



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ЕСТЕСТВЕННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ
КАФЕДРА ТЕХНОЛОГИИ И ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

Тьюторское сопровождение профессионального развития
педагогов дошкольного образовательного учреждения в условиях
реализации ФГОС дошкольного образования

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.04.01 Педагогическое образование

Направленность программы магистратуры
«Тьюторство в образовании»

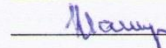
Проверка на объем заимствований:
62 % авторского текста

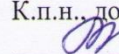
Работа рекомендована к защите
рекомендована / не рекомендована

« 09 » 11 20__ г.
зав. кафедрой Технологии и ППД

 Кирсанов В.М.

Выполнил (а):
Студент (ка) группы ЗФ-301-140-2-1
Шапкина Екатерина Владимировна



Научный руководитель:
К.п.н., доцент кафедры
 Ветхова Марина Юрьевна

Челябинск
2017

Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ Тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения....	12
1.1. Характеристика понятия «Профессиональное развитие»	12
1.2. Характеристика понятий «тьюторство» и «тьюторское сопровождение».....	24
1.3. Специфика тьюторского сопровождения педагога дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования. 31	
Выводы по главе I.	41
ГЛАВА II. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ОРГАНИЗАЦИИ Тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов дошкольного образовательного	43
2.1. Организация исследования профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения.....	43
2.2. Разработка и апробация программы тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов МАДОУ «Детский сад № 39 г. Челябинска».....	48
2.3. Анализ результатов опытно-экспериментальной работы.....	58
Выводы по главе II.....	64
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	66
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	68
ПРИЛОЖЕНИЯ	77

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. На современном этапе в связи с введением в действие Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования возникла необходимость обновления и повышения качества дошкольного образования, что в свою очередь требует новых профессиональных компетенций от педагогических работников.

Нормативные требования к профессиональной деятельности находят отражение в правовых документах федерального уровня, в первую очередь это Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, Приказ Министерства образования и науки РФ «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования от 17 октября 2013 года, Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. № 544н, утвердивший профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». Воспитатель дошкольного образования должен сегодня владеть новейшими технологиями в области обучения и воспитания детей, а также обладать широкой эрудицией, педагогической интуицией, высокоразвитым интеллектом и высоким уровнем нравственной культуры. Современная образовательная стратегия ориентирует дошкольных работников на освоение компетенций, востребованных современной практикой, привлечение в систему дошкольного образования высококвалифицированных педагогов.

В этой связи необходимым становится переосмысление как теоретических, так и практических подходов к организации процесса

профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Особую значимость в контексте данного исследования приобретают труды Н.Е. Астафьевой, С.Я. Батышева, А.П. Беляевой, В.П. Беспалько, Т.Г. Браже, С.Г. Вершловского, Я.С. Выготского, А.Л. Денисовой, Н.И. Думченко, Ю.Н. Кулюткина, Н.В. Молотковой, Э.М. Никитина, О.П. Околелова, В.Г. Онушкина, М.М. Поташника, В.А. Сластенина; Н.К. Солоповой, П.И. Третьякова, М.С. Чвановой, Н.М. Чегодаева; Т.И. Шамовой, Г.А. Шешериной и др., в которых рассматриваются методологические и теоретические основы прогнозирования, моделирования и проектирования в образовании, а также подходы к профессиональному развитию.

Проведенный анализ работ отечественных и зарубежных ученых (Е. Агаркова, А.Г. Асмолов, А.А. Бодалёв, Т.Г. Браже, К.Я. Вазина, С.Г. Вершловский, Э.Ф. Зеер, С.И. Змеев, Л.М. Митина, А.П. Ситник, А.П. Чернявская и др.) свидетельствует о большом интересе к проблеме обучения взрослых, признании, как ценности, человеческой личности, её свободного развития и саморазвития, приводящего к успешной самореализации в профессиональной деятельности. В профессиональном росте педагога важное место занимает саморазвитие и самообразование (В.И. Андреев, Ю.К. Бабанский, Т.И. Ильина, В.Г. Маралов, Л.М. Митина, Е.П. Милашевич и др.)

Проблема тьюторского сопровождения рассматривается в работах Г.М. Беспаловой, С.В. Дудчик, Т.М. Ковалевой, Н.В. Рыбалкиной, П.Г. Щедровицкого и др.

Анализ литературных источников показал, что по проблеме тьюторства накоплен определенный научный фонд: изучены возможности тьюторства в высшей школе (А.Б. Вифлеемский, Т.М. Ковалева и др.), в дистанционном образовании (Л.В. Бендова, Ю.Л. Деранже, С.А. Щенников и др.); обоснована роль тьютора в области обучения (Г.М. Беспалова, С.В.

Дудчик, С.П. Кузьмин и др.); рассмотрено тьюторство как технология сопровождения учащегося в системе предпрофильной подготовки и профильного обучения (Т.П. Афанасьева, В.И. Ерошин, Н.В. Немова, Т.И. Пуденко и др.); определена роль тьюторского сопровождения ребенка в предшкольном образовании (И.Э. Куликовская, Р.М. Чумичева и др.).

Вместе с тем, ещё не разработана целостная система тьюторского сопровождения профессиональным развитием педагогов в условиях дошкольного образовательного учреждения, которая бы соответствовала идеям модернизации образования, недостаточно представлены механизмы профессионального развития педагогов дошкольных образовательных учреждений. Решением обозначенной проблемы может стать, на наш взгляд, тьюторское сопровождение профессионального развития педагогов, что и определило актуальность темы нашего исследования: «Тьюторское сопровождение профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации ФГОС дошкольного образования».

Таким образом, анализ научной литературы и эмпирической работы с педагогами свидетельствует о наличии противоречий:

- между возросшими требованиями к педагогическим кадрам как основному ресурсу модернизации образования и неразработанностью методологических основ построения системы профессионального развития с учетом индивидуальных потребностей и педагогического опыта конкретного педагога;

- между объективно существующей необходимостью в профессиональном развитии педагогов и недостаточной разработанностью условий и средств его осуществления в дошкольном образовательном учреждении;

- между признанием технологии тьюторского сопровождения как эффективного способа реализации принципов открытости, вариативности и индивидуализации образования и недостаточным использованием данной

технологии в профессиональном развитии педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Данный комплекс противоречий определил выбор проблемы исследования - каковы педагогические условия и средства будут обеспечивать эффективную реализацию технологии тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов в дошкольном образовательном учреждении?

Цель исследования: разработать программу тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения и экспериментально проверить ее эффективность.

Объект исследования: профессиональное развитие педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Предмет исследования: технология тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Гипотеза исследования: тьюторское сопровождение профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения будет эффективным, если:

- определены условия, средства построения и реализации тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения;
- разработана программа тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения;
- основополагающим принципом станет ориентация на образовательный запрос конкретного субъекта с учетом государственного и общественного заказа в профессиональном развитии педагога дошкольного образовательного учреждения.

В соответствии с выделенными противоречиями, целью и гипотезой определены задачи исследования:

1. Выявить сущность понятия профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения, выявить факторы, критерии и показатели исследуемого процесса.

2. Разработать программу тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения, ориентированную на профессиональное развитие педагогов и определить условия ее реализации.

3. Экспериментально апробировать разработанную программу тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения и определить ее эффективность.

Теоретической основой исследования выступают: концепции непрерывного образования (С.Г. Вершловский, М.Т. Громкова, С.И. Змеев, А.А. Касьян, И.А. Колесникова, Н.В. Кузьмина, А.М. Новиков, В.И. Подобед) и профессионального развития педагога (Г.А. Игнатьева, А.К. Маркова, Л.М. Митина, В.И. Слободчиков);

- принципы профессионального образования и образования взрослых (Б.Г. Ананьев, В.А. Глуздов, Н.М. Зверева, Т.А. Иванова, И.А. Колесникова, Ю.Н. Кулюткин, Е.Н. Перевощикова, Ф.В. Повshedная, О.А. Сафонова, В.А. Слостенин, Г.С. Сухобская);

- концепции современных образовательных технологий и подходы к их описанию и классификации (В.Г. Беспалько, В.В. Гузеев, Л.В. Загрекова, М.В. Кларин, В.В. Николина, Г.К. Селевко, А.В. Хуторской).

Методологическую основу исследования составили идеи личностно-ориентированного подхода к обучению взрослых (Е.В. Бондаревская, В.Ю. Кричевский, С.В. Кульневич, И.А. Якиманская и др.); идеи деятельностного подхода (И.А. Зимняя, А.В. Карпов, А.Н. Леонтьев, А.В. Петровский, В.Д. Шадриков и др.); идеи компетентностного подхода к профессиональному развитию и обучению взрослых (В.А. Болотов, И.А.

Зимняя, В.А. Исаев, Дж. Равен и др.), идеи акмеологического подхода (А. В. Андриенко, О. С. Анисимов, Е. Н. Богданов, А. А. Бодалев, А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, А. А. Реал, А. П. Ситников, И. В. Сушко и др.)..

В исследовании использовались следующие методы: теоретические (анализ синтез данных философской, социологической, психологической и педагогической литературы; концептуальный анализ выполненных ранее диссертационных исследований по указанной проблеме); эмпирические (включенное наблюдение; изучение и обобщение педагогического опыта; анализ собственной педагогической деятельности, анкетирование; метод экспертных оценок; опытно-экспериментальная работа, метод самооценки, изучение документации); математико-статистические методы обработки данных, полученных в ходе исследования, их качественный анализ, графическая интерпретация.

База исследования. Опытно-экспериментальная работа проводилась с педагогами Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 39 г. Челябинска».

Исследование проводилось в несколько этапов.

На первом этапе (2015-2016 гг.) изучалась и анализировалась отечественная и зарубежная научно-педагогическая литература по проблемам профессионального развития педагогов, документы федерального уровня по проблеме модернизации образования; диссертационные работы, сопряжённые с темой диссертационного исследования; формулировались противоречия; уточнялись методологические основы исследования, цель; определялись объект и предмет исследования.

На втором этапе (2016-2017 гг.) определялись основные методы исследования; проводилось исследование уровня профессионального развития педагогов в естественных условиях для участников эксперимента и параллельно формулировалась рабочая гипотеза, задачи и программа

тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения; уточнялись педагогические условия, средства способствующие профессиональному развитию; осуществлялась апробация программы тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения.

На третьем этапе (2017-2018гг.) проводилась экспериментальная проверка результативности программы тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов дошкольного образовательного; обработка результатов экспериментального исследования; формулировались теоретические и практические выводы; оформлялось диссертационное исследование.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечиваются многоаспектным анализом проблемы, включающим обращение к смежным дисциплинам (психология, социология, философия), логичностью общей структуры исследования; комплексом теоретических и эмпирических методов исследования, адекватных цели и задачам исследования, широкой базой исследования, систематической обработкой и сравнением результатов; внедрением полученных результатов в практику деятельности образовательных учреждений; личным участием автора в экспериментальном исследовании.

Научная новизна исследования заключается в том, что

- определена структурно-содержательная характеристика тьюторского сопровождения, ориентированного на профессиональное развитие педагогов дошкольного образовательного учреждения;

- разработана и научно обоснована программа тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения, представляющая собой систему взаимосвязанных компонентов, основанная на личностно-ориентированном, деятельностно-ориентированном, компетентностно

и вариативном подходах, уточнены и обоснованы принципы сопровождения профессионального развития;

- выявлен и раскрыт комплекс педагогических условий тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов: активизация потребности в профессиональном саморазвитии через диагностику профессиональных затруднений; фиксирование достижений педагога в специальной тетради сопровождения; целенаправленное профессиональное самообразование педагога; мониторинг профессионального развития педагога.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что:

- уточнены понятия «профессиональное развитие», «тьютор», «тьюторское сопровождение» применительно к профессиональному развитию педагогов дошкольного образовательного учреждения,

- разработана программа тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения, положения которой дополняют теорию непрерывного профессионального внутрифирменного образования.

Практическая значимость исследования заключается в том, что:

- разработанная программа тьюторского сопровождения способствует профессиональному развитию педагогов дошкольного образовательного учреждения;

- материалы исследования (программа тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения, диагностический инструментарий) могут быть применены в качестве методических рекомендаций для разработки нового содержания и средств профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения;

- разработанное методическое обеспечение технологии тьюторского сопровождения, ориентированного на профессиональное развитие педагогов дошкольного образовательного учреждения, способствует

решению задачи повышения эффективности профессионального внутрифирменного образования педагогов.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись посредством:

- публикаций результатов исследования;
- выступление на педагогических советах (2015-2017 гг.);
- участие в Межрегиональном конкурсе тьюторских практик (Челябинск, 2017 г.);
- обсуждение результатов работы на методологических семинарах по актуальным проблемам образования (Челябинск, 2015 – 2017 гг.).

Структура диссертации включает в себя: введение, две главы, заключение, список используемой литературы и приложения.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ТьюТОРСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1.1 Характеристика понятия «профессиональное развитие»

Развитие является процессом и результатом внутренних качественных и количественных изменений физических и духовных сил человека (физическое развитие, социальное, психическое, духовное). Это процесс, в котором постепенное накопление количественных изменений приводит к проявлению качественных. Является процессом обновления, рождения нового и отмирания старого, развитие противоположно регрессу, деградации.

Развитие человеческого потенциала является доминирующим и ориентировано на повышение качества жизни, расширение возможностей человека во всех областях. Преобладающей является способность быть субъектом своего развития, самостоятельно находить решения значимых проблем в быстро меняющихся условиях жизни.

Проблема развития личности имеет высокую социальную значимость, в связи с этим, неизменно находится в центре внимания и пробуждает интерес не только у общественности, но и у ученых всего мира.

Одной из основных областей развития человеческих ресурсов многие специалисты считают профессиональное развитие личности, которое обычно отождествляют с прогрессивным развитием человека: созреванием, формированием, самосовершенствованием, саморазвитием[39, с.38].

Существует множество определений рассматриваемого понятия, которые дополняют друг друга. «Профессиональное развитие» включает в себя осуществление профессионального выбора, линию построения

карьеры, наличие профессиональных достижений, удовлетворенность от процесса и результатов труда, смена или стабильность рабочего места, профессии.

В *экономике и социологии* труда профессиональное развитие является синонимом развитию трудового потенциала (или развитие персонала) – это систематический поиск, направленный на улучшение функционирования организации путем повышения ценности трудового потенциала персонала[32, с.40].

