

## НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ



**Снытко Жанна Геннадьевна,**  
*преподаватель кафедры управления  
и технологий образования  
государственного учреждения  
дополнительного образования  
взрослых «Витебский областной  
институт развития образования»*

### ОБРАЗОВАНИЕ – ОСНОВА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА

*В статье раскрываются современные подходы к развитию системы непрерывного образования педагогических кадров. Рассматривается технология тьюторского сопровождения как актуальное направление развития профессиональной компетентности педагогов.*

**Введение.** В XXI веке возрастает значение и изменяется роль образования в обеспечении устойчивого социально-экономического развития общества и государства. Образование становится непрерывным процессом, важнейшей частью жизни каждого человека, обеспечивающей ему возможность ориентироваться в постоянно обновляющемся потоке информации, адаптироваться к непрерывным технологическим инновациям. Поэтому перед системой непрерывного профессионального педагогического образования встает задача обеспечения доступа к качественному профессиональному образованию. Для решения данной задачи необходимо определить возможные пути обеспечения эффективного функционирования и развития этой системы, средства и способы управляемости ее развитием.

Сейчас можно вычлениить некоторые существенные тенденции, проявляющиеся в непрерывном профессиональном педагогическом образовании. Это – диверсификация форм образования и унификация требований к качеству образования.

Диверсификация (от лат. *diversus* – разный, *facere* – работать) – разностороннее развитие, разнообразие; процесс проникновения в новые сферы деятельности, которые не были характерны для организации раньше; способы прогнозирования изменений, которые происходят

во внешней среде, и адаптация к ним. Диверсификация обеспечивает устойчивость системы в изменяющихся условиях, ее адаптивность к переменам во внешней среде, развитие и мобильность.

Унификация – это обеспечение единообразия, определенный стандартный набор требований. Унификация обеспечивает управляемость, экономичность, устойчивость и предсказуемость поведения системы в условиях стабильной внешней среды.

Эффективность системы непрерывного профессионального педагогического образования достигается за счет баланса этих процессов.

Бесспорно, что непрерывное образование нужно рассматривать в рамках процессов развития содержательного и процессуального компонентов.

**Основная часть.** Категория «развитие» определяется как качественное улучшение деятельности, сохраняющее преемственность с предыдущим состоянием системы [1].

Для качественного развития системы непрерывного профессионального образования можно определить ряд требований к ее деятельности:

– опережающая подготовка кадров к деятельности в соответствии с инновационными процессами, направлениями и тенденциями развития образования, вследствие чего возника-

ет необходимость формирования у кадрового состава способностей к постоянному саморазвитию собственной профессиональной и управленческо-педагогической деятельности;

– самоопределение работников образования: отказ от заданного изначально курса осуществления образования, установка на выбор разнообразия содержания образования, способов его реализации;

– рефлексивность, предполагающая наличие развернутой структуры интеллектуальных методологических способностей, которые не могут быть сформированы в традиционных структурах обучения. Учет специфических особенностей образования взрослых предполагает, что процесс повышения квалификации должен обеспечивать слушателям возможность для анализа и проблематизации собственного профессионального опыта, рефлексии личностно-профессиональной позиции;

– деятельностно-рефлексивное обучение. Необходимость этого требования обусловлена тем, что профессиональные способности не могут быть сформированы путем простой передачи знаний в виде информации, а требуют собой учебной активности слушателей, связанной с выбором позиции, обнаружением себя в определенной проблемной ситуации, что активизирует интеллектуальную деятельность, осуществляемую в рефлексивном режиме;

– технологизация образования, использование современных личностно ориентированных технологий повышения квалификации педагогических кадров. Для реализации этого требования необходимо учитывать теоретические положения андрагогики и акмеологии, которые отражают особенности образования взрослых, процесса их восхождения к вершинам профессионального творчества. Для введения в образовательный процесс не только андрагога, но и слушателя андрагог должен знать о последовательности усложнения структуры учебной деятельности слушателя, последовательность своих действий на каждом этапе, систему педагогических средств и способов их применения;

