

Федотова Екатерина Владимировна  
учитель физики высшей категории, заместитель директора по УВР  
Муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 47» города Магнитогорска  
[fedotovakatya@inbox.ru](mailto:fedotovakatya@inbox.ru)

**Номинация:** Методические материалы по организационно-управленческим аспектам создания системы работы с одаренными и высокомотивированными обучающимися

**Название работы:** Возрождение наставничества - важное событие в истории России.

**Цель:** рассмотреть вопрос о необходимости популяризации наставничества в системе школьного образования.

**Задачи:**

1. Изучить теоретические основы практики наставничества.
2. Провести анализ практики наставничества.
3. Рассмотреть вопрос наставничества в МОУ «СОШ № 47» г. Магнитогорска.

**Ожидаемый результат:** повышение качества управления образовательным процессом в работе с одаренными обучающимися.

## **Возрождение наставничества - важное событие в истории России.**

*14 февраля 2018 года министр образования и науки РФ Ольга Васильева выступила с лекцией на площадке всероссийского форума "Наставник - 2018" и ответила на вопросы его участников. Выступая в ходе мероприятия, министр отметила, что возрождение наставничества в России – это "важное событие в истории страны".*

Сегодня, в век инноваций в современном образовании мы все чаще возвращаемся к мысли о необходимости возрождения такого явления, как наставничество.

В настоящее время вопрос наставничества вновь стал актуальным. О роли наставника в адаптации новых сотрудников, повышении их квалификации, о значении наставничества для развития организации ведутся дискуссии на форумах, конференциях, семинарах. Наставничество осуществляется в организациях разных типов, но для нас особый интерес представляет организация наставничества в сфере образования.

В педагогической литературе существует большое количество определений понятий «наставничество» и «наставник». Рассмотрим некоторые из них.

*Наставничество* - это вид подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует освоению работы на практике и в широком диапазоне.

*Наставничество* - это планомерная деятельность по передаче навыков от начальника к подчиненному. Обычно существует в крупных компаниях и становится инструментом воспитания подрастающих кадров.

*Наставник* - человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь молодому специалисту приобрести необходимый опыт, достаточный для овладения профессией.

*Наставничество* - в СССР форма коммунистического воспитания профессиональной подготовки молодежи на производстве, в профессионально-технических училищах передовыми опытными рабочими, мастерами, инженерно-техническими работниками.

Нет также единого подхода к определению наставничества в образовании.

*Наставник* - учитель-профессионал высокого класса, знающий образовательную организацию, имеющий опыт педагогической работы, и оказывающий помощь и поддержку молодым специалистам.

*Наставничество* - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога - мастера (Педагогический словарь).

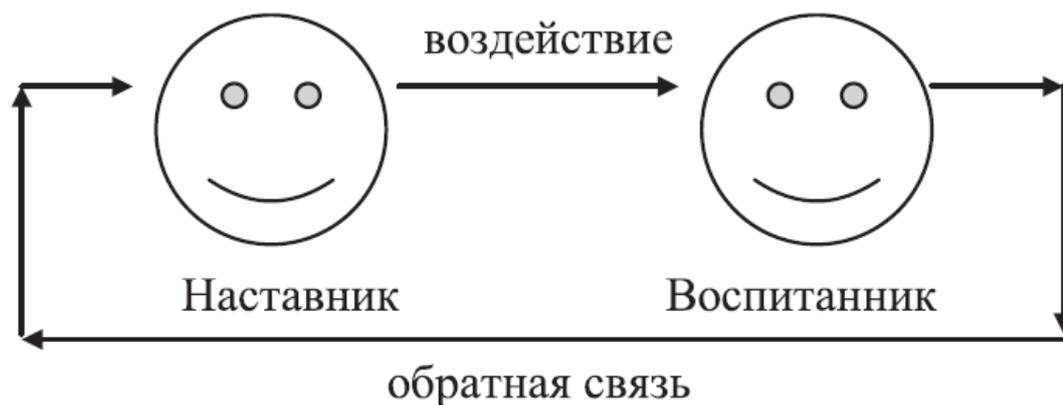
В самом общем смысле *наставник* - это человек, передающий свой опыт и навыки, способствуя тем самым раскрытию потенциала другого человека.

