Государственное бюджетное учреждение

дополнительного профессионального образования

«Челябинский институт переподготовки

и повышения квалификации работников образования»

Кафедра педагогики и психологии

Герасимова Татьяна Александровна

**Подготовка персонала образовательной организации**

**к осуществлению тьюторских функций**

Итоговая аттестационная работа

по дополнительной профессиональной программе

профессиональной переподготовки

«Технологии управления в образовании»

Научный руководитель:

Кандидат педагогических наук, доцент

 Кафедры педагогики и психологии

Севрюкова Алла Александровна

Челябинск, 2017

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| **ВВЕДЕНИЕ**………………………………………………………………………….3 |  |
| **ГЛАВА 1.** **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА** **ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ** **ТЬЮТОРСКИХ ФУНКЦИЙ**……………………………………………………….8 |  |
|  | * 1. Сущность понятий «тьютор», «тьюторские функции……………..........8
 |  |
|  | * 1. Способы подготовки персонала образовательной организации

к осуществлению тьюторских функций………………………………........17 |  |
| **ГЛАВА 2. ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ТЬЮТОРСКИХ ФУНКЦИЙ**..................................................................................................................24 |  |
|  | 2.1. Создание и апробация программы подготовки педагогических работников к осуществлению тьюторских функций в Муниципальном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества Орджоникидзевского района» города Магнитогорска.……………………………………….24 |  |
| **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**……………………………………………………………………35 |  |
| **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ И ЦИТИРУЕМОЙ****ЛИТЕРАТУРЫ**……………………………………………………………………..36 |  |
| **ПРИЛОЖЕНИЯ**…………………………………………………………………….41 |  |

**ВВЕДЕНИЕ**

В целях обеспечения модернизации и развития системы образования вопрос подготовки персонала образовательных организаций к осуществлению тьюторских функций звучит особенно остро и актуально.

Федеральная целевая программа развития образования в РФ на 2016–2020 г. говорит о необходимости непрерывного индивидуализированного образования для всех, развития образования, связанного с мировой и отечественной фундаментальной наукой, ориентированного на формирование творческой социально ответственной личности [40]. И направлена на создание условий, обеспечивающих развитие мотивации и способностей подрастающих поколений в познании, творчестве, труде и спорте, формирование активной гражданской позиции, культуры здорового образа жизни.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» N 273-ФЗ определяет общее образование как вид, который направлен на развитие личности и приобретение в процессе освоения основных общеобразовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для жизни человека в обществе, осознанного выбора профессии и получения профессионального образования [41]. Данная формулировка дает возможность говорить об явном акценте личностного развития.

Говоря о развитии у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формировании гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формировании у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни, Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" ставит задачей подготовку персонала образовательной организации к осуществлению особых педагогических функций, не ограничиваемых понятиями о передаче знаний, умений, навыков обучающимся.

«В деле обучения и воспитания, во всем школьном деле ничего нельзя улучшить, минуя голову учителя» (К.Д. Ушинский) [39]. Педагогический работник, являясь ключевой фигурой в данном процессе, определяется как физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности. Соответственно он должен обладать определенными характеристиками: мобильностью, способностью нестандартно мыслить и принимать характерные индивидуальные решения, быть готовым к обучению и находится в состоянии постоянного саморазвития.

В рамках, поставленных условий, актуально рассматривать педагогическую деятельность с позиции сопровождения и поддержания процесса самообразования обучающегося, а также в рамках индивидуального образовательного поиска. С этой точки зрения основными функциями педагога становятся мотивационная, коммуникативная, рефлексивная. Постепенно осуществляется разделение образовательной деятельности на обучающую и наставническую (тьюторскую). Профессиональный стандарт специалист в области воспитания (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 января 2017 г. № 10н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания») определяет тьютора, как оказывающего индивидуальную поддержку и сопровождение ребенка-инвалида и т.п [30]. Тогда как Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08 2010 No 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» рассматривает должностные обязанности как организацию процесса индивидуальной работы с обучающимися по выявлению, формированию и развитию их познавательных интересов [28]. Тьютор организует их персональное сопровождение в образовательном пространстве предпрофильной подготовки и профильного обучения; координирует поиск информации обучающимися для самообразования; сопровождает процесс формирования их личности (помогает им разобраться в успехах, неудачах, сформулировать личный заказ к процессу обучения, выстроить цели на будущее).

Но в рамках современной реальности персоналу педагогической организации трудно встать на позицию тьютора. Это происходит в результате того, что многие не видят разницы в деятельности данных должностей и рассматривают тьюторские технологии только в рамках инклюзивного образования. Неготовность педагогов встать на позицию «наставника», то есть отойти от привычных методов, принципов, технологий и подходов, и находится в состоянии поиска новых, нетрадиционных, индивидуально направленных на определенную личность решений, является проблемной точкой в практике образовательных учреждений.

Актуальность темы состоит в том, что налицо противоречие: развитие современной образовательной системы невозможно без индивидуализации процесса. С одной стороны есть повышение спроса на высококвалифицированного, творчески работающего, социально активного и конкурентоспособного педагога, который может воспитать социализированную личность в быстроменяющемся мире. С другой стороны – отсутствие системы в подготовке педагогов к осуществлению тьюторских функций в образовательной организации.

Проблема исследования: Как подготовить персонал образовательной организации к осуществлению тьюторских функций?

Тема исследования – Подготовка персонала образовательной организации к осуществлению тьюторских функций.

Объект исследования – процесс управления профессиональным ростом персонала в образовательной организации.

Предмет исследования – подготовка персонала образовательной организации к осуществлению тьюторских функций.

Цель исследования: создать, внедрить, апробировать программу подготовки персонала образовательной организации к осуществлению тьюторских функций.

Гипотезой итоговой аттестационной работы является утверждение о том, что программа подготовки персонала образовательной организации к осуществлению тьюторских функций будет реализовываться успешно, если в ходе подготовки программы будет проведено исследование компетентности педагогов в отношении тьюторских функций; будут определены необходимые технологии тьюторского сопровождения обучающихся; будут разработаны, кейсы для работы тьюторов с обучающимися.

Из гипотезы вытекают задачи, а именно:

– изучить литературу по проблеме и определить понятия «тьютор», «тьюторские функции»;

– проанализировать способы подготовки персонала образовательной организации к осуществлению тьюторских функций;

– определить необходимые технологии тьюторской деятельности обучающихся;

– разработать кейсы для работы тьюторов с обучающимися.

Методы исследования: теоретический анализ психолого-педагогической литературы; наблюдение, опрос (анкетирование), тестирование, моделирование.

База исследования: Муниципальное учреждение дополнительного образования «Центр детского творчества Орджоникидзевского района» города Магнитогорска.

 Этапы исследования.

Первый этап (апрель–май 2017 год) – начальный, в процессе которого осуществлялся теоретический анализ литературы, определялись концептуальные подходы к разработке проблемы, цели, предмет, объект, задачи, гипотезы исследования, констатирующее исследование, анкетирование и диагностика педагогов.

Второй этап (июнь 2017 г.– май 2018 г.) деятельностный, в ходе которого разрабатывается и внедряется программа по подготовке персонала образовательной организации к осуществлению тьюторских функций.

Третий этап (июнь 2018 г.) – результативный: подведение и описание результатов, коррекция, определение путей дальнейшей работы.

Новизна работы состоит в том, что впервые в Муниципальном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества Орджоникидзевского района» города Магнитогорска была разработана программа по подготовке персонала образовательной организации к осуществлению тьюторских функций.

Практическая значимость исследования заключается в том, что программу по подготовке персонала образовательной организации к осуществлению тьюторских функций можно использовать в других образовательных учреждениях.

Структура итоговой аттестационной работы включает в себя введение, две главы, заключение, список используемой и цитируемой литературы.

**ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ТЬЮТОРСКИХ ФУНКЦИЙ**

* 1. **Сущность понятий «тьютор», «тьюторские функуции»**

В данном параграфе будет представлен анализ источников, посвящённых сущности понятий «тьютор», «тьюторские функции».

В современной литературе достаточное количество определений существует понятия «тьютор». Все они направлены на образовательную деятельность и в современной русской педагогической литературе появляются в XX веке. Рассмотрим некоторые из них.

Само слово «тьютор» носит в себе латинские и англоязычные корни. Его значение в качестве как существительного, так и глагола (см. Таблица 1).

