



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГППУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ПОДГОТОВКИ УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ, ПЕДАГОГИКИ И ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

**Управленческие аспекты подготовки педагогов к осуществлению
тьюторских функций в общеобразовательных учреждениях**

**Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.04.01 «Педагогическое образование»**

**Направленность программы магистратуры
«Управление образовательными организациями»**

Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:

24 % авторского текста
Работа рекомендована к защите

« 22 » января 2021 г.

зав. кафедрой ПП и ПМ

Юрьевна Волчегорская Евгения

Выполнила:

студентка группы ЗФ-308/179-2-1
Горбунова Анастасия Вадимовна

Научный руководитель:

к.п.н., доцент кафедры ППиПМ

Викторовна Забродина Инга

Челябинск

2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
ГЛАВА 1. Теоретический анализ проблемы управленческих аспектов подготовки педагогов к осуществлению тьюторских функций в общеобразовательных учреждениях	11
1.1 Содержательно-функциональная характеристика деятельности педагога общеобразовательного учреждения, осуществляющего функции тьютора.....	11
1.2 Роль тьютора в управлении деятельностью обучающихся	27
1.3 Организационно-педагогические условия подготовки педагогов общеобразовательных учреждений к осуществлению тьюторских функций	35
Выводы по главе 1	39
ГЛАВА 2. Организация экспериментальной работы по реализации управленческих аспектов подготовки педагогов к осуществлению тьюторских функций в общеобразовательных учреждениях.....	41
2.1 Цель и задачи экспериментальной работы	41
2.2 Программа подготовки педагогов к осуществлению тьюторских функций в общеобразовательных учреждениях	43
Выводы по главе 2	59
ГЛАВА 3. Анализ результатов эмпирического исследования.....	60
3.1 Анализ результатов констатирующего этапа эксперимента.....	60
3.2 Анализ результатов контрольного этапа эксперимента	63
Выводы по главе 3	67
Заключение	69
Список используемых источников	72

ВВЕДЕНИЕ

В постоянно меняющейся среде образования организации вынуждены искать способы поддержания своих конкурентных преимуществ. Модель подготовки и развития кадров для образовательной организации является одним из способов, в котором организация может найти свое конкурентное преимущество, потому что педагоги, проходящие обучение, обладают более разнообразным набором знаний и навыков, которые помогут поддерживать рост организации. Сфера планирования образования постоянно расширяется. В дополнение к формальной системе образования она теперь применяется ко всем другим важным образовательным усилиям в неформальных условиях. Внимание к росту и расширению систем образования усиливается, а иногда даже заменяется растущей заботой о качестве всего образовательного процесса и контроле его результатов. Наконец, руководители образовательных организаций все больше осознают важность стратегий реализации и роль различных механизмов регулирования в этом отношении: выбор методов финансирования, процедуры экспертизы или вопросы повышения квалификации кадров.

Проблемы, с которыми сталкиваются учителя в настоящее время, многофакторны и возникают за пределами школ. Их внешние причины постоянно изменяются, так что при каждом обращении к ним требуются новые решения. Тем не менее, не существует твердо обоснованного свода теоретических принципов или формул, которые действительно выдержали бы испытание временем. Поэтому тем более актуальным и необходимым становится вопрос о том, как лучше всего подготовить учителей к работе в условиях принятия на себя новых ролей.

Образование всегда в той или иной степени было индивидуализированным. Сегодня введение принципа индивидуализации образования является особенно актуальной проблемой. И потому

появляется все больше предпосылок для развития тьюторства как педагогической деятельности, отличающейся особой формой взаимодействия преподавателя с обучающимся.

Основу тьюторства в образовании составляет поддержка субъекта, направленная на развитие его автономности и самостоятельности в решении проблем; сопровождение личностного развития при индивидуализации обучения. Основными условиями осознания роли тьютора в сопровождении обучающегося является осознание ребенком ценности индивидуального образовательного движения, а также рассмотрение образовательного пространства образовательного учреждения как открытого.

Роль тьютора является центральной как в заботе о студентах, так и, что особенно важно, в контроле их прогресса как в учебе, так и в обществе, стимулировании вовлеченности, приверженности и высоких стандартов работы и поведения.

Важность подготовки педагогов к осуществлению функций тьютора исходит из постоянных изменений в системе образования и ориентацией образовательного контента на процесс индивидуализации, в рамках которой для каждого ребенка будет доступен индивидуальный образовательный маршрут. В данном случае, педагогу важно обладать не просто набором знаний, а сформировать компетенцию.

Н. В. Рыбалкина в своих исследованиях обращает внимание на формирование функциональной модели по сопровождению тьютором индивидуальной образовательного маршрута. Е. А. Александрова рассматривает взаимосвязь роли тьютора и детской одаренности.

Опираясь на постулаты открытого образования (Е. П. Белозерцев, Б. С. Гершунский, Э. Н. Гусинский, О. В. Долженко, А. С. Запесоцкий, Н. П. Пищулин, В. М. Розин, И. Савицкий, В. И. Слободчиков, П. Г. Щедровицкий и др.) на сегодняшний день складываются устойчивые позиции тьюторства на разных ступенях системы образования

(Г. Н. Беспалова, В. Г. Богин, Л. М. Долгова, Т. М. Ковалёва, Е. А. Суханова, М. П. Черемных), исходя из позиций образовательного заказа на подготовку кадров в данной области.

На основании вышеизложенного актуальность исследования обусловлена на следующих уровнях.

На **социальном уровне** актуальность темы исследования обусловлена заинтересованностью государственных органов в качественной подготовке педагогов к осуществлению тьюторских функций в общеобразовательном учреждении.

На **методическом уровне** значимость обусловлена недостаточной методической обеспеченностью решения проблемы управленческих аспектов в подготовке педагогов к осуществлению тьюторских функций в общеобразовательном учреждении.

На **практическом** – необходимостью выявления и реализацией организационно-педагогических условий подготовки педагогов общеобразовательных учреждений к осуществлению тьюторских функций.

Изучив психолого-педагогическую литературу по данной теме, мы выявили, что проблема подготовки педагогов к сопровождению учебной деятельности учащихся была уже освещена в трудах педагогов-классиков П. П. Блонского, П. Ф. Бунакова, В. Л. Водовозова, П. Ф. Каптерева, Н. И. Пирогова, Д. Д. Семенова, К. Д. Ушинского, И. Я. Яковлева.

Тьюторство, как педагогическое явление, берущее свое начало в Европейских странах, постоянно обогащается новыми практиками, так как теоретическая база данного вопроса дополняется трудами отечественных и зарубежных исследователей, в числе которых Г. М. Беспалова, М. Бэйнтон, Ч. Ведемейер, Р. Гаррисон, Ю. Л. Державне, С. И. Змеев, Т. М. Ковалева, Е. Б. Колосова, Н. А. Костина, Н. В. Рыбалкина, А. Г. Чернявская). С позиции многих исследователей значительное влияние на создание и рост влияния тьюторства неразрывно связаны с появлением европейских высших учебных заведений (Т. В. Беспалова, Э. Гордон, Н. В. Рыбалкина,

П. Г. Щедровицкий, И. Д. Проскуровская, М. П. Черемных). Л. М. Долгова, Т. М. Ковалёва, О. В. Плахотник, И. Д. Проскуровская, А. А. Попов, Н. В. Чиркова в своих исследованиях раскрывают относительно устойчивые и регулярные взаимосвязи между явлениями и объектами тьюторской деятельности в процессах изменения и развития.

Вместе с тем в педагогической теории проблема управленческих аспектов подготовки педагогов общеобразовательного учреждения к осуществлению функций тьютора остается недостаточно разработанной, требует уточнения определения сущности и содержания деятельности педагога и руководителя общеобразовательного учреждения, не разработаны организационно-педагогические условия подготовки педагогов в исследуемом аспекте.

Анализ теоретических и практических достижений педагогической науки и практики школьного образования позволил выявить **противоречие** между необходимостью осуществления тьюторских функций в образовательных учреждениях и отсутствием разработанности управленческих аспектов подготовки педагогов для их осуществления.

Данное противоречие определило **проблему**: какими должны быть управленческие аспекты подготовки педагогов к успешному осуществлению тьюторских функций в образовательных учреждениях.

Необходимость разрешения указанного противоречия, актуальность и недостаточная теоретическая разработанность проблемы определили выбор темы исследования: «Управленческие аспекты подготовки педагогов к осуществлению тьюторских функций в общеобразовательном учреждении».

Цель: теоретически обосновать и экспериментальным путем проверить организационно-педагогические условия, включенные в управленческий аспект подготовки педагогов общеобразовательных учреждений к осуществлению тьюторских функций.

Объект исследования: процесс подготовки педагогов в общеобразовательном учреждении к осуществлению тьюторских функций.

Предмет исследования: организационно-педагогические условия, включенные в управленский аспект подготовки педагогов общеобразовательного учреждения к осуществлению тьюторских функций.

Гипотеза исследования: внедрение организационно-педагогических условий, включенных в управленческий аспект, повысит уровень готовности педагога к осуществлению тьюторских функций.

Задачи:

1. Дать содержательно-функциональную характеристику деятельности педагога общеобразовательного учреждения, осуществляющего функции тьютора.

2. Охарактеризовать роль тьютора в управлении деятельностью обучающихся.

3. Определить организационно-педагогические условия, включенные в управленческий аспект подготовки педагогов общеобразовательных учреждений к осуществлению тьюторских функций.

4. Экспериментальным путем проверить программу подготовки педагогов общеобразовательных учреждений к осуществлению тьюторских функций.

В нашем исследовании будут применены следующие **методы:** теоретические методы (анализ философской, социологической, педагогической, психологической и методической литературы; обобщение, систематизация, сравнение), эмпирические методы (эксперимент, анкетирование, тестирование), статистические методы обработки данных.

Исследование проводилось на базе МАОУ «ОЦ «НЬЮТОН» г. Челябинска». В эксперименте приняли участие 33 педагога.

Этапы исследования:

На первом этапе изучалась и анализировалась научная литература по педагогике, психологии, философии, диссертационные работы по проблеме управленческих аспектов подготовки педагогов к осуществлению тьюторских функций в общеобразовательных учреждениях, формировалась проблема, оценивалось ее современное состояние. Были сформулированы основные методологические положения: объект, предмет, цель, задачи, гипотеза исследования. На основе полученной информации были сформулированы фундаментальные положения и базовая терминология исследования. Был проведен констатирующий этап эксперимента.

На втором этапе разработаны и теоретически обоснованы организационно-педагогические условия подготовки педагогов к осуществлению тьюторских функций в общеобразовательных учреждениях. В рамках формирующего этапа эксперимента проведена проверка данных условий. По полученным результатам оценивалось динамика уровня подготовки педагогов к осуществлению тьюторских функций. Проводился итоговый эксперимент, в котором осуществлялась математическая и статистическая обработка результатов исследования.

На третьем этапе проводилось описание полученных данных, уточнялись теоретические и практические выводы, осуществлялась публикация материалов, в которых изложены основные научные достижения исследования, оформлялись результаты исследования.

Методологической основой исследования явились:

– логико-эволюционный подход (И. Лакатос, Т. Кун, К. Поппер, П. Фейрабенд и др.), рассматривающий тьюторство, как педагогическое явление в развитии и становлении;

– системный подход (В. Л. Беспалько, М. А. Данилов, Т. И. Ильина, Ф. Ф. Королев, Ю. Л. Сокольников и др.), позволяющий исследовать подготовку педагогов к осуществлению тьюторских функций как целостную систему;

- личностно-деятельностный подход (Л. С. Выготский, В. В. Давыдов, И. А. Зимняя, А. Л. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн и др.), определяющий в качестве главной движущей силы профессионального развития личности ее потребность в самоактуализации личностно профессионального потенциала.

Теоретическую основу диссертационного исследования составляют:

- теория и технология компетентностного (В. И. Байден, И. А. Зимняя, Э. Ф. Зеер, Дж. Равен, Ю. Г. Татур, А. В. Хуторской и др.), контекстного (А. А. Вербицкий), личностно ориентированного (В. А. Кан-Калик, В. В. Сериков, И. С. Якиманская и др.), деятельностного (Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев и др.) подходов к профессиональной подготовке специалистов;

- исследования в области организации профессиональной подготовки учителя (О. А. Абдуллина, Ю. Ж. Бабанский, Е. П. Белозерцев, А. А. Вербицкий, Е. С. Заир-Бек, В. А. Сластенин и др.);

- научные труды по исследованию исторических и современных подходов к развитию тьюторства (Н. В. Борисова, В. В. Давыдов, С. В. Дудчик, Т. М. Ковалева, Н. В. Рыбалкина, А. Л. Тубельский, Г. П. Щедровицкий, С. А. Щенников, Б. Д. Эльконин и др.).

Теоретическая значимость диссертационного исследования состоит в том, что оно уточняет значение организационно-педагогических условий в рамках управленческого аспекта подготовки педагогов общеобразовательных учреждений к осуществлению тьюторских функций в системе профессиональной подготовки педагогов в общеобразовательном учреждении. В работе раскрыты сущность и содержание деятельности педагога общеобразовательного учреждения как тьютора; уточнены его роли и функции; определены критерии и показатели, охарактеризованы уровни готовности педагога к реализации функций тьютора; выявлены организационно-педагогические и

управленческие условия подготовки педагогов к осуществлению тьюторских функций.

Практическая значимость результатов исследования определяется тем, что применение содержащихся в нем теоретических положений и выводов способствует переходу на эффективное выстраивание организационно-педагогических условий подготовки педагогов общеобразовательных учреждений к осуществлению тьюторских функций. Организационно-педагогические условия могут быть использованы при разработке и модернизации образовательных программ подготовки педагогов к реализации функций тьютора в условиях образовательного учреждения.

Структура работы: работа состоит из введения, трех глав, выводов заключения, библиографического списка в количестве 38 источников.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ АСПЕКТОВ ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ТЬЮТОРСКИХ ФУНКЦИЙ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

1.1 Содержательно-функциональная характеристика деятельности педагога общеобразовательного учреждения, осуществляющего функции тьютора

Изменение стратегических ориентиров в сфере образования потребовало от педагогического сообщества пересмотра основ мировоззрения его профессиональной деятельности, обновления подходов и принципов. Так, в последние годы в российской системе образования стала формироваться особая практика индивидуализации обучения. Тьюторская деятельность понимается как процесс сопровождения, который обеспечивает принципиально различную педагогическую позицию в отношении саморазвития личности ребенка и поиска индивидуального образования (А. И. Адамский, А. Г. Асмолов, Т. М. Ковалева, Н. В. Рыбалкина, П. Г. Щедровицкий, Б. Д. Эльконин и др.) [19; 20; 21].

