

РОЛЬ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ СООБЩЕСТВ в процессе профессиональной подготовки будущего учителя

Вероника Станиславовна Запалацкая,

и.о. ректора Московского государственного областного университета,
кандидат педагогических наук, e-mail: zvs-so@yandex.ru

В 2018 году был утверждён национальный проект «Образование»¹, значительная часть которого посвящена учительству. Ведущую роль в его реализации играет наставничество. Планируется, что к 2024 году более двух третей педагогических работников будут участвовать в различных формах наставничества и сопровождения.

- начинающие педагоги • профессиональный рост • наставничество
- профессиональные педагогические сообщества • качества наставника

Определимся прежде всего с самим термином «наставничество». Наставничество мы рассматриваем как модель сопровождения процесса становления молодого педагога, ориентированную на передачу знаний, формирование необходимых компетенций, ценностных ориентаций и установок.

По мере того как тенденция наставничества приобретает всё большую популярность как перспективное направление работы с начинающими педагогами, растёт потребность в выявлении и подготовке хороших наставников.

Одним из примеров организации наставничества является деятельность Московского государственного областного университета

(далее — Университет). На его базе функционируют 12 ассоциаций — профессиональных педагогических сообществ². Их целями являются содействие профессиональному росту педагогических кадров, активизация инновационной педагогической деятельности, экспертиза и диссеминация лучших педагогических практик, в том числе содействие в становлении начинающих педагогов.

Профессиональные педагогические сообщества сегодня — важный ресурс развития образования. Они обеспечивают неформальную и информальную составляющие повышения квалификации, объединяют наиболее активную часть педагогов, которые способствуют продвижению инноваций в образовательную среду. В каждом профессиональном сообществе формируется группа наставников,

¹ Национальный проект «Образование» (утверждён президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 03.09.2018 № 10). — Режим доступа: <https://strategy24.ru/rf/projects/project/view?slug=natsional-nyy-proyekt-obrazovaniye&category=education>.

² Запалацкая В.С. Ассоциация педагогов, работающих с одаренными детьми, как фактор развития региональной системы выявления и поддержки молодых талантов // Вестник МГОУ. Серия Педагогика. — 2014. — № 3. — С. 13–18.

мотивированных к работе с начинающими педагогами.

Преимуществом функционирования профессиональных педагогических сообществ на базе Университета³ является то, что появляется возможность распространить наставническую деятельность на подготовку студентов.

Для этого могут использоваться как традиционные формы — семинары, круглые столы, мастер-классы, так и инновационные — сетевые исследовательские проекты, которые объединяют учёных, педагогов Университета, опытных педагогов-наставников и студентов. Предметом исследования могут быть разнообразные проблемы как общедидактической, так и методической направленности. Круг общедидактических тем включает в себя, в частности, такие вопросы:

- организация работы с одарёнными детьми и другими особыми категориями учащихся;
- проблемы формирования ключевых навыков XXI века;
- развитие функциональной грамотности;
- социализация учащихся в образовательном процессе и др.

Методические темы связаны с преподаванием наиболее сложных тем в различных предметных областях, использованием новых образовательных и информационно-коммуникационных технологий и др.

Каждая ассоциация предусматривает систему работы со студентами и начинающими педагогами как неотъемлемую часть своей деятельности, планирует её совместно с факультетами и кафедрами Университета. Студенты получают возможность пройти практику у учителей, которых уже узнали, познакомились с особенностями организации учебной деятельности и методикой преподавания, сильными сторонами, что снижает риск негативного опыта первых профессио-

нальных проб. Также возрастает вероятность прихода в школу молодых мотивированных педагогов.

Для опытных педагогов-наставников необходимо предусмотреть систему стимулирования по договорённости с Министерством образования региона. Это могут быть как дополнительные бонусные баллы к аттестации, так и поощрения в виде прохождения стажировок в России и за рубежом, курсы повышения квалификации и др.

На основе анализа зарубежных исследований⁴ можно выделить шесть основных качеств *хорошего наставника*.

Приверженность роли наставничества.

Хороший наставник обладает внутренней мотивацией и желанием помочь начинающим учителям стать успешными в профессиональной деятельности и получать удовлетворение от своей работы. При этом они осознают, что наставничество представляет собой сложную задачу, требующую значительных затрат времени и сил.

