

Элизабет Виндль, Иоганнес Даммерер, Герхард Брандхофер

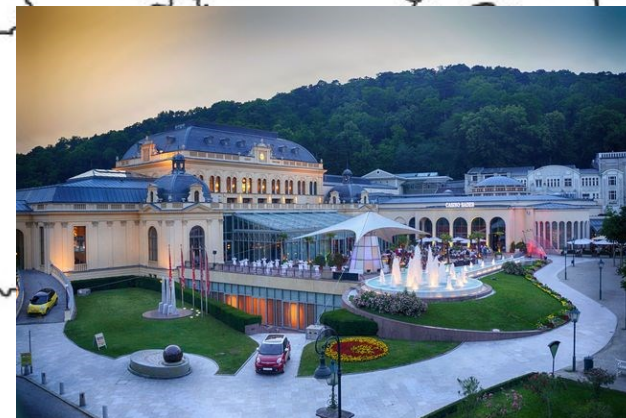
Международные практики в развитии учителей для системы образования

**Новые подходы к педагогическому образованию в
Австрии с особым учетом вхождения в
профессиональную деятельность**

Педагогический институт Нижней Австрии



Баден под Веной



Содержание

Вице-ректор проф. маг. д-р Элизабет Виндль

Новое в подготовке учителей в Австрии (2015/16 и 2016/17 уч. годы).

Проф. маг. Иоганнес Даммерер, бак. обр. дипл.-пед

Вхождение в профессию молодых учителей

Менторинг

Исследовательский проект педагогического института Нижней Австрии и Ярославского государственного педагогического университета

Проф. маг. д-р Герхард Брандхофер, бак. обр.

Образование в условиях цифровой реальности

Ни одна из организаций подготовки учителей не может поставить „готового“ учителя, поэтому быть учителем – это постоянная задача обучения и развития.

- 1-я фаза: обучение (длительность: 4-6 лет)
 - в ней даются научные основы учительской профессии
 - университеты и педагогические институты
- 2-я фаза: вхождение в профессию (длительность: 1-2 года)
 - в ней происходит овладение и закрепление практических и преподавательских компетенций
 - фаза индукции, менторинг
- 3-я фаза: постоянное повышение квалификации
 - в течение профессиональной деятельности,
 - охватывает всю профессию

Ни одна из организаций подготовки учителей не может поставить „готового“ учителя, поэтому быть учителем – это постоянная задача обучения и развития.

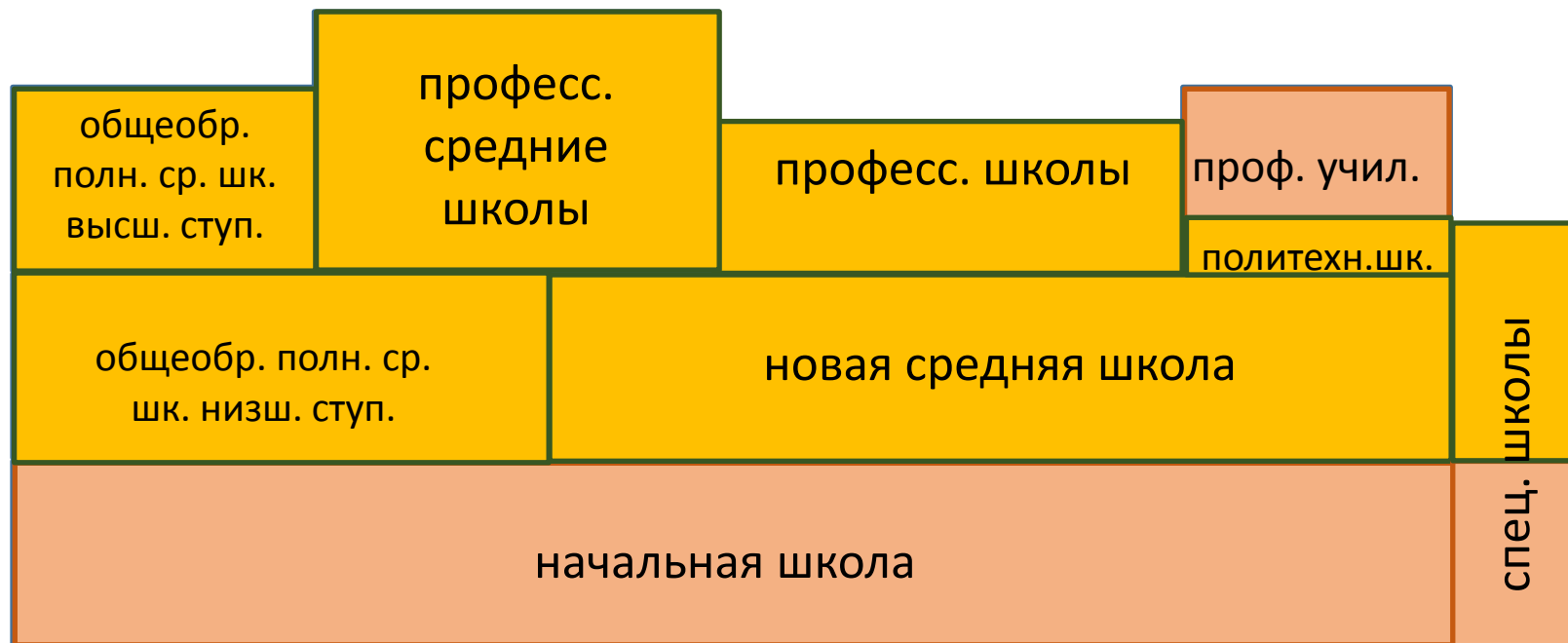
- 1-я фаза: подготовка (длительность: 4-6 лет)
 - в ней даются научные основы учительской профессии
 - университеты и педагогические институты





