

Ворон И. А.

**НАСТАВНИЧЕСТВО: СЛИЯНИЕ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ**

Адрес статьи: [www.gramota.net/materials/1/2009/4-1/16.html](http://www.gramota.net/materials/1/2009/4-1/16.html)

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

**Альманах современной науки и образования**

Тамбов: Грамота, 2009. № 4 (23): в 2-х ч. Ч. I. С. 55-58. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: [www.gramota.net/editions/1.html](http://www.gramota.net/editions/1.html)

Содержание данного номера журнала: [www.gramota.net/materials/1/2009/4-1/](http://www.gramota.net/materials/1/2009/4-1/)

**© Издательство "Грамота"**

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: [www.gramota.net](http://www.gramota.net)

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: [almanac@gramota.net](mailto:almanac@gramota.net)

ных компетенций, способности адаптироваться к изменяющимся условиям внешней среды, способности принятия творческих решения в выбранной профессиональной деятельности.

#### *Список литературы*

- Вербицкий А. А.** Активное обучение в высшей школе: контекстный подход. – М.: Высшая школа, 1991. – 208 с.
- Википедия. Свободная энциклопедия.** - [http://ru.wikipedia.org/wiki/Семантическая\\_сеть#cite\\_note-0](http://ru.wikipedia.org/wiki/Семантическая_сеть#cite_note-0)
- Воробьева И. А.** Контекстный подход при использовании интеллектуальных дидактических компонентов в системе высшего образования: *Materialy III Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji «Wiadomości naukowej myśli - 2007».* – Nauka i studia, Przemysł (Польша), 2007. - Тум 5. Pedagogiczne nauki. - Str. 3-7.
- Шмарин Ю. В.** Проектирование образовательных систем (системно-контекстный подход): Монография. – Белгород: Изд-во БелГУ, 2003. – 400 с.

## НАСТАВНИЧЕСТВО: СЛИЯНИЕ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

*Ворон И. А.*

*Пятигорский государственный лингвистический университет*

Под наставничеством современная педагогическая наука понимает поддержку молодого человека (учащегося, студента), способствующую более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению в профессиональном и культурном отношениях, формированию гражданской позиции. Сегодня наряду с термином «наставничество» употребляются понятия «тьюторство», «коучинг», «менторинг». Тьютор – это специалист, который в режиме индивидуальных консультаций и тренингов дает такую поддержку. Наставничество – это процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений.

Область наставничества все еще лишена терминологического единообразия и употребляемые сейчас термины и определения могут изменяться по мере внедрения этих процессов в практику высшего образования. Однако теоретические модели полезны лишь в том случае, если их использование помогает сформулировать новые идеи или концепции и разработать иные модели, подходящие к определенной специфической ситуации. В этой работе мы рассмотрим, насколько близки традиционная теория наставничества и его практика.

Наставничество реализуется в индивидуальном порядке и может осуществляться в различных контекстах и условиях, например, научное руководство выпускной квалификационной работой, или другой работой, когда более опытные люди руководят студентами на протяжении различных этапов их исследований и консультируют их по возникающим вопросам.

Ментором (англ. *mentor* – «наставник») звали героя древнегреческой мифологии, который был мудрым советчиком, пользовавшимся всеобщим доверием. Слово «ментор» часто используют политики, спортсмены, актеры и другие люди для описания человека, которого они выбрали в качестве ролевой модели, или человека, оказавшего на них значительное влияние на различных этапах обучения или карьеры. Вероятно, все мы можем назвать людей, повлиявших на ход нашего развития. Эрик Парслоу, автор книги «Коучинг в обучении. Практические методы и техники», вспоминает своего дядю, своего друга, успешного в бизнесе, и некоего члена совета директоров одной компании, не выполнявшего, правда, управленческих функций, каждый из которых был для него наставником. Все они играли эту роль в разное время, в разной степени и в течение различных промежутков времени. Двоих из них он выбрал, можно сказать, неосознанно, а третьего ему вежливо предложили. Все трое очень помогли ему, но они ни разу не использовали термин «наставник» («ментор»); они просто делали свою работу. Опыт Парслоу отражает опыт многих других людей и остается при этом вещью в себе, а наставничество должно и далее следовать этим путем, как это и продолжалось в течение сотен лет [Парслоу, Рэй 2003: 89-90].