Таблица 1 – Семантика понятия «тьютор»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| структура использования  | «Tutor»(существительное ) |  «to tutor»(глагол) | «tutor»(существительное) | «tutor»(глагол) |
|  | англоязычный корень | латинский корень |
| школьное | домашний учитель | опекать (кого-л.) | Страж | Защищать |
| Репетитор | заботиться (о ком-л.) | Защитник | представлять защиту |
| частный учитель | быть опекуном | Покровитель | Охранять |
| Наставник | давать частные уроки | Опекун | Стеречь |
| Воспитатель | Обучать | Попечитель | Предотвращать |
| лицо, опекающее ученика в заграничном путешествии |  | Устранять |  |
| руководитель группы студентов (в английских университетах) | Руководить |  |  |
| научный руководитель, консультант | консультировать |  |  |
|  | Курировать |  |  |
|  | Наставлять |  |  |
|  | Поучать |  |  |
|  | обращаться строго (с кем-л.) |  |  |
| американский язык, американский разговорный язык | младший преподаватель высшего учебного заведения | обучаться, |  |  |
|  | Школить |  |  |
|  | брать частные уроки |  |  |
| Юридическое | Попечитель |  |  |  |
| опекун, |  |  |  |
| диалект |  | Баловать |  |  |
|  | Потакать |  |  |

Анализ семантики перевода слова указывает на акцент в область образования, обучения, но с окрасом опеки, защиты, покровительства, координирования действий.

«Толковый словарь русского языка ХХI века" и "Педагогический терминологический словарь" представляет тьютора в качестве преподавателя-консультанта в системе дистанционного обучения, и как куратора, опекуна, воспитатель в учебном заведении [11, 13].

Словарь бизнес-терминов рассматривает деятельность тьютора, подчеркивая работу в рамках дистанционного обучения, в интернет-среде – «преподаватель-консультант, наставник, советник; куратор информационного обмена, основанного на ресурсах сети, созданной в образовательных целях; организует эффективное изучение курса, проводит очные и заочные семинары и консультирует студентов, проверяет и комментирует письменные задания. Задачей тьютора является также проведение очных групповых тьюториалов (семинаров) для корректировки процесса самостоятельных занятий, освоения эффективных методов работы и обмена опытом.

Авторы специализированного учебного курса «Основы деятельности тьютора в системе дистанционного образования» представляя «тьютора» как ключевую фигуру в дистанционном обучении, человека, управляющего мышлением других [23]. Тьюторская деятельность направлена на обучение профессионально занятых людей, которые обучаются в системе дистанционного образования. М. Ю. Олешков и В. М. Уваров авторы краткого терминологическического словаря «Современный образовательный процесс: основные понятия и термины» трактуют должность тьютора в соответствии с должностью классного руководителя, но с функциями обеспечения благоприятных условий деятельности для каждого учащегося с целью их подготовки к выбору профессии на основе выявления способностей путем тестирования [32].

В 1999 году С. М. Вишнякова в своей работе «Профессиональное образование. Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика» о тьюторе как о педагоге, осуществляющем общее руководство самостоятельной внеаудиторной работой обучаемых [5].

Проведя анализ вышеуказанных и других источников, тьютор — исторически сложившаяся особая педагогическая должность, координирующая индивидуальный образовательный маршрут обучающегося [12].

Таким образом, можно сказать, что главным отличием педагога от тьютора является направление его деятельности, его функции.

В словаре С. И. Ожегова понятие «функция» рассматривается с точки зрения философии как явление, зависящее от другого изменяющееся по мере изменения этого другого явления, а также как роль, значение чего-нибудь, обязанность, круг деятельности. Несколько дополняет значение термина Т.Ф. Ефремова, говоря, что функция - подлежащая исполнению работа. Функцией тьютора М.Ю. Олешков, В.М. Уваров определяют «обеспечения благоприятных условий деятельности для каждого учащегося с целью их подготовки к выбору профессии на основе выявления способностей путем тестирования» [32] (см. Таблица 2).

 Таблица 2 – Сравнительная таблица функций тьютора и функций педагога

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Источник | Функции педагога | функции тьютора |
| 1. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года с изменениями 2017-2016 года ст. 48 | 1. Педагогические работники обязаны:1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями. | В данном законе отдельно не выделяется понятие «функции тьютор», давая расшифровку деятельности педагогического работника в общем понимании. |
| 2. Единый квалификационный справочник | Осуществляет обучение и воспитание обучающихся с учетом их психолого-физиологических особенностей и специфики преподаваемого предмета, способствует формированию общей культуры личности, социализации, осознанного выбора и освоения образовательных программ, выбирает программы и учебно-методическое обеспечение, проводит учебные занятия, планирует и осуществляет учебный. Разрабатывает рабочую программу по предмету, курсу и обеспечивает ее выполнение, реализует проблемное обучение, осуществляет связь обучения по предмету с практикой, обсуждает с обучающимися актуальные события современности. Обеспечивает достижение и подтверждение обучающимися уровней образования. Оценивает эффективность и результаты обучения обучающихся по предмету. Соблюдает права и свободы обучающихся, поддерживает учебную дисциплину, режим посещения занятий. Осуществляет контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе. Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса в образовательном учреждении. Участвует в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса.  | Организует процесс индивидуальной работы с обучающимися по выявлению, формированию и развитию их познавательных интересов; организует их персональное сопровождение в образовательном пространстве предпрофильной подготовки и профильного обучения; координирует поиск информации обучающимися для самообразования; сопровождает процесс формирования их личности, распределяет и оценивает ресурсы обучающегося; координирует взаимосвязь познавательных интересов, направлений предпрофильной подготовки и профильного обучения: определяет перечень и методику преподаваемых предметных и ориентационных курсов, информационной и консультативной работы, системы профориентации. Оказывает помощь в выборе стратегии образования, преодолении проблем и трудностей процесса самообразования; создает условия для индивидуализации процесса обучения; обеспечивает соответствующий уровень подготовки обучающихся, проводит рефлексивный анализ деятельности и результатов, корректировку индивидуальных учебных планов. Организует взаимодействия обучающегося с учителями и другими педагогическими работниками, содействует генерированию его творческого потенциала и участию в проектной и научно-исследовательской деятельности с учетом интересов. Организует взаимодействие с родителями, лицами, их заменяющими, по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов обучающихся, в том числе младшего и среднего школьного возрастов, составлению, корректировке индивидуальных учебных (образовательных) планов обучающихся, анализирует и обсуждает с ними ход и результаты реализации этих планов. Осуществляет мониторинг динамики процесса. Организует индивидуальные и групповые консультации. Поддерживает познавательный интерес обучающегося, синтезирует познавательный. Обеспечивает и анализирует достижение. Контролирует и оценивает эффективность построения и реализации образовательной программы. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся. |
| Профессиональный стандарт специалист в области воспитания  | Демонстрироватьзнание предмета и программы обучения, уметь планировать,проводитьуроки, анализировать их эффективность, использоватьспециальные подходы к обучению, уметь объективно оценивать знания учеников, регулировать поведение учащихся,эффективно управлять классами. Ставить воспитательные цели,устанавливать четкие правила, оказывать всестороннюю помощь иподдержку в организации ученических органов самоуправления. | Педагогическое сопровождение проявления и оформления обучающимися образовательных интересов и затруднений, индивидуального образовательного запроса.Педагогическое сопровождение планирования и реализации обучающимися элементов индивидуальной образовательной программы.Педагогическое сопровождение анализа и рефлексии обучающимися результатов реализации индивидуальной образовательной программы.Подбор и адаптация педагогических средств в соответствии с ценностно-целевыми ориентирами, возрастными и индивидуальными особенностямиобучающихся, содержанием и ситуационными условиями реализации индивидуальной образовательной программы.Мониторинг и проектирование образовательной среды внутри и вне образовательной организации индивидуальных образовательных программ.Координация взаимодействия субъектов образовательной среды. |

Таким образом, сравнивая функции тьютора и педагога, можно говорить о явном отличии в подходе к осуществлению образовательной деятельности. В традиционном понимании процесс обучения педагогом представлен с позиции трансляции знаний, в передаче элементов культуры с последующим закреплениям их в знаниях, умениях и навыках. [25].

Акцентируя внимание на обучении, не рассматривается процесс рефлексии и социальной практики, как специально организованной образовательной деятельности учащихся, направленной на развитие социальной компетентности, формирование и отработку индивидуальной модели социального поведения, получение опыта социального взаимодействия, осмысление и закрепление теоретических и практических знаний, полученных в ходе изучения учебных курсов.

Основными функциями тьютора является создание поля для осуществления вышеуказанных процессов.

Тьютор, управляя процессом развития ребенка, определяет как цель собственной деятельности, так и цель деятельности обучающегося. Выступает навигатором при приобретении определенных компетенций, осуществляя координацию по ресурсам среды, в соответствии с их опытом, возрастом и психологическими особенностями.

Отдельная роль в функционировании тьютора отводится оказание помощи семье в диагностике и построении семейной образовательной среды.

* 1. **Способы подготовки персонала образовательной организации к осуществлению тьюторских функций**

 Исходя из вышесказанного в предыдущей главе, возникает необходимость отдельно выделить способы подготовки педагогических работников к осуществлению тьюторских функций. В разработанном и утвержденном приказе Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации о профессиональном стандарте специалист в области воспитания, для тьюторов определены требования к образованию и обучению: высшее образование магистратура в области тьюторского сопровождения или высшее образование бакалавриат/специалитет и дополнительное профессиональное образование в области тьюторского сопровождения, а также требования к опыту практической работы: не менее двух лет педагогического стажа или не менее двух лет работы по профилю деятельности обучающихся [30].

