

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ТЬЮТОРСТВА В РОССИЙСКОМ ЭКОНОМИЧЕСКОМ ОБРАЗОВАНИИ

PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF TUTORING IN THE RUSSIAN PROFESSIONAL EDUCATION

*I. Belyanina
L. Fomicheva*

Annotation

The article is devoted to development of tutoring in the Russian system of economic education. It examines the directions of realization of functions of tutoring in customized training programs, implementation of project activities. The authors analyze the effectiveness of various types of tutoring activities in economic education. The article discusses the role of the tutor in postgraduate education of economists and businessmen.

Keywords: tutoring, types of post-graduate education of economists and businessmen, supervision, individual programs of training of economists.

*Белянина Ирина Владимировна
К.э.н., доцент,
ФГБОУ ВО "Московский
политехнический университет"
Фомичёва Лилия Михайловна
К.э.н., доцент,
ФГБОУ ВО "Московский
политехнический университет"*

Аннотация

Статья посвящена развитию тьюторства в Российской системе экономического образования. В ней рассматриваются направления реализации функции тьюторства в индивидуальных программах обучения, проектной деятельности. Авторы проводят анализ эффективности различных видов тьюторской деятельности в постдипломном образовании экономистов и предпринимателей.

Ключевые слова:

Тьюторство, виды постдипломного образования экономистов и предпринимателей, кураторство, индивидуальные программы обучения экономистов.

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 обучающей деятельности, отличающейся особой формой взаимодействия преподавателя и студента.

Институт тьюторства зародился еще в 12 веке в старейших университетах, таких, как Кембридж и Оксфорд, которые являются образцом децентрализованного высшего образования, когда студенты обучаются и живут на протяжении всего учебного периода в университетском городке. В условиях отсутствия образовательных стандартов и большой академической свободы студенту необходим был наставник, способный помочь сориентироваться в большом объеме предоставляемых образовательных услуг, чтобы сопоставить их с личными возможностями и потребностями воспитанника. Тьютор, налаживая диалог со студентом, помогал определить, какие практические занятия и лекции ему необходимо посетить, содействовал в составлении индивидуального плана, следил за выполнением профессорских требований и готовностью обучающихся к экзаменам.[1]

Тьюторство – поддержка (вид консультационной деятельности, нацеленный на формирование самостоятель-

ности и независимости субъекта в решении образовательных задач). Главным источником совершенствования образования становятся компьютерные инновации. Современный студент показывает неповторимость в способах приобретения знаний, навыков и умений. Часто он является обучающимся с большими интеллектуальными и познавательными способностями, но иногда это безучастный, получающий информацию человек, не проявляющий тяги к знанию.

Сейчас главной целью образования становится необходимость воспитать обучающегося, которому возможно придется не раз в жизни поменять свои жизненные стратегии, профессиональные обязанности, что на данном этапе развития общества сменяются ситуативно, как индивидуальные, а не имеющие регламентированной "формы".

Определенно, что в современных условиях молодому человеку все труднее справиться одному с натиском информации, найти свой единственно правильный путь в процессе обучения, выбрать ориентиры, осознать собственные возможности. Впрочем, при том, что в едином квалификационном справочнике появилась должность "тьютор" и это, конечно, положительный момент в развитии тьюторства в России, сама индивидуализация тьюторства еще не институционализирована. Многие зави-

сит от того, примет ли общество тьюторство как норму. Пока этого не случилось. Насколько сейчас востребовано тьюторское сопровождение образовательного процесса снизу, со стороны студентов и вузов?

Чтобы укрепить тьюторскую позицию в вузе, обеспечить её методически и технологически, для начала необходимо, чтобы возможность индивидуального образовательного движения студента стала ценностью в этом учебном заведении, а образовательное пространство рассматривалось как открытое, а не прямолинейное. Тогда и тьютор станет необходимой фигурой для сопровождения обучающегося в его индивидуальном движении на этом пространстве, что будет способствовать достижению целей образования. А затем можно организовывать пространство содержательных семинаров, где актуальным станет обсуждение методики и технологии проявления и оформления образовательного запроса, проведения индивидуальных и групповых консультаций, организации рефлексии, планирования, проектирования и прогнозирования, проведения образовательных событий, организации пространства совместной работы и работы с ресурсами, использования технологий открытого образования и многое другое.

