

**Республиканский конкурс проектов
«Наставничество - стратегия непрерывного развития»**

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 9»
города Канаш Чувашской Республики

Номинация
Индивидуальная модель наставничества («педагог-педагогу»)

Авторский проект
Современная школа молодого педагога

Авторы:
Гареева Резеда Ринатовна
Кайсарова Галина Юрьевна

Пояснительная записка

Данный проект разработан на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), Уставом.

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №9» г. Канаш.

Наставничество – старейший метод передачи опыта, который использовался не только в производственных сферах, но и в здравоохранительных и образовательных учреждениях. Метод наставничества – способ непосредственного и опосредованного личного влияния одного человека на другого человека. В данном проекте описана практика наставничества в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №9» города Канаш.

– **«Молодой специалист»** – это работник, окончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования и впервые

поступивший на работу по полученной специальности. В нашей школе это Гареева Резеда Ринатовна, окончившая ФГБОУ «Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева» г. Чебоксары в 2020 году и в сентябре 2020-го года поступившая на работу в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №9», г. Канаш.

– **Педагог-наставник** закрепляется за начинающим педагогом приказом директора школы и подбирается из наиболее подготовленных педагогических работников по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- опыт воспитательной и методической работы;
- высокие и стабильные результаты в работе;
- постоянное совершенствование профессионализма, владение и использование современных образовательных технологий;
- высокий стаж педагогической деятельности.
- пользуется авторитетом среди учеников, родителей и коллег.

Таким образом, педагогом-наставником для молодого специалиста Гареевой Р.Р. была назначена Кайсарова Галина Юрьевна, которая к тому же являлась классным руководителем и учителем Резеды Ринатовны во время ее учебы в школе с 2004 по 2015 год.

Куратором была назначена заместитель директора по учебно-воспитательной работе Бельская Аналина Анатольевна.

Актуальность данной работы обусловлена тем, что в настоящее время обучение сотрудников образовательных организаций производится в рамках внедрения №122-ФЗ от 02.05.2016 г. «О профессиональных стандартах в РФ».

В наши дни остаётся довольно актуальным вопрос о наставничестве над молодыми специалистами. Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого

учителя, способствовать развитию его личности на основе современных технологий, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. От профессионализма педагогических кадров напрямую зависит формирование личностных компетенций у обучающихся, направленных на приобретение навыков адаптации, самообразования и непрерывного личностного самосовершенствования.

Идею нашего проекта можно обозначить так: «коучинг и наставничество над молодыми специалистами как движущая сила успеха в образовательном учреждении».

Цель: совершенствование профессионального мастерства начинающих учителей, оказание методической помощи в их профессиональном становлении, развитие у них творческого потенциала, направленного на повышение качества образовательного процесса в условиях реализации ФГОС.

Задачи:

1. реализовывать нормативно-правовое, программно-методическое обеспечение образовательного процесса в условиях требований ФГОС.
2. помочь адаптироваться молодому педагогу в коллективе, привить и приумножать интерес к педагогической деятельности, содействовать профессиональному становлению начинающего учителя.
3. определить уровень профессиональной подготовки начинающего педагога, выявить затруднения в его педагогической практике и оказать необходимую методическую помощь.
4. познакомить молодого специалиста с моделью профессионального роста учителей, достижениями педагогической науки и практики.
5. обобщить и распространить педагогический опыт работы наставника.
6. создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога.
7. развить потребности у молодого педагога к самообразованию и самосовершенствованию.

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе (далее «УВР») в ходе беседы с молодым специалистом:

- знакомит с условиями труда, кабинетами, определяет рабочее место;
- формирует расписание уроков, предусматривая необходимость взаимного посещения уроков молодого специалиста и его наставника;
- утверждает индивидуальный план адаптации молодого специалиста с учетом темы самообразования, концепции учреждения.

