

Андреа Лошек

Сфера анализа 1

Роль руководства – приём на работу и адаптация молодого учителя

Введение в должность, адаптация – молодые учителя: разъяснение термина

„Onboarding“ – введение в должность, адаптация, ознакомление :



- Термин взят из кадрового менеджмента
- = принятие и процесс интеграции новых сотрудников в организации, на предприятии
- = Место работы, интеграция
- Цель: (длительное) пребывание в организации, хорошие условия работы

Введение в должность, адаптация – молодые учителя: разъяснение термина

„Молодой учитель“ = молодой согласно стажу

- Молодой специалист в обязательной школе
- Практиканты на старших ступенях
- Новые учителя (перевод учителя, имеющего опыт (или нет) в другую школу)
- Студенты, работающие по особому договору
- Переквалифицировавшееся лицо (ранее другая сфера деятельности)

Введение в должность, адаптация = процесс, состоящий из нескольких фаз

- Фаза перед вступлением в должность
- Вступление в должность, начало трудовой деятельности („медовый месяц“)
 - Первый день
 - Первые недели
- Фаза метаморфозы (преобразования, превращения)
 - До шести месяцев
 - До двенадцати месяцев

Введение в должность, адаптация = процесс на множестве уровней

- Предметная интеграция
 - Передача знаний в предметной области (→ специальные знания и дидактика применительно к предмету, оценка успеваемости, правовые вопросы...)
- Социальная интеграция
 - Включение в команду (→ коллеги, предметники)
- Культурная интеграция, ориентир на ценности
 - Принятие корпоративной культуры (→ фиксированной (философия, принципы работы, правила внутреннего распорядка) и неписаные правила школы)

Введение в должность, адаптация = процесс с большим количеством лиц

- **Уровень руководства**
 - Директор, заместитель, администрация
- „Ментор“
 - Согласно иерархии в школе выше молодого учителя, специальная подготовка, специальная роль
- „Опекун“, „Друг“
 - Опытный коллега
- Группа предметников (и её руководитель)
- Вся команда (= учительский состав)
- Учащиеся

Сфера анализа 1: вопрос исследования

Данная сфера анализа обращается к вопросу,

- **в рамках каких фаз и при помощи каких мер** молодые учителя в школах, участвующих в проекте
- получают поддержку и сопровождение с **предметной, социальной и культурной точек зрения**
- **какую роль выполняет руководство школы.**

Сфера анализа 1: метод

- **Интервью**
- Исходя из конкретной школы:
 - Тип школы
 - Величина школы
 - Имеющийся опыт
 - Законное основание, это значит – имеющиеся программы, такие как BEST и практика
- Вопросы, касающиеся
 - Фаз процесса
 - Уровней процесса
- Обобщение по четырём тематическим полям

Сфера анализа 1: четыре тематических поля

- Время (фазы процесса)
 - **Тематическое поле 1:** первый контакт, фаза перед введением в должность
 - **Тематическое поле 2:** фаза введения в должность: первый день и первые недели
 - **Тематическое поле 3:** фаза метаморфоз (преобразования) - окончание
- Содержание (уровни процесса)
 - **Тематическое поле 4:** основы для предметной/социальной/культурной интеграции



отдельно рассмотрение уровня руководства

Сфера анализа 1 - цель

- Сбор **лучших примеров из практики** на основе интервью
- Разработка **опросного листа, карты контроля** для директоров применительно к процессу введения в должность, адаптации (с учётом новой фазы индукции с 2019)
- **Формирование понимания, осознания** на уровне руководства относительно значимости и хода процессов адаптации
- **Возможности для оптимизации** с точки зрения развития качества

Сфера анализа 1 - проведение

- Интервью с директорами школ, участвующих в проекте, октябрь 2017
 - Народная школа при Педагогическом ВУЗе Нижней Австрии (24.10.)
 - Народная школа Рупрехтсхофен (30.10.)
 - Школа Ст. Леонард ам Форст (30.10.)
 - Новая средняя школа Винер Нойштадт „Bilingual Junior School“ (16.10.)
 - Новая средняя школа/политехническая школа Пернитц (17.10.)
 - Федеральная гимназия/федеральная реальная гимназия Гензердорф (18.10.)
 - Федеральная гимназия/федеральная реальная гимназия Пуркерсдорф (23.10.)

