Е.А. Чувашева

**ПОСРЕДНИЧЕСКАЯ ФУНКЦИЯ УЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА**

**ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ**

В Федеральном государственном образовательном стандарте про- фессионального образования (СПО или ВПО) значительно усилена роль работодателей в подготовке будущих специалистов. Традиционно педаго-

гические колледжи отличались практической направленностью подготов- ки, имели и имеют тесные связи со школами и другими образовательными учреждениями. Но даже при такой тесной связи посредническая функция учителя – руководителя практики не осознается полностью администрацией, самими учителями школ и методистами колледжа.

В чем заключается эта посредническая функция, почему она так важна?

Профессиональная деятельность учителя в большей мере, чем дея- тельность на производстве, ситуативна. Существует некая профессиональ- ная норма, которая осваивается при профессиональной подготовке в стенах колледжа. Студент готовится в соответствии с профессиональным стандар- том. Результаты профессионального обучения (подготовки) – общие и про- фессиональные компетенции, соответствующие определенному уровню об- разования и квалификации [1]. Последняя определяется как готовность к

выполнению определенного вида профессиональной деятельности [1].

Согласно определению, данному Н. Фаррелом в книге «The Blackwell Handbook of Education» [3], компетентность – это способность осуществлять деятельность по определённому стандарту. M. Воллис назы- вает это initial competence (начальная компетентность). В этой же книге есть другое значение: «компетентность предполагает способность приме- нять знания и умения к новым ситуациям в данной области». Но такого рода компетентность достигается с опытом.

Во время обучения студентов имеют дело главным образом с на- чальной компетентностью, т. е. действиями в соответствии с нормой.

Можно ли говорить о норме относительно школы? Все знают, что каж- дая школа отличается от других своей внутренней организацией, особой культурой. Очень многое в школе не нормировано. Например, критерии вы-

ставления оценок даже в одной школе у разных учителей будут разными.

Подготовка будущих учителей – это не только получение знаний, формирование умений, приобретение опыта во время практики, но и пере- дача культуры педагогического труда, адаптация к укладу школы.

Уклад школы всегда индивидуален, уникален, не описан, меняется со временем. Подготовка к особенностям работы в конкретном образователь- ном учреждении возможна лишь, если студент проходил в нем практику.

Как культура конкретной школы может быть освоена в годы обуче- ния? Кто и как это делает? Кто и как должен делать? Методист, приходя- щий на практику со студентами, не является носителем данной культуры. А учитель часто видит свою обязанность только в том, чтобы предоставить класс, помочь спланировать урок, познакомить студентов с детьми.

Эти вопросы возникают уже не первый раз, но не осознаются, преж-

де всего, школой.

После очередного опроса образовательных учреждений относитель- но подготовки выпускников педагогических специальностей колледжа и КГПУ получили ответы, которые говорят о том, что школа не задумывает- ся о проблеме адаптации молодого специалиста к культуре школы. Она не осознает, возможно, наличие ее как таковой, полагает, что подготовка спе- циалиста к условиям конкретной школы возможна в рамках общей подго- товки к профессии.

В большинстве случаев руководители МО и их заместители не гово- рят о том, что молодые специалисты не умеют или не знают чего либо, чаще претензии в том, что они не могут сделать как необходимо данной школе. Опрос молодых специалистов показал, что они так же испытывают трудности адаптации к условиям конкретной школы.

|  |  |
| --- | --- |
| Руководители | Молодые специалисты |
| *Составлять поурочный план,* (*умеют пи- сать, не такие большие объемные конспек- ты, а схематично*) | Ощущают недостаток знаний об обя- занностях педагога в данной школе |
| *Ведение тетрадей, проверка тетрадей* | Не умеют работать с документацией |
| *Не знают критерии выставления оценок, как оценивать контрольные работы* | Не могут составлять учебные про- граммы и отчеты (по формату) |

Таким образом, многие трудности и претензии совпадают и заклю- чаются в непонимании культуры данного образовательного учреждения. Система менеджмента качества внедряется далеко не в каждой школе. Мо- лодой специалист, приходя в школу, задает мало вопросов либо не задает их вовсе, пока не набьет шишек. Практика наставничества ушла в про- шлое. Люди, давно работающие в коллективе, не всегда осознают особен- ности уклада школьной жизни, особенно по сравнению с другим образова- тельными учреждениями, если они постоянно работают на одном месте.

