

# ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВОСПИТАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ

*Демаков Илья Сергеевич*

учитель

ГБОУ гимназия №116

г. Санкт-Петербург

## ДИАЛОГ ПОКОЛЕНИЙ В ПЕТЕРБУРГСКОЙ ШКОЛЕ: НАСТАВНИК – УЧИТЕЛЬ – УЧЕНИК (К ВОПРОСУ О ПОДГОТОВКЕ УЧАЩИХСЯ КО ВСЕРОССИЙСКОЙ ОЛИМПИАДЕ ШКОЛЬНИКОВ И РАБОТЕ С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ)

***Аннотация:** в данной статье автор поднимает актуальную проблему диалога поколений в современной школе города Санкт-Петербурга. Рассматривается, что образовательная организация – это сложившийся коллектив со своими принципами, ценностями и традициями, в котором подчеркивается ценность каждого сотрудника.*

***Ключевые слова:** школа, работа в школе, дисциплина на уроках, олимпиада.*

Думается, что первые дни работы в школе и связанные с этим чувства похожи на подготовку к выступлению с большой сцены. Молодой учитель испытывает необычное, двойственное ощущение. С одной стороны, он ожидает найти возможность немедленно применить все полученные знания, потому что твёрдо убеждён: он лучше многих понимает, как следует преподавать свой предмет, да и вообще – как обустроить школу. Но в то же самое время, молодой учитель чувствует потребность в практических навыках, совсем простых; они, быть может, вызывают улыбку у более опытных коллег: как войти в класс, как солиднее представить себя, как держаться с учениками в течение урока и после него; и самый загадочный вопрос в первое время работы в школе – откуда берётся дисциплина на уроках.

В этом смысле мне, учителю истории, представляется аналогия между поступлением молодого специалиста на работу в школу и начальной историей нашего города. Петербург был задуман, как пространство взаимодействия культур и поколений. Наш город был основан в обществе, которое ценило и понимало свои традиции и, в то же время, было обращено к новому. Петербург – это пространство диалога, это молодой город и город-лидер. Мне видится, что похожим образом обстоит дело в коллективе с молодым педагогом. Образовательная организация – это сложившийся коллектив со своими принципами, ценностями и традициями. У молодого учителя есть энтузиазм, но поначалу недостаточно опыта, но он – носитель нового, а коллектив – носитель опыта и традиций. Самое тонкое и самое необходимое умение в этих обстоятельствах – это способность к диалогу, способность, которой петербургские педагоги обладают, как никто другой.

Сегодня я понимаю, что мысли и ощущения от первого времени работы в школе, в самой своей сути были связаны с желанием общаться с моими коллегами. Хотелось увидеть и узнать, как они решают все те повседневные задачи, которые для меня были новыми и неясными. Но вместе с тем, хотелось и самому быть услышанным, показать то новое и современное, что усвоено в университете. Иными словами, молодому учителю, нужны такие условия, в которых была бы возможность обучиться практическим приёмам работы и в то же время возможность представить своё видение и свои достижения. Молодому учителю требуется диалог. Диалог с опытным коллегой, с другим молодым учителем, с заинтересованным учеником.

Собственный опыт в этой связи представляется мне счастливым – мои коллеги были и остаются открыты для общения, и в первую очередь, мой наставник – Сергей Букинич. Он обладатель «Хрустального пеликана» – победитель конкурса Учитель года России, а также государственных, ведомственных и общественных наград; почётный работник, заслуженный учитель, лауреат, дипломант... Кажется, где тут взяться времени для диалога с молодым учителем?! И вместе с тем, у меня всегда есть возможность обратиться к наставнику за советом

о том, как разрешить вопросы, связанные с проведением урока, и с сомнениями, возникающими в начале профессионального пути. Благодаря его влиянию, как учитель я формируюсь в среде, где вижу его уверенность, творчество, инициативность. Как следствие, эти качества учительского труда кажутся мне естественными. Я много общаюсь со своими ровесниками, такими же молодыми учителями, с благодарностью вспоминаю моих учителей, когда сам сидел за школьной партой, и убеждаюсь, что названные качества отличают петербургскую систему образования.