– управляемое развитие компетентности слушателей [2; 3]. Известно, что компетентность – это способность к осуществлению практических деятельностей, требующих наличия понятийной системы и, следовательно, понимания, соответствующего типа мышления, позволяющего оперативно решать возникающие проблемы и задачи. Профессиональная компетент-

ность педагога может быть представлена как интегративная структура, включающая:

– специальную готовность, представленную специальной квалификацией и функциональной грамотностью человека, его личностной компетентностью как интегрированной способностью к идентификации и самоактуализации в действии, социальной функциональной грамотностью (результат послевузовской доподготовки и профессиональной деятельности);

– квалификацию в деятельности, рефлексивную надстройку «над деятельностью» (результат освоения технологии педагогической деятельности на практике и приобретения способности к ее рефлексии, критериальному анализу, в процессах последипломного образования и практической деятельности);

– организационно-деятельностную компетентность, способность преобразовывать деятельность на основе результатов ее рефлексивного анализа (результат освоения механизмов развития деятельности в процессе непрерывного профессионального образования и практической деятельности).

Таким образом, профессиональная компетентность, становление и развитие которой происходит в процессе профессионального образования и практической деятельности, есть результат профессионализации (освоения человеком способов специальной деятельности, ее критериального анализа) и механизмов развития [4].

Развитие профессиональных компетенций осуществляется через передачу слушателям в проблемной ситуации такой информации, которая является основанием для принятия ими решения или средством для выработки соответствующей стратегии действий в учебной ситуации. Процесс повышения квалификации – это не обновление уже имеющихся компетенций, а процесс подготовки к работе в новых профессиональных условиях.

Изменение места и роли последипломного образования обусловлено новыми тенденциями в развитии кадровой политики. Происходит переход от массовой подготовки кадров к управлению персоналом учреждений образования и его непрерывным развитием. Изменение целей, задач и содержания подготовки кадров предполагает определение адекватных им форм организации образовательного процесса. Рассмотрим элементы педагогических систем:

1. Структура учебной деятельности слушателей повышения квалификации. На основе

обучения в коммуникативных формах слушатель приобретает опыт практических действий и рефлексивного анализа; опыт проектирования новых действий; опыт критики и самокритики.

2. Педагогическая деятельность. Для слушателей создаются ситуации «затруднения», они отыскивают причины «затруднения» и средства для их преодоления. Сущностью педагогического управления становится управление развитием обучающегося путем передачи ему в проблемной ситуации информации, необходимой для разрешения «затруднения».

3. Средства педагогической деятельности. Можно выделить три группы средств: логико-технологические (диагностика задачи, диагностика ситуации и др.); социотехнические средства (группообразование, организация позиционной динамики, создание условий для сотрудничества и др.); психотехнологические средства (рефлексивный тренинг, тренинг организационных умений и др.).

4. Необходимые педагогические способности: мышление, действие, понимание, рефлексия и др.

5. Технологическое описание, которое возникает при обращении к той или иной технологии [2; 3].

Одной из технологий, которую можно применить при организации процесса повышения квалификации, является технология тьюторского сопровождения. Тьютор (от англ. *tutor*) означает «домашний учитель, репетитор, школьный наставник, опекун» [5].

Обратимся к истории. Тьюторство возникло в Европе еще в XI–XII веках, в то время как университеты, выросшие из монастырей, стали открытыми общественными институтами национального толка.

Впоследствии в XIV веке феномен тьюторства оформился в классических английских университетах: Оксфорде, несколько позже – Кембридже. Тьютор осуществлял функции посредничества между свободным профессором и свободным школяром, сопровождения процесса самообразования личности.

Сегодня примерно 90% занятий в Оксфордском и 75% в Кембриджском университетах проводится тьютором с одним или двумя студентами. Традиционная структура тьюторской системы включает в себя три элемента:

руководство занятиями (кураторство), обеспечивающее учебу студентов и работу в каникулярное время;

моральное наставничество, предполагающее сопровождение жизни студента в университете в самом широком смысле слова;

собственно тьюторство, осуществляющее обучение студента в течение триместра или учебного года.