Опрос молодых специалистов, выпускников нашего колледжа пока- зал, насколько соответствует профессиональная подготовка выпускников колледжа требованиям школы, в которой они преподают.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Общее** | **ПНК** | **ИО** | **АО** | **МО** |
| *Полностью соответствует* | 45,9 | 34,6 | 42,9 | 84,6 | 25 |
| *Частично соответствует* | 31,1 | 42,3 | 28,6 | 15,4 | 25 |
| *Совершенно не соответствует* | 1,6 | 0 | 7,1 | 0 | 0 |
| *Затрудняюсь ответить* | 19,7 | 23,1 | 14,3 | 0 | 50 |

На *частичную степень данного соответствия* указала половина респондентов, работающих в школах с углубленным изучением отдельных предметов, 40 % – в гимназиях и 20 % в общеобразовательных школах.

Вместе с тем 10 % учителей из гимназии сообщили о том, что их профессиональная подготовка *совершенно не соответствует* требовани- ям школы, а каждый третий респондент из школ с углубленным изучением отдельных предметов не определился с ответом.

Наличие в начальной школе большого количества различных учеб- но-методических комплектов, представляющих порой сильно отличаю- щиеся друг от друга образовательные технологии, существенно осложняет адаптацию студентов отделения «Преподавание в начальных классах». Та- ким образом, чем больше специфика школы, ее «культуры», тем сложнее молодому специалисту адаптироваться.

На этом фоне комфортнее других ощущают себя в школах различ- ного типа (в том числе и в системе дополнительного образования) выпуск- ники отделения «Иностранный язык». Почему?

На этом отделении постоянно с 1997 г. ведется подготовка учите-

лей-наставников. В курсе обучения учителя не только обсуждали роли, ко- торые они выполняют, но особое место отводилось освоению культуры школы. Учитель – проводник, посредник, открывающий все двери в данном образовательном учреждении, объясняющий правила внутренней жизни, особенности коммуникации. Учителя школ разрабатывали программу

«Введение в школьную культуру» и реализовывали ее в ходе практики.

Данный курс включает :

● знакомство с администрацией школы и другими учителями анг- лийского языка;

● проведение экскурсии по школе (библиотека, учительская, столо- вая, раздевалка, актовый зал);

● предоставление информации об учениках и родителях;

● знакомство со школьными программами и учебниками;

● знакомство со школьной документацией (правила ведения тетра- дей, заполнения дневников, журналов);

● организация профессионального общения с учителями школы, ра- ботающими с классом, психологом и другими специалистами.

Для студента школа уже не будет казаться опасным, неизвестным и таинственным местом, как, например, джунгли, где выживает сильнейший. Наставник поможет ему увидеть, чему и как можно научиться, опираясь на свой профессиональный опыт, и что приведет его к новым открытиям [2].

Для этого отделения характерно трудоустройство в школы, в кото- рых студенты проходят практику, что, безусловно, ускоряет их адаптацию.

В лицее № 7 из 6 учителей английского языка, трое – выпускницы колледжа. Вот мнение одной из них, учителя с 10 летним стажем: «Если бы Марина Викторовна Лагуточкина не руководила практикой, я никогда

бы не пошла в школу. Кроме того, я вряд ли бы осталась в школе после трех лет, если бы не продолжала работу в этой школе под ее руководством.

Она не требует всего и сразу, а постепенно помогает улучшить свою про- фессиональную деятельность. Я многому у нее научилась.» С ней согласи- лись и более молодые коллеги. Учитель-наставник не оценивает молодых специалистов по тем же критериям что и опытных, дает им возможность ошибаться и расти.