Инновационная педагогическая деятельность, разворачивающаяся в контексте тьюторских идей, предопределила зарождение в отечественном образовании новой педагогической профессии «тьютор», которая в 2008 году была зарегистрирована в Минюсте и введена в реестр должностей педагогических работников общего, дополнительного и высшего профессионального образования [9]. Однако в отечественной педагогической науке и образовательной практике существуют как различные интерпретации явления тьюторства, так и противоречивые суждения о его сущности и особенностях профессиональной тьюторской деятельности, так как в российской системе образования отсутствует

исторически сложившаяся культурная модель и традиции тьюторской работы.

Посвящены научному и теоретическому обоснованию и пониманию особенностей новой педагогической профессии «тьютор» работы различных авторов, в том числе и представителей профессионального сообщества – Межрегиональной Тьюторской Ассоциации [30].

Технология тьюторского сопровождения – целевая организация взаимодействия детей и педагогов, которая основана на последовательном изменении деятельности ребенка, проектировании дидактического комплекса обучения перед построением индивидуального образовательного маршрута и достижения результатов в профессиональном развитии учащегося.

Тьютор – «tutor» в переводе с английского – педагог-наставник. Этимология этого слова (латинский. tueor – уход, защита) относится к понятиям – «защитник», «страж». Современный Оксфордский словарь английского языка определяет тьютора, как человека со степенью, которому доверено наблюдение за учеником (undergraduate) [25].

Тьюторство в современном образовании – это педагогическая позиция, связанная с особым образом организации системы образования.

Тьюторы отвечают за то, чтобы помочь обучающимся понять различные предметы. Они оценивают, помогают и поощряют обучающихся в процессе обучения. Эти специалисты также просматривают материалы, используемые на занятиях, объясняют различные темы и отвечают на все сомнения и вопросы обучающихся, касающиеся этой темы. Их функции – дополнение к преподаванию в классе. Они могут работать в школах, оказывая дополнительную поддержку детям с проблемами по некоторым предметам.

Тьюторы обычно выполняют многие из следующих задач:

- развитие навыков обучающихся;
- помощь обучающимся в улучшении их учебного процесса;

- выявление специфических потребностей каждого обучающегося;
- проведение дополнительных уроков;
- создание отчетов.

Для работы тьютора выделяют следующие навыки:

- возможность хорошо работать с обучающимися из разных слоев общества;
- наличие хорошего чувства юмора;
- возможность укрепить свои учебные навыки;
- наличие хороших навыков письменной и устной коммуникации;
- способность мотивировать других;
- наличие навыков тайм-менеджмента;
- возможность служить образцом для подражания для студентов;
- наличие лидерских качеств;
- быть терпеливым;
- наличие навыков межличностного общения.

В то время как точные обязанности тьютора варьируются от одного учреждения к другому, в большинстве центров личный наставник несет ответственность за успехи учащихся в учебе, а также за их личное и социальное благополучие. Ожидается, что многие тьюторы могут помочь обучающимся после 16 лет стать более независимыми и развить навыки самоуправления. Эта роль во многом является продолжением роли тьютора, распространенной в 7-11 классах.

Репетиторство начиналось как неформальный и неструктурированный метод помощи в образовании, восходящий к периодам Древней Греции. Репетиторы действовали на специальной или импровизированной основе в различных и незафиксированных условиях, где основной целью репетитора было передать знания учащемуся, чтобы помочь ему приобрести навыки в предметной области. Методы репетиторства только начали становиться более структурированными

после двадцатого века благодаря фокусу и специализации в обучении репетиторов, применению репетиторства и оценке репетиторов. Начиная с двадцатого века и далее, с быстрым распространением основного образования, спрос на тьюторство также возрос как способ дополнения формального образования.

Во многих странах люди могут стать тьюторами без подготовки. В некоторых странах, включая Камбоджу, Грузию, Казахстан и Таджикистан, практика, когда классные руководители дополняют свои доходы обучением студентов после окончания школы, является скорее необходимостью, чем выбором, поскольку заработная плата многих учителей колеблется вблизи черты бедности.

В Республике Корея число частных тьюторов росло примерно на 7,1% ежегодно в среднем с 2001 по 2006 год, и к 2009 году этот сектор стал крупнейшим работодателем выпускников гуманитарных и социальных наук.

Учителя, которые тратят больше времени на тьюторство, чем на обычные занятия, могут вызвать большую неэффективность в основной школьной системе. Ситуации, когда учителя предоставляют дополнительные частные уроки для учеников, за которых они уже несут ответственность в государственной системе, могут привести к падению уровня образования, особенно когда учителя намеренно преподают меньше в своих обычных классах, чтобы способствовать развитию рынка частного тьюторства.

Способствует прогрессу в понимании особенностей тьюторской работы взгляд на учителя как на самостоятельный субъект педагогического процесса через объектив других социально-педагогических профессий и должностей. Например, Т. М. Ковалева и Е. Б. Колосова сравнивают учителей с классным руководителем [1] учителем, психологом, социальным педагогом и другими традиционными педагогическими работниками [2]. Многие педагоги дают обзор

современных профессиональных позиций учителя в актуальной системе образования, что отличает деятельность учителя, придавая ему черты наставника и фасилитатора [24].

Может существовать различие между типами тьюторства в отношении установки или местоположения, размера пар/групп и метода тьюторства, например, одноранговое тьюторство может осуществляться через онлайн-формат. Тьюторство, как правило, является частным, поскольку оно существует независимо от системы государственного и частного образования, то есть человек может быть зачислен в государственную/частную школу и посещать частные тьюторские услуги.

Академический коучинг – это разновидность тьюторства, применяемая к обучающимся. Коучинг предполагает совместный подход. Тренеры стараются помочь обучающимся узнать, как им лучше всего учиться и как действовать в академической среде. Тьюторы помогают обучающимся изучать материал на индивидуальных курсах, а тренеры помогают обучающимся научиться быть успешными в школе. В школе это включает в себя такие темы, как обучение навыкам, тайм-менеджмент, управление стрессом, эффективное чтение, конспектирование, тестирование и понимание того, как использовать учебную программу. Академические тренеры регулярно встречаются с обучающимися в течение всего семестра, работают со обучающимися в самых разных ситуациях, а не только с теми, кто испытывает трудности в учебе. Академический коучинг также служит для того, чтобы помочь обучающимся подготовиться к вступительным экзаменам, чтобы получить доступ к школам или университетам, и он особенно популярен в Азии.

Домашнее тьюторство – это форма обучения, которая происходит в домашних условиях. Чаще всего тьюторство относится к учебному предмету или подготовке к тестированию. Эта услуга чаще всего включает в себя индивидуальное внимание, оказываемое ученику. Из-за

неофициального и частного характера домашнего тьюторства существует ограниченная.

Онлайн-тьюторство – это еще один способ для обучающегося получить академическую помощь, как по расписанию, так и по требованию. Сессии проводятся через приложение, где обучающийся и преподаватель могут общаться. Общие инструменты включают чат, доску, веб-конференции, телеконференции, онлайн-видео и другие специализированные апплеты, которые облегчают передачу информации туда и обратно. Онлайн-тьюторство относительно недавно появилось в качестве механизма предоставления тьюторства услуг в отличие от более традиционного личного обучения. Один из потенциальных недостатков онлайн-тьюторства связан с притоком или сенсорной перегрузкой информации из различных материалов. Например, материал, представленный в нескольких модальностях, рискует прервать последовательное обучение, вызвать эффект «раздвоенного внимания» (ум не может сосредоточиться на двух вещах одновременно) или перегрузить ограниченный запас когнитивных ресурсов.

Одноранговое тьюторство относится к методу обучения, который включает в себя членов одной и той же группы сверстников, обучающихся или обучающих друг друга. Характеристики группы сверстников-репетиторов варьируются в зависимости от возраста, социально-экономического класса, пола, этнической принадлежности. Он был определен как класс практик и стратегий, который использует сверстников в качестве индивидуальных учителей для обеспечения индивидуального обучения, практики, повторения и разъяснения концепций.

В неформальном образовании школьников педагогическая позиция учителя считается условием перехода от формального образования к неформальному образованию. Учитель сопровождает учащихся в процессе разработки и реализации индивидуальных образовательных проектов, их деятельность, способствующая формированию сознательной предметной

позиции в обучении. Тьютор выступает в качестве фигуры, которая индивидуально признает общие цели и задачи обучения с образовательным порядком, интересами и потребностями ребенка и его семьи. Таким образом, тьютор обеспечивает обновление традиционного процесса обучения [26].

Чем больше учебные пособия обогащают ключевые навыки учащихся могут быть интегрированы друг с другом и с основной учебной программой, тем более успешными будут результаты. Это требует тщательного планирования, но в долгосрочной перспективе снижает повседневную нагрузку, которую могут испытывать тьюторы и обучающиеся, воспринимающие эти элементы как ненужное «дополнение» к основной учебной программе. Интеграция ключевых навыков в учебную и обогащающую деятельность может обеспечить структуру и направление, а также дать обучающемуся возможность получить дополнительные квалификации и награды.

Профессия тьютора увлекательна и сложна. Тьюторы выступают в качестве образцов для подражания, наставников, воспитателей и советников. Они могут оказать глубокое влияние на жизнь своих учеников.

Прежде всего, тьюторы будут передавать знания своим ученикам, чтобы помочь им узнать новые вещи о конкретной группе предметов. Они находят новые способы поддерживать стиль обучения своих учащихся и помнят, что школьники, будут учиться в другом темпе и скорости, чем их сверстники. Из-за этого тьюторы должны быть очень гибкими и гибкими в своих планах уроков. Творческий ум, внимательное ухо и сильные коммуникативные навыки необходимы, чтобы преуспеть в роли тьютора. Особенным спросом пользуются люди, обладающие жизнестойкостью и упорством.

Роль тьютора состоит в том, чтобы вдохновлять, мотивировать, поощрять и обучать учащихся. Учащиеся могут быть любого возраста и из любой среды. Однако для целей настоящего руководства тьютора

относятся к тем, кто обучает молодых людей школьного возраста (примерно до 18 лет).

Тьюторы выполняют множество функций в школьной среде, могут работать над различными предметами, которые они могут воплотить в жизнь с помощью современных и интерактивных технологий.

Роль тьютора состоит в том, чтобы формировать жизненные шансы молодых людей, передавая знания – воплощая учебную программу в жизнь. Роль тьютора очень обширна: от передачи знаний до защиты благополучия детей, вдохновения критического мышления и моральных ценностей учителя играют центральную роль в обществе. Это часто страстные и целеустремленные люди с сильным желанием учиться всю жизнь.

По словам В. Г. Онушкина и Е. И. Огарева, тьютор – педагог, осуществляющий общее руководство самостоятельной внеаудиторной работой обучаемых.

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

С. А. Щенников трактует понятие «тьютор», как «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:

- методическое обучение и проведение занятий-семинаров;
- помощь в подготовке к аттестационным работам;
- консультации и другие формы психологического и педагогического сопровождения учащихся;
- личная помощь учащимся в решении проблем с обучением;
- помощь в профессиональном самоопределении.

Актуальные роли тьютора – дидактические, организационные, маркетинговые, консультационные, лидерские».

Тьюторство – это специальная педагогическая технология, которая является частью системы рефлексивного управления развития, процесс и результат формирования личности, потому что в тьюторской модели, наоборот традиционно считается отражением процессов обучения, социальной практики и образования с признанием ведущей функции процесса образования, это основной ресурс применения принципа индивидуализации в образовании на всех этапах.

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

Тьютор не считается учителем в обычном смысле, а выступает как наставник, который помогает ученику развивать способность мыслить, выбирать факты и критически анализировать их. Быть между учеником и учителем, тьютор учитывает успеваемость и формирование личности обучающегося как эксперт. В обязанности тьютора входит контроль за успеваемостью школьников, их отношением к обучению, формирование навыков когнитивной деятельности. Это просто помогает создать учащемуся план урока, также вносит коррективы, устраняя или вводя некоторые уроки, практические занятия, проекты, лабораторные исследования.

Тьюторская система включает несколько составляющих: тьюторство, курирование, нравственно-эстетическое наставничество. При этом тьютор, обычно, продолжает заниматься научным исследованием, самообразованием и живет вместе со студентами по законам университетской жизни, одними ценностями и одним образом [3].

Т. М. Ковалева выделяет тьюторскую практику открытого образования. Открытое образование в антропологическом контексте, прежде всего, область всех возможных ресурсов для собственного образовательного движения. Основная цель открытого образования в этом случае – научить человека, как лучше всего его использовать различные ресурсы для создания своей учебной программы. Он целенаправленно для обучения разрабатывает образовательный контент и несет за это риски, ответственность заключается в том, чтобы в конечном итоге иметь тот или иной уровень образования [21].

Тьюторская практика в антропологическом контексте реализует сопровождение всего процесса в проектировании учебной программы, начиная от работы с первичным когнитивным интересом обучающегося, углубление этого интереса посредством образовательной работы или проектов является индивидуальным подходом к формированию этого проекта в качестве консультирования в рамках профессиональной образовательной программы.

Было определено несколько целей тьюторских услуг. Тьюторство стремится помочь обучающимся преодолеть академические трудности одновременно поощряя и внедряя стратегии, ведущие к автономному или независимому обучению, служит для того, чтобы обеспечить мост между существующими знаниями и навыками учащегося и требования новых задач. Оставшись один, новичок может не оценить отношения между тем, что задача требует и того, что они уже знают или могут сделать, что имеет отношение к делу. Тьюторство предоставляет инструкции и помощь в контексте деятельности обучающегося, обеспечивая чувство структуры для поддержки решения проблем учащегося. Что касается тьюторства, то ученик вовлечен в то, что изначально является для него «недостижимым» с помощью тьютора имеет управляемое участие и гарантирует, что тьюторант займет активную роль в обучении и то, что тьютор способствует успешному решению проблем. Обучающийся может разрабатывать

учебные стратегии, коммуникативные стратегии, адаптация к их соответствующим учебным предпочтениям и стратегиям содержания.

Обратимся к наиболее точным определениям содержания и границ профессиональной тьюторской деятельности при помощи дифференциации понятий «тьютор», «тьюторская педагогическая позиция», «педагог с тьюторской компетенцией». В современной педагогической практике эти понятия, как правило, отождествляются. Однако Т. М. Ковалева указывает на необходимость различия позиции и профессии тьютора. Автор отмечает, что сегодня в образовательных учреждениях существует реальная возможность для введения самостоятельной педагогической должности тьютора, подкрепленная нормативно-правовыми документами. Но реализация целей и задач тьюторского сопровождения может осуществляться и уже имеющимися педагогическими работниками (учителями, психологами, классными руководителями и т.д.). В этом случае правильнее будет говорить не о новой профессии тьютора, а о тьюторской компетентности, которой должен обладать педагог современной школы [20, с. 81].