Сфера анализа 1 – участники проектной группы

- Педагогический ВУЗ Нижняя Австрия:
 - Добровски Ангелика (начальная школа)
 - Илль Ирене (общеобразовательная школа старшей ступени)
 - Мош Габриэле (общеобразовательная обязательная школа)
 - Штайнбрехер Иоганнес (общеобразовательная обязательная школа + политехническая школа)
 - Циллингер Эва (общеобразовательная школа старшей ступени)

Сфера анализа 1 – первые впечатления

- Продолжительность беседы 40-60 минут
- Метод интервью позволяет получить впечатление от системы в целом, а также индивидуальный подход; возможность переспроса, возможность описать много примеров
- Интенсивное рассмотрение темы в школах, опыт
- Значимость процесса понятна всем опрашиваемым
- Много общего
- Различия на основании типа школы, величины школы (системы поддержки, которая имеется в наличие)

Точная оценка возможна только после визита в Санкт-Петербург

Сфера анализа 2: Ортмайер Эва Мария

BEST- программа Педагогического Вуза Нижней Австрии: успешное управление началом трудовой деятельности

Центральными аспектами становятся аспекты, относящиеся непосредственно к профессиональной деятельности, аспекты профессионализации (на основании ЕРІК-доменов, областей), что выходит на первый план в рамках преподавания в школе

- Тематическое поле 1: анализ собственной роли - педагога
- Тематическое поле 2: закрепление профессиональных компетенций и умений
- Тематическое поле 3: документация развития и усиление, укрепление профессионального самосознания (портфолио)

Сфера анализа 2: Ортмайер Эва Мария

Дизайн исследования:

- Количественное исследование BEST 2017 и 2018
- Оценка качества BEST-семинаров по выбору и BEST- встреч
- Качественная оценка портфолио рефлексии BEST в школах - партнёрах

BEST- программа Педагогического ВУЗа Нижней Австрии: успешное управление началом трудовой деятельности



Основа, база: 5 ЕРiК-доменов, областей

Составные части программы BEST:

- BEST- встречи
- BEST-семинары по выбору
- Портфолио рефлексии

Завершение: подтверждение (2 ECTS кредита), важно для дальнейшей работы в школе

Тематическое поле 1: анализ собственной роли - педагога

Основные аспекты:

- Развитие и усиление, укрепление, связанные с пониманием профессии, самосознанием
- Самооценка

Тематическое поле 2: закрепление профессиональных компетенций и навыков, умений

BEST- семинары по выбору:

- Как работать над дисциплиной на уроке (если мешает вести урок)
- Умение общаться с родителями
- Дифференцированный и развивающий подход
- Развитие талантов и творческий подход
- Решение конфликтных ситуаций
- Развитие социальных компетенций