Современный специалист должен обладать широкой эрудицией, стратегическим мышлением, предприимчивостью, высокой культурой. Это является основными требованиями непрерывного развития персонала, т.е. проведения мероприятий, способствующих полному раскрытию личного потенциала специалистов и росту их способности вносить ощутимый вклад в деятельность организации.

«Профессиональное развитие представляет собой процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач» [45, с.59].

В настоящее время проблема профессионального развития притягивает внимание многих исследователей.

В *психологии* под развитием человека понимается процесс изменений в сознании и поведении индивида: качественные перестройки в психических процессах и их взаимосвязях, появление новых мотивов и интересов, способствующих обретению новых психических свойств[40, с. 78].

Многообразие концепций и теорий профессионального развития привело к существованию различных его определений. Л.И. Анцыферова считает развитие «основным способом существования личности: психическое и социальное становление личности не ограничено какими-то определенными отрезками времени. Оно осуществляется на всех этапах жизненного пути человека. Период зрелости не может рассматриваться как

конечное состояние, к которому направлено развитие и которым оно завершается. Наоборот, чем более зрелой в социальном и психологическом смысле становится личность, тем более возрастает ее способность к дальнейшему развитию» [21, с.45].

Если обратиться к педагогике, то профессиональное развитие рассматривается как процесс решения профессионально значимых задач – познавательных, коммуникативных, морально-нравственных. В ходе этого процесса педагог овладевает необходимым комплексом связанных с его профессией деловых и нравственных качеств. Ученые, которые занимаются проблемой профессионального развития, отмечают, что развитие профессионала происходит в результате систематического усовершенствования, расширения и подкрепления спектра знаний; развития личностных качеств, необходимых для освоения новых профессиональных знаний, навыков и умений (Е.Климов). Именно поэтому профессиональное развитие в педагогике связывают не с формальностью или обязанностью, а образом мышления, полезной привычкой. В связи с этим, в последнее время говорится о необходимости профессионального развития в течение всей жизни. В основе понятия Л.М. Митиной заложены личностные качества субъекта. Профессиональное развитие рассматривает как рост, становление, интеграция и реализация его личностных качеств в профессиональном труде и, главное, – активное качественное преобразование своего внутреннего мира, приводящее его к творческой реализации в профессии.

В.И. Слободчиков в своих исследованиях отмечает, что «развитие» подразумевает в себе как минимум три процесса: становление, формирование, преобразование. Становление является «переходом от одного определенного состояния к другому – более высокого уровня; единство уже осуществленного и потенциально возможного». Формирование – это оформление («обретение формы») и совершенствование; единство цели и результата развития. Оно преимущественно относится к социально-культурным структурам.

Преобразование представляет собой саморазвитие и смену основного жизненного вектора, кардинальное изменение преимущественно относится к духовно-практическим структурам [65, с. 29].

Профессиональное развитие личности Э.Ф.Зеер видит как «развитие личности в процессе выбора профессии, профессионального образования и подготовки, а также продуктивного выполнения профессиональной деятельности» [27, с.79]. Дополняет данное определение, включая такие показатели, как формирование профессиональной направленности, компетентности, социально значимых и профессионально необходимых качеств и их интеграцию, готовности к непрерывному профессиональному росту, поиску оптимальных приёмов качественного и творческого выполнения деятельности в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями человека. Постоянный процесс становления - черта характерная психологической организации личности и одно из обязательных условий её способности к непрерывному развитию.

Педагогика рассматривает профессиональное развитие как процесс решения профессионально значимых задач – познавательных, коммуникативных, морально-нравственных, в ходе которого специалист овладевает необходимым комплексом связанных с его профессией, деловых и нравственных качеств [39, с.49]. Во время развития личности осуществляется и становление её целостности. По мнению К. М. Левитана, целостность представляет собой направленность, которая обеспечивает непрерывность, преемственность всех периодов развития личности, а также раскрытие и проявление необходимых отсутствующих до этого качеств личности.

В.В. Игнатова рассматривает сущность профессионального развития, как «непрерывный процесс накопления и проявления «потенциального» в личности (единство возможного и осуществленного, потенциального и актуального), способствующий расширению и углублению ее связей с окружающим миром, обществом, другими людьми, самим собой и

обеспеченный наследственными, психологическими, социальными и педагогическими факторами». Путь «становления личности» обеспечивается «воспитанием, обучением, образованием, самообразованием, педагогической поддержкой, сопровождением, коррекцией, организованной социализацией» [58, с.48].

Проблема становления и развития человека как профессионала в деятельности исследуется наукой – *акмеологией*, центральным понятием которой является «созидание» ведущей деятельности. Условием продуктивной созидательной деятельности современного человека является образование и формируемый на основе образования профессионализм личности, деятельности, индивидуальности в решении практических и теоретических, специальных и профессиональных задач.

Среди группы содержательных подходов к профессиональному развитию педагога наиболее полно в психолого-педагогической литературе представлен акмеологический подход (А. В. Андриенко, О. С. Анисимов, Е. Н. Богданов, А. А. Бодалев, А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, А. А. Реал, А. П. Ситников, И. В. Сушко и др.).

Авторы акмеологической концепции профессионального развития отмечают, что профессионализм личности достигается в процессе формирования профессионально важных способностей, развития личностно-деловых качеств, расширения пространства личности, ее профессионального и нравственного «обогащения», рефлексивной организации, рефлексивной культуры, творческого и инновационного потенциала, мотивации достижений, раскрытия творческого потенциала и наличия сильной и адекватной мотивации. Акмеологи подчеркивают, что, даже достигнув высокого уровня профессионализма, специалисты не перестают развиваться. Базовым понятием в акмеологии является понятие «ак-ме» (от греч. «акме» - вершина, цветущая пора) - высшая точка, период расцвета личности, наивысших ее достижений, когда проявляется зрелость личности во всех сферах.

Сущность акмеологического подхода заключается в рассмотрении факторов и условий, способствующих или препятствующих самореализации и самоактуализации творческого потенциала человека, в определении в качестве основы профессионального развития личности. Акмеологический подход базируется на методах, включающих применение методов самоощущения, самонаблюдения, самопознания, самооценки, самоанализа, саморефлексии.

Сущность акмеологического подхода относительно профессионального развития педагога определяется тем, что на передний план выходят стороны и уровни профессионализма педагога, а также условия и закономерности достижения профессиональных вершин профессиональной зрелости личности педагога. [48, с. 135].

Средствами реализации акмеологического подхода к профессиональному развитию педагога выступают профессиональные и психологические технологии, осваивая которые, педагог овладевает акмеологической культурой и достигает вершин своей профессиональной успешности. В частности, рассматривая методические основания методологии акмеологии, А. А. Деркач и В. Г. Зазыкин утверждают, что профессиональное мастерство можно рассматривать прежде всего как владение комплексом продуктивных психотехнологий и технологий профессиональной деятельности. С технологической точки зрения средства акмеологического воздействия отличаются значительным разнообразием. Это могут быть специальные тренинги, практикумы, деловые или ролевые игры, индивидуальная работа по саморазвитию с помощью специальных программ или методик» [48, с. 105]. Таким образом, в целом, можно констатировать, что акмеологические средства профессионального развития педагога опираются на широкое использование психологических методов. Например, типичная акмеограмма как метод работы с педагогом включает характеристику образа «Я», характеристики направленности, уровень саморегуляции, характерологические особенности личности и др.,

учитывают закономерности профессионального развития. На наш взгляд, применение акмеологических средств для решения практических задач профессионального развития педагогов будет результативным в том случае, если оно опирается на основательную психологическую основу. Сложность использования акмеологических средств заключается именно в трудоемкости методов, опирающихся на психодиагностику, так как работать с ними под силу только специалисту в области психологии, что представляется достаточно затруднительным в условиях образовательного учреждения. Тем не менее, некоторые акмеологические средства (например, овладение технологиями профессиональной деятельности, психологические тренинги) широко и успешно используются на практике, о чем свидетельствуют многочисленные диссертационные исследования, посвященные реализации акмеологического подхода к проблеме профессионального развития (О. С. Анисимов, Н. В. Васина, Л. И. Ермаченко, Л. В. Кандыбович, Г. Е. Пазекова, И. А. Сушко и др.).

Проанализировав приведенные выше мнения исследователей можно говорить о том, что в представленных ими определениях сущности профессионального развития прослеживается сходство мнений по вопросу его рассмотрения как непрерывного процесса, ведущего к личностным изменениям и формированию профессиональных качеств.

Суммируя различные взгляды на данную проблему, категорию профессионального развития можно определить, как процесс закономерного изменения, включающий количественные и качественные преобразования в профессиональной деятельности в контексте жизненного развития.

Современные преобразования в российском обществе побуждают необходимость постоянной модернизации, обеспечивающей качество специалистов системы образования. Определяющим фактором успешности прогресса является уровень профессиональной подготовки педагогических кадров. В государственной Концепции модернизации образования предусматривается значимость соответствия профессиональной подготовки

и уровня профессионального развития специалистов в области образования профессиональному стандарту и реальным потребностям общества, государственному и социальному заказу и потребностям адресатов образовательных услуг. Таким образом, задается определенная координатная плоскость профессионального развития современного педагога. Научно-теоретический анализ исследований в области психологии педагогической деятельности и ее субъекта, фундаментальные работы в этом направлении представлены в теории психологии XX века. Это приводит к определенному дефициту и актуализации проблемы разработки теории и практики профессионального развития педагога XXI века, составление его психологического портрета, выявление и типологизацию ресурсов и рисков профессионализации.

Научно-теоретический анализ показывает, что в основу моделирования профессионального развития педагога целесообразно вкладывать определенную систему принципов. Принцип личностного и профессионального развития, подчеркивающий системность и взаимообусловленность личностно-профессионального роста педагога. Педагог, погружаясь в поле профессиональных связей, смыслов, ценностных ориентиров, осваивая модели поведения, корректируя самосознание и свои характеристики и свойства, преобразовывает собственную личность.

В целостном процессе профессионального развития можно выделить различные стадии: ознакомление, адаптация, идентификация, индивидуализация, аккумуляция опыта и компетенций, кризиса, перехода на новый уровень профессионально-личностного функционирования. При этом необходимо отметить, что динамичность преобразований контекста, в который погружена деятельность педагога сегодня, подразумевает преемственность, последовательность и систематичность самообразования, обучения и совершенствования.

В профессиональном развитии педагога правомерно выделить когнитивный, личностный, ценностно-смысловой, преобразующий и прогностический компоненты. Когнитивный компонент связан с расширением теоретических и методологических знаний, необходимых для эффективного решения педагогических задач в условиях инновационной профессиональной деятельности, а также выбирать методы и способы продуктивного педагогического взаимодействия в контексте субъект-субъектной парадигмы образования. Личностный компонент совмещает развитие внутренней мотивации, заинтересованности и субъектную позицию в профессиональной деятельности. На первый план выдвигается развитие субъектности, личностного потенциала, оттачивание профессиональной Я-концепции и образа «Я-педагог», а также формирование профессионально-значимых качеств, проявление которых обеспечивает достижение высоких результатов в педагогической деятельности. Для современного педагога необходим высокий уровень развития способности к преодолению когнитивных трудностей, самостоятельность выбора технологии и конкретных образовательных техник. Преобразующий компонент в системе профессионального развития характеризуется усвоенными принципами и способами преобразующей активности в профессиональной сфере, рефлексивными умениями выявления и формулирования проблемы роста, целеполаганием и планированием собственного продвижения. Прогностический компонент обеспечивает осознанный переход от абстрактного роста к конкретному представлению о результатах и эффектах, к пониманию и вербализации конкретных стратегий и технологий достижения поставленных целей самосовершенствования. Профессиональное развитие педагога поэтапный, системный, планомерный процесс, который предполагает качественное преобразование содержательных и инструментальных характеристик его личности. Здесь важен уровень осмысления своей миссии, назначения, сущности инноваций в сфере образования, сущности и социальной

значимости педагогической деятельности, целей, задач, содержания, новых форм и методов обучения. Большое значение на данном этапе имеет конкретизация и адекватность представлений, что обеспечивает подготовку деятельности и рефлексию имеющегося опыта, адаптации собственных возможностей. На всех этапах профессионального развития одной из главных задач является формирование у педагога ценностной установки как лично значимой цели, понимание необходимости самообразования, стремления к творчеству за счет рефлексии ресурсов и рисков, построение траектории развития. Профессиональная среда, как компонент роста педагога, должна быть побуждающей к креативности, требующей активизации процесса перехода от внешних целей к лично значимым. В настоящее время в российской системе образования целенаправленно создаются различного рода проекты, направленные на поддержку инициативы педагогов, связанной с профессиональным развитием. Здесь должен реализовываться следующий алгоритм: постановка и осознание → пробуждение интереса → поддержка → наличие ресурсов → цели → оценка → презентация в значимой среде → связи. На каждом из этапов прохождения алгоритма актуализируется внешняя и внутренняя активность субъекта и он имеет возможность отслеживать логику собственного продвижения. Необходимым условием продуктивности является предоставление возможности для обобщения и трансляции полученного опыта, самоизменений, что позволяет поддерживать заинтересованность в получении результата.

Психологи доказывают связь преодоления барьеров профессионального развития и творческой, активной позиции педагога, его креативности, готовности изменяться, проявлять гибкость поведения и критичность мышления. Э.Ф. Зеер и А.Ю. Попова эмпирически показали влияние уровня креативности педагогов на степень их профессионального выгорания и преодоление его эффектов [24, с. 21].

В работах Э.Э. Сыманюк синдром выгорания относится к феноменам личностной деформации субъектов профессиональной деятельности, являясь внутренним, психологическим барьером профессионального развития. Психологические барьеры возникают как правило в ситуациях профессионального кризиса, профессиональной дезадаптации и стагнации. Синдром выгорания объединяет эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений (С. Maslach, S. Jackson). С точки зрения Э.Ф. Зеер и А.Ю. Поповой, креативность является частью личностного потенциала, ресурсом человека. Креативность проецируется в конструктивном, инновационном мышлении и нестандартном поведении [97, с. 219].

Непрерывность профессионального развития является необходимой для профессионального и личностного индивидуального опыта педагога. В связи с этим, в системе дошкольного образования, особое внимание необходимо уделить профессиональному развитию педагогов. Профессиональное развитие — это активное качественное преобразование педагогом своего внутреннего мира, внутренняя детерминация активности педагога, приводящая к принципиально новому способу профессиональной жизнедеятельности [44, с.49].