Заместитель директора по УВР в течение учебного года контролирует деятельность наставника; планирует посещение отдельных уроков и воспитательных мероприятий, проводимых молодым специалистом. Также проводит индивидуальное собеседование с молодым специалистом, вносит необходимую о специалисте информацию в банк данных, а также знакомит его:

- с педагогами;
- с программами;
- с планом работы на текущий период;
- со специалистами.

Таким образом, выделим **основные направления деятельности:**

1. содействие профессиональному росту молодого педагога;
2. организация участия в общественной деятельности;
3. повышение научной, теоретической и психолого-педагогической подготовки молодого и специалиста;
4. овладение молодыми специалистами комплексными подходами к воспитательной работе, требованиями к нормативным документам, которые регламентируют деятельность воспитательной работы;
5. изучение и внедрение в практику опыта деятельности, организацию творческой деятельности педагога и т.д.

Основные формы работы:

1. анкетирование начинающего учителя;
2. проведение мастер-классов, семинаров, творческих мастерских, круглых столов;

3. организация встреч с педагогами-новаторами, ветеранами педагогического труда;

4. посещение открытых уроков, мастер-классов опытных педагогов, взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий с последующим обсуждением;

5. консультирование, анализ уроков начинающего учителя.

Таким образом, учитывая основные формы и направления деятельности, в течение первых лет работы молодого специалиста, наставник, осуществляющий руководство молодыми специалистами, выполняет следующие функции:

- определяет методику обучения, формирует план профессиональных становлений;
- помогает наставляемому;
- с наставляемым посещает занятия работающих педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их вместе с наставляемым;
- привлекает молодого специалиста к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической документации;
- учит составлению календарно-тематических планов и других учебно-методических документов по предмету;
- знакомит с нормативными документами, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся;
- посещает занятия, мероприятия у наставляемого и проводит их анализ;
- выносит на обсуждение на заседании отдела педагогическую деятельность молодого педагога и план мероприятий по ее дальнейшему совершенствованию.

Нормативные правовые акты:

- Устав образовательного учреждения.
- Положение о педагогическом совете.
- Положение о школьном методическом объединении.

– Положение о комиссии по профессиональной этике педагогических работников.

– Положение о Целевой модели наставничества

Практическая значимость проекта заключается в разработанной системе взаимодействия наставников с наставляемыми, для обеспечения преемственности поколений в подготовке педагогических кадров и повышения квалификации педагогических работников. Практика наставничества в данном проекте уникальна тем, что была построена в соответствии с современными и актуальными технологиями. Наставничество строилось на взаимном обучении: молодой специалист предложил новые идеи и технологии, а наставник скооперировал идеи молодого специалиста, внедрил их в наставнический процесс в соответствии со стандартами.

1 Этапы реализации модели наставничества

Организация наставничества носит поэтапный характер и включает в себя:

Первый этап – подготовительный. Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества:

1. создание благоприятных условий для запуска программы.
2. сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.
3. выбор аудитории для поиска наставников.
4. формирование наставнических пар/групп
5. информирование и выбор форм наставничества.
6. Информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.

Этап имеет стратегическое значение и задает направление всей программе наставничества. Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи программы наставничества, подобрана ответственная за ее реализацию команда, определены потенциальные внешние аудитории для поиска наставников.

Результатом данного этапа стала дорожная карта реализации наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

Второй этап – основной. Этап включает в себя:

1. формирование у молодого педагога общего представления об учреждении, его основных направлениях деятельности, организационных особенностях, особенностях взаимоотношений с работниками (порядок приема и увольнения, заработная плата, льготы), условиях труда и т.п.
2. молодой специалист посещает уроки и внеклассные мероприятия наставника, совместно с ним анализирует свою работу, знакомится с правилами ведения документации, определяет круг обязанностей и полномочий.

3. наставник также посещает уроки молодого специалиста, анализирует их совместно с подопечным и дает рекомендации и практические советы.

4. куратором проводится первичный мониторинг роста молодого специалиста и последующая корректировка его работы.

5. молодые специалисты продолжают совершенствовать свои навыки в проведении уроков, а также им предоставляется возможность принять деятельное участие в подготовке мероприятий по предмету.