Что касается тьюторства на данный момент, то можно выделить три типа:

– социальное тьюторство. Ключевая идея его в следующем: человек для своих целей может использовать все имеющиеся общественные ресурсы, т.е. исчезают границы, и он становится человеком открытого общества. Соответственно, нужно быть готовым работать и жить открыто;

– дистанционное тьюторство: индивидуализация в пространстве Интернет, т.е. работа в открытом информационном пространстве;

– антропологическое тьюторство, т.е. работа непосредственно с человеком: осуществляется понимание потенциала, на который можно опереться, перевод этого потенциала в ресурс, а далее в образовательную программу.

Можно сказать, что тьюторство работает в трех пространствах: информационном, социальном и антропологическом, пользуется тремя разными видами средств, адекватных этим пространствам.

Итак, тьюторство – это сопровождение процесса построения образовательной программы и ее реализации. Готовой программы у обучающегося нет, есть только замыслы и идеи. Тьютор – это методологическая позиция; там, где происходит становление новой деятельности, где нет еще никаких норм деятельности, тьюторство возникает как необходимость, как педагогическое сопровождение освоения нового [6].

Технологическая сущность тьюторства заключается в следующем: есть два такта работ. Первый – раскрыть потенциал человека и потенциал мира для человека. Второй – специальные виды работ, которые сделают потенциально открытую среду ресурсной.

Тьютор работает в ситуации «здесь и сейчас», т.е. в том режиме, в котором работает его подопечный в данный момент, он не советует, не формирует, не наставляет, а сопровождает процесс становления человека как субъекта собственной профессиональной деятельности в ситуации неопределенности выбора и перехода по этапам профессионализации.

Основными задачами тьюторской деятельности являются:

- оказывать помощь в достижении наилучшего образовательного результата;
- «отслеживать» ход обучения;
- обеспечивать «обратную связь»;
- проводить индивидуальные и групповые консультации;
- консультировать и поддерживать индивидуальное образовательное движение;
- поддерживать в ученике заинтересованность в непрерывном обучении.

Главные принципы тьюторства:

- модульности. Выделяются три базовых образовательных модуля: исследовательский (знаковый, научный), коммуникативный (в центре внимания – общение), игровой (или ролевой, в котором знания получают через живое действие).

Задача тьютора – «провести» обучаемого через разные способы работы, осмыслить успехи и неудачи;

- гибкости – проявляется в ориентации тьюторского сопровождения на расширение социальных контактов, в неизменной поддержке инициативы в выборе способов деятельности;

- непрерывности – обеспечивает последовательность, цикличность, своевременность процесса развития познавательного интереса;

- индивидуализации – позволяет ориентироваться на личностные образовательные запросы учащегося, его особенности, интересы и склонности, общую направленность;

- открытости – реализуется в создании условий для управления обучающимися собственной познавательной и образовательной деятельностью.

В основе ценностной позиции тьютора лежит гуманистическая концепция, которая подразумевает безусловную способность и стремление каждого человека к изменению и личностному росту, свободной реализации своих профессиональных и творческих устремлений.

Тьютор сопровождает образовательную программу, он не берет на себя принятие каких-либо решений, не вынуждает обучающегося делать определенный выбор и не гарантирует быстрого образовательного результата. Основными функциями тьютора являются: проектировочная, организационно-мотивационная, информационно-консультационная, аналитическая и рефлексивная. Каждая функция реализуется перечнем конкретных задач.

Проектировочная функция (тьютор-методист, тьютор-член команды разработчиков):

- разработка концепции тьюторской программы или события (цель, форма, методы, средства, этапы);

- разработка содержания, включая учебные материалы, элементы рефлексии и мотивации;

- разработка вариантов индивидуальных образовательных программ и маршрутов;

- разработка организационно-методической и нормативной документации (положения, инструкции и т.д.), информационно-методических материалов, обеспечивающих образовательный процесс;

- разработка требований к виртуальной информационно-образовательной среде, создающей условия для социального, образовательного и профессионального самоопределения обучающихся.

