

**Барабашёва Ирина Владимировна**

*Старший преподаватель кафедры иностранных языков факультета гуманитарного образования Новосибирского государственного технического университета, airen@ngs.ru, Новосибирск.*

### **РОЛЬ «НАСТАВНИЧЕСТВА» И «ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОДЕЙСТВИЯ» В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА**

*Аннотация.* В рамках модернизации системы высшего образования в России основными задачами, стоящими перед преподавателями вузов, являются повышение качества преподавания предмета и обеспечение собственного непрерывного профессионального развития. В статье анализируются две модели личностного профессионального развития преподавателей иностранных языков, предложенных американскими педагогами-исследователями, «наставничество» и «профессиональное содействие» и рассматривается возможность их адаптации в Российской системе высшего образования.

*Ключевые слова:* профессиональное развитие, наставничество, профессиональное содействие, индивидуальное развитие.

**Barabasheva Irina Vladimirovna**

*Senior lecturer, Foreign Languages Department, Faculty of Humanities, Novosibirsk State Technical University, airen@ngs.ru, Novosibirsk.*

### **«MENTORING» AND «PEER COACHING» IN LANGUAGE TEACHERS' PROFESSIONAL DEVELOPMENT**

*Abstract.* Modernized system of Higher Education in Russia sets the following main tasks for language teachers: to raise the quality of teaching and to ensure life-long professional self-development. The article presents the comparison of two models of in-service professional development for foreign language teachers offered by American methodologists: «Mentoring» and «Peer coaching», and the attempt to define their place in the system of Higher Education in Russia.

*Keywords:* professional development, mentoring, peer coaching, individual development.

Переход современной системы высшего образования на ФГОС ВПО характеризуется интеграцией не только науки и образования, но также и интеграцией теоретических достижений педагогики и обширного практического опыта, накопленного отечественными и зарубежными учителями и преподавателями. Ни для кого не секрет, что опыт работы, уровень знаний, умений и навыков педагогов, работающих в вузе, существенно отличается. Однако, в рамках возросших требований к профессиональной подготовке, и молодых, только начинающих свою профессиональную деятельность преподавателей, и уже опытных педагогов объединяет одна общая задача - повысить качество преподавания предмета и обеспечить собственное непрерывное личностное и профессиональное развитие.

Еще в 50-х годах прошлого столетия американскими педагогами исследователями

были предложены три модели профессионального развития преподавателей ИЯ (таблица): наставничество (mentoring), профессиональное содействие (peer-coaching), индивидуальное развитие (self-directed, individual development) [9, с.41].

В нашем исследовании мы не будем затрагивать модель индивидуального развития педагогов, а попытаемся раскрыть суть первой и второй моделей («наставничество» и «профессиональное содействие») и попробуем найти их место в системе профессионального развития преподавателя иностранного языка вуза.

Прежде всего, хотелось бы отметить, что сегодня первая модель – «наставничество» – пользуется большой популярностью в образовательных учреждениях России (в большинстве своем это общеобразовательные школы). Органами управления народного образования разрабатываются и внедряются

## ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

положения о наставничестве, где определяются не только его цели, задачи и функции, но также прописываются квалификационные требования непосредственно к самому наставнику, а так же права и обязанности адресата наставничества (например, молодого преподавателя, не имеющего опыта работы).

вершенствованию своих профессиональных навыков и умений.

Наставником может стать только тот педагог, который соответствует необходимым критериям и требованиям, и обладает качествами, установленными в положении о наставничестве:

Таблица

**Модели профессионального развития преподавателя ИЯ**

МОДЕЛЬ №	АКТОР	АДРЕСАТ
Наставничество ( <i>mentoring</i> )	<i>Mentor</i> – наставник	<i>Mentee</i> – преподаватель первого года работы; преподаватель, осваивающий новый учебный курс; преподаватель, осваивающий новый языковой уровень; преподаватель, вернувшийся к работе после длительного перерыва.
Профессиональное содействие ( <i>peer coaching</i> )	<i>Peer Coach</i> – преподаватель-консультант	<i>Peer Coachee</i> – преподаватель, получающий консультацию (консультируемый преподаватель): преподаватель (не новичок), имеющий некоторые затруднения в решении профессиональных задач.
Индивидуальное развитие ( <i>self-directed, individual development</i> )	Experienced teacher – Опытный преподаватель Независимый преподаватель	