Сегодня тьюторство рассматривается и как самостоятельная профессия, и как дополнительная профессиональная компетенция у профессора, учителя, педагога дополнительного образования. В то же время, идеолог тьюторства в России, Т. М. Ковалева, выступает против «тьюторизации» для всей страны путем внедрения этой должности по разнарядке, для галочки и искусственного заполнения имеющихся вакансий. По её мнению, в тех учебных заведениях, где не получили развития индивидуальные подходы в построении образовательных программ, должность тьютора будет являться избыточной. В других случаях – там, где организуются профильные классы, развивается проектная и научно-исследовательская деятельность – такие специалисты необходимы.

Система тьюторства, имеющая функцию воспроизведения информации с использованием учебного материала книжного типа, предназначена для того, чтобы преподаватель мог продолжить изучение соответствующей зоны, свободно выбирая конкретную зону обучения, и легко выполнять углубленное изучение.

Под сопровождением тьютора понимается такая преподавательская активность в рамках индивидуализации образования, сориентированная для обнаружения и формирования мотивов и интересов учащегося, изыскание личностных когнитивных ресурсов ради создания персонального образовательного маршрута, на взаимодействие с семьей исходя из образовательной потребности, установление тренировочной и образовательной рефлексии обучающегося.

Необходимо развести понятия «индивидуализация образования» и «индивидуального подхода». Под индивидуальным подходом подразумевается метод преодоления несоответствия между тем, что требует учебная программа и то, что может выполнить обучающийся по факту. Специфика уровня освоения обучающимся программы учитывается на всех этапах обучения, от постановки цели до отработки тренировочных задач, однако необходимый перечень учебной информации здесь оговорено заранее. А вот за возможность разработки собственного образовательного контента для обучающегося отвечает принцип индивидуализации.

Деятельность тьютора в рамках индивидуального подхода возможна, являясь в данном случае своеобразным средством компенсации «сбоев» процесса обучения, связанное с индивидуальными характеристиками обучающегося. Применяя принцип индивидуализации, тьютор сопровождает процесс создания и реализации индивидуальной образовательной программы, держит его внимание в фокусе смысла обучения, представляет возможности для использования учебных форм в виде переосмысления, создания и обратному проектированию, что

позволяет «выйти на поверхность» процессу самоопределения обучающихся.

Тьютор, по нашей логике, должен выстраивать такие жизненные ситуации, где дети смогут продемонстрировать свои образовательные цели и мотивы через реальное действие. Задача тьютора – создание такой области образования, где вектором развития является опора на когнитивные инициативы и интересы обучающихся. И это верно, ведь любой из этапов общего образования, хотя инструменты деятельности тьютора понятны, должна варьироваться в зависимости от возрастных характеристик и социализации обучающегося. Образовательные технологии, которые нацелены сегодня на воспроизведение лучшего опыта педагогического сообщества, включены в движение тьютора по образовательной траектории, реализуя при этом идеи индивидуализации, учитывая, что без опоры на индивидуальные способности обучающихся любое обучение может быть неэффективным.

Еще один принцип, на который, помимо индивидуализации, опирается наше понимание тьюторства, – это *принцип открытости образования*. Открытость образования – это такой взгляд и такой тип рассуждения, при котором не только традиционные институты (детский сад, школа, вуз и т.п.) имеют образовательные функции, но и каждый элемент социальной и культурной среды может нести на себе определенный образовательный эффект, если его использовать соответствующим для этого образом.

В последнее время выясняется, что разнообразие, представленное только извне, становится все более очевидным при различии образовательных предложений, которые еще не гарантируют обучающемуся применение принципа открытости обучения. Каждый ученик должен иметь культуру выбора при отборе различных тренингов и предложений по собственной образовательной программе.

Генеральными конфигурациями тьюторского сопровождения представляются в виде многообразных вариантов персональных и групповых подходов.

Отличительной особенностью в сопровождении тьютора является индивидуально направленный характер взаимодействия с обучающимся, следовательно, при его осуществлении и выборе подходящей формы, соответствующей взаимодействию с конкретным обучающимся безоговорочно соблюдаются гибкость и вариативность.

Индивидуальный формат беседы зачастую носит консультационный характер, представляет собой индивидуальную форму организации наставничества в формате обсуждения актуальных вопросов личного развития и воспитания обучающегося. Такой формат взаимодействия позволяют более целенаправленно, эффективно и лучше организовать процесс сопровождения, целью которого является проявление активности в каждом обучающемся, исходя из его специфики характера, особенностей процесса общения, способностей, что поможет в дальнейшем самостоятельном обучении и реализации его собственной образовательной программы.

Со схожими познавательными интересами происходит сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся в рамках групповых занятий, где педагог-тьютор работает над рефлексивным, коммуникативным, мотивационным компонентом одновременно.

Под тьюториалом понимают активное групповое обучение, которое работает на развитие когнитивных, рефлексивных и коммуникативных способностей обучающихся. Здесь часто присутствуют методы интерактивного и интенсивного обучения, которые дают возможность приобщения к опыту использования необычных ситуаций в разработке индивидуальных образовательных маршрутов (встречается, в основном, в дистанционной форме).

Также можно выделить тьюторские тренинги (чаще мотивационные и коммуникативные), в основе которых лежит развитие каждого участника в рамках организованного взаимодействия, характеризующиеся применением инструментария активного обучения: игры разной типологии (например, имитационные), обсуждение конкретных ситуаций, дискуссионные площадки и т.д.

Для тьютора характерны следующие виды деятельности:

- методическая – вид деятельности, характеризующийся наличием методической поддержки образовательного процесса, которая также может сопровождаться созданием методических пособий, средств обучения и учебных материалов;

- образовательная – вид деятельности, характеризующийся непосредственной реализацией образовательной программы с диагностикой динамики образовательных результатов, включая анализ качества тьютором своей работы;

- информационная – вид деятельности в системе дополнительного педагогического образования, включающей разработку, курирование и дальнейшую проработку технологического инструментария для педагогов;

- административная – работа, связанная с документооборотом;

- маркетинговая – вид деятельности, включающий упорядочивание деловых связей с потребителями услуг.

Тьюторское деятельность характеризуется определенной поэтапностью:

- 1) образовательная среда проектируется тьютором с «избытком», учитывая вариативность образовательных возможностей окружающего предметного мира (социальный, культурно-предметный компоненты и т.д.);

- 2) планирование движения по индивидуальному образовательному маршруту, выработка стратегии в соответствии с ресурсной схемой

тьюторского действия, опираясь на социальный, культурно-предметный и антропологический векторы ресурсного расширения.

Тьютор должен обладать системой тех интеллектуальных, волевых и эмоционально-оценочных отношений к миру, педагогической действительности и новой для него деятельности, которые являются источником его активности. Она определяется, с одной стороны, теми требованиями, ожиданиями и возможностями, которые предъявляет и предоставляет ему система повышения квалификации и педагогическое сообщество, а с другой, – действуют внутренние, личные источники активности – мотивы и цели педагога, его идеалы, ценностные и мировоззренческие ориентиры. Иначе говоря, в позиции педагога проявляется его личность, характер социальной ориентации, тип поведения и деятельности.

Поскольку тьюторство можно отнести к деятельности, которая носит творческий характер, тьютор должен обладать определенным творческим потенциалом, то есть системой личностных способностей, позволяющих оптимально менять приемы действий в соответствии с новыми условиями, а также знаний, умений, убеждений, определяющих результаты деятельности, побуждающих личность к творческой самореализации и саморазвитию.

Тьютор поддерживает в современной культуре идею индивидуальности. Тьютор появляется в образовании, понятом как открытое.

Тьютор, являясь посредником между обучающимися, учителем и родителями, выступает связующим звеном между индивидуальным и корпоративным и культурным векторами развития, целенаправленно преобразовывает образовательные возможности в рамках индивидуализации образования, является образцом самоопределения, имея активный и инициативный статус в образовательном процессе. Тьютор в

процессе работы с обучающимся гармонично сочетает образовательный компонент, самовоспитания и формирования взглядов на образ жизни.

Таким образом, выделим функции, которые тьютор должен исполнять в контексте сопровождения обучающихся в условиях высшего и среднего специального образования: управленческая, диагностическая, целеполагания, мотивационная, планирования и контроля. В содержательно-функциональную характеристику деятельности педагога общеобразовательного учреждения, который осуществляет тьюторскую функцию входят виды деятельности, такие как методическая (наличие методической поддержки образовательного процесса), образовательная (непосредственная реализация образовательной программы), информационная (разработка, курирование и дальнейшая проработка технологического инструментария для педагогов), административная (работа, связанная с документооборотом) маркетинговая (упорядочивание деловых связей с потребителями услуг).

1.2 Роль тьютора в управлении деятельностью обучающихся

Обращаясь к условиям модернизации системы российского образования, современный педагог берет курс на гуманизацию и индивидуализацию исходя из требований времени и эффективного решения современных образовательных проблем, пересматривая свои взгляды на образование и обучение, по-новому понимают роль и цель педагогической профессии. Особое место в этом процессе занимает распространение тьюторства в педагогическом обществе. Разделяя ценностные ориентиры тьюторской деятельности, учителя начинают проявлять интерес по отношению к тем, кто изучает должность тьютора, то есть осуществляя профессиональную деятельность учителя, строить и использовать педагогическом процессе данную технологию, как практику индивидуализации для решения своих проблем в обучении.

Роль тьютора в проблемном обучении привлекла интерес многих исследователей и привела к обилию исследований. При анализе проведенных исследований авторами были отмечены три основные тенденции: исследования дифференциального влияния контент-экспертных и неконтентных тьюторов на успеваемость учащихся, исследования переменных процесса и исследования взаимосвязи характеристик тьютора с дифференциальными контекстуальными обстоятельствами. Результаты показали, что преподаватели-эксперты по контенту, как правило, в большей степени используют свой предметный опыт для руководства дискуссией в учебной группе, в то время как преподаватели-эксперты по контенту, как правило, используют свой опыт фасилитации процессов больше для руководства учебной группой. Кроме того, работа репетитора не является стабильной характеристикой, а частично зависит от конкретной ситуации. Делается вывод о том, что тьютор должен знать, как обращаться с предметной экспертизой, и должен знать, как облегчить процесс обучения. Профессорско-преподавательский состав и директивные органы должны прилагать значительные усилия для разработки учебных планов и кейсов и развития навыков преподавателей с помощью стратегий развития профессорско-преподавательского состава, стимулирующих рефлексию. Исследовательская программа должна быть в большей степени ориентирована на современные образовательные теории обучения, в которых репетиторство-это процесс, направленный на стимулирование конструктивного, самостоятельного, целенаправленного и совместного обучения студентов. Кроме того, следует проводить более качественные исследования, чтобы лучше понять представления учителей о роли наставника и обучении студентов, чтобы лучше понять их поведение. Можно предположить, что по мере того, как школы берут на себя все большую ответственность за обучающихся, роль традиционного преподавателя в школе уменьшается и даже может исчезнуть.

Один из главных критериев, являющихся успешными центрами ключевых навыков, заключается в том, что студенты должны как можно раньше осознать, что ключевые навыки являются неотъемлемой частью их обучения. Если студенты знают об этом и сознательно «подписались» на него, это должно помешать им видеть ключевые навыки как нежелательное «дополнение». Тьюторы должны подчеркнуть, что ключевые навыки всегда были важным элементом успеха. Ключевые навыки – это просто более формальное расширение навыков, которые студенты уже используют и развивают. Взгляды их тьютора будут иметь особое влияние на учеников. Опыт показывает, что там, где тьютор с самого начала положительно относится к ключевым навыкам и продвигает ключевые навыки с точки зрения ценности, которую они добавляют к учебе студентов и будущему образованию, обучению и трудоустройству, тем больше вероятность того, что студенты будут участвовать. И наоборот, там, где наставники отрицательно относятся к ключевым навыкам, может быть очень трудно исправить этот ущерб.

Мы предполагаем, что, хотя роли тьюторов явно меняются, тьюторы играют решающую роль в минимизации ограничений и максимизации несомненных преимуществ профессионального размещения. Широкий круг вопросов, касающихся размещения обучающихся в школах, вузах, развития школьных тьюторов и преподавателей-стажеров, а также роли традиционного педагога, оценивается с предложениями по совершенствованию будущей практики. Рост партнерства в педагогическом образовании на базе школ создает проблему формирования новых ролей как для тьюторов, так и для школьных учителей. Существует потребность в исследовании реальности эволюционирующих концепций и практик, в которых основополагающими являются характер партнерства, мотивы участия наставников и их представления о политике наставничества и тьюторства в педагогическом образовании. Поднимаются вопросы о том, в какой степени школьные

учителя могут быть подготовлены в качестве учителей-тьюторов. Один из перспективных подходов тьюторской деятельности к улучшению метакогнитивной потребности и результатов обучения состоит в том, чтобы побудить обучающихся участвовать в генеративных стратегиях обучения, прежде чем делать суждение о знаниях. Генеративные стратегии обучения побуждают учащихся активно осмысливать материал, реорганизуя его и приспособлявая к имеющимся знаниям.

Тьютор – это, как правило, человек, который лучше всего видит успехи ученика. Как правило, они имеют большую часть информации, полученной в результате первичной и диагностической оценки. Таким образом, они находятся в наилучшем положении, чтобы знать, какие ключевые навыки и какие уровни наиболее подходят для удовлетворения потребностей каждого студента. Они также часто хорошо подходят для того, чтобы помочь студенту решить, когда он должен разработать часть работы для оценки или, когда он готов к тесту.

Одним из преимуществ тьюторской деятельности является работа по сопровождению проектной деятельности обучающихся. Однако, существует определенный сдвиг в восприятии обучающимися типов навыков, усиленных, разработанных и оцененных в рамках проектной работы в течение их проектной работы с тьюторами. Их воспринимаемые взгляды не полностью совпадают с представлениями тьюторов о развитии навыков обучающихся, хотя, как оценки, так и личностной значимости отдельных аспектов проектной работы иногда показывают некоторые интересные взаимоотношения между обучающимися и тьюторами. Разнообразие мнений, может быть вызвано отсутствием ясности критериев оценки, а не «скрытой учебной программой». Конкретный процесс обеспечения качества, основанный на ожиданиях, который позволяет обмениваться этими ожиданиями до начала сопровождения, может принести взаимную выгоду обучающемуся и тьютору, а также в целом улучшить общее качество тьюторской поддержки. Этот процесс, как

утверждается, будет оценен обучающимися, окажет благотворное влияние на их удовлетворенность поддержкой тьютора и увеличит показатели завершения сопровождения по индивидуальному образовательному маршруту. Может ли такой процесс, который требует от тьюторов запрашивать ожидания студентов до начала сопровождения, быть эффективно внедрен в образовательную организацию и как на него отреагируют обе стороны?