Организационно-мотивационная функция (тьютор-фасилитатор, тьютор-координатор, тьютор-администратор):

- создание благоприятной эмоциональной обстановки и атмосферы, стимулирующей учебный процесс, где недопустимы критика идей и высказываний обучающихся, навязывание точек зрения и т.д.;

- структурирование коммуникации, обеспечение учебных и содействие в осуществлении социальных контактов между обучающимися;

- обеспечение обратной связи в виде комментирования действий обучающихся («позитивное подкрепление»);

- организация решения административных технических вопросов, возникающих у обучающихся;

- подготовка к проведению и проведение очных и виртуальных образовательных событий;

- контроль тиражирования и рассылки итоговых документов.

Информационно-консультационная функция (тьютор-навигатор, тьютор-предметный консультант, тьютор-консультант по развитию, тьютор-социальный продюсер):

- ориентация в ресурсах среды, помощь в выстраивании образовательного движения;

- консультирование и поддержка обучающихся по предмету и помощь им в затруднительных ситуациях в процессе их самостоятельной и (или) групповой деятельности;

- оказание помощи в систематизации полученных теоретических знаний и практических навыков, указание способов трансформации их в будущую профессиональную деятельность;

- оказание помощи в понимании обучающимися жизненных и связанных с ними образовательных целей, выстраивании индивидуальной образовательной траектории, позволяющей приблизиться к намеченным целям (помощь в решении проблем личностного и профессионального самоопределения);

- информирование обучающихся о наличии ресурсов для приобретения нового образовательного, социального, коммуникативного, профессионального опыта.

Аналитическая функция (тьютор-наблюдатель, тьютор-аналитик):

- наблюдение и фиксация личностных данных, способностей обучающихся, их планов и намерений, интересов, склонностей, мотивов, готовности в целом к социально-профессиональному самоопределению; анализ портфолио достижений обучающихся в процессе и по итогам обучения.

Рефлексивная функция:

- организация рефлексивной деятельности на этапах обучения; создание условий для освоения обучающимися рефлексивных умений и навыков самоопределения в выстраивании собственных представлений о мире, себе и планировании своих действий.

Тьютор должен ориентироваться на возможности индивидуализации образования, уникальность образовательного пути каждого из своих подопечных и выделять три различных масштаба действия:

- индивидуальную историю человека;
- образовательный путь обучающегося, включающий события, происходящие не только в данном учреждении образования, но и за его пределами – в открытом образовательном пространстве;

- составление индивидуального учебного плана и его реализацию.

В общепедагогическом смысле тьюторское сопровождение заключается в организации образовательного движения, которое строится на постоянном рефлексивном соотношении его достижений (настоящих и прошлых) с интересами и устремлениями (образами будущего). Тьютор или любой педагог, осуществляющий функции тьюторского сопровождения, выступает в роли своеобразного «консультанта по развитию».

Продуктивность осуществления тьюторской деятельности во многом зависит от организаци-

онно-управленческих возможностей учреждения образования в рамках образовательных программ и целенаправленной деятельности по предоставлению возможностей выбора вариантов обучения, возможностей профессиональных проб, оптимального сочетания предметного обучения с профессиональной ориентацией и личным самоопределением субъекта учебной деятельности.

Рассмотрим технологию реализации модели тьюторского сопровождения. Она включает следующие этапы: диагностический, мотивационный, целеполагающий, проектировочный, организационно-управленческий, оценочно-результативный.

