

УДК 373.29

DOI 10.23951/2307-6127-2017-2-92-99

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ В ОБЛАСТИ ПРЕДШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Г. Х. Вахитова

Томский государственный педагогический университет, Томск

Рассматриваются вопросы реализации наставничества в области дошкольного образования в процессе подготовки студентов – будущих педагогов. Обращается внимание на наставничество как особую форму работы со студентами, опирающуюся на лично-ориентированный и индивидуальный подходы по отношению как к студенту, так и к преподавателю-наставнику. Указана необходимость умения наставника выполнять различные роли: консультанта, тьютора, коучера, от которых может зависеть успешность вхождения в профессиональную деятельность молодых специалистов. Обращается внимание на то, что проведение консультаций с будущими специалистами должно регламентироваться правилами профессиональной этики, глубокого осознания лично-ориентированного подхода к каждому студенту. Приведены примеры проведения консультаций аналитического, научно-методического, организационно-управленческого характера, задающих направленность на формирование новых профессиональных умений у студентов. Описан опыт использования персональных специальных шкал компетенций, на которых каждый молодой специалист в зависимости от своих потребностей и возможностей отмечает, что он знает, что умеет и что не знает, что не умеет. Дана характеристика ролевых функциональных назначений наставника-тьютора и наставника-коучера, проявляющихся в организации процесса поддержки и сопровождения.

Ключевые слова: *предшкольное образование, наставничество, педагог-консультант, тьютор, наставник-коучер.*

В современных образовательных учреждениях остро востребованы образованные и нравственные педагоги, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, умеющие самостоятельно принимать решения в ситуации выбора. Подготовка будущего учителя к сложной полифункциональной деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом в педагогическом вузе, ориентированным на формирование личностных качеств и способностей, профессиональных компетенций, адекватных как его личностным потребностям, так и квалификационным требованиям [1–3]. В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления будущего специалиста и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Проведенный теоретический анализ и в большей степени деятельность автора не только в качестве преподавателя педагогики, но и специалиста, имеющего длительный опыт исследовательской и практической работы в сфере подготовки детей к школе на базе учреждений дополнительного образования детей г. Томска, позволяют рассматривать наставничество как динамичный процесс. По нашему убеждению, наставничество – это процесс, который обеспечивает лично-значимое движение будущего учителя по освоению

профессиональной деятельности на основе ценностного отношения к профессии педагога, творческой активности, внутренней мотивации и гуманистической модели профессионального мышления. Кроме того, наставничество представляет собой сложное системное явление, характеризующееся «участием опытных профессионалов в подготовке и воспитании молодежи по соответствующей профессии. Суть наставничества заключается в передаче богатого личного опыта молодому человеку, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказании помощи и поддержки» [4].

На наш взгляд, наставничество должно начинаться не в школе (где все выпускники педагогических вузов работают самостоятельно и несут полную персональную ответственность за образовательную деятельность), а еще в процессе обучения студентов, особенно тех, которые высоко мотивированы на получение профессии педагога и хотят уже во время обучения попробовать себя в профессиональной или квазипрофессиональной деятельности [5]. Это совершенно особый тип студента, который отличается от академически ориентированных обучающихся, в хорошем смысле этого слова «зацикленных» на учебе и не торопящихся переносить свои знания на практику. Мотивированные и практико-ориентированные студенты нуждаются в наставнике, который еще на студенческой скамье начинает учить их азам профессии.