Формирование наставничества как общественного института было вызвано растущими потребностями общества в создании специальных учебно-воспитательных учреждений, в теоретическом осмыслении и обобщении стихийно складывающегося опыта обучения и воспитания подрастающих поколений, специальная подготовка их к жизни. Образование и воспитание, таким образом, превратились в объективную потребность общества и стали важнейшей предпосылкой его развития. Школьное наставничество - форма обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуально - эмоционального творчества. Акцент ставится на формирование практических умений и навыков молодого специалиста.

В обосновании понятия «наставничество» часто присутствуют такие категории, как «поддержка», «руководство», «содействие» и т. д. То есть наставник взаимодействует со своим подопечным на субъект-субъектной основе.

Наставничество - особый тип отношений, в которых большую роль играет доверие, честность, профессионализм, надежность, умение выстраивать гармоничные взаимоотношения на принципе сотрудничества.

Необходимо отметить, что процесс наставничества невозможен без обратной связи:



Наставник оказывает воздействие на воспитанника, а тот, в свою очередь, поступками, личностными изменениями дает наставнику обратную связь, помогая последнему корректировать процесс наставничества.

Наставничество может рассматриваться с нескольких позиций.

Во-первых, как деятельность опытного педагога по передаче своего опыта молодому учителю.

Во-вторых, как деятельность классного руководителя по организации помощи и поддержки школьникам.

В-третьих, как взаимодействие старших и младших школьников (шефство).

В-четвертых, в среде вуза прямое наставничество, т.е. постоянный контакт со студентом в форме советов, рекомендаций, помощи в освоении норм и правил учебного заведения и освоения учебной программы, психологической поддержки.

Проследим развитие понятия «наставничество» в истории образования. Еще с древних времен философы рассматривали основные задачи наставника. Сократ главной задачей наставника видел пробуждение мощных душевных сил ученика. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь

«самозарождению» истины в сознании обучающегося. В поисках ученик и наставник должны находиться в равном положении. Его дидактическое достижение – майевтика - диалектически спор, подводящий ученика к истине посредством продуманных наставником вопросов. В своих трудах Платон говорил о том, что воспитание нужно начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ребенка к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен, прежде всего, наставник преклонных лет. Ж. Ж. Руссо отмечал, что самое главное и сложное искусство наставника состоит в умении ничего не делать с учеником. В русском литературном и разговорном языке с середины XVII века слово «наставник» употреблялось в значении «учитель, воспитатель». В 1813 году согласно постановлению МНП (Министерства народного просвещения) вводилась должность надзирателя, наставника в некоторых учебных заведениях, в обязанности которых входило воспитание преданных самодержавно — монархическому строю учащихся. Наставникам предписывалось неустанно наблюдать за учениками, изучать их, «поправлять делаемые ими ошибки», «внушать приличия и вкусы», «своими разговорами и поступками вкоренять в их сердца правила нравственности». Но со временем слово «наставник» было вытеснено из разговорной речи и в словаре С. И. Ожегова уже дано как книжное, устаревшее значение слова «учитель», «руководитель». О роли наставника в становлении личности писали В. Ф. Одоевский, К. Д. Ушинский и др. Размышляя о проблемах наставничества, К. Д. Ушинский писал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт полностью компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Можно сделать вывод, что профессиональная адаптация молодого педагога напрямую зависит от уровня профессионального мастерства, знаний и опыта наставника.