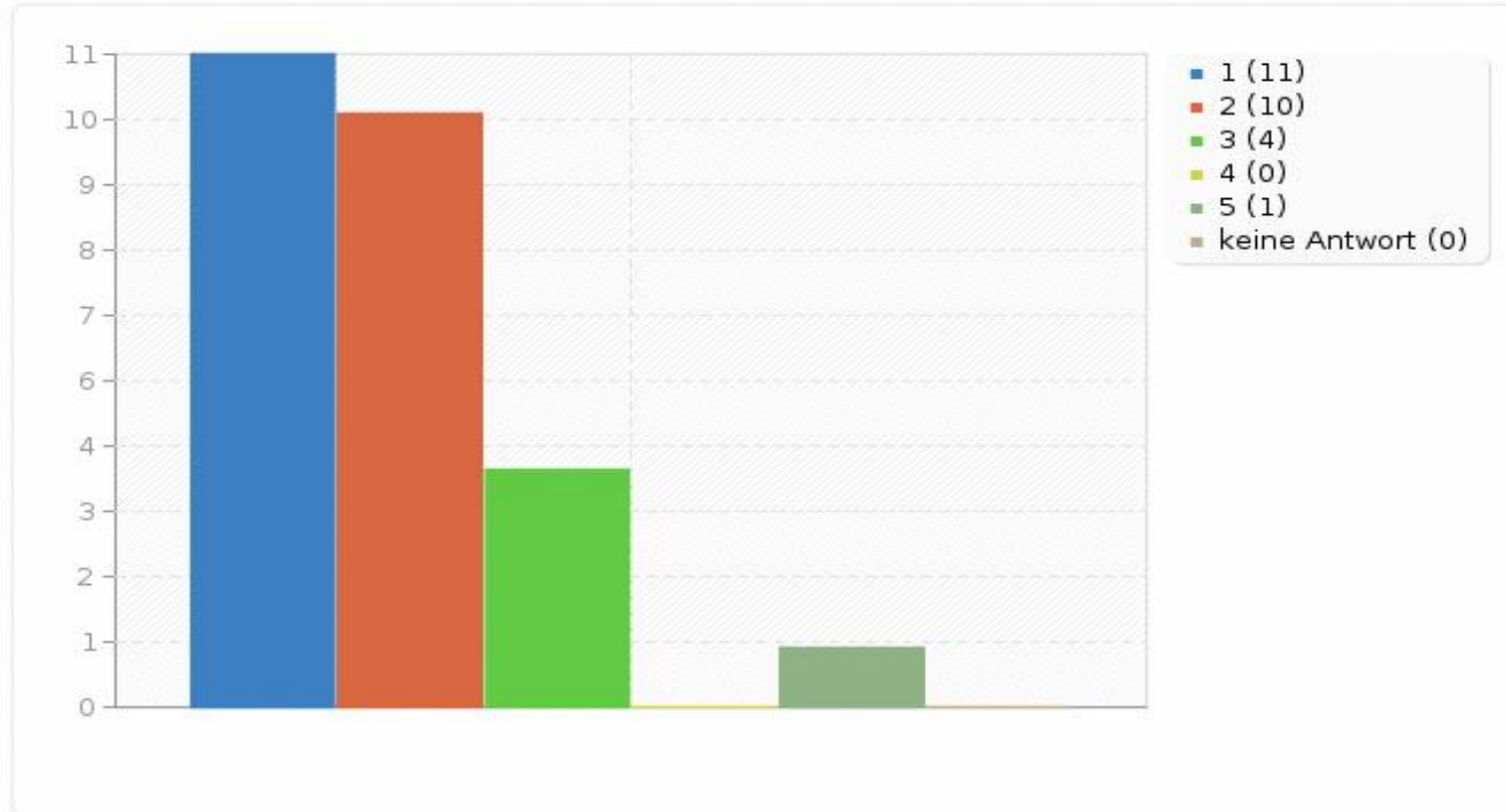
Исходная ситуация сентябрь 2017

Сентябрь 2017: опрос 232 молодых специалистов в конце второго года работы через Limesurvey

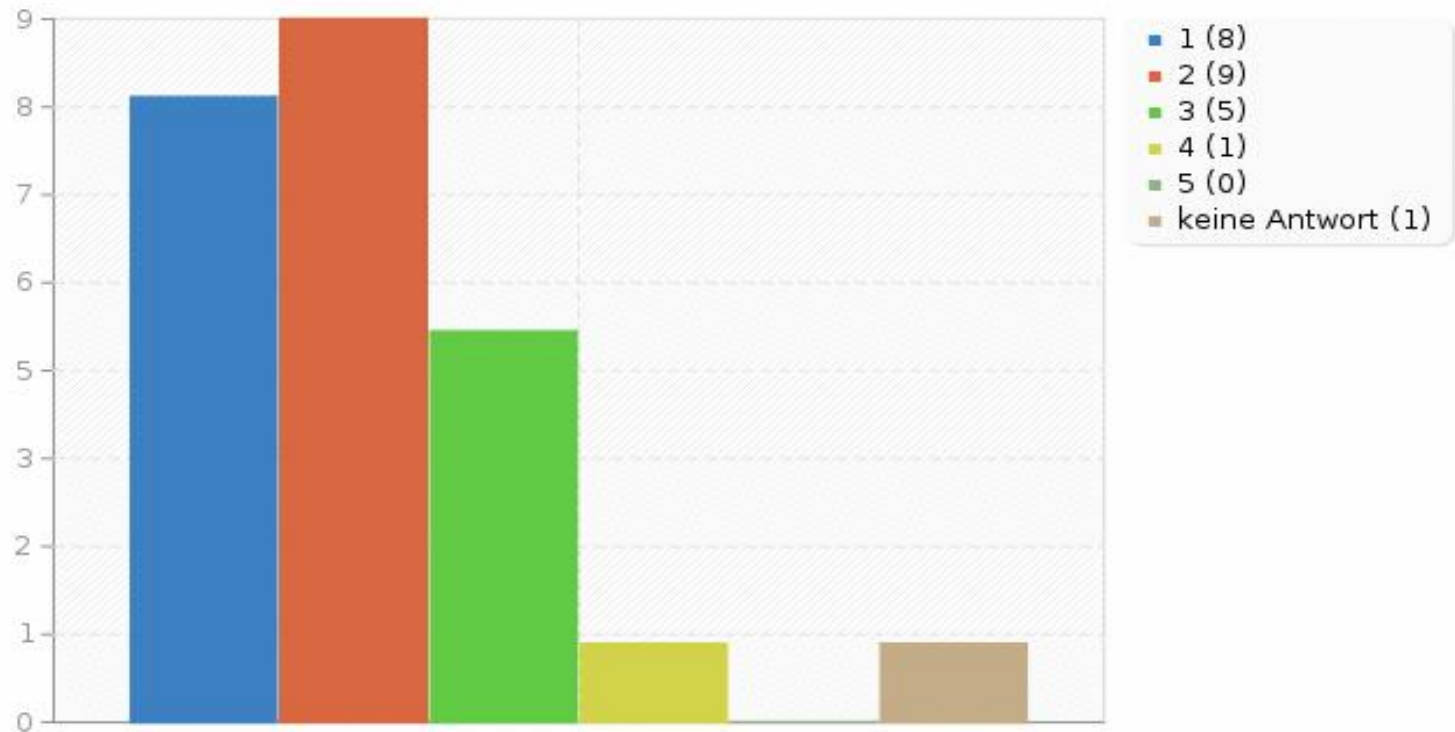
Связь с ЕРІК-доменами, областями, это касается как BEST- встреч, так и BEST-семинаров по выбору.

