 % указали четкое определение полномочий, должностных обязанностей, 78,5 % – выделен учебный кабинет, 75 % – доброжелательная атмосфера в коллективе, 64 % – выделена рабочая зона, и материально-техническая база школы соответствует учебной программе, 39 % – гибкий режим работы.

На шестой вопрос: «Какова Ваша педагогическая нагрузка?» 8 молодых учителей ответили, что учебная нагрузка составляет более 18 часов, 8 – учебная нагрузка более 18 часов и классное руководство, 5 – учебная нагрузка менее 18 часов, 3 – учебная нагрузка более 27 часов, 2 – учебная нагрузка 36 часов, 1 – учебная нагрузка более 18 часов и совместительство в другой образовательной организации, 1 – учебная нагрузка более 18 часов, классное руководство и др.

Любой начинающий специалист сталкивается с определенными трудностями в начальный период профессионального становления. В ходе анкетирования было выявлено, что 68 % молодых учителей испытывают трудности с ведением школьной документации, 36 % – с установлением дисциплины в классе, 28,5 % – при организации и проведении учебных занятий, 21 % – при проведении родительских собраний, 18 % – при организации внеурочной деятельности, 14 % – в отношениях с родителями, 3,5 % – в отношениях с коллегами и в проведении классных мероприятий.

В решении профессиональных трудностей, это был следующий вопрос анкеты, помогают заместители руководителей (89 %), директор (71 %), коллеги (68 %), наставник (61 %), друзья по педагогическому университету (14 %), преподаватели педагогического универси-

тета (0 %). Таким образом, реальная ситуация заключается в том, что административные работники школы оказывают помощь молодым учителям в большей степени, чем наставники.

Весьма значимым для молодых учителей является развитие потребности в проектировании профессионального карьерного роста, в совершенствовании профессиональной компетентности. Наставник и администрация школы должны информировать их о возможных перспективах горизонтальной и вертикальной карьеры. В первую очередь рассматривается горизонтальный карьерный рост учителя. Анкетирование показало, что 71 % молодых учителей знают о возможности карьерного роста в образовательной организации, 11 % – не знают, 18 % – догадываются.

Между наставником и обучаемым в процессе взаимодействия складывается межличностное общение, которое позволяет проанализировать сильные и слабые стороны профессиональных качеств молодого учителя, проконтролировать его практическую деятельность, отслеживать его профессиональный рост и коммуникативные навыки. Очень важно, чтобы профессионал вошел в доверие к молодому педагогу, наладил контакт и предложил конструктивные формы и методы взаимодействия.

Регулярность встреч с наставником оценивается молодыми учителями следующим образом: 64 % встречаются ежедневно, 21 % – один раз в неделю, 11 % вообще не встречаются, 4 % – один раз в четверть, 0 % – один раз в месяц. Оценивая продолжительность встреч молодого учителя с наставником, 50 % респондентов указали продолжительность до 1 часа, 28,5 % – до 30 мин, 7 % – до 2 часов, 11 % – более 3 часов, 4 % – до 3 часов.

Так, 79 % молодых учителей указали, что наставник оказывает им методическую помощь, 75 % – консультирует их по просьбе, 43 % – посещает их занятия с последующим анализом и помогает им заполнять школьную документацию, 21 % – помогает им участвовать в конкурсах профессионального мастерства, и они посещают занятия наставников с последующим анализом урока, 7 % считают, что с наставником не взаимодействуют.

Для улучшения работы по организации наставничества и эффективности работы с молодыми специалистами нами был проведен опрос молодых специалистов. Среди пожеланий были следующие варианты: консультация компетентного психолога, обучение навыкам ведения школьной документации, доброжелательные отношения с наставником и коллегами, районные семинары по предметам, увеличение заработной платы, знакомство с коллективом, закрепление наставника за молодым специалистом, разработка графика встреч с наставником. Исходя из указанных предложений, видим, что в ряде общеобразовательных школ наставничество организовано грамотно и содержательно, в некоторых оно носит формальный характер.

