

Валяева Мария Григорьевна

магистр, методист

Санкт-Петербургское ГБ ПОУ «Охтинский колледж»

г. Санкт-Петербург

НАСТАВНИЧЕСТВО – МОДНЫЙ ТРЕНД В ОБРАЗОВАНИИ ИЛИ ОСОЗНАННАЯ НЕОБХОДИМОСТЬ

***Аннотация:** в настоящее время активно возрождается система наставничества, которая входит в различные проекты, активно поддерживается Президентом РФ, Министерством просвещения, реализуется через различные национальные проекты (например, в рамках образовательного проекта «Образование»). В статье рассмотрены проблемы педагогов, нуждающихся в наставничестве, представлены эффективные модели наставничества, условия сопровождения программы наставничества, озвучены качества учителей-наставников и причины педагогических дефицитов.*

***Ключевые слова:** наставничество, наставник, компетентность, психолого-педагогические барьеры, реверсивное наставничество, осознанная компетентность, бессознательная компетентность.*

Система наставничества, поддерживаемая в настоящее время на федеральном и региональном уровне, известна с давних пор: во всех эпохах можно найти известные и эффективные пары исторических личностей «Учитель – ученик»: Платон – Аристотель, Аристотель – Александр Македонский, Жуковский – Александр II, Билл Гейтс – Уоррен Баффет и т.д. За всеми великими людьми стоит наставник. Сегодня необходимость сохранения культуры наставничества – осознанная необходимость и ответ на современное состояние образовательной системы на различных ступенях и проблемах педагогических кадров.

Каким должен быть современный учитель-наставник? По словам Сухомлинского «...может быть учителем тот, кто имеет к этому призвание, верит в силу воспитания, кто может обратиться к личности каждого ребенка. Отношения ученика и учителя должны строиться на заинтересованности и внимании. Только

тогда возникнет настоящее общение, и ребенок будет слышать своего наставника, чувствовать его устремления и следовать им». Эти слова сказаны Сухомлинским в отношении учителя – наставника для наставляемого-ученика.

Много методических материалов, статей, научных работ, диссертаций посвящено вопросу наставничества и большая их часть освещает классические формы наставничества: «молодой специалист-опытный педагог» или «учитель-ученик», но на практике часто встречается необходимость наставничества и для опытных педагогов. Существует модель наставничества «краткосрочное или целеполагающее наставничество», предназначенная для педагогов, отработавших в ОУ более 3-х лет, но имеющие профессиональные дефициты. Правда выявление этих «дефицитов» затруднено и усложнено причинами, описанными выше, а эффективность работы опытных учителей коррелирует с количеством заслуг и часто оценивается в бумажном эквиваленте.

Опытным педагогам часто психологически сложнее осознать несовершенство своих методов преподавания, признать существующие проблемы, провести самоанализ педагогической деятельности объективно: стаж, категория, научная степень, заслуженные непосильным трудом грамоты и награды могут оказаться «палкой о двух концах». Для опытного педагога, как и для молодого специалиста существует масса психологических барьеров, преодоление которых невозможно без преодоления 5 пресловутых стадий: отрицания, гнева, торга, осознания, принятия.

Поэтому опытному педагогу необходим наставник – человек (возможно, даже ученик или молодой коллега), который подтолкнет к осознанию и принятию существующих проблем, а после – осознанию необходимости чему-то научиться и изменить. А, известно, что «сильное желание чему-то научиться – это уже 50% успеха». *Дейл Карнеги.*

Психолого-педагогические барьеры, возникающие в процессе работы как молодых, так и опытных педагогов подробно рассмотрены в книге профессора Ясвина В.А. «Краповый берет для учителя».