Если речь идет о профессиональной тьюторской деятельности, то она должна соответствовать основным характеристикам профессии. Во-первых, специалист, работающий на этой должности придерживается выполнения функций (обязанностей) тьютора и имеет специальное профессиональное образование. Во-вторых, предмет и содержание тьюторской деятельности исходит из сопровождения ребенка индивидуальной образовательной траектории, в разработке и осуществлении индивидуальной образовательной деятельности в рамках образовательных проектов и программ. За это тьютор получает материальное вознаграждение, а не за предметное обучение или руководство классом. Таким образом, профессиональная образовательная деятельность тьютора направлена на достижение конкретных результатов обучения, которые могут быть измерены в соответствии личностным формированием и развитием субъекта в процессе овладения определенным стандартом и культурой выбора образовательных возможностей.

По нашему мнению, тьюторское сопровождение в практике массового образования предоставит возможность понимание и укрепление конкретных результатов работы учителя, которые создают полноту образовательной сферы для обучающихся.

Тьютор, в отличие от традиционного учителя, предоставляет учащемуся возможность проб и ошибок, признание их ценности, опираясь на субъектный опыт учащихся, активное действие которого рассматривается как направление в развитии.

На наш взгляд, в методах обучения, как они представлены у учителя, нет четкой проблемы с запросом ученика на информацию и, таким образом, он не будет для каждого ученика найти пути достижения образовательного результата. Есть примеры, где в классе часто бывают ситуации учитель говорит или вообще «впустую» или имеет для привлечения внимания обучающихся только свой авторитет.

Тьютор же должен специально организовать ситуации, где возможно было бы проявить или сформировать «заказ» ученика на знания (о чём мы расскажем подробнее в последующих лекциях). Тем самым он переопределяет дидактические подходы учителя, обращаясь к ситуации обучения конкретного ученика. Разнопозиционность видна на примере отказа от обучения.

С позиции учителей поведение учеников чаще всего рассматривается как инерция, упрямство, отвлечение и состояние несоблюдения обязательств. Тем не менее, вы не можете авторитарно остановить это бездействие в отличие от позиции тьютора, которому нужно найти причины неуспеха в области образовательной деятельности, показать причины отказа от активного участия в процессе обучения, искать вариативное удовлетворение потребности обучающегося и, возможно, начать выстраивание индивидуальной образовательной траектории. Такими формами может быть индивидуальная консультационная помощь, коллективная образовательная деятельность и т. д. В этом состоит задача тьютора; для ее решения разрабатываются тьюторские технологии, речь о которых пойдет далее.

В отличие от других специалистов образовательной организации, тьютор осуществляет сопровождение каждого школьника в процессе формирования им индивидуального образовательного маршрута.

Следуя этой логике рассуждения, мы видим, что любой педагог может выполнять роль тьютора следующим образом: с одной стороны, помощь обучающемуся в сознательном выборе, а, с другой, – обозначение

проблем процесса самообразования, возникающих у школьников, создание условий для продвижения в процессе индивидуализации обучение. Благодаря реализации функций тьютора становится возможным мониторинг динамики процесса осведомленности о выборе для каждого ученика и это не просто хаотичное движение во внешнем многообразии форм, а, например, профильная подготовка и рациональный выбор в пользу нужного профиля обучения.

Тьюторское сопровождение школьника, отражённое в содержании деятельности тьюторанта и формам работы тьютора, в самом общем виде на любой возрастной ступени представляет собой последовательность взаимосвязанных друг с другом этапов, имеющих свою специфику:

- диагностико-мотивационный,
- проектировочный,
- реализационный,
- аналитический.

Каждый этап обращается к структурированию информации о динамике достижений, которая отражена в портфолио разных типов (накопленный материал, подвергающийся видоизменениям в процессе движения по образовательному маршруту), использование которого характерно для тьюторантов всех возрастных групп с целью самооценки успешности. Тьютор также может параллельно вести свое портфолио, отражая эффективность технологий, форм работы с тьюторантом, размышления о движении по образовательной траектории.

С большим количеством образовательных предложений, учитывающих инфраструктуру образовательной организации, связан социальный вектор тьюторского действия. Работа тьютора заключается в совместной работе по анализу и проработке инфраструктурной карты образовательных возможностей на предмет их ресурсности для

целенаправленной реализации индивидуального образовательного маршрута конкретного обучающегося.

Предметный материал, выбранный для изучения тьютором раскрывается с помощью культурно-предметного вектора тьюторского действия. Тьютор постоянно следит за динамикой обучающегося в рамках изучаемой дисциплины (предмета) и, используя консультации экспертов в данной предметной области, способствует освоению тьютором определенной культурной традиции. Динамика рамок предметных знаний может стать одним из видов специальных тьюторских консультаций и может потребовать внесения корректировок в индивидуальный образовательный маршрут обучающегося.

В рамках работы с индивидуальным образовательным маршрутом каждый обучающийся должен понимать предъявляемые к нему требования освоения и определять возможность опоры на свои личностные качества в процессе движения по образовательной траектории. Тьютор, в данном случае, создает условия для определения и работы с антропологическими требованиями каждой индивидуальной образовательной программы. Вариативность конечного выбору предоставляется обучающемуся: оставлять текущий антропологический вызов или внести дополнения в образовательную программу, опираясь на собственные ранее сформированные качества. В этом и заключается антропологический вектор тьюторского действия.

Тьютор – это самостоятельная педагогическая профессия, которая в условиях современного образования призвана компенсировать дефициты традиционных педагогических должностей. Профессиональная тьюторская деятельность является практикой индивидуализации, осуществляет сопровождение индивидуальной образовательной деятельности обучающихся, обеспечивает формирование опыта самостоятельности и саморазвития.

Роль тьютора в любом случае в значительной степени построена на ситуационном, ориентированном на предоставление ресурсов автономии обучающихся, аспекте. Но взаимодействие тьютора и обучающегося во время консультации всегда имеет свою особую «субъективность» и организована по индивидуальной учебной программе или индивидуальному образовательному маршруту.

Таким образом, в целом роль тьютора или педагога, обладающего тьюторской компетентностью, в каждом из указанных нами выше направлений (социальном, культурно-предметном, антропологическом) позволяет школьнику увидеть свое образовательное пространство как открытое и начать эффективно использовать весь потенциал открытого образования для построения своей собственной индивидуальной образовательной программы. Роль тьютора, с одной стороны, – осуществление помощи ученику в осознанном выборе, а, с другой, – обсуждение проблемы и трудности процесса самообразования, возникающие у школьников, создают условия для реальной индивидуализации процесса обучения.

1.3 Организационно-педагогические условия подготовки педагогов общеобразовательных учреждений к осуществлению тьюторских функций

В первую очередь стоит обратить внимание, что профессию «Тьютор» мы рассматриваем, как педагогическую. Профессиональный тьютор – это, в основном, человек, имеющий высшее профессиональное образование. В рамках профессионального стандарта тьюторская деятельность определена как вид экономической деятельности «Образование», область которой – образование, социальная сфера, культура.

Конкретные виды профессиональной деятельности, которые может осуществлять профессиональный тьютор включены в более емкое

определение, комплексную профессиональную деятельность, трактуемую как «осуществление тьюторского сопровождения образовательной деятельности обучающихся/тьюторантов».

Профессиональная подготовка педагога, которая обеспечивает возможность успешно решать профессиональные задачи в соответствии с профильной тьюторской направленностью образовательной программы и видами профессиональной деятельности включена в тьюторское сопровождение образовательной деятельности.

Тьютор выступает субъектом развития системы повышения квалификации на различных уровнях: федеральном (обеспечивает непрерывность и эффективность повышения квалификации педагогов в условиях открытого образования), областном (обеспечивает развитие системы образования региона) и муниципальном (интересен ИПК как кадровый ресурс для осуществления эффективного повышения квалификации педагогов и как дополнительная поддержка муниципальной системы образования).

В образовательной организации должны существовать организационно-педагогические условия для результативного профессионального развития тьюторов, учитывающие такие задачи, как научно-исследовательская, проектно-экспертная и образовательная. Каждая из представленных задач сочетает в себе знание, способ построения позиционных взаимодействий участников инновационного процесса и ценностные основания инновационной деятельности.

Для успешной подготовки тьюторов важно опираться на следующие задачи:

- создать условия для принятия учителем позиции субъекта учебной деятельности, которые способен на самообразование и решение профессиональных проблем;

- проектировать образовательную программу исходя из потребностей и начального уровня развития педагогов и оказывать помощь

им в создании личной образовательно-профессиональной личностной траектории;

- интегрировать в образовательный модуль сочетание учебной, социальной и профессиональной среды;

- организовывать взаимодействие обучающегося и тьютора с помощью согласования различных аспектов обучения (цели, способы, ограничения, ответственность и т.д.).

Понятие «условия» взаимодействует с предметом, который относится к явлениям, окружающим его, без которых он фигурировать не может. Совокупность определенных условий сформировывают среду его возникновения, существования, развития.

Кроме этого, Н. Ипполитова и Н. Стерхова анализируют понимание понятия «условие» на современном этапе в специальной литературе по психологии и педагогике. В результате исследователи приходят к выводу о том, что понятие «условие» является общенаучным, а его сущность в педагогике может быть охарактеризована как взаимосвязь причин и обстоятельств. Здесь важно понимание, что эта взаимосвязь причин и обстоятельств оказывает непосредственное влияние на развитие, воспитание и обучение человека, а также на конечные результаты этих процессов.

Конкретизируя несколько позиций, которых придерживаются разные ученые, можно сделать вывод, что педагогические условия – это:

- совокупность мер педагогического воздействия (В. И. Андреев, Н. М. Яковлева, А. Я. Найн);

- содержание, методы и формы обучения и воспитания (В. И. Андреев);

- совокупность объективных форм, методов, средств материально-пространственной среды, направленных на решение задач (А. Я. Найн);

- совокупность мер педагогического процесса (Н. М. Яковлева).

Однако другие исследователи связывают педагогические условия с конструированием педагогической системы (М. В. Зверева, Н. В. Иполитова и др.).

Организационно-педагогическими условиями является совокупность целенаправленно сконструированных возможностей содержания, форм, методов целостного педагогического процесса (мер воздействия), лежащих в основе управления функционированием и развитием процессуального аспекта педагогической системы [26].

Среди организационно-педагогических условий подготовки педагогов общеобразовательных учреждений к осуществлению тьюторских функций мы определили:

- реализация постоянного самообразования в рамках профессиональной деятельности и личностного роста, создание дальнейшей образовательной траектории;

- работа по внедрению управленческого процесса с использованием инновационных технологий менеджмента;

- поиск и взаимодействие с коллегами и социальными партнерами для проработки текущих управленческих задач.

Помимо условий, стоит выделить несколько форм, которые могут входить в условия, а также ими следует руководствоваться в подготовке педагогов общеобразовательных учреждений к осуществлению тьюторских функций:

- вовлечение педагогов в планирование и реализацию их образовательного процесса;

- максимальное применение опыта педагогов-обучающихся по отношению к процессу обучения;

- высокий уровень релевантности между содержанием обучения и бытовой, социальной и профессиональной деятельностью педагогов;

– более частое использование конкретного, практического материала, чем абстрактного и теоретического, имеющего небольшое применение в реальной жизни.

Для оптимального создания организационно-педагогических условий необходимо:

– принятие субъектами образования принципов индивидуализации, открытости и вариативности учебной, практической и рефлексивной деятельности педагогов;

– включение в содержание образования универсальных способов деятельности – творчество, исследование, проектирование;

– расширение пространства социальной практики и реализации обучающихся, их образовательной рефлексии и мыследеятельности;

– ресурсно-методическое обеспечение подготовленными к открытому образованию кадрами и сетевым взаимодействием школы с другими ресурсными центрами образования [24].

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1

Подводя итог сказанному, выделим основные результаты теоретического анализа проблемы управленческих аспектов подготовки педагогов к осуществлению тьюторских функций в общеобразовательных учреждениях.

1. Функции, которые тьютор должен исполнять в контексте сопровождения обучающихся в условиях высшего и среднего специального образования следующие: управленческая, диагностическая, целеполагания, мотивационная, планирования и контроля. В содержательно функциональную характеристику деятельности педагога общеобразовательного учреждения, который осуществляет тьюторскую функцию входят виды деятельности, такие как методическая (наличие методической поддержки образовательного процесса), образовательная

(непосредственная реализация образовательной программы), информационная (разработка, курирование и дальнейшая проработка технологического инструментария для педагогов), административная (работа, связанная с документооборотом) маркетинговая (упорядочивание деловых связей с потребителями услуг).

2. В целом роль тьютора или педагога, обладающего тьюторской компетентностью, в создании условий для проектировании личного образовательного пространства и результативного использования всех возможностей образования для проектирования личного образовательного маршрута.

3. Среди организационно-педагогических условий подготовки педагогов общеобразовательных учреждений к осуществлению тьюторских функций мы определили:

- реализация постоянного самообразования в рамках профессиональной деятельности и личностного роста, создание дальнейшей образовательной траектории;

- работа по внедрению управленческого процесса с использованием инновационных технологий менеджмента;

- поиск и взаимодействие с коллегами и социальными партнерами для проработки текущих управленческих задач.

Выделенные условия нам предстоит экспериментально проверить в следующей главе исследования.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ АСПЕКТОВ ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ТьюТОРСКИХ ФУНКЦИЙ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

2.1 Цель и задачи экспериментальной работы

Исследование проводилось на базе МАОУ «ОЦ «НЬЮТОН» г. Челябинска».

Цель исследования: экспериментальным путем проверить результативность программы подготовки педагогов к осуществлению тьюторских функций в общеобразовательных учреждениях.

Этапы исследования:

1. На констатирующем этапе исследования проводились диагностики: опрос, целью которого явилось изучение позиций педагогов относительно тьюторской деятельности в общеобразовательной организации.

2. На формирующем этапе разработаны и апробированы организационно-педагогические условия, включенные в программу подготовки педагогов к осуществлению тьюторских функций в общеобразовательных учреждениях.

3. На контрольном этапе проведена итоговая диагностика педагогов относительно тьюторской деятельности в общеобразовательной организации.

Проблема достоверной диагностики потенциала педагогов относительно тьюторской деятельности в общеобразовательной организации, выраженная в строго научно сформулированных показателях, была и остается актуальной как для теоретиков, так и для практических работников системы образования. Потребность практики в соответствующих диагностических методиках обусловлена потребностью в высококвалифицированных педагогах.

Основным методом исследования стал опросный метод – анкетирование, в котором приняли участие 33 респондента – педагоги школы. Это учителя различных предметов и разных возрастных групп.

Анкета включала 2 блока:

1 блок. Общее понимание и отношение к деятельности тьютора.