Целью диагностического этапа является проведение экспертизы соответствия результатов педагогической деятельности квалификационным требованиям, определение дальнейшего личностно ориентированного обучения. Для достижения поставленной цели тьютор выполняет ряд последовательных действий:

- проводится вводное анкетирование (собеседование), которое позволяет тьютору выделить типичные затруднения, возникающие в практической деятельности педагога;

- анализируется социальный заказ педагога на повышение своей квалификации;

- заполняется информационная карта педагога, в которой фиксируется характер дальнейшей подготовки;

- организуется вводное тестирование педагога для определения уровня его теоретической и методической подготовки к началу обучения;

- осуществляется диагностика в форме анализа педагогических ситуаций, которые подбираются сугубо индивидуально для каждого педагога с учетом ранее выявленных затруднений, что позволяет выявить основные ошибки в его практической деятельности и определить характер дальнейшего обучения;

- тьютором исследуются собственные возможности и ограничения: уровень компетентности, предпочтения в методиках и другие;

- используются различные организационные формы обучения для самоопределения педагога, организации диалога обучающихся и тьютора с целью формирования общих профессиональных интересов и снижения коммуникативных барьеров;

- итогом диагностического этапа становится вывод об уровне педагогической деятельности к началу личностно ориентированного обучения.

Следующий этап – мотивационный. Его цель – сформировать у педагога систему потребностей и мотивов, отражающих его побуждение к самосовершенствованию и стремление к пополнению общих и профессиональных знаний, совершенствованию учебно-познавательных и профессиональных умений. На данном этапе тьютор выполняет следующие действия:

- указывает педагогу на выявление в процессе диагностики пробелов в теоретических и знаниях методики преподавания предметов, называет основные ошибки в практической деятельности;

- совместно с педагогом определяет причины ошибок, обсуждает дальнейшие шаги к их исправлению, учитывая интересы и запросы обучающихся в области технологий, частных методик, общих вопросов педагогики и психологии;

- создает условия для самоопределения педагога, стимулирует его потребность в самообразовании;

- налаживает взаимодействие с педагогом через рефлексивный диалог, который включает его в поиск личностных и профессиональных смыслов, среди которых – повышение своей квалификации, оценка потенциала, осознание проблем в знаниях, а также приобретение уверенности в необходимости повышать квалификацию.

На проектировочном этапе тьютор оказывает педагогам помощь в:

- составлении индивидуального образовательного маршрута;

- выборе программы профессионального и личностного роста;

- ознакомлении с учебным планом, модулями и системой работы;

- применении в соответствии с запросами отдельного (или нескольких) модуля (или модулей) программы лично ориентированного обучения;

- выборе в соответствии с целями формы обучения: лекции, семинары, практикумы, конференции, презентации, клуб (диалог с преподавателем), исследовательские проекты, самостоятельная работа, группа самоподдержки (коллективная деятельность с групповым обсуждением проблем);

- определении видов и форм промежуточного и итогового контроля: тематические и итоговые контрольные работы, тестирование, презентация, защита проекта, составление портфо-

лио – все это в зависимости от методов и форм обучения;

- поиске темы, подлежащей самостоятельному изучению и формы отчета по изученному материалу.

Организационно-управленческий этап направлен на выбор видов и форм деятельности тьютора, которые зависят от выбранных им совместно с педагогами видов и форм обучения и контроля. В связи с этим меняются и его роли: преподавателя, организатора, лектора, руководителя семинара, соразработчика проектов и т.д.

Основная роль тьютора на этом этапе – быть консультантом, составить график индивидуальных и групповых консультаций, обеспечить педагогов методической литературой, совместно с ними разрабатывать авторские учебники, учебно-методические пособия, рекомендации, образовательные и инновационные проекты.

Важной задачей тьютора становится проведение промежуточного контроля, результаты которого заносятся в информационную карту. В ходе обучения анализируются допущенные педагогами в процессе обучения ошибки, над которыми они затем работают вместе с тьютором.

Тьютор в процессе обучения корректирует индивидуальный маршрут педагога в зависимости от степени усвоения или той или иной области знаний. Тьютор выступает здесь в роли лидера-консультанта, заботится о содержании обучения, успешно работает с группой – вовлекая педагогов в дискуссию, побуждает к коллективным размышлениям, организует творческий диалог, который оказывает положительное влияние на саморазвитие обучающихся, рост их компетентности.