Рассматривая способы подготовки к осуществлению тьюторских функций, следует учитывать стаж педагогической деятельности, возраст, психологические особенности будущих тьюторов. Контингент педагогов отдела художественной направленности учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» представлен в основном стажистами, имеющими профессиональное педагогическое образование. При этом стоит отталкиваться от особенностей обучения взрослых и учитывать, что педагоги позиционируют себя как самостоятельную состоявшуюся в педагогической практике единицу. Следовательно, будут воспринимать всю полученную ими информацию с точки зрения своего опыта. Чтобы избежать формального обучения, необходимо учитывать опыт и уровень методической подготовленности. В качестве одного из способов обучения можно рассматривать как традиционные методы (лекции, курсы, семинары, инструктажи и так далее), так и дистанционное образование, предлагаемые Российскими ВУЗами.

Но так как стратегической целью данной работы является подготовка персонала, на отдельный уровень необходимо поставить профессиональное развитие педагогических работников с точки зрения повышения эффективности результатов использования возможностей каждого из них. С позиции работников организации, профессиональный рост заключается в формировании и постоянном обогащении личностных характеристик, профессиональных знаний, навыков и умений, которые необходимы им для эффективного исполнения своих должностных функций, прав и обязанностей. Соответственно, профессиональный рост есть результат взаимодействия потребностей и требований организации с характеристиками и интересами конкретного работника – только в этом случае этот процесс целенаправлен и результативен [2]. К методам развития персонала в данном случае можно отнести наставничество, планирование карьеры, замещение должностей, ротацию внутри организации, профессиональное и социально-психологическое обучение, участие в проектных группах. Надо отметить, что эти методы традиционно сильны и эффективны. Но при профессиональной подготовке персонала нельзя исключать современные разработки.

Рассмотрим возможность их использования в качестве подготовки персонала к осуществлению тьюторских функций. Одним из таких современных методов является дистанционное обучение. В последние годы оно получило широкое распространение и успешно практикуется в России. Его смысл заключается в самостоятельном освоении теоретического и практического материала. Соглашаясь с авторами статьи «Использование дистанционных образовательных технологий в обучении слушателей» можно назовем характерные черты дистанционного обучения. Гибкость: обучаемые (слушатели) работают с учебным материалом в удобное для себя время, в удобном месте, в удобном темпе. Модульность: каждый модульный курс создает целостное представление об определенной предметной области. Это позволяет из набора автономных курсов-модулей компоновать учебную программу, отвечающую потребностям конкретного слушателя. Экономическая эффективность: низкая себестоимость обучения обеспечивается за счет ориентированности технологий дистанционного обучения на большое количество обучающихся, а также за счет более эффективного использования учебных площадей и технических средств, например, в выходные и праздничные дни [8]. Среди моментов, ограничивающих возможности дистанционного обучения, можно отметить отсутствие очного общения между обучающимися и преподавателем. Таким образом, моменты индивидуального подхода не могут быть реализованы в полной мере. Наличие самодисциплины будет напрямую влиять на результативность образовательного процесса, организованного удаленно. Дистанционное образование предполагает в своей основе письменную форму обучения, что лишает обучающего возможности развития коммуникативной компетенции. Осуществляя свою деятельность в системе типа «человек-человек», использование дистанционного обучения не должно быть единственным и основополагающим.

Специфическим методом подготовки педагогов является индивидуальная работа (создание плана самообразования, дорожной карты саморазвития). Данный способ будет положительно отражаться на подготовке педагога, при наличии ярко выраженной мотивации к повышению своей профессиональной компетенции. Можно говорить о том, что только личностные критерии позволяют оценить развивающий характер образовательного процесса индивида. Личностный смысл полученных знаний и удовлетворенность процессом обучения указывает на готовность к самообразованию [6].

Так как профессия тьютора и его функционирование достаточно ново и не имеет широкого применения, в качестве одного из методов освоения компетенций в данной области, можно использовать педагогический коуч, как метод соответствующий потребностям современного образования и его задачам, которые нам диктует Концепция модернизации российского образования, предполагая придать обучению индивидуально-творческий характер. Коучинг не является тренерством, наставничеством, консалтингом, психотерапией, менеджментом. Не подменяет их, не конкурирует с ними, а дополняет их, но работает по своим правилам игры, принципам [20]. Как описывали действия коучера в своей книге М. Аткинсон и Р. Т. Чойс «Наука и искусство коучинга: Внутренняя динамика коучинга»: «Коуч встанет на лыжи рядом с вами и просто спросит о том, куда вы хотите доехать и каким образом. А в процессе вашего движения в пункт назначения будет вас поддерживать.» [1].Опираясь на высказывания Н.А. Костяевой и Е.В.Кузнецовой педагогический коучинг можно определить как достаточно неформальную технологию. Основной задачей коучера является мотивирование, создание и разработка технологии сопровождения, диагностики и мониторинга. Главное, чтобы обучающийся по данному методу педагог самостоятельно пришел к решению поставленных задач. Описывая данный метод как один из возможных при подготовке персонала к осуществлению тьюторских функций нужно отметить, что сама система будет действенна при соблюдении трех правил: 1. ясность в понимании ситуации; 2. четкость видения, что может быть лучше; 3. представление способов как сделать лучше.

Анализируя возможность использования коуч-обучения на базе «Центра детского творчества» нужно отметить, что учреждение не обладает специалистами такого уровня, и качественно результативным использование метода может быть только при привлечении внешних ресурсов, что влечет за собой нарушение непрерывности образовательного процесса и определенные финансовые затраты.

В качестве основного способа, при подготовке персонала МУДО «ЦДТОР» к осуществлению тьюторских функций, можно назвать внутрифирменное обучение. Данный подход является наиболее гибким и удобным, так как позволяет сразу применять полученные новые компетенции на педагогической практике. В основе данного способа предполагается разработка индивидуального плана (плана самообразования), в котором изложены цели и пункты обучения. План может быть разработан методистом, психологом и другими специалистами учреждения, отвечающими за подготовку педагогического персонала, так и самим педагогом. Положительным аспектом индивидуального планирования является изучение, и как следствие исключение дублирующих моментов. Тогда, как осваивая образовательную программу в группах сторонних учебных заведений, раскрываются общие моменты, упускающие специфику учреждения, в котором работает педагог. Среди плюсов внутрифирменного обучения отдельно выделяется возможность быстрой коррекции индивидуального образовательного плана педагога, при возникновении необходимости. Модель внутрифирменного обучения позволяет проводить обучение без отрыва от основной педагогической практики. Она несет в себе периодичный и последовательный подход, учитывая интересы и возможности персонала. Также данный способ позволяет устранить несоответствия между внутрифирменными установками, уровнем подготовки специалистов и современными требованиями, продиктованными развитием современной образовательной системы. Внутрифирменное обучение способствует преемственности в учреждении, что обеспечивает положительную динамику в процессе освоения необходимых новых компетенций.

**Выводы по первой главе**

при изучении материалов для формирования понятий «тьютор» и «тьюторские функции» в качестве основных источников можно опираться на определение, сформированное в сборнике Т.М. Ковалевой, и говорить о том, что под тьютором на сегодняшний день педагогическое сообщество понимает исторически сложившуюся особую должность, координирующую индивидуальный образовательный маршрут обучающегося [12].

Дифференциация понятий «педагог» и «тьютор» определяет и разграничивает трудовые функции, уводя тем самым последнего с позиции транслятора знаний, умений, навыков и наделяя расширенным полем компетенций.

Выступая в роли навигатора и организатора образовательной деятельности обучающегося, следует понимать, что владение методическими, аналитическими, коммуникативными и рефлексивными технологиями станет базой в ходе осуществления тьюторских функций.

Резюмируя вышесказанное, перед разработчиком программы подготовки персонала к осуществлению тьюторских функций одной из задач будет стоять знакомство педагогов с технологиями индивидуального и группового консультирование, технологиями исследования и проектной технологией, а также составление индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся.

 Достижение вышесказанного возможно при помощи организации непрерывного образовательного процесса педагогического персонала.

Изучая предложенные российскими и мировыми практиками, способы подготовки персонала наиболее приемлемым для педагогов «Центра детского творчества Орджоникидзевского района», считаю внутрифирменное обучение.

Не нося в чистом виде характера этапа профессионального образования и более имея вид образовательной ситуации, внутрифирменное обучение является тем не менее одним из неотъемлемых звеньев в системе непрерывного профессионального образования и играет очень важную роль как гибкий, оперативный вид профессионального обучения работников [21].

Данный вид обучения позволяет выстраивать долгосрочные перспективы образования педагогического персонала, но с возможностью быстрой коррекции индивидуального образовательного плана при возникновении необходимости.

