

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ТЬЮТОРА В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Жижина И.В.¹

¹ ГАОУ ДПО СО Нижнетагильский филиал «Институт развития образования», Нижний Тагил, Россия (622000, Нижний Тагил, пр. Мира, 31), e-mail: zhizhina_iv@mail.ru

В системе повышения квалификации осуществляется переход от модели «поддерживающего образования» к модели «инновационного образования». Главные принципы региональной модели – персонификация и адресность модульных программ. Принципиальная перестройка коснулась и системного научно-методического сопровождения всех субъектов образования. Важнейшим элементом обновленной системы повышения квалификации стало создание тьюторской сети для реализации программ адресной подготовки педагогов и руководителей образовательных учреждений.

Ключевые слова: система повышения квалификации, тьютор, стажировка, типы тьюторских практик, индивидуальный план.

ORGANIZATION OF TUTORS IN ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION SYSTEM

Zhizhina I.V.¹

¹ SAEI APE SR Nizhny Tagil branch "Institute for Educational Development", Nizhny Tagil, Russia (622000, Mira Street, 31), e-mail: zhizhina_iv@mail.ru

In the system of training there is transition from the model of "supporting education" to "innovative education". The main principles of the regional model are the personification and the targeting of the modular programs. Principle reconstruction touched the system of scientific and methodological support of all subjects of education. The most important part of the renewed system of professional development is creating the tutor network for programs targeted training of teachers and leaders of educational institutions.

Keywords: system of training, tutor, internship, tutor types of practices, an individual plan.

Развитие системы повышения квалификации в современных условиях не должно исключать механизмов рыночного контроля, конкуренции и участия заинтересованных сторон в этом процессе, поэтому необходима смена форм повышения квалификации. Это, прежде всего, инновационные формы, которые доказали свою эффективность в современных условиях; но нельзя отказываться и от традиционных форм, проверенных временем и дающих хорошие результаты в подготовке педагогических и руководящих кадров.

В системе повышения квалификации должен осуществиться переход от модели «поддерживающего образования» к модели «инновационного образования», в том числе на основе изучения и определения перспективных потребностей общего образования.

Региональная модель непрерывного персонифицированного повышения квалификации руководящих и педагогических работников постоянно совершенствуется. Обновление системы повышения квалификации базируется на следующих подходах:

- формирования современных представлений о качестве дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников;

- прагматической (практической) направленности дополнительных образовательных программ, их опоры на результативный инновационный опыт лучших педагогов и образовательных учреждений. На протяжении многих лет ИРО активно использует потенциал лучших образовательных учреждений, опыт и достижения педагогов-новаторов, победителей профессиональных конкурсов, делая их общественным достоянием;
- развития в рамках системы повышения квалификации проектной культуры педагогов, научно-методического сопровождения проектных групп и управленческих команд, корпоративность обучения.

Главные принципы региональной модели –персонификация и адресность модульных программ, которые обеспечиваются большим выбором форм обучения, включая дистанционное. Преимуществом модели является возможность для педагогов и руководителей конструировать свой индивидуальный образовательный маршрут, то есть самостоятельно выбирать содержание, сроки, режим и формы обучения с учетом своих профессиональных потребностей, уровня квалификации, запросов образовательных учреждений, в которых они работают [2].

Принципиальная перестройка коснулась и системного научно-методического сопровождения всех субъектов образования, которое строится на основе применения сетевых, информационных и коммуникационных технологий, позволяющее обеспечить координацию действий всех организаторов и участников введения инноваций, наличие между ними постоянной прямой и обратной связи.

Важнейшим элементом обновленной системы повышения квалификации стало создание тьюторской сети для реализации программ адресной подготовки педагогов и руководителей ОУ. В результате системной подготовки были созданы команды тьюторов в образовательных учреждениях – базовых площадках, педагогических колледжах, представительствах и Нижнетагильском филиале Института.

Современные подходы в системе повышения квалификации связаны не только с изменением содержания образовательных программ, но и с изменениями деятельности педагога, оформлением его профессиональной позиции, а также формированием новых позиций. Тьютор – одна из таких позиций, предназначенная для организации непрерывного профессионального образования и поддержки развития педагогов.

Возникновение тьюторской позиции в системе повышения квалификации обусловлено переходом от фрагментарного осуществления операций к деятельности, переходом к инновационной форме организации деятельности, включенностью в гуманитарную практику, которая связана с формированием человека. Становление новой

деятельности предполагает возникновение тьюторства как необходимости, как педагогического сопровождения освоения нового.