Опрос показал, что в сферах дифференцированного подхода, понимания и осознания профессии и личного мастерства достигнуты положительные результаты, а сферы, затрагивающие вопросы рефлексии и дискурса (обсуждения), а также кооперации и коллегиальности требуют дальнейшего развития.

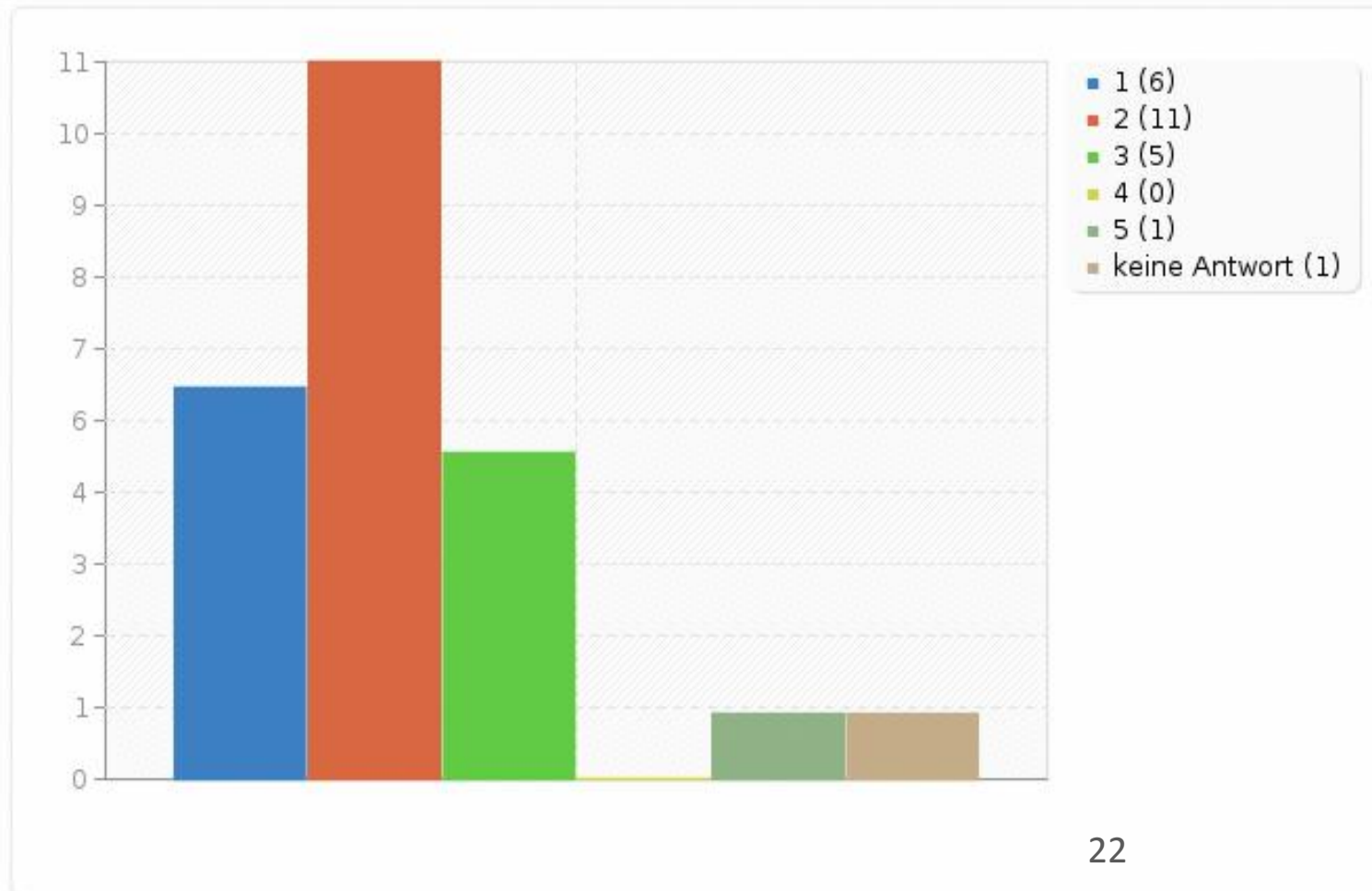
Обобщение - профессиональное самосознание, понимание: почувствовать себя экспертом: знание свобод и опасностей профессии



