



Зарубежный опыт реализации наставничества в образовании



Богачева Т. Ю.

Кандидат психологических наук,
старший научный сотрудник АНО
«Научно-исследовательский Центр
Экспертизы и Инноваций», г.Москва

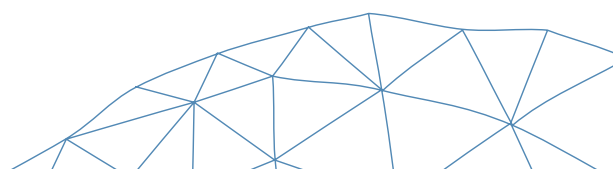
e-mail: tatyanabogacheva@yandex.ru

Аннотация

В статье рассматривается опыт зарубежных стран по реализации идеи наставничества в образовании. Описываются различные виды и формы наставничества, направленные на подготовку подростков к будущей взрослой жизни, оказания им помощи в разных жизненных и учебных ситуациях. Характеризуются технологии эффективного наставничества в образовании.

Ключевые слова

• наставничество • образование • зарубежный опыт наставничества в образовании • технологии наставничества •





Сегодня в мире наставничество является одной из наиболее результативных форм работы с подростками, подготовки их к будущей взрослой жизни, помощи в разных жизненных и учебных ситуациях [1].

Наиболее развито наставничество в образовательной среде США. Оно присутствует обязательно во всей системе образования, часто такие программы являются едиными во всем штате. Так, в книге D.Barlin «New Teacher Mentoring: Hopes and Promise for Improving Teacher Effectiveness» на примере реальных результатов образовательных округов приводятся лучшие практики наставничества. Например, в округе Бостона действует единая программа наставничества для учителей с целью заполнить традиционные пробелы между подготовкой учителя, набором на работу и введением в должность. Округ Чикаго, стремясь преодолеть препятствия на пути к сотрудничеству в крупных городских районах, принял решение о том, чтобы наставники, директора школ и консультанты по этому процессу использовали одинаковые стратегии поддержки обучения [3].

Очень популярно в США наставничество в дистанционном образовании. Например, Американский совет по преподаванию иностранных языков (ACTFL), в которую входят более 12 500 преподавателей, студентов и администраторов, осуществляет деятельность через программы наставничества «преподаватель-студент». Обучающиеся могут иметь более многолетний опыт работы в традиционной сфере, но будут считаться учениками, если они новички в онлайн-обучении. Чтобы стать наставником, необходимо иметь более 3 лет опыта преподавания в Интернете, поскольку основные задачи: поддержка подопечного в развитии личных и профессиональных навыков и знаний с самого первого дня обучения и в начале их карьеры; помощь в устранении пробелов в успеваемости [3].

В каждом университете США действуют программы наставничества, включающие поддержку как студентов, так и преподавателей. Эти программы включают поддержку мигрантов, людей с ограниченными возможностями здоровья, защиту прав личности и т.п. Один из таких University of Washington Bothell кроме обычных программ наставничества осуществляет поддержку сексуальных меньшинств, реализуя диады «студент-студент» и преподаватель-студент» [11].

Программа наставничества Bellevue College Tenure-Track предназначена для поддержки и адаптации недавно принятых штатных преподавателей и осуществляется первый год их деятельности, предлагая индивидуальное и групповое наставничество. Каждая пара наставник-подопечный взаимодействуют по правилу «один - на - один» и сохраняет конфиденциальность и встречается не менее двух часов в квартал, чтобы поддержать подопечного в тех областях, в которых он больше всего нуждается/хочет поддержки. Подопечные в период наставничества обязаны также посещать руководителя программы наставничества и заполнять для него экспертную анкету, информируя о процессе наставничества. Для других преподавателей действует Программа дополнительного наставничества, направленная на поддержку профессионального и карьерного роста. Например, в 2017 году 34 студента факультета получили 166 часов наставничества с обученным наставником факультета, а сами наставники получили в общей сложности 46 часов наставнической подготовки. Требования к наставнику-преподавателю: наставники должны: быть не младше 21 года, иметь положительную характеристику от коллег, не иметь судимости за последние пять лет и истории преступлений против детей. Наставники студенты должны: обучаться в этом колледже, иметь хорошие оценки, регулярно посещать занятия, иметь возможность найти время для встречи с подопечным не менее чем 1 час в неделю очно или он-лайн [7].