В различных формах наставничество было распространено в СССР, начиная с 30-х годов XX века. Главной задачей наставничества было воспитание молодой смены и доверялось людям с высокой профессиональной подготовкой и богатым жизненным опытом. Движение наставничества широко пропагандировалось, проводились смотры, совещания, лучших наставников поощряли, награждали. В документах данного периода отмечается возрастающая роль учителя в деле обучения детей, воспитания в них сознательной дисциплины и коммунистического отношения к учебе и труду. Поэтому ЦК ВКП(б) обязывал Наркомпросы союзных республик, советские и партийные органы всемерно обеспечить учителю в его работе необходимые условия для успешного выполнения ими ответственных и почетных обязанностей по обучению и воспитанию молодого поколения СССР. В постановлении ЦК ВКП(б) от 1932 года отмечается: «Наркомпросу следует установить такую расстановку кадров на местах, которая обеспечивала бы правильное использование на работе опытных учителей и систематическую помощь со стороны последних молодым учителям». Для обеспечения педагогическими кадрами советских школ и привлечения молодых людей в школы предлагалось ЦК ВЛКСМ союзных республик разработать специальные мероприятия по подбору пионервожатых, закреплению их на работе, повышению их общей и специально-педагогической квалификации. Эти молодые люди рассматривались как ценный резерв для подготовки новых педагогических кадров. Понятие «наставничество» получило современное значение в 60-е годы XX века и стало рассматриваться как важная форма профессиональной подготовки и воспитания учительской молодежи. Наставниками молодых педагогов становились авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой и богатым жизненным опытом учителя. В 70–80-х гг. XX в. с целью лучшей адаптации молодого специалиста в педагогическом коллективе, «для совершенствования практических навыков выпускники высших учебных заведений проходят стажировку по специальности под руководством администрации соответствующих предприятий, учреждений и организаций и под кон-

тролем высших учебных заведений». Требования к стажировке и ее программа изложены в Инструктивных письмах Министерства просвещения СССР от 27 марта 1974 года. Каждый выпускник педагогического вуза, должен был пройти стажировку по индивидуальному плану, разработанному совместно с руководителем, которого назначали из числа опытных педагогов. План включал в себя различные направления деятельности молодого педагога, что позволяло ему проявить себя как в преподавательской деятельности (на уроке), во внеклассной работе, в общении с родителями учащихся, изучить передовой педагогический опыт, освоить новые методы и средства обучения и воспитания, проявить деловые качества. Директор школы отвечал за реализацию этого плана. За 10 месяцев стажировки молодой педагог также изучал принципы перспективного и текущего планирования, принимал участие в планировании работы школы, составлял поурочные планы для своего предмета. При этом он получал необходимые консультации от опытных педагогов и руководства школы. Но руководство профессиональным совершенствованием молодых учителей не ограничивалось только рамками школы. Важную роль в процессе наставничества играли районные и городские методические службы, которые оказывали помощь школе в организации стажировки: для педагогической молодежи организовывались разнообразные консультации, конференции, диспуты, встречи, как по общепедагогической проблематике, так и по конкретным методическим вопросам обучения и воспитания школьников.

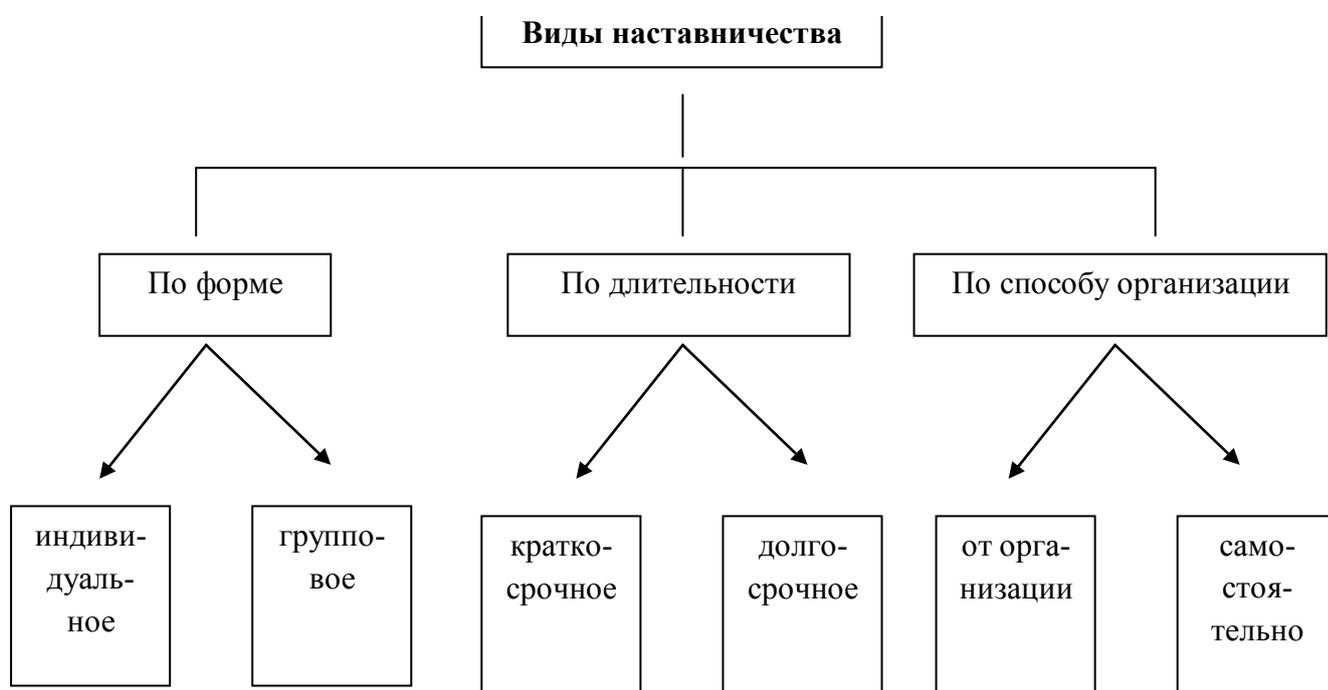
В настоящее время наставничеству также уделяется большое внимание, как в отечественной, так и в зарубежной теории образования. Наставничество как помощь начинающему учителю старшими коллегами рассматривали С. Г. Вершловский, В. Ю. Кричевский, О. Е. Лебедев, Л. Н. Лесохина, Ю. Л. Львова, А. А. Мезенцев и др. Данные авторы рассматривали наставничество и как метод оказания поддержки в процессе учебы и развития карьеры. Одним из первых английских авторов, дающих определение наставничеству, является Дэвид Меггинсон, который определял наставничество как су-

