

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК СПОСОБ СОЦИАЛЬНОЙ – ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

По окончании высшего учебного заведения перед молодым педагогом встаёт непростая задача: научиться теоретические знания, полученные в ВУЗе применять на практике. Чтобы адаптация педагога проходила более успешно, ему необходима своевременная поддержка как от администрации, так и от более опытного педагога-наставника.

В этом году в наш лицей пришло 4 молодых педагога, все они стали учителями 1 класса. Свою педагогическую деятельность они начали по УМК «Перспектива». В лицее была организована муниципальная базовая площадка, ведущие которой поставили перед собой цель: создание условий для личностно – профессионального развития молодых педагогов через эффективное сотрудничество.

В ходе работы площадки у педагогов необходимо было сформировать следующие актуальные компетентности:

- ✓ аналитико-прогностическая компетентность
- ✓ компетентность в организации учебной деятельности
- ✓ информационно – коммуникативная компетентность
- ✓ профессионально- значимые личностные компетентности

Для формирования же данных компетенций необходимы следующие ресурсы:



Исходя из этого, работа велась по нескольким направлениям: методическое сопровождение, психологическая поддержка и использование кураторской методики. Методическое сопровождение

заклучалось в индивидуальной и групповой работе по составлению, проведению и анализу уроков, выбора и использования на уроках наиболее эффективных и лично адаптированных приёмов и методик, проведению тематических семинаров и круглых столов. Молодые педагоги получали своевременную психологическую поддержку через консультации и тренинги с психологом. При этом педагогическое мастерство учителя формируется не тогда, когда он или она изучает объёмные книги по дидактике (хотя и это, вероятно, важно). Преимущественно педагоги учатся, копируя чужой опыт: и положительный, и отрицательный. Например, даже если студента в педагогическом вузе обучали прогрессивным технологиям, то на практике, когда попадет в школу, он будет учить детей так, как когда-то учили его (скорее всего, не особенно прогрессивно). К сожалению, учитель может многократно повторять одни и те же ошибки, пока не увидит другой – более эффективный – опыт или не научится анализировать свои огрехи. Особенно сильно «копирование ошибок» выражено в тех школах, где учителя профессионально изолированы и мало наблюдают опыт друг друга. Коллективное обучение позволяет совершенствовать мастерство каждого и тем самым повышать общие образовательные результаты. При этом практика показывает, что, если выстраивать взаимодействия директивно и тотально, возникает огромное сопротивление коллектива и имитация. В качестве получения большего эффекта, мы выбрали кураторскую методику как одну из наиболее простых в реализации. Она позволяет относительно легко преодолеть сопротивление коллектива к изменениям и быстро начать реальные улучшения в школе. Она основана на том, что среди учителей выбираются обучающиеся пары педагогов. Они наблюдают за уроками друг друга, однако не по привычной модели «обо всем и ни о чем». На каждый урок у пары есть конкретное задание и один конкретный аспект для наблюдения. Так, педагоги обсуждают не субъективные ощущения, а реальные показатели (например, время для размышления учеников, равный доступ и др.). Ключевая особенность в том, что учитель наблюдает не за уроком в целом, а только за одним аспектом (по заданию куратора), остальные нюансы урока не обсуждаются, что бы ни происходило.

Зачем это нужно? Работа учителя полна мелких нюансов. Если вы говорите сразу обо всех проблемах, то практически невозможно улучшить все и сразу. Каждый навык (будь то умение держать дисциплину, задавать сложные вопросы, видеть весь класс) должен выстраиваться и закрепляться отдельно. Так шаг за шагом (медленно,

но без остановок) можно прийти к значительному росту профессионализма каждого педагога. Для того чтобы убедить педагога что-то изменить, ему нужно предъявить объективные доказательства его дефицитов, неумения.

Основой этого доказательства должно быть измерение.

Для каждой пары назначается куратор — человек, который подбирает задания, следит за прогрессом и организует общее обсуждение уроков. Куратор не ходит на уроки учителей, а организует конструктивный диалог между ними, обеспечивает их психологическую безопасность. Когда два человека наблюдают за практикой друг друга и указывают на недостатки, это может восприниматься как личное оскорбление. Третий человек призван возвращать диалог в конструктивное русло и снимать угрозу.