Выводы. Вышеизложенное позволяет нам сделать следующие выводы. Во-первых, в настоящее время в России наставничество является одной из приоритетных задач общественного и экономического развития страны. На государственном уровне принят ряд законодательных актов, направленных на развитие наставничества. Реализуются национальные проекты, в которых наставничество рассматривается как условие их успешного осуществления. В стране создаются условия для эффективной адаптации молодых специалистов на рабочих местах.

Во-вторых, молодым специалистом считается человек в возрасте до 30 лет, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией. Статус молодого специалиста подтверждается двумя показателями: дневная форма обучения за счет государственных или региональных средств и направление на работу по распределению в порядке, установленном законодательством. В сфере образования молодым специалистом считают сотрудника, стаж которого менее пяти лет.

В-третьих, наставником является опытный высококвалифицированный педагог, у которого другие учителя могут получить поддержку, профессиональную рекомендацию. Применительно к педагогической деятельности наставничество можно рассматривать как

форму дополнительного профессионального образования молодых учителей, осуществляемую опытными педагогами в школе.

В-четвертых, в сельских районах доля молодых специалистов составляет 10–15 % от общего количества педагогов. Исследование показало, что большинство из них нуждается в профессиональной поддержке. Молодые специалисты испытывают затруднения в проведении уроков и внеклассных мероприятий, родительских собраний и общении с родителями. Установлено, что во всех школах муниципалитета практикуется наставничество. Преобладает индивидуальная форма наставничества, однако существует и коллективная форма. Выбор наставников осуществляется на основе опыта работы и готовности делиться профессиональным опытом. Нами установлено, что не все наставники получают материальное и моральное поощрение. Следовательно, образовательным организациям необходимо продумать эффективную систему материального и морального стимулирования наставников.

В большинстве школ наставничество длится от 1 до 3 лет.

Установлено, что администрация школ в недостаточной степени осуществляет контроль над наставничеством. Причинами недостаточно эффективной работы по наставничеству являются большая педагогическая нагрузка у учителей-наставников, классное руководство, выполнение общественной работы на селе и в районе и т. д. Все это занимает у педагога-наставника много сил и времени.

В-пятых, большинство из молодых педагогов ознакомлены с нормативными актами, регламентирующими их профессиональные обязанности. Они знают о возможности карьерного роста в образовательной организации. Педагогическая нагрузка молодых учителей является оптимальной. Не все молодые педагоги имеют наставников. Исследование показало, что только 82 % из них имеют наставников. Установлено, что представители администраций школ оказывают помощь молодым учителям в большей степени, чем наставники. Имеют место случаи формального отношения наставников к своим обязанностям. Только 64 % наставников встречаются ежедневно со своими подопечными, а 21 % – еженедельно. Только 79% опрошенных указали, что получили реальную поддержку от наставника.

В-шестых, проведенное нами исследование показало, что существует потребность в определении условий эффективности наставничества в образовательных организациях, в разработке рекомендаций для администраций школ по организации наставничества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Балагурова С. Я. Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов // Инновационные педагогические технологии : материалы VII Междунар. науч. конф. – Казань, 2017. – С. 38–40.
2. Батышев С. Я. Производственная педагогика. – М. : Машиностроение, 1985. – 672 с.
3. Большой словарь иностранных слов : 35 тыс. слов. – М. : Мартин, 2006. – 704 с.
4. Большой толковый словарь русского языка : А–Я / сост., гл. ред. С. А. Кузнецов. – СПб. : Норинт, 1998. – 1534 с.
5. Закон Чувашской Республики от 18.04.2016 № 19 «О государственной молодежной политике» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://docs.cntd.ru/document/424074533>.
6. Осипов П. Н., Ирисметова И. И. Наставничество как объект научных исследований // Профессиональное образование и рынок труда. – 2020. – № 2. – С. 109–115.
7. Осипов П. Н., Ирисметова И. И. Наставничество как форма дополнительного профессионального образования // Казанский педагогический журнал. – 2020. – № 4(141). – С. 52–57.
8. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б. М. Бим-Бад. – М. : Большая российская энциклопедия, 2002. – 528 с.
9. Технология наставничества: опыт использования вариативных моделей наставничества : сб. метод. рек. / сост. Н. А. Криволапова, В. Д. Ячменев, О. Т. Кулешова. – Курган, 2019. – 56 с.
10. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://base.garant.ru/70170942>.

