

### **Тьюторское сопровождение молодых специалистов- учителей иностранного языка**

Профессиональное становление молодого педагога – сложный процесс. От того, как пройдет этот процесс, зависит, станет ли молодой педагог профессионалом, останется ли он в сфере образования или решит уйти в другую сферу деятельности. Статистика показывает, что процент молодых педагогов, готовых начать свою педагогическую карьеру в школе, в настоящее время крайне низок. Многие молодые педагоги уходят из образовательных организаций проработав год – два, так как не смогли справиться с трудностями педагогической деятельности, а помочь им было не кому.

Молодому педагогу знаний, которые он получил в институте, университете или колледже, вполне достаточно, но практика показывает, что ему не хватает педагогического опыта. Возникающие у молодого педагога трудности связаны со слабой методической подготовкой, отсутствием опыта организации своей педагогической деятельности, сложностями владения приемами и методами обучения. Вторая проблема, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов – адаптация в новом коллективе. Она связана с тем, что молодой педагог попадает в незнакомую для него среду – педагогический коллектив. От коммуникабельности на первых порах зависят не только общий успех работы молодого специалиста, но и уровень самооценки и притязаний.

Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

В последнее время все чаще наставничество подменяют другими понятиями: "тьюторство", "коучинг", "менторинг".

В современной педагогике используются два термина: "наставничество" и "тьюторство", последнее понятие получило широкое распространение в странах Европы и Северной Америки. Тьюторство – это иной опыт, иная система воспитания, появилось в России в связи с тем, что созданная система наставничества в конце 80х годов прошлого века была разрушена.

Тьютор – "tutor" в переводе с английского – педагог-наставник. Этимология этого слова связана с понятиями – «защитник», «покровитель», «страж».

«Современный Оксфордский словарь английского языка определяет тьютора в качестве лица, имеющего ученую степень, которому вверен надзор за студентом (undergraduate). Последний называется его подопечным (pupil)».

«...педагог-тьютор в современной ситуации классического европейского университета проводит еженедельные индивидуальные консультации – тьюторские часы и регулярные тьюториалы – занятия в мини-группах, состоящих из 5-7 обучающихся».

Тьютор – это тот, кто сопровождает процесс освоения новой деятельности (из книги «Тьюторство как новая профессия в образовании» Школы «Эврика – развитие»)

Тьютор – это педагог, который действует по принципу индивидуализации и сопровождает построение учащимся своей индивидуальной образовательной программы (Т.М. Ковалева, д-р педагогических наук, разработчик квалификационной характеристики)

Таким образом, тьюторство – это практика, ориентированная на построение и реализацию персональной образовательной стратегии, учитывающей: личный потенциал человека, образовательную и социальную инфраструктуру и задачи основной деятельности.

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Наставничество – форма воспитания и профессиональной подготовки молодых специалистов опытными наставниками.

Наставничество — не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный метод обучения. Его еще с древних времен использовали ремесленники: молодые подмастерья, работая рядом с мастером, изучали профессию. По сути наставничество — это обучение на рабочем месте, основной целью которого является оперативное вовлечение новых сотрудников в выполнение должностных обязанностей и деятельность организации. Чаще всего такое обучение осуществляется в индивидуальной форме. Таким образом, наставничество отличается своей практической направленностью, непосредственной связью с производственными функциями сотрудника.

Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность ученика, воспитанника. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия.

Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным.

Педагог-наставник должен соответствовать определенным требованиям и обладать профессиональными умениями:

- обладать хорошей теоретической базой, практическими навыками и достаточным опытом работы;
- всегда находить контакт с наставляемым и, в первую очередь, заботиться о создании благоприятной обстановки для работы;
- полностью понимать цели наставничества и всегда получать нужный результат;

- составлять четкие, прозрачные и достижимые планы работы с наставляемым;
- владеть разнообразными методиками педагогической работы и применять их в соответствии с индивидуальными особенностями наставляемого;
- постоянно заниматься своим саморазвитием, поиском новых форм обучения и развития;
- иметь высокую степень заинтересованности в воспитании специалиста и передаче ему своего опыта.

В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе "Я – концепции". Поэтому **наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:**

**1й этап – адаптационный.** Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

**2й этап – основной (проектировочный).** Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

**3й этап – контрольно - оценочный.** Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

С учетом профессиональных потребностей молодого учителя можно выделить следующие роли педагогов –наставников.

**1. «Проводник».** Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри».

**2. «Защитник интересов».** Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого учителя атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет учителя от возможных проблем межличностного характера.