ственную помощь персоналу, который нуждается в перспективе, в видении будущих возможностей. Дэвид Клаттербак в 1991 году в книге «Каждый нуждается в наставнике» писал: «Наставник — это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия. Первейшей характеристикой наставника должно быть совмещение в одном лице ролей родителя и сверстника, он должен быть своего рода переходной фигурой в развитии индивида. Наставничество включает в себя коучинг, фасилитацию, консультирование и создание сети контактов. Не нужно поражать своего протеже знаниями и опытом. Наставник просто должен поднимать дух и поощрять ученика, делась с ним своим энтузиазмом по отношению к своей работе». Г. Льюис в работе «Менеджер - наставник» рассматривает наставничество как систему отношений и ряд процессов, где один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому. Также наставник обеспечивает подопечному эффективный способ адаптации к профессии. Изучая особенности наставнической деятельности, Г. Льюис выделил признаки, объясняющие ее высокий потенциал оказания помощи людям в приобретении опыта:

- гибкость в организации: нет прописанного набора правил или требований, деятельность может осуществляться разными путями и в различных ситуациях;
- основа наставничества - взаимодействие при взаимном интересе и ценностно-ориентированной ситуации обоих студентов;
- это наиболее эффективный метод адаптации к профессии на любом этапе профессиональной карьеры;
- оно индивидуально;
- ориентировано на людей; направлено на повышение профессионализма, а не на изменение личности;
- это одна из эффективных форм профессионального обучения, включающая в себя систему обратной связи;

- наставничество может быть координирующим, стимулирующим и управляющим процессом, который действует параллельно или дополнительно к любому иному методу.

Наставничество может быть коллективным (за одним опытным педагогом закрепляется несколько молодых учителей) и индивидуальным, прямым (при непосредственном контакте с человеком не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке) и опосредованным (опосредованно путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму).



Сегодня в педагогической науке активно употребляются два термина: «наставничество» и «тьюторство». Последнее понятие получило более широкое распространение в Европе и Северной Америке. Тьютор - наблюдатель за воспитанниками, в английском языке - домашний учитель, репетитор, воспитатель. Для опытного педагога наставничество является сегодня эффективным способом повышения своей собственной квалификации, освоения инновационного содержания деятельности и выхода на новый, более высокий уровень профессиональной компетенции.