Педагогический институт

Университет и пед. ин-т



Подготовка учителей



- Федеральное министерство образования (2017). Структура новой подготовки учителей. Онлайн: www.bmb.gv.at/schulen/pbneu/struktur/struktur.html
- Колер, Александр (б.г.): Подготовка учителей. Новое. Онлайн: <https://wissenschaftbmwfw.gv.at/bmwfw/wissenscha-hochschulen/universitaeten/paedagoginnenbildungneu/>
- Постоянная конференция министров образования и культуры федеральных земель (2008) Общие для всех земель требования относительно содержания для специальных наук и предметной дидактики. Онлайн: http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2008/2008_10_16-Fachprofile-Lehrerbildung.pdf
- Шнидер, Андреас (2012). Подготовка учителей Новое. Архитектура программы – между формой и профилем. Презентация в рамках конференции по программе. Зальцбург 18.12.2012

Ни одна из организаций подготовки учителей не может
учителя, поэтому быть учителем — это постоянная
развития.

- 1-я фаза: обучение (длительность: 4-6 лет)
- в ней даются научные основы учительской профессии
- университеты и педагогические институты
- **2-я фаза: вхождение в профессию (длительность: 1-2 года)**
- **в ней происходит овладение и закрепление практических и профессиональных компетенций**
- **фаза индукции, менторинг**
- 3-я фаза: постоянное повышение квалификации
- в течение профессиональной деятельности,
- охватывает всю профессию

**Бакалавриат
(240 ECTS)**

Фаза индукции

Магистратура (60/90 ECTS)

Повышение квалификации

Континуум профессионализации

Для построения компетенций, овладения ими необходимо получить дополнительный профессиональный опыт.
Педагогическое образование освобождает компетентных новичков в профессии, которые должны совершенствовать свою профессиональную квалификацию в столкновении с педагогическим бытом и путем профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

Психологические основные потребности, которые были идентифицированы как необходимая предпосылка для того, что люди могут развиваться и учиться.

(Маслоу 1943; Деки & Райан 2000)

- Потребность в безопасности (например, в надёжности структур)
- Социальные потребности (например, в вовлечённости в референтную группу)
- Индивидуальные потребности (в возможности выбора и созидания, а также в переживании успеха)
- Потребность в самовыражении (например, в проявлении собственных интересов)

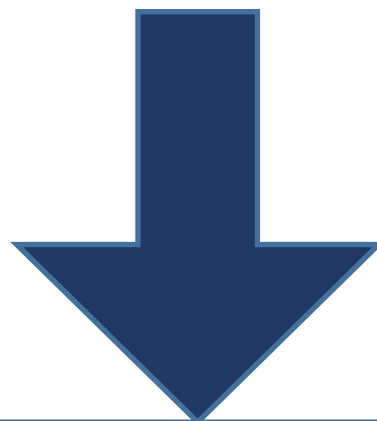
Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 50 (4), pp. 370-396.

Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000). The „what“ and „why“ of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry, 11 (4), pp. 227-268. doi:10.1207/S15327965pli104_01

Почему необходимо учитывать потребности молодого поколения учителей?

Если в производственном контексте школы удовлетворены центральные потребности, то проявляются:

- Радость от преподавания
- Общая работоспособность
- Заинтересованность и хорошее самочувствие
- Готовность прилагать усилия
- ...



Беторет, Ф. Д., Ллорет, С. & Гомес Артига, А. (2015). Ресурс поддержки учителей, удовлетворение потребностей и благополучие. Журнал Психология Испания, 18(6), стр. 1–12.

Хази, С. Р. & Кхан, И. У. (2013). Потребности учителей и их деятельность в Киби, Пакистан. Азиатский журнал социальных и гуманитарных наук 2(3), стр. 87–94.

4 основные потребности

1. Потребность введения в школьный быт
2. Потребность в интеграции в коллектив учителей и учеников
3. Потребность в самопроверке
4. Потребность в самореализации

Пирамида потребностей по
Маслоу в интерпретации Дреера



Centeredlearning (2017). Die Maslowsche Bedürfnispyramide. URL:
<https://www.centeredlearning.de/.fuehrungsfahigkeiten/mitarbeitermotivation/> [10.8.2018].

Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 50(4), 370-396.

Dreer, B. (2018). Praxisleitfaden der Lehrerbildung. Weinheim: Beltz

Кто же предлагает эту поддержку в начале профессиональной деятельности?

- Учительский коллектив
- Школьный надзор
- Руководство школы
- ...

• **Ментор.**

- Термин, наполненный в Австрии очень позитивным смыслом
- Новая функция в австрийской системе образования
- Ментор оказывает поддержку в первый год работы максимально трём молодым учителям