Фактором профессионального развития является внутренняя среда личности, ее активность, потребность в самореализации. Объектом профессионального развития и формой реализации творческого потенциала человека в профессиональном труде являются интегральные характеристики его личности: профессиональная направленность, профессиональная компетентность и эмоциональная (поведенческая) гибкость [62, с.3-4].

Исходя из анализа современных исследований видно, что для успешной педагогической деятельности, специалист должен обладать такими профессиональными навыками как профессиональная готовность,

педагогическая компетентность, профессиональное самосознание, готовность к педагогической деятельности, педагогическое общение, профессиональное саморазвитие, стремление к повышению квалификации.

В процессе профессионального развития педагог дошкольного образовательного учреждения достигает большего успеха в своей деятельности, его работа становится более высокоэффективной, повышается уровень его профессионализма. Исходя из анализа современных исследований видно, что для успешной деятельности педагог должен осознавать и усваивать представления современного общества о предъявляемых к нему требованиях, стремиться к постоянному профессиональному развитию и саморазвитию, к обеспечению высокого уровня образования обучающихся. В процессе профессионального развития педагог реализуется в системе образовательной среды.

1.2. Характеристика понятий «тьюторство» и «тьюторское сопровождение»

Понятия «тьюторство», «тьюторское сопровождение» не являются в строгом смысле слова новыми для современного образования. Тьюторство как оригинальная философия образования и ведущий способ организации образовательной системы берет начало в средневековых европейских университетах XII – XIV веков. В качестве же особой педагогической позиции, а затем и должности, оно оформляется в известнейших древнейших университетах-городах Великобритании: сначала в Оксфорде, чуть позже в Кембридже.

Тьютор («tutor» в переводе с английского) – педагог-наставник. Этимология этого слова (лат. *tueor* – заботиться, оберегать) 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*).

В средневековых университетах тьютор выполнял наставническую функцию по отношению к менее опытным обучающимся, ориентируя свою деятельность на определенный тип духовной практики. Далее тьютор превращается в ассистента, и его функции сужаются до локально-методических. Наконец, сегодняшние университеты нового типа, определяемые как проектно-исследовательские, выделяют в качестве главной ценности образования умение работать с управляемым будущим. Здесь вновь становится востребованной тьюторская деятельность, где тьютор начинает выступать как разработчик образовательных проектов или программ или как консультант в сфере образовательных услуг, совмещая позиции наставника, ассистента и проектировщика.

На сегодняшний момент нет однозначной трактовки понятия «тьютор». Исследование различных подходов к понятию «тьютор» позволяет сделать вывод о том, что применительно к системе педагогического образования существуют разные определения этого явления.

Тьютор - это преподаватель-консультант, наставник, партнер обучающихся взрослых, обеспечивающий сопровождение индивидуальной образовательной программы учителя в системе повышения квалификации.

Тьютор - наставник, куратор обучающегося, помогающий ему в организации своего образования. Тьютор в дистанционном обучении может быть очным или удаленным от обучающихся, помогающий ему выстраивать индивидуальную траекторию своего дистанционного образования.

Тьютор организует эффективное профессиональное развитие, проводит семинары и консультирует педагогов, оказывает своевременную помощь в построении индивидуальной программы профессионального развития, помогает определить внешние и внутренние ресурсы для достижения поставленных результатов, создание мотивации к реализации личностного потенциала.

По мнению Ю.Л. Деражне, «тьютор в системе образования является важнейшим системообразующим компонентом, выполняя функции преподавателя, консультанта, методиста и наставника» [13, с. 5].

С.И. Змеев считает, что «тьютор – это наставник, член контингента обучающихся взрослых людей, осуществляющий постоянную помощь одному или нескольким взрослым».

В монографии С.А. Щенникова понятие «тьютор» определяется 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. В задачи тьютора входят:

методическая подготовка и проведение занятий – практикумов (тьюториалов); помощь в самообразовании; консультации и другие формы психологической и педагогической поддержки; индивидуальная помощь в решении профессиональных или личных проблем, связанных с профессиональным развитием; профессиональная ориентация и консультирование по вопросам карьеры. Актуальные роли тьютора – дидактические, организационные, маркетинговые, консультационные, лидерские».

Тьютор – исторически сложившаяся особая педагогическая позиция, которая обеспечивает разработку индивидуальной образовательной программы и сопровождает процесс индивидуального образования. Тьютор не передает знания, а помогает их приобретать, сопровождая процесс индивидуализации. Создавая открытую образовательную среду, тьютор помогает своему подопечному решать реальные проблемы в своей деятельности.

Тьюторство – это особая педагогическая технология, часть рефлексивной системы управления развитием личности, процессом и результатом его образования, так как в тьюторской модели, в отличие от традиционной, процессы обучения, социальной практики и образовательной рефлексии, с признанием ведущей функции процесса образовательной рефлексии, это основной ресурс реализации принципа индивидуализации в обучении на всех ступенях образования [Ковалева бол].

Профессия «Тьютор» в России появилась и получила свое распространение в процессе общественного развития, в связи с необходимостью перехода российского общества на стадию информационного, постиндустриального общества. В настоящий момент идет становление полного цикла воспроизводства профессии «Тьютор», включающего в себя:

1. Разработку и утверждение профессионального стандарта тьюторской деятельности.

2. Разработку и внедрение в образовательную практику образовательного стандарта подготовки тьюторов в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования.

3. Профессиональную образовательную подготовку тьюторов в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования.

4. Процедуру оценки и сертификации профессиональных тьюторских квалификаций. По классификации профессий Холланда профессию «Тьютор» можно отнести к типу социальных профессий, профессий, связанных с организацией самого тесного взаимодействия с социумом.

Предметом организации тьютором взаимодействия тьюторанта с социальной средой является образование, формирование собственного образа, разработка и реализация индивидуальной образовательной программы разного масштаба и формата. При этом социальная среда, отдельные её компоненты рассматриваются и тьютором, и тьюторантом как потенциально богатые образовательные ресурсы.

Одна из ведущих задач тьютора – раскрыть ресурсный потенциал социальной среды для тьюторанта. Чем принципиально отличается профессиональная тьюторская деятельность от других социально-педагогических профессий? В чем её сущность? В общих чертах можно отметить следующее: традиционные социально - педагогические профессии направлены в большей степени на усвоение норм, на интериоризацию культурного, социального опыта, знаний и т.д. Представители профессии «Тьютор» – создают среду, условия для освоения нового, для работы с непознанным, с неопределенностью, с инновациями.

Прежде всего, обратим внимание, что профессия «Тьютор» изначально рассматривается нами как профессия педагогическая. Следовательно, согласно принимаемому профессиональному стандарту тьюторской деятельности профессиональная тьюторская деятельность помещена в рамки вида экономической деятельности «Образование». Область профессиональной деятельности тьюторов - образование, социальная сфера, культура. Профессиональный тьютор это как правило человек, получивший высшее профессиональное образование.

Конкретные виды профессиональной деятельности, которые должен и может осуществлять профессиональный тьютор укладываются в более ёмкое понятие, комплексную профессиональную деятельность, называемую «осуществление тьюторского сопровождения образовательной деятельности тьюторантов».

Тьюторское сопровождение образовательной деятельности, профессионального развития осуществляет тьютор, который профессионально подготовлен и способен эффективно решать профессиональные задачи в соответствии с профильной тьюторской направленностью образовательной программы и видами профессиональной деятельности.

В качестве основных видов деятельности тьютора выделяют следующие:

-образовательная деятельность – деятельность по непосредственному осуществлению образовательного процесса и управлению качеством образования;

-методическая деятельность – деятельность, касающаяся методического сопровождения образовательного процесса; деятельность по созданию учебных материалов и средств обучения;

-административная деятельность – деятельность по осуществлению и управлению документооборотом, связанным с регистрацией, оформлением

и непрерывным сопровождением обучающихся на протяжении всего цикла образования;

-маркетинговая деятельность – деятельность по управлению отношениями с обучающимися – потребителями услуг системы дополнительного педагогического образования;

-информационная деятельность – деятельность по созданию, поддержке

-развитию образовательных технологий для системы дополнительного педагогического образования.

1.3. Специфика тьюторского сопровождения педагога дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования

Современные подходы к профессиональному развитию предусматривают необходимость учитывать требования мировой образовательной системы, в том числе и повышение научно-исследовательского уровня специалиста в области образования. Основным механизмом решения такой задачи, по мнению В.И. Богословского, является включение субъектов образовательного процесса всех уровней в научно-исследовательскую деятельность и реализация в этой среде комплексного научного сопровождения [3, с.36].

Тьюторское сопровождение – это особый тип сопровождения образовательной деятельности человека в ситуациях неопределенности выбора и переходах по этапам развития, в процессе которого тьюторант выполняет образовательные действия, а тьютор создает условия для его осуществления и осмысления (Е.А. Суханова, А.Г. Чернявская).

Огромная вариативность траекторий, сценариев образования, образовательной деятельности затрудняет ее полноценное сопровождение. Следует также иметь в виду значительное социальное расслоение, низкий уровень социальной защищенности и т.д.

«Толковый словарь» Ожегова содержит следующее определение слова «сопровождать»: «сопровождать – значит следовать рядом, вместе с кем-либо в качестве спутника или провожатого». Сохраняя этимологический смысл термина «сопровождение» дадим следующее определение: тьюторское сопровождение - это движение тьютора вместе с изменяющейся личностью тьюторанта, рядом с тьюторантом,

разрабатывающим и реализующим свою индивидуальную, персональную индивидуальную образовательную программу, осуществление своевременной навигации возможных путей, при необходимости – помощь и поддержка.

Философским основанием системы сопровождения педагога является концепция свободного выбора как условия развития. Исходным положением для формирования теоретических основ тьюторского сопровождения стал личностно ориентированный подход, в логике которого развитие понимается нами как выбор и освоение педагогом тех или иных инноваций, образовательных путей. Естественно, каждая ситуация выбора порождает множественность вариантов решений, опосредованных социально - экономическими условиями.

Сопровождение может трактоваться как помощь педагогу в формировании ориентационного поля развития, ответственность за действия в котором несет он сам.

Цель тьюторского сопровождения - полноценная реализация образовательного потенциала личности, потенциала саморазвития, самоактуализации через образование и удовлетворение потребностей педагога в деятельности.

Главное - помочь педагогу реализовать себя в образовательной деятельности.

Выделим основные концептуальные положения тьюторского сопровождения:

- наличие социально-экономических условий для того, чтобы педагог мог осуществить себя в образовании;
- признание права на самостоятельный выбор способов реализации своих образовательных прав, прав на образование и культурное развитие;
- принятие педагогом всей ответственности за качество собственного образования, за качество разработки и реализации ИОП;

- гармонизация внутреннего психического развития и внешних условий образовательной деятельности.

Функции тьюторского сопровождения:

- информационно-аналитическое сопровождение отдельных этапов образовательной деятельности, разработки и реализации ИОП

- проектирование и самопроектирование сценариев собственного образования;

- развивающая диагностика образовательных потребностей, возможностей и перспектив тьюторанта;

- содействие в антропологическом развитии тьюторанта с целью успешной реализации ИОП, в том числе через тренинги личностного и профессионального развития и саморазвития;

- технологий формирования тьюторской аутокомпетентности, самокомпетентности;

- тьюторская навигация и консультирование по проблемам образования, разработки и реализации ИОП;

- обсуждение с тьюторантом альтернативных сценариев образовательной деятельности;

- ретроспекции образовательной деятельности (метода психобиографии);

- организация рефлексии;

- тренинги самоуправления, саморегуляции эмоционально-волевой сферы и самовосстановления личности.

Одна из главных задач тьюторского сопровождения - не только оказывать своевременную помощь и поддержку педагога в образовании, но научить самостоятельно преодолевать трудности этого процесса, ответственно относиться к своему становлению, помочь педагогу стать полноценным субъектом своей образовательной, профессиональной, гражданской жизни.

Тьюторское действие, как цельная единица профессиональной деятельности, включает в себя три этапа:

1) создание тьютором «избыточной» образовательной среды, прежде всего за счет раскрытия тьютором образовательного потенциала окружающего социума, его собственно социальной, инфраструктурной, культурно-предметной составляющей, а также раскрытие и использование собственного антропологического образовательного потенциала.

2) навигация образовательного маршрута тьютором и/или самим тьюторантом, - стратегирование (обсуждение возможности разных масштабов действия тьюторанта). Полнота тьюторского действия задается ресурсной схемой тьюторского действия (социальный, культурно-предметный и антропологический векторы ресурсного расширения).

В качестве механизма профессионального развития педагога дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации ФГОС дошкольного образования выступает технология тьюторского сопровождения, предполагающая организацию целенаправленного взаимодействия тьютора и обучающихся педагогов на основе последовательной смены видов деятельности от проектирования дидактического комплекса до построения индивидуальных образовательных маршрутов и получения эффекта профессионального развития педагога.

Несмотря на то, что проблема организации различных видов сопровождения профессионального развития педагога оказывается в центре внимания многих современных исследователей, тьюторское сопровождение педагога дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации ФГОС дошкольного образования носит стихийный характер. Возникла необходимость разработки технологий, специализирующихся на проектном и экспертно-консультационном сопровождении педагогов, оказывающей аналитическую, организационно-

управленческую и научно-методическую поддержку формирования профессионального развития.

Как показано в исследовании Г.А. Игнатъевой, стержневым фактором проектирования выступает деятельностное содержание образования педагога как система задачных форм организации процесса профессионального развития. В соответствии с этим концептуальная идея построения технологии тьюторского сопровождения состоит в проектировании деятельностного пространства профессионального развития и саморазвития, в котором деятельностные нормы определяются нами как общие принципы (способы) решения того или иного типа задач.

Под тьюторским сопровождением профессионального развития педагога мы понимаем особый тип образовательной деятельности, связанный с проектированием задачных форм деятельностного содержания образования. Профессиональное развитие педагога в процессе тьюторского сопровождения обеспечивается благодаря технологии проектирования деятельностного содержания и его реализации в форме ситуационно-позиционного обучения.

Многие авторы подчеркивают, что сопровождение - очень разноплановое движение. Изменяя фокус сопровождения, можно получить разные его виды: педагогическое, методическое, информационное, научно-методическое, информационно-методическое, тьюторское, консультационное и др.