Новое значение этого слова, импортированное в Великобританию в конце 80-х годов XX века из США, было встречено англичанами с некоторым подозрением; его считали еще одним модным поветрием. Существует почти столько же определений наставничества, сколько индивидуальных коучей, наставников или учителей. Часто используются взаимозаменяемые термины.

Известно множество определений и точек зрения на роль наставника, и все они содержат в себе глаголы «поддерживать», «руководить», «содействовать» и т. п. Их важнейшие аспекты связаны со слушанием, заданием вопросов и открытием перспектив, а не с инструктажем, приказанием и ограничением. Для успешного развития студентов наставники просто необходимы, так как они могут оказывать огромное влияние на формирование установок и поощрение хорошей образовательной практики. Высококачественное наставничество связано с компетентностью, опытом и четким определением ролей, но, кроме этого, оно в самой значительной степени определяется верным балансом личностных качеств.

Дэвид Клаттербак в 1991 году писал в своей книге «Каждый нуждается в наставнике» (*Everyone Needs a Mentor*. - Clutterbuck, 1991): «Наставник – это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия. Первейшей характеристикой наставника должно быть совмещение в одном лице ролей родителя и сверстника, он должен быть своего рода переход-

ной фигурой в развитии индивида» [Отрубьянникова 2008].

Наставничество включает в себя коучинг, фасилитацию, консультирование и создание сети контактов. Не нужно поражать своего протеже знаниями и опытом. Наставник просто должен поднимать дух и поощрять ученика, делаясь с ним своим энтузиазмом по отношению к его учебной деятельности.

Постоянно появлялись и другие определения, в том числе следующие:

«Наставники – это люди, которые посредством своих действий и своей работы помогают другим людям реализовывать свой потенциал (Shea. Mentoring: a Guide to the Basics. 1992)».

«Назовем мы это коучингом, помощью, советом, консультированием или наставничеством, если оно проводится качественно, его эффективность будет зависеть главным образом от веры осуществляющего этот процесс менеджера в человеческий потенциал (Whitmore. Coaching for Performance. 1997)».

«Позади каждого добившегося успеха человека стоит одна элементарная истина: кто-то, где-то, каким-то образом заботился о его росте и развитии. Этим человеком был их наставник (Kaye B. L. Up is Not the Only Way)» [Отрубьянникова 2008].

Заблуждения, касающиеся того, что такое наставничество и чем оно не является, возникают главным образом вследствие существования двух различных теоретических школ. Традиционная, североамериканская, концепция наставничества воплощается в образе некоего старшего по возрасту и более влиятельного человека, ожидающего преданности в ответ на мудрые советы, руководство и руку помощи.

Европейское понимание наставничества, напротив, предполагает, что наставник обладает скорее большим опытом, чем большим влиянием. На самом деле одной из характеристик эффективных отношений наставничества является независимость от любых значимых различий, чтобы обе стороны могли вести себя на равных. В результате европейские наставники почти всегда независимы, главным образом потому, что любому человеку очень сложно открыться перед кем-то, в чьей власти повлиять на статус и общее благополучие. Главная цель данных отношений – обучение и развитие, хотя результатом обучения может стать развитие способностей ученика управлять своей образовательной траекторией. Наставничество как автономная помощь одного человека другому в совершении значимых качественных переходов на иной уровень знаний, умений и навыков.

