

СТРАТЕГИИ И ФОРМЫ ВЛИЯНИЯ НАСТАВНИКА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

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

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных. Задачи развития наставничества отражены в Послании президента В. В. Путина Федеральному собранию (2018 г.), федеральных проектах «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы». В целом наставничество является мировой тенденцией, и оно охватывает все сферы деятельности: предприятий различных форм собственности, предпринимательство, социальную сферу, государственную службу и, безусловно, образование. Наставничество в образовании – важнейшее условие профессионального становления молодого или начинающего учителя (далее – начинающего педагога), повышения его педагогического мастерства.

В целом основная задача или цель деятельности педагога-наставника может быть сформулирована так: *помочь начинающему педагогу) определить* имеющиеся у него профессиональные дефициты, *выявить их причины, помочь встать на путь их устранения и научить* пользоваться необходимыми для этого профессиональными и личностными средствами.

Работа наставника в рамках данной задачи может иметь различные особенности и варианты методической поддержки начинающего педагога.

С одной стороны, она должна строиться с ориентацией на конкретную цель, связанную с устранением профессиональных дефицитов начинающего педагога, и в определённой мере (в большей или меньшей) способствовать реализации и развитию его внутренних ресурсов в её достижении. С этой стороны работа наставника предполагает реализацию конкретных вариантов *стратегии проявления заботы* о своих подопечных. С другой стороны, содержание этой заботы существенно зависит от особенностей *ситуации* или обстоятельств, в которых возникает необходимость в помощи наставника, от особенностей и способов оказания этой помощи. С этой стороны его работа характеризуется использованием определённой *формы наставничества*.

Таблица 1

Основные стратегии педагогической поддержки ученика и формы наставничества

Стратегии наставничества	Функции наставника и соответствующие формы наставничества	Цель наставничества	В каких случаях используется	Ограничения
Кураторство	Опекун, опека	Направить или побудить педагога к исполнению установленного регламента профессиональной деятельности, способствующего устранению имеющихся профессиональных дефицитов	Когда возможно лишь формальное взаимодействие с педагогом, ориентирующее его в содержании и исполнении установленных регламентов педагогической деятельности, но	1) не раскрывает творческих возможностей педагога в устранении профессиональных дефицитов; 2) не способствует развитию инициативы и самостоятельности педагога; 3) побуждает педагога к пассивности, следованию указаниям на-

			нет возможности оказывать ему помощь в её осуществлении	ставника
----//----//-----	Консультант, консультирование	Оказание запрашиваемой педагогом помощи инструктивного содержания (разовой или эпизодической), помогающей устранить соответствующие профессиональные дефициты	Когда педагогу необходимо и достаточно оказание разовой или эпизодически осуществляемой помощи инструктивного содержания в устранении профессиональных дефицитов	1) не раскрывает творческих возможностей педагога в устранении профессиональных дефицитов; 2) не способствует развитию инициативы и самостоятельности педагога; 3) порождает у педагога привычку пользоваться предложенной информацией, а не добывать её самостоятельно
----//----//-----	Проводник, руководство	Оказание педагогу (по инициативе наставника или запросу педагога) пошаговой помощи по ходу устранения им профессиональных дефицитов	Когда педагогу необходимо и возможно оказание пошаговой помощи наставника по ходу устранения им профессиональных дефицитов	1) не раскрывает творческих возможностей педагога в устранении профессиональных дефицитов; 2) не способствует развитию инициативы и самостоятельности педагога; 3) побуждает педагога лишь исполнять указания наставника
Подготовка	Тренер, тренинг	Оказание педагогу помощи (по инициативе наставника или запросу педагога) в ускоренном освоении компетенций, помогающих ему устранить какие-либо профессиональные дефициты или затруднения в решении задач профессиональной деятельности	Когда разрешение значимой для педагога проблемы требует предварительного овладения определёнными компетенциями	1) не раскрывает творческих возможностей педагога в устранении профессиональных дефицитов; 2) не способствует развитию инициативы и самостоятельности педагога; 3) подготовка может оказаться недостаточной для преодоления профессиональных дефицитов
Содействие	Фасилитатор, фасилитация	Оказание педагогу помощи в совместном нахождении способа овладения определённой компетенцией (ини-	Когда педагог не справляется с возникшей проблемой, но мотивирован на совместный с	1) направлена на помощь в решении лишь конкретной проблемы профессиональной деятельности; 2) не обеспечивает