Педагогическое сопровождение развития личности носит комплексный характер, а именно: отражает механизмы взаимодействия людей в социальной сфере, одновременно выступает во временной, пространственной, институциональной формах, может быть отражено посредством системно-структурных, процессуальных и деятельностных характеристик. Целью педагогического сопровождения является целенаправленное развитие личности человека, осуществляемое

посредством специальных педагогических систем в их институциональном оформлении.

Методическое сопровождение рассматривается как комплексный метод методической работы, состоящий из диагностики возникших профессиональных педагогических проблем; информирования о путях их решения и помощи на этапе реализации. Данный метод предполагает взаимодействие сопровождаемого и сопровождающего, направленное на разрешение актуальных для педагога проблем профессиональной деятельности, осуществляемое в процессах актуализации и диагностики существа проблемы, информационного поиска возможного пути решения проблемы, консультаций на этапе выбора пути, конструирования плана действий и первичной реализации плана. Его основной задачей является системное проектирование, дающее основания для развития всех субъектов системы образования.

Информационное сопровождение – это обеспечение для педагогов доступа к информации, хранящихся в базах данных, базах знаний, в компьютерных архивах, справочниках и энциклопедиях, в том числе доступа к электронной информации, средствам Интернет в соответствии с их профессиональными потребностями. Информационное сопровождение образовательного процесса (ИСОП) представляет собой социально, педагогически и технически организованное взаимодействие субъектов как составная часть информационно-педагогической деятельности.

В качестве задачных форм организации профессионального развития педагогов в нашем исследовании рассматривается система задач: *научно-исследовательская, проектно-экспертная и образовательная*, каждая из которых синтезирует в себе три взаимосвязанных компонента: знание; способ построения позиционных взаимодействий участников педагогического процесса; ценностные основания профессионального развития.

Анализ исследований, посвященных проблеме организации сопровождения деятельности образования взрослых, показал, что ведущей функцией данного метода выступает «оказание помощи профессионалу в формировании ориентационного поля развития, ответственность за действие которое несет сам субъект (сопровожаемый)» [22, с.125]. Выступая в единстве четырех компонентов: диагностики, информации, консультации, помощи в первичной реализации, сопровождение, по утверждению Е.И. Казаковой, А.П. Тряпицыной, основывается на воздействии на мотивационно - смысловые, регулятивно - операционные и рефлексивные механизмы профессиональной деятельности педагогов посредством создания условий для поддержки их саморазвития и самореализации.

Наиболее распространенная из них технология тьюторского сопровождения. Особенностью данной технологии является наличие тьютора основная деятельность, которого заключается в организации процесса профессионального становления педагога, обеспечении освоения «сопровожаемым» содержания, средств и способов профессиональной деятельности. Данная технология предполагает совместную деятельность сопровождающего (тьютора) и сопровождаемого по поводу разрешения проблемы практики и включает следующие основные этапы:

1. Выявление проблемы и понимание ее оснований.
2. Поиск путей решения данной проблемы.
3. Разработка плана решения проблемы.
4. Оказание первичной помощи в ходе реализации плана.

Если речь идет о сопровождении деятельности ближайшего периода, то этапы иные:

1. Анализ настоящего состояния деятельности педагога. Выявление достижений, проблем и трудностей.
2. Проектирование деятельности ближайшего периода.

3. Проектирование необходимого и достаточного образования педагога для осуществления данной деятельности.

4. Проектирование и осуществление мероприятий по сопровождению образования и деятельности педагога.

При становлении новых норм в дошкольном образовательном учреждении, например, деятельность тьюторов связана, например, с организацией профессионального развития педагога.

При сопровождении построения профессионального развития педагога деятельность тьютора предполагает поддержку в работе по выявлению проблем практики педагога и его потенциала, составлению и реализации индивидуальной образовательной программы. Под *тьюторским сопровождением* целесообразно рассматривать процесс обеспечения эффективного взаимодействия тьютора и обучающегося, ориентированный на достижение прогнозируемых результатов деятельности педагога в системе внутрифирменного повышения квалификации.

Тьютор в системе педагогического образования призван одновременно решать ряд задач:

- побуждать педагогов занять отведенное им в образовательном пространстве место, т.е. ввести каждого в позицию субъекта образовательной деятельности, самообучающегося, решающего собственные проблемы;
- раскрыть замысел образовательной программы;
- понимать ожидания, потребности, исходный уровень развития педагога и помогать ему в проектировании собственной траектории профессионального развития;
- обучать способам эффективной образовательной деятельности;
- создавать условия для интеграции в образовательном процессе трех сред: учебной, социальной, профессиональной;

□ создавать условия для сотрудничества двух субъектов образовательного процесса – тьюторанта и тьютора – путем согласования позиций (места в образовательном процессе), зон свободы и ответственности, ожиданий и ограничений, целей и способов работы.

Таким образом, конкретное содержание и характер деятельности тьютора определяет личность, индивидуальность педагога, с которым он работает.

В качестве основных видов деятельности тьютора по сопровождению педагогов можно выделить следующие:

□ образовательная деятельность – деятельность по непосредственному осуществлению образовательного процесса и управлению качеством образования;

□ методическая деятельность – деятельность, касающаяся методического сопровождения образовательного процесса; деятельность по созданию учебных материалов и средств обучения;

□ административная деятельность – деятельность по осуществлению и управлению документооборотом, связанным с регистрацией, оформлением и непрерывным сопровождением на протяжении всего цикла образования;

□ маркетинговая деятельность – деятельность по управлению отношениями с педагогами;

□ информационная деятельность – деятельность по созданию, поддержке, развитию образовательных технологий в условиях реализации ФГОС дошкольного образования.

Технология тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов, основанная на рефлексивном управлении позициями, предполагает прохождение следующих четырех этапов.

1. Этап актуализации и проблематизации средств, осознание и принятие позиций. Данный этап позволяет произвести объективированный позиционный анализ ситуации профессионального развития, выявить

деятельностные нормы и организующие «общие правила поведения» позиции.

2. Этап концептуализации, выстраивания общей системы целей и ценностей профессионального развития и организации коммуникации между сильными позициями. Это позволяет обнаружить точку и возможные направления профессионального развития педагогов.

3. Этап оптимизации структуры смысловых и организационно-управленческих связей между позициями. На третьем этапе организуется позиционное самоопределение всех участников ситуации профессионального развития. Осуществляется моделирование необходимых взаимодействий и коопераций между своей и другими позициями, в контексте проявленной проблемной ситуации профессионального развития.

4. Заключительный четвертый этап - рефлексивное оформление предмета деятельности, который предполагает выстраивание в собственной рефлексии собственного отношения к построенной проблемной ситуации профессионального развития. Рефлексия должна закончиться позиционным самоопределением в качестве способа реализации ценности в заданном пространстве встречи, в качестве деятельностной нормы ответственного отношения к собственным ценностям [40, с. 195-196].

Выводы по первой главе

Теоретический анализ определений сущности профессионального развития прослеживает сходство мнений по вопросу его рассмотрения как непрерывного процесса, ведущего к личностным изменениям и формированию профессиональных качеств. Суммируя различные взгляды на данную проблему, категорию профессионального развития можно определить, как процесс закономерного изменения, включающий количественные и качественные преобразования в профессиональной деятельности в контексте жизненного развития.

В целостном процессе профессионального развития можно выделить различные стадии: ознакомление, адаптация, идентификация, индивидуализация, аккумуляция опыта и компетенций, кризиса, перехода на новый уровень профессионально-личностного функционирования. При этом необходимо отметить, что динамичность преобразований контекста, в который погружена деятельность педагога сегодня, подразумевает преемственность, последовательность и систематичность самообразования, обучения и совершенствования.

В процессе профессионального развития педагог достигает большего успеха в своей деятельности, его работа становится более высокоэффективной, повышается уровень его профессионализма. Исходя из анализа современных исследований видно, что для успешной деятельности педагог должен осознавать и усваивать представления современного общества о предъявляемых к нему требованиях, стремиться к постоянному профессиональному развитию и саморазвитию, к обеспечению высокого уровня образования обучающихся. В процессе

профессионального развития педагог реализуется в системе образовательной среды.

В качестве механизма профессионального развития педагога дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации ФГОС дошкольного образования выступает технология тьюторского сопровождения, предполагающая организацию целенаправленного взаимодействия тьютора и обучающихся педагогов на основе последовательной смены видов деятельности от проектирования дидактического комплекса до построения индивидуальных образовательных маршрутов и получения эффекта профессионального развития педагога.

Тьютор организует эффективное профессиональное развитие педагогов дошкольного образовательного учреждения, проводит семинары и консультирует педагогов, оказывает своевременную помощь в построении индивидуальной программы профессионального развития, помогает определить внешние и внутренние ресурсы для достижения поставленных результатов, создание мотивации к реализации личностного потенциала.

ГЛАВА II. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ОРГАНИЗАЦИИ ТЬЮТОРСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО

2.1. Организация исследования профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения.

В первой главе нашего исследования рассмотрены теоретические аспекты тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации ФГОС дошкольного образования.

Целью экспериментальной работы является создание программы тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения и проверка её эффективности.

Экспериментальная работа проводилась в три этапа:

1. Констатирующий (сентябрь-ноябрь 2016 г.) На данном этапе определялся исходный базовый уровень профессионального развития педагогов МАДОУ «ДС № 39 г. Челябинска»

2. Формирующий (декабрь 2016 г. – декабрь 2017 г.) Целью данного этапа являлась проверка рабочей гипотезы.

3. Обобщающий (декабрь 2017 г.) Данный этап заключался в обработке, обобщении и интерпретации полученных данных, формировании выводов исследования, оформлении диссертации.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 39 г. Челябинска» функционирует с 29 ноября 2013 года. Дошкольное учреждение располагается в двух этажном здании, в новом жилом микрорайоне «Тополиная аллея». В учреждении

располагаются: 12 групповых ячеек (каждая включает спальню, буфетную, туалет, умывальную комнату и приемную); спортивный зал, музыкальный зал, кабинет педагога-психолога, кабинет учителя-логопеда, кабинет дополнительного образования, медицинский блок, пищевой блок, методический кабинет, кабинет заведующего, бухгалтерия. В учреждении работают 68 человек, из них 3 – руководители, 30-педагоги (Таблица №1).

Таблица №1

Педагоги и руководители	МАДОУ «ДС № 39 г. Челябинска»
на 01.11.2016	
руководители	3
педагоги	30
ВСЕГО	33
в т.ч. молодые специалисты	0

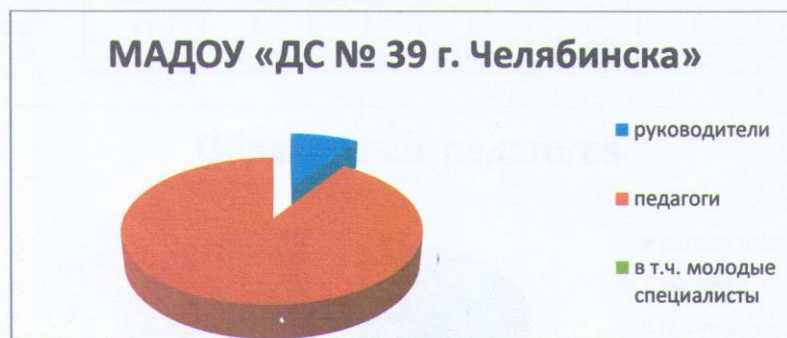


Рис. 1. Состав работников

Возрастной состав педагогов представлен в Таблице № 2.

Таблица № 2

	до 30 лет	31-35 лет	36-40 лет	41-50 лет	51-60 лет	>60 лет	пенсионеры по выслуге	пенсионеры по возрасту
педагоги	7	13	3	4	3	0	1	2
	23,3%	43,3%	10%	13,3%	10%	0,00%	3,3%	6,6%



Рис. 2. Возрастной состав педагогов

Образование педагогов представлено в Таблице № 3.

Таблица № 3.

	высшее пед.	высшее	ср. спец. пед.	ср. спец.	среднее	педкласс
педагоги	11	8	3	3	0	0
	36,6%	26,6%	10%	10%	0,00%	0,00%

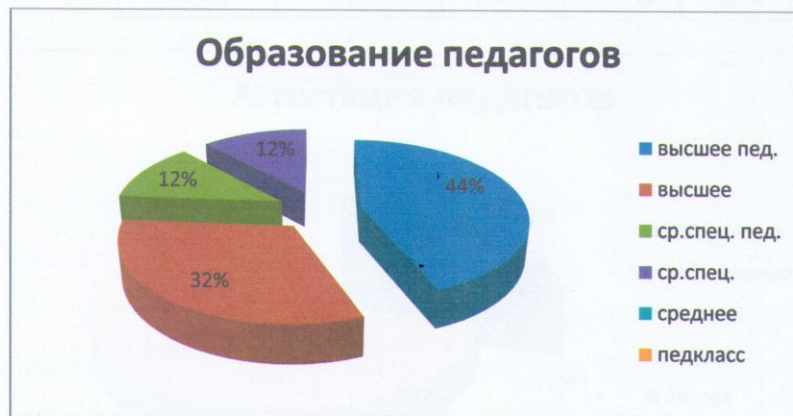


Рис. 3. Образование педагогов

Стаж педагогов МАДОУ представлен в Таблице № 4.

Таблица № 4.

	<3	3-10 лет	11-20 лет	>20
педагоги (пед. стаж)	14	8	5	3
	46,6%	26,7%	16,7%	10%



Рис. 4. Педагогический стаж

Аттестация педагогов представлена в Таблице № 5.

Таблица № 5.

	Аттестовано	соответствие	высшая	первая	вторая	не аттестовано
педагоги	5	0	1	4	0	25
	16,6%	0,0%	3,3%	13,3%	0,0%	83,4%



Рис. 5. Аттестация педагогов

Курсовая подготовка педагогов представлена в Таблице № 6.

