

**«Тьюторское сопровождение» учителя в системе  
послевузовского образования Великобритании  
NEWLY QUALIFIED TEACHER:**

**PROFESSIONAL SUPPORT AND TRAINING IN GREAT BRITAIN**

Проблема готовности и способности педагога к профессиональной деятельности в современных условиях остро ставит вопрос о новом методологическом уровне образовательного процесса системы послевузовского профессионального образования, основанном на компетентностном подходе. Вместе с тем, компетентностная ориентация не может отрицать прежнюю, «знаниевую» или квалификационную ориентацию, а формируется и развивается на ее основе.

Тенденции функционирования системы ППО в Европе представлены в исследовании Организации экономического сотрудничества и развития «Staying ahead»: обновление специальных знаний отдельных преподавателей; содействие развитию индивидуальной компетентности; личностное совершенствование преподавателей; стимулирование их карьеры; осуществление центральных реформ; помощь школам в их развитии; обмен информацией и заключениями экспертов; поддержка начинающих преподавателей.

Таким образом, центральной задачей послевузовского этапа системы непрерывного педагогического образования следует считать оказание педагогической поддержки в развитии у учителя позитивного индивидуального самовыражения и обретения своей «самости», обеспечение необходимых условий для трансформации этого процесса в режим саморазвития.

В рамках обозначенного подхода практическая реализация идеи «тьюторского сопровождения» начинающего педагога со стороны более опытных коллег, методистов приобретает особое значение.

В британской системе непрерывного педагогического образования особое место занимает *пробный год работы в школе*. Проблемы пробного

года широко обсуждались в теоретических работах Р. Блома, Дж. Бернхаума, Х. Патрика, К. Райда, Н. Треффорда и др. Одновременно были сделаны эффективные попытки разрешения данных проблем в педагогической практике.

В первый год работы учителей-стажеров они получают систематическую, профессиональную поддержку со стороны администрации школы, а также учителей-наставников, которые помогают им в процессе адаптации к школе.

Стажировка в британских педагогических исследованиях характеризуется как процесс, в результате которого выпускники педагогических учебных заведений получают развивающую поддержку для того, чтобы продемонстрировать свои умения и способности в период первого года преподавания. Выпускник вуза в этот период называется *стажером*, термин «развивающая поддержка» используется как синоним слову *стажировка*.

Система профессиональной поддержки учителя-новичка в Великобритании, построенная на регулятивной основе, имеет много ценного для отечественной системы НПО: многокомпонентность стажировки; участие в программе большого количества опытных педагогов; связь стажировки со школьной практикой; богатое учебно-методическое обеспечение процесса; использование активных форм обучения; возможность обмена приобретаемым опытом и личными впечатлениями; использование модульных технологий в качестве новых организационных рамок; расширение тематики моделируемых ситуаций; партнерский диалог «новичок-наставник»; гибкая система оценки качества своей стажировки и др.

Координацию проекта «пробного года» осуществляют местные органы управления образованием, которые, в свою очередь, являются и исполнителями программы, базирующейся в Центрах послевузовской подготовки.

В Программу стажировки входит, как правило, 3 компонента:

- внутришкольная поддержка выпускников педагогических учебных заведений;
- региональная программа, осуществляемая в педагогических центрах;
- центральная программа, которая осуществляется в центре повышения квалификации учителей графств.

В британской системе НПО в состоянии постоянного реформирования находятся функции и содержание деятельности учителей-наставников, которые являются основным звеном в осуществлении образовательных программ внутрислужебного повышения квалификации. Меняются традиционные взаимоотношения между инспекторской службой местных органов управления образованием, консультативными центрами и школами, в связи с чем, открывается новый взгляд на стажировочную практику, педагогическую поддержку и в целом всю систему подготовки учителей.

Решающим фактором в процессе обеспечения методической помощи учителями-наставниками является готовность школ в предоставлении опытных и талантливых педагогов из числа педколлектива на период работы в качестве учителей-наставников. Начиная новый вид профессиональной деятельности, педагоги сталкиваются с различными проблемами, включая и состояние некоей неопределенности, связанной с дальнейшими перспективами служебного роста после завершения своего участия в стажировочной практике в роли наставников. При изменении статуса данных учителей, они сами нуждаются в соответствующей поддержке, которая осуществляется через специальные программы профессионально-педагогического развития учителей-наставников. Необходимо наличие данных аттестации, касающихся профессионального опыта будущих учителей-наставников. Впрочем, данная система включает в себя и другие, не менее важные вопросы, требующие своего разрешения, а именно: целеполагание и функциональные обязанности организаторов-наставников (собеседование с отдельными учителями или со всем педколлективом, срок пребывания в школе, предоставление обоснованной мотивации для будущих

школьных кураторов и т.д.); определение общего плана методической работы; модернизация структуры и содержания семинаров для назначенных учителей-наставников; определение методики работы с учителями; обозначение критериев готовности учителя-наставника; налаживание взаимоотношений с инспекторской и консультативной службой местных органов образования; определение состава организаторов (заведующего, собственно консультирующих специалистов, имеющих возможность работать на постоянной основе); сотрудничество с педагогическими и консультативными центрами по обмену опытом.

Для придания программе наставничества развивающего характера, необходимо наличие цикличности системы подготовки самого учителя-наставника, включающей в себя стажировку и совершенствование его педагогического мастерства.

Публикации С. Мак Лолина, М. Роуза и Дж. Харлэнда подтверждают очевидность той эффективной роли, которую выполняют учителя-наставники.

Четко продуманная, официально признанная и широко апробированная программа подготовки британских учителей-наставников, в которой поэтапно расписан весь курс стажировки, начиная от первой недели вступления педагогов в новую для них должность, включает следующие аспекты:

- помощь в адаптации учителей-наставников к новой должности и в преодолении ими сложностей по части их организационных и административных обязанностей;
- содействие безболезненному переходу от роли учителя-предметника к роли учителя-наставника;
- доведение до сознания учителей-наставников, что новая должность является частью их профессионального развития, которая, в свою очередь, представляет собой и важнейшую предпосылку для их дальнейшего служебного роста;

- создание условий для успешного развития не только собственно компетентности учителя-наставника, но также и чувства мобильности и сплоченности всей команды педагогов этого уровня;
- развитие у учителей-наставников навыков работы с взрослым контингентом, что часто является новым для большинства педагогов, вступающих в эту должность;
- формирование осознанного отношения у учителей-наставников к тому, что они являются полпредами образовательной политики;
- помощь в умении разбираться в административных, организационных и учебных вопросах школы как образовательного заведения;
- придание статусу учителя-наставника высокой квалификации работника просвещения;
- разработка на базе данной программы долгосрочного проекта по осуществлению непрерывного педагогического образования.

Среди условий обеспечения эффективности долгосрочной программы по подготовке самих учителей-наставников можно выделить следующие: обеспечение полного завершения подготовки или дальнейшей поддержки со стороны органов образования; обеспечение непрерывности служебных контактов и профессионального развития учителей-наставников; получение полной информации и результативности их деятельности; согласование и координация всей методической работы во время подготовки тьюторов с тем, чтобы они и в последующем могли использовать данный опыт.

Через систему «тьюторского сопровождения» молодого специалиста органы управления образованием в Великобритании проводят образовательную политику по развитию и совершенствованию профессиональных умений учителя в качестве доктрины по непрерывному педагогическому образованию.

Успех института тьюторства оказывает несомненное влияние на культуру школ, что не только является аксиологическим приоритетом

деятельности учителя, но и будет содействовать большей профессиональной уверенности педагогов в вопросах организации обучения.