Согласно теоретическим и практическим исследованиям, суть представленной модели заключается в следующем :

*наставничество (mentoring)* – разновидность индивидуальной методической работы с педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы;

*наставник (mentor)* – наиболее подготовленный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, знаниями в области методики преподавания и воспитания, имеющий стабильно высокие показатели в работе, а так же пользующийся авторитетом в коллективе среди коллег, студентов и их родителей;

*молодой специалист (mentee)* – начинающий педагог, преподаватель первого года работы, как правило, имеющий теоретические знания в области предметной специализации и методики обучения по программе высшего или среднего специального педагогического учебного заведения, проявивший желание и склонность к дальнейшему со-

• наличие личных качеств: способности к творчеству, индивидуального творческого почерка, неординарности, гуманизма, коммуникативных качеств, самокритичности, организаторских способностей; умения выслушивать других, тактичности, демократизма;

• умение анализировать и обобщать опыт своей работы;

• владение современными образовательными технологиями, в том числе, информационно-коммуникационными и умение их использовать;

• постоянное совершенствование своего профессионализма;

• умение использовать передовой и новаторский опыт, методическое новаторство, собственные новаторские находки;

• творческий подход к работе с молодыми преподавателями;

• авторитетность, признательность студентов, их родителей, коллег.

Более того, наставнику, согласно положению о наставничестве, должны быть присущи определенные профессиональные умения: перцептивные, гностические, конструктивные, проектировочные, экспрессивные, академические, дидактические, комму-

никативные, организаторские, креативные, исследовательские и т.д.

Однако следует отметить, что в высших учебных заведениях эта модель профессионального развития преподавателей не имеет широкого распространения. Говоря об использовании представленной модели в вузе, имеет смысл отметить тот факт, что роль адресата наставничества охватывает не только специалиста первого года работы, но и уже опытного педагога, осваивающего новый учебный курс, более высокий языковой уровень, а также преподавателя, вернувшегося к работе после длительного перерыва (например, декретного отпуска).

Изучая вторую модель, мы столкнулись с проблемой нехватки литературы по данной теме на русском языке и отсутствием единства в трактовке терминов исследователями. Так в сети Интернет можно встретить следующие переводы термина *peer coaching*: «взаимный коучинг», «коучинг равных», «партнерский коучинг», «взаимное наставничество», «помощь коллеге» и т.д.

В отчете о деятельности Центра ресурсов неправительственных организаций по правам человека (CReDO) от 2006 г. *peer coaching* и *peer training* определяются как обмен мнениями, интерактивные дискуссии по определенной тематике [5, с. 22]. В рамках программы компании Майкрософт «Партнерство в образовании» в 2010 г. *peer coaching* трактуется как инновационная технология «коллегиальный коучинг» [3], целью которой является повышение мотивации профессионального развития учителя, достижение им конкретных целей повышения качества профессиональной деятельности и освоения новых образовательных технологий.

И. Калаш определяет *peer coaching* как «взаимное обучение коллег» — стратегию профессионального развития педагогов, которая заключается в том, что преподаватели советуются друг с другом, обсуждают педагогические методы, обмениваются ими, наблюдают за тем, как другие педагоги ведут занятия в классах, развивают коллегиальность и взаимную поддержку, помогая обеспечивать высокое качество преподавания [1, с. 165].

В процессе изучения понятийного аппарата наше внимание привлекли исследования в сфере коучинга Т.А. Никитиной и М.А. Шаталиной [4, с. 8], которые сопоставляют в английском варианте слова «*coaching*» и «*co-achieving*» — *содостижение, содействие*, как наиболее точное отражение понимания процесса коучинга как *совместного действия* акторов процесса.