Принятие начинающего учителя. Продуктивная коммуникация наставника и начинающего учителя невозможна без эмпатии, которая, по мнению Карла Роджерса⁵, означает принятие другого человека, не навязывая ему личных убеждений и ценностей. Хороший наставник

³ Сергеева Т.Ф. Профессиональное сообщество педагогов, работающих с одарёнными детьми: региональная сетевая модель // Академический вестник. Научно-публицистический журнал АСОУ. — 2014. — № 1. — С. 69–75.

⁴ Rogers C. The characteristics of a helping relationship // Personnel and Guidance Journal. 1958. № 37; Combs A., Avila D., Purkey W. Helping relationships: Basic concepts for the helping professions. Boston: Allyn & Bacon, 1971; Veenman S. Perceived problems of beginning teachers // Review of Educational Research. 1984. № 54(2); Fuller, F., Bown, O. Concerns of teachers: A developmental conceptualization // American Educational Research Journal. 1975. № 6; Loevinger J. Ego development: Conceptions and theories. San Francisco: Jossey-Bass, 1976; Sprinthall N., Theis-Sprinthall L. Education for teacher growth: A cognitive developmental perspective // Theory into Practice. 1980. № 19.

⁵ Rogers C. The characteristics of a helping relationship // Personnel and Guidance Journal. 1958. № 37.

признает способность принимать начинающего учителя как развивающегося человека и профессионала. Принимающие наставники не судят и не отвергают подопечных как плохо подготовленных специалистов. Наставники просто рассматривают эти характеристики как проблемы, которые необходимо преодолеть с помощью их усилий.

Высокий уровень профессионального мастерства. Начинающие учителя начинают свою карьеру с разной степенью мастерства. Поэтому очень важно найти средства и формы взаимодействия, которое продуктивны именно с этим начинающим педагогом. Они не должны ограничиваться беседами, а должны принимать различные формы: групповое обучение или групповое планирование, наблюдение подопечных за педагогической деятельностью наставников и наоборот, дискуссии, мастер-классы, круглые столы, ролевые игры и др. Все эти формы должны быть ориентированы на то, чтобы содействовать коллегиальному диалогу, направленному на повышение эффективности работы учителей.

Эффективность в различных межличностных контекстах. Все начинающие учителя не созданы равными, равно как и все учителя-наставники. Если не принимать во внимание этот факт, то это часто приводит к трудностям в отношениях между наставником и начинающим учителем. Хорошие учителя-наставники признают, что каждое наставническое отношение происходит в уникальном межличностном контексте. Степень эффективности межличностной коммуникации определяется по результатам актуализации двух основных социально значимых функций — взаимодействия и воздействия. Эти результаты зависят от трёх основных условий, определяющих характер речевого общения: а) *типа коммуникативных личностей*, б) *восприятия смысловой и оценочной информации* и в) *целенаправленного воздействия друг на друга*.

Для эффективности межличностной коммуникации наиболее оптимальными вариантами этих условий являются следующие: а) *совместимость партнёров как коммуникативных личностей*, б) *адекватное восприятие смыс-*

ловой и оценочной информации, в) воздействие через убеждение.

Непрерывное самообразование. Начинающие учителя редко ценят наставников, которые имеют *правильные* ответы на каждый вопрос и *лучшие* решения каждой проблемы. Хорошие учителя-наставники ставят проблемы и организуют поиск их решения. Они не перестают учиться у своих коллег и демонстрируют готовность к непрерывному профессиональному росту с помощью различных средств: ведут и посещают семинары, экспериментируют с новыми практиками, читают и пишут статьи в профессиональные журналы. При этом делятся своими идеями и новыми знаниями с начинающими коллегами как партнёры, а не как менторы.

Позитивная Я-концепция. Важнейшей характеристикой наставников является вера как в собственные силы, так и в своих подопечных, убеждённость, что человек способен преодолеть нынешние проблемы и совершать большие дела в будущем⁶. Эти качества проявляются как в личных беседах, так и при публичных выступлениях. Хорошие наставники готовы делиться не только новыми педагогическими идеями, но и тем, как они преодолевали трудности в профессиональном становлении. Они делают это всегда искренне и в доверительной манере.

Таким образом, наставничество является перспективным способом становления молодого педагога, так как способствует не только развитию их профессиональных компетенций, но и, что очень важно, формирует его личность, закладывая основы ценностных ориентиров и моделей профессионального поведения на основе позитивного опыта педагогов-наставников. **НО**

⁶ Lasley T. Mentors: They simply believe // Peabody Journal of Education. 1996. № 71(1).