6. наставник продолжает посещать уроки, консультирует подопечного по вопросам организации процесса, разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу работы.

На данном этапе на «круглых столах» педагогического состава были проведены тренинги для молодых специалистов и их наставников, а также для остальных членов состава с целью облегчить вхождение молодых коллег в коллектив, ближе узнать коллег, поделиться опытом и снять некоторые рабочие и коммуникативные проблемы.

Третий этап – оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Данный этап также включает в себя:

1. молодой специалист проводит открытые уроки для членов методического объединения с учетом всех рекомендаций.

2. наставник, члены методического объединения и администрация проверяют уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяется степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

2 Реализация проекта наставничества

2.1 Дорожная карта реализации наставничества

Мероприятие	Содержание	Сроки	Ответственные
Информирование педагогического состава МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №9», г. Канаш	Создание благоприятных условий для работы молодым специалистам	Сентябрь 2020 г.	Зам. директора по УВР Бельская А. А.
Анализ кадрового состава, определение наставника и молодых специалистов.	– Аналитическая справка профессиональных компетенций сотрудников школы – Оценка укомплектованности кадрами (наставник-молодой специалист)	Сентябрь 2020 г.	Зам. Директора по УВР Бельская А. А.
Составление индивидуального плана профессионального становления молодого специалиста	– Индивидуальный план работы молодого специалиста – Повышение уровня профессиональных компетентностей молодого специалиста – Достижение положительных результатов	Сентябрь 2020 г.	Зам. директора по УВР Бельская А. А.

	– Проведение совместных образовательных сессий		
Составление индивидуального плана работы наставника	– Индивидуальный план работы наставника – Профессиональное сопровождение молодых специалистов – Оказание методической помощи при планировании работы	Сентябрь 2020 г.	Зам. директора по УВР Бельская А. А., Кайсарова Г. Ю.
Анкетирование	– Проведение анкетирования молодого педагога по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации – Составление аналитических справок на основе анкетирования	Ноябрь 2020 г.	Зам. директора по УВР Бельская А. А., Кайсарова Г. Ю.
Методическая лекция «Наставничество как форма повышения квалификации»	– Способствовать повышению навыков и умений в работе с молодыми педагогами. – Развитие коммуникативных качеств наставника, гибкость в общении	Октябрь 2020 г.	Зам. директора по УВР Бельская А. А., Кайсарова Г. Ю.
Работа с молодым	– Заполнение экспертной	В течение	Зам. директора

педагогом по индивидуальному плану	карты профессионального молодого педагога – Посещение уроков (занятий) у молодого педагога – Заполнение с молодым педагогом карты самоанализа успешности в учебной работе	оценки роста	года	по УВР Бельская А. А., Кайсарова Г. Ю.
Организация работы молодыми специалистами по самообразованию	– Программа работы молодого специалиста по самообразованию – Осознание молодыми специалистами необходимости в постоянном самообразовании, формирование профессиональных навыков и умений. – Определить актуальность, перспективность и практическую значимость для повышения воспитательно-образовательного процесса	работы	Декабрь 2020 г.	Зам. директора по УВР Бельская А. А., Кайсарова Г. Ю.
Работа с молодым педагогом	– Посещение занятий и воспитательных	занятий и воспитательных	Сентябрь – декабрь	Зам. директора по УВР

	мероприятий проводимых наставником	2020 г.	Бельская А. А., Кайсарова Г. Ю.
Работа с молодым педагогом	– Посещение занятий, мероприятий проводимых молодым специалистом	Ноябрь – апрель 2020 г	Зам. директора по УВР Бельская А. А., Кайсарова Г. Ю.
Работа с молодым педагогом	– Мониторинг и регулярная оценка в течении учебного года профессиональной деятельности молодого специалиста и его наставника.	В течение года	Зам. директора по УВР Бельская А. А., Кайсарова Г. Ю.
Повышение квалификации	Посещение курсов повышения квалификации «Школа молодого педагога» и т.д.	Январь – Февраль 2021 г.	
Подведение итогов реализации системы наставничества	– Составление отчета об итогах выполнения индивидуального плана работы с молодым педагогом – Оценка деятельности наставника и молодого специалиста – Информационно-аналитическая справка	Май 2021 г.	Зам. директора по УВР Бельская А. А., Кайсарова Г. Ю.