Таблица № 6

	имеют КП*	модульные	не имеют
педагоги	14	5	11
	46,6%	16,7%	36,7%

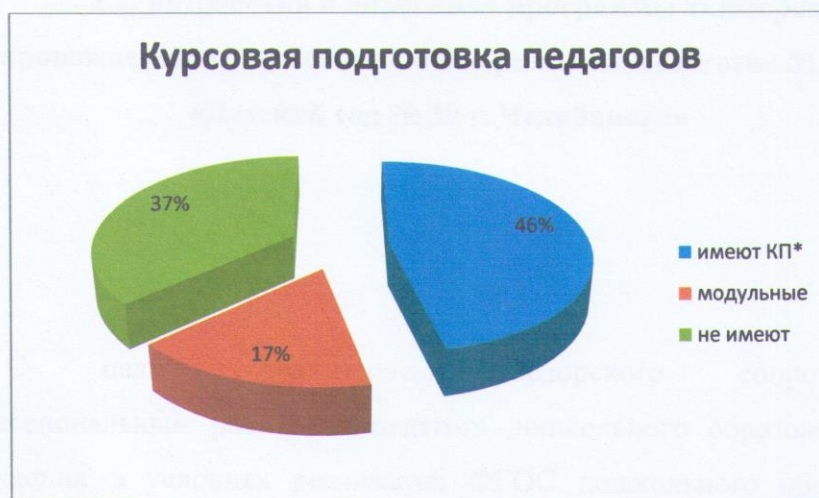


Рис. 6. Курсовая подготовка педагогов

Результаты анализа участия педагогов в конкурсах следующие:

- в профессиональных конкурсах ни один педагог (0%) не принял участие;
- в творческих конкурсах международного, всероссийского, регионального и муниципального уровней с воспитанниками приняли участие 7 (23,3%) педагогов;
- в творческих конкурсах и выставках на уровне дошкольного учреждения с участием воспитанников – 13 (43,3%) педагогов.

В результате определения исходного базового уровня профессионального развития педагогов МАДОУ «ДС № 39 г. Челябинска» был получен запрос руководителя учреждения на разработку и апробацию программы по тьюторскому сопровождению профессионального развития педагогов МАДОУ «ДС № 39 г. Челябинска».

2.2. Разработка и апробация программы тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов МАДОУ «Детский сад № 39 г. Челябинска»

С целью реализации тьюторского сопровождения профессиональным развитием педагога дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации ФГОС дошкольного образования необходимо:

- определить условия, средства построения и реализации тьюторского сопровождения профессионального развития педагога дошкольного образовательного учреждения;
- разработать программу тьюторского сопровождения профессиональным развитием педагога дошкольного образовательного учреждения.

Определяя условия, обратимся к философскому энциклопедическому словарю. Категория "условие" определена следующим образом: "...то, от чего зависит нечто другое (обусловливаемое); существенный компонент комплекса объектов (вещей, их сочетаний, взаимодействий), из наличия которого с необходимостью следует существование данного явления. Весь этот комплекс в целом называют достаточными условиями явления" [174, с. 707]. И еще: "Совокупность конкретных условий данного явления образует среду его протекания, от которой зависит действие законов природы и общества" [174, с. 707].

Придерживаясь этого определения, отметим, что в нашем исследовании мы рассматриваем условия профессионального развития

педагогов дошкольного образовательного учреждения, то есть в специфическом образовательном процессе.

Классическое представление об условиях протекания образовательного процесса, его успешности сформулированы Ю.К. Бабанским; "Известно, что существует четыре основных группы условий: учебно-материальные, гигиенические (санитарные условия, температурный, воздушный, световой режимы), морально-психологические (соблюдение такта, разумной требовательности, умелого поощрения успехов, организация товарищеской взаимопомощи), эстетические условия (оформление школы, классов, кабинетов и др.)" [17, с. 23], Очевидно, что перечисленные группы условий составляют всеобъемлющий комплекс, который можно определить как среду, в которой протекает образовательный процесс. Конечно же среду протекания образовательного процесса можно представить набором других групп условий (материально-экономические, психолого-педагогические, социальные и т.д.), но сути дела это не изменит. В нашем случае, рассматривая условия профессионального развития, мы оцениваем влияние факторов среды, в которой протекает процесс тьюторского сопровождения, на профессиональное развитие педагогов.

Тьюторское сопровождение рассмотрим как фактор профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения при реализации следующих педагогических условий. Первым педагогическим условием профессионального развития педагога ДООУ является включение педагогов в творческую деятельность, обеспечивающую развитие и саморазвитие профессиональной направленности. Методическим механизмом развития профессиональной направленности педагогов выступают: создание в ДООУ информационно-образовательной творческой среды, благоприятствующей реализации творческого потенциала каждого педагога в отдельности и

педагогического коллектива в целом; включение педагогов в творческие группы. Вторым педагогическим условием является совершенствование профессиональных знаний и умений педагогов через разнообразные формы. На современном этапе развития дошкольного образования, характеризующегося реализацией ФГОС дошкольного образования, в систему работы ДОУ вводятся инновационные формы, направленные на повышение профессионального развития педагогов. Третье педагогическое условие – это совершенствование умений в области педагогической техники. Педагогическая техника – это совокупность навыков, которая необходима для эффективного применения системы методов педагогического воздействия на отдельных воспитанников и коллектив детей в целом (умение выбрать правильный стиль и тон в общении, умение управлять вниманием, чувство такта, навыки управления и др.). Педагогическая техника охватывает все сферы воспитательной деятельности педагога ДОУ и оказывает непосредственное влияние на решение любой воспитательной задачи. Она, например, включает технику воспитательного убеждения, технику внушения, технику предъявления требований, технику использования воспитательных возможностей различных средств и т.д. Совершенствование умений в области педагогической техники возможно на основе организация тьюторского сопровождения с учетом жизненных и профессиональных установок, опыта и уровня профессионализма педагогов, их отношения к своему профессиональному росту. Четвертым педагогическим условием развития профессионального мастерства педагога ДОУ является стимулирование педагогов к развитию их педагогических способностей, что предполагает использование методов поощрения, выявление затруднений педагога и проектирование действий по созданию режима развития, побуждая педагогов к самоанализу деятельности. Таким образом, нами уточнены педагогические условия профессионального развития педагога дошкольного образовательного

учреждения средствами его педагогической деятельности. Однако, считаем необходимым выделить создание условий для осознания педагогом необходимости совершенствовать свое профессиональное развитие в условиях системных преобразований профессионально-педагогической деятельности сопровождаемое тьютором.

Мотивация педагогических работников на потребность в постоянном профессиональном развитии может рассматриваться с нескольких позиций:

- Материальная заинтересованность. Чем большими компетентностями обладает педагог, чем лучше он ориентируется в изменяющейся образовательной ситуации, тем у него больше шансов на достижения, как личных результатов, так и результатов его воспитанников. Любое достижение – это часть стимулирующей оплаты труда.

- Реализация себя в профессиональной деятельности как творческой личности. Признание достигнутых результатов в профессиональном сообществе – это стимул к дальнейшему совершенствованию.

- Личное развитие, приобретение новой информации. Успех в профессиональной деятельности во многом зависит от уверенности в своем профессиональном мастерстве.

- Самоутверждение, достижение социального успеха. Любому педагогу важно признание воспитанников, коллег, родителей, администрации образовательной организации.

- Потребность быть в коллективе. Профессионала всегда радушно принимают в любом коллективе, с его мнением считаются, его точку зрения уважают.

- Аттестация. Чем больше в межаттестационный период достигнуто результатов, тем больше возможностей для составления эффективного портфолио и успешного прохождения аттестации.

Определив условия, разработали программу тьюторского сопровождения педагогов МАДОУ «ДС № 39 г. Челябинска» (Приложение 1).

Программа ориентированна на основные взаимосвязанные этапы тьюторского сопровождения (Т.М. Ковалева) (в целом деятельности тьютора и тьюторанта)

- Диагностико-мотивационный
- Проектировочный
- Реализационный
- Аналитический

В результате деятельности тьютора были выявлены дефициты в педагогических действиях педагогов дошкольного учреждения в соответствии с требованиями ФГОС дошкольного образования. Были выявлены разные профессиональные затруднения и дефициты.

Для этого стало необходимым: создать условия для индивидуализации процесса саморазвития, для тех, кто желает достичь успеха, карьерного роста, собственной выгоды – аттестации. Таким образом, стало возможным обеспечить тьюторское сопровождение.

Для себя определили, что тьюторское сопровождение – это движение педагога с тьюторской позицией вместе и рядом с тем педагогом, который разрабатывает и реализует свою индивидуальную траекторию образования; оказание помощи и поддержке в навигации, поиске ресурсов. Где каждый педагог как субъект своего развития – основной участник практики индивидуализации и тьюторского сопровождения.

С введением стандарта и проживанием диагностического этапа нашего исследования, мы четко осознали, что для обеспечения качества дошкольного образования каждый педагог должен быстро адаптироваться к новым условиям, владеть и осваивать новые компетенции, обладать умениями проектировать и совершенствовать собственную профессиональную деятельность.

На этапе апробации программы опирались на методологические и теоретические материалы тьюторства, а так же на методические и психологические ресурсы:

1. Основа тьюторского сопровождения — актуализация образовательного пространства для педагога, при этом целевые установки развития задает субъект образования, т. е. сам педагог (Образовательное пространство, образовательная среда должна быть реальная, актуальная, современная).

2. Технологические этапы тьюторского сопровождения или 3 фокуса тьюторского действия

- Создание избыточной образовательной среды (выбор времени, места, материала, темпа деятельности, способов деятельности + фиксация проявлений активности, интереса инициативности)
- Навигация (определение маршрута движения, раскрутка ресурсов)
- Масштабирование (развитие, продвижение, качественные изменения, обсуждение следующего шага)

В учреждении стало возможным использование потенциала тьюторского сопровождения, активно включались педагоги в работу над профессиональным развитием, создавая условия, учитывая их интересы, запросы и потребности.

Этому способствовали имеющиеся вариативные ресурсы: культурно-предметные, социальные, антропологические (личные собственные) ресурсы

Ориентировались на «Ресурную схему тьюторского сопровождения» и определили ресурсы:

- **Антропологические** (ориентация на свои собственные личные ресурсы: потребности, интересы и ценности, умения и качества, личный опыт, нахождение нового знания в себе самом) антропологический – опыт бытия человека

- **Культурно-предметные**(консультации в области педагогики, психологии, методических подходов; тематические события и мероприятия годового плана и др.)
- **Социальные**(образовательные возможности в условиях города, области, страны, интернет ресурсы: спецкурсы, семинары, вебинары, конференции и т.д. – это расширение личной «образовательной географии»)

В работу с педагогами включили разные формы взаимодействия (культурно-предметные ресурсы), которые интересны и эффективны:

Основные формы тьюторского сопровождения:

- тренинги
- индивидуальная тьюторская консультация(беседа)
- тьюториал - тьюторский семинар
- тьюторская проба (организации ситуации, где будет возможность попробовать себя, продемонстрировать свои умения, возможности).
- образовательные события (направлены на развитие мотивации, активное проживание событий своего маршрута – творческие мероприятия, спортивные события, мероприятия годового плана – педсоветы, мастер-классы, конкурсы и др.)

Групповой тьюториал представлял собой интересное активное групповое обучение, общение, направленное на развитие - коммуникативных, рефлексивных умений. Целью являлось разнообразие процессов обучения педагогов, активизация их творческого потенциала, побуждение к применению своих умений в деятельности.

Использовались интерактивные методы: деловые и ролевые игры, дискуссии, тренинги, метод «Мозгового штурма», моделирование ситуаций, приемы социоигровой технологии: игры разминки, выполнение

заданий в компаниях, презентация продуктов; решение педагогических задач, заполнение синквейна, рефлексивные задания и др.

Таким образом: Педагоги, включаясь в разные виды деятельности, проживая образовательные события, проявляли себя, могли увидеть проблемы собственной деятельности, осознавали необходимость изменения своей деятельности, с помощью анализа и рефлексии. А так же чувствовали поддержку и были успешны в публичных выступлениях, конкурсах.

Так же для организации ежедневной стабильной связи, организации общения, обмена информацией использовали как часть образовательной среды - современный ресурс виртуального кабинета в виде электронной почты, ресурсы методического кабинета, что обеспечило открытость и информативность для каждого педагога.

Двигаться в заданном направлении помогли принципы тьюторского сопровождения как мостики, соединяющие всех участников:

открытость (внешняя и внутренняя позволяли педагогу быть открытым для взаимодействия, для самоопределения, осуществлять выбор деятельности, средств, партнёров);

непрерывность – все образовательные события способствуют своевременному содействию и непрерывному образованию, поддержке интереса;

индивидуализация - организовали деятельность с учетом личностных запросов и интересов педагога.

Инструменты тьюторского сопровождения. Для движения педагогам первоначально были предложены дорожные карты, которые стали ориентирами профессионального развития, где стало возможным фиксировать и рефлексировать собственную позицию по отношению к самообразованию, самопродвижению. Индивидуальные образовательные маршруты позволили определить остановки, наметить образовательные

события, увидеть путь образовательного движения, опираясь на карты ресурсов, как предложенные, так и самостоятельно выбранные.

Навигаторы возможностей позволили осознано продвигаться по маршруту самоопределения и саморазвития, стремиться к самореализации. Каждый педагог имеет возможность выбрать свой путь.

На различных мероприятиях дошкольного учреждения: семинарах-практикумах, педагогических советах и др., участники успешно «проживали» их с помощью инструментов:

- заметки увлеченных педагогов;
- информационные и практические материалы кейса,
- навигаторы прохождения индивидуального маршрута: кейс-следы, заметки, памятки, алгоритмы, анкеты
- рефлексивные задания и др.,

которые помогают погружаться и ориентироваться в теме, направлениях деятельности, осмысливать и анализировать собственный опыт, определять точки роста; искать единомышленников; корректировать по необходимости запросы, маршруты, подбирать ресурсы, осуществлять «пробы» в практической деятельности.

Благодаря проведенной работе педагоги постепенно овладевают навыками работы с инструментами не только в учреждении, учатся планировать, использовать предлагаемые ресурсы, проводить самоанализ и др.

Тьюторские функции методиста: помогает выявить проблему, индивидуальный запрос, предлагает выбрать направление и содержание, обсуждает трудности, создает условия по построению и реализации маршрута, предоставляет ресурсы.

В результате первой встречи участники заполнили маршрутный лист, определились с запросом, познакомились с содержанием деятельности по освоению технологий, обменялись мнениями, информацией, имеющимся опытом, появилась возможность

самостоятельных проб - например: в создании презентаций для детей, применение приемов социоигровой технологии, в разработке проекта.

Образовательные эффекты тьюторского сопровождения. Педагоги понимают, что раньше ими управляли, но пришло время, когда они сами несут ответственность за свое профессиональное развитие.

Из 31 педагога – 27 педагогов, это педагоги с активной позицией самообразования, саморазвития, 6 из них осваивают тьюторские функции, это говорит об осознанности и желании развиваться, идти вперед в ногу со временем, даже немного забегая вперед, увидеть перспективу.