1. Что собой представляет тьютор?
2. Считаете ли Вы тьюторство отдельной профессией?
3. Имеете ли Вы знания, необходимые для осуществления тьюторской деятельности?
4. Владеете ли Вы трудовыми действиями тьютора?
5. Какие мотивы необходимы для положительного отношения к тьюторской деятельности?
6. Хотели бы Вы повысить уровень своих компетенций в тьюторской деятельности?

2 блок. Необходимые компетенции для выполнения тьюторских функций.

1. Обладаете ли вы достаточными знаниями в сфере профориентации?
2. Обладаете ли вы педагогическим инструментарием для мотивации ребенка к обучению?
3. Можете ли вы научить ребенка ставить цель, составлять план и достигать ее, оценивать результат достижения цели?
4. Можете ли вы работать с ребенком согласно его индивидуальному плану обучения?
5. Достаточно ли вам педагогического инструментария для выявления интересов ребенка?
6. Сможете ли вы обучить ребенка самостоятельной корректировке стратегии образования и преодолению проблем и трудностей самообразования?

2.2 Программа подготовки педагогов к осуществлению тьюторских функций в общеобразовательных учреждениях

Проведенная опытно-поисковая работа показала, что даже в педагогическом коллективе, имеющем опыт опытно-экспериментальной деятельности, имеются проблемы, сопровождающие подготовку педагогов к осуществлению тьюторских функций в общеобразовательных учреждениях.

Начальный этап экспериментальной работы помог выявить позицию педагогов относительно тьюторской деятельности в общеобразовательной организации, определить отношение уровень их готовности к осуществлению тьюторской функции и разработать организационно-педагогических условий подготовки педагогов к осуществлению тьюторских функций в общеобразовательных учреждениях.

Проведенное нами анкетирование на начальном этапе опытно-поисковой образовательном учреждении выявило стремление повысить уровень своей компетентности в вопросах тьюторского сопровождения. Поэтому в данном случае нами была предложена программа для осуществления непрерывного профессионального самообразования и личностного роста, проектирование дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры.

1. Цель реализации программы.

Целью реализации программы является совершенствование компетенций педагогов в вопросах тьюторского сопровождения.

2. Требования к результатам обучения.

В результате освоения программы педагог должен приобрести следующие знания и умения, необходимые для качественного изменения компетенций, указанных выше.

Педагог должен знать:

– формы работы для повышения профессионализма в сфере неформального образования и тьюторской деятельности;

– формы повышения знаний и компетенций в тьюторской деятельности (практико-ориентированные семинары, вебинары, педагогические советы, коучинг, семинар-творческое занятие, дистанционные курсы повышения квалификации, деловая игра, мастер-класс с привлечением опытных тьюторов, педагогический брифинг, самостоятельное изучение литературы по педагогике с учетом методических рекомендаций, как);

– механизмы мотивации к инновационной деятельности и генерирование новых управленческих технологий.

Педагог должен уметь:

– применять инновационные подходы к деятельности;

– выстраивать механизмы мотивации к инновационной деятельности и генерирование новых управленческих технологий;

– анализировать качество целей образования, содержания и процесса образования, результата образования, образовательной среды, мониторинга, процесса управления, воспитания и сопровождения;

– выявлять потребности в новых организационных формах, координирующих органах, информационных путях и других изменениях, необходимых для эффективного партнерства;

– организовывать образовательный процесс, создавать благоприятные условия для развития детей в соответствии с их индивидуальными особенностями: выбор индивидуального образовательного маршрута, умение ставить цель и достигать ее, выбирать свою профессиональную траекторию, исходя из потребностей;

– демонстрировать собственный профессиональный опыт;

– выстраивать индивидуальный образовательный маршрут как проявление собственной позиции в выборе наиболее интересных и эффективных форм самообразования.

3. Содержание программы.

Составляя программу подготовки педагогов к осуществлению тьюторских функций (таблица 1) мы также опирались на блок вопросов, которые отражает содержание деятельности тьютора:

- знания в сфере профориентации;
- педагогический инструментарий для мотивации ребенка к обучению и выявлению его интересов;
- обучение ребенка ставить цель, составлять план и достигать ее, оценивать результат достижения цели;
- работа с ребенком согласно его индивидуальному плану обучения;
- обучение ребенка самостоятельной корректировке стратегии образования и преодолению проблем и трудностей самообразования.

Таблица 1 – Учебно-тематический план программы подготовки педагогов к осуществлению тьюторских функций

№ п/п	Наименование тем	Всего, час.
1	Формы работы для повышения профессионализма педагогов в сфере неформального образования и тьюторской деятельности	4
2	Практико-ориентированные семинары, вебинары, педагогические советы, коучинг, семинар-творческое занятие, дистанционные курсы повышения квалификации, деловая игра, мастер-класс с привлечением опытных тьюторов, педагогический брифинг, самостоятельное изучение литературы по педагогике с учетом методических рекомендаций, как формы повышения знаний и компетенций в тьюторской деятельности	12
3	Инновационная деятельность педагога	4
4	Механизмы мотивации к инновационной деятельности и генерирование новых управленческих технологий	8
5	Анализ качества целей образования, содержания и процесса образования, результата образования, образовательной среды, мониторинга, процесса управления, воспитания и сопровождения	10
6	Потребности в новых организационных формах, координирующих органах, информационных путях и других изменениях, необходимых для эффективного партнерства	4
7	Курсы повышения квалификации	40

Продолжение таблицы 1

8	Организация образовательного процесса, создание благоприятных условий для развития детей в соответствии с их индивидуальными особенностями: выбор индивидуального образовательного маршрута, умение ставить цель и достигать ее, выбирать свою профессиональную траекторию, исходя из потребностей	24
9	Демонстрация (трансляция) собственного профессионального опыта	12
10	Индивидуальный образовательный маршрут педагога как проявление собственной позиции в выборе наиболее интересных и эффективных форм самообразования	12
<i>Итого</i>		130

Тематические блоки, заявленные в программе, будут наиболее успешно реализованы при наличии необходимых организационно-педагогических условий (таблица 2).

Таблица 2 – Тематическое содержание программы подготовки педагогов к осуществлению тьюторских функций и организационно-педагогические условия

Тематический блок	Организационно-педагогические условия реализации тематического блока
<p>1. Формы работы для повышения профессионализма педагогов в сфере неформального образования и тьюторской деятельности.</p> <p>2. Практико-ориентированные семинары, вебинары, педагогические советы, коучинг, семинар-творческое занятие, дистанционные курсы повышения квалификации, деловая игра, мастер-класс с привлечением опытных тьюторов, педагогический брифинг, самостоятельное изучение литературы по педагогике с учетом методических рекомендаций, как формы повышения знаний и компетенций в тьюторской деятельности.</p>	<p>Осуществление непрерывного профессионального самообразования и личностного роста, проектирование дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры.</p>
<p>3. Инновационная деятельность педагога.</p> <p>4. Механизмы мотивации к инновационной деятельности и генерирование новых управленческих технологий.</p>	<p>Исследование, проектирование, организация и оценка реализации управленческого процесса с использованием инновационных технологий менеджмента</p>

Продолжение таблицы 2

<p>5. Анализ качества целей образования, содержания и процесса образования, результата образования, образовательной среды, мониторинга, процесса управления, воспитания и сопровождения.</p>	
<p>6. Потребности в новых организационных формах, координирующих органах, информационных путях и других изменениях, необходимых для эффективного партнерства.</p>	<p>Организация взаимодействия с коллегами по обмену опытом</p>
<p>7. Курсы повышения квалификации. 8. Организация образовательного процесса, создание благоприятных условий для развития детей в соответствии с их индивидуальными особенностями: выбор индивидуального образовательного маршрута, умение ставить цель и достигать ее, выбирать свою профессиональную траекторию, исходя из потребностей. 9. Демонстрация (трансляция) собственного профессионального опыта.</p>	<p>Методическое сопровождение и оказание практической помощи педагогам</p>
<p>10. Индивидуальный образовательный маршрут педагога как проявление собственной позиции в выборе наиболее интересных и эффективных форм самообразования.</p>	

Содержание данных тематических блоков программы варьируются в зависимости от методического ресурса образовательного учреждения, и могут быть реализованы при наличии выделенных нами организационно-педагогических условий.

Содержание указанных тематических блоков нами представлено в синтезе с рекомендациями по оптимизации организационно-педагогических для эффективной реализации предложенных нами тем. Содержание тематического блока уточняется в зависимости от уровня

понимания педагогами особенностей деятельности по осуществлению тьюторских функций, имеющихся методических и управленческих решений образовательной организации.

Первым организационно-педагогическим условием для реализации нашей программы является наличие непрерывного профессионального самообразования и личностного роста, проектирование дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры. В рамках данного организационно-педагогического условия для повышения профессионализма педагогов мы совместно с администрацией школы и педагогами неформального образования предлагаем использовать следующие формы:

- практико-ориентированные семинары,
- вебинары,
- педагогические советы,
- коучинг,
- семинар-творческое занятие,
- дистанционные курсы повышения квалификации,
- деловая игра,
- мастер-класс с привлечением опытных тьюторов,
- педагогический брифинг,
- самостоятельное изучение литературы по педагогике с учетом

методических рекомендаций.

Важно отметить, что одним из эффективных способов профессионального становления является самообразование. Важное понимание различных аспектов педагогического образования появляется тогда, когда внимание сосредоточено на работе педагогов-воспитателей. Наблюдения, исследования и расспросы педагогов важны, поскольку они открывают доступ к тонкостям преподавания и учению об обучении, столь важному для формирования самой природы педагогического образования.

По этой причине исследования такого рода, как самостоятельное изучение педагогических практик (S-STEP), все чаще преследуются и ценятся педагогами. При этом самоизучение также побуждает других более пристально вглядываться в свою собственную практику.

Для многих самообучение стало мощным способом изучения практики, одновременно развивая возможности для изучения науки в преподавании и через него. Самообучение позволяет преподавателям сохранять фокус на своем обучении и на обучении своих студентов; оба высоких приоритета постоянно взаимодействуют друг с другом. Это взаимодействие между практикой и ученостью может быть весьма привлекательным для педагогов, поскольку их работа становится более целостной, а не разделяется на отдельные и отдельные разделы (например, преподавание, исследование, оценка программ, развитие и т. д.). Однако только потому, что самообучение может быть привлекательным, это не означает, что природа самостоятельной работы должна быть просто принята без вопросов и критики. Существует постоянная потребность исследовать, что делается, как и почему, чтобы углубить наше понимание этой области и способствовать развитию критическими и полезными способами, чтобы обучение через самообучение было информативным и доступным для других. Самообучение можно рассматривать как естественное следствие возрождения рефлексии и рефлексивной практики, охвативших образовательное сообщество в последние два десятилетия двадцатого века. Однако самообучение стремится и должно идти дальше, чем только рефлексия. Самостоятельное изучение порождает вопросы о самой природе преподавания об обучении в педагогическом образовании и имеет важное значение для концептуализации науки в преподавании, поскольку оно генерирует и обнародует знания об обучении, чтобы они могли быть информативными для образовательного сообщества в целом.

Также одним из организационно-педагогических условий является исследование, проектирование, организация и оценка реализации

управленческого процесса с использованием инновационных технологий менеджмента, соответствующих общим и специфическим закономерностям развития управляемой системы.

В управленческой практике с течением времени появился некий взгляд на подготовку и набор персонала, учитывая трактовку должностных обязанностей, квалификационных требований, профессиональных функций. С другой стороны, почти каждый руководитель понимает, что на данный момент опора только на оценку исполнения должностных обязанностей вне так эффективна, так как не может дать оценку потенциала педагогического работника, значит, и рациональное применение всего запаса существующих в учреждении людских ресурсов. Учитывая данный факт, вариативность форм, оглядываясь на управленческие инновационные технологии, руководителю образовательного учреждения важно акцентировать работу в аспекте конструирования внутренней компетентностной модели, предусматривающей в том числе и создание различных должностных компетентностных моделей. Способами характеристики компетенций, которые будут отражены во внутренних локальных документах могут являться квалификационные карты, должностная инструкция (традиционная или расширенная), схема рабочего пространства, циклограмма рабочего времени, работающие на оптимизацию условий для осуществления педагогами функций тьютора.

Инновационный менеджмент, как термин, также является источником многих споров. Некоторые утверждают, что само определение инновации означает, что ею нельзя управлять, в то время как другие твердо верят в построение систем и процессов с целью создания большего количества инноваций. Инновационный менеджмент означает управление всеми видами деятельности, необходимыми для внедрения чего-то нового, что на практике означает такие вещи, как выдвижение идей, разработка, определение приоритетов и их реализация, а также внедрение их на

практике, например, путем запуска новых продуктов или внедрения новых внутренних процессов.

Менеджмент в рамках создания инновационной деятельности в образовательной организации учитывая наличие организационно-педагогических условий подготовки педагогов к осуществлению тьюторских функций в общеобразовательных учреждениях включает:

- конструирование стратегии развития на основе интеграции задач адаптации к изменениям, происходящим в федеральных и региональных системах образования, и прогнозирования, предвидения предстоящих изменений;

- создание программы развития и образовательной программы с учетом возможности ежегодной коррекции и добавления новых подпрограмм;

- написание и поддержка программы корпоративной поддержки педагогов, включая помощь в инновационной деятельности;

- наличие способов мотивации педагогов к инновационной деятельности и генерирование новых управленческих технологий;

- работа системы критериев и показателей качества образования с учетом всех направлений инновационной деятельности;

- аналитика качества целей образования, содержания и процесса образования, результата образования, образовательной среды, мониторинга, процесса управления, воспитания и сопровождения.

Поскольку практически любое новое развитие в организации может рассматриваться как связанное с инновациями, может быть довольно трудно понять, что означает инновационный менеджмент на практике.

Возможности – это общий термин, используемый для обозначения различных способностей и ресурсов, которыми располагает образовательная организация для создания инноваций и управления ими.

Аспект способностей вращается в первую очередь вокруг людей, поскольку инновации в значительной степени зависят от способностей как

отдельных людей, так и коллективов. Это относится прежде всего к способностям, уникальным взглядам, ноу-хау и практическим навыкам людей, работающих в образовательной организации. Однако она также охватывает такие области, как информационный капитал и неявные знания образовательной организации, а также их другие ресурсы и имеющийся финансовый капитал, которые могут потребоваться для создания инноваций.

Различие между структурами и возможностями состоит в том, что структуры позволяют эффективно использовать эти возможности. На практике это означает организационную структуру, процессы и инфраструктуру организации. Правильные структуры могут работать как мультипликатор силы, позволяя организации работать и внедрять инновации гораздо эффективнее. Например, без правильных каналов коммуникации в сфере образования, правильных процессов принятия решений и правильной инфраструктуры для реализации идей очень немногие идеи, которые люди придумывают, действительно увидят свет. Вот где инструменты, такие как программное обеспечение для управления инновациями, могут изменить ситуацию.