2.2 Формы наставничества

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя, или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество - это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы наставничества, корректируя их, ориентируясь на результаты промежуточных этапов проекта.

На первом этапе наставником было выбрано несколько **форм наставничества**:

1. **Индивидуальная: Учитель – Учитель** – предполагает персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего. **Целью** такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

2. **Онлайн** — поддержка наставляемого и в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий (социальные сети, мессенджеры, Discord и т. д.) во внеурочное время.

Индивидуальная форма предполагает:

– способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Результатом организации работы наставником явилось:

- включенность молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
- положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.
- педагог получил необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

2.3 Методы наставничества

Методы наставнической деятельности отличаются большим разнообразием, что связано с тем, что в работе наставника, в зависимости от вида наставничества и особенностей конкретной ситуации, могут быть использованы методы, заимствованные из педагогики, андрагогики, социальной работы, профконсультирования, психотерапии и других отраслей практической психологии, коррекционной педагогики (в последних случаях необходимо наличие у наставника специальной подготовки). Среди основных используемых методов наставнической деятельности можно обозначить:

– организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются –оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;

– методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.);

– личный пример (наставник как носитель образа «успешности», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);

– информирование (в том числе в форме инструктирования);

– консультирование.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имели новые нетрадиционные или модернизированные:

1. коучинг и психологические тренинги (как мотиватор для молодых),
2. творческие лаборатории,
3. психолого-педагогические деловые игры,
4. круглые столы,
5. «мозговые штурмы»,
6. разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя,

Наставников и наставляемым в период реализации первого этапа были доработаны и адаптированы популярные и эффективные технологии коучинга, например:

– наставник-коуч;

– метод неформального обсуждения;

– создание поддерживающей среды и другие.

2.3.1 Наставник-коуч

Следует понимать, что коучинг и наставничество различны по своей сути. Это - два разных подхода к обучению и развитию молодых специалистов и студентов, как с методологической, так и практической точки зрения. Наставник - более квалифицированный специалист, нежели обучаемый, который обеспечивает передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок менее опытному. Наставничество – форма индивидуальной работы с вновь принятыми или переведенными на другую должность работниками по введению в профессию и профессиональному развитию, а также социокультурной адаптации в коллективе. А «коуч» не всегда является специалистом в области решения профессиональных задач. Он помогает человеку выйти в бессознательное пространство, понять себя, свои возможности, свое будущее, чтобы наметить пути для достижения целей.

В отличие от наставничества, коучинг направлен не столько на непосредственное обучение, сколько на то, чтобы максимально полно раскрыть потенциал молодого специалиста или студента. Однако наставничество и коучинг можно и нужно использовать в одной связке, ведь они не исключают друг друга. Скорее, наоборот, они прекрасно могут друг друга дополнять. Конечно, коучинг, как и наставничество, можно применять в качестве самостоятельного инструмента. Но при их грамотном сочетании эффект будет неизмеримо выше.

Наставник существенно расширит свои возможности, применяя инструменты коучинга в своей деятельности.

Принцип работы наставника в традиционном понимании и коуча представлен на Рисунке 1.