Вопрос «Что такое наставничество?» требует определений, которые описывают действия, выполняемые наставниками на практике. При условии, что поведение наставника определяется или должно определяться специфическим контекстом, в котором он в данный момент работает, мы полагаем, что для начала лучшим ответом на поставленный вопрос будет описание наставничества главным образом как процесса, поддерживающего и поощряющего осуществление обучения. Наставник, действующий как советчик и консультант на различных стадиях развития наставляемого: от поступления в вуз, через этапы подготовки до позиции выпускника. Он должен сопровождать студента при прохождении им программы обучения, выводя его к экзамену на получение профессиональной квалификации. Наставник выступает в роли друга, эксперта-советчика или консультанта и работает со студентами в широком спектре ситуаций, где они могут находиться в затруднительном положении либо в потенциально или реально бедственном положении [Тихонова 2007].

Термины «коучинг» и «наставничество» используются для описания широкого спектра деятельности. Однако небрежное употребление слов позволит им в устах разных людей даже в одном и том же образовательном учреждении приобретать различные смыслы, что в лучшем случае приводит к ненужной терминологической путанице, а в худшем – к опасным ошибкам. Потребность в ясности терминов должна стать первой задачей любой практики внедрения программы коучинга или наставничества. Мы предполагаем, что следующее определение поможет провести разделительную черту между «коучингом» и «наставничеством»: различия между коучингом и наставничеством лежат в области контекстуальных ролей, ответственности и отношений, тогда как оба эти процесса обеспечивают осуществление обучения.

Наставничество – процесс поддержки обучения и развития, а также, опосредованно, повышения компетентности отдельного студента, группы или курса. Наставничество можно также понимать как особый тип отношений, в которых особую важность имеют объективность, доверие, честность, надежность и конфиденциальность. Однако если снять все теоретические покровы, наставничество все равно останется просто методом регулярных индивидуальных встреч в целях поддержки учеников в их стремлении улучшить их существующее положение.

Подобно коучингу, наставничество является процессом. Однако тогда как коучинг – это процесс помощи и раскрытия возможностей, метод непосредственного обучения менее опытного более опытным в процессе обучения или работы, форма индивидуального консультирования, наставничество, по своей сути, – это процесс, обеспечивающий поддержку [Парслоу, Рэй 2003: 95-100].

Ключевыми стадиями процесса наставничества считаются следующие:

Стадия 1. Утверждение плана индивидуального развития студента (ПИРС).

Стадия 2. Поощрение самостоятельного управления обучением.

Стадия 3. Обеспечение поддержки в процессе реализации ПИРС.

Стадия 4. Помощь в оценке результатов.

Определим основные задачи наставника, возникающие на каждой стадии данного процесса.

Стадия 1. Утверждение плана индивидуального развития студента. Окончательная ответственность за разработку плана индивидуального развития студента лежит на студенте и его наставнике. Наставник может включаться в работу на любой стадии в период подготовки ПИРС, но его роль ограничивается помощью в

утверждении плана, осуществляемой в виде руководства, обеспечения информацией и исполнении роли «экрана». Наставник не несет прямой ответственности за компетентность ученика, хотя в контексте квалификационного наставничества от него часто требуется следовать установленным инструкциям.

Наставник должен готовиться к своей роли, анализируя, определяя и предвидя вероятные потребности, которые появятся у студента в ходе достижения целей обучения и развития. Наставник должен проявлять внимание к любым условиям жизни и работы студента, включая личные убеждения, способности, стремления и предпочитаемые стили обучения. Наставник должен содействовать развитию самосознания студента, показывая ему, как самооценка и честная постановка прямых вопросов помогают достижению этой цели.

Одна из ключевых областей, в которых помощь наставника может быть особенно ценна, – проверка соответствия целей обучения и развития системе критериев. Цели должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, уместными в данных условиях и рассчитанными по срокам достижения. Также наставник может с большой пользой привлекать внимание студента к необходимости ставить реалистичные цели на короткий срок. Даже продолжительную квалификационную программу проще и эффективнее проходить в несколько коротких, поддающихся управлению стадий.