 Обучение в рамках организации позволяет поддерживать пути преемственности от педагогов-стажистов к молодым специалистам, позволяя сохранить наработанную методическую копилку и одновременно внедряя новые требования, продиктованные развитием современной образовательной системы.

**ГЛАВА 2. ПОДГОТОВКА ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ТЬЮТОРСКИХ ФУНКЦИЙ**

**2.1. Создание и апробация программы подготовки педагогических работников к осуществлению тьюторских функций в Муниципальном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества Орджоникидзевского района» города Магнитогорска**

В данном параграфе мы представим процесс создания и апробации программы подготовки педагогических работников к осуществлению тьюторских функций в Муниципальном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества Орджоникидзевского района» города Магнитогорска среди педагогов отдела художественной направленности.

Процесс создания программы был определен следующим алгоритмом действий:

1. тестирование для выявления информированности педагогов учреждения о семантике понятия;
2. выявление затруднений педагогического персонала в разделении понятий «тьютор» и «педагог»;
3. составление плана работы по погружению педагогов в тьюторскую деятельность.

Прежде чем рассмотреть каждый шаг приведенного выше алгоритма, нужно сказать, что отдел художественной направленности в учреждении «Центр детского творчества Орджоникидзевского района» г. Магнитогорска на данный момент состоит из 20 педагогов. Из них 7 человек с опытом педагогической деятельности до 3 лет, 4 педагога с опытом работы от 4 до 10 лет, и 9 педагогов с опытом работы более 10 лет. Высшее образование есть у 12 человек, 8 педагогов имеют среднее специальное образование.

В отделе реализуется 13 дополнительных общеразвивающих образовательных программ сроком реализации от 3 до 7 лет. Основной контингент обучающихся детей в отделе представлен в возрасте от 7 до 18 лет. Разработка программы проводилась в три этапа.

Первый этап – поисковый, в процессе которого осуществлялся теоретический анализ литературы, определялись подходы к разработке проблемы, анкетирование и диагностика педагогов.

Второй этап - опытно–экспериментальный, в ходе которого разрабатывается и внедряется программа по подготовке персонала образовательной организации к осуществлению тьюторских функций.

Третий этап – обобщающий: подведение и описание результатов, коррекция, определение путей дальнейшей работы.

С целью изучения готовности педагогов к осуществлению функций тьютора коллегам была предложена анкета и листы самоанализа

Анкетирование было направлено на выявление осведомленности педагогического коллектива отдела художественной направленности о понятии «тьютор», о необходимости введения данной должности.

Анкета закрытой формы прямого способа заполнения, предполагала три варианта ответа: «да», «нет», «затрудняюсь ответить», содержит 5 вопросов, выявляющих уровень осведомленности персонала в предложенной области.

Анкетирование прошли 20 человек отдела художественной направленности, что составляет 100% педагогических работников структурного подразделения. Результаты опроса представлены ниже в виде диаграммы.

Анкета «Выявление осведомленности педагогов с понятием «тьютор» (см. Таблица 2).

Таблица 2 - Анкета «Выявление осведомленности педагогов с понятием «тьютор»

|  |
| --- |
| 1. Знакомо ли Вам понятие «тьютор»?
2. Считаете ли Вы введение должности «тьютора» необходимой для улучшения качества образовательного процесса?
3. Знакомы ли Вы с проектными технологиями?
4. Знакомы ли Вам педагогические технологии, применяемые для обучающихся с ОВЗ?
5. По Вашему мнению, является ли принцип индивидуализации основным при проектировании педагогической деятельности?
 |

Результаты анкетирования представлены в виде диаграммы (см. Рисунок 1).

Рисунок 1 – Диаграмма результатов анкетирования персонала

Вывод. В ходе проведения анкетирования персонала было выявлено, что понятие «тьютор» для педагогов отдела является знакомым, но значимость его деятельности не раскрыта в полной мере. У коллег сформировано одностороннее представление о специалисте данного рода, заключающееся в воспитательной функции. При этом только 5% опрашиваемых педагогов – 1 человек указал, что данное понятие ему не знакомо. О необходимости внедрения должности тьютора для повышения качества образования 60% опрошенных педагогов высказались отрицательно. Это говорит о том, что понимание функции тьютора сводятся к передаче определенных узкоспециализированных, узконаправленных познаний от педагога обучающемуся ребенку. Следовательно, можно говорить о недостаточной мотивации педагогического персонала. Мотивация является связующим звеном в процессе освоения специалистами новых компетенций и влечет за собой развитие определённых потребностей необходимых для активизации познавательной деятельности.

Одним из способов данной задачи является создание проблемной ситуации, а именно преодоление противоречия между реальным уровнем квалификации педагогов и новыми высокими требованиями, выдвигаемыми профессиональными стандартами. В связи с этим при создании программы подготовки персонала к осуществлению тьюторской функции предполагается использование кейс-метода. Кейс дает возможность для интеграции и синтеза используемых технологий. Анализ анкетирования показал, что в основной своей деятельности педагоги не используют проектную технологию (либо не считают ее проектной). При личных собеседованиях выяснилось, что основной проблемой для педагогов является целеполагание, а именно определение целей, задач и путей их достижения. Очень часто, реализуя образовательную программу своего направления, ставится краткосрочная задача, и пути ее достижения направлены на развитие узко предметных знаний, умений и навыков. Тогда как функции тьютора направлены на проектирование навигации обучающегося. Несмотря на затруднения, связанные с проектной деятельностью, педагоги готовы рассматривать процесс индивидуализации процесса образования, как процесс развития личности обучаемого ребенка.

Также в ходе исследования поля компетентности персонала отдела, педагогам были предложены к заполнению листы самоанализа. Их изучение помогло выявить затруднения, в необходимых для осуществления тьюторской функции трудовых действиях. В ходе самоанализа педагогами были выставлены баллы от 1 до 5, где 1 является низким показателем и говорит о явном затруднении в осуществлении функции, а 5 баллов считается высоким показателем и указывает на уверенное применение функции в процессе реализации образовательной программы. Средний балл рассчитывался, исходя из отношения суммы баллов всех педагогов отдела к общему количеству педагогов (см. Рисунок 2). Листы самоанализа предлагают шесть функций тьютора: навигационную, организационную, коммуникативную, аналитическую, методическую, рефлексивную.

Рисунок 2 – Диаграмма самоанализа владения компетенциями

Рассматривая полученные результаты, можно говорить о периодичности использования данных компетенций на занятиях, что может привести образовательный процесс к узконаправленной трансляции и передачи знаний. Тогда как целью тьютора является формирование способности у обучающегося к анализу актуальности своих знаний и самостоятельного поиска путей решения поставленных перед ним задач. Для освоения данными компетенциями в процессе создания программы был разработан план, предполагающий формы и сроки освоения.

В ходе разработки программы по подготовки персонала к осуществлению тьюторских функций был проведен мониторинг эффективности осуществления трудовых действий, предложенных в Профессиональном стандарте специалист в области воспитания (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 января 2017 г. № 10н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания»). «Мониторинг эффективности трудовых действий (октябрь)» (см. Таблица 3).

Таблица 3 - «Мониторинг эффективности трудовых действий (октябрь)»

|  |
| --- |
| Наименование трудового действия |
|  |  |  |  |  |  |  |
| № ПДО | Педагогическое сопровождение проявления и оформления обучающимисяобразовательных интересов и затруднений, индивидуального образователь-ного запроса | Педагогическое сопровождение планирования и реализации обучающимисяэлементов индивидуальной образовательной программы | Педагогическое сопровождение анализа и рефлексии обучающимися ре-зультатов реализации индивидуальной образовательной программы | Подбор и адаптация педагогических средств в соответствии с ценностно-целевыми ориентирами, возрастными и индивидуальными особенностямиобучающихся, содержанием и ситуационными условиями реализации инди-видуальной образовательной программы | Координация взаимодействия субъектов образовательной среды  | Мониторинг и проектирование образовательной среды внутри и вне образовательной организации |
|  | + | + | + | + | \_ | ­- |
|  | + | + | + | + | + | - |
|  | + | \_ | + | + | + | - |
|  | + | + | + | + | + | - |
|  | + | + | + | + | \_ | - |
|  | + | + | + | + | + | - |
|  | + | + | + | + | \_ | - |
|  | + | + | + | + | + | - |
|  | + | + | + | + | \_ | - |
|  | + | + | + | + | + | - |
|  | + | + | + | + | + | - |
|  | + | + | + | + | \_ | - |
|  | + | + | + | + | \_ | - |
|  | + | + | + | + | \_ | - |
|  | + | + | + | + | \_ | - |
|  | + | \_ | + | + | + | - |
|  | + | + | + | + | + | - |
|  | + | + | + | + | + | - |
|  | + | + | + | + | + | - |
|  | + | + | + | + | \_ | - |

Результаты мониторинга представлены в виде диаграммы (см. Рисунок 3).