Статья поступила в редакцию 22.01.2021

REFERENCES

1. *Balagurova S. Ya.* Nastavnichestvo kak uslovie professional'nogo stanovleniya nachinayushchih pedagogov // Innovacionnye pedagogicheskie tekhnologii : materialy VII Mezhdunar. nauch. konf. – Kazan', 2017. – S. 38–40.
2. *Batyshv S. Ya.* Proizvodstvennaya pedagogika. – M. : Mashinostroenie, 1985. – 672 s.
3. Bol'shoj slovar' inostrannyh slov : 35 tys. slov. – M. : Martin, 2006. – 704 s.
4. Bol'shoj tolkovyj slovar' russkogo yazyka : A–Ya / sost., gl. red. S. A. Kuznecov. – SPb. : Norint, 1998. – 1534 s.
5. Zakon Chuvashskoj Respubliki ot 18.04.2016 № 19 «O gosudarstvennoj molodezhnoj politike» [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : <http://docs.cntd.ru/document/424074533>.
6. *Osipov P. N., Irismetova I. I.* Nastavnichestvo kak ob"ekt nauchnyh issledovanij // Professional'noe obrazovanie i rynek truda. – 2020. – № 2. – S. 109–115.
7. *Osipov P. N., Irismetova I. I.* Nastavnichestvo kak forma dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya // Kazanskij pedagogicheskij zhurnal. – 2020. – № 4(141). – S. 52–57.
8. Pedagogicheskij enciklopedicheskij slovar' / gl. red. B. M. Bim-Bad. – M. : Bol'shaya rossijskaya enciklopediya, 2002. – 528 s.
9. Tekhnologiya nastavnichestva: opyt ispol'zovaniya variativnyh modelej nastavnichestva : sb. metod. rek. / sost. N. A. Krivolapova, V. D. Yachmenev, O. T. Kuleshova. – Kurgan, 2019. – 56 s.
10. Ukaz Prezidenta Rossijskoj Federacii ot 7 maya 2012 g. № 601 «Ob osnovnyh napravleniyah sovershenstvovaniya sistemy gosudarstvennogo upravleniya» [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : <https://base.garant.ru/70170942>.

The article was contributed on 22 January, 2021

Сведения об авторах

Дипломатова Зоя Юрьевна – аспирант кафедры гуманитарных дисциплин Чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева, г. Чебоксары, Россия; e-mail: diplomatoval.zoya@yandex.ru

Иванов Владимир Николаевич – доктор педагогических наук, профессор кафедры гуманитарных дисциплин, ректор Чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева, г. Чебоксары, Россия; e-mail: ivn57@mail.ru

Александрова Галина Александровна – кандидат технических наук, начальник научного отдела Чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева, г. Чебоксары, Россия; e-mail: nochgpu@mail.ru

Author information

Diplomatova, Zoya Yurievna – Post-graduate Student, Department of Humanitarian Disciplines, I. Yakovlev CHSPU, Cheboksary, Russia; e-mail: diplomatoval.zoya@yandex.ru

Ivanov, Vladimir Nikolaevich – Doctor of Pedagogics, Professor of the Department of Humanitarian Disciplines, Rector of I. Yakovlev CHSPU, Cheboksary, Russia; e-mail: ivn57@mail.ru

Aleksandrova, Galina Aleksandrovna – Candidate of Technical Sciences, Head of the Scientific Department, I. Yakovlev CHSPU, Cheboksary, Russia; e-mail: nochgpu@mail.ru