Стадия 2. Поощрение самостоятельного управления обучением. Одной из характеристик хорошего ПИРС является степень допустимого самоуправления этим процессом. Однако обычно не все студенты обладают достаточным опытом, чтобы справиться с реализацией ПИРС. Большой опыт наставника позволяет ему с помощью постановки наводящих вопросов косвенно сообщать студенту о возможном возникновении стрессов, связанных с реализацией ПИРС, а также побуждать его предвидеть собственное поведение в этих ситуациях. Наставник в нужный момент должен давать четкие объяснения и напоминать о дополнительных вариантах, которые могут оказаться доступными и полезными. Студентов следует поощрять прорабатывать собственные решения в любой возникшей ситуации и применять их к любой проблеме. Наставник – не уполномоченный по разрешению конфликтов. Непосредственно вмешиваться в конфликт ему следует лишь в самых крайних случаях. Принятие истинно объективной, конфиденциальной и беспристрастной роли не всегда легко осуществимо на практике, но это необходимо для успеха деятельности.

Стадия 3. Обеспечение поддержки в процессе реализации плана индивидуального развития студента. Как только начинается реализация ПИРС, наставник должен постоянно находиться в пределах досягаемости студента, чтобы обеспечивать его поддержку. На практике это означает согласование плана встреч с необходимой, по мнению обоих, частотой. Кроме того, полезно договориться о методах организации экстренных встреч или выхода на связь для проработки срочных ситуаций и непредвиденных затруднений.

Стиль, используемый наставником при осуществлении руководства и предоставлении информации, имеет определяющее значение. Очевидно, важны временной режим, темп и уровень обучения, но то, против чего необходимо бороться, – это опасность навязывания студенту естественных предпочтений наставника. Не всегда легко выдержать баланс между сохранением наставником полной включенности в обучение и в то же время отсутствием уклона в какую-либо сторону и поддержанием объективности. Ключевым моментом является предоставление советов и предложений только тогда, когда это действительно необходимо, а не навязывание их студенту в попытке казаться полезным. Конечно же, никто не ждет от наставника компетентности во всех областях знаний, и он должен быть готов к тому, чтобы предложить студентам альтернативные и, возможно, более адекватные источники информации.

Важной задачей наставника является помощь обучающимся в осмыслении и преодолении ошибок и спадов в учебной деятельности, что в некоторых случаях приводит к таким результатам, как порицание, ощущение вины и возникновение чувства собственной некомпетентности. Отношения наставничества должны быть свободными от оценивания, осуждения и риска. Это позволяет наставнику научить студента относиться к ошибкам и провалам как к возможностям для обучения. В каждый момент времени наставник должен укреплять уверенность и мотивацию студента, чтобы вырабатывать у него позитивное отношение к ПИРС и волю к его реализации.

Стадия 4. Помощь в оценке успеха. Существует различие между регулярным наблюдением за прогрессом и финальной процедурой оценки, проводящейся в конце реализации ПИРС. Роль наставника состоит в том, чтобы помочь студентам организовывать формальные экзамены и согласовывать этот вопрос со своими непосредственными экзаменаторами, ответственными за присвоение профессиональной квалификации. Помощь студенту в подготовке к квалификационным экзаменам – тоже функция наставничества. Особое значение имеет напоминание студентам о важности самооценки и взаимной оценки соответствия собственной деятельности профессиональным стандартам.

Формальные отношения наставничества обычно имеют конец. Чаще всего это происходит, когда ученик меняет место обучения или достигает профессиональной квалификации. Завершение отношений часто протекает нелегко. Очень важно отпраздновать успех и признать выгоды, полученные всеми сторонами в процессе общения. Наставник может совершить что-то особенное, поощряя ученика и в дальнейшем ставить перед собой новые карьерные и развивающие цели. Позитивной нотой завершения отношений является проявление интереса к дальнейшей судьбе друг друга и намерение в будущем поддерживать связь.

*Список литературы*

**Отрубяникова Д.** Мировые практики использования системы наставничества [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.trainings.ru/library/articles/?id=10149>.