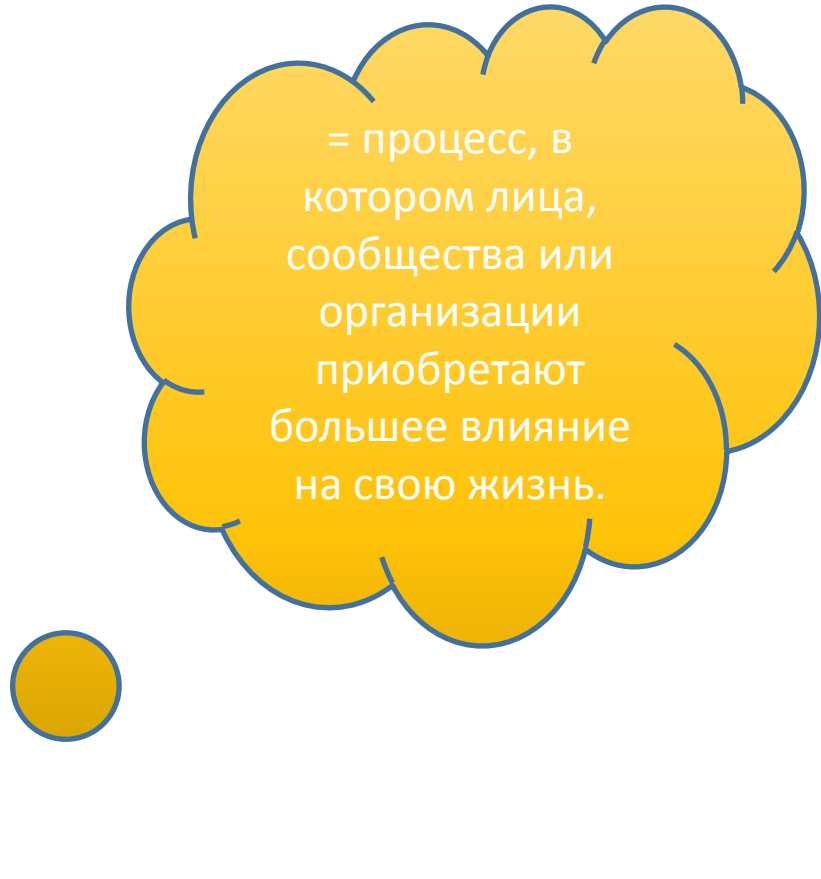
Менторинг выходит за рамки предмета

- Поддержка в рамках предмета со стороны групп предметников
- Предметная поддержка со стороны педагогического коллектива
- Поступление на работу (Что предлагает школа молодому учителю?)
- **Менторинг:**
 - **Вхождение в профессию как чувствительная фаза** (эффект социализации в соответствующей школе)
 - **Расширенный спектр ролей** (развитие идентификации с профессией)
 - **Вхождение в профессию как критическое событие жизни** (может не подойти школа)
 - **Требования, специфичные для фаз профессии** (дальнейшее индивидуальное развитие)
 - **Референтные рамки и уровень притязаний** (раньше — как правило, чужая оценка, теперь должны появляться собственные референтные рамки, например, Что такое хороший урок?)
 - **Комплексность и объём требований** (в первую очередь количество задач является большим вызовом)
 - **Другие темы:** работа с родителями, помехи на уроке, менеджмент времени, менеджмент управления классом, ...

Келлер-Шнайдер (2010, С. 13 и сл.)

Поэтому менторинг...

- для укрепления личности
- чтобы помогать просвещенному коллеге экспериментировать и усиливать молодых учителей
- чтобы не понимать собственные наблюдения как достоверность
- **как ориентированное на потребности сопровождение молодых учителей**



= процесс, в котором лица, сообщества или организации приобретают большее влияние на свою жизнь.

Расширение возможностей: определение понятий

1. **„Образовательный подход“** (apprenticeship approach), при котором акцент делается на передаче методик, способов и технологий классного руководства и преподавание предмета. В рамках этой фазы ментор берёт на себя в большей степени роль технической поддержки.
2. **„Гуманистический подход“** (humanistic approach), выражается в том, что ментор выполняет роль консультанта или инструктора. Он действует как ролевая модель и даёт обратную связь.
3. В центре **„критико-конструктивного подхода“** находится развитие автономного профессионального подхода к преподаванию, а также развитие компетенции, необходимой для анализа. Ментор выполняет роль партнёра или мотиватора, который держит в поле зрения всё профессиональное развитие учителя.