В.А. Ясвин выделяет следующие барьеры, преодоление которых – залог успешной деятельности учителя:

Барьер педагогической безответственности. Данный барьер трактуется как необходимость оценивать поступок ребенка, а не его качества. Нередко учителя создают себе «установки» в отношении некоторых критичных, тяжелых учеников и подсознательно ждут от него плохих оценок: легче принять факт «случайности» хорошей оценки у неуспевающего ученика и такой же случайности в отношении плохой оценки у отличника (плохо чувствовал себя в этот день).

Барьер узко предметной профессиональной установки. Так получилось, что сформированные системой педагогического образования учителя – узконаправленные специалисты. В условиях процветания ОГЭ, ЕГЭ, ВПР в школе, ДЕМО-экзамена в системе профессионального образования данный барьер культивируется в массы учителей и становится фундаментальнее. Сложно педагогу осознать необходимость и значимость других дисциплин, не предполагающих в своем окончании экзаменов и итоговых аттестаций, а формирование экологической культуры, личностных образовательных результатов ученика, воспитанности, культуры, осознанности своей деятельности, коммуникации с участниками образовательного процесса и других действий в этих рамках ставится на задний план или же игнорируется совсем. Данное явление противоречит приоритетам образовательной политики Российской Федерации, сформулированным в современных ФГОС общего образования, но существует повсеместно.

Барьер недостаточной технологической подготовленности. Данный барьер подразумевает наличие у учителей подготовленности в дидактике и методике преподавания дисциплины, но технологической неподготовленностью к коммуникации, недостаточной сформированности коммуникативных компетенций. Для преодоления технологического барьера необходимо решить задачи:

- 1) освоение техник и приемов слушания собеседников;
- 2) освоение способов адекватной передачи собственных сообщений;
- 3) освоение средств невербальной коммуникации и т.п

Барьер педагогической пассивности. Для многих, особенно, опытных учителей, чья личность и профессиональные качества сформированы в условиях соблюдения строгой иерархии и дисциплины, явно выражена педагогическая пассивность: замыкание в рамках преподаваемого предмета, осознание невозможности повлиять на решения учеников, родителей, коллег, администрации ОУ и др. Для учителей, чья неосознанная проблема – барьер педагогической пассивности, характерна социальная инфантильность, инертное отношение к личностным проблемам ученика, коллег и общества в целом. Решение данной проблемы нашло отражение на федеральном уровне – реализуя программу стимулирующих выплат учителям можно катализировать стремление педагогов к повышению своей профессиональной компетентности и активности в социально-образовательной деятельности в том числе и за пределами ОУ.

Барьер субъект-объектного отношения к учащимся. Данная проблема заключается в том, что деятельность большинства учителей направляется не на собственно личность учащегося, а лишь на его познавательные способности, интеллектуальное развитие, а воспитательная деятельность учителя направлена на формирование «удобного» ученика. При формальных отношениях учитель не воспринимается учениками как наставник, человек, личность, а существует как винтик в сложной системе «механизма часов» образовательного процесса. «Личность может быть сформирована только во взаимодействии с другой личностью. К. Юнг».

Барьер сокрытия педагогических трудностей. Многие учителя (особенно опытные, имеющие достижения и категории, научные степени и дипломы различных уровней), не могут обсудить проблемы, трудности, профессиональные промахи с коллегами. Просить совета и помощи – удел слабых. Но страшнее всего, когда педагог не осознает свои промахи, игнорирует или оправдывает их, а в конкурентной педагогической среде создает образ успешного и заслуженного педагога. Промахи случаются у всех: *Humanum errare est* лат. «человеку свойственно ошибаться». Свои педагогические промахи не гнушались анализировать

в своих работах такие великие педагоги, как В.А. Сухомлинский, А.С. Макаренко. Нередко педагогические трудности обсуждались коллективно и находили решение в совместной деятельности с учениками и коллегами.

