

ЦЕНТР СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ КАК АКМЕОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В УНИВЕРСИТЕТСКОМ КОМПЛЕКСЕ

Данилов С.В.¹, Шустова Л.П.¹, Лукьянова М.И.¹, Зарубина В.В.¹

¹ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н. Ульянова», Ульяновск, e-mail: danilovnic@rambler.ru

В статье рассматривается проблема наставничества как одна из форм деятельности по сопровождению начинающего специалиста сферы образования. Через призму исторических ретроспектив, знакомства с психологическими, педагогическими и нормативными источниками авторы анализируют содержание понятия «наставник», представляя его через категории объекта и субъекта наставничества. Предлагается акмеологическая модель наставничества, которая реализуется в педагогическом вузе, представляющем собой университетский комплекс. Такой комплекс объединяет несколько структур, которые позволяют обеспечить реализацию и преемственность образовательных программ от дошкольного до послевузовского образования. В качестве организационного ядра акмеологической модели рассматривается Центр сопровождения молодых педагогов. Координируя работу всех элементов университетского комплекса, Центр организует их деятельность. В целях содействия профессиональной адаптации выпускников педагогических вузов Центром создан и успешно функционирует Банк наставников молодых педагогов «Точка опоры». Проводя образовательные и научно-практические мероприятия (форумы, конференции, методические семинары, творческие встречи), конкурсы профессионального мастерства, осуществляя подготовку и издание научно-методической продукции, Центр создает благоприятные условия для преодоления молодыми педагогами трудностей адаптационного периода, формирования ситуаций педагогического успеха на начальном этапе их карьеры и закрепления педагогов в образовательных организациях.

Ключевые слова: субъект и объект наставничества, подходы к наставничеству, акмеологическая модель наставничества, молодые педагоги, центр сопровождения молодых педагогов, университетский комплекс

THE CENTER OF ESCORT OF YOUNG TEACHERS AS AKMEOLOGICHESKY MODEL OF MENTORING IN THE UNIVERSITY COMPLEX

Danilov S.V.¹, Shustova L.P.¹, Lukyanova M.I.¹, Zarubina V.V.¹

¹FGBOU VO «The Ulyanovsk state pedagogical university of I.N. Ulyanov», Ulyanovsk, e-mail: danilovnic@rambler.ru

The article considers the problem of mentoring as one of the forms of activity to accompany a novice specialist in the field of education. Through the prism of historical retrospectives, acquaintance with psychological, pedagogical and normative sources, the authors analyze the content of the concept of “mentor”, presenting it through the categories of the object and subject of mentoring. An acmeological model of mentoring is proposed, which is implemented in a pedagogical university, which is a university complex. Such a complex brings together several structures that make it possible to ensure the implementation and continuity of educational programs from pre-school to postgraduate education. As the organizational core of the acmeological model, the Center for Support for Young Teachers is considered. Coordinating the work of all elements of the university complex, the Center organizes their activities. In order to facilitate the professional adaptation of graduates of pedagogical universities, the Center created and successfully operates the Bank of Mentors for Young Teachers, “Point of Support”. Carrying out educational and scientific and practical events (forums, conferences, methodological seminars, creative meetings), preparation and publication of scientific and methodological products, professional skills contests, the Center creates favorable conditions for young teachers to overcome the difficulties of the adaptation period, to form situations of pedagogical success at the initial stage their careers and the consolidation of teachers in educational organizations.

Keywords: subject and object of mentoring, approaches to mentoring, acmeological model of mentoring, young teachers, a center for accompanying young teachers, a university complex

Наставничество широко распространено в любой сфере человеческой жизнедеятельности, его без преувеличения можно назвать одной из самых распространенных

социальных практик. Его значение и роль очевидны: как вид деятельности и одновременно социальный институт наставничество призвано поддержать начинающего специалиста.

В системе образования наставничество представляет собой хорошо известный и широко используемый механизм, обеспечивающий профессиональное становление педагога. Согласно Е.В. Аржаных при взаимодействии наставника и его подопечного устраняется рассогласование между теоретическими знаниями, полученными молодыми педагогами в вузе, и требованиями профессионального стандарта, предъявляемыми к квалификации [1].

Вводя начинающего педагога в мир профессии, знакомя с деталями практической деятельности, оказывая личностную поддержку в сложных педагогических ситуациях, наставник создает для своего подопечного особую поддерживающую среду. Благодаря этой среде начинающий педагог включается в работу, получает первые положительные результаты, учится справляться с трудностями, вырабатывает эмоционально-положительное отношение к профессии и релевантную мотивацию, формирует видение перспектив. Через наставника у педагога складывается образ себя и своего пути в профессии.