Организационная структура образовательной организации является здесь одним из ключевых элементов. Если каждая новая инновационная инициатива вынуждена проходить через ту же цепочку командования и те же процессы, что и незначительные изменения в существующей организации, очень вероятно, что многие инновации будут подавлены. Команды, работающие над инновациями, должны быть способны быстро двигаться и адаптироваться к окружающей среде, а также принимать решения независимо от традиционных способов ведения дел в организации.

Если структуры позволяют эффективно использовать возможности, то культура – это то, что позволяет организации приобретать способности, связанные с людьми.

При правильной культуре поддержки инноваций образовательная организация с гораздо большей вероятностью сможет набрать и удержать в организации нужных людей.

Соответствующая проинновационная культура поощряет правильное поведение и препятствует неправильному. Поскольку эффекты быстро накапливаются, культура может оказать огромное влияние на инновационность организации. Вот некоторые из наиболее общепринятых черт инновационной культуры:

1. Подчеркивает необходимость всегда думать о том, как стать лучше.
2. Ценит скорость, обучение и эксперименты.
3. Рассматривает неудачу как обычную часть процесса создания чего-либо нового.
4. Обеспечивает достаточную свободу и ответственность и руководствуется в первую очередь видением и культурой, а не субординационным подходом.

Результативность управления в сфере инноваций возможна только в акмеологической образовательной среде, которая характеризуется престижностью достигнутых результатов, главенством стремления педагогов и профессиональной зрелости, мотивацией к самосовершенствованию и развитию у подавляющего числа педагогических кадров.

И последнее, но не менее важное – это стратегия. Стратегия – это, проще говоря, план организации для достижения долгосрочного успеха. Но что важно понять, так это то, что стратегия в конечном счете заключается в осознанном выборе между несколькими возможными вариантами, чтобы иметь наилучшие шансы на «победу», и этот выбор, очевидно, не должен быть отделен от исполнения. Связь между инновациями и стратегией довольно обширная тема, но по сути, инновации – это просто одно из средств достижения стратегических целей.

Еще одним из организационно-педагогических условий является организация взаимодействия с коллегами и социальными партнерами (с иностранными в том числе), создание условий для привлечения новых социальных партнеров при решении актуальных управленческих задач.

Выявление путей возникновения социальных контактов показало, что большая часть из них образуются случайно, по инициативе наиболее активных участников образовательного процесса. При этом инициатором были педагоги, родители, руководство, сами сторонние организации.

В получении новых социальных контактов важную роль играет использование ИКТ технологий. Педагогические учебные заведения могут либо взять на себя ведущую роль в преобразовании образования, либо остаться позади в водовороте быстрых технологических изменений. Для того чтобы образование в полной мере использовало преимущества ИКТ в обучении, крайне важно, чтобы учителя до начала работы и без нее обладали базовыми навыками и компетенциями в области ИКТ. Педагогические учебные заведения и программы должны обеспечивать лидерство для учителей до и во время работы и моделировать новые педагогические методы и инструменты обучения. Они также должны обеспечить руководство в определении того, как новые технологии могут быть наилучшим образом использованы в контексте культуры, потребностей и экономических условий в их стране. Для достижения этих целей педагогические учебные заведения должны тесно и эффективно работать с учителями и администраторами, национальными или государственными образовательными учреждениями, профсоюзами учителей, деловыми и общественными организациями, политиками и другими важными заинтересованными сторонами в системе образования.

Для того, чтобы построить эффективную модель социального партнерства организация должна работать с командой партнеров. Организация группы управления является прямой обязанностью руководителя образовательной организации. Современный элемент в

управлении образовательной организации в системе социального партнерства является использование SWOT-анализа. Введение системы социального партнерства в организации невозможно без разработки системы мотивации персонала. Мотивация персонала должна быть основана на результатах исследований в области маркетинга и сопровождаться корпоративной культурой между сотрудниками. Учитывая, что сегодня педагоги учреждения активно участвуют в системе деловых отношений, желательно, чтобы команда управления могла изучать такие явления, как франчайзинг, брендинг, управление PR и т. д.

Также одним из организационно-педагогических условий можно выделить будет методическое сопровождение и оказание практической помощи педагогам в процессе самообразования и подготовки к осуществлению тьюторских функций.

Для улучшения самообразования, обеспечивающего рост подготовленности к осуществлению тьюторских функций предполагается выработать персональную карту-планинг, что содержит обязательную (состоящая из 5 разделов, включающие курсы повышения квалификации, организация образовательного процесса) и вариативные части.

Система подготовки педагогов к осуществлению тьюторских функций включает несколько этапов, представленных в таблице 3.

Таблица 3 – Этапы системы подготовки педагогов к осуществлению тьюторских функций

Этап	Содержание	Роль администрации
1. Анализ движения по профессиональной траектории	Выявление границ «знания» и «незнания» в профессиональной сфере	создание условий для поддержания мотивации педагога к самообразованию
2. Создания карты-планинга движения по профессиональной траектории	планирование подготовки, профессиональных трудностей, решения проблем, определение потребностей в методической помощи	подбор наиболее оптимальных форм самообразования

3. Реализация в системе открытого пространства для взаимодействия специалистов	многообразие и вариативность образовательных предложений (форм методической поддержки, содержания образования, педагогических технологий и т.д.);	создание условий для эффективной самообразовательной деятельности в сфере тьюторского сопровождения
4. Аналитический этап движения по профессиональной траектории, анализ достигнутых результатов	сформированные личностно-профессиональные компетентности	помощь педагогу в обобщении полученных знаний и опыта, проведении их анализа

Исходя из уровня профессиональной компетентности каждого педагога и его готовности к самообразованию конструируется вариативная часть. В разработку вариативной части педагог также может быть включен для диагностирования недостатков и путей их исправления. В данном случае педагог демонстрирует личную заинтересованность в выборе результативных форм самообразования.

Результаты педагогов оформляются в чек-листах, индивидуальных маршрутных листах или картах-планингах, что позволяет педагогам постепенно прорабатывать проблему повышения профессиональной компетентности.

4. Материально-технические условия реализации программы.

Таблица 3 – Материально-технические условия реализации программы

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Кабинет	Лекции, практикумы, круглые столы	компьютер, мультимедийный проектор, экран, доска
Компьютерный класс	Онлайн-занятия, курсы повышения квалификации, видеоконференции	компьютер, наушники, микрофоны, веб-камеры, пакет офисных программ

5. Учебно-методическое обеспечение программы

1. Агаркова, Е. И. Реализация технологии тьюторского сопровождения процесса повышения квалификации учителей / Е. И. Агаркова // Методист. – 2009. – № 8. – С. 14-17.

2. Бережнова Л. Н. Сопровождение в образовании как технология разрешения проблем развития / Л. Н. Бережнова, В. И. Богословский // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. – 2005. – № 12. – С. 109-122.

3. Васильева, Е. Н. Тьюторство как механизм непрерывного профессионального образования педагога / Е. Н. Васильева // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2006. – № 6. – С. 32-37.

4. Гангус, Т. А. Тьюторское сопровождение в современной школе: сущность и содержание / Н. А. Гангус, Т. А. Ратт // 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. 46-49.

5. Зубкова, Ю. Б. Тьюторинг в современной системе образования/ Ю. Б. Зубкова // Научные исследования: ключевые проблемы инновационной деятельности в системе образования донецкой народной республики материалы электронной научно-практической конференции: в 2 т., Донецкий Республиканский институт дополнительного педагогического образования. Донецк, 2017. – С. 175-179.

6. Касторнова, В. А. Современное состояние научных исследований и практико-ориентированных подходов к организации и функционированию образовательного пространства: монография / В. А. Касторнова. – Череповец : ЧГУ, 2011. – 461 с.

7. Ковалева, Т. М. Открытые образовательные технологии как ресурс тьюторской деятельности в современном образовании /

Т. М. Ковалева // Тьюторское сопровождение и открытые образовательные технологии: Сб. статей. – Москва : МИОО, 2008. – С.8-16

8. Ковалева, Т. М. Основные тенденции развития тьюторства в России / 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, 2014. – С. 3-7.

9. Ковалева, Т. М. Профессия «тьютор» / Т. М. Ковалева, Е. И. Кобыща, С. Ю. Попова (Смолик), А. А. Теров, М. Ю. Чередилина. – Тверь : СФК-офис, 2014. – 246 с.

10. Кокамбо, Ю. Д. Тьюторство как новая форма взаимодействия участников образовательного процесса / Ю. Д. Кокамбо, О. В. Скоробогатова // Вестник Амурского государственного университета. – 2013. – Вып. 60: Сер.: Гуманитар. науки. С. 110–115.

11. Логинов, Д. А. Консультационная функция тьютора как условие обретения тьюторантом личных смыслов / Д. А. Логинов, М. Ю. Чередилина // Вестник Саратовского областного института развития образования. – 2018. – № 2 (14). – С. 32-38.

12. Международная тьюторская организация [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://thetutor.ru>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.

13. Семибоков, Д. А. Тьюторство, как новая ступень сотрудничества между обучающимся и педагогом/ Д. А. Семибоков // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – Изд-во: Межрегиональный центр инновационных технологий в образовании (Киров). – Т3.– 2015. – С. 71-75.

6. Оценка качества освоения программы

Оценка качества освоения программы производится на основе повторного тестирования, где анализируется динамика каждого из показателей.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2

Цель экспериментальной работы являлось проверка программы подготовки педагогов к осуществлению тьюторских функций.

В рамках данной программы для повышения профессионализма педагогов мы совместно с администрацией школы и педагогами неформального образования предлагаем использовать следующие формы:

- практико-ориентированные семинары,
- вебинары,
- педагогические советы,
- коучинг,
- семинар-творческое занятие,
- дистанционные курсы повышения квалификации,
- деловая игра,
- мастер-класс с привлечением опытных тьюторов,
- педагогический брифинг,
- самостоятельное изучение литературы по педагогике с учетом,
- методических рекомендаций.

Также одним из организационно-педагогических условий является исследование, проектирование, организация и оценка реализации управленческого процесса с использованием инновационных технологий менеджмента, соответствующих общим и специфическим закономерностям развития управляемой системы.

ГЛАВА 3. АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

3.1 Анализ результатов констатирующего этапа эксперимента

Основным методом исследования стал опросный метод – анкетирование, в котором приняли участие 33 респондента – педагоги школы. Это учителя различных предметов и разных возрастных групп.

Анкета включала 2 блока вопросов:

1. Что собой представляет тьютор?
2. Считаете ли Вы тьюторство отдельной профессией?
3. Имеете ли Вы знания, необходимые для осуществления тьюторской деятельности?
4. Владете ли Вы трудовыми действиями тьютора?
5. Какие мотивы необходимы для положительного отношения к тьюторской деятельности?
6. Хотели бы Вы повысить уровень своих компетенций в тьюторской деятельности?

2 блок. Необходимые компетенции для выполнения тьюторских функций.

1. Обладаете ли вы достаточными знаниями в сфере профориентации?
2. Обладаете ли вы педагогическим инструментарием для мотивации ребенка к обучению?
3. Можете ли вы научить ребенка ставить цель, составлять план и достигать ее, оценивать результат достижения цели?
4. Можете ли вы работать с ребенком согласно его индивидуальному плану обучения?
5. Достаточно ли вам педагогического инструментария для выявления интересов ребенка?

б. Сможете ли вы обучить ребенка самостоятельной коррективке стратегии образования и преодолению проблем и трудностей самообразования?

Результаты диагностики представлены на рисунке 1.

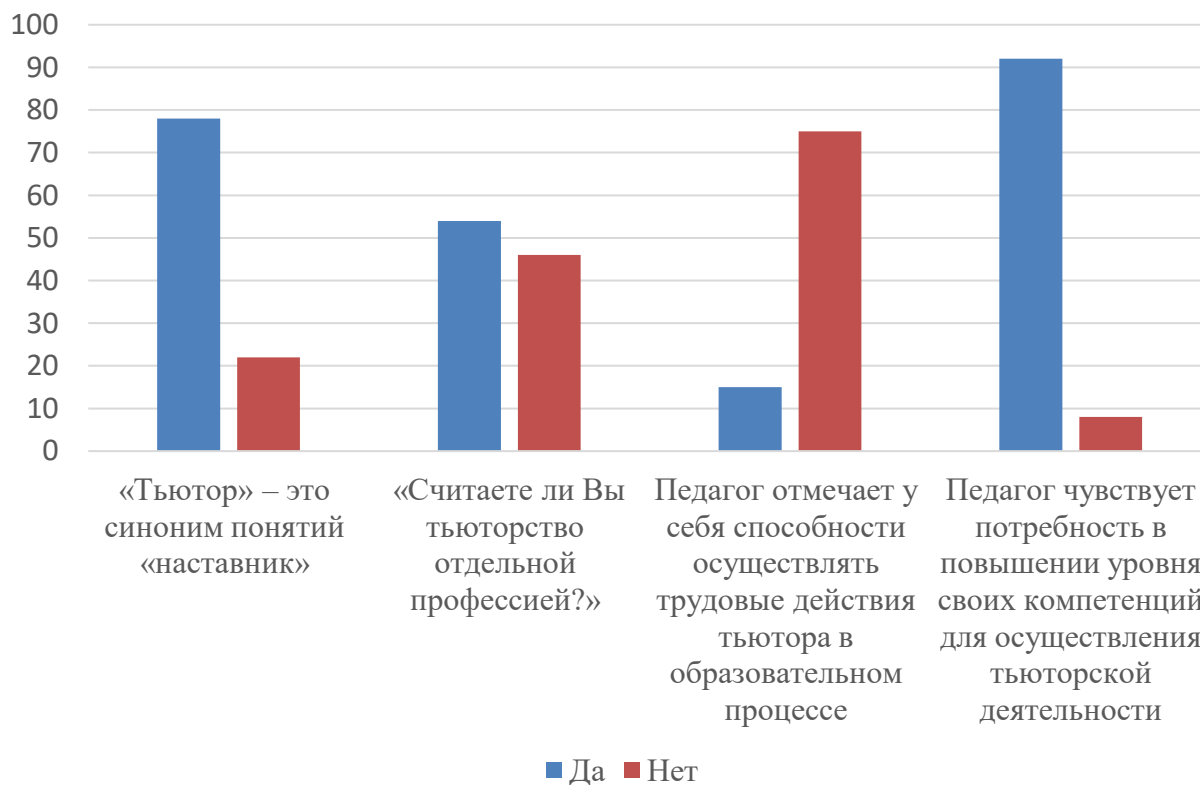


Рисунок 1 – Результаты констатирующего этапа

По итогам анкетирования педагогов получена следующая информация:

Участники опроса посчитали, что понятие «тьютор» – это синоним понятий «наставник» (78%) и «помощник» (22%). На вопрос «Считаете ли Вы тьюторство отдельной профессией?» получены ответы, которые демонстрируют разделение мнений педагогов примерно поровну: «да» – 54%, «нет» – 46%. Не имеют необходимых знаний для осуществления тьюторской деятельности 69% учителей.