Поддержка формирования профессиональных компетентностей и их оценивание – вторая важная функция учителя-наставника. Учителя либо полностью отстраняются от этого, поэтому методисты оценивают студен- та, либо пока студент на практике, его оценивают всегда хорошо, без уче- та реальных проблем в его развитии. При этом степень его самостоятель- ности ограничивается, что не позволяет сформировать компетентность. Но как только молодой преподаватель переступает порог школы, к нему начи- нают предъявлять требования не ниже, чем к опытному педагогу, имею- щему квалификационную категорию.

Приведу обратный пример «сотрудничества». На протяжении не- скольких лет девушки проходили практику в одной из гимназий, получали лестные отзывы и приглашения на работу после дипломной практики. Но никто не задержался в этой школе дольше года, хотя до сих пор работают в других учебных заведениях. Из личных бесед с выпускницами выяснили, что как только они приходили работать, им давали самые сложные классы, начинался тотальный контроль, причем мерилом служила деятельность очень опытного педагога. Наставничество или обмен опытом не были ор- ганизованы, даже уроки этой опытной учительницы молодые специалисты не могли посетить.

Функция сопровождения профессионального развития молодых учи- телей часто вменяется завучу, но в ряде случаев она подменяется контро- лем и надзором.

Учитель-наставник – это тьютор, который открывает молодому спе- циалисту возможности профессионального роста в сообществе, показывает пути постепенного приобретения нового опыта, помогает выстроить реф- лексию профессиональной деятельности. Для этого он должен владеть техниками менторского сопровождения. С администратором молодому специалисту сложно выстроить доверительные отношения, которые необ- ходимы для анализа деятельности в трудный период становления профес- сиональной компетенции и поиска своего стиля работы. Первые годы са- мостоятельной работы – это период выживания и самоутверждения сразу в трех различных коллективах: учителей, школьников и родителей. Это большая психологическая нагрузка, о которой редко задумываются более опытные учителя, так как у них уже есть сложившийся репертуар техник проведения уроков, взаимодействия с детьми, родителями и коллегами.

В 2006 г. руководителями практики всех колледжей края совместно с учителями школ г. Красноярска, г. Енисейска, г. Минусинска был разрабо-

тан Стандарт профессиональной деятельности учителя-наставника, в кото- ром сказано, что учитель-наставник обязан:

● содействовать формированию положительного имиджа учебного заведения;

● ознакомить с традициями учебного заведения и правилами внут- реннего распорядка;

● содействовать развитию личного стиля преподавания студента- практиканта или молодого учителя.

Только учитель-наставник может сформировать положительный об- раз школы вообще и конкретной в частности. Если студент побывает на практике в нескольких школах, пройдет процедуру знакомства со школь- ной культурой, будет чувствовать себя комфортно, то вероятность того, что он дойдет до школы после получения диплома увеличивается. Думаю, что если молодого специалиста встретят в школе подобным образом, не

будут ему предъявлять необоснованных претензий, а помогут адаптиро- ваться, то это будет способствовать его закреплению в образовательном заведении. Не зря в мировом опыте подготовки учителей есть интернатура (от полугода до двух лет) и работа в качестве помощника учителя, чего нет в практике подготовки учителей в России.

Преподаватели и методисты колледжа могут подготовить студента к работе в профессии вообще, но раскрыть особенности и привлекательность конкретного образовательного учреждения, помочь студенту не бояться школы могут только учителя-наставники. Во многом именно они влияют на перспективу трудоустройства молодого специалиста в школу.

*Список литературы*

1. Блинов В.И. Словарь-справочник современного российского профессиональ- ного образования / В.И. Блинов, И.А. Волошина, Е.Ю. Есенина и др. // Основные термины профессиональных стандартов и федеральных государственных образовательных стан- дартов начального и среднего профессионального образования. Вып. 1. – М., 2011.

2. Трегубова Г. В школу пришли студенты… / Г. Трегубова // Новый подход к наставничеству : сб. статей. – М., 2006.

3. Farrel, M.; Kerry, T.; Kerry, C. The Blackwell Handbook of Education*,* Blackwell

Cambridge USA, 1995.