Рассматривая наставничество как занятие, как вид деятельности, мы оказываемся перед необходимостью уточнить ее субъекта и объекта – тех, кто наставляет и кого. Только после этого мы сможем адекватно ответить на два других вопроса: что означает «наставлять» и как это делать правильно, эффективно? Другими словами, каково содержание наставничества и технологии его реализации?

Цель нашего исследования заключается в уточнении и дополнении имеющихся взглядов на феномен наставничества и создании его акмеологической модели, которую можно реализовать в педагогическом вузе, представляющем собой университетский комплекс.

Материал и методы исследования

Соответственно в качестве методов мы использовали анализ психолого-педагогической литературы по проблеме наставничества, педагогическое моделирование и практическую апробацию полученной модели в условиях Ульяновского государственного педагогического университета.

Начнем с наставника, априори представляющего собой субъекта, «активную» сторону наставничества. В истории человечества прообраз наставничества обнаруживается в отношениях родителей и детей, обязательными элементами которых являются контроль и поддержка младших со стороны старших. На первый план выходил такой атрибут наставника, как возраст, которому приписывались большие знания, опыт, мудрость. Их он должен был передать тому, чей опыт и знания были значительно меньше, т.е. младшему. Другими словами, компетентность как качество наставника подразумевалась в

«приложении» к возрасту, а не наоборот. Представить, что младший учит старшего, было трудно. Столетиями наставничество рассматривалось преимущественно в контексте работы с подрастающим поколением, даже когда речь шла об организации труда, когда сложился институт подмастерьев и ученичества.

В педагогических исследованиях наставничество предстает очень многогранным феноменом. Назовем несколько таких граней: введение педагога в профессию, метод его адаптации и профессионального становления, деятельностное сопровождение, форма методической работы, элемент кадровой политики и другое. Соответственно наставник – тот, кто реализует эти направления в своей работе.

В психологии речь идет скорее об отношении наставника (психотерапевта, консультанта, тренера и т.д.) к своему подопечному и позиции, модели поведения, которая этим отношением задается и воплощается в межличностном общении. Здесь весьма богатая палитра вариантов: от директивной модели психолога в традиции психоанализа до феноменологической позиции клиентцентрированного терапевта [2].

В случае педагогических примеров мы делаем акцент на инструментальную, деятельностную характеристику наставничества, в случае психологических – на «отношенческую», эмоциональную, «общенческую» компоненту, которая сама по себе может определять содержание, процесс и результат общения наставника с подопечным.

Следует отметить, что в современном законодательстве дефиниция понятия «наставничество» не зафиксирована. При необходимости отдельно взятая организация самостоятельно наполняет его содержанием, конкретизирует цели и способы работы наставников. В локальных документах наставничество рассматривается как технология кадровой работы, решающая задачи трансляции успешных моделей поведения более подготовленным, профессиональным, успешным сотрудникам менее подготовленным. Априори подразумевается, что таким способом наставляемым будет оказано необходимое содействие в профессиональном развитии. Здесь реализуется концепция, объединяющая два вида компетентностей наставника: в содержании деятельности (знания и опыт, которыми он располагает) и в умении передавать имеющиеся знания другому. При этом в стороне остается личностная включенность наставника (он – назначенная фигура) и совершенно игнорируется параметр возраста. Для поддержки наставничества в 2018 году был утвержден знак отличия «За наставничество». Его присуждают тем работникам системы образования, которые своим личным участием оказали действительное эффективное содействие профессиональному становлению своих молодых коллег.

Обобщение исторических ретроспектив, знакомство с психологическими, педагогическими и нормативными источниками, а также личные наблюдения позволяют нам

характеризовать наставничество как деятельность, которая может реализовываться в пространстве трех факторов:

- 1) компетентность наставника в содержании профессиональной деятельности;
- 2) компетентность в умении передавать это содержание своему подопечному;
- 3) компетентность в плане общения с подопечным, выстраивания с ним конструктивных взаимоотношений, информационного обмена и взаимодействия. Эта компетентность во многом определяется мотивацией наставника на работу с подопечным и его личностной включенностью.

Нетрудно заметить, что эти «ключевые компетенции» наставника практически дублируют основные компоненты педагогической деятельности (конструктивный, организаторский и коммуникативный), основные способы воздействия на ученика и виды мотивации учителя, а также ведущие и вспомогательные педагогические способности.