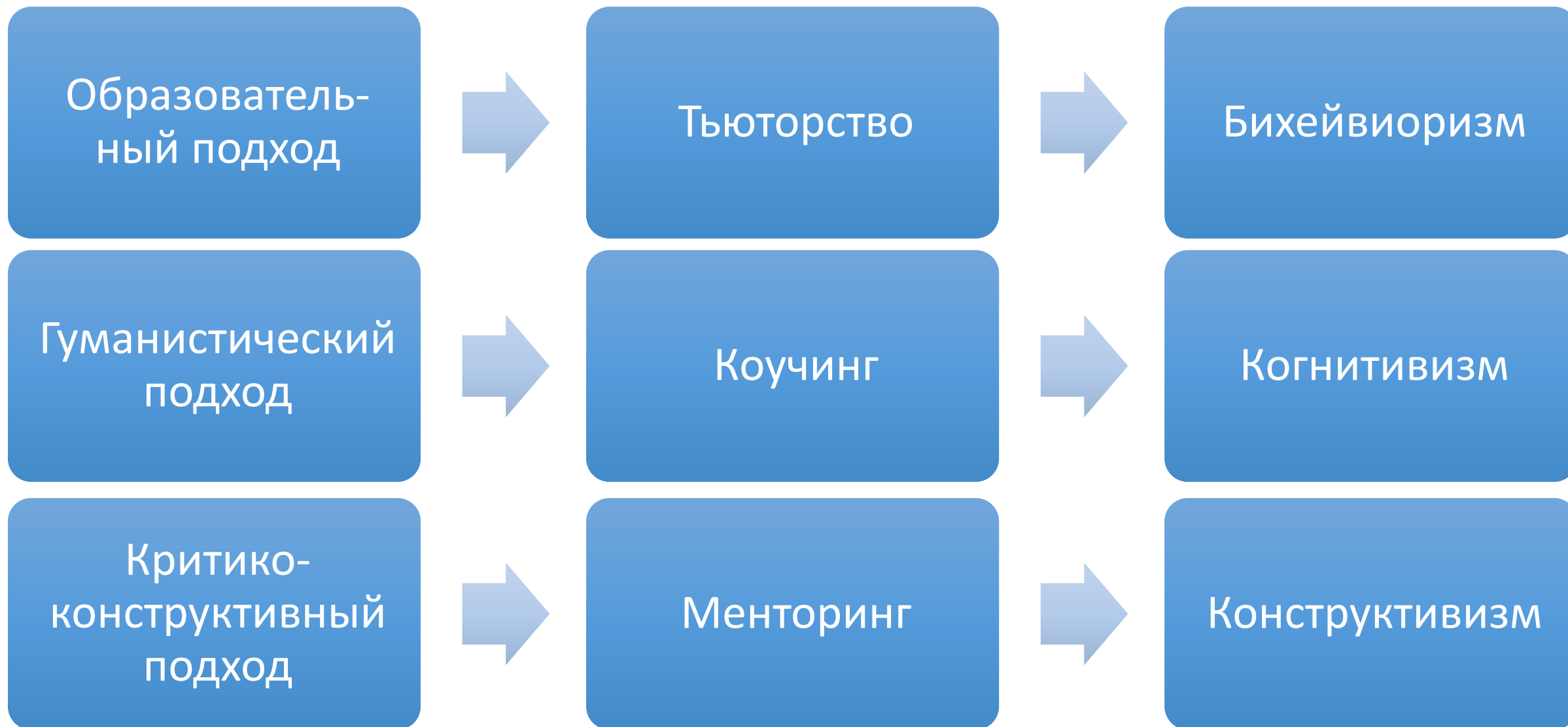
Роль ментора

Тьюторство

Коучинг

М
Е
Н
Т
О
Р
И
Н
Г

Теория



Исследовательский проект

- С Ярославским государственным педагогическим университетом имени К.Д.Ушинского
- **Анна Павловна Чернявская**, профессор, д-р пед. наук
- **Лариса Николаевна Данилова**, доцент, д-р пед. наук
- Первые результаты уже получены и опубликованы в **Ярославском педагогическом вестнике**.

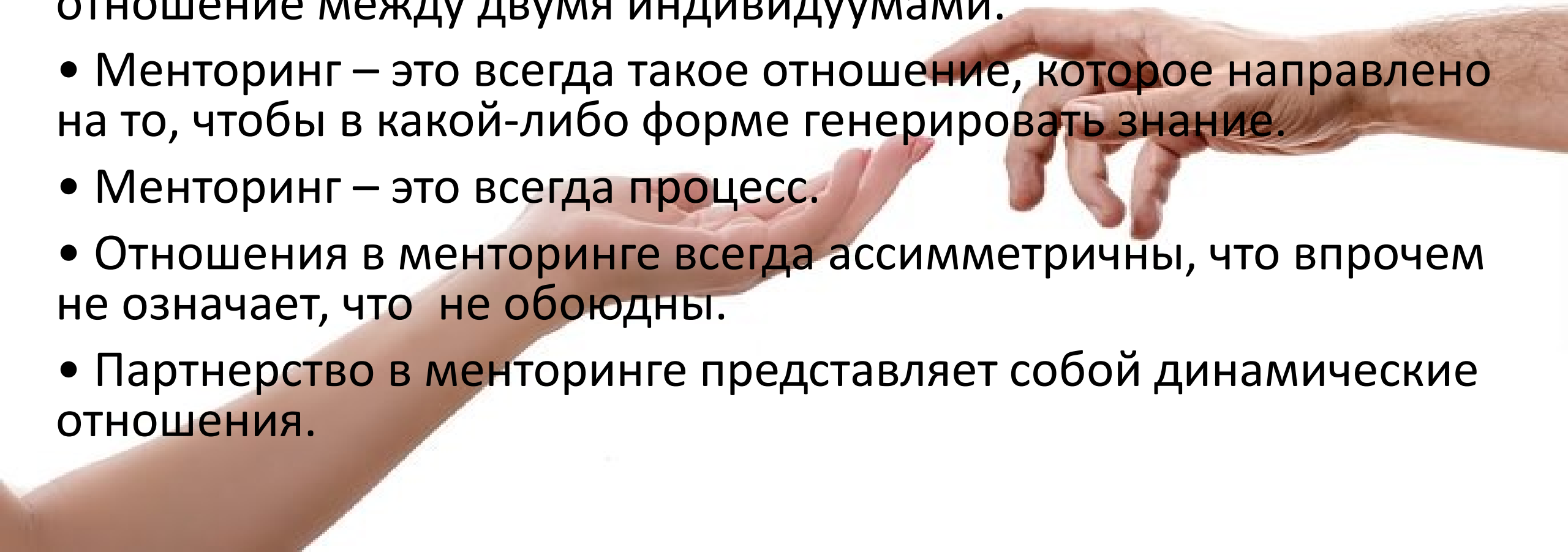
Даммерер Й., Циглер В., Бартонек С. Тьюторство и коучинг как особые формы наставничества при вхождении в профессию молодых учителей. Ярославский педагогический вестник, Ярославль (2019. № 1). ISSN 1813-145X. DOI 10.24411/1813-145X-2019-10278.