Наставничество используется в обучении/развитии разных категорий сотрудников (включая будущих сотрудников!) и с различными целями:

- со старшеклассниками - для целей профориентации;
- со студентами-стажерами - для задач углубления профессионального образования и подготовки к возможной будущей профессиональной специализации;
- с новыми сотрудниками - для задач адаптации в компании, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим;
- с руководителями - для задач подготовки к развитию управленческой карьеры, переходу на более высокие уровни управления. В этом случае часто употребляется обозначение «менторинг» (от англ. mentor — наставник).

Яркий пример привязки наставничества к профессиональным стандартам мы видим в практике WorldSkills, международного некоммерческого движения, целями которого являются повышение статуса профессионального образования и гармонизация профессиональных стандартов во всем мире. WorldSkills International (WSI) — международная некоммерческая ассоциация (существует с 1946 года), которая объединяет агентства и иные официальные органы, ответственные за развитие среднего профессионального образования в регионе или стране, которую они представляют. Миссией WSI является создание и развитие механизмов, дающих возможность молодежи реализовать свой потенциал для достижения собственного успеха в профессиональной деятельности и развития экономики страны. Для этого созданы уникальные средства и способы обмена и сравнения мирового опыта в промышленных отраслях и сфере услуг, которые в дальнейшем используются при развитии набора актуальных знаний, навыков и умений, востребованных в современной экономике.

Проверка на обоснованность лучших методик из разных стран осуществляется на основе конкурсов профессионального мастерства. Основная

деятельность WSI — организация конкурсов профессионального мастерства WorldSkills в различных странах и проведение мирового первенства WorldSkills Competition (WSC) раз в два года, а также региональных состязаний. Задания и критерии оценки вырабатываются и согласуются международными экспертными сообществами по каждому направлению и известны за год для соревнований. Опыт России. После включения в мировое сообщество WorldSkills в 2012 году и участия в международном первенстве в Сан-Паулу в 2015 году, Россия получила право принять у себя международное первенство (Казань-2019). По словам О. Голодец, «WorldSkills — это эффективный механизм для развития профессионального образования в России и доступа к ведущим технологиям в области производства и сервиса». Оценивая значение участия России в этом движении, В. Путин сказал: «WorldSkills — один из важнейших инструментов повышения престижа рабочих профессий, и мы относимся к этому с большим уважением и с большим вниманием».

С 2012 года в России создан Союз «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия» (WorldSkills Russia). Проведены открытый чемпионат Москвы, первый национальный чемпионат России, сформирована национальная сборная России по профессиональным компетенциям WSI, которая впервые в истории приняла официальное участие в чемпионате мира в Лейпциге (2013) по 14 профессиональным компетенциям — от мехатроники, сварочных технологий, кузовного ремонта и покраски автомобилей до косметологии, парикмахерского и поварского дела, веб-дизайна и сетевого системного администрирования. Проводятся региональные чемпионаты, например, чемпионат Приморского края WorldSkills Russia по компетенции «Сварочные технологии» (2015), открытый чемпионат профессионального мастерства по правилам WorldSkills Russia Северо-Западного федерального округа (2015), чемпионат 12 регионов Сибирского федерального округа среди лучших студентов профессиональных образовательных учреждений и молодых работающих профессионалов

по 26 компетенциям (2016). Развивается практика проведения отраслевых чемпионатов, прежде всего в высокотехнологичных отраслях промышленности. Корпоративные и отраслевые чемпионаты по профессиональному мастерству по стандартам «WorldSkills» проводятся во исполнение поручения Президента Российской Федерации В.В. Путина. К середине 2016 года движение WorldSkills охватило 45 регионов России. Развивается движение по проведению среди школьной молодежи чемпионатов JuniorSkills (JS), которые проходят на единой площадке со взрослыми участниками Финала, в отдельной зоне по каждой компетенции. В чемпионатах участвуют обучающиеся образовательных организаций общего и дополнительного образования в возрасте с 10 до 17 лет по двум возрастным группам: 10—13 лет и 14—17 лет. К участию в чемпионате JuniorSkills в рамках Финала допускаются школьники, добившиеся высоких результатов на отборочных окружных/региональных/корпоративных чемпионатах по методике WSR (комментарий 4). Есть опыт интеграции стандартов WorldSkills в университетские образовательные программы (Московский государственный машиностроительный университет — МАМИ).