Рисунок 3 – Диаграмма мониторинга эффективности трудовых действий

Мониторинг эффективности осуществления трудовых действий, проведенный в октябре месяце, на базе структурного подразделения отдела художественной направленности, был направлен на сканирование состояния на текущий момент и показал следующие результаты. В своем большинстве педагоги оказывают педагогическое сопровождение при возникновении затруднений у обучающихся в поиске решения индивидуального образовательного запроса. Но в результате собеседования с педагогами, можно отметить, что данное действие носит стихийный характер. Отсутствует система мониторинга результативности процесса.

Выявление данного факта требует составления карты мониторинга при разработке программы подготовки персонала. Не смотря на то, что коллеги уверенно говорили о наличии педагогического сопровождения в ходе планирования и реализации элементов индивидуальных образовательных программ, нужно отметить данный аспект выполняется при наличии педагогических часов на индивидуальную работу и сводится к разработке краткосрочного индивидуального образовательного маршрута обучающегося. На достаточном уровне владея технологией рефлексии, персонал отдела осуществляет взаимооценку полученных результатов, мотивируя обучающихся на дальнейшее продолжение расширение информационного поля.

Основное затруднение педагоги испытывают при координации субъектов образовательной среды, а также при проведении мониторинга и проектирования образовательной среды. В ходе поиска решения предлагается разработать и включить в программу матрицу индивидуального образовательного маршрута педагога.

Опираясь на проведенные исследования, создание программы подготовки педагогического персонала к осуществлению тьюторских функций на базе «Центра детского творчества Орджоникидзевского района» г. Магнитогорска актуально и является острой необходимостью.

Система дополнительного образования является, в рамках которой «Центр детского творчества» осуществляет свою деятельность является благоприятной площадкой для основы, апробации и выстраивания механизмов тьюторской деятельности, так как предполагает обучение детей на добровольной основе и по собственному выбору. А поскольку очень часто данный выбор обусловлен либо повышенным интересом к определенному роду деятельности, либо личностью педагога, сам процесс обучения становится основным мотивом для ребенка. В данный момент педагогу дополнительного образования отводится важная роль, а именно «навигатора», «консультанта», «педагога-наставника». Но нужно сказать, что в связи с постоянными изменениями, которые претерпевает дополнительное образование, педагогические работники не всегда успевают в полной мере овладеть новыми методиками, технологиями и инструментами, не говоря уже об использовании их в своей деятельности. Еще одним плюсом для создания программы.

 Содержание данной программы представлено образовательными модулями, раскрывающими теоретические аспекты и практические технологии, необходимые для внедрения тьюторских функций в традиционную педагогическую деятельность. В качестве основной цели ставится непосредственно подготовка персонала к осуществлению тьюторских функций. Для достижения цели предлагается решение следующих задач:знакомство стеоретическими аспектами и базовыми принципами тьюторской деятельности, с технологиями и инструментами, используемые тьютором, овладение и использование новых компетенций. При подготовке программы опора производилась на следующие принципы:

1. принцип научности - использование научно правильных понятий, определений, названий;
2. принцип систематичности – непрерывность процесса формирования навыков;
3. принцип дифференциации образования – ориентация на личностные интересы, потребности;
4. принцип сотрудничества – признание ценности совместной деятельности;
5. принцип креативности - создание условий для активизации творческой деятельности.

Основными формами работы в программе предлагаются: работа в творческой группе, работа по индивидуальному плану самообразования, выступления в рамках оперативное совещание в отделе и на педагогическом совете участие в мастер-классах и открытых занятиях.

Внедрение и апробация программы проводится в три этапа.

На первом этапе (организационный – сентябрь­ – октябрь 2017 года) с помощью анкетирования и мониторинга проводился констатирующий срез готовности педагогов. Второй этап (практический – ноябрь 2017 – май 2018) предполагает освоение педагогами тьюторских технологий в рамках оперативных и педагогических совещаний, и дальнейшее применение их на практических занятиях с обучающимися. Так как циклограмма учреждения предполагает проведение оперативных совещаний внутри структурных подразделений один раз в два месяца, а педагогический совет три раза в течение учебного года, то в плане реализации программы зафиксировано восемь мероприятий (приложение 1). Третий этап (итоговый – июнь 2018) предполагает закрепление приобретенных компетенций в рамках учебно-тренировочных сборов, а также предусматривает момент коррекции программы подготовки. Таким образом, на данный момент срок реализации программы представляет собой 1 год. Но рассматривая развитие профессиональных качеств педагога в рамках непрерывности процесса его развития и образования и, прогнозируя процесс вливания в педагогический коллектив молодых специалистов, нужно предусмотреть возможность расширения границ реализации программы.

Ожидаемыми результатами при реализации данной программы является овладение и использование методов, форм, технологий, характерных для осуществления тьюторской деятельности. А также умение составлять индивидуальную образовательную программу обучающего, умение разрабатывать кейсы, интеллект-карты, фишбоун и прочее. Для отслеживания результата внедрения программы программа предусматривает матрицу индивидуального образовательного маршрута.

На момент написания итоговой аттестационной работы внедрение программы находится на первом (организационном) этапе. Реализация программы подготовки персонала к осуществлению тьюторских функций позволит не только повышать компетенции педагогов, посредством освоения новых подходов и методик, но и воспитать активную, успешную, социализированную личность в быстроменяющемся современном мире.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

При изучении материалов для формирования понятий «тьютор» за основу было взято определение Т.М. Ковалевой, тьютор – исторически сложившуюся особую должность, координирующую индивидуальный образовательный маршрут обучающегося [12]. В качестве основополагающих представлений о понятии «тьюторские функции», мы опирались на функции, указанные в Профессиональном стандарте специалист в области воспитания (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 января 2017 г. № 10н “Об утверждении профессионального стандарта “Специалист в области воспитания”). А именно, педагогическое сопровождение проявления и оформления обучающимися образовательных интересов и затруднений, индивидуального образовательного запроса, планирования и реализации обучающимися элементов индивидуальной образовательной программы, анализа и рефлексии обучающимися результатов реализации индивидуальной образовательной программы, подбор и адаптация педагогических средств в соответствии с ценностно-целевыми ориентирами, возрастными и индивидуальными особенностями обучающихся, содержанием и ситуационными условиями реализации индивидуальной образовательной программы, мониторинг и проектирование образовательной среды внутри и вне образовательной организации индивидуальных образовательных программ, координация взаимодействия субъектов образовательной среды.

 Во время организационного этапа было проведено анкетирование, опрос и мониторинг, которые помогли выявить имеющиеся у педагогического коллектива структурного подразделения художественной направленности, разработана программа подготовки, находящаяся на момент написания работы на начальной стадии организационного этапа