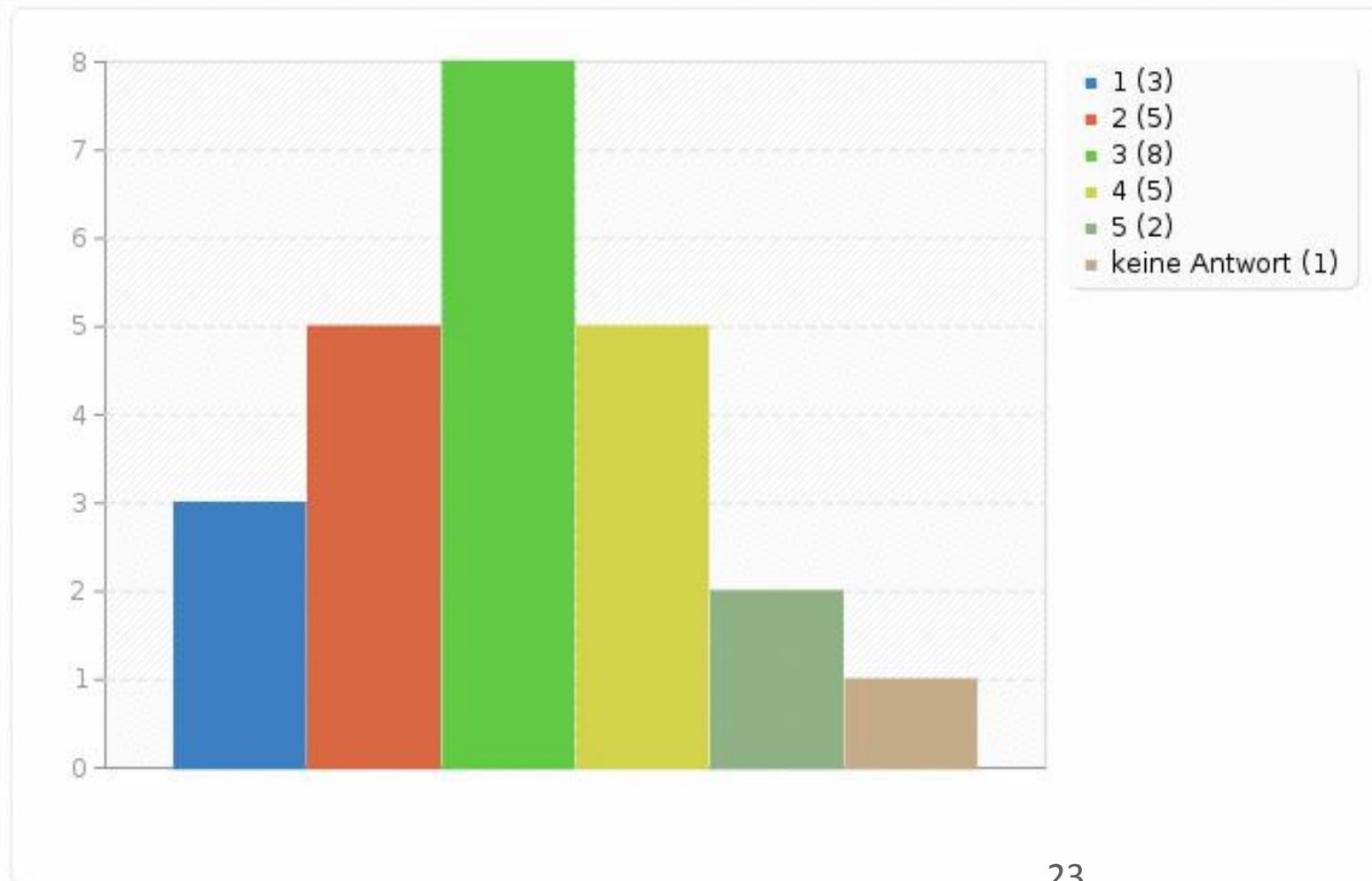
Обобщение - личное мастерство: руководство целым классом, группами