Оценочно-результативный этап представляет собой комплексную оценку результатов обучения, состоящую из совокупности результатов:

- текущего контроля;
- участия в деловых играх, работе клуба;
- выполнения индивидуальных заданий;
- создания педагогических проектов, портфолио;

- дифференцированного итогового контроля;
- различных методических разработок.

Завершается обучение рефлексивным анализом деятельности педагогов и тьютора:

- фиксируются наиболее удачные и неудачные аспекты деятельности;

- дается оценка эмоциональному состоянию субъектов учебной деятельности;

– определяются дальнейшие действия по повышению уровня педагогического мастерства;

– работа с педагогами переводится в режим активного саморегулирования и самокоррекции.

В итоге у педагогов появляется методический комплекс на бумажном носителе и в электронном виде.

Необходимость возникновения новой позиции (тьюторской) в системе повышения квалификации задается, с одной стороны, изменениями, происходящими в образовании, а с другой – индивидуализацией образования, которая предполагает создание реальных условий для выхода каждого субъекта «в процесс образования как в процесс управления своей образовательной траекторией» [7].

Профессиональное образование кадров должно иметь непрерывный характер и осуществляться на протяжении всей трудовой деятельности в целях последовательного расширения и углубления знаний, усовершенствования профессионального мастерства в соответствии с требованиями научно-технического прогресса.

Профессиональное образование в современном социокультурном контексте принято рассматривать как компонент общей системы социальных отношений, который обеспечивает целостность, стабильность и условия для развития социальной системы посредством создания возможностей для социального и личностного самоопределения и развития человека в сфере профессиональной деятельности [8–11].

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Жук, А.И. Модернизация процессов переподготовки и повышения квалификации руководителей учреждений образования в современных социокультурных условиях / А.И. Жук // Кіраванне ў адукацыі. – 2010. – № 1. – С. 4–12.
2. Агаркова, Е.И. Тьюторское сопровождение повышения квалификации учителей начальных классов / Е.И. Агаркова, С. Загребельная // Народное образование. – 2008. – № 6. – С. 105–112.
3. Агаркова, Е.И. Реализация тьюторского сопровождения процесса повышения квалификации учителей / Е.И. Агаркова, С. Загребельная // Методист. – 2009. – № 8. – С. 14–17.
4. Беспалова, Г.М. Тьюторское сопровождение: организационные формы и образовательные эффекты / Г.М. Беспалова // Директор школы. – 2007. – № 7. – С. 51–58.
5. Крылова, Н.Б. Тьютор – новый тип педагога в условиях индивидуализации образования / Н.Б. Крылова // Завуч. – 2009. – № 5. – С. 61–70.
6. Свиридецкая, И.Г. Тьюторское сопровождение классного руководителя – важнейшая функция заместителя директора по воспитательной работе / И.Г. Свиридецкая // Методист. – 2008. – № 7. – С. 31–35.
7. Тарусова, Л.Г. Трансформация процесса повышения квалификации педагогических кадров в институтах развития образования / Л.Г. Тарусова // Кіраванне ў адукацыі. – 2009. – № 10. – С. 25–30.
8. Жук, А.И. Институт развития образования как центр развития образовательной практики в регионе / А.И. Жук // Кіраванне ў адукацыі. – 2009. – № 10. – С. 3–9.
9. Касьяник, Е.Л. Формирование конкурентоспособности специалиста: теоретико-методологический аспект / Е.Л. Касьяник, Е.И. Сутович // Кіраванне ў адукацыі. – 2009. – № 2. – С. 3–10.
10. Кошель, Н.Н. Регионализация образования как принцип управляемого развития образовательной практики / Н.Н. Кошель // Кіраванне ў адукацыі. – 2009. – № 10. – С. 24–25.
11. Кошель, Н.Н. Профессиональная компетентность как базовая категория последипломного образования / Н.Н. Кошель // Адукацыя і выхаванне. – 2005. – № 9. – С. 8–14.