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ И ЦИТИРУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Аткинсон, М. Наука и Искусство коучинга : Внутренняя динамика коучинга... Компас для коучей. / М. Аткинсон, Р. Т. Чойс. — М. : Международная Академия Трансформационного Коучинга и Лидерства, 2008. — 278 с.
2. Баранова, Ю. Ю. Теоретические основы управления профессиональным развитием педагогического персонала образовательного учреждения / Ю. Ю. Баранова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – № 2(7), 2011. – С. 92.
3. Бендова, Л.В. Педагогическая деятельность тьютора в сети открытого дистанционного профессионального образования: автореф. дис. канд. пед. наук. – М., 2006.
4. Большой орфографический словарь русского языка : более 106 000 слов / [под ред. С. Г. Бархударова, И. Ф. Протченко и Л. И. Скворцова]. - 3-е изд., испр. и доп. - М. : Оникс [и др.], 2007. - 1150 c: 1 издание 1998 год
5. Вишнякова, С.М. Профессиональное образование: Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика/ С.М. Вишнякова — М.: НМЦ СПО, 1999. — 538 с.
6. Герасимов, Е. И. Практико-ориентированный подход к повышению квалификации персонала в условиях "самообучающейся организации" : диссертация ... кандидата педагогических наук : 13.00.08 / Герасимов Е. И.; [Место защиты: Рос. междунар. акад. туризма].- М., 2008. – 180 с.
7. Гордон, Э., Столетия тьюторства, Э. Гордон –Ижевск, 2008.
8. Дударева О.Б. Использование дистанционных образовательных технологий в обучении слушателей / Дударева О.Б., Таран Т.В. // Научное обеспечение повышения квалификации кадров. – № 4 (13), 2012. Стр 31-39.
9. Жилина, М.Ю. Образовательное событие: варианты прочтения/ М.Ю. Жилина // Организация тьюторского сопровождения в образовательном учреждении: содержание, нормирование и стандартизация деятельности тьютора: Материалы всероссийского научно-методического семинара. – М: АПКиППРО, 2009.
10. Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ о от29.12.2012г.[электронныйресурс] – режим досттупа.http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_law\_140174/
11. Ильясова, А.Б. Создание ресурсной карты учащегося/ А.Б. Ильясова // Материалы третьей международной научно-практической конференции «Тьюторство в открытом образовательном пространстве: разработка профессиональных стандартов тьюторской деятельности». – 2011г.
12. Канунникова Т.Г. Тьюторская функция классного руководителя / Т.Г. Канунникова // Клас. рук. - 2009. - № 8
13. Ковалева Т.М. Открытость как качественная характеристика образования / Т.М. Ковалева//Департамент профессионального образования. – 2009
14. Ковалева, Т.М. Сборник АПКиППРО / Т.М. Ковалева, Л.М. Долгова и др.— Москва. 2009.
15. Коджаспирова, Г.М. Педагогический словарь / Г.М. Коджаспирова – М., 2005.
16. Колосова, Е.Б. Тьютор как новая педагогическая позиция/ Е.Б. Колосова. – М.: 2008.
17. Компетентностный подход при внедрении кредитной системы // Проблемы высшего технического образования: Межвуз. сб. науч. тр. / Под общ. ред. . Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2004. Вып. 2(27). С. 13–17.
18. Компетентность социального взаимодействия: компетентностный состав и подходы к формированию. Проблемы качества образования. Кн. 2. Ключевые социальные компетентности студента: Материалы XIV Всероссийского совещания М.; Уфа: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. С. 39–47.
19. Комраков, Е.С. Тьютор в роли проектировщика. – В кн. Техники деятельности тьютора: Учебно-методическое пособие / Науч. ред. С.А. Щенников, А.Г. Теслинов, А.Г. Чернявская. – Жуковский: МИМ ЛИНК, 2002 («Основы деятельности тьютора». Книга 5) – 124 с.
20. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016 - 2020 годы / Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2014 г. № 2765-р [электронный ресурс] − Режим доступа минобрнауки.рф/документы/5930/файл/4787/FCPRO\_na\_2016-2020\_gody.pdf
21. Костяева, Коучинг как инновационная технология повышения профессионального мастерства педагогов / Н. А. Костяева, Е. В. Кузнецова // Педагогическая мастерская. – 2015. – № 9. – с. 19-22
22. Солодкова М.И. Педагогическая деятельность в условиях перехода на ФГОС общего образования. Достижение современного качества образования на основе непрерывного профессионального развития педагогов в самообучающейся организации: образовательная программа дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) для педагогических и руководящих работников образовательных учреждений / под ред. В.Н. Кеспикова – Челябинск : ЧИППКРО, 2013. – 248 с.
23. Организация тьюторского сопровождения в образовательном учреждении: содержание, нормирование и стандартизация деятельности тьютора: Материалы Всероссийского научно-методического семинара. –М.: АПКиППРО, 2009 [электронный ресурс] − Режим доступа moodle.tomedu.ru/pluginfile.php/2930/mod\_resource/.../Courses\_15\_006\_01.pdf
24. Основы деятельности тьютора в системе дистанционного образования: Программа специализированного учебного курса / Моисеева М. В., Троян Г. М. — М.: Изд. дом «Обучение-Сервис», 2006. 16 с.
25. Особенности тьюторского сопровождения развития профессиональной компетентности педагогов в условиях постдипломного образования. Часть 1. Учебно-методическое пособие / Авторы-составители С.В. Кривых, Н.Н. Кузина. – СПб.: ИПК СПО, 2014. – 92 с.
26. Попова (Смолик), С.Ю. Метод кейс-стади и его использование при подготовке тьюторов в сфере образования / С.Ю. Попова (Смолик)// Интерактивное образование: Материалы всероссийской научно-практической конференции. Москва, МГУ им. М.В. Ломоносова, 29 июня 2012. – М., 2012.
27. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08 2010 No 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» [электронный ресурс] − Режим доступа www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_105703/
28. Современный образовательный процесс: основные понятия и термины – авторы-составители М. Ю. ОЛЕШКОВ, В. М. УВАРОВ – Москва: , 2006. – 143 с.
29. Технология тьюторского сопровождения образовательного туризма//Тьюторство: концепции, технологии, опыт. Юбилейный сборник 1996-2005. Томск, 2005
30. Тьюторские практики в России. Сопровождение индивидуальных образовательных программ. – Томск: РЦРО, 2009.
31. Тьюторский дневник: Методическое приложение к программе повышения квалификации «Обеспечение уровня общего образования средствами образовательных программ» / Антропянская Л. Н., Муха Н. В., Мухамедова Ф. У., Подоплекина М. А., Расколенко Д. В., Яновская О. Ю. Томск, 2004.
32. Тьюторский дневник: Методическое приложение к программе повышения квалификации «Обеспечение уровня общего образования средствами образовательных программ» / Антропянская Л.Н., Муха Н.В., Мухамедова Ф.У., Подоплекина М.А., Расколенко Д.В., Яновская О.Ю. Томск, 2004.
33. Тьюторское сопровождение исследовательской и проектной деятельности в университете / под ред. Сироткина С.Ф.- Ижевск, 2008.- 192с.
34. Тьюторство: концепции, технологии, опыт. Юбилейный сборник, посвященный 10-летию тьюторских конференций. 1996-2005.–Томск, 2005.
35. Ушинский, К. Д. Педагогические сочинения, в 6 т., т. 2,/ К.Д. Ушинский - М., Педагогика, 1989–528 с.
36. Фрамполь, О.Д., Ильясова А.Б. Организация тьюторского сопровождения учащихся в отдельном классе/ О.Д. Фромполь // Тьюторство в открытом образовательном пространстве: разработка профессиональных стандартов тьюторской деятельности: Материалы Третьей международной научно-практической конференции. – М.: МПГУ, 2011. – 265с.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**

Управление образования администрации г. Магнитогорска

Муниципальное учреждение дополнительного образования

УТВЕРЖДЕНО: УТВЕРЖДЕНО:

Научно-методический совет: Директор МУДО «ЦДТОР»:

число\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

протокол № \_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В. Кузина \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.Н. Ходунова

Программа подготовки педагогов художественной направленности

к осуществлению тьюторских функций

Автор-составитель

Заведующий отделом художественной направленности

Т.А. Герасимова

Магнитогорск

2017

**Пояснительная записка**

**Актуальность** разработки данной программы вызвана тем, что развитие современной образовательной системы невозможно без индивидуализации процесса. В целях обеспечения модернизации и развития системы образования вопрос подготовки персонала образовательных организаций к осуществлению тьюторских функций звучит особенно остро. Федеральная целевая программа развития образования в РФ на 2016–2020 год говорит о необходимости непрерывного индивидуализированного образования для всех, развития образования, связанного с мировой и отечественной фундаментальной наукой, ориентированного на формирование творческой социально ответственной личности. «В деле обучения и воспитания, во всем школьном деле ничего нельзя улучшить, минуя голову учителя» (К.Д. Ушинский) [39]. Являясь ключевой фигурой в процессе образования и воспитания, педагог должен обладать характеристиками, соответствующими динамике развития современной образовательной системы. Уникальность и масштабность процессов модернизации в российском образовании диктует принципиально новое отношение к деятельности педагогов.

С переходом от массового подхода к индивидуализации образовательного процесса, происходит преобразование позиций педагога. Уходя от традиционного понимания деятельности учителя, как транслятора знаний от предыдущих поколений последующим, на первое место ставится позиция педагога-наставника, педагога-тьютора: мобильного, нестандартно мыслящего, находящегося в состоянии постоянного саморазвития, что еще раз подчеркивает необходимость освоение педагогами новых компетенций. Но, говоря об устоявшемся педагогическом подходе, нужно отметить, что представители педагогической профессии, получившие классическое педагогическое образование, зачастую следуют тардиционным нормам предыдущего педагогического поколения. Это, как следствие, не дает возможности для перехода на новый этап образовательной деятельности в общеобразовательных учреждениях. Система дополнительного образования является более благоприятной площадкой для основы, апробации и выстраивания механизмов тьюторской деятельности, так как предполагает обучение детей на добровольной основе и по собственному выбору. А поскольку очень часто данный выбор обусловлен либо повышенным интересом к определенному роду деятельности, либо личностью педагога, сам процесс обучения становится основным мотивом для ребенка.

В данный момент педагогу дополнительного образования отводится важная роль, а именно «навигатора», «консультанта», «педагога-наставника». Но нужно сказать, что в связи с постоянными изменениями, которые претерпевает дополнительное образование, педагогические работники не всегда успевают в полной мере овладеть новыми методиками, технологиями и инструментами, не говоря уже об использовании их в своей деятельности. Еще одним плюсом для внедрения тьютора в систему дополнительного образования является моральная готовность и интерес педагогов, в отличии педагогов общеобразовательных школ, которые зачастую ограничены рамками подготовки в экзаменам и бальной системой.

Резюмируя вышесказанное, возникает острая необходимость в разработке и создании программы подготовки педагогического персонала к осуществлению тьюторских функций.