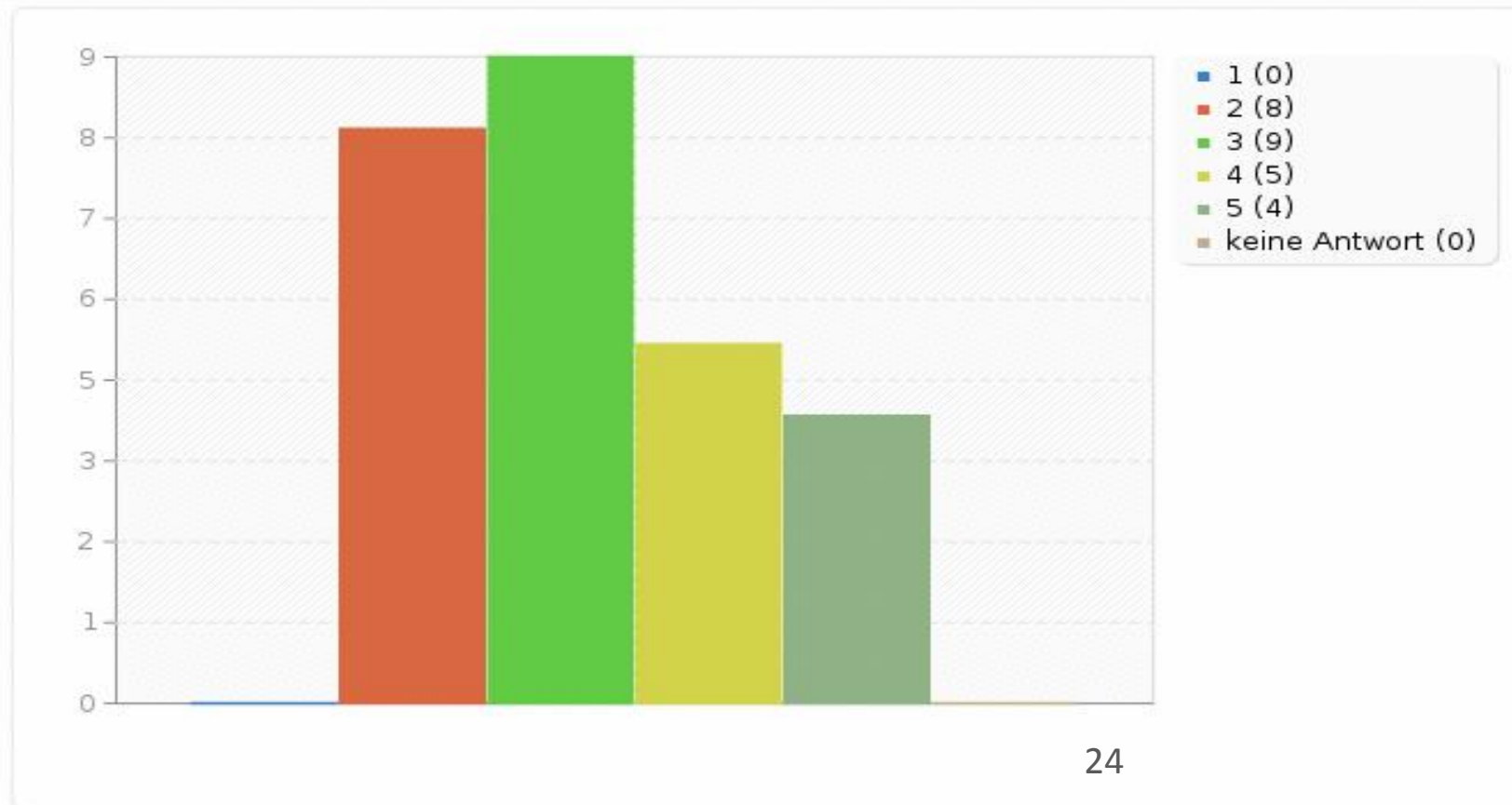
Обобщение - дифференцированный подход: использование различных форм обучения, чтобы стимулировать готовность учащихся учиться, добиваться результатов