В 2019 году в свет вышла книга «Becoming a great mentor» Chris Palmer, основная мысль которой «успешный наставник - это не просто советник, это образец для подражания, друг и надо максимально использовать это» [6]. Автор делает акцент, что истинные наставники это не просто образцы для подражания, это реальные помощники во всех жизненных трудностях, практических делах, которые если надо вовлекают в эту помощь других специалистов, нужных людей. Chris Palmer в своей книге анализирует случаи, которых на фоне общей положительной статистики все же много, когда наставник не является таковым, формально выполняя свою миссию и ссылаясь на W. Brad Johnsona, PhD, профессора психологии U.S. Naval Academy, автора трёх книг и десятков журнальных статей о наставничестве, приводя его данные, что только четверть выпускников колледжей говорят, что в их жизни был такой человек, истинный Наставник. Исследования показывают, что чаще всего это относится уже к аспирантам, до 70% которых имеют хороших профессоров-наставников и выдвигает предположение, что люди с докторскими или другими учёными степенями интуитивно знают, как наставлять. Наставничество - это не навык, который



приходит естественно к каждому, даже в науке, где таковой всегда должен быть, статистика показывает, что многие люди получают свои учёные степени, не имея наставника.

Значимыми препятствиями в наставнической деятельности являются отсутствие у наставника достаточного времени и необходимой энергии, даже несмотря на то, что многие учебные заведения стараются обеспечить это по максимуму. Чтобы преодолеть названные препятствия, автор статьи советует: совместно с подопечным определить цели, обязанности, формы отношений, их частоту и желаемый результат; строить свою наставническую деятельность на личном примере; избегать перегрузок; прибегать к частым похвалам и поощрениям; быть терпеливым и учить терпению подопечного; доверять подопечному и давать ему больше самостоятельности; быть всегда на связи и т.п.

Централизовано научно-методическое обеспечение наставничества в США осуществляет The National Mentoring Resource Center (Национальный ресурсный центр наставничества) [5]. Именно он предоставляет всю необходимую справочную, научную и методическую литературу, примерные программы, учебные планы, руководства и другие ресурсы для исследователей и практиков. Все они находятся в открытом доступе и постоянно обновляются. На платформе центра имеется информация для всех категорий наставников и подопечных, обо всех видах наставничества. Так, значимая информация есть о наставничестве семей, где есть приёмные дети - 95% таких детей / семей участвуют в этой программе. Есть программы предполагающие наставничество детей с ментальными проблемами здоровья, психическими расстройствами, при депрессиях, постсуицидное сопровождение, с уязвимыми группами людей (наркомания, бедность, побег из дома, другая трудная жизненная ситуация) и т.п. том же духе люди думали, что 9-месячная программа была слишком короткой, чтобы приносить какие-либо выгоды. Важное значение придаётся не только включению в программу наставничества, но и завершению его – об этом на платформе имеются специальные рекомендации.

Там же обобщён опыт положительного наставничества и негативных последствий такового. В целях предупреждения последнего предлагается постоянный мониторинг результатов, повышение квалификации наставников, обмен опытом, поощрение и т.д.