5 главных признаков менторинга

Источник: Eby, L., Rhodes, J. & Allen, T. (2007). Definition and Evolution of Mentoring. In T. Allen & L. Eby (Hrsg.). The Blackwell Handbook of Mentoring. Oxford: Blackwell.

- Менторинг представляет собой единственное в своем роде отношение между двумя индивидуумами.
- Менторинг – это всегда такое отношение, которое направлено на то, чтобы в какой-либо форме генерировать знание.
- Менторинг – это всегда процесс.
- Отношения в менторинге всегда ассимметричны, что впрочем не означает, что не обоюдны.
- Партнерство в менторинге представляет собой динамические отношения.



Понятие менторинга трактуется широко и часто употребляется синонимично с понятием тьюторства. Это приводит к смешению двух различных возможностей поддержки.

Граница с понятием тьюторства размыта, но, тем не менее, четко определена. Отношения тьюторства ...

- менее ассимметричны (интеллектуальные преимущества и/или также статус тьютора ненамного выше, чем статус подопечного),
- определяются для ограниченной содержательной области (например: поддержка в области естественнонаучных предметов),
- устанавливаются краткосрочно,
- меньше внимания уделяется развитию личности.



<https://www.oezbf.at/plakatinhalt/mentoring-tutoring/>

DuBois, D. & Karcher, M. (Hrsg.). (2005). *Handbook of Youth Mentoring*. London: Sage.

Eby, L., Rhodes, J. & Allen, T. (2007). *Definition and Evolution of Mentoring*. In T. Allen & L. Eby (Hrsg.) *The Blackwell Handbook of Mentoring*. Oxford: Blackwell.

Irby, B. (2012). *Editor's Overview: Mentoring, Tutoring and Coaching*. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*. 20:3, 297-301.

McGreevy, A. (1990). *Darwin and teacher: An analysis of the mentorship between Charles Darwin and Professor John Henslow*. *Gifted Child Quarterly*, 34, 5-9.

Ziegler, A., Stöger, H. & Schimke, D. (Hrsg.). (2009). *Mentoring: Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen*. Lengerich: Pabst

Критерии коучинга

Менторинг ≠ коучинг! Несмотря на множество общих признаков (и возникающих вследствие этого смешений) существуют четкие различия (если сравнить формы происхождения коучинга руководящего состава и внутреннего менторинга), которые показаны в таблице.

Критерии коучинга

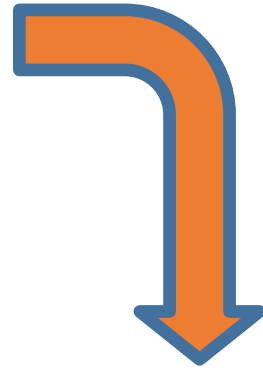
- профессиональная помощь в рефлексии и развитии с целью принимать самостоятельные решения и развивать альтернативные действия
- ориентированная на процесс поддержка при помощи целенаправленной постановки вопросов, индивидуальной консультации, конкретный продуманный фидбэк и ориентированный на практику тренинг
- коуч как консультант, сопровождающий, слушающий и партнер по диалогу, не выражающий личного мнения
- четкое согласование целей на подготовительной стадии
- задумано на среднесрочную перспективу и ограничено во времени
- симметричная коммуникация и отношения без иерархии

Здесь следует в заключение процитировать очень меткую формулировку Irby (2012, S. 297):

Она считает, что при общем рассмотрении менторы занимаются коучингом, но коучи лишь с трудом могут стать менторами. И напротив, менторы и коучи могут стать тьюторами. Но тьюторы едва ли станут коучами или менторами.