		цирование находчивости и творческого поиска педагога)	наставником поиск способа овладения определённой компетенцией или способа устранения конкретного профессионального дефицита	ориентацию педагога в способах проблем профессиональной деятельности; 3) не направлена на развитие самостоятельности педагога
--/--	Тьютор, тьюторство	Оказание педагогу помощи, позволяющей ему самостоятельно находить способы устранения профессиональных дефицитов (ориентация педагога в подходах и источниках тех средств, которые позволяют обнаружить способ разрешения проблемы)	Когда педагог не справляется с возникшей проблемой, но ожидает или мотивирован на помощь, позволяющую ему самостоятельно находить способы преодоления возникающих проблем	1) не раскрывает личностных ресурсов педагога; 2) требует от наставника в подходах и источниках тех средств, которые позволяют обнаружить способ разрешения проблемы
Раскрытие личностного потенциала	Коуч, коучинг	Оказание помощи педагогу в раскрытии и реализации новых (в том числе, его личностных) ресурсов устранения профессиональных дефицитов	Когда необходима и возможна опора на личностный потенциал педагога в устранении профессиональных дефицитов или решении задач профессиональной деятельности	Требует от наставника компетенции и опыта в вопросах раскрытия и реализации новых (в том числе, его личностных) ресурсов устранения профессиональных дефицитов

Решение относительно того, какой из представленных стратегий и форм наставничества отдать предпочтение, в значительной мере определяется не столько их достоинствами или недостатками, сколько балансом между возможностью и необходимостью их использования в конкретных условиях оказания помощи начинающему педагогу. Например, опека и консультирование могут быть оптимальными формами наставничества в условиях, когда молодой педагог только начинает свою педагогическую деятельность и многое из того, какие его личностные и методические ресурсы он способен будет успешно использовать в работе с учениками, ещё не известно даже ему самому. Но эти же формы наставничества, скорее всего, будут неэффективными в отношении той части начинающих педагогов, которые вслед за первыми успехами в обучении детей, проявляют искренний интерес и творческий подход к совершенствованию своей работы.

Осуществление представленных стратегий и форм наставничества в конкретных условиях (определяемых способом взаимодействия наставника и начинающего педагога или группы начинающих педагогов, содержанием совместно осуществляемой деятельности, её средствами и т. п.)

иногда называют практиками наставничества. Последние, в свою очередь, в зависимости от наличия или отсутствия у них связи с какими-либо социальными или производственными трендами (тенденциями развития), делят на *инновационные*, к которым относят вебинар, деловую игру, педагогическую реконструкцию, напарничество (*buddying*) и др., и *традиционные*, к которым относят взаимопосещение и обсуждение уроков, совместное планирование, мастер-класс, обзор педагогической литературы по актуальным для начинающего педагога вопросам и др.

Ориентируясь на данное деление при выборе практик наставничества, полезно учитывать следующее:

1. Их эффективность, так же как и отмеченная выше эффективность форм наставничества, определяется не тем, инновационные они или нет, а возможностью и необходимостью той конкретной помощи, которую с их помощью можно оказать начинающему педагогу;

2. Нередко к инновационным практикам относят вполне известные и освоенные стратегии и формы наставничества, получившие лишь новые названия, например, по способу и содержанию оказываемой помощи, тренинг – одна из традиционных форм наставничества, и теневое наставничество (*shadowing*) – популярная в настоящее время форма наставничества, отличаются лишь названием.

3. С человекоориентированных позиций ценность практик наставничества определяется тем, насколько реализуемая в них форма наставничества способствует раскрытию творческого потенциала начинающего педагога и восполнению на его основе недостающих ему профессиональных компетенций. Именно этим определяется инновационность, а не тем, какие тренды они выражают.

Такая организация наставничества в настоящее время трактуется, как коучинг. Разработчик концепции коучинга Голви У. Тимоти определяет *коучинг* как движение к цели через раскрытие потенциала человека или команды [1]. Идею коучинга можно представить формулой: путь к новой цели через «открытие нового себя в самом себе».

Такая поддержка со стороны наставника особенно актуально 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 умением связать разнообразные учебные ситуации своих уроков с жизненной практикой учащихся. Начинаящим 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.

В таких случаях инициатива начинающего педагога и грамотная методическая поддержка со стороны наставника могут рождать эффективные, при этом новые для обоих практики обучения и воспитания современных школьников.

Основные термины и определения, используемые при описании стратегий и форм наставничества

Учебная деятельность (УД) – вид деятельности учащегося, направленной на усвоение определённого содержания образования, *обеспечивающее возможность* его дальнейшего применения в заданных условиях и *воспроизведения обрётённого опыта* её осуществления. Учебная деятельность может осуществляться учащимися как под руководством учителя, так и самостоятельно, вне рамок урока.

Урочная деятельность – учебная деятельность, осуществляемая в условиях урока с опорой на педагогическую поддержку учителя.

Учебные действия (являются структурными единицами учебной деятельности) – это способы преобразования компонентов решаемой учениками задачи включающие: 1) установление внешних связей компонентов решаемой задачи с уже освоенными способами их возможного преобразования; 2) определение внутренних связей компонентов задачи, актуализирующих такие преобразования 3) построение соответствующей этим связям последовательности преобразований, применение которой к условиям задачи (компонентам задачи) обеспечивает её решение. *Примеры учебных действий:* преобразование учебной ситуации, описание познаваемого явления, чтение текста, доказательство или опровержение спорного суждения и т. п.).

