

**Использование практик наставничества
в решении задач повышения личной и профессиональной эффективности
молодого учителя**

*Юдин Владимир Иванович,
к. п. н., доцент кафедры
реализации новых методов,
технологий, проектов в образовании
МБОУ ОДПО ЦРО г. о. Самара*

Наставничество всегда выступало весьма эффективной формой методической поддержки профессионального становления учителя. Однако в условиях доступности интернет-ресурсов стало складываться впечатление, что в современные молодые учителя могут вполне обходиться без наставника. То, что практика показывала обратное, в сущности, ничего не меняло. Внимание к его работе существенно усилило обнародованное в марте 2018 г. Послание президента РФ Владимира Путина Федеральному собранию, в котором организация наставничества рассматривалось как значимая задача совершенствования работы с кадрами в России. Необходимым дополнением данному Посланию стало Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г., ориентирующее общеобразовательные учреждения на широкое применение лучших практик наставничества в работе с молодыми учителями.

В ряду ответных мероприятий, существенно изменяющих отношение школ нашего региона к наставничеству, важную роль играет ежегодный конкурс профессионального мастерства «Наставник + Молодой учитель = Команда», организуемый Департаментом образования Администрации городского округа Самара совместно с Центром развития образования г. о. Самара с 2020 года. Участие в нём школьных команд не является обязательным, но с каждым годом становится всё более престижным. Вместе с тем опыт их участия в этом конкурсе по-новому расставляет акценты в понимании составляющих успешной работы наставника.

С одной стороны, стал вполне ожидаемо расти интерес молодых учителей к истокам и составляющим мастерства учителя, о которых мало или совсем ничего не говорят авторы педагогической литературы и интернет-ресурсов, но знаниями о которых в совершенстве владеют многие наставники. С другой стороны, приобщение к такому опыту сделало весьма актуальным и для наставников, и для молодых учителей необходимость понимания ещё одного истока – истока развития творческого потенциала самого молодого учителя.

В этом плане в соответствии с диалектическим законом «отрицание отрицания» наставник должен не просто передать свой опыт молодому учителю, а организовать этот процесс так, чтобы усвоение опыта наставника позволяло молодому учителю идти дальше, формировать свой собственный опыт, реализуя и профессионально развивая в нём себя, свой личностный потенциал в решении современных ему профессиональных задач. Но способствуют ли этому сложившиеся практики наставничества?

Как известно, основные практики наставничества принято разделять на традиционные и инновационные. К традиционным относят: взаимопосещение и обсуждение уроков; совместное планирование; обзор педагогической литературы по актуальным для молодых учителей вопросам. Соответственно инновационные практики наставничества включают такие формы, как: деловая игра, вебинар, педагогическая реконструкция, практико-ориентированный семинар, творческая лаборатория, круглый стол, мастер-класс и т. п. Анализ данных практик наставничества позволяет сделать следующие выводы о цели и особенностях их использования (см. таблицу 1).

Таблица 1

**Основные стратегии методической поддержки
молодого учителя и функции наставничества**

Стратегии педагогической поддержки	Функции наставника	Цель педагогической поддержки	В каких случаях используется	Ограничения
Опека (над наставляемым)	Куратор	Наблюдение за наставляемым и исполнением им определённого регламента профессиональной деятельности	Когда нет возможности оказывать адресную методическую поддержку профессионального развития наставляемого	Не позволяет оказывать адресную методическую поддержку профессионального развития наставляемого
Коррекция (отклонений в профессиональной деятельности)	Контролёр	Побуждение наставляемого к определённому действию, отношению или к достижению определённого результата	Когда осуществляемая наставляемым деятельность не соответствует обязательным регламентам или не даёт планируемых результатов	Предполагает принятие к исполнению наставляемым обязательных регламентов осуществления профессиональной деятельности. Не способствует профессиональному совершенствованию и развитию самостоятельности наставляемого
Информирование (по запросу наставляемого)	Консультант	Оказание запрашиваемой наставляемым (разово или периодически) помощи в получении информации, необходимой ему для выполнения намеченной или уже осуществляемой деятельности	Когда необходима и возможна передача наставляемому дополнительной информации по намеченной или уже осуществляемой им деятельности	Содержание консультаций ограничено личным опытом наставника. Сформированные на их основе ориентиры могут существенно расходиться с реальностью
Инструктирование (предваряющее деятельность наставляемого)	Проводник	Оказание (по инициативе наставника или запросу наставляемого) кратковременной помощи, предваряющей выполнение недостаточно освоенной наставляемым деятельности	Когда необходимо и возможно детальное (поэлементное) представление опыта наставника в осуществлении деятельности, недостаточно освоенной наставляемым	В основном передаются готовые решения. Это почти исключает проявление самостоятельности и инициативы наставляемого в предстоящей деятельности
Формирование (определённых навыков професс-	Тренер	Ускоренное овладение наставляемым определёнными	Когда для эффективного выполнения работы на-	Содержание формируемых навыков ограничено личным