Улучшился психологический климат в коллективе, произошел положительный рывок в развитии стиля взаимодействия с детьми, что раньше являлось дефицитом: демократический стиль используют - 95%

Педагоги проявляют самостоятельность:

- в выборе пути самообразования
- в выборе технологий, методов, средств
- в подготовке к аттестации
- в участии в событиях и мероприятиях на всех уровнях (в т.ч. конкурсах, вебинарах, семинарах и др.)
- в выборе взаимодействия с социальными партнерами и др.

Растет самооценка, поскольку сравнивают себя с другими, стремятся к уважению, самоуважению, меняется позиция: не могу, не хочу на позицию хочу, знаю, умею, могу! А демонстрация своего опыта позволяет осознать его ценность, значимость профессионального развития.

На этапе реализации программы продуктом взаимодействия тьютора и тьюторантов является папка-портфолио—как результат саморазвития, самосовершенствования, профессионального роста педагога. Формируются разные типы портфолио.

2.3. Анализ результатов опытно-экспериментальной работы

Обобщающий этап экспериментальной работы заключается в выявлении эффективности тьюторского сопровождения педагогов дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации ФГОС дошкольного образования. С этой целью проведен анализ профессионального развития педагогов МАДОУ «ДС № 39 г. Челябинска». Количество педагогов в МАДОУ представлено в Таблице № 7.

Таблица № 7

Педагоги и руководители	МАДОУ «ДС № 39 г. Челябинска»
на 01.12.2017	
руководители	3
педагоги	31
ВСЕГО	33
в т.ч. молодые специалисты	3

Возрастной состав педагогов представлен в Таблице №8.

Таблица № 8

	до 30 лет	31-35 лет	36-40 лет	41-50 лет	51-60 лет	>60 лет	пенсионеры по выслуге	пенсионеры по возрасту
педагоги	10	12	4	4	1	0	0	1
	23,3%	43,3%	10%	13,3%	10%	0,00%	0,00%	6,6%

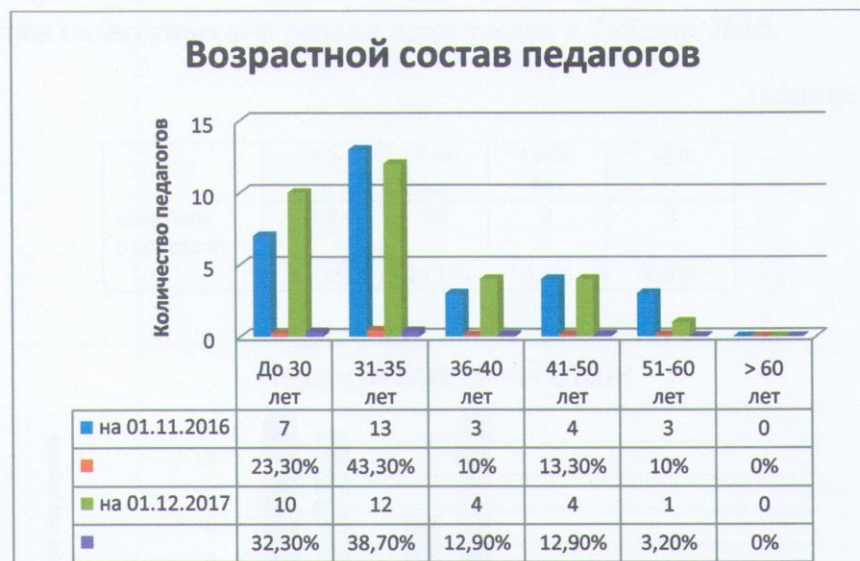


Рис. 8. Анализ возрастного состава на констатирующем и итоговом эксперименте.

Образование педагогов представлено в Таблице № 9.

Таблица № 9.

	высшее пед.	высшее	ср. спец. пед.	ср. спец.	среднее	педкласс
педагоги	11	8	10	2	0	0
	35,5%	25,8%	32,3%	6,5%	0,00%	0,00%



Рис. 9. Сравнительный анализ образования педагогов на констатирующем и итоговом экспериментах.

Стаж педагогической работы представлен в Таблице №10.

Таблица № 10

	<3	3-10 лет	11-20 лет	>20
педагоги (пед.стаж)	13	14	2	2
	41,9%	45,1%	6,5%	6,5%



Рис. 10. Сравнительный анализ стажа педагогической деятельности на констатирующем и итоговом эксперименте.

Показатели аттестации педагогов представлены в Таблице № 11.

Таблица № 11.

	Аттестовано	соответствие	высшая	первая	вторая	не аттестовано
педагоги	26	1	4	21	0	5
	83,8%	3,2%	12,9%	67,7%	0,0%	16,2%



Рис. 11. Анализ аттестации педагогов на констатирующем и итоговом эксперименте.

Курсовая подготовка педагогов представлена в Таблице № 12.

Таблице № 12.

педагоги	имеют КП*	модульные	не имеют
	18	9	4
	58,1%	29,0%	12,9%

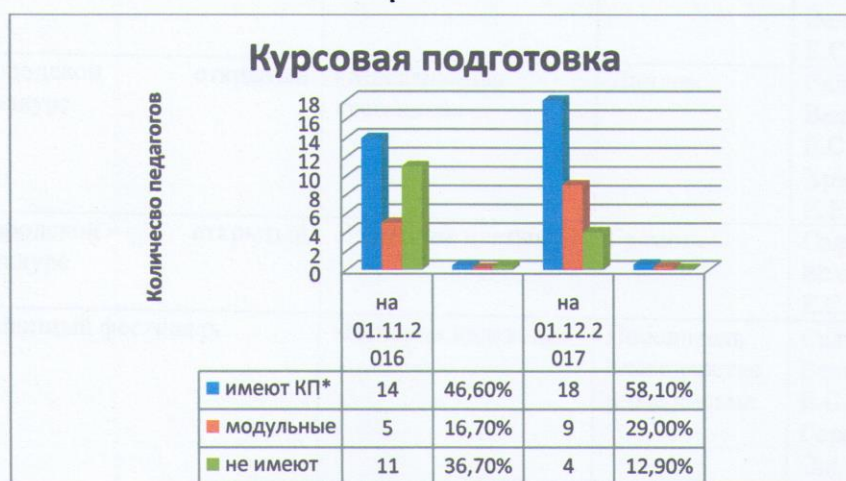


Рис. 12. Сравнительный анализ курсовой подготовки педагогов на констатирующем и итоговом эксперименте.

Участие МАДОУ «ДС № 39 г. Челябинска» в конкурсах, выставках, соревнованиях, фестивалях, конференциях (ноябрь 2016 г. – декабрь 2017 г.) представлены в Таблице № 13.

Таблица № 13

Дата	Мероприятие	Название конкурса, работы	Результат	Участники
Ноябрь 2016	Всероссийский конкурс	«Игровая деятельность в ДОУ по ФГОС ДО»	Диплом за 2 место	Трембовецкая О.А.
Декабрь 2016	Всероссийское тестирование «ТоталТест»	«Дошкольная педагогика»	Диплом за 2 место	Чернова А.Ю.
Январь 2017	Международный конкурс	«Разработка ООП ДО в соответствии с ФГОС»	Диплом за 1 место	Дзюба Ю.Э.
Январь 2017	Всероссийского конкурса «Талантикус»	«Современный педагог дошкольного образовательного учреждения»	Диплом победителя	Дзюба Ю.Э.
Январь 2017	Международный конкурс	«Взаимодействие педагогов и родителей»	Диплом за 1 место	Дзюба Ю.Э.
Февраль 2017	Районный этап городского конкурса	«Серебряная маска»	Диплом в номинации «Дебют»	Барташ Т.С.
Февраль 2017	Городской конкурс-выставка	«Весенний вернисаж»	участие	Шапкина Е.В. Салтанова-Величко Е.С.
Февраль 2017	Городской конкурс открытый	«Масленичная красавица»	Диплом	Салтанова-Величко Е.С. Хрящева И.Е.
Март 2017	Городской конкурс открытый	«Весенние цветы»	Грамота	Салтанова-Величко Е.С.
Март 2017	Районный фестиваль	«Искорки надежды»	Победитель Благодарственные письма	Салтанова-Величко Е.С. Горюнова О.А. Проскурина Е.Н. Дзюба Ю.Э. Юшкова Н.А.

Март 2017	Всероссийский конкурс «Доутесса»	Блиц олимпиада по ФГОС ДО	Диплом победителя	Филиппова М.Н.
Март 2017	Городской фестиваль детского творчества	«Хрустальная капель»	Диплом лауреата II и III степени	Булатова А.С. Дзюба Ю.Э. Барташ Т.С.
Апрель 2017	VII Открытый областной фестиваль творчества имени Н.П.Шилова	«САМСУСАМ»	Специальная номинация «Дебют»	Дзюба Ю.Э.
Апрель 2017	Районный этап городских интеллектуальных состязаний старших дошкольников	«Почемучки»	Победа в номинации «Презентация»	Салтанова-Величко Е.С.
Апрель 2017	Всероссийский творческий конкурс	«Весна в окно стучится»	Диплом победителя	Ханова И.Н.
Апрель 2017	XXIII Региональный открытый конкурс исполнителей народной песни	«Надежда»	Диплом III степени	Дзюба Ю.Э.
Апрель 2017	Всероссийский конкурс	«Требования ФГОС ДО к системе Дошкольного образования»	Диплом за 1 место	Чернова А.Ю.
Апрель 2017	Городской фестиваль	«Искорки надежды»	Благодарственные письма	Салтанова-Величко Е.С. Дзюба Ю.Э.
Июль 2017	Всероссийский фестиваль педагогического творчества	Номинации: «Педагогические идеи и технологии: дошкольное образование»; «Организация праздников и мероприятий в дошкольных учебных заведениях»	Дипломы участников	Чернова А.Ю. Трембовецкая О.А.
Август 2017	Всероссийский фестиваль-конкурс	«Звёздное сияние - 2017»	Диплом победителя Диплом II степени	Дзюба Ю.Э. Салтанова-Величко Е.С.
Сентябрь 2017	Городской	«Безопасный Интернет – детям»	Сертификат участника	Юшкова Н.А.
Сентябрь 2017	Городской открытый конкурс	«Кем быть?»	Грамота	Юшкова Н.А.
Октябрь 2017	Районный этап городского конкурса	Педагог года	участие	Дзюба Ю.Э. Трембовецкая О.А. Филиппова М.Н.

Ноябрь 2017	Городской творческий ёлочной игрушки	открытый конкурс	«Театр Мороза»	Деда	Дипломы	Калмыкова Н.Г. Бондаренко М.Г. Плис Т.С. Салтанова- Величко Е.С. Трембовецка я О.А.
----------------	--	---------------------	-------------------	------	---------	--

Результаты внедрения программы тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов в дошкольном образовательном учреждении являются положительными. Они отражают профессиональное развитие и саморазвитие, более полную реализацию потенциала, повышение удовлетворенности деятельностью и собой как субъектом труда, повышение эффективности и качества профессиональной активности, конкурентоспособности. Данные результаты позволяют привести направления профессионального развития педагогов в соответствие с потребностями сферы образования. Таким образом, можно утверждать, что наша гипотеза подтвердилась, произошедшие изменения в профессиональном развитии педагогов вызваны не случайными причинами, а являются следствием реализации программы тьюторского сопровождения.

Выводы по второй главе

Определены условия реализации тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения. Разработана и реализована программа «Тьюторское сопровождение профессионального развития педагогов МАДОУ «ДС № 39 г. Челябинска» основанная на принципе ориентации образовательного запроса конкретного субъекта с учетом государственного и общественного заказа в профессиональном развитии педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Экспериментальная работа опиралась на методологические и теоретические материалы тьюторства, а так же на методические и психологические ресурсы:

1. Основа тьюторского сопровождения — актуализация образовательного пространства для педагога, при этом целевые установки развития задает субъект образования, т. е. сам педагог (Образовательное пространство, образовательная среда должна быть реальная, актуальная, современная).
2. Технологические этапы тьюторского сопровождения или 3 фокуса тьюторского действия
 - Создание избыточной образовательной среды (выбор времени, места, материала, темпа деятельности, способов деятельности, фиксация проявлений активности, интереса и инициативности)
 - Навигация (определение маршрута движения, раскрутка ресурсов)
 - Масштабирование (развитие, продвижение, качественные изменения, обсуждение следующего шага)

В учреждении стало возможным использование потенциала тьюторского сопровождения, педагоги активно включались в работу над

профессиональным развитием, создавались условия, учитывались их интересы, запросы и потребности.

При реализации программы ориентировались на «Ресурсную схему тьюторского сопровождения», включили разные формы взаимодействия: тренинги, индивидуальные тьюторские консультации; тьюториал - тьюторский семинар, тьюторские пробы, образовательные события (направлены на развитие мотивации, активное проживание событий своего маршрута – творческие мероприятия, спортивные события, мероприятия годового плана – педсоветы, мастер-классы, конкурсы и др.).

Анализ результатов, полученных в ходе опытно-экспериментальной работы, отражает тенденцию продвижения в профессиональном развитии педагогов МАДОУ «ДС № 39 г. Челябинска» в целом. Результаты позволяют говорить о следующих положительных изменениях.

Во-первых, произошли позитивные изменения в показателях прохождения педагогами курсов повышения квалификации. Педагоги стремятся к самообразованию и выбору необходимых курсов повышения квалификации.

Во-вторых, можно отметить значительное повышение квалификационной категории педагогов. Педагоги дошкольного образовательного учреждения стремятся к повышению как своего авторитета, так и авторитета учреждения, стали наиболее конкурентоспособными.

В-третьих, отмечены позитивные изменения в творческой активности, повысилось количество участия в конкурсах, выделяем возросший уровень результативности участия в конкурсах разного уровня. Педагоги стремятся к самореализации и демонстрации приобретенного профессионального опыта.

Таким образом, результаты экспериментального исследования свидетельствуют, что разработанная нами программа является достаточно эффективной.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Актуальность проблемы тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения обосновывается реализацией ФГОС дошкольного образования, который способствует профессиональному развитию педагогических работников, обеспечивает открытость дошкольного образования и предполагает обеспечение построения образовательной деятельности ориентированной на индивидуальные особенности личности, на интересы и возможности каждого ребенка.

Теоретической основой для решения проблемы тьюторского сопровождения профессионального развития послужила данная характеристика понятий «профессиональное развитие», «тьютор», «тьюторское сопровождение».