Ориентировочная основа учебного действия (ООД) – осознаваемая учащимися последовательность выполнения учебного действия. Может отличаться такими характеристиками, как: обобщенность, развернутость, освоенность и способ получения (определяться учащимися самостоятельно или предоставляться им в готовом виде).

Урок (учебное занятие) – есть система психолого-педагогической поддержки определённой учебной деятельности, обеспечивающей усвоение или дальнейшее целенаправленное развитие конкретных действий, составляющих учебную деятельность, в отведённый отрезок времени.

Учебная ситуация урока – выделенный сознанием учащегося эпизод (фрагмент) учебной деятельности, обнаруживающий определённые варианты его развития, влияющие на успешность её завершения и, соответственно, актуализирующий для него выбор оптимального способа действий на данном участке учебной деятельности.

Профессиональные дефициты учителя (педагога) – отсутствие или недостаточное развитие у него профессиональных компетенций, вызывающее типичные затруднения в решении определённых задач профессиональной деятельности.

Индивидуальное наставничество – направление в осуществлении наставничества, ориентированного на оказание индивидуальной помощи начинающему педагогу в устранении профессиональных дефицитов.

Групповое наставничество – направление в осуществлении наставничества, ориентированного на оказание помощи в устранении профессиональных дефицитов для 2–5 начинающих педагогов с похожими профессиональными дефицитами. Это позволяет согласовать и обеспечить общую направленность различным методическим составляющим оказываемой помощи.

Стратегия наставничества – способ (осуществления) взаимодействия наставника и начинающего педагога, характеризующийся ориентацией на достижение цели наставничества, а также на раскрытие и реализацию профессиональных и личностных ресурсов начинающему педагогу, необходимых для достижения цели такого взаимодействия. Стратегия наставничества может иметь различные варианты, отличающиеся выбором цели взаимодействия, формами взаимодействия и вкладом учителя (педагога) в результаты, достигаемые в этом взаимодействии.

Форма наставничества – внешняя сторона, отличительный образ взаимодействия наставника с начинающим педагогом, определяемый: особенностями педагогической ситуации или обстоятельств, в которых возникает необходимость в помощи наставника; выбором цели этой помощи; способами взаимодействия наставника с учителем (педагогом).

Кураторство как стратегия наставничества – один из вариантов стратегии наставничества, решающий задачи оказания чисто информационной или организационной помощи начинающему педагогу в устранении профессиональных дефицитов, не связанный с раскрытием и реализацией его профессиональных и личностных ресурсов.

Подготовка как стратегия наставничества – один из вариантов стратегии наставничества, в рамках которой осуществляется предварительная работа по освоению профессиональных компетенций, необходимых для устранения выявленных профессиональных дефицитов учителя (педагога).

Содействие как стратегия наставничества – один из вариантов стратегии наставничества, предполагающий оказание молодому учителю (педагогу) помощи в устранении профессиональных дефицитов, посредством активизации и поддержки его инициативы или ориентации в

источниках основных затруднений в профессиональной деятельности начинающего педагога и средствах их преодоления.

Раскрытие как стратегия наставничества – один из вариантов стратегии наставничества, предполагающий оказание начинающему педагогу помощи в устранении профессиональных дефицитов, посредством раскрытия и реализации его личностного потенциала (например, связанного с относительной близостью, хотя бы по возрасту, его культурных практик культурным практикам учеников).

Опека как форма наставничества – одна из форм наставничества, в которой оказываемая начинающему педагогу помощь в устранении профессиональных дефицитов строится на строгом исполнении им указаний наставника, не допускающих или существенно ограничивающих проявления его инициативы и самостоятельности.

Консультирование как форма наставничества – одна из форм наставничества, строящегося на чисто информационной помощи начинающему педагогу в устранении профессиональных дефицитов.

Руководство как форма наставничества – одна из форм наставничества, строящегося на чисто организационной помощи педагогу в устранении профессиональных дефицитов.

Тренинг как форма наставничества – одна из форм наставничества и оказания начинающему педагогу помощи, состоящей в демонстрации ему и последующем воспроизведении им под руководством или наблюдением наставника конкретных образов (или алгоритмов) педагогической деятельности, устраняющих имеющиеся у него профессиональные дефициты.

Фасилитация как форма наставничества – одна из форм наставничества по оказанию помощи начинающему педагогу в устранении конкретных профессиональных дефицитов, опирающаяся на приёмы «маевтики» (по Сократу), то есть на побуждение начинающего педагога к самостоятельным умозаключениям, позволяющим ему самостоятельно справиться с профессиональной проблемой.

Тьюторство как форма наставничества – одна из форм наставничества, в которой помощь наставника в устранении образовательных дефицитов опирается на ориентацию начинающего педагога в пространстве своих проблем профессиональной деятельности и в способах их разрешения.

Коучинг как форма наставничества – одна из форм наставничества, в которой помощь наставника в устранении образовательных дефицитов опосредуется раскрытием и использованием личностного потенциала начинающего педагога – тех компетенций, которые могут развиваться его культурными практиками.

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.