Как строится процесс? Учителя ходят друг к другу на уроки с листом для наблюдения. Затем после взаимного наблюдения должно пройти не более 48 часов (чем меньше, тем лучше!), когда организуется общая встреча куратора и педагогов. Эти три человека обсуждают данные, которые были собраны при наблюдении. Куратор помогает учителям спланировать улучшения, которые позволили бы избежать ошибок, если они были на уроке.

После того, как группа обсудила какой-то аспект практики, куратор дает задание — повторно понаблюдать за этим же аспектом (чтобы закрепить прогресс) или переходит к новому заданию.

Кураторская методика внедряется в несколько шагов.

Шаг 1. Выбор учителей. Среди педагогов подбираются равные по статусу пары. Например, два молодых педагога или два возрастных с примерно равным авторитетом. Будет лучше, если это преподаватели разных предметов: так они будут смотреть не на методику донесения конкретных тем в математике или литературе, а на взаимодействие учитель-ученик. В кураторской методике важно, чтобы учителя в парах не играли роль ментора или ученика. В этом случае более опытный педагог может воспринимать такие обсуждения как подрыв его авторитета.

В первую очередь, мы рекомендуем вам создать пару из молодых специалистов. Они, как правило, в наименьшей степени сопротивляются обучению. Если в вашей школе нет только что пришедших учителей, то рекомендуется выбирать тех, у кого опыт работы в школе менее 3 лет. В этот промежуток времени люди обычно более открыты новому.

Желательно не начинать этот проект с тех, кто уже довольно давно в коллективе, но находится в самом низу рейтинга. Этим людям будет

значительно труднее раскачивать, и процедура взаимонаблюдения будет рассматриваться как наказание.

Еще хорошо учитывать личные связи. Важно, чтобы учителям было комфортно вместе. Если между двумя людьми конфликт, не пытайтесь помирить их через взаимное наблюдение: так можно погнаться за двумя зайцами и остаться ни с чем. Лучше наоборот ищите тех, между кем уже есть потенциальные или личные связи (хотя бы односторонние).

Шаг 2. Подбор куратора для пары. На роль «третьего умного» лучше всего подойдут пользующиеся авторитетом учителя, члены администрации, школьный психолог, тьютор. Постарайтесь выбрать тех, у кого опыт работы не менее 5-10 лет. Хотя молодые учителя могут быть неплохими кураторами для других молодых педагогов. Однако не каждый квалифицированный педагог может быть куратором. Для этой роли важны следующие качества: 4

✓ Умение слушать, т.е. это значит, что при разговоре двух других учителей куратор не будет стремиться через каждое предложение высказать свою точку зрения и назидательно учить, как лучше.

✓ Наблюдательность, или умение видеть детали в педагогической практике, подмечать важное при обсуждениях.

✓ Умение задавать вопросы, не давать готовые решения, а именно вопросами подводить к пониманию.

✓ Неконфликтность, т.е. доброжелательное отношение к коллективу и умение сглаживать острые углы.

✓ Эмпатия, это значит, что человек понимает эмоции других. Т.е. не будет давить. когда человек подавлен, или сможет в нужный момент приободрить.

Шаг 3. Формулировка задания для учителей. Присутствующему на уроке учителю ставится задача отслеживать определенный аспект урока. Например, один учитель приходит на урок к другому с конкретным листом для наблюдений и фиксирует происходящее по заданному шаблону. Затем их роли меняются: второй учитель ведет урок, а первый — делает пометки в таком же протоколе.