Институт тьюторства весьма полезен в системе постдипломного образования работников, занятых управлением или работой в реальном секторе экономики. Его adeпты организуют эффективное изучение курсов различных экономических и управленческих дисциплин, реализацию проектной деятельности, проводят семинары и консультируют обучающихся, проверяют и комментируют их творческие задания. [5]

Задачи тьюторов состоят в том, чтобы помогать обучающимся получать максимальную отдачу от освоения образовательных программ; отслеживая и корректируя индивидуальные маршруты обучающихся, совместно оценивая выполненные учебные модули, проводя групповые обсуждения полученных результатов (тьюториалы), поддерживая мотивацию к обучению на протяжении всего курса; осуществляя связи со слушателями посредством информационно-коммуникационных технологий.

В процессе обучения опора на имеющийся у взрослых обучающихся жизненный опыт (бытовой, профессиональный и социальный) позволяет тьютору усиливать эффективность общения со слушателями. Его задача – помнить о том, что у каждой личности наличествуют собственные константы – достаточно устойчивая духовная структура и уровень развития личности. Сама личность задает и уровень, и характер своего становления. Тьютор должен направлять образовательный процесс на наращивание дополнительных профессиональных знаний слушателей курсов экономических и управленческих циклов, при этом поддерживать и преобразовывать

имеющийся опыт и выработку новых профессионально значимых смыслов.

Основными задачами тьютора в постдипломном образовании являются активизация процесса индивидуального обучения. Обучение должно начинаться с разработки самой программы обучения. Программа должна содержать в себе продуманную и последовательно изложенную систему учебных мероприятий, обеспечивающих эффективный учебный процесс. Необходимо также проводить анализ потребностей в обучении и повышении квалификации.

Анализ этих потребностей помогает сформулировать приоритеты в индивидуальных программах постдипломного обучения, сформировать целевые группы, разработать план мероприятий, включая выбор методов, наиболее подходящих для достижения поставленных задач. Существует несколько известных способов проведения анализа потребности в обучении и повышении квалификации. Один из самых распространённых способов – анкетирование. На основе результатов анкетирования может так же быть сформирован план учебных мероприятий.

Другим способом проведения анализа потребностей в обучении конкретной личности в постдипломном образовании является SWOT-анализ, который помогает выявить сильные и слабые стороны индивидуальности по отношению к общим и личным задачам, выявить потребности в развитии.

Сильные стороны – умение хорошо справляться с необходимыми в настоящее время или в будущем видами деятельности.

Слабые стороны – умения, которые должны иметь и которые нуждаются в усовершенствовании.

Возможности – изменения, которые дают возможность повысить компетентность, если возможность выявлена и изучена.

Препятствия – аспекты работы, в которых отсутствует компетентность в настоящее время, но которые потребуются в будущем, и станут слабыми сторонами, если не предпринимать действия по их освоению.

Сильные и слабые стороны отражают сложившуюся ситуацию, возможности и препятствия отражают ситуацию в будущем.

Цель тьюторского анализа состоит в том, чтобы:

- ◆ выявить сильные стороны личности и рассмотреть, как можно их максимально использовать;
- ◆ выявить слабые стороны личности, оценить их значимость, постараться обратить их в сильные стороны;
- ◆ выявить потенциальные возможности личности, рассмотреть, как ими можно воспользоваться;
- ◆ выявить будущие препятствия в работе и рассмотреть, как их можно ликвидировать или снизить их влияние.

Следующим этапом анализа является формулирование задач обучения. Необходимо установить, что необходимо сделать для решения установленных проблем, каким образом их можно решить с помощью обучения.

