

Педагогические кейсы в системе наставничества «учитель – учитель»

Наставничество в системе отношений «учитель – учитель» связывается с обменом знаниями, профессиональными умениями между опытным педагогом и молодым учителем. Также наставничество может быть направлено на содействие в адаптации недавно пришедшего специалиста, только осваивающего школьные традиции и сформированные правила взаимоотношений и осуществления образовательного процесса. Оно должно быть построено на принципах партнерства, добровольности, доброжелательности и профессионализма. Система наставничества организуется с целью эффективной адаптации молодого специалиста к новой для него профессиональной среде, а также нового педагога – для быстрого вхождения в коллектив, в том числе, для расширения и/или углубления профессиональных знаний.

Такая форма наставничества предполагает систематическую работу наставника – опытного педагога по совершенствованию и/или развитию профессиональных компетентностей у молодого специалиста, входящего в профессию. Отметим, что основная цель наставничества в системе «учитель – учитель» – повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога, в том числе нивелирование проблем, возникших у молодого специалиста в части преподавания, а также взаимодействия в коллективе для создания комфортной профессио-

нальной среды внутри образовательной организации. Результатами правильной организации наставничества в системе «учитель – учитель» будут:

- включенность молодых педагогов в профессиональную, а также организационную деятельность всей образовательной организации;
- профессиональная стабильность и уверенность в своих силах;
- повышение уровня психологической и профессиональной удовлетворенности коллектива в целом..

Рольевые модели внутри системы «учитель – учитель» могут быть разными в зависимости от ситуаций и потребностей самого наставляемого. Наставничество может быть построено не только по отношению к молодым, начинающим специалистам, но и в направлении поддержки опытного педагога, который испытывает трудности в освоении новых образовательных, в том числе цифровых технологий. Чтобы помочь наставнику и наставляемому справиться с возникающими сложными ситуациями в профессиональной деятельности, предлагаем ряд ситуационных задач с решениями и для самостоятельного решения ряда задач.

Ситуация 1.

В школу пришел новый учитель – мужчина, по характеру очень замкнутый, застенчивый, возрастной категории за тридцать. К выполнению профессиональных обязанностей относился очень формально, не стремился влиться в коллектив коллег и установить контакт со школьниками. Вскоре на него стали поступать жалобы от других педагогов по поводу нежелания взаимодействовать, работы «спустя рукава».

Ситуация 2.

В качестве наставника молодому педагогу выделили педагога со стажем. Стажист, чувствуя конкуренцию, начинает создавать конфликтные ситуации. Он целенаправленно давит на молодого педагога, пытаясь, снизив его авторитет, повысить свой.

Решение.

Здесь важно понимать, что педагог-стажист не только не содействует адаптации молодого учителя и не мотивирует его к профессиональному развитию, но и действует прямо противоположным образом, он демотивирует начинающего педагога, создавая условия для его эмоционального напряжения профессиональной беспомощности. Рекомендуется использовать модель коллективного наставничества, когда наставниками выступают различные учителя. Это позволит увидеть молодому специалисту разные подходы и виды педагогической поддержки и не создаст конфликт с опытным учителем. Также уместно использовать реверсивное наставничество, возможно молодой специалист окажет содействие опытному специалисту, расширяя его представления в области новых технологий, например цифровых ресурсов.

Ситуация 3.

В школу пришел молодой педагог в качестве учителя начальных классов. В наставники ему дали молодую учительницу со стажем около пяти лет. Девушка-наставник не смогла найти общий язык с молодым педагогом из-за неприязни.

Решение.

В данной ситуации важно сменить наставника, либо создать условия, в которых оба педагога смогут найти общий язык, совместные интересы, профессиональные решения и ресур-

сы для решения проблем. Для этого в школе уместно провести мероприятия на сплочение коллектива (совместные праздники, другие неформальные мероприятия, педагогические советы и собрания, на которые применяются совместные формы работы).

Ситуация 4.

В школе отметки имеют свой вес. Новым специалистам, кто не работал еще системой оценивания, первоначальное выставление отметок дается нелегко. Они допускают различные ошибки: то выставляют неверно отметки, то слишком поздно, то некорректно. В результате это приводит к недовольству самих обучающихся и особенно их родителей.

Ситуация 5.

Молодой учитель пришел в образовательную организацию учителем-предметником. Ему в качестве наставника назначили стажиста. Молодой учитель стремился внедрять новые идеи, дети тянулись к нему, им были интересные новые подходы. Наставник со временем стал обвинять молодого педагога в том, что тот делает неправильно, что надо работать традиционно, как было раньше. Молодой специалист с этим был не согласен.

Ситуация 6.

Наставник был опытным педагогом, а молодой педагог не хотел к нему прислушиваться, перекладывал на него часть своих обязанностей, ссылаясь на то, что еще адаптируется. Опытный педагог пытался поддержать коллеги, потом стал улавливать манипуляции нового сотрудника.

Ситуация 7.

В школу сразу после окончания вуза пришла работать новая учительница. На второй неделе учебного года ее уроки посетил завуч, которая сказала, что молодой педагог

не владеет методикой преподавания, не может выстраивать контакт с подростками и не соблюдает плотность урока.

Ситуация 8.

В школу вернулся работать педагог, которая до этого более 15 лет работала в сфере торговли. За это время в школе почти полностью успел поменяться коллектив и администрация. Осталось всего несколько учителей, с кем данный педагог проработал пять лет.

Ситуация 9.

Учительница средних классов живет гламурной жизнью светской львицы, ходит на работу как на вечеринку и мечтает об увеличении объема собственного бюджета. Однако после внезапного разрыва с богатым бойфрендом ее образ жизни резко меняется, хотя сама она это осознает не сразу. Но когда в их школу приходит новый преподаватель, она совершенно теряет голову и начинает охоту за... деньгами. («Очень плохая училка», США, 2011).

Ситуация 10.

Лицей имени Жюлья Ферри – худший во Франции. Показатели успеваемости настолько низки, что школа на грани закрытия. Единственный шанс спасти учебное заведение – не провалить ЕГЭ, на что решительно настроены учащиеся старшего класса – редкие бездельники и раздолбаи. Чтобы избежать позора, директор вызывает подкрепление: десант сумасбродных преподавателей, которые оказываются ненамного лучше своих учеников. В их числе brutальный качок Эрик (учитель физкультуры), отвязная толстуха с бензопилой Глэдис (учитель английского), фанатичный экспериментатор Альберт (учитель химии), сексапильная шоколадка Амина (учитель французского), безобидный отморозок в костюме Наполеона Полошон

(учитель истории) и преподаватель неопознанного предмета, любитель покурить травку и поговорить о том о сем – пофигист Кутиро. Если лучшее решение – худший учитель, как они сдадут ЕГЭ? («Безумные преподы», Франция, 2013).

Ситуация 11.

В школу после окончания вуза пришел работать молодой педагог. В течении учебного года педагог был достаточно требователен к результатам обучающихся. Некоторые классные руководители подходили к нему в конце года с просьбой повысить оценку ребенку из их класса за год, так как по всем остальным предметам у них выходили отличные отметки. Завуч школы сказала, что этот учитель отбивает у школьников любовь к своему предмету.