 **Цель программы:** подготовка педагогов отдела художественной направленности

к осуществлению тьюторских функций.

**Задачи:**

1. Познакомить педагогов с теоретическими основами тьюторских функций.
2. Раскрыть технологии, формы, методы и приемы тьюторского сопровождения.
3. Научить выявлять область образовательных интересов и затруднений обучающихся, осуществлять анализ образовательных ресурсов, проектировать индивидуальные учебные планы, индивидуальные образовательные маршруты.

**Принципы:**

1. Принцип научности - использование научно правильных понятий, определений, названий.

2. Принцип систематичности – непрерывность процесса формирования навыков.

3. Принцип дифференциации образования – ориентация на личностные интересы, потребности.

4. Принцип сотрудничества – признание ценности совместной.

5. Принцип креативности - создание условий для активизации творческой

 деятельности.

**Направления работы:**

**–** знакомство педагогов с профессиональны стандартом (специалист в области воспитания);

– знакомство педагогов с методическими приемами, технологиями, инструментами для осуществления работы с детьми.

– организация образовательного процесса обучающимися кружков, секций, творческих объединений на основе приобретенных знаний;

**Формы работы.**

Для достижения поставленных задач будут использованы пассивные, активные и индивидуальные формы работы с педагогами. Проанализировав источники с описанием форм работы с педагогами, за основу была взята классификации Сластенина [10], так как ценность, прочность и действенность знаний проверяется практикой, то в основе применения знаний лежит процесс обратного восхождения от абстрактного к конкретному, т.е. конкретизация, умение применить абстрактные знания к решению конкретных практических задач, к частным случаям учебно-познавательной деятельности. В учебной практике конкретизация начинается с умения привести свой пример.

**Методы:**

1. Метод развития профессионального самосознания (ситуационно-ролевые игры, взаимообучение, взаимонаблюдение, взаиморефлексия);

2. Метод развития научно-методических умений (игровое проектирование, групповое консультирование);

3. Метод стимулирования поведения и деятельности (обратная связь, обобщение опыта позитивных педагогических практик);

4. Метод развития творческого мышления (метод ситуативного анализа, мозговой штурм);

5. Методы контроля (иргы-тесты, взаимоконтроль, оценка)

Творческий потенциал личности педагога формируется на основе накопленного им социального опыта, психолого-педагогических и предметных знаний, новых идей, умений и навыков, позволяющих находить и применять оригинальные решения, новаторские формы и методы и тем самым совершенствовать исполнение своих профессиональных функций. Только эрудированный и имеющий специальную подготовку учитель на основе глубокого анализа возникающих ситуаций и осознания сущности проблемы путем творческого воображения и мысленного эксперимента способен найти новые, оригинальные пути и способы ее решения. Но опыт убеждает, что творчество приходит только тогда и только к тем, кто добросовестно относится к труду, постоянно стремится к повышению профессиональной квалификации, пополнению знаний и изучению опыта лучших школ и учителей. [2]

**Участники:**

1. директор МУДО «ЦДТОР»;
2. заместитель директора по научно-методической деятельности;
3. старший методист;
4. заведующий отделом художественной направленности;
5. педагог-психолог;
6. педагоги отдела художественной направленности.

Для решения задач определены **три этапа:** организационный, практический, итоговый (коррекционный).

 **Цель организационного этапа** (сентябрь­ – октябрь 2017 года) с помощью анкетирования и мониторинга провести констатирующий срез осведомлённости педагогов о понятиях «тьютор», «тьюторское функции».

Для достижения цели была составлена анкета, педагогами были заполнены листы самоанализа, также был осуществлен мониторинг, исследующий область затруднений в применении педагогами учреждения трудовых функций.

 **Цель практического этапа** (ноябрь 2017 – май 2018) освоение педагогами тьюторских технологий в рамках оперативных и педагогических совещаний, и дальнейшее применение их на практических занятиях с обучающимися. Так как циклограмма учреждения предполагает проведение оперативных совещаний внутри структурных подразделений один раз в два месяца, а педагогический совет три раза в течение учебного года, то в плане реализации программы зафиксировано восемь мероприятий.

 **Цель итогового этапа** (июнь 2018) закрепление приобретенных компетенций в рамках учебно-тренировочных сборов, а также предусматривает момент контрольного мониторинга с целью выявления эффективности и возможной коррекции программы.

**Ожидаемыми результатами** в ходе освоения программы является владение и использование методов, форм, технологий, характерных для осуществления тьюторской деятельности, умение выявлять область образовательных интересов и затруднений обучающихся, осуществлять анализ образовательных ресурсов, проектировать индивидуальные учебные планы, индивидуальные образовательные маршруты. Для отслеживания результата внедрения программы программа предусматривает матрицу индивидуального образовательного маршрута (приложение 3).

**2. Формы диагностики и контроля**

Формы контроля должны включать в себя не только механизмы отслеживания, но и самоконтроль обучающегося педагога. Только таким образом можно получит адекватные представления о качестве результатов, полученных при реализации программы.

В то же время, необходим механизм отслеживания педагога на различных уровнях: институциональном, муниципальном, областном и выше.

Программа подготовки персонала к осуществлению тьюторских функции будет успешно реализована, если педагог будет владеть компетенциями навигации, организации, осуществлять коммуникативную, аналитическую, методическую, рефлексивную деятельность в отношении обучающихся.

**Методы исследования**: наблюдение, интервьюирование, анкетирование, опрос, беседа, сбор и обработка статистической информации, анализ информации, полученной различными методами, экспертная оценка.

 **Критерии эффективности системы контроля качества на уровне руководства учреждения**:

- наличие системы контроля качества реализации образовательной программы (наличие порфолио педагога, его обучающихся);

- анкетирование обучающихся в объединении с использованием методики изучения ценностных ориентаций М. Рокича и Л.А. Ясюковой (приложение 5).

**3. Содержание программы**

Структура программы представляет собой модульную систему. В качестве основного метода используется метод активного обучения (по В.А. Сластенину, Е.П. Белозерцеву) [10] (см. Таблица 1.1.).

Таблица 1.1. - Методы активного обучения (по В.А. Сластенину, Е.П. Белозерцеву)

|  |  |
| --- | --- |
| Неимитационный метод | Имитационный метод |
| Проблемная лекция«Круглый стол»Лекция-конференцияЛекция по заранее составленному конспектуЛекция обзорнаяКоллоквиумПрограммированныезанятияСеминарВыездные занятия с тематической дискуссиейГрупповая консультацияОлимпиада | Неигровой | Игровый |
| Ситуационные решенияРешение задачПодведение итогов иоценка преподавателем занятийОбсуждение разработанных вариантовПроведение семинараИндивидуальныйТренажер | Многовариантный выбор оптимального решения«Мозговой штурм»Деловые игрыРазыгрывание ролейИгровое проектированиеиндивидуального технологического процесса |

Активные методы обучения — это методы, которые побуждают учащихся, в нашем случае педагогов, к активной мыслительной и практической деятельности в процессе овладения учебным материалом. Для решения поставленных перед нами задач мы будем использовать некоторые из них.

 Таким образом, первый модуль программы представлен блоком имитационных методов, второй модуль содержит неимитационные методы [10]. Не смотря на то, что каждый из модулей может быть изучен отдельно от другого, для максимально положительного достижения цели программы, необходима проработка материала каждого из них.

 **Модуль имитационных методов.**

В этом разделе педагоги отдела знакомятся с возможностями использования компетенций тьютора посредством проигрывания ситуационных решений, подведения итогов и оценки преподавателем занятий, обсуждения разработанных вариантов, проведения семинаров. Особое внимание уделяется практической деятельности. Имитационные методы обучения, предполагают высокую эффективность освоения предлагаемого материала, за счет создания имитации профессиональной деятельности при разборе ситуации и существенного приближения учебного материала к практической деятельности педагога, что позволяет облегчить процесс освоения новых компетенций. А также изучат методы:

1. «мозговой штурм» – специализированный метод групповой работы, направленный на генерацию новых идей, стимулирующий творческое мышление каждого участника. Его цель — организация коллективной мыслительной деятельности по поиску нетрадиционных путей решения проблем.
2. «Деловой игра» – воспроизведение деятельности руководителей и кадров управления, игровое моделирование систем управления. Суть деловой игры заключается в творческой деятельности участников, которым нужно отыскать проблему и способы ее решения.
3. «Разыгрывание ролей» (ролевые игры) – метод, используемый для усвоения новых знаний и отработки определенных навыков в сфере коммуникации. Ролевая игра предполагает участие не менее двух “игроков”, каждому из которых предлагается провести целевое общение друг с другом в соответствии с заданной ролью.
4. Анализ конкретных ситуаций (case-study) — один из наиболее эффективных и распространенных методов организации активной познавательной деятельности обучающихся. Метод обучения, использующий описание реальных экономических, социальных и бизнес-ситуаций. Сталкиваясь с конкретной ситуацией, обучаемый должен определить: есть ли в ней проблема, в чем она состоит, определить свое отношение к ситуации.

