

## ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ ЗА РУБЕЖОМ: ОПЫТ КАНАДЫ

### PEDAGOGICAL SUPPORT FOR NOVICE TEACHERS IN CANADA

**Фаина Лазаревна Ратнер, Наталия Владимировна Тихонова**  
**Faina Lazarevna Ratner, Nataliya Vladimirovna Tikhonova**

*Россия, Казань, Казанский федеральный университет*

*Russia, Kazan, Kazan federal university*

*E-mail: faina.ratner@yandex.ru, nvtikhonova@kpfu.ru*

#### **Аннотация**

В статье раскрываются основные формы педагогической поддержки начинающих учителей в Канаде и выявляются наиболее эффективные мероприятия с точки зрения самих начинающих учителей. Анализ основных преимуществ и недостатков процесса профессиональной интеграции молодых специалистов в Канаде позволяет сделать вывод о возможности использования зарубежного опыта в условиях российской системы образования.

**Ключевые слова:** молодой учитель, начинающий учитель, профессиональная интеграция, наставничество, педагогическая поддержка.

#### **Abstract**

The article describes the main forms of pedagogical support for novice teachers in Canada and identifies the most helpful support measures from the point of view of beginning teachers themselves. The analysis of the main advantages and disadvantages of the teacher induction program in Canada allows us to conclude that it is possible to use foreign experience in the context of the Russian educational system.

**Keywords:** teacher induction, novice teacher, support measure, teacher induction program, mentoring.

Для большинства начинающих педагогов период начала трудовой деятельности представляет собой важный и значимый этап в профессиональной жизни. И даже несмотря на то, что многие молодые учителя, будучи студентами, проходят практику в школах, вхождение в профессию остается для них сложным испытанием [1, с. 16]. Многочисленные опросы свидетельствуют о том, что проблемы, с которыми сталкиваются начинающие специалисты, затрагивают самые разные аспекты, от вопросов в области педагогики и методики преподавания до сложностей психологического и эмоционального характера. Все эти проблемы оказывают отрицательное воздействие не только на личную и профессиональную жизнь начинающих учителей, но и на качество учебного процесса [5, с. 14].

Высокий процент отсева молодых учителей в первые годы работы вызывает беспокойство со стороны органов управления образованием и администраций школ как в России, так и за рубежом, в связи с чем для привлечения и удержания талантливой молодежи во многих развитых странах внедряются программы профессиональной интеграции молодых специалистов. Под *программой профессиональной интеграции* мы понимаем комплекс мероприятий, осуществляемых

с целью оказания профессиональной помощи молодым учителям в течение первых лет их работы в школе.

Цель данного исследования состоит в изучении особенностей процесса педагогической поддержки начинающих учителей в Канаде, в частности в ее крупнейшей провинции Квебек. Как показал обзор литературы по теме исследования, в Канаде накоплен существенный объем материала по вопросу профессиональной интеграции молодых педагогов, к которому редко обращаются отечественные авторы.

Анализ нормативных документов в сфере образования и научных работ зарубежных исследователей свидетельствует о том, что в Квебеке предпринимаются активные усилия по диверсификации мер поддержки молодых педагогов. Здесь разработан единый стандарт профессиональной интеграции педагогов, который содержит общие принципы организации процесса сопровождения начинающих учителей и устанавливает для школьных учреждений обязательство утвердить и обеспечить реализацию внутренней программы профессиональной интеграции педагогов [6, с. 332].

Изучив программы профессиональной интеграции, разработанные и внедренные в различных школах Квебека, мы можем выделить следующие наиболее распространенные меры поддержки молодых учителей: ознакомительная встреча; знакомство с педагогическим коллективом школы; приветственный комплект (набор документов для знакомства с профессией); информационный интернет-портал для начинающих педагогов; наставничество; дистанционное наставничество; прикрепление эксперта; сопровождение преподавателя университета; тренинги и семинары; дискуссионные группы; группы онлайн-поддержки; группы анализа профессиональной практики; совместное планирование уроков; посещение уроков молодых педагогов и последующая конструктивная обратная связь; снижение учебной нагрузки; создание портфолио профессионального развития; освобождение от нагрузки для участия в адаптационных мероприятиях; поддержка руководства школы [3].