Обобщение - коллегияльность и сотрудничество



Обобщение способности к рефлексии и обсуждению (дискурс):
посмотреть на себя с точки зрения критики, рассмотреть действия
учителя со стороны, проанализировать с другими лицами



Меры, направленные на дальнейшее развитие программы BEST

- Оценка качества BEST-семинаров по выбору Педагогического ВУЗа Нижней Австрии в Педагогическом ВУЗе онлайн

Референты определяют содержание и цели семинара, формуляр для планирования работы. Они получают обратную связь, которая касается проведённых семинаров и продолжают работу над форматом.

- Встречи, направленные на углубление профессионализации ВЕКО

Один раз за семестр

Обмен опытом

Обеспечение постоянного качества BEST-встреч.

Дизайн исследования

- Целевой группой исследования являются молодые специалисты, начавшие свою трудовую деятельность в сентябре 2016.
- Речь идёт о 568 коллегам.
- В июне 2018 года пройдёт опрос этой группы лиц, который будет охватывать большое число вопросов.
- Будет проведён сравнительный анализ данного опроса с опросом для тех, кто в июне 2016 завершил обучение в рамках программы BEST, будут проведены исследования, касающиеся возможных изменений
- Изменения, касающиеся дальнейшего развития программы BEST и бесед, консультаций в рамках адаптации, введения в должность молодого сотрудника
- Подключение портфолио рефлексии
- Оценка качества BEST-встреч и BEST-семинаров по выбору

Исследование тематических полей 1 и 2

Limesurvey- опрос 568 коллег с учётом EPIK-доменов, областей

Количественное исследование, оценка в программе

Оценка качества BEST-семинаров по выбору и BEST-встреч в Педагогическом ВУЗе онлайн

Качественная оценка с учётом:

- Компетентное с моей точки зрения изложение содержания
- Содержание занятий соотносится с моей практической деятельностью
- Хорошее соотношение теории и практики

Исследование - тематическое поле 3: документация развития и усиление профессионального самосознания (портфолио)

Качественная оценка портфолио молодых специалистов школ-партнёров

Возможные категории:

- Оказание поддержки со стороны школьного руководства
- Поддержка со стороны коллег
- Поддержка через встречи BEST
- Поддержка через семинары по выбору BEST
- Поддержка благодаря другим факторам

Совместный дизайн исследования в рамках сотрудничества

- Определение системы категорий совместно с АППО
- Оценка результатов с учётом 3 тематических полей
- Описание, определение мер, направленных на поддержку, в сфере анализа 2

Йоханнес Даммерер

Сфера анализа 3

Функция и роль ментора/наставника

Сфера анализа 1: фокус исследования

В рамках данного анализа должна быть рассмотрена роль ментора с точки зрения трёх уровней.

1. Уровень административного надзора,
2. Уровень руководства школы и
3. Уровень преподавателей на курсах.

Термин, понятие роли охватывает весь спектр ожидаемых задач, касающихся сопровождения молодых учителей, термин, понятие функция ментора касается законных предписаний.

Функция ментора

- Учитель в Австрии, работающий по договору, обязан в рамках фазы индукции (первые годы работы) сотрудничать с ментором/наставником.
- В федеральном сборнике законодательных актов (вестнике закона), от 27.12.2013, в § 39 определена и описана функция ментора/наставника.
- Это вступает в силу с 1 сентября 2019 (федеральный сборник законодательных актов 2013 часть 1, №. 211. стр. 7). Предписания с точки зрения закона.
- **Термин, понятие функции** ментора определяется предписаниями с точки зрения закона.