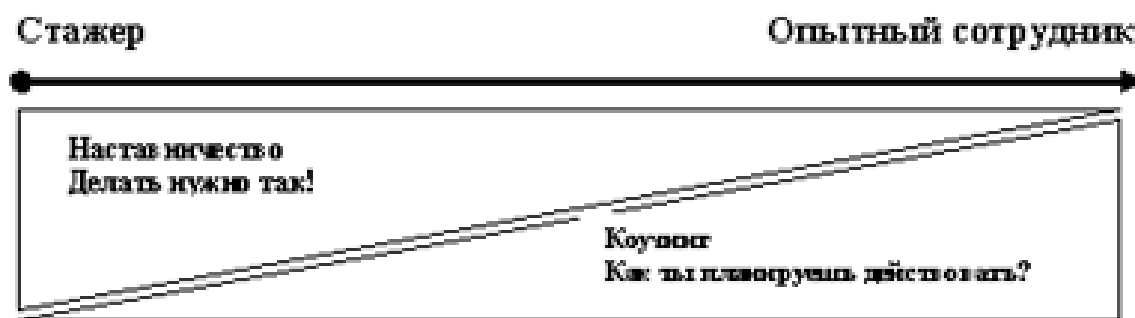


Рис. 1. Схема «наставник-коуч»

Главный принцип наставника-коуча: «со всеми все хорошо». Люди всегда делают самый лучший выбор из всех возможных. Принцип дает хорошую возможность примириться с принятыми решениями и их последствиями (рис. 2).

Рис. 2. Схема «Принцип работы наставника-коуча»



Профессиональный коучинг включает такие техники, как наводящее перефразирование, слушание, задавание вопросов, уточнения, которые помогают изменить перспективу и увидеть новые подходы к достижению желаемой цели.

2.3.2 World cafe (Мировое кафе) — метод сфокусированного неформального обсуждения.

Технология заключается в сфокусированном неформальном обсуждении и решении проблем. Неформальная дружественная атмосфера способствует расслаблению и открытости при генерации идей и последующем обсуждении, снимает возможную тревожность и скованность. Во время проведения World cafe допускается и даже поощряется возможность свободно вести беседу за чашкой чая или кофе. С помощью «Мирового кафе» можно за короткий промежуток времени объединить совершенно разных людей, избежать возможного недопонимания и преодолеть нежелание работать совместно

Проведение обычно требует от сорока минут до трех часов в зависимости от количества участников и решаемых вопросов.

В группу МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №9» входили начинающие педагоги, педагоги наставники и администрация ОУ. В ходе обсуждения наставники и начинающие педагоги высказывали свое мнение, делились опытом, говорили о своих достижениях и др. в неформальной обстановке. Достаточно лишь соблюдать следующие принципы проведения:

1. Оставайтесь в рамках контекста (необходимо помнить о цели мероприятия)
2. Создайте уютную доброжелательную атмосферу. В начале уделите внимание мотивации на активную работу.
3. Заранее подготовьте вопросы, которые помогут вспомнить необходимую информацию, запустят процесс генерации идей, повысят групповую энергетику, простимулируют обсуждение.
4. Классическое использование методики подразумевает, что любой желающий принять участие в данном обсуждении должен иметь такую возможность. Подчеркивайте ценность мнения и опыта каждого.
5. Используйте обмен разными точками зрения.

6. Прислушивайтесь как к привычным идеям, так и к неожиданным. Умение слышать окружающих — один из важнейших факторов успеха «World cafe».

7. Последний этап Мирового кафе часто называют «урожаем» или «сбором урожая». Делитесь коллективными открытиями.

Таким образом, применение технологии World Cafe (Мировое кафе) в воспитательно-образовательной деятельности дает большой потенциал для вариативности тем, подходов и результатов. Данная технология позволяет создать площадку для рефлексии полученного опыта, планирования и создания творческих идей и продуктов.

Важно отметить, что «Мировое кафе» как любая технология, которая считается продуктивной, может быть продуктивной только тогда, когда выдержаны все правила ее проведения.

2.3.3 Создание поддерживающей среды для достижения цели

Бывают ситуации, когда мы сформулировали цель, осознали ее важность и уже как будто начали выстраивать шаги для ее достижения, но сохраняется какое-то чувство неуверенности, как будто что-то держит и сдерживает нашу решимость. Что делать? Как создать поддерживающую среду?

Такая техника сочетает в себе внутренние и внешние факторы, которые способны поддерживать и продвигать нас к поставленным целям. Целям большим и малым, сверхважным и этапным, краткосрочным и долгосрочным, касающимся внутреннего состояния или внешних проявлений, в любой сфере вашей жизни.