Sabine Lask and Louise Graf, анализируя систему наставничества в Европе отмечают, что там, более чем в 2000 программах отражаются инициативы феминистского движения [13]. В программах Швейцарии методология наставнических программ базируется на необходимости использования конкретных мер по обеспечению гендерного равенства, на развитие программ наставничества в целях содействия карьере девочек и женщин в сфере поддержки на разных ступенях образования, в области научных проектов и исследований, для чего на базе Бернского университета создан государственный орган по контролю за обеспечением равных возможностей в наставничестве. Реализация этого направления поддерживается государственным финансированием и считается главным направлением наставнической политики. FemWiss, the Swiss Association проводя активную работу по контролю за выполнением этого, сообщает, что требования гендерного равенства не ограничиваются только Швейцарией, но в более широком контексте, это происходит и в других европейских странах [8].

Другим важным аспектом европейских программ наставничества выступает оценка процесса его проведения и эффективности. Так, в Германии принята система многоступенчатой оценки, когда в ходе каждой из ступеней, а особенно начального и заключительного этапа, координационной группой такая оценка проводится по специальным утверждённым методикам. Вопросы касаются поставленных целей, полученной поддержки, периодичности встреч, качества отношений и т.п. Обычно в программах Германии этапов 9 наставнической деятельности, следовательно в ее ходе оценка проводится 9 раз. Диагностика предусматривает и опрос подопечных, в ходе которого их попросят ответить на три открытых вопроса. Также подопечных просят написать короткие эссе о том, что они думают о процессе наставления, которые потом отражаются в докладах по итогам наставничества. Оценка помогает понять удовлетворённость наставника и подопечного процессом наставничества и оценить необходимость вмешательства в этот процесс [4].

Анализ наставничества в странах Азии, составленный по публикациям в журнале «International Journal of Mentoring and Coaching in Education of Asia» показал, что в последние три года предпочтение в азиатском регионе отдаётся, наряду с традиционными, нескольким новым видам наставнической деятельности [2;10]. Во-первых, весьма популярной формой называется партнёрское наставничество по типу



«равный – равному» (Peer-to-peer Mentoring), когда наставник является равным по уровню подопечному, но обладает большими знаниями, опытом, которыми и делится с ним. Далее, виртуальное наставничество (Virtual Mentoring), когда советы и рекомендации наставника подопечному даются в режиме онлайн. Здесь при любой своей необходимости, подопечный самостоятельно обращается к наставнику. Особенностью такого наставничества является то, что 1) оно может включать несколько наставников для одного наставляемого, 2) наставник может находиться за пределами места жительства наставляемого, 3) наставник может быть поставщиком знаний и опыта, необходимого наставляемому, но который он не может получить по месту учёбы или проживания. Ещё один вид - флэш-наставничество (Flash Mentoring), предполагающее одноразовые или не многократные встречи. Такая разовая помощь эффективна в решении не сложных ситуаций или при необходимости получить совет от «точечного» специалиста в ограниченном временном интервале. Как отмечается в публикации, все эти виды демонстрируют эффективность и весьма популярны.

В основе практически всех наставнических программ и методологий Китая мудрость Конфуция, который и сейчас пользуется большим уважением как величайший Мудрец и Учитель. «Если три человека идут вместе, несомненно, что среди них есть те, кто может быть моим учителем» - эти слова Конфуция цитируются в многих программах наставничества, основная мысль которых учиться можно и нужно у любого человека. В китайской мифологии есть легенда о восьми бессмертных даосах, которая учит, как в полной мере использовать способности и сильные стороны каждого и преуспеть в достижении своей и общей цели. Наставничество в Китае основано на несколько иной логике – наставники, выполняя свои роли, совершенствуют в первую очередь себя, открывая дорогу другому, наставники сами растут, преодолевая вместе с наставляемыми их трудности и препятствия, наставники прокладывают дороги и тропинки к новым истинам. Во всех школах Китая есть структурированная система наставничества, в первую очередь, учителей, поскольку учителя, сами пройдя такую школу, более ясно представляют себе такую роль. Каждому молодому или новому учителю назначается наставник - опытный коллега (гугана), который является таковым примерно 3 года. Далее процесс наставничества охватывает все аспекты обучения, все ступени обучающихся, управление школы. В Шанхае, например, самая известная программа наставничества директоров школ, где молодые и новые директора получают помощь от опытных руководителей не только в индивидуальном процессе, но и в групповой работе. Наставничество же в отношении учеников обычно проходит в форме «учебно-исследовательской группы» (цзяояньчжу), либо в виде «групп подготовки к уроку» (бэйкэчжу). Большинство учебно-исследовательских групп собираются раз в неделю примерно на два-три занятия (каждое по 40 минут). Это время входит в рабочие часы педагога, чтобы наставничество было гарантировано качественным. Эксперты в области наставничества китайский подход считают слишком структурированным, формальным и достаточно жёстким, не отвергая при этом его весьма высокие результаты [2].

