

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 37.0

А. А. Громова

Направления тьюторской поддержки молодого учителя общеобразовательной школы

Статья посвящена тьюторам, которые помогают молодому учителю успешно пройти процесс адаптации и построить собственную систему работы в общеобразовательной школе. Даны представления о принципах и этапах тьюторской поддержки молодого учителя. Уточнено понятие «молодой учитель (специалист)». Путем исследования выявлены затруднения молодых педагогов.

Ключевые слова: тьютор, молодой учитель (специалист), направления тьюторской поддержки, тьюторское сопровождение.

A. A. Gromova

Directions of Tutor's Support of a Comprehensive School Young Teacher

The article is devoted to tutors who help a young teacher to pass successfully the process of adaptation and to make his own system of work in a comprehensive school. Ideas of principles and stages of a tutor's support of a young teacher are given. The notion «a young teacher (expert)» is specified. Difficulties of young teachers are revealed in a research way.

Key words: a tutor, a young teacher (expert), directions of a tutor's support, a tutor's support.

В национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» большое внимание уделяется поддержке молодых учителей. В ней говорится, что необходимо внедрить систему моральных и материальных стимулов поддержки отечественного учительства. А главное – привлечь к учительской профессии молодых талантливых людей.

Система моральной поддержки – это уже сложившиеся конкурсы педагогов («Учитель года», «Воспитать человека», «Сердце отдаю детям», «Молодой учитель» и др.), масштабный и действенный механизм поддержки лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование».

Система материальной поддержки – это не только дальнейшее увеличение фондов оплаты труда, но и создание такого механизма оплаты труда, который позволит стимулировать молодых учителей, а значит привлекать в школу молодых преподавателей. Как показывает опыт региональных пилотных проектов, зарплата может и должна зависеть от качества и результатов педагогической деятельности, оцененных с участием школьных советов, а комплекс современных

финансово-экономических механизмов реально приводит к росту оплаты труда учителей.

Стабильность и результативность учебно-воспитательного процесса в школе зависит от мер, направленных на создание условий для профессионального роста молодых учителей. Молодые преподаватели, начиная свою профессиональную деятельность, несомненно, сталкиваются с различными трудностями.

Было проведено исследование по выявлению затруднений у молодых преподавателей. В пилотном исследовании принимали участие молодые учителя, работающие в общеобразовательных школах г. Норильска – 85 человек и г. Дудинка 9 человек. Среди затруднений, которые испытывают молодые педагоги, отмечены следующие:

- владение дисциплиной учащихся на уроке;
- оснащение кабинета новыми наглядными пособиями;
- использование основ валеологии;
- работа с «трудными» учащимися;
- знание и использование методики коллективного творческого дела (по И. П. Иванову);
- работа с родителями учащихся;

- мотивация у школьников интереса к учению и предмету;
- недостаток практических умений;
- организация слаженной работы учащихся, удержание их внимания.

Современному выпускнику вуза или педагогического колледжа некомфортно в школе по ряду причин. С одной стороны, выбор педагогической деятельности предполагает минимальные возможности карьерного роста: мало кто хочет через 10–15 лет быть просо школьным учителем. С другой стороны, выпускники готовы прийти в школу работать, но не жить там. К тому же амбициозный молодой специалист испытывает определенный психологический дискомфорт в коллективе, где люди старше его по возрасту обладают иными взглядами на жизнь и далеко не сразу признают в нем равного себе коллегу.

Поэтому надо предусмотреть послевузовскую адаптацию на рабочем месте для более быстрого включения в эффективную профессиональную деятельность и обеспечения социальных потребностей общества.

По результатам опроса, проведенного А. Жуковой [1], среди потребностей, значимость удовлетворения которых у молодых специалистов особенно высока, можно выделить следующие: достойная заработная плата; надбавки, доплаты и премии; организация питания; отчисления в Пенсионный фонд; наличие программ обучения и развития; тьюторское обучение на рабочем месте; медицинское обслуживание; покрытие расходов на здравоохранение; медицинское страхование; предоставление бесплатного жилья; помощь в оплате обучения; предоставление или компенсация услуг тренажерных залов, бассейнов, теннисных кортов; награждение за заслуги; гибкий график работы; дополнительные выходные дни; поддержка самообразования и саморазвития; возможность долгосрочного дополнительного обучения; возможность краткосрочного обучения; наличие специальных программ для молодых специалистов: введение в должность/подразделение/организацию; наличие заграничных обучающих программ/командировок.

При таких высоких потребностях и ожиданиях молодых людей, согласно их оценкам, возможности удовлетворения этих потребностей в школах очень низкие, а разрыв между важностью потребностей и возможностью их удовлетворения большой. Лишь несколько потребностей молодых специалистов удовлетворяются в достаточной мере (разрыв меньше единицы): меди-

цинское обслуживание, медицинское страхование, отчисления в Пенсионный фонд, гибкий график работы, дополнительные выходные дни и обучение на рабочем месте.

Рассуждать о пользе тьюторства уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения.