На этом этапе предусмотрено широкое использование активных методов: деловых игр–мастерских, деловых и ролевых игр, "мозговых штурмов", групповых дискуссий, case–study, тренингов и т.д., которые тьютор осуществляет с помощью проведения тьюториалов (очных занятий). [4]

Одной из основных задач, стоящих перед тьюторами является проведение тьюториалов. В ходе тьюториалов тьютор формирует ролевую структуру группы, определяет объем и маршрут реализации учебного курса. Тьюториалы лучше всего проводить в выходные дни (или дни, освобожденные от других занятий). Можно также использовать для корректировки процесса обучения самостоятельные занятия, освоение эффективных методов работы и обмена опытом.

Прежде всего тьютор должен понимать, что успех проведения тьюториалов состоит в их ориентации как на каждого обучаемого, так и на интересы группы. Особое отношение должно быть к организации тьюториалов на начальном этапе обучения – в группе, которой еще только предстоит сложиться. В сложившейся группе, составляющей органичное целое, где каждый определил и обозначил свое место, имеет возможности для удовлетворения своих образовательных потребностей, а также реализует свой опыт, задача тьютора состоит в ориентации на интересы группы.

Тьютор должен обладать следующими профессиональными компетенциями:

- ◆ умение организовать эффективную работу в группе, вовлечь в нее участников тьюториала. Важным признаком групповой работы можно считать появление в ходе нее профессиональных приращений: содержательное приращение; осмысление ранее приобретенного содержания; навыки групповой мыслительной работы. Групповую работу можно считать эффективной, если ее участники осознали (отрефлексировали) собственные профессиональные приращения.

- ◆ умение организовать продуктивную групповую дискуссию, после которой у ее участников появились планы дальнейшей реализации идей, рожденных в ходе дискуссии.

- ◆ умение создать и поддерживать в группе атмосферу доверия, заинтересованности в дальнейшем общении. Тьютор должен определить базовый уровень всей группы и каждого из ее членов, смоделировать перспективу реализации своих потребностей и возможностей. Его задача – видеть, насколько комфортно участники тьюториала чувствуют себя в группе, как распределились роли между ними. Тьютор должен отслеживать динамику

лидерства каждого участника, видеть ресурсный потенциал лидеров при обсуждении того или иного вопроса. Тьютору следует предусмотреть и использовать стратегии поведения, направленные на создание в группе комфортных и продуктивных условий работы. [4]

В процессе тьюториалов необходимо использовать интенсивные формы коллективного обучения в режиме "погружения". Участники тьюториалов получают возможность упорядочить знания, развить практические навыки групповой работы, обменяться опытом и установить деловые связи. Для более глубокого усвоения курса должны быть привлечены информационно–коммуникационные технологии. Эффективными формами общения выступают форумы, чаты, интернет – конференции.

По итогам проведения групповой работы тьютор должен оценить работу группы в целом и работу каждого его участника. Для этого необходимо использовать критерии, открытые для всех участников тьюториала. Например, очень часто используют 100–балльную систему оценки и следующие критерии оценки работы участников тьюториала: 55–75 баллов – присутствовал на тьюториале; 75–90 баллов – работал на тьюториале, а именно – задавал вопросы, пытался найти ответы и т.д.; 90–100 баллов – активно работал на тьюториале – генерировал идеи, организовывал работу группы.

Отличительной чертой консультанта–тьютора является также умение постоянно работать над собой, поднимать уровень своей компетенции. В нашем случае под компетенцией тьютора стоит понимать его способность помочь взрослому человеку в решении главной профессиональной задачи – "навигации в освоении профессионального мастерства".

Если же тьютор работает с обучающимися постдипломниками дистанционно, то стоит не забывать, что принципы, определяющие высокое качество дистанционного обучения, остаются такими же, какие формируют уровень традиционного преподавания. Использование дистанционных форм обучения предполагает взаимодействие ряда факторов, как внешних, так и внутренне присущих самой системе дистанционного образования. Например, качество дистанционного обучения напрямую зависит от компетенции преподавателей, а также ресурсного уровня (как материально–технической и информационно–коммуникационной базы, так и кадрового потенциала – собственно уровня подготовки преподавателей для работы в дистанционных формах обучения). Кроме того, важным показателем качества дистанционного обучения является качество учебного контента.