Попробуем описать, как организовано наставничество студентов – будущих педагогов на примере работы учебно-методического центра по дошкольному образованию детей на базе факультета дошкольного и начального образования ТГПУ. Работа автора в роли наставника студентов, самостоятельно реализующих программы дошкольного образования в данном центре, убедительно показала, что наставничество – длительный, поэтапный, целенаправленный процесс развития и становления личности молодого специалиста, его профессионального и общекультурного кругозора, духовности, способствующий его профессиональной адаптации, усилению мотивации к выбранной профессии. Наставничество – особая форма работы с молодыми учителями и студентами, опирающаяся на личностно ориентированный и индивидуальный подходы по отношению как к студенту, так и к преподавателю-наставнику. По нашему глубокому убеждению, наставником в вузе может быть только тот преподаватель, который, во-первых, читает академические базовые дисциплины (педагогика, психология, методики преподавания тех или иных предметов и т. д.), во-вторых, имеет длительный опыт как практической, так и исследовательской деятельности и использует результаты этой деятельности в работе со студентами. Такое понимание роли наставника обуславливает не узко специфический подход к его обязанностям, ограниченный только консультированием, и даже не только трансляцией собственного опыта и демонстрацией эффективных методов и приемов обучения, а более широкий, связанный с умением использовать различные роли наставника. На наш взгляд, на разных этапах обучения студентов и их вхождения в профессиональную деятельность важно правильно выбирать роли наставника от педагога-консультанта до педагога-коучера и педагога-тьютора.

Роль наставника-консультанта, на первый взгляд, кажется элементарной, задающей ориентацию на демонстрацию особенностей применения той или иной методики, технологических и методических приемов работы: объяснить, прокомментировать, показать. Вместе с тем и эта роль требует соблюдения профессиональной этики, глубокого осознания личностно ориентированного подхода к каждому студенту. Специфика реализации этой роли особая на разных этапах обучения будущих специалистов. Так, на первых этапах включения студентов в профессиональную практическую деятельность в качестве волонтеров педагог-наставник может знакомить их с особенностями организации досуга детей на переменах, во время проведения праздников. Проводятся консультации с каждым сту-

дентом – участником/организатором досуговой деятельности дошкольников для осознания ими собственной готовности к дальнейшему сотрудничеству с дошкольниками с учетом проявленных ими возрастных и индивидуальных особенностей. А на последующих этапах консультации наставника могут иметь аналитический, научно-методический, организационно-управленческий характер, в большей степени задающий направленность на формирование новых профессиональных умений у студентов [6]. Например, на втором этапе вхождения в практику организации дошкольного образования, направленном на посещение студентами занятий в дошколе, педагог-наставник проводит аналитические консультации для осмысления опыта специалистов уже с точки зрения его преломления в собственную педагогическую деятельность.

Консультации могут быть групповыми и индивидуальными после каждого занятия и серии занятий. Вопросно-ответный характер консультаций на данном этапе связан с тем, что студенты, впервые посещающие занятия в дошколе, замечают их особенности, отличные от школьной урочной системы обучения. Наставник должен терпеливо выслушать вопросы, детально рассмотреть и объяснить необходимость и важность использования тех приемов, которые вызвали особый интерес у студентов. После обсуждения всех возникших вопросов обращаем внимание студентов на их персональные возможности использования специфических приемов обучения дошкольников. Совсем не обязательно копировать даже самые эффективные приемы, использованные наставником. Например, вызывающий интерес у детей «кубик действия» можно заменить на использование солнышка, цветика-семицветика, радуги настроения – вариантов еще может быть множество, все зависит от творческого подхода к организации деятельности дошкольников.

Научно-методический характер консультаций проявляется на этапах знакомства и самостоятельного составления будущими педагогами дошкольных программ. Консультации необходимы для научного обоснования выбора самими студентами методов, содержания, принципов построения развивающих программ [7]. Как показывает практика сотрудничества со студентами, такое понимание наставником роли консультанта дает возможность снять проблему возникновения стрессовых ситуаций у начинающих специалистов на этапе самостоятельной реализации программ дошкольного образования. Но, несмотря на длительную, с нашей точки зрения, продуманную подготовку будущих педагогов, остается риск осознания ими профессиональной несостоятельности. Одно дело наблюдать за деятельностью опытного наставника, совсем другое дело – самостоятельно организовывать совместную деятельность с дошкольниками.

