

Т. Н. Безносова (г. Горки, Могилевской области, Беларусь)

ОСОБЕННОСТИ СОПРОВОЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ

Изменения условий жизни нашего общества оказывают большое влияние на современную школу. В связи с этим происходят изменения и в образовательной среде. Сейчас педагогам очень важно осознавать свою роль в этом процессе, стремиться к саморазвитию, формировать у себя качества, требуемые современным обществом.

Современный педагог – это человек с широкими знаниями, способный быстро реагировать на изменения в технике и науке, соответствовать требованиям новых технологий. Постоянно развивающаяся социальная среда требует от педагога постоянного развития. Существует множество способов профессионального развития. Один из наиболее распространённых – повышение квалификации. И здесь существенную роль играет руководитель, сопровождающий повышение квалификации педагогов.

Практически любое занятие, которое мы проводим с учителями по повышению профессиональной компетентности, имеет некий шаблон, как и урок. Есть структура для каждой формы методической работы. Но наибольшая эффективность таких занятий, на мой взгляд, наблюдается тогда, когда педагог в своей работе использует функции личностно ориентированного обучения.

Применение функций личностно ориентированного обучения в работе с педагогами позволит включить идеи личностно ориентированного обучения в систему ценностей педагогов.

Меня всегда интересовало, почему одна и та же форма методической работы у каждого педагога проходит по-разному. Я, часто присутствуя на семинарах-практикумах, заметила за собой интересный момент. Иногда я с большим удовольствием делаю всё, что мне предлагают, проявляю инициативу, а иной раз у меня возникает желание уйти, или я игнорирую все виды работы, просто выжидая время. Несмотря на то, что мы взрослые люди, и тем более учителя, но занятия таких педагогов хочется пропустить, и мы ищем различного рода причины, чтобы сделать это корректно. Детям проще, они не стесняются и прямо скажут: «мне не интересно», или своим поведением дадут понять, что-то не так. Что же не так?

Работая в рамках проекта «Внедрение модели методической подготовки педагогов к реализации технологии личностно ориентированного обучения учащихся в учреждении образования», мы проектировали, анализировали процесс личностно ориентированного

обучения учащихся и осуществляли его на практике, первоначально, через проведение лично ориентированных уроков. И открытые уроки, да и просто уроки, проходили замечательно. Дети стали более активными, не боялись высказывать свою точку зрения, идёт «диалог», «полилог», и не нужно никого заставлять работать. От таких уроков взаимное удовлетворение получает и учитель и ученики. Мнение учителя стало значимо для учеников и дети готовы обращаться к нему за консультацией. У «слабого» ученика появилось желание учиться, а «сильный» понял, что совершенству предела нет. Что же произошло?

В лично ориентированной системе обучения представляется иная позиция учителя – она выражается в следующих функциях учителя: учитель – собеседник, учитель – исследователь, учитель – эксперт, учитель – фасилитатор. Ознакомившись с теоретическим материалом, я выделила и использую ведущие идеи этих функций не только на своих уроках, но и в работе с педагогами.

- руководитель – собеседник (функция эмоциональной поддержки). Речь идёт о способности и умении центрироваться на учителе, на том, что для него значимо, что проявляется в заинтересованности, озабоченности интересами педагога, готовности поддержать беседой, обсуждением, помощью. Эта функция определяет успех работы с взрослыми;

- руководитель – исследователь (исследовательская функция). Умение проводить анализ динамики взаимоотношений, отслеживать личное продвижение каждого учителя; использование психодиагностических методов и процедур, что способствует получению информации о развитии педагога, о его успехах и трудностях. Руководитель должен иметь способность корректировать и направлять процесс развития педагога.

- руководитель – эксперт (экспертная, консультативная функция). Она вырастает из потребности учителя в руководителе, обладающем глубокими, систематическими знаниями, разносторонними, практическими навыками и умениями. Руководитель, увлечённый той или иной сферой познания или практической деятельности, способен вовлечь педагога в сферу своих интересов. Доброжелательный и компетентный руководитель располагает педагогов к тому, чтобы они воспользовались его знаниями и опытом. Мнение такого руководителя значимо для педагогов и потому они готовы обращаться к нему за консультацией.

- руководитель, как человек, создающий условия для повышения квалификации (фасилитаторская функция). Он строит свои взаимоотношения с педагогом на потребности и способности понять личность каждого учителя в сочетании с оптимистическим подходом к нему, эмпатическом понимании, открыто выражая свои чувства и тем самым создавая комфортные для развития педагога условия. Руководитель умеет видеть и утверждать возможности педагогов, создавать для них ситуации успеха.

Действительно, руководитель, работающий в соответствии с данными функциями – это путь к раскрытию потенциальных творческих способностей и возможностей педагогов.

Трудно найти двух людей с абсолютно одинаковыми вкусами, привычками или интересами, поэтому в любых продолжительных отношениях между людьми рано или поздно возникают разногласия, противоречия, конфликтные ситуации.

С одной стороны, такие ситуации могут навредить существующим отношениям, но с другой, именно несовпадение во взглядах и существование нескольких мнений могут быть ресурсом, обогащающим отношения и способствующим укреплению доверия и взаимопонимания. Чтобы конструктивно преодолевать существующие конфликты, надо знать о различных способах поведения в конфликте и уметь выбрать такой способ поведения, который в наибольшей степени соответствует данной ситуации. Как правило, человек в конфликтной ситуации ведет себя единственным, привычным для него способом, и не догадывается о существовании других способов поведения.

Психолог К. Томас классифицировал все способы поведения в конфликте по двум критериям: стремление человека отстаивать собственные интересы (напористость) и стремление человека учитывать интересы другого человека (кооперация). На основании этих критериев К. Томас выделил пять основных способов поведения. Для удобства их можно представить и в виде образов животных.

Я предлагаю пересмотреть структуру общения с коллегами и осуществить поиск организационных форм эффективного взаимодействия.

Сравните манеру своего общения со значением ваших «героев».

- Сова: участники приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон. Это стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Убедит участвовать в очередном семинаре, реально объясняя все «+» и «-».
- Черепаха: отсутствие стремления к кооперации и тенденции к достижению собственных целей. Эта стратегия ухода под панцирь, т.е. отказа от достижения личной цели и от участия во взаимоотношениях с окружающими. Не будет и убеждать участвовать в повышении профессиональной компетентности.
- Лиса: умеренно и хитро – и цели, и взаимоотношения. Готовы отказаться от некоторых целей, чтобы сохранить взаимоотношения. Убедит с помощью хитрости принять участие в конференции, пообещав что-то взамен.
- Медведь: взаимоотношения – важны, цели – нет. Хотят, чтобы их принимали и любили, ради чего жертвуют или тем или другим. Убедит участвовать очередном конкурсе педагогического мастерства, но результат не важен.

- Акула: стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому. Это силовая стратегия, цели очень важны, взаимоотношения нет. Если не убедит вас дать открытый урок, то «проглотит».

И вот ответ на мой вопрос. Почему не получаются семинары-практикумы, педагогические мастерские, круглые столы у некоторых педагогов и руководителей? А может нам тоже необходимо пересмотреть свой подход к коллегам? Для успешного сопровождения повышения профессиональной компетентности педагогов руководитель должен сам соответствовать представлениям современного общества и стремиться к постоянному профессиональному развитию, быть психологом в общении с коллегами.