Учитывая специфику дистанционного обучения, требования к консультанту–тьютору, работающему с обучающимися–постдипломниками, имеют несколько принципиальных позиций.[2]

Тьютор должен:

- ◆ обладать навыками проведения занятий экономических и управленческих дисциплин, реализации проектной деятельности в интенсивной форме, используя эффективные технологии обучения; организовывать работу в малых группах;
- ◆ разрабатывать учебные модули к курсам повышения квалификации специалистов в области управления и экономики.

Преподавателям, синхронно работающим в сети необходимо строить обучение, минимально прибегая к лекционной форме занятий, не перегружать участников учебного процесса, поощрять их за выполненную работу.

Эффективными будут, так называемые, "печатные тьюториалы", по которым обучающийся получает информацию пошаговых действий для решения определенных задач или изучения определенной темы. Важно выдерживать следующие позиции в печатном тьюториале:

- ◆ предложить в электронной форме теоретический материал и понятийный словарь по изучаемой проблеме;
- ◆ указать требования к знаниям на начальном уровне;
- ◆ перечислить умения и навыки, которые слушатели курса приобретут после изучения темы (модуля);
- ◆ дать советы по распределению времени на изучение отдельных тем (заданий) учебного модуля;
- ◆ представить содержательную часть учебного модуля с учетом имеющихся знаний определенной группы обучающихся;
- ◆ подготовить задания и упражнения, закрепляющие на практике теоретический материал;
- ◆ предусмотреть блок самоконтроля;
- ◆ дать алгоритм подведения итогов в конце изучения модуля: выявление приращения в знаниях и практических умениях (выставление самооценки; определение перспектив собственного развития.);
- ◆ уметь организовать научно-методическую экспертизу образовательных ресурсов;
- ◆ обладать навыками оперативного удовлетворения потребностей учащихся образовательного, информационного, аналитического, научного, методического и технологического характера;
- ◆ иметь опыт работы в организации учебного процесса, основанной на модульной технологии.

Наиболее эффективным подходом к организации учебного процесса экономических и управленческих дисциплин тьюторов должно считать модульный подход, который позволяет в первую очередь освоить теоретический материал. Вторым шагом является приобретение нового опыта практической деятельности. Третьим и, пожалуй, самым показательным из всего процесса обучения этапом должна стать саморефлексия приобретенного опыта.

Тьютор – это консультант, цель которого заключается в помощи обучающемуся научиться находить средства самостоятельного достижения поставленных задач. Он стремится направить своего подопечного к свободе и самостоятельности, учит понимать свои возможности, чтобы действовать эффективно и успешно.

Тьюторская деятельность, инновационная для России, предполагает определение перечня функций и обязанностей согласно современным целям и задачам постдипломного образования. Исходя из нормативно-правовых документов, разработанных Межрегиональной тьюторской ассоциацией, главной целью деятельности тьютора в процессе обучения является "...профессиональная педагогическая организация реализации и формирования индивидуальной образовательной программы (ИОП), выстраивание избыточной прогрессивной образовательной среды и других условий для положительной реализации ИОП".

Образовательные потребности обучающихся разнообразны. В одних учебных учреждениях развивается направление тьюторского сопровождения студентов с ограниченными возможностями здоровья, в других – сопровождение дистанционного обучения, в третьих – особое внимание уделяется сопровождению внеучебной деятельности. Все эти направления характеризуются своими особенностями и потребностями, но общее понимание целей и идей тьюторства объединяет их.

Перспективы формирования структуры и содержания профессионального образования по направлению "Тьюторство в образовании" связаны с разработкой и утверждением профессионального стандарта тьюторского сопровождения. Профессиональный стандарт – многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида профессиональной деятельности требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников по различным квалификационным уровням.

Профессиональный стандарт предназначен для следующих целей:

- ◆ проведения оценки квалификации и сертификации работников, а также выпускников учреждений профессионального образования;
- ◆ формирования государственных образовательных стандартов и программ всех уровней профессионального образования, а также для разработки учебно-методических материалов к этим программам;
- ◆ решения широкого круга задач в области управления персоналом (разработки должностных инструкций; тарификации должностей; отбора, подбора и аттестации персонала, планирования карьеры);
- ◆ установления и поддержания единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности.