Тьюторское сопровождение профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения представляет собой особый тип педагогического и методического сопровождения, при котором сопровождаемый выполняет действия по самостоятельно намеченному пути, который затем обсуждает с тьютором. В ходе тьюторского сопровождения методист-тьютор создает условия для реализации профессионального развития педагога дошкольного образовательного учреждения.

Одним из способов тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов является программа, во время реализации которой педагоги активно включались в работу над профессиональным развитием, в созданных для этого условиях, учитывая при этом интересы, запросы и потребности каждого педагога.

Результаты нашей экспериментальной работы подтвердили преимущества нашего подхода к профессиональному развитию педагогов дошкольного образовательного учреждения средствами тьюторского сопровождения. Проведенное в процессе работы исследование выявило существенное повышение уровня профессионального развития педагогов в конкретном дошкольном образовательном учреждении.

Данное теоретико-экспериментальное исследование продемонстрировало важность полученных нами результатов. Запрос руководителя на повышение профессионального развития педагогов в МАДОУ «ДС № 39 г. Челябинска» удовлетворен.

Список используемой литературы:

1. Арендачук, И.В. Проблема психологического анализа профессионального развития личности / И.В. Арендачук // Известия Саратовского университета. Новая серия. Акмеология образования. Психология развития. – 2009. – Т. 2. – № 2. – С. 22-27.
2. Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации. 2 изд., испр., допол. М.: ТЦ Сфера, 2015. 128с.
3. Беков, Х.А. Терминология в системе дополнительного педагогического образования: Словарь / Х.А. Беков, С.В. Ширококов, И.И. Кирьянов и др. – М.: ИПК госслужбы, 2001. – 107 с.
4. Бережнова, О.В., Тимофеева, Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада : методическое пособие / О.В. Бережнова, Л.Л.Тимофеева. — М.: Издательство «Цветной мир», 2014.
5. Беспалова, Г.М. Тьюторское сопровождение школьника: организационные формы и образовательные эффекты [Электронный ресурс] / Г.М. Беспалова. — Режим доступа: <http://www.mioo.ru/>. Дата обращения : 23.04.2016.
6. Бычко А.В. Развитие персонала: возможности и нюансы процесса / Бычко А.В. // Управление развитием персонала. - 2012. - № 2(30). - С. 116-119.
7. Вержицкая Е.Н. Личностно-профессиональное развитие педагогов в условиях модернизации образования / Н.В. Козлова, Е.Н. Вержицкая // Вестник Томского государственного университета. – 2010. – № 341.– С. 178–180
8. Власенко, С.В. Современные аспекты управления профессиональным развитием педагогов / С.В. Власенко // Вектор науки

Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. – 2012. – № 2. – С. 70-73.

9. Гангус, Т.А. Тьюторское сопровождение в современной школе: сущность и содержание / Н.А. Гангус, Т.А. Ратт [Текст] // Тьюторское сопровождение индивидуальных образовательных программ на разных ступенях образования: материалы международной научно-практической конференции (28-30 марта 2012 г., г. Пермь) / под общ.ред. Л.А. Косолаповой; ред.кол. Т.Я. Шихова, Н.В. Юняева, Т.П. Гаврилова; Перм. гос. гуманит.-пед. ун-т. – Пермь: ПГТПУ, 2012. – С. 46-49.

10. Голицына, Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ / Н.С. Голицына. —М., 2004. — 75 с.

11. Деражне, Ю.Л. Педагогические основы открытого обучения: Науч. – метод. пособие / Ю.Л. Деражне. – М., 1997. – 104 с.

12. Деркач, А. А. Зазыкин, В. Г. Акмеология: Учебное пособие / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин. – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.

13. Деражне, Ю.Л. Педагогические основы открытого обучения: Науч. – метод. пособие / Ю.Л. Деражне. – М., 1997. – 104 с.

14. Дерябо, С.Д. Экологическая педагогика и психология: монография / С.Д. Дерябо, В.А. Ясвин. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. – 126 с.

15. Деловая игра как форма квалификационных испытаний в процессе аттестации педагогических и руководящих работников: научно-методические рекомендации / сост. Потникова Е.В., Полуяктова В.Г. Мамаева Л.Р. — Екатеринбург: ИРРО, 2003. — 30с.

16. Денякина, Л.М. Новые подходы к управленческой деятельности в дошкольном образовательном учреждении / Л.М. Денякина. —М., 1997.

17. Деркач, А.А., Кузьмина, Н.В. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма / А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина. — М., 1993.

18. Дуброва В.П., Милашевич Е.П. Организация методической работы в дошкольном учреждении / В.П.Дуброва, Е.П. Милашевич. —М., 1995. — 90 с.

19. Желнова О. Д. Управление профессиональным развитием педагогов средствами конкурсов профессиональных достижений : выпускная квалификационная работа : 081100.68 / Желнова Ольга Дмитриевна ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». - С-П. : 2013. - 98 с.

20. Желнова О.Д. Профессиональное развитие личности: межпредметный подход / Желнова О.Д. // Сборник статей магистрантов «Управление образованием». Выпуск 1 [Электронный ресурс] : Режим доступа : // <http://publications.hse.ru/chapters/71720586>

21. Закон об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012 № 273 ФЗ, М.: Творческий центр Сфера, 2013. - 185 с.

22. Зяткина, Т.А. Тьюторское сопровождение на курсах повышения квалификации / Т.А. Зяткина // Дополнительное профессиональное образование. - 2006. - № 5. - С. 28-34.

23. Захарова Е. А. Требования к профессиональному развитию педагогов в условиях последиplomного образования // Молодой ученый. — 2011. — №3. Т.2. — С. 115-117.. URL: <https://moluch.ru/archive/26/2863/> (Дата обращения: 2017-12-02)

24. Звягинцева, Е.В. Психолого-педагогическое сопровождение развития личности / Е.В. Звягинцева // Акмеология. – 2008. – № 4. – С. 38-44.

25. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития: монография / Э.Ф. Зеер. – М.: Академия, 2007. – 240 с. 219. Попова, А.А. Формирование коммуникативной компетентности студентов педвузов средствами психологической практики: Дисс. ...канд. психол. наук: 19.00.07 / А.А. Попова. – Армавир, 2004. – 205 с.

26. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального образования: учебное пособие. / Э.Ф. Зеер. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института.— 3-е изд., перераб. — Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2008. — 480с.
27. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений/ Э.Ф. Зеер. — М.: ИЦ «Академия», 2006. — С.79.
28. Сыманюк, Э.Э. Психологические барьеры профессионального развития личности: монография / Э.Э. Сыманюк. – М.: изд-во МПСИ, 2005. – 248 с.
29. Индивидуализация образования и основы тьюторского сопровождения: учебно-методическое пособие / авт.-сост. Е.В. Балагина, О.Б. Голованова, Ю.С. Филиппова. — Архангельский областной институт открытого образования. — Архангельск: АО ИОО, 2014. — С. 57.
30. Кирьякова, А.В. Аксиологический аспект воспитания личности / А.В. Кирьякова // Теоретико-методологические проблемы современного воспитания: сборник научных трудов. — Волгоград: Перемена, 2004.
31. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения: учебно-методическое пособие / Е.А. Климов. – М.: Академия, 2007. – 302 с.
32. Козырева, О.А. В поисках акмеологических оснований развития компетентности учителя / О.А. Козырева // Начальная школа плюс до и после. – 2006. – № 2. – С. 15-18.
33. Ковалева, Т. М. Профессия «тьютор» / Т.М.Ковалева, Е.И. Кобыща, С.Ю. Попова (Смолик) и др. — М. ;— Тверь: СФК-офис, 2012.— 246 с.
34. Ковалева, Т.М. Материалы курса «Основы тьюторского сопровождения в общем образовании»: лекции 1—4 / Т.М. Ковалева. — М.: Педагогический университет «Первое сентября», 2010. — С. 8. — 56 с.

35. Ковалева, Т.М. Основные тенденции развития тьюторства в России [Текст] / Т.М. Ковалева // Тьюторское сопровождение индивидуальных образовательных программ на разных ступенях образования: материалы международной научно-практической конференции (28-30 марта 2012 г., г. Пермь) / под общ.ред. Л.А. Косолаповой; ред.кол. Т.Я. Шихова, Н.В. Юняева, Т.П. Гаврилова; Перм. гос. гуманитар.-пед. ун-т. – Пермь: ПГТПУ, 2012. – С. 3-7.
36. Комраков, Е.С. Практическая педагогика инновационного образования взрослых / Е.С. Комраков, А.Г. Чернявская М.: Российская академия менеджмента и агробизнеса, 1998. - 79 с.
37. Красношлыкова, О.Г. Управление профессиональным развитием педагогов на диагностической основе: монография / О.Г. Красношлыкова. – Ке-мерово: МОУ ДПО «Научно-методический центр», 2005. – 215 с.
38. Кузьмина, Н.В. Методы исследования педагогической деятельности. -Л.: Изд-во ЛГУ, 1970. -144 с.
39. Кузьмина, Н.В. Творческий потенциал специалиста. Акмеологические проблемы развития // Гуманизация образования. Психолого-педагогический международный журнал. 1995. - № 1. - С. 41 - 53.
40. Левитан, К.М. Профессиональное развитие личности педагога в послевузовский период: Автореф. дис. докт. пед. наук. Екатеринбург, 1993. -56 с.
41. Маейр, А.А., Богословец, Л.Г. Сопровождение профессиональной успешности педагога :методическое пособие / А.А. Маейр, Л.Г. Богословец. — М. :ООО «ТЦ Сфера», 2012. — 128с.
42. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. - М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. - 312 с.

43. Мелехина, Е.А. Роль непрерывного образования в профессиональном развитии педагога / Е.А. Мелехина // Педагогическое образование и наука. – 2008. – № 12. – С. 20-25.
44. Митина Л.М. Профессиональное развитие и здоровье педагога: проблемы и пути решения // Вестник образования России. 2005. №7.
45. Митина, Л.М. Психология профессионального развития учителя // Л.М. Митина. - Монография, Флинта - Московский психолого-социальный институт, 1998. - 200 с.
46. Мозгарев, Л.В. Условия профессионального развития в системе повышения квалификации: автореф. дис. . канд. пед. наук/ Л.В. Мозгарев. - Липецк, 2001.-21с.
47. Молочкова И.В. Психологическое сопровождение профессионального развития педагога : учебное пособие. - Челябинск : ЮУрГУ, 2005. - 130 с.
48. Никишина, И.В. Инновационная деятельность современного педагога : методическое пособие /И.В. Никишина. — Волгоград, 2012.
49. Обласова Л.С. Индивидуальный образовательный маршрут педагога / Обласова Л.С. // Справочник заместителя директора школы, №9, 2012 г. // Менеджер образования: портал информационной поддержки руководителей образовательных учреждений : [Электронный ресурс] : Режим доступа : <http://www.menobr.ru/materials/16/36779/>
50. Образцов, П.И. Методы и методология психолого-педагогического исследования: учебное пособие / П.И. Образцов. — Серия «Краткий курс».— СПб.: Питер, 2004.
51. Одегов, Ю.М. Мотивация персонала: учебное пособие. Практические задания (практикум) / Ю.М.Одегов, Г.Г.Руденко, С.Н.Апенько, А.И. Мерко. — М.: Изд-во «Альфа-Пресса», 2010. — 640с.
52. Ожегов, С.И.,Шведова, Н.Ю. Толковый словарь русского языка / Издательство: М.: Аз; Издание 3-е, стер., 1996. - 928 с.

53. Организация тьюторского сопровождения в общеобразовательном учреждении: методическое пособие / авторы-составители Н.С. Сердюкова, Е.В. Посохина, Л.В. Серых. — Белгород : Изд-во БелРИПКППС, 2011. — 122с.
54. Орлов Ю.М. Восхождение к индивидуальности: Кн. для учителя. — М.: Просвещение, 1991. 287 с.
55. Особенности тьюторского сопровождения развития профессиональной компетентности педагогов в условиях постдипломного образования. Часть 1.: учебно-методическое пособие / авторы-составители С.В. Кривых, Н.Н. Кузина. — СПб.: ИПК СПО, 2014. — 92 с.
56. Панарин А. И. Многоуровневое педагогическое образование // Педагогика. 1993. - № 1. - С. 53 - 57.
57. Пахомова, Е.М., Дуганова, Л.П. Учитель в профессиональном конкурсе: учебно-методическое пособие /Е.М.Пахомова, Л.П. Дуганова. —М. :АПКиППРО, 2006. – 168 с.
58. Полат, Е.С. Современные педагогические и информационные технологии в системе образования: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е.С. Полат, М.Ю. Бухаркина. — М. :Академия, 2007. —368 с.
59. Педагогический совет в условиях введения ФГОС дошкольного образования/ авт.-сост. Е.Г. Бацина. - Волгоград: Учитель, 2015.-162 с.
60. Педагогический энциклопедический словарь / Гл. ред. Б.М. Бим-Бад; редкол.: М.М. Безруких, В.А. Болотов, Л.С. Глебова и др. М.: Большая Российская энциклопедия, 2002. - 528 с.
61. Практическое руководство для тьютора системы Открытого образования на основе дистанционных технологий / Под ред А.М. Долгорукова. -Москва: Центр интенсивных технологий образования, 2002 224 с.

62. Психологическое сопровождение выбора профессии/Научно-методическое пособие под редакцией доктора психологических наук Митиной Л. М.. М.: Издательство «Флинта»,1998.
63. Рыбалкина, Н.В. Идея тьюторства — идея педагогического поиска / Н.В. Рыбалкина // Тьюторство: идея и идеология. — Томск, 1996. — С.15—30.
64. Сазонкина Ю.В. Внутренние конкурсы - новые возможности для карьерных достижений и профессионального развития / Сазонкина Ю.В., Маркеленкова А.В. // Управление человеческим потенциалом. - 2012. - № 1(29). - С. - 32-37.
65. Слободчиков, В.И. Основы психологической антропологии. Психология развития человека: Развитие субъективной реальности в онтогенезе: учебное пособие для вузов [Текст] / В.И. Слободчиков, Е.И. Исаев. – М.: Школьная пресса, 2000.
66. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования – М.: Центр педагогического образования, 2014. – 32 с.
67. Фоменко С.Л. Современные подходы к организации непрерывного педагогического образования // Образование и наука: Известия уральского отделения Российской академии образования. 2009. № 5. С. 45–53.
68. Фонарев А.Р. Развитие личности в процессе профессионализации // Вопросы психологии. 2004. № 6. С. 72–83.
69. Хрестоматия по педагогической аксиологии: учебное пособие для студ. высш. учебн. заведений / сост. В.А. Сластенин, Г.И. Чижаква. Москва – Воронеж: МОДЭК, 2005. 480 с.
70. Хуторской А.В. Педагогическая инноватика. М.: Академия, 2008.256 с.
71. Щербакова, Т.Н. Психолого-педагогические особенности монито-ринга качества педагогической деятельности в инновационном

образователь-ном пространстве: учебно-методическое пособие / Т.Н. Щербакова, Е.Е. Али-мова, А.В. Кичак, М.М. Небоженко / Науч. ред. С.Ф. Хлебунова. – Ростов-на-Дону: Изд-во ГБОУ ДПО РО РИПК и ППРО, 2012. – 116 с.