Наиболее ощутимые результаты такой работы могут быть только при создании системы тьюторской поддержки, способствующей профессиональной адаптации молодых учителей. Для создания такой системы необходимо определить само понятие «молодой учитель (специалист)».

Статус молодого специалиста определяет совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника образовательного учреждения профессионального образования со дня заключения трудового договора с работодателем. В связи с этим возникает вопрос: кто попадает под категорию «молодой специалист»? На федеральном уровне не закреплен юридический статус молодого специалиста. В законодательных актах субъектов федерации это понятие трактуется по-разному и определено только применительно к вопросам предоставления различных льгот.

Например, в соответствии с законодательными актами г. Норильска, статус молодого специалиста определен только применительно к вопросам оказания единовременной материальной помощи и выплате ежемесячной надбавки к заработной плате (постановление Администрации г. Норильска «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений муниципального образования город Норильск» от 24.06.2011 № 326; постановление Администрации г. Норильска «Об установлении отдельных выплат работникам муниципальных учреждений муниципального образования город Норильск, оплата труда которых производится по новым системам оплаты труда» от 08.12.2011 № 569.).

В связи с вышеизложенным, предлагаем определить статус молодого специалиста.

К молодым специалистам отнести педагогических работников в возрасте до 30 лет, соответствующих следующим требованиям:

- впервые получивших высшее профессиональное или среднее профессиональное образо-

вание, в том числе непедагогическое, при условии работы по педагогической специальности, соответствия профиля их профессиональной деятельности специальности, указанной в дипломе;

– в течение пяти лет с момента заключения ими трудового договора с муниципальным образовательным учреждением г. Норильска;

– приступивших к работе в муниципальных образовательных учреждениях в течение года со дня окончания образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования;

– приступивших впервые к работе в муниципальных образовательных учреждениях г. Норильска по окончании отпуска по уходу за ребенком или по окончании службы в рядах Вооруженных Сил РФ;

– молодым специалистом считать педагогического работника независимо от наличия трудового стажа до поступления в учреждения высшего профессионального образования, среднего профессионального образования или в период обучения в них;

– молодым специалистом считать педагогического работника независимо от того, в какой форме получено высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование (очной, заочной, вечерней);

– педагогических работников, соответствующих вышеперечисленным требованиям, переехавшим в г. Норильск из других городов Красноярского края или других регионов страны, имеющих трудовой стаж по специальности менее пяти лет;

– в других случаях, не предусмотренных данным определением, по согласованию с управлением образования.

Статус молодого специалиста продлевается (на срок до пяти лет) в следующих случаях:

– призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

– предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Сейчас в Норильске существует перечень дефицитных специальностей преподавателей для общеобразовательных муниципальных учреждений, утвержденный Постановлением Администрации г. Норильска «Об обеспечении приглашения муниципальными учреждениями муниципального образования город Норильск специалистов, обладающих специальностями, являющи-

ми дефицитными для муниципальных учреждений муниципального образования город Норильск» от 18.01.2012 № 14 (вместе с «Положением о процедуре приглашения муниципальными учреждениями муниципального образования город Норильск на работу специалистов, обладающих специальностями, являющимися дефицитными для муниципальных учреждений муниципального образования город Норильск»), «Перечнем должностей (профессий), требующих наличия специальностей, являющихся дефицитными для муниципальных учреждений муниципального образования город Норильск»). В перечень вошли: учителя английского языка, физики, математики, истории, инструкторы по физической культуре, социальный педагог, тифлопедагог, сурдопедагог. Для специалистов, приглашенных в г. Норильск существуют специальные льготы.

Опираясь на отечественный и зарубежный опыт организации тьюторской поддержки, исходя из имеющихся условий в общеобразовательном учреждении, фундаментом тьюторской поддержки, на наш взгляд, могут быть следующие принципы:

1. **Принцип совместной деятельности.** Одна из форм организации обучения педагогов на уровне учреждений города – творческая группа. Это наиболее продуктивный способ, так как вместе собираются только те люди, которые заинтересованы в сотрудничестве.

2. **Принцип индивидуализации.** Реализация возможности построения индивидуальной траектории методического сопровождения (с учетом образовательных потребностей педагогов, их интересов, творческих возможностей) для решения задач, поставленных самим учителем. При этом одни и те же содержательные вопросы использования инновационных методик, педагогических технологий могут сопровождаться разными формами взаимодействия: в режиме групповых и индивидуальных консультаций; в работе творческих групп, школьного методического объединения; в привлечении к проведению занятий для коллег; участии в профессиональных конкурсах.

3. **Принцип направленности** на проблемные вопросы практики. С одной стороны, знания, которые осваивает молодой преподаватель, оцениваются им, прежде всего, как средство решения проблем и задач, возникающих в ходе его практической деятельности. С другой стороны, удовлетворяются системные потребности общеобразовательной школы. При этом следует учиты-

вать, что в комплексных программах развития закладываются некоторые желаемые результаты (например, описание того, что должны знать и уметь выпускники, согласно Концепции модернизации российского образования на период до 2010 г., программе развития школы). Но в практике их реализации необходимо непрерывное отслеживание реальных результатов, анализ которых дает информацию о продвижении программы, необходимости ее возможной корректировки, в том числе и в области тьюторской поддержки молодых учителей.