Важное место занимает организация тьюторского процесса, начиная от наличия в штате учреждения тьюторских должностей педагогических работников и заканчивая принятыми формами отчетности педагогов и обучающихся по результатам совместной работы. Ресурсом развития в этой сфере, несомненно, является организация образовательного процесса на принципах индивидуализации, открытости, вариативности для всех его участников.

На уровне образовательного учреждения возможности введения тьюторского сопровождения определяются ценностями и целями образовательного процесса, разделяемыми администрацией и членами педагогического коллектива. В них должно быть место индивидуализации, как возможности построения образовательных программ на основе индивидуальных образовательных запросов обучающихся.

Индивидуализация построения образовательных программ отличается от индивидуального подхода, который призван обеспечить учет индивидуальных особенностей обучающихся при освоении унифицированной образовательной программы:

◆ наличием избыточной образовательной среды, богатой ресурсами для построения индивидуальных образовательных программ. Эта среда включает в себя не только ресурсы самого образовательного учреждения, но и ресурсы других учреждений и организаций населенного пункта, региона, а также доступные информационные ресурсы. В бедной, линейно заданной среде тьюторское сопровождение мало осуществимо;

◆ достаточным нормативным (на уровне локальных нормативных актов) методическим и документационным обеспечением работы педагогов, осуществляющих тьюторское сопровождение. Работа тьюторов должна быть вписана в общую систему работы образовательного учреждения и находить понимание и поддержку у других педагогов. Также необходимо разделять работу по тьюторскому сопровождению и психологическое сопровожде-

ние (поддержку) обучающихся. Тьюторам необходима своя рабочая документация (дневники, ресурсные карты и т.п.), формат которой можно обсуждать на уровне образовательного учреждения;

◆ своевременным и в достаточном объеме обучением консультантов тьюторов и их коллег.

В целом можно констатировать, что на сегодняшний момент созданы нормативные условия для введения тьюторского сопровождения в образовательный процесс (введена должность, имеются квалификационные характеристики, тьютор упомянут в Приказе Минобрнауки России "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" от 24 декабря 2010г. № 2075).

Принятие профессионального стандарта позволяет обществу ориентироваться на системное, достаточно подробное описание работы тьютора.

В свою очередь, образовательные учреждения, которые намерены ввести тьюторское сопровождение в практику работы, должны провести самодиагностику своей деятельности по ряду параметров, пройти обучение и создать условия для полноценной работы педагогов-тьюторов.

При введении новых стандартов, профессий, норм, ценностей понятно сопротивление не только отлаженной системы – социального института, но и сопротивление людей, которые в нововведениях зачастую видят угрозу своей деятельности, своей профессиональной позиции.

Профессия "тьютор" является своеобразным "ответом" на "вызов" современного общества, способный удовлетворить потребность человека в расширении постдипломного образовательного пространства, в самоопределении, самоактуализации, в возможности осуществить выбор своего жизненного пути.

ЛИТЕРАТУРА

1. Красильников В.Н. Тьюторство: как поиск эффективного пути в образовательном процессе. Научное издание "Научные труды Вольного экономического общества России". Т. 202. М. 2016. С. 338–349.
2. Шамсутдинов Р. Р., Абдурахманова А. Р. Роль тьютора в системе дистанционного обучения // Молодой ученый. – 2014. – №4. – С. 1134–1135.
3. Нефедова В.И., г. Оренбург, ГУ "Региональный центр образования", УМК "Основы деятельности тьютора в дистанционной системе обучения", Педагогический форум "Роль тьютора в процессе дистанционного обучения", 2016 г.
4. Фомичёва Л.М. Метод анализа конкретных ситуаций или метод "кейс-стади" ("case study") В сборнике: Образование. Инновации. Качество материалы V Международной научно-методической конференции. 2012. С. 140–144.
5. Белянина И., Советникова А. Концепция непрерывной подготовки HR-специалистов. Предпринимательство. 2012. №6. С. 106–110.