Мы понимаем, что для становления профессионализма у начинающих специалистов консультаций, даже самых продуманных с точки зрения их профессиональной содержательности и индивидуализированности, недостаточно. На этапе вхождения в профессию молодых специалистов важно принимать как молодых коллег (например, в присутствии родителей и детей обращаться к ним по имени-отчеству, вместе обсуждать педагогические ситуации, не навязывая своего мнения, а в некоторых вопросах спрашивать совета). Такое принятие студентов происходит в большей степени, когда наставник примеряет на себя роль педагога-коучера и педагога-тьютора. Именно здесь осуществляется переход от компетентностей ментора к овладению компетентностями педагогического сопровождения и поддержки, организатора отношений и персонифицированного взаимодействия с молодыми коллегами: наставника-тьютора (сопроводитель, советчик), наставника-коучера (партнер, фасилитатор). Мы видим принципиальное различие в ролевых функциональных значениях наставника-тьютора и наставника-коучера в следующем. В российской системе образования тьютор в большинстве случаев понимается как «педагог-наставник, способ-

ный обеспечить социально-педагогическое сопровождение учащихся при выборе и прохождении ими индивидуальных образовательных траекторий» (из глоссария ФГОС, макет ИОП «Эврика»). В современном понимании «коуч» – это специалист, который способствует успешному достижению определенной цели, получению позитивно сформулированных новых результатов в жизни и работе [8].

Из приведенных определений видна разница в ролевых назначениях: роль наставник-тьютора связывается с функциональными обязанностями педагогического сопровождения, а наставника-коучера – педагогической поддержки. Технологическое описание педагогического сопровождения и поддержки требует прежде всего их терминологических характеристик. Так как в современной педагогике существует множество разноречивых точек зрения на эти понятия (как синонимов, неразрывно связанных между собой, и как, напротив, самостоятельных, независимых друг от друга определений). Мы приняли рабочее определение этих понятий как самостоятельных категорий. *Сопровождение* (педагогическое, психолого-педагогическое, социально-педагогическое и др.) – это процесс, определенный во времени (от начала сотрудничества с субъектом до его окончания). В этом процессе можно выделить этапы: диагностический, поисковый, договорный, деятельностный, рефлексивный, которые представляют целостный ориентировочный алгоритм взаимодействия наставника с подопечными по формированию у них основ самоорганизации как условия индивидуально-личностного профессионального развития. Методами сопровождения могут быть: наблюдение за поведением, отношениями, настроением, переживаниями; отслеживание достижений; создание комфортных условий для развития; собеседования.

Поддержка – это дискретное оказание помощи или создание поддерживающих условий в ситуациях, когда студент в этом нуждается. Может оказываться как по просьбе студента, так и по решению наставника в особых случаях. Основные методы: подсказка, пример, намек, показ образцов эффективных техник (приемов) деятельности, инструктирование, обсуждение; вдохновляющий диалог, направленный на осознание ситуации; поощрение, обучение приемам планирования, принятия решений.

Тьюторство требует от наставника умения наблюдать и оказывать по ее результатам своевременную адресную помощь. Так, наблюдая за молодыми коллегами в процессе общения с дошкольниками, с их родителями, мы организуем с ними индивидуальные беседы с целью максимального раскрытия потенциальных возможностей будущих педагогов. Результатом таких бесед стало создание персональных специальных шкал компетенций. Для удобства работы принята десятибалльная шкала, на которой каждый молодой специалист в зависимости от своих потребностей и возможностей отмечает, что он знает, что он умеет и что не знает, что не умеет. Проиллюстрируем, какие знания/незнания и умения/неумения были отмечены одним из начинающих педагогов на таких шкалах.

Что я знаю: особенности структуры программы дошколы, структурные компоненты организации совместной деятельности с дошкольниками в соответствии с требованиями ФГОС ДО, возрастные особенности детей 5–7 лет, комплекс игр для досуга детей, способы сотрудничества с коллегами.

Что я умею: осуществлять анализ дошкольных программ, подбирать игровые задания с учетом особенностей детей, организовывать досуг детей, использовать физминутки.

Что я не знаю: весь спектр компетенций, характерных для педагога дошколы, связанных со спецификой работы с родителями.