Мы предлагаем рассматривать эти переменные как параметры, образующие трехмерную акмеологическую модель наставничества, которая позволяет определить соотношение названных компетентностей друг с другом и на этом основании дифференцировать различные типы наставничества, определить их особенности и наметить способы их совершенствования.

Так, можно обнаружить следующие типы наставничества [3]: 1) «выскочка» – не эксперт и не умеет передавать знания, а также имеет проблемы в общении – амбициозный, не критичный человек; 2) «учитель», тренер, наставник – не эксперт, но умеет передавать знания, устанавливать и поддерживать контакт; может быть жестким, суровым либо мягким, поддерживающим; 3) «научный сотрудник» – эксперт, но не умеет передавать знания, умения и зачастую общаться; если коммуникативно развит, а методически – нет, то становится высокомерным (жесткая модель общения), робким (мягкая модель) или гуру (оптимальная модель); 4) «профессионал», «коуч» – эксперт и умеет передавать знания, умения, обладает высокоразвитыми коммуникативными навыками (варьирует модели общения), которые применяет для развития подопечного; 5) «чистый» коуч – не эксперт, но отлично владеет методиками, которые помогают формулировать цели и достигать их самостоятельно, специалист в развитии взрослых людей; может стать жестким или мягким манипулятором.

Применяя данные типы наставничества, мы неизбежно приходим к пониманию того, что такая традиционная характеристика, как возраст, является исключительно культурообусловленной, и ее прагматическая значимость не так велика, как раньше. Сегодня наставниками нередко становятся специалисты более молодые с позиции количества прожитых лет, чем их подопечные, а словосочетание «молодой специалист» является скорее

идиомой, чем точным указанием объекта наставничества.

Более того, если ориентировать наставничество только на педагогов, чей стаж с момента окончания учебного заведения не превышает трех лет, то мы неоправданно ограничим себя в деятельности, а тех, кто нуждается в наставничестве, лишим необходимой поддержки и помощи. «Выпадают» целые категории педагогов: «будущие» – студенты старших курсов, работающие учителями и воспитателями в образовательных организациях; «действующие» – достаточно взрослые педагоги, столкнувшиеся с профессионально-личностными проблемами; «инноваторы» либо педагоги, стремящиеся к развитию; «без педагогического образования» – работающие в школе много лет, но не имеющие диплома о профильной подготовке, «осваивающие новое направление» и т.д. Разумеется, что объект наставничества – значительно более широкая категория, чем традиционно принято считать. В современном образовательном пространстве в нее включаются все новые группы педагогов.

Дифференциация субъекта и объекта наставничества позволит, на наш взгляд, не только прояснить сущность категорий «наставник» и «наставляемый», но и предоставить возможность системного взгляда на наставничество, выявления новых механизмов, способов, форм и средств его реализации, достижения синергетических эффектов при взаимодействии наставника и его подопечного.

Вполне понятно, что сотрудников, способных осуществлять функцию наставника, нужно отбирать и готовить, развивая и формируя у них основные универсальные компетенции: экспертное владение профессиональными навыками; отличные коммуникативные навыки; хорошие административные навыки; умение работать с информацией; умение предоставлять эффективную обратную связь; позитивный эмоциональный настрой; авторитет у коллег; личное желание, мотивацию.

Очевидно, что для надежного внедрения наставничества важно заниматься отбором и подготовкой наставников целенаправленно. Развивать профессиональные умения наставник может интуитивно, перенимая у наставников-экспертов социально полезные навыки, а также знакомясь и осваивая успешный опыт наставничества, хорошо зарекомендовавшие себя способы и форм взаимодействия с подопечными.

Изучая такой опыт, мы отметили, что оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении осуществляется в весьма разнообразных формах. Это прежде всего методические объединения и «Школы молодых специалистов», создающиеся непосредственно в образовательных организациях [4]. Внутри методических объединений из числа более опытных коллег назначаются наставники или тьюторы, осуществляющие сопровождение профессионального роста и развития своих молодых коллег [5]. Довольно

распространенной формой является разработка и реализация специальных образовательных программ [6] и т.п. Другие формы поддержки молодых педагогов вынесены за пределы их непосредственного места работы и связаны с деятельностью муниципальных методических служб, региональных институтов развития образования, педагогических университетов.

Результаты исследования и их обсуждение

В Ульяновском государственном педагогическом университете им. И.Н. Ульянова сложилась любопытная форма наставничества, приобретающая масштаб внутривузовского проекта, – Центр сопровождения молодых педагогов (далее – Центр) [7, 8]. Создавая Центр, мы руководствовались федеральным проектом «Учитель будущего», в котором ставится задача введения национальной системы учительского роста, обеспечения непрерывного повышения квалификации, поддержки и сопровождения молодых педагогов [9, с. 43–45].