сионального поведения наставляемого)		ными навыками, иногда изменение определённого отношения к работе	ставляемому не хватает определённых знаний и навыков	опытом наставника. Сформированные навыки могут существенно расхо-диться с реальностью. Не всегда учитывается индивидуальность наставляемого
Содействие (в решении профессиональной проблемы)	Фасилитатор	Оказание помощи наставляемому в нахождении им комплексного (учитывающего складывающиеся обстоятельства) решения профессиональной проблемы	Когда наставляемый не справляется с возникшей проблемой и нуждается в оказании помощи в нахождении оптимальных подходов к её решению	Предполагает: 1) мотивацию наставляемого на получение помощи в решении проблемы; 2) способность наставника актуализировать инициативу и наставляемого в её решении

Сравнение представленных практик наставничества показывает, что, несмотря на их содержательное различие, привычные подходы к их использованию позволяют решать лишь задачи воспроизводства того опыта, которым располагает наставник.

Иной подход, реализующий во взаимодействии наставника и молодого учителя упомянутый выше диалектический закон «отрицание отрицания», предлагает в одной из своих работ Тимоти У. Голви [1] – американский бизнес-тренер, автор серии книг о методах повышения личной и профессиональной эффективности. Предлагаемый метод организации наставничества трактуется им как коучинг. В противоположность сложившимся представлениям о коучинге, он определяет его как движение к цели через раскрытие потенциала человека или команды. В обобщённом виде идею этого метода организации наставничества можно выразить следующей формулой: путь к новой цели через «открытие нового себя в самом себе».

Применительно к педагогическим практикам наставничества данная формула интересна тем, что она упраздняет, делает лишь условным деление этих практик на традиционные и инновационные. А именно: традиционными и инновационными практики наставничества являются в зависимости от того, на что они ориентированы: способствует ли реализуемая наставником практика педагогической поддержки молодого учителя раскрытию его творческого потенциала и рождению новаторского подхода к решению его профессиональных задач. В этом плане любая из существующих практик наставничества может включать функцию коуча, точно также и наоборот, любая из них может способствовать лишь решению задач воспроизводства педагогического опыта наставника – задач, безусловно, важных для молодого учителя, но не помогающих ему формировать свой собственный опыт, в том числе опыт реализации и профессионального развития в нём себя, своего личностного потенциала в решении профессиональных задач.

В настоящее время такая коуч-поддержка со стороны наставника особенно актуальна тем, что мировоззрение (ценностные ориентиры, способы принятия решений и коммуникативные практики) значительной части наставников существенно отличаются от соответствующих ориентиров у современных школьников, особенно подросткового и старшего школьного возраста. Это имело место и в прошлом, но бурное внедрение в нашу жизнь цифровых технологий, свободный доступ современных школьников к самым разным социальным практикам и культурам ускорил и во многом поляризовал это расхождение. Опытные педагоги его вполне успешно нивелируют, используя свои профессиональные знания, умение связать разнообразные учебные ситуации своих уроков с жизненной практикой учащихся. Молодым педагогам это сделать бывает намного сложнее. Вместе с тем у них есть другой

ресурс – им (в силу молодости) ближе мировосприятие и способы самореализации современных учеников. Но они, пытаясь быстрее освоить и реализовать педагогический опыт старших коллег, часто не осознают возможности иной, иногда более эффективной, организации взаимодействия с учащимися, опирающейся на ресурс их молодости, соответственно иного, активизирующего работу учеников, способа изучения своего предмета.

Реализацию функций коуча в первую очередь отличает:

1) особенное отношением наставника к наставляемому. Такое отношение предполагает безусловную веру в творческие способности наставляемого и возможность конструктивного использования его личностного и мировоззренческого опыта для создания искомого подхода к совершенствованию его профессиональной деятельности;

2) ответственное отношение к рождающемуся новаторству молодого коллеги. С одной стороны, как к индивидуальному опыту, отражающему личностные возможности наставляемого в осуществлении профессиональной деятельности. С другой – как к новому педагогическому опыту, творчески интегрирующему лучшее, с чем наставник может познакомить наставляемого и то, что в порядке своей инициативы и личностного ресурса молодой коллега способен и должен реализовать в совместном новаторстве;

3) широкое использование для активизации творческой позиции молодого коллеги разнообразных вопросов, конкретизирующих предмет поиска. Чаще всего это открытые вопросы, побуждающие сделать уточнение, вывод, предположение или подвести анализируемое явление под известное понятие и т. п.

Литература

1. Голви У. Т. Работа как внутренняя игра: фокус, обучение, удовольствие и мобильность на рабочем месте: пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.