**3. «Кумир».** Это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого учителя.

**4. «Консультант».** За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки.

**5. «Контролёр».** В организованной таким образом наставнической поддержке молодой учитель самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

Правила общения с молодым специалистом:

**1. Не приказывать.** Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»

**2. Не угрожать.** Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

**3. Не проповедовать.** «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.

**4. Не поучать.** Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру...»).

**5. Не подсказывать решения.** Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.

**6. Не выносить суждений.** Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

**7. Не оправдывать и не оправдываться.** Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.

**8. Не ставить «диагноз».** «Вам нельзя работать в школе, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно настроит молодого учителя и настроит его против наставника.

Как правило, в образовательной организации с целью оказания помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении создаются «Школы молодых специалистов», методические объединения, назначаются наставники и т. п.

В нашей школе действует школа молодого специалиста «Диалог». В Положении (приказ № 215 От 28.08. 2014 г.), прописаны цели и задачи школы, организация работы школы молодого специалиста.

Что такое наставничество, цель и содержание наставничества, права и обязанности наставника, молодого специалиста, руководство работой наставника, все эти вопросы отражены в Положении о наставничестве (приказ № 215 От 28.08. 2014 г.) и находятся на сайте школы. Перечисленные документы находятся на сайте школы ([school30.org.ru](http://school30.org.ru))

На основании документов, регламентирующих наставничество, к таким документам относятся:

1. Положение о наставничестве
2. Приказ директора школы об организации наставничества
3. Планы работы
4. Протоколы заседаний педагогического, методического совета, протоколы методических советов, на которых рассматривались вопросы наставничества, составляется план индивидуальной работы учителя наставника с молодым специалистом

Утверждаю

Директор МБОУ «СОШ №30»

\_\_\_\_\_ Л.П.Лехтина

«02» сентября 2016г

**План индивидуальной работы учителя – наставника Мокиной Лидии Михайловны  
с молодым специалистом Бандык Екатериной Юрьевной**

**Цель** – Оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, формирование в школе кадрового ядра, привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении

**Задачи:**

- помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;
- определить уровень профессиональной подготовки;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

**Направления деятельности:**

- Оказание помощи в осуществлении качественного планирования (учет ключевых тем, рациональное распределение времени на изучение тем, отбор содержания)
- Оказание помощи по организации качественной работы с документацией
- Организация деятельности по повышению качества преподавания

- Контроль качества усвоения учащимися программного материала
- Внеурочная деятельность учителя по предмету
- Профессиональный рост учителя
- Диагностика затруднений
- Индивидуальные консультации по педагогическим затруднениям
- Анализ и самоанализ работы за год. Рекомендации на следующий год.

***Ожидаемые результаты:***

- успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности учащихся;
- использование в работе начинающих педагога инновационных педагогических технологий.

<b>Направления деятельности</b>	<b>Формы деятельности</b>	<b>Периодичность</b>	<b>Форма отчетности наставника</b>	<b>Форма отчетности молодого специалиста</b>
Оказание помощи в осуществлении качественного планирования (учет ключевых тем, рациональное распределение времени на	Консультативная помощь в разработке КТП по рабочей программе учебного предмета «Иностранный язык»	Сентябрь	Справка	Предъявление КТП
	Помощь в корректировке КТП (с учетом пробелов по темам).	По итогам цикла	Справка	Предъявление откорректированного КТП
	Совместная разработка технологических карт урока, конспектов уроков на основе системно-	Сентябрь-октябрь	Конспекты уроков, технологических карт урока	

изучение тем, отбор содержания).	деятельностного подхода			
	Совместная разработка поурочных планов, технологических карт разных типов уроков (урок усвоения нового материала, урок закрепления, комбинированный урок, урок контроля).	1 раз в месяц	Конспекты уроков, технологических карт урока	
	Проверка умения составлять поурочные планы, технологические карты разных типов уроков.	1 раз в месяц (октябрь-май)	Справка по проверке.	Конспекты уроков, технологических карт урока
Оказание помощи по организации качественной работы с документацией.	Консультация и контроль выполнения требований по работе с ученическими тетрадями: <ul style="list-style-type: none"> <li>•Объем работы на уроке.</li> <li>•Объем домашней работы.</li> <li>•Соблюдение единых требований по ведению тетрадей.</li> <li>•Разнообразие видов работ.</li> </ul>	В течение года	Отметка в тетради контроля.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Качество и частота проверки тетрадей, словарей</li> </ul>	1 раз в цикл	Справка	Устранение замечаний по факту проверки
	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Проверка качества оформления личных дел (у кл. рук.)</li> </ul>	2 раза в год (сентябрь, май)	Справка	Устранение замечаний по факту проверки
	Консультация «Диагностика и устранение пробелов в знаниях учащихся»	Октябрь	Справка	Ведение тетрадей «Коррекционная работа по устранению пробелов в