Сегодня УлГПУ им. И.Н. Ульянова представляет собой университетский комплекс, организационно и функционально объединяющий несколько структур, которые позволяют обеспечить реализацию и преемственность образовательных программ от дошкольного до послевузовского образования: детский сад, лицейские классы, распределенный лицей, семь факультетов, реализующих программы высшего образования, аспирантура и докторантура, а также факультет образовательных технологий и непрерывного образования, обеспечивающий актуальный уровень компетентности уже работающих специалистов.

Интегрируя усилия подразделений университетского комплекса, Центр сосредотачивается на выстраивании целостной системы поддержки молодых педагогов, содействии их успешной адаптации на рабочем месте и в профессии, помощи в самореализации и выстраивании конструктивных взаимоотношений с коллегами, обучающимися и родителями.

Среди хорошо зарекомендовавших себя и признанных эффективными в Центре форм наставничества и сопровождения молодых педагогов можно выделить следующие [8].

«Школы молодого педагога» (и не только молодого) – одна из наиболее популярных форм сопровождения педагогов. Они проводятся чаще всего как постоянно действующие семинары. Несколько лет успешно работала школа «Начала», сегодня действующими являются Научная школа педагогов «Акме», Открытая школа педагогического мастерства «Профессионал +», Клуб организаторов воспитания «Им-Пульс», Школа коммуникативного развития педагога, Творческая мастерская учителей технологии, Школа наставничества для педагогов системы специального (дефектологического) и инклюзивного образования и др.

Очень близкой к таким школам по своей идее является подготовка адресной образовательной программы. Ее реализация позволяет решить сразу две задачи: оказывать адресную поддержку молодому педагогу и делать его последипломное образование

персонифицированным. Такая программа «Персональный успех: школа карьеры для начинающего педагога» (72 часа) разработана на факультете образовательных технологий и непрерывного образования университета.

Еще одна форма взаимодействия Центра с молодыми педагогами реализуется через кратковременные образовательные мероприятия: семинары, вебинары, мастер-классы по запросам молодых педагогов. Среди примеров – подготовленные семинары по особенностям практического применения образовательных и профессиональных стандартов, инклюзивному образованию, методике преподавания учебных предметов; встречи с методистами издательств «Просвещение», «Российский учебник», ведущими учеными страны, разработчиками контрольно-измерительных материалов ОГЭ и ЕГЭ и др.

Самостоятельное направление деятельности Центра связано с Банком наставников молодых педагогов «Точка опоры», который был создан в целях содействия профессиональной адаптации выпускников УлГПУ и развития их карьеры [8]. Более 60 сотрудников университета готовы оказать своим бывшим студентам помощь и поддержку по направлениям: «Методология, методика, управление образованием», «Классное руководство», «Коррекционное и инклюзивное образование» и т.д. Благодаря Банку наставников мы смогли оформить предложения почти по 70 тематическим консультациям, 8 направлениям экспертизы, разнообразным мероприятиям.

Мероприятия являются традиционной формой коллегиального взаимодействия. В активе Центра пока два мероприятия, которые были направлены на диалог молодых педагогов и наставников. Одно из них – Форум выпускников педагогического университета «Шаг в профессию», главной задачей которого является знакомство вчерашних выпускников вуза с возможностями, которые предоставляют университет и регион в рамках наставничества и поддержки. В этом направлении университет активно интегрирует усилия с Клубом молодых педагогов Ульяновской области, инновационными образовательными организациями, институтом развития образования Ульяновской области, Ассоциацией молодых преподавателей детских школ искусств и другими учреждениями.

Другое мероприятие представлено Всероссийской конференцией «Новое поколение профессионалов: современный формат педагогической деятельности», которая проводится Центром 1 раз в два года. В рамках этого события удастся объединить альфу и омегу учительства: молодых педагогов и их наставников; увидеть всю вертикаль педагогической карьеры, обозначить варианты ее направлений и условия, позволяющие сделать профессиональное развитие максимально эффективным; содействовать формированию партнерских связей между молодыми педагогами, наставниками и тем самым – укреплению и развитию профессионального педагогического сообщества.

Материалы конференции расширяют возможности заочного диалога молодых педагогов и наставников [10]. Статьи, сборники материалов, рекомендации и другие жанры научно-методической продукции являются еще одной формой общения между партнерами. Имея неочевидный и зачастую отсроченный эффект, идеи и предложения, опыт разрешения различных вопросов и проблем, описанный в публикациях, могут оказаться чрезвычайно полезными. Учитывая это, Центр ведет подготовку и выпуск серии «Библиотека молодого педагога», которая также является одним из форматов наставничества.