Барьер педагогического блефа сравним с феноменом педагогического выгорания и так же больше проявляется в деятельности опытных педагогов. Барьер «блефа» обусловлен равнодушным отношением учителей к своему предмету, когда преподавание становится рутинной повседневной обязанностью, лишенной эмоционально положительных импульсов и познавательного интереса к его содержанию. Как часто преподаватель находится на эмоциональном подъеме после урока? Как часто ему хочется узнать что-то интересное по теме урока, углубить, модернизировать и обновить тривиальный и консервативный материал?

Образовательное учреждение, нацеленное на реализацию гуманного, инновационного образовательного процесса, сохранении и поддержании своего имиджа, должно организовать соответствующее «воспитание» учителей (как молодых специалистов, так и опытных педагогов), способствовать повышению или формированию их психологической, коммуникативной компетентности, общей и педагогической культуры. Процесс этот тяжелый и долговременный, и при некоторых условиях осуществимый: осознание необходимости в помощнике (наставнике), создание условий для обмена опытом между учителями (конференции, мастер-классы, реализация проектов) могут послужить подспорьем.

Изложенные проблемы («барьеры») не могут быть решены классическими формами наставничества. Для эффективной работы над ними может подойти наставничество со сменой ролей, групповая работа наставников – общая работа в группах (3–4 человека), реверсивное наставничество. *Первая модель* (наставник и наставляемый меняются ролями) характеризуется тем, что роли «наставник» и «наставляемый» выражены неявно и в процессе работы могут меняться местами. Эта форма взаимодействия способствует снижению психологического напряжения – педагог не чувствует, что его «исправляют», способен воспринимать критику своих действий, так как имеет равную возможность проявить себя в такой же роли – роли наставника. *Вторая модель* – групповое наставничество –

может быть эффективно проведена над совместной работой, будь то работа над формированием УМК, НПК, иной совместной деятельности, предполагающей результат. В ходе реализации можно распределить активные роли по принципу коммунизма «от каждого по способностям – каждому по потребностям». Третья модель – реверсивное наставничество – может проходить с привлечением молодых специалистов, которым есть чем поделиться с опытными преподавателями: новинками, в том числе цифровыми и методическими.

Осознанность и наставничество.

Самое основное из для успешной программы – осознанность, причем осознанность обоюдная. Наставник должен быть осознанно компетентным, то есть несмотря на опыт, стаж, регалии, понимать свою деятельность. Как начинающий водитель, шепчет «Зеркало, сигнал, поворот», так и наставник в стадии осознанности, не забудет про «Актуализацию, целеполагание ... рефлексия». Учитель в стадии бессознательной компетенции – удивительный учитель, талант, творец, актер, сравним с водителем, реагирующим в доли секунды на любую нестандартную ситуацию правильно, управляющим машиной на «автомате». Но чтоб передать опыт, действие, методику, обреченному на успех учителю-наставнику необходимо вернуться из стадии бессознательной компетентности в стадию осознанной компетентности. При работе пары (группы) наставник (-и) – наставляемый (-ые), где осуществляется обмен ролями в стадии «осознанной компетенции», соответственно, должны находиться оба (все) участника (и) процесса.

Таким образом, наставничество как эффективная форма взаимодействия учителей, основана на осознанности действий обоих участников. Для реализации наставничества учителей с педагогическими «дефицитами» должен быть воплощен особый подход при участии методической, психологической службы и заинтересованности администрации ОУ. Наставничество – это верный путь к вершинам профессионального мастерства.

Список литературы

1. Федеральный закон №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». – Ст. 28, 47, 48 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon-ob-obrazovanii.ru> (дата обращения: 26.03.2024).

2. Педагогика: учебное пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений / под ред. В.А. Сластенина. – М., 2004. – С. 468.

3. Ясвин В.А. Краповый берет для учителя (научно-методическое сопровождение горизонтальной педагогической карьеры) / В.А. Ясвин. – М.: Национальный книжный центр, ИФ «Сентябрь», 2016. – С. 12–20. EDN UNRPKE

4. Фопель К. Психологические принципы обучения взрослых / К. Фопель. – М.: Генезис, 2010. – С. 14.