Каждый участник должен привести с собой эксперта, то есть фактически наставник участника или специалист приезжает вместе с ним. Так формируется экспертное сообщество. Судейство происходит в перекрестном режиме: эксперт не имеет право судить своего ученика, но может судить других участников. Таким образом, в WorldSkills создаются экспертные сообщества. Именно они формируют профессиональные стандарты, требования к технике безопасности. Сами задания могут использоваться как в образовательном процессе, так и при аттестации рабочих кадров на разных предприятиях. После каждого соревнования отслеживается образовательная траектория победителей, которая анализирует, как готовился каждый победитель, как была организована подготовка в его образовательной организации, как проходила работа с наставником. Наставничество в движении WorldSkills основано на жестких профессиональных стандартах, которые обновляются от

первенства к первенству. Наставниками готовящихся членов сборной являются эксперты-носители профессиональных компетенций. Успешные участники сборной готовы стать наставниками новой команды и могут оказывать конкурсантам растущего движения наставническую поддержку (как экспертную, консультационную, так и психологическую). В мировой практике в ходе подготовки участников состязаний наставники получают рейтинг, к ним обращаются и для подготовки, и для улучшения формальных систем образования. Наставники выступают как носители передовых образцов профессионального мастерства и в дальнейшем — и как эксперты, и как преподаватели, — могут включаться в деятельность по развитию отрасли, включая предпринимательскую деятельность. Некоторые наставники открывают школы профессиональной подготовки.

Основным форматом наставничества считаются индивидуальные встречи. Содержание встреч охватывает рассказ подопечного о своей работе, диалог с элементами коучинга, постановка и проверка рабочих заданий. Продуктивен формат групповых встреч с обсуждением вопросов, актуальных для всех подопечных. Продуктивен и тренинговый формат для отработки навыков, необходимых всему составу подопечных.

Неклассические формы наставничества:

*Наставничество-напарничество* — buddying. Понятие buddying еще не нашло общепринятого русского перевода. Оно заимствовано из англоязычной культурной среды, где обозначает дружескую поддержку и заботу со стороны равного, товарища (англ. buddy — друг, товарищ), как правило, более опытного в данном окружении (начиная от неформальной компании, сообщества, детского сада и школы, до армии и работы. Такого наставника вполне можно обозначить словом напарник. Наставник-напарник помогает войти в рабочую ситуацию, сориентироваться в конкретных требованиях, познакомить с коллегами, предупредить о незаметных тонкостях, нюансах рабочих ситуаций. В buddying входит передача опыта, развивающая обратная связь и поддержка, которую оказывает коллега (рабочий, специалист или ру-

ководитель) на основе равенства. Дух равенства, партнерства — отличительная черта buddying.

*Теневое наставничество* (англ. shadow — тень) — особая форма наставничества, в котором сотрудник временно прикрепляется к наставнику для включенного наблюдения за процессом работы, профессиональными особенностями. Этот вид наставничества может применяться для быстрого практического знакомства с рабочим местом и организацией, наставниками могут выступать сотрудники всех уровней — от квалифицированных специалистов до высших руководителей. Особый развивающий эффект для обоих участников дает специальное обсуждение наблюдений новичка, а также его обратная связь своему наставнику.

*Обратное наставничество* - тот вид наставничества на первый взгляд может показаться парадоксальным: опытные сотрудники, нередко менеджеры получают наставническую поддержку от... молодых сотрудников. Например, сотрудники с большим стажем могут заметно выиграть от наставничества со стороны недавно пришедших молодых коллег, которые владеют современными техническими навыками, особенно в компьютеризированных рабочих процессах. Такая практика наставничества непривычна, однако постепенно она все больше входит в жизнь динамичных, обновляющихся организаций.

*Секондмент* — развивающая командировка. Еще один формат развития персонала, для которого нет однозначного перевода, условно назовем его «развивающая командировка», секондмент (англ. secondment — командировка). Это «прикомандирование» сотрудника на ограниченное время на другое место работы для приобретения нового профессионального опыта, после которой он(а) возвращается на свое рабочее место. Отличие секондмента от обычной командировки — заведомо развивающая направленность.