Некоторые из этих мероприятий в комментариях не нуждаются, например, знакомство со школой и с педагогическим коллективом, поскольку они проводятся во многих странах, в том числе в России. К специфичным для Квебека инструментам профессиональной интеграции можно отнести так называемый *приветственный комплект (trousse d'accueil)*, представляющий собой коллекцию важной для начинающего учителя информации, которая может быть также представлена в электронном виде и доступна на специально созданном для этой цели интернет-портале. В комплект обычно входит информация о деятельности профсоюзов, условия оплаты труда учителя, школьный календарь на учебный год, расписание уроков, часы работы различных специалистов и много другой полезной информации. На наш взгляд, данная мера является достаточно легко реализуемой и малозатратной, но при этом эффективной, поскольку избавляет молодого учителя от необходимости тратить лишнее время на поиск необходимой информации, тем самым упрощая процесс его адаптации на новом рабочем месте.

Важным мероприятием, которое практикуется повсеместно, является наблюдение за уроками молодых учителей. Учитывая высокий уровень самостоятельности учебных заведений в Канаде, в различных школах посещение уроков учителей организовано по-разному. В одних школах наблюдение может осуществлять такой же молодой коллега начинающего учителя, в других – педагог-консультант или директор школы. Результатом посещения может быть либо рефлексивный анализ, либо оценивание.

Другой популярной мерой поддержки молодых учителей является *наставничество*, которое также может быть реализовано в различных форматах. Как показывают многочисленные исследования, наставничество занимает первостепенное место в процессе профессиональной интеграции молодых специалистов. Под наставничеством обычно понимается сопровождение начинающего учителя опытным коллегой или педагогом-консультантом. Преимущества наставничества и его эффективность в снижении уровня увольнений учителей многочисленны и хорошо известны [2].

К числу потенциальных преимуществ наставничества исследователи, в частности, относят эмоциональную поддержку начинающего учителя, содействие его социализации, развитие профессиональных навыков и самосознания, самоактуализацию, помощь в построении социальных связей и предоставление информации, необходимой для эффективной работы в новых условиях. С другой стороны, эти преимущества не всегда реализуются на практике. Наставничество может нанести вред начинающему педагогу и повлечь риски для его профессионального развития. Опасной, например, может быть ситуация, когда между наставником и подопечным не соблюдается определенная дистанция, что способствует созданию отношений зависимости или подчинения, особенно если наставник пытается контролировать отношения или позиционирует себя как эксперта-спасителя [6]. Подобные «перекосы» могут препятствовать профессиональному развитию молодого учителя.

Что касается формата наставничества в школах Квебека, некоторые программы педагогической поддержки предусматривают строгие рамки деятельности наставников (обучающий тренинг в начале учебного года, подведение итогов в конце, контроль взаимоотношений между наставником и подопечным со стороны директора и др.), в то время как другие программы предоставляют начинающему учителю большую свободу, позволяя ему выбирать время и частоту встреч с наставником.

В ходе анализа нами были изучены результаты опроса молодых учителей Квебека, которые высказали свое отношение к вышеупомянутым формам педагогической поддержки. По мнению начинающих педагогов, наиболее эффективными мерами поддержки являются *наставничество, совместное планирование уроков и снижение академической нагрузки*. При этом, как показывают результаты анкеты, данные меры не являются самыми распространенными и сравнительно редко предлагаются в школах [4].

В качестве преимуществ наставничества опрошенные отметили совместное использование дидактических материалов и эмоциональную поддержку.

Основной недостаток, который был выявлен, касался выбора наставников. По словам опрошенных, оказать реальную поддержку может только наставник, который преподает в той же предметной области, что и начинающий учитель, в противном случае он может лишь нанести вред профессиональной интеграции подопечного, поскольку не может дать советов по содержанию и планированию уроков. Таким образом только те учителя, у которых профиль подготовки совпал с наставником, были довольны совместной работой.

Что касается совместного планирования уроков, отзывы респондентов также различаются в зависимости от того, каким образом был организован процесс общения начинающих специалистов и опытных коллег. В одной из школ выделялись специальные «педагогические дни», когда опытные и начинающие учителя могли вместе распланировать уроки на весь последующий месяц, обсудить формат и содержание занятий, формы оценивания и все учебные материалы. В этом случае данная мера поддержки была расценена начинающими учителями как крайне полезная. Нам кажется, что это очень интересная и конструктивная идея, которая была бы востребована в российских школах и вузах. В другом случае, опытный учитель мог выделить начинающему коллеге только 15 минут свободного времени на перемене один раз в неделю, чтобы обсудить план на предстоящую неделю. В результате, последний был вынужден быстро задавать все свои вопросы, что, конечно, не является оптимальным вариантом сотрудничества, тем не менее, молодой специалист также отметил полезность этого общения, и подчеркнул, что советы опытного учителя в любом случае очень помогают.