Еще одним направлением деятельности Центра стала организация профессиональных конкурсов для молодых учителей, главный из которых – конкурс учебно-методических, научно-методических, публицистических материалов «Персональный успех». Такой конкурс практически для всех участников не только предоставляет возможность «пробы пера» в профессии и науке, но и создает почти гарантированную ситуацию профессионального успеха. Становясь лауреатом или победителем конкурса, молодой педагог закрепляет положительными эмоциями свою инициативу и активность, которые являются неременным условием будущих профессиональных успехов.

Понимая, что представители современного поколения профессионалов являются активными пользователями интернет-ресурсов, Центр активно работает над своей представленностью в различных социальных сетях. Благодаря этому появляются дополнительные возможности для профессионального и личностного общения, формирования сообщества, объединяющего молодых педагогов и наставников.

Обозначенные нами примеры позволяют составить представление о характере и формах взаимодействия Центра с молодыми коллегами, потенциале наставничества, которое реализуется в Ульяновском государственном педагогическом университете.

В стратегическом видении Центра: развитие многоканального сотрудничества с областным Клубом молодых педагогов и заинтересованными объединениями; пополнение Банка наставников и увеличение его востребованности; расширение консультативных и экспертных предложений для молодых педагогов на безвозмездной основе; «запуск» 72-часовой дополнительной профессиональной программы повышения квалификации и т.д.

Заключение

В заключение отметим, что предложенная нами акмеологическая модель наставничества может быть успешно реализована в формате деятельности Центра сопровождения молодых педагогов, функционирующего в условиях университетского комплекса. Включаясь во взаимодействие с молодыми педагогами, опосредованное разнообразными образовательными и научно-методическими мероприятиями, организацией Школ и клубов, профессиональными конкурсами и адресными программами повышения

квалификации, наставники совершенствуют свои компетенции, повышая тем самым эффективность сопровождения молодых педагогов, способствуя их профессиональному становлению и развитию, закреплению в образовательных организациях и в профессии.

Работа выполнена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований и Правительства Ульяновской области (проект № 18-413-730007 «Теория и практика сопровождения профессионально-личностного развития молодых педагогов в условиях университетского комплекса»).

Список литературы

1. Аржаных Е.В. Роль института наставничества в профессиональном становлении молодых педагогов // Психологическая наука и образование. 2017. Т. 22. № 4. С. 27-37. DOI: 10.17759/pse.2017220405.
2. Хьелл Л.А., Зиглер Д.Дж. Теории личности. СПб.: Питер, 2014. 607 с.
3. Семёнова И.А. Психологические аспекты наставничества // Новое поколение профессионалов: современный формат педагогической деятельности: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции (Ульяновск, 26 октября 2017 г.). Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова», 2017. С. 71-74.
4. Андреева Л.Д. Психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя в управленческой культуре // Успехи современного естествознания. 2011. № 1. С. 170-172.
5. Ковалева Т.М., Кобыща Е.И., Попова С.Ю., Теров А. А., Чередилина М. Ю. Профессия «тьютор». М.-Тверь: «СФК-офис». 2012. 246 с.
6. Выдрина Н.Н. Программа работы специалиста по сопровождению молодых педагогов «Круг помощи». [Электронный ресурс]. URL: <http://www.resobr.ru/article/42800-programma-raboty-spetsialista-po-soprovjdeniyu-molodyh-pedagogov-krug-pomoshchi> (дата обращения: 08.08.2019).
7. Данилов С.В. Центр сопровождения молодых педагогов как инновационная форма работы с персоналом образовательных организаций // Инновации в образовании. 2017. № 4. С. 80-95.
8. Сопровождение развития педагога на начальном этапе профессиональной карьеры: монография / Под ред. С.В. Данилова, Л.П. Шустовой, З.В. Глебовой. Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова», 2017. 293 с.
9. Паспорт национального проекта «Образование» / Утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 3 сентября 2018 г. № 10). [Электронный ресурс]. URL: <http://mo.mosreg.ru/dokumenty/nacionalnyi-proekt-obrazovanie/23-11-2018-14-33-28-pasport->

natsiona (дата обращения: 08.08.2019).

10. Новое поколение профессионалов: современный формат педагогической деятельности: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции (Ульяновск, 26 октября 2017 г.) / Под ред. С.Д. Данилова, Л.П. Шустовой, З.В. Глебовой. Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова», 2017. 321 с.