В школах Сингапура основная цель наставничества связана с повышением эффективности в первую очередь образовательного процесса с опорой на учёт разных стартовых возможностей школьников. В этих целях подбираются педагоги, определяются одноклассники или приглашаются родители для реализации индивидуального подхода к каждому наставляемому, оказания ему помощи в понимании образовательного маршрута. В реальной практике Сингапура, как указывают исследователи, наибольший эффект дают диады «ученик-ученик» и «ученик-родитель одноклассника». При определении эффекта наставнической деятельности важным показателем выступает обучение приёмам взаимодействия с наставляемым и необходимыми в этом процессе специалистами, оценивается участие в различных программах и тренингах, связанных с повышением своих знаний и умений, с целью приобретения необходимого опыта. За начинающим наставником в обязательном порядке закрепляется опытный наставник и к самостоятельной работе начинающий наставник сможет приступить только после заключения о такой возможности специальной комиссии на основе представления опытного наставника [12].

Особенностью практик наставничества Австралии является подход, когда в определении наставника учитываются гендерные особенности будущего наставляемого, что позволяет найти с ним более тесный контакт и достичь более высоких результатов. При этом предпочтение все же отдаётся наставникам-женщинам (в общей практике наставничества на 8 женщин там приходится 1 мужчина наставник) [9].



Проанализированный опыт может быть полезным в разработке программ наставничества в образовательных организациях России.

Список использованной литературы:

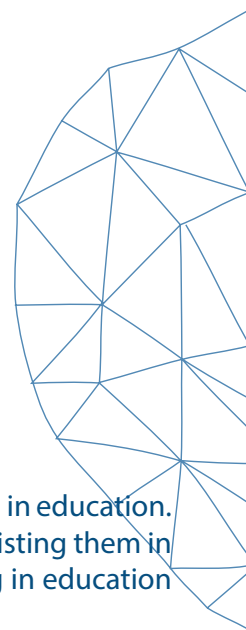
1. Синягина Н.Ю., Райфшнайдер Т.Ю. Современные аспекты воспитания и социализации личности. Методическое пособие. – М.: Арманов-центр, 2011. – 128 с.
2. Asia-Pacific Journal of Teacher Education.- 2017.- Vol. 2 No. 3, pp. 38-46. <http://journalseek.net/cgi-bin/journalseek/journalsearch.cgi?field=issn&query=1359-866X>
3. Barlin D. New Teacher Mentoring: Hopes and Promise for Improving Teacher Effectiveness».- Harvard Education Press, 2009.-234pp.
4. Caires S., Almeida, L. and Vieira, D. (2012).-Becoming a teacher: student teachers' experiences and perceptions about teaching practice», European Journal of Teacher Education, Vol. 35, No. 2, pp. 163–78.
5. National Mentoring Resource Center [Электронный ресурс] URL: <https://nationalmentoringresourcecenter.org/>
6. Palmer, C. (2019, January). Becoming a great mentor. Monitor on Psychology, 50(1). (2019, January) URL: <http://www.apa.org/monitor/2019/01/cover-mentor>
7. Mentoring and Advocacy [Электронный ресурс] URL: <https://www.bellevuecollege.edu/facultycommons/mentoring-and-advocacy/>
8. Ja zum Schutz vor Hass [Электронный ресурс] URL: <https://www.femwiss.ch/>
9. Aspfora J., Fransson G. Research on mentor education for mentors of newly qualified teachers: A qualitative meta-synthesis Teaching and Teacher Education Volume 48, May 2015, P. 75-86
10. Asia-Pacific Journal of Teacher Education [Электронный ресурс] URL: <https://www.tandfonline.com/loi/capj20>
11. The power of mentoring [Электронный ресурс] URL: <https://www.uwb.edu/news/august-2019/mentor-video>
12. Tee Ng, P. «Mentoring and coaching educators in the Singapore education system», International Journal of Mentoring and Coaching in Education, 2012.-Vol. 1 No. 1, pp. 24-35. <https://doi.org/10.1108/20466851211231602>
13. Towards a European platform of mentoring schemes: Introduction to eument-net Helene Füger, Herta Nöbauer, and Evi Genetti.- Sabine Lask and Louise Graf.- <http://www.eument-net.eu/wp-content/uploads/2018/06/Establishing-Mentoring-in-Europe.pdf>