Говоря о наиболее часто предлагаемых формах поддержки, таких как информационная встреча, вручение приветственного комплекта, презентация школы и знакомство с коллегами, интересно отметить, что большая часть молодых учителей считают их необходимыми и чрезвычайно важными, но не рассматривают данные мероприятия в качестве собственно мер поддержки, полагая, что это скорее общепринятая практика, нечто «само собой разумеющееся», чем действительно мера поддержки.

Наше внимание привлекла также реакция начинающих учителей на предлагаемые школами программы обучения (тренинги, мастер-классы и др.). Главным замечанием со стороны опрошенных было то, что предлагаемые курсы очень похожи на дисциплины, которые они проходили во время учебы в вузе. В этой связи один из интервьюируемых упомянул, что «здесь много общей подготовки, в то время как мне нужна очень конкретная информация о том, что я должен делать на практике» [4]. Этот учитель также отметил, что он предпочел бы потратить данное время на обсуждение планов уроков со своими коллегами.

На наш взгляд, вопрос содержания программ дополнительного образования начинающих учителей крайне актуален в условиях российских школ. При разработке подобных программ необходимо делать упор на практическую пользу предоставляемого материала и возможность использования ее молодыми учителями в повседневной работе.

В заключение стоит отметить, что каждая из представленных мер поддержки может быть полезной для начинающих учителей, при этом очевидно, что

недостаточно внедрить программу профессиональной интеграции, необходимо также серьезно подумать об условиях, которые должны быть созданы для обеспечения их эффективности. Кроме того, важнейшее значение имеет учет потребностей и профессиональных реалий начинающих учителей. В условиях активного обсуждения необходимости лучшей поддержки начинающих учителей в России, опыт Канады, на наш взгляд, может быть полезен при условии его критического осмысления.

### Список литературы

1. *Boutin, G. Aider le nouvel enseignant à réussir son insertion professionnelle / G. Boutin, F. Dufour. – Québec: Presses de l'Université du Québec, 2021. – 144 p.*
2. *Ingersoll, R. M. The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: a critical review of the research / R. M. Ingersoll, M. Strong // Review of Education Research. – 2011. – Vol. 81, No. 2. – P. 201–233.*
3. *Les programmes d'insertion professionnelle des enseignants dans les commissions scolaires du Québec: portrait et appréciation des acteurs / J. Mukamurera, S. Martineau, M. Bouthiette, J. P. Ndoreraho // Education & Formation. – 2013. – No. e-299. – P. 13–35.*
4. *Mesures de soutien offertes aux enseignants en insertion professionnelle au Québec et degré d'aide perçue / G. Carpentier, J. Mukamurera, M. Leroux, S. Lakhal // Formation et profession. – 2020. – Vol. 28, No. 3. – P. 3–17.*
5. *Mukamurera, J. L'offre de soutien aux enseignants débutants: où en sommes-nous? / J. Mukamurera, J.-F. Desbiens // Les cahiers de l'AQPF. – 2018. – Vol. 8, No. 3. – P. 22–25.*
6. *Vivegnis, I. La formation des mentors de futurs enseignants: comment s'y prendre? / I. Vivegnis // Accompagner les étudiants / Éditeurs: B. Raucant, C. Verzat, C. Van Nieuwenhoven, C. Jacqmot. – Bruxelles: De Boeck Supérieur, 2021. – P. 329–350.*

УДК 378.1

## ПРИРОДА СОЦИАЛЬНО-КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ ОБЗОР

### THE NATURE OF SOCIAL-COMMUNICATIVE COMPETENCE: A COMPARATIVE REVIEW

**Сергей Юрьевич Рогожин, Татьяна Александровна Баклашова**

**Sergei Yurievich Rogozhin, Tatiana Alexandrovna Baklashova**

*Россия, Казань, Казанский федеральный университет*

*Russia, Kazan federal university*

*E-mail: p-gp@yandex.ru, ptatyana2011@mail.ru*

#### Аннотация

В статье рассматриваются дефиниции, а также характеристики, социальной и коммуникативной компетенций. Социально-коммуникативная компетенция обсуждается, как самостоятельная единица эффективной педагогической деятельности, возникшая на стыке вышеназванных компетенций.