Что я не умею: удерживать внимание детей на достаточно длительное время, самостоятельно решать проблемы дисциплинарного характера, выстраивать беседы с родителями дошкольников.

Такие шкалы, во-первых, способствуют формированию позитивного принятия собственных проблем, приобретения уверенности в своих силах и возможностях и, во-вторых, каждому помогают увидеть собственные зоны развития, задают индивидуальную траекторию, направленную на развитие самостоятельности, что ведет в дальнейшем к профессиональной мотивации. Осознание значимости шкал компетенций для профессионального роста молодых специалистов объясняет необходимость проведения в течение всего учебного года совместного анализа данных шкал не только определяется уровень знаний (незнаний), умений (неумений), но и осуществляется поиск необходимых способов решения выявленных трудностей. Надо отметить, что шкалы компетенций могут показывать не только уровень успешного продвижения вверх.

Выявляя собственные проблемы в работе с детьми и их родителями, молодой специалист, советуясь с наставником, ищет способы их преодоления, начинает успешно использовать те или иные методические приемы. Но с приходом в группу «нового» ребенка, имеющего на основании медицинских показаний проблемы психосоматического характера, эти приемы уже не срабатывают. Максимальный уровень на шкале умений резко падает: оказывается, не с каждой категорией детей молодой специалист может выстраивать конструктивные взаимоотношения. В этом случае нельзя требовать немедленного исправления ситуации, очень важно поддержать молодого коллегу, самому наставнику показать эффективные приемы работы с особенным ребенком. На данном этапе работы действенным для формирования профессиональных компетенций является выполнение роли наставника-коучера.

Роль коучера для наставника в большей степени проявляется в умении поддержать молодых коллег, выявить возможности для успешного достижения цели и обозначенных задач. Заметим, что способы поддержки могут быть самыми различными, все зависит от личностных особенностей и потребностей молодого человека, от характера трудности, которую он испытывает. На наш взгляд, наставнику-коучеру важно уметь оказывать дозированную помощь, соблюдая требования меры. В противном случае помощь может иметь обратный эффект, восприниматься как жесткий регламент деятельности, постоянный контроль и надзор. Приведем пример такой ситуации, в которой оказался молодой специалист, с большим желанием приступивший к самостоятельной организации образовательной деятельности дошкольников в нашем центре. Достаточно длительное наблюдение за деятельностью педагога-наставника, молодых коллег вдохновили студентку. Но для организации деятельности детей одного вдохновения недостаточно. У молодого специалиста не получалась успешная организация совместной деятельности с детьми, к которой он тщательно готовился. На практике самостоятельно провести занятие без присутствия наставника или молодых коллег оказалось гораздо сложнее: дети не шли на контакт организовать дисциплину вообще стало делом непосильным. Конечно, в этой ситуации у каждого более опытного педагога возникает желание помочь своему коллеге. Именно исходя из желания поддержать начинающего педагога наставник постоянно посещает занятия, старается тактично подсказать, как сделать лучше. Но в результате, устав от постоянного контроля наставника, молодой специалист начинает искать причины отказа от дальнейшего сотрудничества: «Извините, наверно, во время зимних каникул не смогу работать, надо ехать проведать больную бабушку, да и потом неизвестно, смогу ли работать». Вот здесь очень важно самому педагогу-наставнику проанализировать собственную деятельность с

точки зрения необходимости использования не только роли консультанта и тьютора, но и коучера.

Для оказания персональной помощи молодому специалисту, достигшему некоторых положительных результатов в работе, но испытывающему трудности на каком-то ее этапе, можно оказывать не прямое, а опосредованное содействие через других его молодых коллег. Осознавая, что рекомендации, высказанные наставником напрямую, могут вселить страх, добавить еще больше неуверенности, посеять зерно сомнения в своих возможностях, часть своих полномочий делегируем своим молодым коллегам, уже имеющим практику работы с дошкольниками более одного года. Как показывает опыт обучения студентов-практикантов, те же самые пожелания, но высказанные не наставником, а сверстником воспринимаются как дельный совет. Кроме того, часто пожелания и советы от коллег-сверстников вызывают рефлексию – умение осознать собственное состояние и возможность принятия решения. Данное положение обязывает педагога-наставника способствовать всемерному взаимообучению молодых педагогов – организовывать взаимопосещение занятий, проводить круглые столы с обсуждением проблемных вопросов, создавать условия для успешного группового взаимодействия во время проведения праздников, утренников, совместной с дошкольниками деятельности.