				знания учащихся»
	Консультация по теме «Анализ прохождения программы».	Ноябрь	Справка	
Организация деятельности по повышению качества преподавания	Посещение и анализ уроков молодого специалиста учителем наставником.	Не менее 1 урока в 2 недели (составляется график на каждый цикл).	Тетрадь взаимопосещений уроков; справки по анализу уроков.  Отчет 1 раз в цикл (курирующему заму).	Самоанализ уроков.
	Организация посещения молодым специалистом уроков опытных учителей.	Не менее 2-х уроков в 2 недели (составляется график на цикл).		Тетрадь взаимопосещений уроков. Отчет 1 раз в цикл (курирующему заму).
	Консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала.	1 раз в цикл		Предъявление разработанного материала.
	Отбор содержания материала к уроку	ноябрь	Справка. Перечень рекомендованной литературы.	Через посещение уроков и конспекты уроков.  Тестирование по материалам консультации
	Организация самостоятельной деятельности учащихся на уроке;	декабрь		
	Приемы развития речи учащихся. Подготовка к ОГЭ, ЕГЭ	январь		

	Приемы развития техники чтения	февраль		
	Организация работы с родителями (разработка сценария родительского собрания) для кл. рук	апрель		
Контроль качества усвоения учащимися программного материала.	Проведение диагностических работ	В соответствии с планом внутришкольного контроля	Анализ результатов.	Рефлексивный анализ результатов
Внеурочная деятельность учителя по предмету	Подготовка учащихся к муниципальному этапу Всероссийской олимпиады школьников	Сентябрь	Анализ результатов	
	Подготовка учащихся к олимпиаде по английскому языку г. Новокузнецк	6 апреля 2017 г.	Анализ результатов	
	Муниципальный дистанционный конкурс видеороликов «Дебют» на английском языке для учащихся начальных классов	02-31.10 2016 г.	Справка	Рефлексивный анализ результатов
	Межшкольный конкурс чтецов английской поэзии «Волшебный мир слова» для учащихся 5-11 классов	В течении года	Справка	Рефлексивный анализ результатов
Профессиональный рост учителя	Участие в обсуждениях на Едином информационном образовательном портале Кузбасса	В течении года	Справка	

	Участие в методической неделе	Март (урок во 2 классе по теме: «Мир вокруг меня»)		Анализ и самоанализ
	Участие в семинарах III Всероссийский научно - методический семинар с международным участием «Традиции и инновации в обучении иностранным языкам»	20 – 22 марта 2017		Выступление на заседании ШМО учителей иностранного языка
	Мастер – класс для учителей иностранного языка по теме: «Обучение письму. ОГЭ» в формате видеоконференцсвязи	Февраль		Рефлексивный анализ результатов
	Педагогический проект «Интеграция английского языка и других предметов школьного цикла»	Март		Защита проекта
	Публикация методических разработок	В течение года	Справка	Предоставление результатов участия (сертификаты, дипломы)
Диагностика затруднений.	Анкетирование, беседы, тестирование.	2 раза в год.	Обработка и интерпретация анкет.	
Индивидуальные консультации по педагогическим затруднениям		По необходимости		
Анализ и самоанализ работы за год. Рекомендации на следующий год.			Анализ	Анализ и самоанализ



Таким образом, педагог-наставник должен всячески способствовать, в том числе и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в подопечном потребность в самообразовании и в повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации.

## Литература

1. Наставничество [Электронный ресурс].- Режим доступа: [nfourok.ru>statya-o-nastavnichestve-v-shkole](http://nfourok.ru/statya-o-nastavnichestve-v-shkole)
2. Наставничество в школе [Электронный ресурс].- Режим доступа: [pedkopilka.ru>Блоги>...shkole-navigator-v-mire...](http://pedkopilka.ru/Блоги/...shkole-navigator-v-mire...)
3. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс].- Режим доступа: [cro.berdsk-edu.ru>files/shmp/nastavnich.doc](http://cro.berdsk-edu.ru/files/shmp/nastavnich.doc)
4. Положение о наставничестве, Положение о школе молодого специалиста «Диалог» [Электронный ресурс].- Режим доступа: [school30.org.ru](http://school30.org.ru)