В российском образовании понятие «тьютор» имеет различные определения в соответствующих работах ученых (Л. В. Бендова, Г.А.уртовенко, Ю. Л. Деражне,С. И. Змеев, Т. М. Ковалева, Ю.А.Павличенко, Н. В. Рыбалкина, Н. Д. Хатькова,С. А. Щенников и др.).

Согласно исследованиям Т.М. Ковалевой, в России выделяются три типа тьюторских практик, каждый из которых предлагает собственные основания для соорганизации различных образовательных предложений в индивидуальную образовательную программу и соответственно задает определенный тип тьюторского сопровождения:

1) тьюторская практика дистанционного образования (информационный контекст), задачей которой является помощь подопечному в построении обучения с использованием навыков работы в Интернет-среде;

2) тьюторская практика открытого образования этом является адекватное сопряжение различных культур в индивидуальном пространстве институтов гражданского общества;

3) тьюторская практика как сопровождение индивидуальной образовательной программы (антропологический контекст), где основной целью становится сопровождение всего процесса проектирования и построения подопечным своей образовательной программы, начиная от работы с его первичным познавательным интересом, углублением этого интереса за счет образовательных исследований или проектов, специальной работы по формированию этого проекта, как образовательного, и до тьюторского консультирования в области профессиональных образовательных программ [3].

С. А. Щенников понятие «тьютор» определяет как преподаватель–консультант – «специалист в области организации образования и самообразования. На тьютора возлагается ответственность за ведение целостного образовательного модуля, организацию групповой и индивидуальной работы с обучающимися.

Актуальные роли тьютора – дидактические, организационные, маркетинговые, консультационные, лидерские». В. Г. Онушкин и Е. И. Огарев дают следующее определение понятия «тьютор» – «педагог, осуществляющий общее руководство самостоятельной внеаудиторной работой обучаемых».

По мнению Ю.Л. Деражне, «тьютор в системе образования выполняет функции преподавателя, консультанта, методиста и наставника». В результате проведенного анализа существующих подходов к толкованию «тьютор» мы уточнили его определение применительно к системе повышения квалификации педагогов. Тьютор – это преподаватель–консультант, наставник, партнер обучающихся взрослых, обеспечивающий

сопровождение индивидуальной траектории образования и развития педагога в системе повышения квалификации. На тьютора возлагается особая ответственность, так как он создает условия для непрерывного роста педагога как субъекта собственной учебной деятельности, знающего, зачем он учится (цели), как осуществляется учебная деятельность (способы и средства) и имеющего способности к ее осуществлению[1].

Выделенные особенности педагогической деятельности тьютора позволяют сформулировать его предназначение: актуализация и развитие (доставление) поддерживающей образовательной (учебно-социально-профессиональной) среды, позволяющей педагогам-стажерам в удобном для них режиме достигнуть целей развития собственной компетентности, благодаря синтезу педагогических, информационных и организационных технологий и наличию социального контекста. Своеобразие деятельности тьютора заключается в том, что она органично сочетает в себе научную и педагогическую работу. Работа тьютора протекает в условиях общения с обучающимися педагогами, суть которого не исчерпывается информационным обменом.

Рассмотрим этапы взаимодействия тьютора и слушателя (через направления и содержание деятельности) в процессе повышения квалификации.

Ориентационный этап: выявление ожиданий педагога в отношении повышения квалификации; соотнесение их с возможностями курсов и самого обучающегося, выбор формы сопровождения (индивидуальная, групповая); определение актуального направления для профессионального саморазвития, разработка программы взаимной деятельности педагога и тьютора. Важным на данном этапе является исследование проблемы, устанавливается ее аспект, и на этой основе достигается с обучающимся педагогом единое понимание проблемы, а также диагностирование затруднений и ограничений. Этап активизирующий: просвещение и активное вовлечение в педагогическую деятельность как основные формы работы педагога; расширение границ профессиональной компетентности, переход от репродуктивных способов освоения педагогического опыта к продуктивным, повышение инициативности и самостоятельности педагога в процессе выполнения программы повышения квалификации с тьюторским сопровождением. Основным «исполнителем» на данном этапе является педагог, повышающий свою квалификацию, роль тьютора сводится к организационным, конкретизирующим, консультационным, оценочным действиям. Основные направления деятельности: соотнесение с проектом программы повышения квалификации, предварительное оценивание результативности, при необходимости коррекция и уточнение ближайших итоговых действий педагога, необходимых для достижения продуктивного результата.

Тьютор конструирует модель предстоящей деятельности, выбирает способы и средства, позволяющие в заданных условиях и в установленное время достичь цели.

На данном этапе важно согласование образовательной цели с ожиданиями педагога, заключение «учебного контакта», определение конкретной стратегии профессиональной деятельности, способной изменить реальную образовательную практику, ликвидировать имеющиеся дефициты, внести коррективы [3].