Для наилучшего понимания на рисунках №3 представлена обобщенная схема формирования поддерживающей среды.

Рис. 3. Схема «Поддерживающая среда для достижения целей»



На листе бумаге рисуете, например, ромашку. Впишите в сердцевину этого «цветка» вашу цель. Что поддержит вас на пути достижения вашей цели? Представьте все то, что может дать поддержку, то, что будет способствовать продвижению к желаемым результатам. Все элементы поддержки вписываете, рисуя лепестки. То есть, ваши лепестки – это ваши факторы поддержки.

Кто вас поддерживает в достижении цели? Например, ваш наставник – человек, который добился успеха и может помочь добиться его. Запишите его в лепесток под названием «Люди». Вы можете обратиться к нему в трудную минуту и услышать слова поддержки, а часто и конкретные советы, как лучше поступить – запишите это на лепесток «Истории успеха» и т.д. И таким образом, с помощью наставника-коуча можно заполнить все лепестки.

3 Итоги реализации модели наставничества

Работа союза наставник-наставляемый по описанной программе в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №9» г. Канаш дала возможность:

- повысить профессиональный уровень педагога в наставничестве;
- повысить профессиональный уровень начинающего педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- период адаптации в новом коллективе для молодого специалиста прошел сравнительно быстро и легко;
- развивать творческий потенциал молодых педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности и общественной жизни;
- повысить продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;
- техника «Мирового кафе» быстро адаптировалась и проводится в школе раз в четверть, как одна из форм активизации педагогов. Планируется в будущем доработать данную технику и другие представленные техники для работы с детьми и учениками.

Заключение

Для подведения итога разработанной системы работы наставника, с применением технологий коучинга, стоит отметить, большое количество положительных факторов в работе наставника.

Коучинг помогает наставнику направлять начинающего педагога, не «насаждая» своим авторитетом, а позволяет найти свой педагогический стиль в работе и помогает раскрыть творческий потенциал.

Мы предлагаем наиболее продуктивные и целесообразные методы работы, наиболее интересные формы. Подобная система в работе наставника, может помочь снять многие трудности в решении различных задач и упростить работу наставника.

Мы готовы делиться своим опытом с коллегами – преподавателями других школ и предметов.

Список использованных источников и литературы

1. Даммерер Й. Тьюторство и коучинг как особые формы наставничества при вхождении в профессию молодых учителей / Й. Даммерер, В. Циглер, С. Бартошек // Ярославский педагогический вестник. – 2019. – № 1. – С. 106
2. Главная / МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №9» г. Канаш [Электронный ресурс] : Режим доступа: URL <http://www.sosh9-gkan.edu21.cap.ru/> (дата обращения: 02.04.2021)
3. Основные сведения / МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №9» г.Канаш [Электронный ресурс] : Режим доступа : URL <http://www.sosh9-gkan.edu21.cap.ru/?t=hry&eduid=4859&hry=./4920/208213> (дата обращения : 02.04.2021)
4. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9» г. Канаш [Электронный ресурс] : Режим доступа: URL <http://www.sosh9-gkan.edu21.cap.ru/> (дата обращения: 02.04.2021)
5. Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9» г. Канаш [Электронный ресурс] : Режим доступа: URL <http://www.sosh9-gkan.edu21.cap.ru/> (дата обращения: 02.04.2021)
6. Положение о системе внутреннего мониторинга качества образования в общеобразовательном учреждении МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9» г. Канаш [Электронный ресурс] : Режим доступа: URL <http://www.sosh9-gkan.edu21.cap.ru/> (дата обращения: 02.04.2021)
7. Чернявская А. П. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя / А. П. Чернявская, Л. Н. Данилова // Ярославский педагогический вестник. – 2019. – № 4. – С. 62-70

8. Челнокова Е. А. Эволюция системы наставничества в педагогической практике / Е. А. Челнокова, З. И. Тюмасева // Вестник Мининского университета. – 2018. – № 4. – С. 14