

ПОСРЕДНИЧЕСКАЯ ФУНКЦИЯ УЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ

В Федеральном государственном образовательном стандарте профессионального образования (СПО или ВПО) значительно усилена роль работодателей в подготовке будущих специалистов. Традиционно педагогические колледжи отличались практической направленностью подготовки, 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 деятельность на производстве, ситуативна. Существует некая профессиональная норма, которая осваивается при профессиональной подготовке в стенах колледжа. Студент готовится в соответствии с профессиональным стандартом. Результаты профессионального обучения (подготовки) – общие и профессиональные компетенции, соответствующие определенному уровню образования 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. М. Воллис называет это *initial competence* (начальная компетентность). В этой же книге есть другое значение: «компетентность предполагает способность применять 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 начальной компетентностью, т. е. действиями в соответствии с нормой.

Можно ли говорить о норме относительно школы? Все знают, что каждая школа отличается от других своей внутренней организацией, особой культурой. Очень многое в школе не нормировано. Например, критерии выставления 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 передача культуры педагогического труда, адаптация к укладу школы.

Уклад школы всегда индивидуален, уникален, не описан, меняется со временем. Подготовка к особенностям работы в конкретном образовательном 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, приходящий 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, прежде всего, школой.

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

В большинстве случаев руководители МО и их заместители не говорят 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
<i>Составлять поурочный план, (умеют писать, не такие большие объемные конспекты, а схематично)</i>	Ощущают недостаток знаний об обязанностях педагога в данной школе
<i>Ведение тетрадей, проверка тетрадей</i>	Не умеют работать с документацией
<i>Не знают критерии выставления оценок, как оценивать контрольные работы</i>	Не могут составлять учебные программы и отчеты (по формату)

Таким образом, многие трудности и претензии совпадают и заключаются в непонимании культуры данного образовательного учреждения. Система менеджмента качества внедряется далеко не в каждой школе. Молодой специалист, приходя в школу, задает мало вопросов либо не задает их вовсе, пока не набьет шишек. Практика наставничества ушла в прошлое. Люди, давно работающие в коллективе, не всегда осознают особенности уклада школьной жизни, особенно по сравнению с другим образовательными учреждениями, если они постоянно работают на одном месте.

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

	Общее	ПНК	ИО	АО	МО
<i>Полностью соответствует</i>	45,9	34,6	42,9	84,6	25
<i>Частично соответствует</i>	31,1	42,3	28,6	15,4	25
<i>Совершенно не соответствует</i>	1,6	0	7,1	0	0
<i>Затрудняюсь ответить</i>	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* требованиям школы, а каждый третий респондент из школ с углубленным изучением отдельных предметов не определился с ответом.

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

На этом фоне комфортнее других ощущают себя в школах различного типа (в том числе и в системе дополнительного образования) выпускники отделения «Иностранный язык». Почему?

На этом отделении постоянно с 1997 г. ведется подготовка учителей-наставников. В курсе обучения учителя не только обсуждали роли, которые 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 английского языка;
- проведение экскурсии по школе (библиотека, учительская, столовая, раздевалка, актовый зал);
- предоставление информации об учениках и родителях;
- знакомство со школьными программами и учебниками;
- знакомство со школьной документацией (правила ведения тетрадей, заполнения дневников, журналов);
- организация профессионального общения с учителями школы, работающими 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 которых 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 профессиональную деятельность. Я многому у нее научилась.» С ней согласились 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 студента, либо пока студент на практике, его оценивают всегда хорошо, без учета реальных проблем в его развитии. При этом степень его самостоятельности ограничивается, что не позволяет сформировать компетентность. Но как только молодой преподаватель переступает порог школы, к нему начинают предъявлять требования не ниже, чем к опытному педагогу, имеющему квалификационную категорию.

Приведу обратный пример «сотрудничества». На протяжении нескольких 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 мерилom служила деятельность очень опытного педагога. Наставничество или обмен опытом не были организованы, даже уроки этой опытной учительницы молодые специалисты не могли посетить.

Функция сопровождения профессионального развития молодых учителей часто вменяется завучу, но в ряде случаев она подменяется контролем и надзором.

Учитель-наставник – это тьютор, который открывает молодому специалисту возможности профессионального роста в сообществе, показывает пути постепенного приобретения нового опыта, помогает выстроить рефлексивную профессиональную деятельность. Для этого он должен владеть техниками менторского сопровождения. С администратором молодому специалисту сложно выстроить доверительные отношения, которые необходимы для анализа деятельности в трудный период становления профессиональной компетенции и поиска своего стиля работы. Первые годы самостоятельной 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 котором сказано, что учитель-наставник обязан:

- содействовать формированию положительного имиджа учебного заведения;
- ознакомить с традициями учебного заведения и правилами внутреннего распорядка;
- содействовать развитию личного стиля преподавания студента-практиканта или молодого учителя.

Только учитель-наставник может сформировать положительный образ школы вообще и конкретной в частности. Если студент побывает на практике в нескольких школах, пройдет процедуру знакомства со школьной 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 адаптироваться, 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 профессионального образования / В.И. Блинов, И.А. Волошина, Е.Ю. Есенина и др. // Основные термины профессиональных стандартов и федеральных государственных образовательных стандартов 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.