Совместная деятельность с тьютором может развиваться в формате краткосрочного сопровождения, либо в формате пролонгированного сопровождения: обучение растягивается на более продолжительный период; педагогу дается время между отдельными блоками для воплощения полученных знаний и навыков на практике, осмысления опыта работы и обсуждения результатов с коллегами и тьютором. Этап отличается активностью и самостоятельностью обучающегося педагога, выраженной в критическом анализе проблемы, установлении взаимосвязей между элементами содержания и построением целостного понимания изучаемой области. Педагог реализует в образовательном процессе разработанные стратегии при прямом или косвенном сопровождении тьютора. При этом прямое сопровождение предполагает активное участие тьютора в профессиональной деятельности педагога с последующим анализом, косвенное – получение соответствующей информации от педагога. И в том, и в другом случае важным представляется детальный анализ результативности используемых стратегий и определение дальнейших перспектив профессионального роста.

Основной ролью тьютора является роль консультанта, помощника. При этом он адаптирует стандартные технологии под потребности конкретных обучающихся педагогов. По ситуации ориентируется на индивидуальное содержание практической деятельности конкретного педагога.

Коррекционно-оценочный этап: диагностика и самодиагностика динамики знаний, умений, опыта педагогической деятельности, уточнение областей успешности и нуждающихся в поддержке, составление программы коррекционных действий, уточнение доли участия тьютора в ее реализации. На данном этапе тьютор совместно с педагогом оценивает степень реализации поставленной цели, уровень удовлетворенности педагогов процессом и результатами обучения. Определяется содержание дальнейшей индивидуальной образовательной траектории педагога. Педагог сам инициирует обмен профессиональной информацией в сообществе, стремится к саморазвитию, инновационной деятельности (расширяет круг самостоятельно решаемых профессиональных задач, возглавляет проблемную группу, в конечном счете, способен заменить тьютора).

В итоге, согласно типологии педагогических взаимодействий Е.В. Коротаевой, между тьютором и курируемым педагогом устанавливаются отношения реструктивного (обеспечивающие решение тактических задач педагогического процесса) и конструктивного характера: «не только обеспечивающие целостность и с учетом ситуации «здесь и сейчас», но и создающие перспективы для развития, условия для творческого совершенствования личности».

Взаимодействия тьютора и стажера рассматривается как тьюторинг. Тьюторинг в повышении квалификации – это форма взаимодействия тьютора и слушателя (стажера), характеризующаяся профессионально и личностно-ориентированными сопровождением и поддержкой последнего, осуществляемая через ориентационный, активизирующий и коррекционно-оценочный этапы, приводящая к становлению субъектной позиции профессионала в педагогической деятельности [6].

Применение тьюторинга способствует разрешению противоречий и недостатков процесса повышения квалификации, так как содержание обучения трансформируется, обеспечивая возможность его гибкого вариативного изменения; появляется возможность перехода на вариативные дифференцированные и индивидуальные программы обучения; обучение происходит на основе деятельностного подхода, появляется возможность со- и самоуправления учебной деятельностью; взаимодействие между тьютором и педагогом становится субъект-субъектным (оба являются равноправными участниками педагогического процесса) [5].

Возникновение тьюторской позиции в системе повышения квалификации также обусловлено необходимостью методического курсового и посткурсового сопровождения слушателей с целью освоения инновационного опыта и внедрения его в профессиональную деятельность.

Эти возможности реализованы через систему стажировок на базовых площадках – ресурсных инновационных центров Свердловской области, в которых осуществляют деятельность тьюторы различных направлений.

Стажировка – форма повышения квалификации. Цели стажировки связаны с формированием и закреплением на практике профессиональных знаний; изучением и освоением передового опыта (новых практик), приобретением профессиональных и организаторских навыков, необходимых для реализации этого опыта в своей деятельности.

Тьютору как разработчику и организатору стажировки нельзя забывать о том, что педагог обладает собственными взглядами, опытом, результатами деятельности. Он не готов принять на веру всё, что ему предлагается на курсах повышения квалификации.

С одной стороны, стоят требования, предъявляемые к результатам освоения образовательной программы, с другой – успешные новые практики стажировочных площадок, с третьей – личный опыт, убеждения и личностные особенности слушателя.