Процесс совместного действия (содействия) в профессиональной сфере прослеживается также и в работах А. Робинса [10, с. 1] и Б. Готтесман [8, с. 5], которые трактуют *peer coaching* как оказание педагогами друг другу взаимной помощи в решении задач, улаживание проблем, возникающих в процессе обучения, в прояснении профессиональных целей, средств и путей их достижения, *процесс обмена опытом*, расширения, обновления и приобретения новых знаний, а так же процесс педагогической рефлексии и профессионального консультирования.

Апеллируя к вышеупомянутым работам, в нашем исследовании под определением *peer coaching* мы будем понимать термин «профессиональное содействие».

*Преподаватель-консультант (peer coach)* — опытный педагог, обладающий высокими профессиональными компетенциями, пользующийся авторитетом и доверием в педагогическом коллективе, помогающий своему коллеге (не новичку) реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные, управленческие и профессиональные умения.

*Консультируемый преподаватель (peer coachee)* — специалист, имеющий определенный опыт работы в образовательном учреждении, нуждающийся в помощи и консультировании по ускоренной передаче социального и профессионального опыта непосредственно на рабочем месте с целью формирования необходимых компетенций [7, с. 4–11].

Модель «профессиональное содействие» (*peer coaching*) — не столь популярна в России, как наставничество, хотя с методической точки зрения она, кажется, не менее, а в некоторых случаях даже более эффективной для совершенствования педагогического процесса в целом и оптимизации профес-

сионального развития преподавателей ИЯ, имеющих определенный опыт работы. Данная модель позволяет преподавателю решать какую-то определенную профессиональную проблему, отрабатывать какой-либо навык или технику непосредственно на занятии, не боясь быть осужденным или раскритикованным коллегами. Суть модели «профессиональное содействие» сводится к тому, что посещая занятия, безоценочно комментируя увиденное и акцентируя внимание на моментах, вызывающих затруднения или вопросы, педагоги помогают друг другу в совместном поиске оптимального решения возникающих профессиональных проблем. На начальном этапе эта модель эффективна для преподавателей, преподающих один и тот же иностранный язык (например, английский), однако возраст и языковой уровень студентов, с которыми работает педагог, может существенно отличаться, позже «профессиональное содействие» можно использовать и для преподавателей разных дисциплин.

Сложность использования представленной модели в педагогической деятельности заключается в том, что образовательным учреждениям пока не удалось создать благоприятный климат в коллективе, который бы способствовал открытому обсуждению педагогами новых идей или сложившихся затруднений, совместному поиску выхода из сложных ситуаций в профессиональной деятельности. Как показывает практика, опасаясь критики и осуждения коллег, подавляющее большинство учителей и преподавателей работают изолированно, решая профессиональные проблемы самостоятельно, чаще полагаясь на инстинкт, нежели на результаты научных теоретических и прикладных исследований, либо совет со стороны [8, с. 2–3].

Согласно теоретическим исследованиям, преподаватель-консультант должен обладать следующими формальными (профессиональными) и личностными компетенциями [6, с. 315–318]:

*Формальные (профессиональные) компетенции:* глубокие знания в области психологии, педагогики, методики, лингвистики, а так же наличие собственного богатого опыта в преподавании.

*Личностные компетенции:* жизненный опыт; адекватная самооценка (знание своих сильных и слабых сторон); многолетний, богатый опыт преподавания; регулярная рефлексия собственной профессиональной деятельности; непрерывное профессиональное развитие; способность уметь слушать; отсутствие экспертной оценки; внимательность; интересы на стороне коллеги; безоценочность, нейтральность, независимость и открытость; авторитет; искренность, безупречность, согласованность; неразглашение, абсолютное сокрытие содержания профессионального содействия и т.д.

Именно эти компетенции составляют успех профессионального содействия. Чистые профессиональные знания без личностных компетенций и жизненного опыта, опыта работы и способности к саморефлексии дисквалифицируют преподавателя-консультанта. Качества, необходимые для этой деятельности — это не выученные техники и теории, а в большей степени, отражение личности.