Надо отметить, что различные роли наставника (консультант, тьютор, коучер) не всегда выполняются последовательно, все будет зависеть от востребованности и пожеланий молодых специалистов, от тех трудностей, которые они испытывают на конкретном этапе работы. И важно помнить, что самая важная роль наставника заключается в содействии успешной адаптации молодых специалистов в новой для них профессиональной деятельности, в укреплении их желания стать компетентными, высококвалифицированными работниками в сфере просвещения.

Таким образом, организация преподавателем-наставником реальной практической работы с детьми на базе учебно-методического центра педагогического университета является конкретной практико-ориентированной подготовкой студентов к будущей профессиональной деятельности учителя, а самого преподавателя – возможность овладеть новыми профессиональными умениями сопровождения и поддержки, а также новыми ролями, расширяющими пространство его педагогической деятельности.

Работа выполнена в рамках госзадания Минобрнауки РФ № 27.7674.2017/БЧ.

Список литературы

1. Вахитова Г. Х. Система дополнительного образования: формирование профессиональной компетентности педагога дошкольного образования // Инновационные проекты и программы в образовании. 2016. № 1. С. 13–17.
2. Никитина Л. А. Исследование в методической подготовке как условие самоактуализации будущего педагога // Вестн. Новосибирского гос. пед. ун-та. 2015. № 6. С. 34–40.
3. Поздеева С. И. Особенности гуманитарного управления инновациями для становления профессионализма педагога начальной школы // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (TSPU Bulletin). 2013. Вып. 9 (137). С. 194–197.
4. Безрукова В. С. Основы духовной культуры: энциклопедический словарь педагога. Екатеринбург, 2000. 937 с.
5. Вахитова Г. Х. Квазипрофессиональная деятельность в подготовке будущих специалистов дошкольного образования // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (TSPU Bulletin). 2016. № 5 (170). С. 64–66.
6. Стародубцева Е. В. Профессионально-деятельностный стандарт педагога-консультанта в системе постдипломного образования // Молодой ученый. 2012. Т. 2, № 1. С. 126–128.
7. Вахитова Г. Х. Условия формирования готовности студентов – будущих педагогов к реализации программ дошкольного образования // Научно-педагогическое обозрение (Pedagogical Review). 2015. Вып. 2 (8). С. 24–29.

8. Соколова Е. И. Анализ терминологического ряда «коуч», «ментор», «тьютор», «фасилитатор», «эдвайзер» в контексте непрерывного образования // Непрерывное образование: XXI век. Научный электронный журнал, 2013, вып. 4. URL: <http://dx.doi.org/10.15393/j5.art.2013.2171> (дата обращения: 15.01.2017).

Вахитова Галия Хамитовна, кандидат педагогических наук, доцент, Томский государственный педагогический университет (ул. Киевская, 60, Томск, Россия, 634061).
E-mail: galija2000@mail.ru

Материал поступил в редакцию 31.01.2017.