Роль ментора/наставника

- Чтобы понять, в чём заключается роль ментора, рассматриваются с точки зрения анализа шесть тематических полей. Они выделяются на основании исследования Келлера-Шнайдера (2010, стр. 13ff.):
 - Тематическое поле 1 – начало профессиональной деятельности как фаза, требующая особого внимания
 - Тематическое поле 2 – расширенный спектр ролей
 - Тематическое поле 3 - как сложный период в жизни (критический)
 - Тематическое поле 4 – специфические требования
 - Тематическое поле 5 – референсные рамки и уровень притязаний
 - Тематическое поле 6 – комплексность и объём требований

Сфера анализа 3 – тематическое поле 1: начало трудовой деятельности, как фаза, требующая особого подхода, внимания

- Преодоление сложностей, связанных с требованиями, с которыми не сталкивались во время обучения
- Особое значение приобретают эффекты социализации
- Желание быть востребованным, самоопределение и социальное вовлечение

Сфера анализа 3 – тематическое поле 2: расширенный спектр ролей

- Расширение спектра ролей, специфичное для профессии
- Публичное лицо и ответственность перед обществом
- Развитие профессиональной идентичности
- Становление учителя

Сфера анализа 3 – тематическое поле 3: как сложный период в жизни, критическое событие в жизни

- Связано с риском
- Может протекать не так, как бы хотелось

Сфера анализа 3 – тематическое поле 4: специфические требования

- Открываем новые горизонты, новые точки зрения
- Личное развитие и повышение профессионализма

Сфера анализа 3 – тематическое поле 5: референсные рамки и уровень притязаний

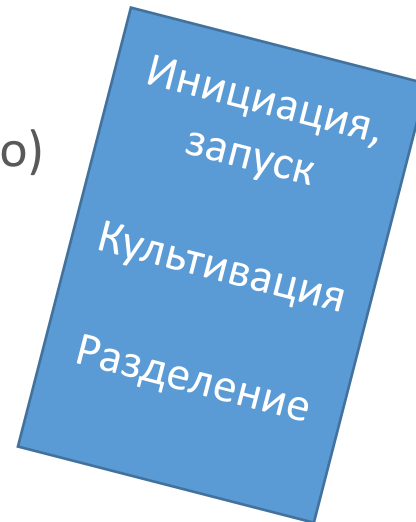
- Отпадает чужая оценка (в обучении), возникает много вопросов, неопределённого
- От молодого учителя требуется создание собственных рамок, чтобы уметь регулировать уровень собственных притязаний
- Отсутствуют величины для сравнения, необходимо найти баланс между собственными ожиданиями и возможностями

Сфера анализа 3 – тематическое поле 6: комплексность и объём требований

- При прохождении пути, выполнении самостоятельной работы, деятельности возрастает комплексность и сложность выполняемых задач
- Количество поставленных задач является наиболее часто называемым сложным аспектом в начале профессионального пути.

Сфера анализа 3 - цель

- Формирование осознания, понимания на уровне руководства - значения наставничества
- Формирование понимания хода работы
 - Профессиональное обучение, квалификация
 - Соответствие, совпадение (обязательно/добровольно)
 - Наставничество – „договор“
 - Работать друг с другом, совместно
 - Охватить развитие и задокументировать
 - Окончание: расставание тандема
- Возможности оптимизации с точки зрения развития качества



Сфера анализа 3 - проведение

- Ход:
 - Август/сентябрь 2017: сбор данных
 - Октябрь 2017: оценка полученных данных

Сфера анализа 3 – члены проектной группы

Педагогический ВУЗ Нижней Австрии: Йоханнес Даммерер

- Ауэр Сузанне
- Доллишаль Михаэль
- Штах Бригитте
- Штайрер Барбара

Сфера анализа 3 – обзор исследования

- N = 58
- Из них полные базы, файлы данных: 35
- Данные оцениваются, обрабатываются QCAMap, полная оценка пока не может быть предоставлена, однако в рамках встречи в Санкт-Петербурге в ноябре 2017 можно представить обзор .

	N	полностью	Функция ментора - знакома		
			да	частично	нет
Обучающие	4	4	3	1	0
Адм. надзор	9	3	4	5	0
Рук. школы	45	28	17	22	6
Всего	58	35	24	28	6

Сфера анализа 3 – проведение – первые впечатления

- Критерии оценки:

1. Образовательное начало (обучающий подход): Наставник поддерживает, знакомит с методами, помогает
2. Гуманистическое начало (гуманистический подход): Наставник как пример (ролевая модель), тренер, обратная связь
3. Критико-конструктивный подход: Наставник как мотиватор и партнёр, профессиональное развитие

- Предвосхищение первых впечатлений

- Роль ментора/наставника понимается очень амбивалентно.
 - Все три категории могут быть определены. В первую очередь первая и вторая.
 - Рефлексия
 - Дать совет/рекомендацию
 - Поддержка
 - Обратная связь
 - !! Руководитель школы.... „всё сделаю сам..“

Точная оценка после визита в Санкт-Петербург