Шаг 4. Обсуждение итогов в присутствии куратора. Общая встреча должна произойти в течение 48 часов с момента первого занятия, то есть «по горячим следам». Разбираются плюсы и минусы занятия. Но сессия проходит не в формате абстрактных размышлений (нравится или не очень), а анализируются только те аспекты, за которыми велось наблюдение. Куратор следит за тем, чтобы сохранялся конструктивный настрой при обсуждении, чтобы участники осознавали то, чему они научились и с какими трудностями столкнулись. Удачные

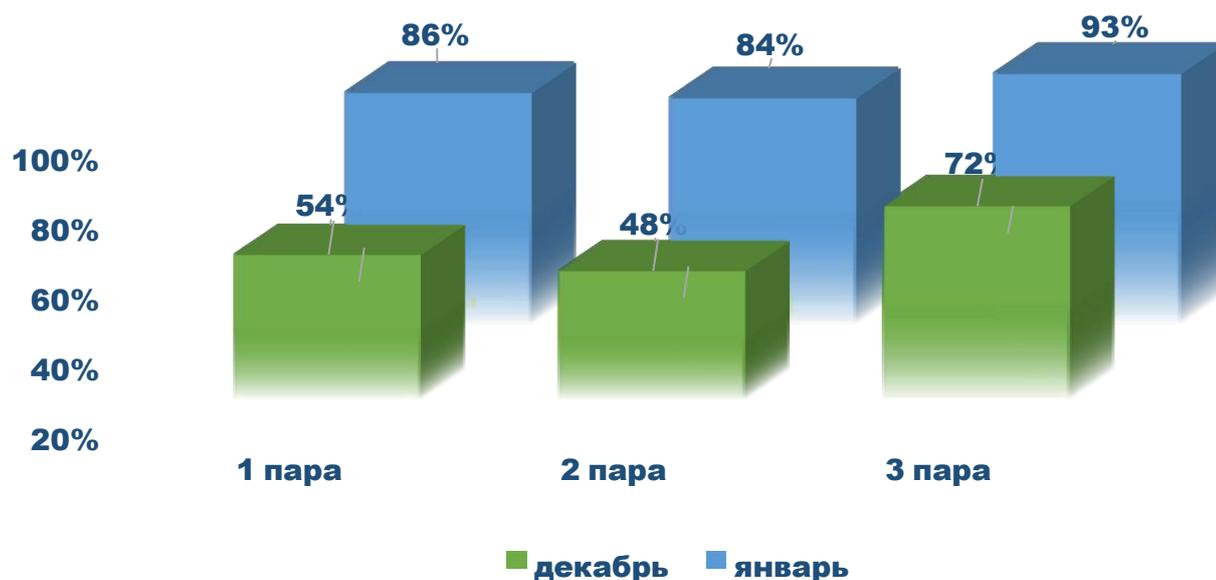
вопросы куратора в такой ситуации: «Если бы вы были (сильным, средним, слабым) учеником на этом уроке, то чему бы вы научились? С какими трудностями столкнулись бы?»

Шаг 5. Постановка куратором новой задачи. Будет точнее сказать, что куратор решает, нужно ли учителям поработать над той же задачей (например, если есть ощущение, что простого обсуждения недоработок будет мало) или перейти к новому пункту (когда учителя все поняли и научились внедрять).

За счет постановки новых задач, отслеживания разных аспектов практики повышается профессиональная осознанность учителя, он больше внимания уделяет своей практике и реакциям ученика на свои действия.

Шаг 6. Постепенное усложнение взаимодействия между участниками. Пара (или диада) — это зачастую неустойчивая структура, так как учителя могут резко перестать обмениваться опытом без кураторских подсказок. Гораздо устойчивее и продуктивнее для 5 школы — это группы из трех (триады) и более учителей. В таком случае в них устанавливаются определенные культурные нормы (например, стремление к постоянным улучшениям). Поэтому куратор может менять участников пар, добавлять новых учителей при условии соблюдения равных статусов.

Эффект от использования данной методики был достаточно высоким. Даже на примере компетентности «Распределение внимания на уроке» (см. диаграмму), виден существенный рост показателя овладения умением.



В итоге работы площадки при использовании всех направлений наставнической деятельности в комплексе, нам удалось достичь поставленной цели. Молодые педагоги смогли достичь запланированных образовательных результатов. Адаптация прошла успешно и коллектив пополнился молодыми, грамотными, успешно решающими образовательные задачи молодыми педагогами.