DOI 10.23951/2307-6127-2017-2-92-99

FEATURES OF THE IMPLEMENTATION OF MENTORING IN THE TRAINING OF STUDENTS IN THE FIELD OF PRESCHOOL EDUCATION

G. Kh. Vakhitova

Tomsk State Pedagogical University, Tomsk, Russian Federation

The article discusses the issues of implementing mentoring in the field of preschool education in the process of preparation of students – future teachers. The attention is paid to mentoring as a special form of work with students based on personality-oriented and individual approach towards students and towards the teacher-mentor. The author relies on the understanding of mentoring as the ability to transfer a rich personal experience of the young man, for its successful adaptation to the professional activity; arranging personal assistance and support. Notes the necessity of ability of the mentor to perform various roles: consultant, tutor, coach, which may affect the successful entry into the professional activity of young specialists. Attention is drawn to the fact that consultation with future specialists shall be governed by the rules of professional ethics, awareness of student-centered approach to every student. The article presents examples of consultation, analytical, methodological, organisational-managerial innovation sets the direction for the formation of new professional skills in students. The experience of the use of personal scales special competences, which every young specialist, depending on his needs and capabilities of notes that he knows what he knows and does not know that he can not. The article gives a detailed description of the functional role assignment of the mentor-tutor-mentor-coach, manifested in the process of support and maintenance.

Key words: *preschool education, mentoring, teacher-consultant, tutor, mentor-coach.*

References

1. Vakhitova G. Kh. Sistema dopolnitel'nogo obrazovaniya: formirovaniye professional'noy kompetentnosti pedagoga predshkol'nogo obrazovaniya [The system of supplementary education: the formation of professional competence of teachers of preschool education]. *Innovatsionnye proekty i programmy v obrazovanii – Innovative Projects and Programs in Education*, 2016, no. 1, pp. 13–17 (in Russian).
2. Nikitina L. A. Issledovaniye v metodicheskoy podgotovke kak usloviye samoaktualizatsii budushchego pedagoga [A study in methodological training as a condition of self-actualization of future teachers]. *Vestnik Novosibirskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta – Novosibirsk State Pedagogical University Bulletin*, 2015, no. 6, pp. 34–40 (in Russian).
3. Pozdeeva S. I. Osobennosti gumanitarnogo upravleniya innovatsiyami dlya stanovleniya professionalizma pedagoga nachal'noy shkoly [The humanitarian features of innovation management for the teacher competence formation at primary school]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta – TSPU Bulletin*, 2013, no. 9 (137), pp. 194–197 (in Russian).

4. Bezrukova V. S. *Osnovy dukhovnoy kul'tury: entsiklopedicheskiy slovar' pedagoga* [The foundations of spiritual culture: encyclopedic dictionary of the teacher]. Ekaterinburg, 2000. 937 p. (in Russian).
5. Vakhitova G. Kh. Kvaziprofessional'naya deyatel'nost' v podgotovke budushchikh spetsialistov predshkol'nogo obrazovaniya [Quasiprofessional activities in the training of future specialists of preschool education]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta – TSPU Bulletin*, 2016, no. 5 (170), pp. 64–66 (in Russian).
6. Starodubtseva E. V. Professional'no-deyatel'nostnyy standart pedagoga-konsul'tanta v sisteme postdiplomnogo obrazovaniya [Professionally-activity standards of the teacher-adviser in the system of postgraduate education]. *Molodoy uchenyy – Young Scientist*, no. 1, vol. 2, pp. 126–128 (in Russian).
7. Vakhitova G. Kh. Usloviya formirovaniya gotovnosti studentov – budushchikh pedagogov k realizatsii programm predshkol'nogo obrazovaniya [Conditions of formation of readiness of students – future teachers to implement programs of preschool education]. *Nauchno-pedagogicheskoye obozreniye – Pedagogical Review*, 2015, no. 2, pp. 24–29 (in Russian).
8. Sokolova E. I. Analiz terminologicheskogo ryada “kouch”, “mentor”, “t'yutor”, “fasilitator”, “edvayzer” v kontekste nepreryvnogo obrazovaniya [Analysis of terminological row “coach”, “mentor”, “tutor”, “facilitator”, “adviser” in the context of continuous education]. *Nepreryvnoye obrazovaniye: XXI vek. Nauchnyy ehlektronnyy zhurnal – Lifelong Education: the XXI century. Scientific Journal*, 2013, no. 4 (in Russian). URL: <http://dx.doi.org/10.15393/j5.art.2013.2171/> (accessed 15 January 2017).

Vakhitova G. Kh., Tomsk State Pedagogical University (ul. Kievskaya, 60, Tomsk, Russian Federation, 634061). E-mail: galija2000@mail.ru