Представляется, что можно сформулировать основные элементы системы работы с молодым педагогом в школе.

В первую очередь, это наставничество, которое следовало бы сделать самостоятельным направлением в работе опытного учителя. Оно не должно быть формальным, когда молодой специалист воспринимает наставника как контрольную инстанцию, а сам наставник тяготится своим назначением. Наставник видится опытным учителем, с которым у молодого педагога сложился заинтересованный и комфортный диалог. Наставничество, однако, должно сохранять строгую связь с предметом. Таким образом, назначение наставника не следует производить непосредственно по зачислению молодого учителя в штат, но, напротив, спустя время, когда молодой учитель несколько освоится в коллективе, и начнёт складываться его круг общения. Но представляется, что здесь существует затруднение. Действующий учитель имеет учебную нагрузку, и бывает непросто найти своего наставника свободным от урока, общения с учениками или работы с документами, а потребность в совете может быть неотложной. В таком случае наставником мог бы стать опытный и заслуженный учитель, освобождённый от формальной занятости. Например, для педагога, который пересёк пенсионный рубеж, это будет форма участия в жизни школьного коллектива. Такой могла бы быть альтернативная форма наставничества, возможный путь развития этого института, одного из самых важных для молодого учителя.

И во-вторых, представляется, что следует расширять и поддерживать конкурсное движение. В профессиональной деятельности молодого учителя определяющую роль играет не только учитель-наставник, но и конкурс педагогических достижений. Это особенное чувство, когда везёшь победу в свою школу, в свой город, чувствуешь себя частью истории его успеха. Это предмет нашей общей гордости: вот уже семь лет существует всероссийский конкурс для молодых учителей, и каждый год лучшими становятся молодые учителя Петербурга, семь раз подряд мы привозили в наш город медали победителей. С этим уникальным обстоятельством связывается на конкурсе имя нашего города. Чтобы эти победы продолжались, наставникам и администрации школы следует информировать молодых учителей о конкурсе, призывать пробовать в нём свои силы. Но главное, конкурсное движение позволяет молодому учителю в самом начале профессионального пути увидеть, что много таких же молодых, открытых, инициативных людей так же, как и он сам, выбрали эту профессию и стремятся освоиться в ней; сталкиваются с теми же задачами, задаются теми же вопросами и находят решения.

И, наконец, молодой учитель полноценно формируется в таком образовательном учреждении, которое относит к числу приоритетов не только классно-урочную деятельность, но также индивидуальную работу с учениками, их подготовку к участию, прежде всего во всероссийском олимпиадном движении. В процессе подготовки и методического сопровождения учащихся к этапам Всероссийской олимпиады школьников молодой учитель имеет возможность познакомиться с методическим объединением учителей своего профиля на районном и региональном уровне, а в случае успеха такой подготовки получает опыт публичности. Ученики значительно более позитивно оценивают учителя, который востребован не только как преподаватель в своей школе, но также известен, благодаря своим профессиональным и творческим достижениям, коллегам в районе, городе, на всероссийском уровне. Как известно, нельзя ничему научиться у человека, который тебе не нравится. В этом случае невозможным становится диа-

лог. Поэтому опыт публичности учителя полезен для повышения учебной мотивации его учеников, равно как и успехи учащихся стимулируют педагога к поиску более продуктивных форм работы с ними.

В данной статье представлены, в основном субъективные наблюдения над начальным этапом профессиональной деятельности молодого учителя в петербургской системе образования. Благодаря опытным коллегам и молодым учителям, с которыми позволяет общаться петербургское конкурсное движение, можно было бы уверенно назвать причину выбора профессии: учительский труд нравится тогда, когда становится трудом диалога, создающим связь поколений.

### ***Список литературы***

1. Букинич С.А., Карачевцев И.А. Незавершённые уроки. – СПб., 2010.
2. Карачевцев И.А. Образ учителя в СМИ // Культура и образование в современном мире: материалы конференции. – СПб., 2013. – С. 144–147.
3. Липатова И.А. Заводик по производству любопытства / И.А. Липатова // Учительская газета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ug.ru/archive/600> (дата обращения: 27.08.2015).