**Тихонова Н.** Ключевое понятие – энтузиазм // Учительская газета. – 2007. – № 8.

## ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ПРАКТИКУМЫ КАК СРЕДСТВО ПОДГОТОВКИ УЧИТЕЛЕЙ ТЕХНОЛОГИИ

*Гарт М. А.*

*Череповецкий государственный университет*

Технологические практикумы являются неотъемлемой частью процесса обучения будущих учителей технологии. Их задача – совершенствование приобретенных на практических занятиях, навыков работы с различными материалами, закрепление знаний и умений по прикладным дисциплинам. Обращая внимание на стандарты, мы должны учитывать, что область «Технология» обеспечивает передачу общей и технологической культуры.

Диапазон содержания технологической подготовки, предполагаемой для освоения студентами достаточно широк: от простых ручных технологических процессов (операций) до высоких технологий с элементами автоматизации, в том числе с использованием компьютеров; от элементарных ремесленных работ до авторских.

Обучение осуществляется с учетом общих целей и задач технологической подготовки, с соблюдением современных параметров и требований к уровню образованности и развития выпускников. Задача состоит в том, чтобы образовательный процесс технологической подготовки стал творческим и развивающим, а студенты – его активными участниками, сознательно выбирающие оптимальные способы преобразовательной деятельности. При выполнении комплексных практических заданий соблюдаются основные этапы и соответствующая логическая последовательность практических действий, предъявляемая к проектной деятельности – от идеи, проблемы к готовому объекту труда (изделию, модели, проекту).

Будущие учителя технологии в процессе обучения подготавливаются к практической деятельности, которая направлена на формирование у учащихся в школе в рамках программы «Технология»:

- знаний о свойствах и технологическом предназначении материалов, способах, методах и средствах их обработки;

- умение осуществлять подбор необходимых материалов, инструментов и оборудования.

Формирование этих важных технико-технологических знаний и умений во многом зависит от состояния учебно-материальной базы общеобразовательных учреждений, обеспеченности учебных мастерских. Чем разнообразнее и богаче образовательная среда, тем легче достигаются стоящие перед образовательной областью «Технология» цели и обеспечивается целостность и единство таких сторон подготовки обучающихся, как общекультурная, проектная, графическая, экологическая, технологическая и пр.

Особое внимание уделяется дисциплинам, готовящим студентов к организации проектной деятельности. Это предусматривает организацию и руководство проектной деятельностью школьников. Проектная деятельность предлагает более гибкую структуру учебного процесса по всей проектно-технологической цепочке – от идеи до ее реализации в проекте (изготовление объекта труда – модели, изделия).

В результате проектной деятельности, полнее обеспечиваются современные требования к развитию обучающихся студентов. Выполняются и осваиваются не только конкретные трудовые действия, но и решаются разнообразные конструкторско-технологические и технические задачи.

В процессе обучения студенты выполняют ряд творческих проектов, цель которых закрепление практических навыков по обработке различных материалов, развитие творческих способностей, а также подготовка к педагогической деятельности. Проектная деятельность включает ряд условных этапов: поисково-исследовательский, технологический и заключительный. Поисково-исследовательский этап предусматривает определение потребностей и возможностей деятельности, основанном на умении генерировать и анализировать идеи, формулировать тему учебного проекта.

Технологический этап включает планирование, составление необходимой документации, организацию безопасных условий труда, соблюдение технологической дисциплины, культуры труда, качества выполнения работы.

Заключительный этап включает оформление и презентацию работы, ее оценку исполнителем, другими студентами. При оценке результата выполнения проекта могут использоваться конструктивные, технологические, эстетические, экономические и маркетинговые критерии, оригинальность и качество выполнения проекта.

Практика технологическая в начале обучения студентов включает изучение приемов практической работы с древесиной, (столярная и токарная обработка). Сложность при прохождении практики возникает из-за того, что количество студентов девушек из года в год возрастает, и данная практика на первом этапе может быть сложна для них, из-за полного отсутствия каких бы то ни было приемов работы с материалом. Для оптимизации процесса обучения объекты труда подбираются таким образом, чтобы студенты могли изготовить его и самостоятельно изучить технологическую документацию.