Дальнейшее проведение исследования

- Компиляторный метод для обнаружения
 - Критериев **тьюторства**
 - Критериев **коучинга**



На основе этих критериев устанавливаются **единицы**. Последние адресуются подряд в рамках количественного опроса учителям, работающим в качестве менторов.

Спасибо за внимание!

- DuBois, D. & Karcher, M. (Hrsg.) (2005). Handbook of Youth Mentoring. London: Sage.
- Eby, L., Rhodes, J. & Allen, T. (2007). Definition and Evolution of Mentoring. In T. Allen & L. Eby (Hrsg.). The Blackwell Handbook of Mentoring. Oxford: Blackwell.
- Graf, N.; Edelkraut, F. (2014). Mentoring. Das Praxisbuch für Personalverantwortliche und Unternehmer. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Havenith, E., Martin, I. & Petersen, U. (2003). Mentoring-Programme erfolgreich implementieren. Ein Handbuch für die außeruniversitäre Forschung. Bonn: Kirschbaum.
- Irby, B. (2012). Editor's Overview: Mentoring, Tutoring and Coaching. Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning, 20, 297-301.
- McGreevy, A. (1990). Darwin and teacher: An analysis of the mentorship between Charles Darwin and professor Henslow. Gifted Child Quarterly, 34, 5-9.
- Rhodes, J., Grossman, J. & Resch, N. (2000). Agents of Change: Pathways through Which Mentoring Relationships Influence Adolescents' Academic Adjustment. Child Development, 71, 1662-1671.
- Roche, G. (1979). Much ado about mentors. Harvard Business Review, 57, 14-28.
- Vaillant, G. (1977). Adaptation to life. Boston: Little-Brown.
- Ziegler, A. (2009). Mentoring: Konzeptuelle Grundlagen und Wirksamkeitsanalysen. In A. Ziegler, H. Stöger & D. Schimke (Hrsg.). Mentoring: Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen. Lengerich: Pabst.
- Beller, T. & Hoffmeister-Schönfelder, G. (2016). Mentoring. Im Tandem zum Erfolg. Offenbach: Gabal Verlag GmbH.
- Fischer-Epe, M. (2009). Coaching: Miteinander Ziele erreichen (6. Aufl.). Hamburg: Rowohlt.
- Kaul, Ch. (2013). Coaching – Mentoring – Training - Therapie: Vier personenbezogene Dienstleistungsangebote im Überblick. Journal für LehrerInnenbildung, 13, S.36-40.
- Lippmann, E. (2009). Grundlagen. In E. Lippmann (Hrsg., 2009). Coaching. Angewandte Psychologie für die Beratungspraxis (S. 11-46). Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Migge, B. (2007). Handbuch Coaching und Beratung. Wirkungsvolle Modelle, kommentierte Falldarstellungen, zahlreiche Übungen. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Radatz, S. (2000). Beratung ohne Ratschlag. Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen. Wien: Verlag systemisches Management.
- Rauen, Ch. (2000). Varianten des Coachings im Personalentwicklungsbereich. In Ch. Rauen (Hrsg., 2000). Handbuch Coaching (S.41-67). Göttingen, Bern, Toronto, Seattle: Hogrefe Verlag.
- Schreyögg, A. (2012). Coaching. Eine Einführung in die Praxis und Ausbildung. Frankfurt, New York: Campus Verlag.
- Stöger, H., Ziegler, A., & Schimke, D. (Hrsg.). (2009). Mentoring: Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen. Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Tolhurst, J. (2012). Coaching und Mentoring für Lehrkräfte. Hallbergmoos: Aulis Verlag.
- Wiesner, Ch. (2010). Interpersonelle Kommunikation 4.0: Analytische Betrachtung der zwischenmenschlichen Kommunikation in der aus-, Fort- und Weiterbildung. In MedienJournal. 34 (1). S. 4-19.
- <https://www.oezbf.at/plakatinhalt/coaching/>