Принципы стажировки педагогов (в основе лежат принципы андрагогики):

- приоритет самостоятельного обучения. Самостоятельная деятельность обучающихся является основным видом учебной деятельности;

- принцип совместной деятельности. Предусматривает совместную деятельность тьютора и стажера, а также с другими стажерами по планированию, реализации и оцениванию процесса обучения;

- принцип опоры на опыт стажера. Его жизненный (бытовой, социальный, профессиональный) опыт используется в качестве одного из источников обучения как самого стажера, так и его сокурсников;

- индивидуализация обучения. Каждый тьютор совместно со стажером, а в некоторых случаях и с другими слушателями, создает индивидуальную программу обучения, ориентированную на конкретные образовательные потребности и цели обучения и учитывающую опыт, уровень подготовки, психофизиологические, когнитивные особенности стажера;

- системность обучения. Предусматривает соблюдение соответствия целей, содержания, форм, методов, средств обучения и оценивания результатов обучения;

- контекстность обучения. Обучение, с одной стороны, преследует конкретные, жизненно важные для стажера цели, ориентировано на выполнение им социальных ролей или совершенствование личности, а с другой стороны, строится с учетом профессиональной, социальной, бытовой деятельности обучающегося и его пространственных, временных, профессиональных, бытовых факторов (условий);

- принцип актуализации результатов обучения. Предполагает безотлагательное применение на практике приобретенных стажером знаний, умений, навыков, качеств (могут быть видеопробы стажера);

- принцип элективности обучения. Предоставление стажеру определенной свободы выбора целей, содержания, форм, методов, источников, средств, сроков, времени, места обучения, оценивания результатов обучения;

- принцип развития образовательных потребностей. Оценивание результатов обучения осуществляется путем выявления реальной степени освоения учебного материала и определения тех материалов, без освоения которых невозможно достижение поставленной цели обучения. Процесс обучения строится в целях формирования у стажера новых

образовательных потребностей, конкретизация которых осуществляется после достижения определенной цели обучения;

- принцип осознанности обучения. Осмысление стажером и тьютором всех параметров процесса обучения и своих действий по организации процесса обучения;

- принцип субъектности. Содержание образования субъектно, то есть формируется не составителями программ, а самими обучающимися «здесь и сейчас», в ходе их личного движения в мире большой культуры по индивидуальным образовательным траекториям. Курс повышения квалификации – это специально организованное пространство для обмена частным знанием авторов модуля стажировки, тьюторов и стажером. Безусловно, в этом обмене участвует и частное знание других людей (удаленных в пространстве или во времени), закрепленное в артефактах культуры, в том числе и в специальной учебной литературе. Информация конкретного курса – один из элементов образовательной среды;

- принцип структурированной избыточности ресурсов. Данный принцип является необходимым условием для реализации принципа субъектности. Личное знание стажера не формируется по образовательной программе, а развивается в специально организованной избыточной образовательной среде. Такая заведомо избыточная образовательная среда дает возможность каждому стажеру накопить необходимый для развития личного знания опыт деятельности, выстроить личную образовательную траекторию.

В системе повышения квалификации тьюторское сопровождение – составная часть тьюторинга, применение которого в системе дополнительного профессионального образования обусловлено его продуктивностью для процесса повышения квалификации педагогов, которая определяется содержанием и организационно-методическим сопровождением обучения, поскольку процесс обучения становится личностно-ориентированным, траектории профессионального развития педагога (стажера) становятся более вариативными, в них учитывается специфика внешних и внутренних обстоятельств, влияющих на совершенствование профессионализма педагога; и такое развитие может продолжаться в течение всей профессиональной карьеры.

Список литературы

1. Деражне Ю. Л. Педагогические основы открытого обучения. – М., 1997.
2. Дистанционные образовательные технологии: проектирование и реализация учебных курсов / М.Б. Лебедева, С. В. Агапонов, М. А. Горюноваи др. – СПб.: БХВ-Петербург, 2010. –336 с.

3. Казакова Е. И., Галактионова Т. Г., Пугач В. Е. Основные приемы и технологии в работе тьютора. – М.: АПКиППРО, 2009. –64 с.
4. Ковалева Т. М. Организация тьюторского сопровождения в образовательном учреждении: содержание, нормирование и стандартизация деятельности тьютора// Стандарты деятельности тьютора: теория и практика: материалы всерос. науч.-метод. сем.– М.: АПКиППРО, 2009.
5. Моисеева М. В., Чернявская А.Г.и др. Основы деятельности тьютора в системе дистанционного образования. – М.: Дрофа, 2006
6. Основы андрагогики. Терминологический словарь-справочник для студентов социально-гуманитарных специальностей / Сост. В. В. Маслова – Мариуполь, 2004. –19 с.

Рецензенты:

Циовкин Ю.Ю., д.п.н., доцент кафедры педагогики и психологии ГАОУ ДПО Свердловской области «Институт развития образования», г. Екатеринбург;

Долинер Л.И., д.п.н., доцент кафедры информационных технологий ГАОУ ДПО Свердловской области «Институт развития образования», г. Екатеринбург.