72. Юсуф Ш. От креативности к инновации: пер. с англ. А. Пинской // Вопросы образования. 2007. № 4. С. 159–172.

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 39 г. Челябинска»
(МАДОУ «ДС № 39 г. Челябинска»)
454004, г. Челябинск, ул. Академика Сахарова, д. 24
тел. 8(351)225-26-39, 8(351)225-26-23
E-mail: madou39@bk.ru**

ПРОГРАММА

**«Тьюторское сопровождение профессионального развития педагогов
дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации
ФГОС дошкольного образования»**

Составитель программы:

Шапкина Екатерина Владимировна
старший воспитатель
высшей квалификационной категории
МАДОУ «ДС № 39 г. Челябинска»

Пояснительная записка.

Актуальность. Разработка и принятие программы обусловлено рядом нормативных документов развития образования: «Концепция модернизации российского образования», «Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования» и «Федеральная программа «Развитие образования» до 2020 года».

В условиях стремительной модернизации образования педагог оказался основным участником экспериментов, проводимых в системе образования, ее главным ресурсом. Чтобы на качественно новом уровне решать поставленные задачи, педагогу необходимо осваивать новые компетенции, выходить на новый уровень профессионально-личностного развития. В ряду целей профессионального образования, заявленных в правительственных документах в качестве основной выделена цель подготовки квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентноспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

Для этого необходимо создать условия для появления у педагогов внутренней установки на собственное развитие. Управлять процессом развития всегда сложно. Поэтому возникает необходимость тьюторского сопровождения педагога, обеспечивающего его профессиональное развитие. Тьюторская поддержка педагогов, направлена на развитие их индивидуального стиля педагогической деятельности и повышение методической, психологической, исследовательской, технологической культуры.

Желание иметь тьютора и выстраивать индивидуальный вектор профессионального развития пока выражает не каждый педагогический работник – скорее всего это объясняется тем, что среди ряда педагогов бытует мнение: «Зачем пять лет напрягаться, добьюсь успеха за последние два года перед аттестацией». К сожалению, излишняя самоуверенность порой играет не на руку аттестуемому, особенно остро это чувствуется при написании заявления на аттестацию, в котором необходимо представить результаты и системность деятельности на протяжении пяти лет.

Организовать деятельность в межаттестационный период, оказать помощь в профессиональном развитии – вот основные функции тьютора.

Тьютор – это субъект, сопровождающий профессиональное развитие педагогов в процессе их образования. Основным направлением тьюторской практики в системе образования можно считать сопровождение профессионального развития педагогических кадров в условиях реализации Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования. Инновация подобного масштаба требует полной мобилизации кадрового потенциала: в короткие сроки от педагога требуется пересмотреть цель профессиональной деятельности, принять идеологию нововведений, освоить новые знания и педагогические технологии.

Концептуальные положения программы

Данная программа создает такие условия взаимодействия педагогов, в ходе которых решается широкий круг задач, связанных с самоопределением педагога в окружающем образовательном пространстве, обеспечением понимания возможностей использования собственных ресурсов и ресурсов образовательного учреждения для достижения образовательных целей, выстраиванием вместе с ним его индивидуальной

образовательной траектории (программы). Тьютор выступает в роли сопровождающего и наставника, который может помочь поставить цель, организовать внутренние и внешние ресурсы для достижения цели, при условии, что весь процесс сопровождения будет основан на активности самого педагога, совершающего реальные действия, регулируемые им самим.

Главное условие реализации программы – обеспечение самостоятельного выбора педагога вариантов самообразования, курсов повышения квалификации, форм обучения, выбора дополнительных образовательных услуг, самостоятельного определения тем и направлений творческой, исследовательской и проектной деятельности и оформление этого материала в виде индивидуального образовательного маршрута.

Главное средство, положенное в основу реализации программы – тьюторское сопровождение профессионального развития педагога, обеспечивающее связь индивидуальной образовательной потребности педагога и поля возможностей ее достижения.

Основные технологии, применяемые при тьюторском сопровождении: технологии консультирования, тренинговые технологии, технологии профильных и профессиональных проб, активизирующие методики, технологии работы с портфолио, проектные технологии, информационные технологии.

Успешность реализации будет достигнута при соблюдении следующих **принципов**:

- признание объективности существования индивидуальных целей ИОП профессионального развития педагога в образовательном процессе;
- индивидуализации и персонификации образовательного процесса;

- максимального разнообразия представленных возможностей для развития профессионально-личностных качеств;
- непрерывности и преемственности – понимание образовательного процесса как взаимосвязанного, объединенного единством и последовательностью целей образования;
- «не навреди», психологический контакт с подопечным и атмосфера доверия;
- взаимодополняемости (психологической, педагогической, информационной и др. тьюторской составляющих);
- свободы выбора педагогом дополнительных образовательных услуг, помощи, наставничества.

Концептуальными основами этого инновационного педагогического опыта являются:

- вовлечение педагога в активный познавательный процесс путём постановки в ситуацию неопределённости, требующую разрешения проблемы;
- органическое сочетание совместной и индивидуальной деятельности;
- расширение знаний о методах научных исследований процессов и развитие собственных навыков исследовательской деятельности;
- развитие и совершенствование коммуникативных навыков: умения обосновывать суждения и выводы, овладение навыками публичного выступления, этическими нормами и правилами ведения диалога;
- демократическая организация образовательного процесса.

Цель реализации программы.

обеспечение готовности педагога к успешному профессиональному развитию с учетом требований ФЗ «Об образовании РФ», Федерального образовательного стандарта дошкольного образования и профессионального стандарта педагога

Задачи:

- знакомство с технологией тьюторства;
- овладение тьюторской технологией и внедрением ее в образовательную деятельность;
- создать систему тьюторской поддержки педагогов
- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста
- мониторинга личностно-профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения,
- повышение эффективности и качества педагогической деятельности
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников
- учет требований к кадровым условиям реализации ОП при формировании кадрового состава организаций
- создание программы профессионального развития педагогов,
- психолого – педагогическое сопровождение программы педагогов.

Целевая аудитория: воспитатели, педагог-психолог, учителя-логопеды, музыкальные руководители, инструктора по физической культуре.

Жизненный цикл и этапы реализации программы.

Сроки реализации программы: 2016 -2020 года.

Этапы реализации программы:

1. Диагностико – аналитический:

- Выявление педагогов нуждающихся в тьюторском сопровождении;
- Самоанализ готовности педагогов к профессиональному развитию;
- Анкетирование и тестирование педагогов;
- Проектирование педагогами индивидуальных образовательных стратегий (маршрутов) с целью профессионального развития.

2. Практический:

- Серия тьюториалов, тренингов, консультаций с целью профессионального развития педагога.
- Участие педагога в различных конкурсах, фестивалях и т.д.
- Реализация индивидуальных образовательных маршрутов посредством организации самостоятельной деятельности педагогов.
- Представление результатов в форме самопрезентации: рассказ о своих успехах, достижениях, неудачах. Демонстрация занятий, которые соответствуют требованиям ФГОС ДО.
- Оформление портфолио педагога.

3. Результативный:

- Рефлексия (коррекция профессионального развития через самоанализ).
- Диагностика и самодиагностика педагогической деятельности.
- Подведение итогов работы в рамках программы.

Формы организации деятельности

Тьютор организует ситуации:

- самоопределения;
- самообразования;
- самоосуществления;
- самореализации человека в профессии посредством организации различных видов деятельности, способствующих реализации индивидуальной профессиональной траектории развития педагога: лекции, практические и индивидуальные самостоятельные занятия, консультации; проектирование, моделирование; электронное обучение; использование дистанционных образовательных технологий, мастер-классы и творческие мастерские в соответствии годовыми задачами учреждения, обучающие семинары, методические советы.

Механизм реализации программы

Программа разрабатывается тьютором и согласуется с годовым планом работы образовательной организации, который утверждается заведующим. Она предусматривает развитие творческих способностей, самоопределение педагогом и овладение самостоятельной образовательной деятельностью. Технологии сопровождения и организационные формы определяются на каждом этапе реализации программы.

Технология сопровождения

Организационные формы

- Технология индивидуальных и групповых консультаций
- Групповые и индивидуальные занятия. Ролевые игры
- Групповые и индивидуальные занятия
- Методическая карта педагога
- Информационные технологии
- Групповые занятия
- Тренинговые технологии
- Коррекционно-развивающие занятия
- Проектная технология

Алгоритм создания тьютором рефлексивной карты педагога

- «ХОЧУ» - создание информационно-образовательной среды для педагога
- «МОГУ» - написание ИОП, ИОМ (индивидуальной образовательной программы, маршрута)
- «ЗНАЮ» - курсы, конференции, семинары, круглые столы, вебинары и т.д.
- «УМЕЮ» - открытые занятия, мастер-классы.
- «ДЕЛАЮ» - качество образовательного процесса как результат повышения профессиональной компетентности педагога

Ожидаемые результаты реализации программы:

Планируемый результат

1. Критерии оценки

- компетентность в реализации технологии тьюторского сопровождения
- наличие системы тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов дошкольного учреждения

2. Организация тьюторского сопровождения

Реализованная программы

3. Создание банка диагностических материалов по профессиональному развитию педагогов

Наличие анкет, тестов по изучению профессионального и личностного развития педагогов.

4 Проектирование программ профессионального развития педагогов

1 Реализация программ профессионального развития педагогов

2 Рост педагогического мастерства (динамика участия в профессиональных конкурсах, исследовательских проектах, конференциях, повышение качества знаний, готовность к инновациям)

5 Организация мониторинга профессионального развития педагогов

Наличие результатов мониторинга.

6 Оказание тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов

Готовность педагога к успешному прохождению аттестации

Мониторинг результативности программы.

1 Профессиональное развитие педагогов. Диагностика профессионального и личностного роста.

2 Увеличение доли инновационных направлений деятельности дошкольного учреждения, увеличение числа педагогов инноваторов.

3 Динамика участия и результативности педагогов в профессиональных конкурсах, конференциях, проектах.

4 Динамика участия и результативности воспитанников в конкурсах, фестивалях, конференциях, олимпиадах.

5 Реализация программ профессионального развития.

Перспективы развития программы.

Перспективы дальнейшего развития программы прослеживаются в активном освоении и реализации технологии тьюторского сопровождения не только в управленческой деятельности, но и в образовательном процессе дошкольного учреждения. Тьютор поможет педагогу осознать

свои образовательные и профессиональные интересы, выработать индивидуальную образовательную программу.

Оценка эффективности программы:

Предполагаем, что тьюторское сопровождение педагогов окажет помощь в освоении новых педагогических технологий, приобщит к работе по самообразованию, научит планировать и оценивать результаты своей профессиональной деятельности. Таким образом, технологии тьюторского сопровождения способствуют профессиональному развитию педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Риски реализации программы и пути их преодоления.

Педагог оценивает возможные риски, которые могут повлиять на реализацию программы. На основе анализа осуществляется выбор процедур и методов по снижению отрицательных последствий рискованных событий.

Заключение.

Оценка эффективности освоения содержания программы осуществляется в ходе непосредственной реализации программы и по результатам внедрения тьюторства профессионального развития педагога.

Тьюторское сопровождение позволяет педагогу четко представить организацию работы в рамках профессионального развития, эффективно спланировать все мероприятия и реально оценить свои потенциальные возможности. Педагоги, работающие под руководством тьютора, за период чуть больше года могут достигнуть значительных результатов.

1. Решение индивидуальных задач (осознанное формирование (или коррекция) индивидуального стиля мышления, познавательной и творческой деятельности);
2. Повышение эмоциональной устойчивости, развитие настойчивости и терпимости как черт характера; появление новых творческих инициатив; коррекция коммуникативной сферы;
3. Социализация, успешность (в публичных выступлениях, конкурсах, олимпиадах и т.п.)
4. Развитие у педагога навыков самостоятельной образовательной деятельности;
5. Создание условий для презентации, анализа достижений педагога;
6. Осуществление социально-профессионального самоопределения.

Технология (программа) тьюторского сопровождения действительно реализует профессиональное развитие педагога, формирует субъектную позицию в решении задач образования, т.е. является эффективной в условиях современного образовательного учреждения. Таким образом, работа наставника – тьютора создает все условия для привлечения педагогов профессиональному развитию, помогает в освоении новых педагогических технологий, приобщает к работе по самообразованию, учит планировать и оценивать результаты своей профессиональной деятельности, готовит педагога к успешному прохождению аттестации.

Литература:

1. Долгова, Л.М. Тьюторство в аспекте результативности образования / Открытое образование и региональное развитие: способы построения образовательного пространства: Сб. научных трудов. - Томск, 2004.- С.41-47.
2. Ковалева, Т.М. О тьюторской деятельности в современном высшем образовании / Тьюторство в открытом образовательном

пространстве высшей школы: материалы Всероссийской научно-практической конференции.- М., 2008.- С.5-14.

3. Ялом Ирвин Экзистенциальная психотерапия. - М., 2002г.

4. Валькова, О.Ю Организация научно-методической поддержки инновационно- творческой деятельности учителя муниципальной методической службой. Геленджик, 2007г.

5. Дайжест «Тьюторствов системе образования» Составлен по материалам Всероссийской тьюторской конференции 1993-2000г.

6. Железцова, Г.А Сопровождение: теория и практика Красноярск, 2004г.

7. Ковалева, Т.М Тьюторское сопровождение как определенный тип поддержки управленческой команды в сфере образования. Москва, 2003г.

8. Костина, Н.А Организация поддержки профессионального развития педагогов. Красноярск, 2004.

9. Тьюторство, профессия которой нет. Управление школой, 2004г № 42.