4. **Принцип демократичности** взаимоотношений администрации и молодых педагогов. Данный принцип не предполагает «насильственного» вовлечения педагогов в тьюторское сопровождение и обучение. К условиям, обеспечивающим тьюторскую поддержку, обычно относят:

- внимание и заинтересованность администрации школы, готовность передать тьюторам часть своих функций;
- атмосферу взаимопомощи, уважения, доверия;
- возможность не на словах, а на деле изменить в лучшую сторону те или иные аспекты школьной жизни;
- наличие разветвленной сети внутришкольных тьюторских объединений;
- высокий уровень коммуникативной культуры;
- регулярную поддержку квалифицированных специалистов высшей школы и тьюторских ассоциаций;
- сотрудничество с городским методическим центром; продуманную организационную поддержку.

Таким образом, организация тьюторской поддержки молодого учителя должна учитывать этот принцип с целью поддержания чувства удовлетворения у молодых педагогов и педагогов-тьюторов от их совместной работы по развитию профессионального мастерства.

5. **Создание условий для деятельности педагогов-тьюторов.** Ответственность за реализацию данного принципа во многом лежит на функции управления в конкретном образовательном учреждении.

Согласно А. М. Моисееву, возможны три варианта:

1. Поддержание стабильного функционирования.

2. Развитие школы и инновационных процессов.

3. Управление функционированием и саморазвитием внутришкольного управления.

В каждой из этих групп есть функции, успешная реализация которых связана с совершенствованием развития тьюторского сопровождения молодых преподавателей.

Под организацией внутришкольного тьюторского сопровождения понимается специально организованный, целеполагаемый и управляемый процесс, направленный на овладение педагогическими технологиями в профессионально-педагогической деятельности молодого учителя, закрепление навыков в соответствии с поставленными целями.

Этапы взаимодействия тьютора и молодого специалиста:

1. **Прогностический:** определение целей взаимодействия, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

2. **Практический:** разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

3. **Аналитический:** определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Таким образом, для самого педагога тьюторство является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Но тьюторство не должно ограничиваться только передачей навыков. Тьютор вводит молодых учителей в коллектив и помогает понять корпоративную культуру, технологию работы, стремится выделить людей, способных подняться вверх по «карьерной лестнице». Тьютор – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Общение тьютора и молодого учителя не стоит ограничивать формальными рамками трудового дня: совместный отдых, праздник – все это инструменты, которые позволяют лучше понять человека. Диалог не состоится, если между тьютором и молодым учителем будет большая дистанция. Откровенность в рамках профессиональных обязанностей между тьютором и обучаемым необходима для того, чтобы правильно

сформулировать тактические цели процесса адаптации, предложить возможность психологической разгрузки.

Процесс тьюторской поддержки затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого тьютора и организации-работодателя. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с тьютором, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности школы, в которой он работает. Тьютор развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками. В 2008 г., благодаря усилиям «Тьюторской ассоциации», должность «тьютор» была введена в реестр профессий и зарегистрирована в Минюсте.

Библиографический список:

1. Жукова, А. Почему не реализуется трудовой потенциал молодых специалистов? [Текст] / А. Жукова // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2011. – № 12.
2. Игонина, М. В. Почему молодые учителя отказываются работать в школе? [Текст] / М. В. Игонина // Педагогика. – 2008. – № 7. – С. 66–71.
3. Калинина, Н. В. Эмоциональная готовность учителя к профессиональной деятельности как условие учебной адаптации к социальной роли [Текст] / Н. В. Калинина // сборник статей: Проблемы адаптации учителя к профессиональной деятельности. – 1995 – С. 39–47.
4. Ковалева, Т. М. Основы тьюторского сопровождения в общем образовании [Текст] : материалы курса, лекции 1–4 / Т. М. Ковалева. – М. : Педагогический университет «Первое сентября» – 2010.
5. Ковалева, Т. М., Теров, А. А. Некоторые аспекты разработки программ развития образовательных учреждений, направленных на реализацию идей индивидуализации и тьюторского сопровождения [Текст] / Т. М. Ковалева, А. А. Теров // сб.: Организация тьюторского сопровождения в образовательном учреждении: теоретические и методические основы – М. : издание МИОО – 2009 (рукопись).
6. Ковалева, Т. М. Кто такой «тьютор» и какова его роль в воспитании школьника? В чем специфика деятельности тьютора? [Текст] / Т. М. Ковалева // Директор школы. – 2011. – № 6.
7. Немова, Н. В. Подходы к обучению учителей непосредственно в школе [Текст] / Н. В. Немова // Директор школы. – 1998. – № 6. – С. 23–29.