Только 15% педагогов отмечают у себя способности осуществлять трудовые действия тьютора в образовательном процессе, 75% – не готовы к осуществлению функций тьюторов.

Ключевой позицией, лежащей в основе положительного отношения к тьюторской деятельности, большинство респондентов (82%) назвали наличие у педагога практических умений к осуществлению сопровождения различных категорий обучающихся.

В большинстве случаев (92%) педагоги высказали потребность в повышении уровня своих компетенций для осуществления тьюторской деятельности, понимая актуальность сопровождения обучающихся в образовательном процессе для достижения ими качества образования.

Результаты 2 блока представлены на рисунке 2.

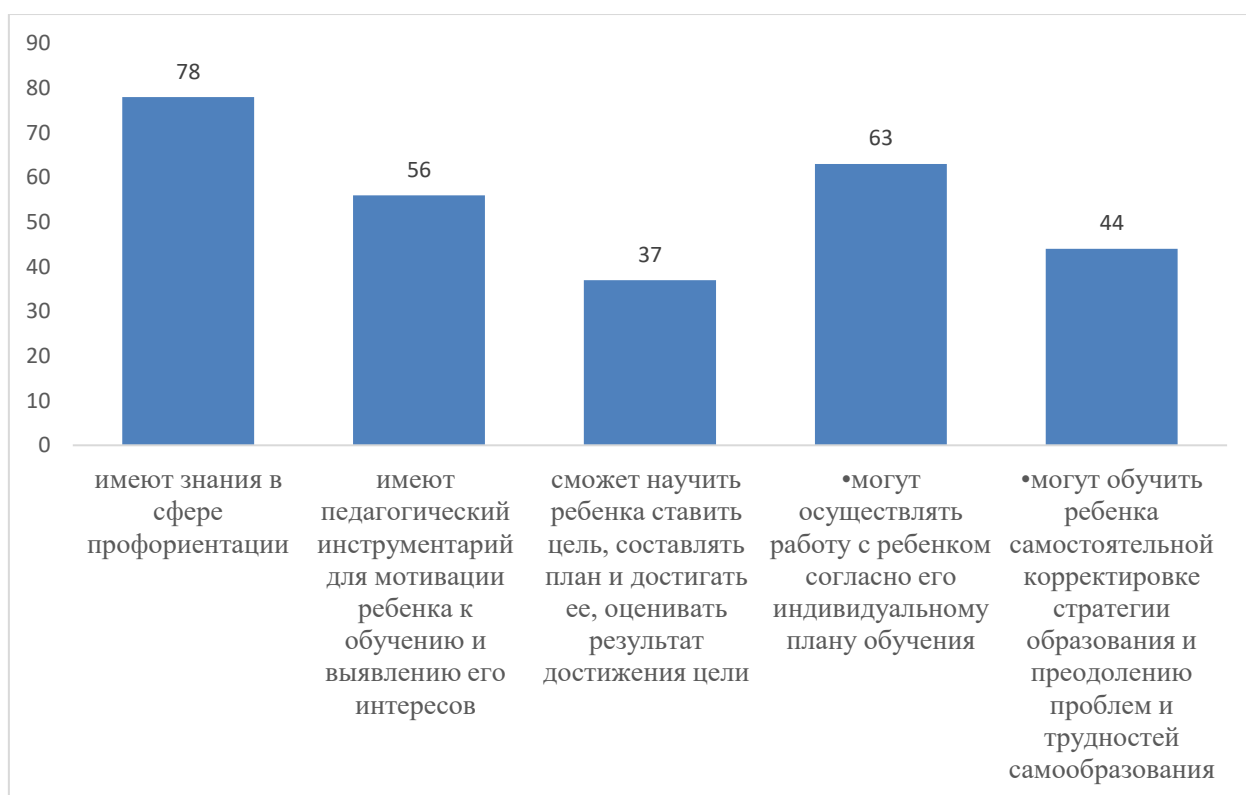


Рисунок 2 – Результаты констатирующего этапа.

Анализируя ответы на вопросы 2 блока, отражающий содержание деятельности тьютора, можно сделать следующие выводы:

- 78% педагогов показали знания в сфере профориентации;
- 56% педагогов имеют педагогический инструментарий для мотивации ребенка к обучению и выявлению его интересов;
- 37% педагогов сможет научить ребенка ставить цель, составлять план и достигать ее, оценивать результат достижения цели;

– 63% педагогов могут осуществлять работу с ребенком согласно его индивидуальному плану обучения;

– 44% педагогов могут обучить ребенка самостоятельной коррективке стратегии образования и преодолению проблем и трудностей самообразования

Результаты, полученные в ходе анкетирования, показывают, что многие педагоги имеют мотивацию в профессиональном росте в области тьюторства, но сталкиваются с проблемой отсутствия в образовательном учреждении организационно-педагогических условий, которые бы позволяли повышать свою квалификацию в данном вопросе. Поэтому можно констатировать необходимость разработки и апробации программы, учитывающей наличие организационно-педагогических условий подготовки педагогов к осуществлению тьюторских функций в общеобразовательных учреждениях.

3.2 Анализ результатов контрольного этапа эксперимента

Проведенное нами анкетирование на начальном этапе опытно-поисковой образовательном учреждении выявило стремление повысить уровень своей компетентности в вопросах тьюторского сопровождения. Поэтому в данном случае нами было предложено создание условий для осуществления непрерывного профессионального самообразования и личностного роста, проектирование дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры.

После внедрения программы с включением организационно-педагогических условий нами был проведен повторный опрос.

Результаты диагностики представлены на рисунке 3.

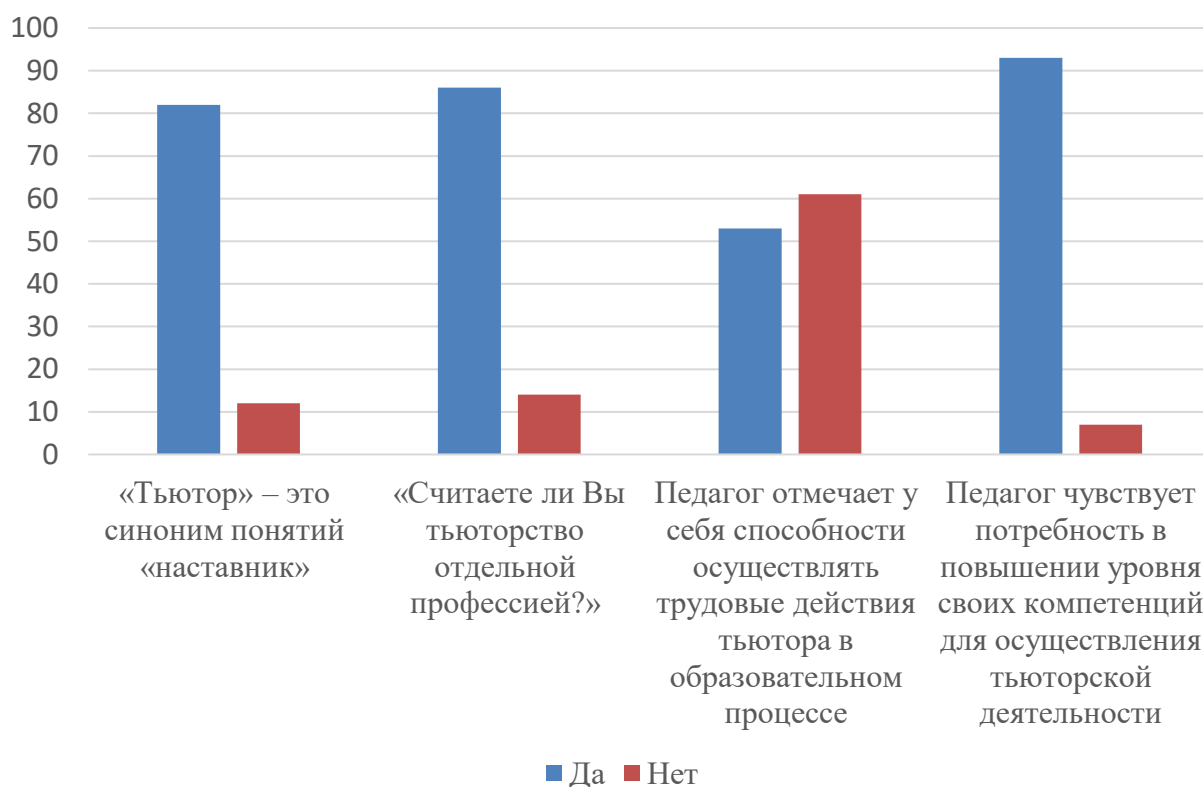


Рисунок 3 – Результаты контрольного этапа

Участники опроса посчитали, что понятие «тьютор» – это синоним понятий «наставник» (82%), что на 16% больше, чем на констатирующем этапе.

86% считают, что тьюторство является отдельной профессией, что на 32% больше, чем на констатирующем этапе.

После проверки подобранных нами условий 88% приобрели необходимых знания для осуществления тьюторской деятельности, что на 47%, чем на констатирующем этапе.

Только 35% педагогов отмечают у себя способности осуществлять трудовые действия тьютора в образовательном процессе, что на 20% больше, чем на констатирующем этапе.

Ключевой позицией, лежащей в основе положительного отношения к тьюторской деятельности, большинство респондентов (92%) назвали наличие у педагога практических умений к осуществлению сопровождения различных категорий обучающихся, что на 10% больше, чем на констатирующем этапе.

В большинстве случаев (93%) педагоги высказали потребность в повышении уровня своих компетенций для осуществления тьюторской деятельности, понимая актуальность сопровождения обучающихся в образовательном процессе для достижения ими качества образования, что на 1% больше, чем на констатирующем этапе.

Результаты 2 блока представлены на рисунке 4.

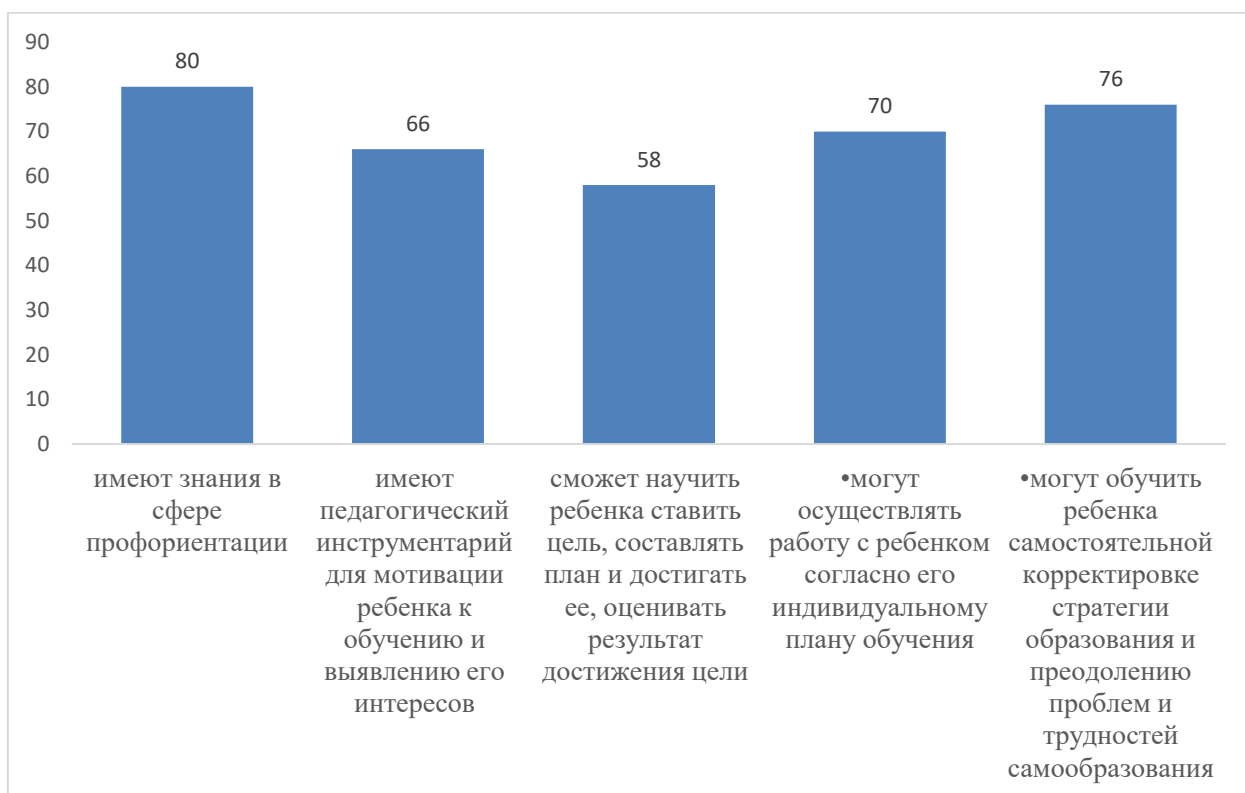


Рисунок 4 – Результаты контрольного этапа

Анализируя ответы на вопросы 2 блока, отражающие содержание деятельности тьютора, можно сделать следующие выводы:

– 80% педагогов показали знания в сфере профориентации, что на 2% больше показателей констатирующего этапа;

– 66% педагогов имеют педагогический инструментарий для мотивации ребенка к обучению и выявлению его интересов, что больше на 10% показателя констатирующего этапа.

– 58% педагогов сможет научить ребенка ставить цель, составлять план и достигать ее, оценивать результат достижения цели, что на 21% больше показателя констатирующего этапа;

– 70% педагогов могут осуществлять работу с ребенком согласно его индивидуальному плану обучения, что на 7% больше показателей констатирующего эксперимента;

– 76% педагогов могут обучить ребенка самостоятельной коррективке стратегии образования и преодолению проблем и трудностей самообразования, что на 32% больше показателей констатирующего этапа.

Нами была отмечена положительная динамика, которая была видна в рамках первого блока вопросов. Она связана с тем, что наша образовательная организация обладает методической базой и может предоставить педагогу информационную вариативность, которая позволяет изменить отношение к деятельности тьютора, сделать ее понятнее и доступнее для педагогических кадров. Это подтверждает тот факт, что большинство педагогов (93%) на контрольном этапе высказали потребность в повышении уровня своих компетенций для осуществления тьюторской деятельности, понимая актуальность сопровождения обучающихся в образовательном процессе для достижения ими качества образования, что на 1% больше, чем на констатирующем этапе.