В работе наставника сочетается постановка перед наставляемым учебно-производственных задач, превращение рабочих задач в обучающие и развивающие. Производственный характер задач - это условие, рамка, в которой

действует наставляемый; в то же время выполнение рабочих задач сопровождается поддержкой наставника, который информирует, отслеживает, обучает, контролирует, дает обратную связь и мотивирует, воодушевляет своего подопечного.

Назовем основные требования к самому наставнику:

- умение четко и грамотно ставить цели и задач своей деятельности;
- умение разрабатывать оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу с учетом его индивидуальных особенностей;
- умение наладить продуктивный межличностный контакт и предложить оптимальные формы и способы взаимодействия;
- умение диагностировать наблюдать, анализировать деятельность подопечного;
- моральная и административная ответственность за подготовку молодого специалиста;
- способность креативно, творчески организовывать процесс поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.
- способность к самоанализу, желание самосовершенствоваться, постоянное самообразование.

Исследователи наставничества выделяют этапы взаимодействия наставника и «опекаемого»:

Информационно-ориентирующий (по Г. Льюису — первая фаза): определяется цель взаимодействия, устанавливаются отношения взаимопонимания и доверия, определяются полномочия в сфере компетенции, круг обязанностей, функционал профессиональной карьеры, проблемы умений и способностей претендентов.

Практический: делегирование опыта (полномочий) на основе частичного включения в практику менеджера образовательного учреждения. Выра-

ботка стиля наставничества и корректировка профессиональных умений претендента.

Заключительный (оценочный) — определяется уровень профессионально — педагогической культуры и степень готовности к выполнению профессиональных обязанностей.

Наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретизированно, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью. Для эффективной организации помощи необходимо целенаправленно готовить наставников, настраивать их на позитивное взаимодействие, сопровождение соискателя при прохождении им программы обучения. Наставничество молодого специалиста будет эффективным только при условии, что эта работа ведется планомерно, систематично и целенаправленно.

Результатом наставничества должна стать подготовка высококвалифицированного специалиста, личности, всесторонне развитой, нравственной, культурной. Кроме того, успешный процесс наставничества сформирует среди студентов категорию тех молодых специалистов, у которых возникнет и укрепится желание остаться в научно-педагогической профессии и продолжить дело наставничества. Сегодня в нашем образовательном учреждении начинает возрождаться система наставничества. К сожалению пока роль наставника выполняет 1 методист. Поэтому администрацией МОУ «СОШ № 47» города Магнитогорска принято решение об организации системы наставничества, направленной на работу с одаренными и высокомотивированными обучающимися.

На ближайшие 3 года планируется создать систему нормативных, организационных и методических условий, обеспечивающих тьюторское сопровождение:

- обновление локальной нормативной базы, в частности обеспечено наличие пакета документов, регламентирующих деятельность тьютора, сопровождающего профессиональное развитие педагога, обучающихся и родителей, обновлены или составлены должностные инструкции тьютора с включением трудовых функций;

- обеспечить профессиональную переподготовку педагогов в направлении тьюторства.

Подводя итог, можно сделать вывод: наставничество необходимо. Можно отучиться установленный срок в вузе, получить высшее образование и диплом, но стать профессионалом, квалифицированным работником, создать семью, воспитать и вырастить последующие поколения без принятия и передачи культурно-исторического наследия и опыта невозможно.

1. Лапина О. А., Магальник Л. А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения //Школьные технологии. М., 2001, № 6.
2. Льюис Г. Менеджер-наставник. Стратегия раскрытия таланта и распространения знаний. М., 1998.
3. Макарова Т. Н., Макаров В. А. Наставничество как форма повышения профессионального мастерства учителя//Завуч. Управление современной школой. М., 2007, № 6, с. 54–73. Маслова Л. Помощь молодому учителю в профессиональном становлении//Методическая работа в школе. М.,2009, № 1. О школе и учителе. Сборник постановлений и материалов. М.,1938. Советский энциклопедический словарь /Под ред. А. М. Прохорова. М.,1989. Учитель — методист-наставник стажера /Под ред. Г. С. Вершловского. М.,1988.

4. Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога [Текст]//Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). — СПб.: Свое издательство, 2015. — С. 18-22. — URL <https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/> (дата обращения: 21.09.2018).