Foreign experience in implementing mentoring in education

Bogacheva Tatiana Y.

Candidate of Psychological Sciences, Senior Researcher, ANO «Research Center of Expertise and Innovation», Moscow

E-mail: tatyana bogacheva@yandex.ru



Abstract

The article deals with the experience of foreign countries in implementing the idea of mentoring in education. Various types and forms of mentoring aimed at preparing teenagers for the future adult life, assisting them in different life and educational situations are described. The technologies of effective mentoring in education are characterized.

Key words

• mentoring • education • foreign experience in education • mentoring technology •

References

1. Sinyagina N.Y., Reifschneider T.Y. Modern aspects of education and socialization of personality. Methodical manual. - Moscow: Armanov Center, 2011. – 128 c.
2. Asia-Pacific Journal of Teacher Education.- 2017.- Vol. 2 No. 3, pp. 38-46. <http://journalseek.net/cgi-bin/journalseek/journalsearch.cgi?field=issn&query=1359-866X>
3. Barlin D. New Teacher Mentoring: Hopes and Promise for Improving Teacher Effectiveness».- Harvard Education Press, 2009.-234pp.
4. Caires S., Almeida, L. and Vieira, D. (2012).-Becoming a teacher: student teachers' experiences and perceptions about teaching practice», European Journal of Teacher Education, Vol. 35, No. 2, pp. 163–78.
5. National Mentoring Resource Center [Электронный ресурс] URL: <https://nationalmentoringresourcecenter.org/>
6. Palmer, C. (2019, January). Becoming a great mentor. Monitor on Psychology, 50(1). (2019, January) URL: <http://www.apa.org/monitor/2019/01/cover-mentor>
7. Mentoring and Advocacy [Электронный ресурс] URL: <https://www.bellevuecollege.edu/facultycommons/mentoring-and-advocacy/>
8. Ja zum Schutz vor Hass [Электронный ресурс] URL: <https://www.femwiss.ch/>
9. Aspforsa J., Fransson G. Research on mentor education for mentors of newly qualified teachers: A qualitative meta-synthesis Teaching and Teacher Education Volume 48, May 2015, P. 75-86
10. Asia-Pacific Journal of Teacher Education [Электронный ресурс] URL: <https://www.tandfonline.com/loi/capj20>
11. The power of mentoring [Электронный ресурс] URL: <https://www.uwb.edu/news/august-2019/mentor-video>
12. Tee Ng, P. «Mentoring and coaching educators in the Singapore education system», International Journal of Mentoring and Coaching in Education, 2012.- Vol. 1 No. 1, pp. 24-35. <https://doi.org/10.1108/20466851211231602>
13. Towards a European platform of mentoring schemes: Introduction to eument-net Helene Fuger, Herta Nobauer, and Evi Genetti.- Sabine Lask and Louise Graf.- <http://www.eument-net.eu/wp-content/uploads/2018/06/Establishing-Mentoring-in-Europe.pdf>