С другой стороны, мы отмечаем низкую динамика в плане вопросов, отражающих содержание деятельности тьютора. Это может быть связано с тем, что в нашей образовательной организации недостаточно специалистов, которые смогли осветить теоретические блоки программы, в которых отражены содержательные аспекты деятельности тьютора. Однако, показатели все же имели небольшую динамику, что связано с наличием у педагогов стремления к самостоятельности и построению своей профессиональной траектории развития. В данном случае, программа дала скорее не само содержание, а вектор на изучение данного тематического блока в рамках самостоятельного ознакомления или индивидуальной работы с методистом или внешними специалистами.

Педагогами была отмечена актуальность программы, однако они указали на отсутствие новизны тематического блока. Темы были знакомы педагогам, что, по их мнению, помогло выстроить имеющиеся знания, формы и другой педагогический инструментарий в единую систему понимания деятельности по подготовке к осуществлению тьюторских функций. Наличие указанных тем позволило педагогам выстраивать свой образовательный маршрут и выбирать наиболее удобный формат самостоятельного освоения, опираясь на дополнительную потребность в изучении той или иной темы.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 3

Проведенное нами анкетирование на начальном этапе опытно-поисковой образовательном учреждении выявило стремление повысить уровень своей компетентности в вопросах тьюторского сопровождения. Поэтому в данном случае нами было предложено создание условий для осуществления непрерывного профессионального самообразования и личностного роста, проектирование дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры.

После проверки организационно-педагогических условий нами был проведен повторный опрос.

Участники опроса посчитали, что понятие «тьютор» – это синоним понятий «наставник» (82%), что на 16% больше, чем на констатирующем этапе.

86% считают, что тьюторство является отдельной профессией, что на 32% больше, чем на констатирующем этапе.

После проверки подобранных нами условий 88% приобрели необходимых знания для осуществления тьюторской деятельности, что на 47%, чем на констатирующем этапе.

Только 35% педагогов отмечают у себя способности осуществлять трудовые действия тьютора в образовательном процессе, что на 20% больше, чем на констатирующем этапе.

Ключевой позицией, лежащей в основе положительного отношения к тьюторской деятельности, большинство респондентов (92%) назвали наличие у педагога практических умений к осуществлению сопровождения различных категорий обучающихся, что на 10% больше, чем на констатирующем этапе.

В большинстве случаев (93%) педагоги высказали потребность в повышении уровня своих компетенций для осуществления тьюторской деятельности, понимая актуальность сопровождения обучающихся в образовательном процессе для достижения ими качества образования, что на 1% больше, чем на констатирующем этапе.

80% педагогов показали знания в сфере профориентации, что на 2% больше показателей констатирующего этапа, 66% педагогов имеют педагогический инструментарий для мотивации ребенка к обучению и выявлению его интересов, что больше на 10% показателя констатирующего этапа, 58% педагогов сможет научить ребенка ставить цель, составлять план и достигать ее, оценивать результат достижения цели, что на 21% больше показателя констатирующего этапа, 70% педагогов могут осуществлять работу с ребенком согласно его индивидуальному плану обучения, что на 7% больше показателей констатирующего эксперимента, 76% педагогов могут обучить ребенка самостоятельной корректировке стратегии образования и преодолению проблем и трудностей самообразования, что на 32% больше показателей констатирующего этапа.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью исследования было теоретическое обоснование и проверка организационно-педагогических условий, включенных в управленческий аспект подготовки педагогов общеобразовательных учреждений к осуществлению тьюторских функций.

В рамках исследования были решены следующие задачи:

1. Дана содержательно-функциональная характеристика деятельности педагога общеобразовательного учреждения, осуществляющего функции тьютора. В содержательно-функциональную характеристику деятельности педагога общеобразовательного учреждения, который осуществляет тьюторскую функцию входят виды деятельности, такие как методическая (наличие методической поддержки образовательного процесса), образовательная (непосредственная реализация образовательной программы), информационная (разработка, курирование и дальнейшая проработка технологического инструментария для педагогов), административная (работа, связанная с документооборотом) маркетинговая (упорядочивание деловых связей с потребителями услуг).

2. Охарактеризована роль тьютора в управлении деятельностью обучающихся. В целом роль тьютора или педагога, обладающего тьюторской компетентностью, в создании условий для проектировании личного образовательного пространства и результативного использования всех возможностей образования для проектирования личного образовательного маршрута.

3. Определены организационно-педагогические условия, включенные в управленческий аспект подготовки педагогов общеобразовательных учреждений к осуществлению тьюторских функций. Среди организационно-педагогических условий подготовки педагогов общеобразовательных учреждений к осуществлению тьюторских функций мы определили:

– реализация постоянного самообразования в рамках профессиональной деятельности и личностного роста, создание дальнейшей образовательной траектории;

– работа по внедрению управленческого процесса с использованием инновационных технологий менеджмента;

– поиск и взаимодействие с коллегами и социальными партнерами для проработки текущих управленческих задач.

4. Экспериментальным путем проверены организационно-педагогические условия подготовки педагогов общеобразовательных учреждений к осуществлению тьюторских функций. Проведенное нами анкетирование на начальном этапе опытно-поисковой образовательном учреждении выявило стремление повысить уровень своей компетентности в вопросах тьюторского сопровождения. Поэтому в данном случае нами было предложено создание условий для осуществления непрерывного профессионального самообразования и личностного роста, проектирование дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры.

После проверки организационно-педагогических условий нами был проведен повторный опрос.

Участники опроса посчитали, что понятие «тьютор» – это синоним понятий «наставник» (82%), что на 16% больше, чем на констатирующем этапе.

86% считают, что тьюторство является отдельной профессией, что на 32% больше, чем на констатирующем этапе.

После проверки подобранных нами условий 88% приобрели необходимых знания для осуществления тьюторской деятельности, что на 47%, чем на констатирующем этапе.

Только 35% педагогов отмечают у себя способности осуществлять трудовые действия тьютора в образовательном процессе, что на 20% больше, чем на констатирующем этапе.

Ключевой позицией, лежащей в основе положительного отношения к тьюторской деятельности, большинство респондентов (92%) назвали наличие у педагога практических умений к осуществлению сопровождения различных категорий обучающихся, что на 10% больше, чем на констатирующем этапе.

В большинстве случаев (93%) педагоги высказали потребность в повышении уровня своих компетенций для осуществления тьюторской деятельности, понимая актуальность сопровождения обучающихся в образовательном процессе для достижения ими качества образования, что на 1% больше, чем на констатирующем этапе. 80% педагогов показали знания в сфере профориентации, что на 2% больше показателей констатирующего этапа, 66% педагогов имеют педагогический инструментарий для мотивации ребенка к обучению и выявлению его интересов, что больше на 10% показателя констатирующего этапа, 58% педагогов сможет научить ребенка ставить цель, составлять план и достигать ее, оценивать результат достижения цели, что на 21% больше показателя констатирующего этапа, 70% педагогов могут осуществлять работу с ребенком согласно его индивидуальному плану обучения, что на 7% больше показателей констатирующего эксперимента, 76% педагогов могут обучить ребенка самостоятельной корректировке стратегии образования и преодолению проблем и трудностей самообразования, что на 32% больше показателей констатирующего этапа.

Таким образом, задачи нашего исследования решены, а значит и достигнута цель нашего исследования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Агаркова, Е. И. Реализация технологии тьюторского сопровождения процесса повышения квалификации учителей / Е. И. Агаркова // Методист. – 2009. – № 8. – С. 14-17.
2. Агаркова, Е. И. Тьюторское сопровождение повышения квалификации учителей начальных классов: из опыта работы Тамб. обл. ин-та повышения квалификации работников образования / Е. И. Агаркова // Народное образование. – 2008. – № 6. – С. 105-112.
3. Бендова, Л. В. Модель компетентности тьютора / Л. В. Бендова // Качество дистанционного образования. Концепции, проблемы, решения (EDQ-2007): материалы IX Международной науч.-практ. конф., Москва, 7 декабря 2007 г. – Москва : МГИУ, 2007. С. 46-48.
4. Бережнова, Л. Н. Сопровождение в образовании как технология разрешения проблем развития / Л. Н. Бережнова, В. И. Богословский // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2005. – № 12. – С. 109-122.
5. Васильева, Е. Н. Тьюторство как механизм непрерывного профессионального образования педагога / Е. Н. Васильева // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2006. – № 6. – С. 32-37.
6. Гангус, Т. А. Тьюторское сопровождение в современной школе: сущность и содержание / Н. А. Гангус, Т. А. Ратт // 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.
7. Денякина, Л. М. Руководитель образовательного учреждения. Профессия или призвание / Л.М. Денякина. – Москва : ООО «Квадро Плюс», 2001. – 112 с.
8. Долгова, Л. М. Тьюторство в аспекте результативности образования [Электронный ресурс]. / Л. М. Долгова. – Режим доступа:

<http://www.thetutor.ru/pro/articles02.html>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.

9. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_97378, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.

10. Зубарева, Т. А. Возможности социогуманитарного проектирования для тьюторского сопровождения в вузе / Т. А. Зубарева, К. И. Степаненко // Тьюторское сопровождение. – 2012. – № 2. – С. 51-55.

11. Зубкова, Ю. Б. Тьюторинг в современной системе образования / Ю. Б. Зубкова // Научные исследования: ключевые проблемы инновационной деятельности в системе образования донецкой народной республики материалы электронной научно-практической конференции: в 2 т., Донецкий Республиканский институт дополнительного педагогического образования. – Донецк, 2017. – С. 175-179.

12. Зубов, Н. Как руководить педагогами / Н. Зубов. – Москва: АРКТИ, 2003. – 144 с.

13. Игнатьева, Г. А. Деятельностное содержание профессионального развития педагога в системе постдипломного образования: монография / Г. А. Игнатьева. – Н. Новгород : НГЦ, 2005. – 344 с.

14. Игнатьева, Г. А. Проектирование деятельностного содержания профессионального развития педагога в системе постдипломного образования : автореф. дис. докт. пед. наук: 13.00.08 / Г.А. Игнатьева. – Н. Новгород, 2006. – 40 с.

15. Имакаев, В. Р. Тьюторское отношение / В. Р. Имакаев // 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. 13-17.

16. Каменский, А. М. Индивидуальное развитие личности ребенка в условиях общеобразовательной школы / А. М. Каменский, Э. Ю. Смирнова // Школьные технологии. – 2000. – №3.

17. Касторнова, В. А. Современное состояние научных исследований и практико-ориентированных подходов к организации и функционированию образовательного пространства: монография / В. А. Касторнова. – Череповец : ЧГУ, 2011. – 461 с

18. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения. 4-е изд. / Е. А. Климов. – Москва : Издательский центр «Академия», 2010. – 304 с.

19. Ковалева, Т. М. Открытые образовательные технологии как ресурс тьюторской деятельности в современном образовании / Т. М. Ковалева // Тьюторское сопровождение и открытые образовательные технологии: Сб. статей. – Москва : МИОО, 2008. – С.8-16

20. Ковалева, Т. М. Основные тенденции развития тьюторства в России / 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, 2014. – С. 3-7.

21. Ковалева, Т. М. Профессия «тьютор» / Т. М. Ковалева, Е. И. Кобыща, С. Ю. Попова (Смолик), А. А. Теров, М. Ю. Чередилина. – Тверь : СФК-офис, 2014. – 246 с.

22. Кокамбо, Ю. Д. Тьюторство как новая форма взаимодействия участников образовательного процесса / Ю. Д. Кокамбо, О. В. Скоробогатова // Вестник Амурского государственного университета. – 2013. – Вып. 60: Сер.: Гуманитар. науки. – С. 110-115.

23. Кокамбо, Ю. Д. Тьюторство как новая форма взаимодействия участников образовательного процесса / Ю. Д. Кокамбо,

О. В. Скоробогатова // Вестник Амурского гос. ун-та. Сер. «Гуманитарные науки». – 2013. – № 60. – С. 111-115.

24. Коллектив авторов. Тьюторство в открытом образовательном пространстве: становление профессиональной тьюторской деятельности, Москва : МПГУ, 2014 г. – 304 с.

25. Корнеева, Е. В. К вопросу о тьюторинге в свете меняющейся модели образования в вопросах и ответах // Новые технологии в обучении иностранным языкам. – 2015. – С. 43-52.

26. Логинов, Д. А. Консультационная функция тьютора как условие обретения тьюторантом личных смыслов / Д. А. Логинов, М. Ю. Чередилина // Вестник Саратовского областного института развития образования. – 2018. – № 2 (14). – С. 32-38.

27. Луценко, Л. И. Социально-психологические аспекты управления образовательным учреждением / Л. И. Луценко // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. – 2012. – №1-2. – С. 313-319.

28. Львова, Т. В. Психологические аспекты управленческой деятельности [Электронный ресурс] / Т. В. Львова // Первая парта: [сайт]. – Режим доступа: <http://parta1.com/ru/blog/17980.html>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.

29. Малицкая, Л. Р. Мотивация педагогов в рамках процессного управления проектной деятельностью / Л. Р. Малицкая // Профессиональное образование. Столица. – 2018. – № 8. – С. 30-33.

30. Международная тьюторская организация [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://thetutor.ru>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.

31. Молчанов, С. Г. Феномен «тьюторат» в системах образования Франции и России. Методология педагогики: аксиологический подход, ценностно-смысловые аспекты постижения и реализации образования /

С. Г. Молчанов, Ж. Бордэ. – Москва-Челябинск : изд-во ЧГПУ, 2010. – С. 54-89.

32. Морозов, А. В. Креативность как основа инновационной активности и профессионализма современного руководителя / А. В. Морозов // Психология в экономике и управлении. – 2014. – №1. – С. 125-129.

33. Морозов, А. В. Особенности управления высшим учебным заведением в современных условиях / А. В. Морозов // Управление образованием: теория и практика. – 2016. №2(22). – С. 90-106.

34. Морозов, А. В. Особенности управленческой деятельности руководителя вуза как субъекта образовательной деятельности / А. В. Морозов // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Субъектность студента и преподавателя вуза» / под ред. Ф.Г. Мухаметзяновой. Казань : Университет управления «ТИСБИ», 2016. – С. 83-92.

35. Новоселова, О. Б. Место тьютора в психолого-педагогическом сопровождении детей с ограниченными возможностями здоровья/ О.Б. Новоселова// Педагогический журнал. – 2018. – Т. 8. – № 1А. – С. 367-371.

36. Семибоков, Д. А. Тьюторство, как новая ступень сотрудничества между обучающимся и педагогом / Д. А. Семибоков // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – Изд-во: Межрегиональный центр инновационных технологий в образовании (Киров). – Т3. – 2015. – С. 71-75.

37. Степанова, Е. И. Социально-психологические аспекты успешности управленческой деятельности современного руководителя дошкольного образовательного учреждения / Н.И. Степанова // Наука и современность, 2010. – №2(2). – С. 278-283.

38. Тимощук, Е. А. Феноменологический подход в контексте современных образовательных тенденций / Е. А. Тимощук // Alma mater (Вестник высшей школы). – 2018. – № 3. – С. 29-32.