В подтверждение вышесказанному мы можем привести результаты опроса, целью которого являлось определение профессиональных трудностей, с которыми сталкиваются преподаватели иностранных языков в вузе, а так же способов их решения (в исследовании приняли участие 80 преподавателей из 7 кафедр иностранных языков Томского государственного университета, Кемеровского государственного университета, Новосибирского государственного технического университета, Красноярского государственного педагогического университета им. В.Г. Астафьева, Российского государственного торгово-экономического университета, филиал г. Кемерово). Согласно проведенному опросу, 60% преподавателей предпочитают решать профессиональные проблемы самостоятельно, 23% обсуждают трудности с коллегами (модель «профессиональное содействие»), и только 17% обращаются за помощью к авторитетным для них педагогам (чаще всего, это молодые преподаватели с опытом работы до 10 лет, в данном случае используется модель «наставничество»). Примечателен тот факт, что, несмотря на явный страх перед «открытыми уроками» (всего 22,5% респон-

дентов считают посещение занятий – неотъемлемый элемент модели «профессиональное содействие» - предпочитаемой формой решения профессиональных проблем), анализировать педагогическую деятельность коллег готовы 34%. Данный факт, на наш взгляд, подтверждает мысль, о том что, при условии наличия благоприятного климата в коллективе, педагоги готовы совместно улаживать возникающие профессиональные трудности и тем самым повышать качество преподавания иностранных языков в вузе.

В заключение хотелось бы отметить, что и «наставничество» и «профессиональное содействие» являются ресурсными аспектами педагогической деятельности и предполагают выведение взаимоотношений между преподавателями на новый уровень межличностного взаимодействия на основе заинтересованности, сотрудничества и гибкости, разделенной ответственности за результаты профессионального развития каждого педагога в отдельности и всего профессорско-преподавательского состава в целом. Однако, несмотря на несомненную привлекательность представленных моделей профессионального развития, они, к сожалению, пока не нашли широкого распространения в отечественных педагогических исследованиях и практике.

#### Библиографический список.

1. Калаш И. Возможности информационных и коммуникационных технологий в дошкольном образовании: Аналитический обзор. – Юнеско, 2011. – 177 с.
2. Круглова И. В. Как организовать наставничество в образовательном учреждении. – М.: МГПИ, 2009. – 100 с.
3. Лидеры образования. Вступление в коучинг. [Электронный ресурс] URL: <http://partner.arkpro.com/microsoft/it-academy/seminars/training-seminar-lidery-obrazovaniya-vstuplenie-v-kouching> (дата обращения 03.08.2012)
4. Никитина Т. А. Основы коучинга : учеб. пособие / Т.А. Никитина, М.А. Шагалина. – Самара : Самар. гос. пед. ун-т, 2007. – 184 с.
5. Отчет о деятельности Центра ресурсов неправительственных организаций по правам человека (CReDO), 2006 г. [Электронный ресурс]. URL: [http://credo.md/arhiva/gapoarte/50RaportExecutiv2006\\_rusa.pdf](http://credo.md/arhiva/gapoarte/50RaportExecutiv2006_rusa.pdf) (дата обращения 30.07.2012)

6. Пармонова Л. И. Критерии отбора и подготовки профессиональных коучей в России. // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – Вып. 2(25), 2011. – С. 315–318.

7. Тоболкина И. Н., Панова Е. В. Программа коучинга как инструмента повышения квалификации нового поколения специалистов в сфере образования. – Томск: Томский ЦНТИ, 2009. – 88 с.

8. Barbara Gottesman. – 2<sup>nd</sup> ed. Lanham, Maryland and London. The Scarecrow Press, Inc. Technomic Books, 2000. – 162 p.

9. Professional development for language teachers: implementing the Texas Essential Knowledge and Skills for Languages Other Than English. Southwest educational development laboratory. – Austin, Texas. 1997. – 96 p.

10. Robbins, P. Alexandra. How to plan and implement a peer coaching programme. – VA: ASCD, 1991. – 76 p.