**Модуль неимитационных методов.**

1. «Круглый стол» – сочетание тематической дискуссии с групповой консультацией, позволяющее закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, укрепить позиции, научить культуре ведения дискуссии.
2. Групповая консультация – групповые дискуссии по конкретному вопросу в относительно небольших группах учащихся.

**План реализации программы** (см. Таблица 1.2.)

Таблица 1.2. -План реализации программы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Формы работы | Сроки реализации и место реализации | Ответственные |
| **Организационный этап** |
|  | Анкетирование педагогов на выявление осведомленности педагогов с понятием «тьютор», мониторинг эффективности трудовых действий тьютора. (Приложение 1) | Оперативное совещание структурного подразделения 7 сентября 2017 г. | Заведующий структурным подразделением |
|  | Проведение самоанализа педагогов отдела на предмет владения компетенциями тьютора. (Приложение 3) | Оперативное совещание структурного подразделения12 октября 2017г. | Заведующий структурным подразделением |
| **Практический этап** |
|  | Знакомство педагогов отдела с возможностью использования имитационных и неимитационных методов как способ овладения новыми компетенциями (приложение 4)(приложение 4). | Оперативное совещание структурного подразделения 14 декабря 2017 г. | Заведующий структурным подразделением |
|  | Знакомство с методом «case-study», разработка и использование в образовательном процессе. | Оперативное совещание структурного подразделения01 февраля 2018г. | Заведующий структурным подразделением, педагог-психолог |
|  | Проигрывания ситуационных решений при подведения итогов и оценки преподавателем занятий, обсуждения и анализ разработанных вариантов. | Совещание при директоре8 февраля 2018 г. | Директор, заместитель директора по научно-методической деятельности, заведующий структурным подразделением, педагоги |
|  | Знакомство и практико-деятельностная проработка методов «мозговой штурм», «деловая игра». | Оперативное совещание структурного подразделения01 марта 2018 года | Заместитель директора по научно-методической деятельности, заведующий структурным подразделением |
|  | Групповая консультация «Возможность использования индивидуальных образовательных программ в процессе самообучения и самообразования» | Оперативное совещание структурного подразделения 12 апреля 2018 г. | Заместитель директора по научно-методической деятельности, заведующий структурным подразделением |
|  | «Круглый стол» как метод позволяющий закрепить полученные ранее знания и восполнить недостающую информацию. | Совещание при директоре31 мая 2018 г. | Директор, заместитель директора по научно-методической деятельности, заведующий структурным подразделением, педагоги  |
| **Итоговый этап** |
|  | Закрепление полученных компетенций в рамках учебно-тренировочных сборов | Июнь 2018 г.В течение месяца | Педагоги учреждения |
|  | Итоговый мониторинг использования трудовых функций тьютора. | Июнь 2018 г.В течение месяца | Заведующий структурный подразделением |

Все запланированные мероприятия предполагают проведение их в деятельностно-практическом режиме при наличии обязательной рефлексии. В ходе подведения итогов 3 этапа планируется заполнение педагогами матрицы индивидуально-образовательного маршрута (приложение 3 ) на 2018-2019 учебный год, также проводится контрольный мониторинг. На основе которых будет произведена коррекция программы подготовки персонала к осуществлению тьюторский функций.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**

**Анкета «Выявление осведомленности педагогов с понятием «тьютор»**

1. Знакомо ли Вам понятие «тьютор»?

2. Считаете ли Вы введение должности «тьютора» необходимой для улучшения качества образовательного процесса?

3. Знакомы ли Вы с проектными технологиями?

4. Знакомы ли Вам педагогические технологии, применяемые для обу-чающихся с ОВЗ?

5. По Вашему мнению, является ли принцип индивидуализации основ-ным при проектировании педагогической деятельности?

Комментарий:

Анкетирование направлено на выявление осведомленности педагогического коллектива отдела художественной направленности о понятии «тьютор», о необходимости введения данной должности. Анкета закрытой формы прямого способа заполнения, предполагает три варианта ответа: «да», «нет», «затрудняюсь ответить», содержит 5 вопросов, выявляет уровень осведомленности персонала в предложенной области.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 3**

«Мониторинг эффективности трудовых действий» (см. Таблица 3.1.).

Таблица 3.1. - Мониторинг эффективности трудовых действий»

|  |
| --- |
| Наименование трудового действия |
|  |  |  |  |  |  |  |
| № ПДО | Педагогическое сопровождение проявления и оформления обучающимисяобразовательных интересов и затруднений, индивидуального образователь-ного запроса | Педагогическое сопровождение планирования и реализации обучающимисяэлементов индивидуальной образовательной программы | Педагогическое сопровождение анализа и рефлексии обучающимися ре-зультатов реализации индивидуальной образовательной программы | Подбор и адаптация педагогических средств в соответствии с ценностно-целевыми ориентирами, возрастными и индивидуальными особенностямиобучающихся, содержанием и ситуационными условиями реализации инди-видуальной образовательной программы | Координация взаимодействия субъектов образовательной среды  | Мониторинг и проектирование образовательной среды внутри и вне образовательной организации |

**ПРИЛОЖЕНИЕ 4**

**Матрица индивидуального образовательного маршрута педагога**

(см. Таблица 4.1.).

Таблица 4.1. - Матрица индивидуального образовательного маршрута педагога

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Направления работы  | Действия и мероприятия, проведенные в процессе работы над темой | Форма представ ления результат а своей работы | Место проведения | Отметка о выполнении | Результаты проделанной работы |

**ПРИЛОЖЕНИЕ 5**

Методический материал к оперативному совещанию

«Знакомство педагогов отдела с возможностью использования имитационных и неимитационных методов как способ овладения новвыми компетенциями»

(на основе педагогических технологий Кукушин В.С.)

**Первый этап.** Педагогам отдела предлагается познакомиться с основными характеристиками и возможностью использования методов, выбрать наиболее удобный для своего вида деятельности, прочитать условия, с помощью коллег проиграть ситуацию.

Сase‐study – разбор практических ситуаций — метод изучения ситуаций из опыта практической деятельности. Рассмотрение практических ситуаций предполагает анализ и групповое обсуждение гипотетических или реальных ситуаций.

Цель этого метода – научить анализировать информацию, структурировать ее, выявлять ключевые проблемы, генерировать альтернативные пути решения, оценивать их, выбирать оптимальные и вырабатывать программы действий. Метод позволяет развивать навыки анализа, диагностики и принятия решений, которые позволят им быть более успешными при решении похожих проблем в своей профессиональной деятельности.

Сущность метода, что слушатели знакомятся с описанием ситуации. Чаще всего дается достаточно подробное описание или событий, реально имевших место (с указанием точной хронологии, действующих лиц и другой значимой для дальнейшего анализа информации), или событий вымышленных, но достаточно правдоподобных и реально отражающих существующие проблемы. Необходимо определить проблему, проанализировать ее в контексте описанной ситуации и предложить возможные пути ее решения.

Основное назначение метода ‐ закрепление и углубление знаний, выработка алгоритмов анализа типичных ситуаций, позволяющих быстро узнавать аналогичные ситуации в практике своей работы и принимать по ним наиболее действенные решения, а также активизация обмена опытом между слушателями.

Метод можно использовать для проверки понимания слушателями уже пройденого материала, оценки его усвоения и умения применять полученные знания на практике. Методику работы можно выстраивать по двум направлениям. Ролевое разыгрывание конкретной ситуации. В таком случае изучение ситуации участниками происходит заранее и занятие по ее анализу переходит в ролевую игру. И коллективное обсуждение вариантов решения одной и той же ситуации существенно углубляет опыт обучаемых: каждый из них имеет возможность ознакомиться с вариантами решения, послушать и взвесить множество их оценок, дополнений, изменений.

Ролевая игра – игровой метод активного обучения, характеризующийся следующими основными признаками: наличие задачи и проблемы, распределение ролей между участниками их решения. Например, с помощью метода разыгрывания ролей может быть имитировано совещание; взаимодействие участников игрового занятия, обычно посредством проведения дискуссии. Каждый из участников может в процессе обсуждения соглашаться или не соглашаться с мнением других участников; предполагается ввод преподавателем в процессе занятия корректирующих условий. Так, преподаватель может прервать обсуждение и сообщить некоторые новые сведения, которые нужно учесть при решении поставленной задачи, направить обсуждение в другое русло и т.д. Оценка результатов обсуждения и подведение итогов преподавателем. Разыгрывание ролей требует для разработки и внедрения значительно меньших затрат времени и средств, чем деловые игры. При этом оно является весьма эффективным методом решения определенных организационных, плановых и других задач.

«Мозговой штурм» – широко применяемый способ продуцирования новых идей для решения научных и практических проблем.

 Цель — организация коллективной мыслительной деятельности по поиску нетрадиционных путей решения проблем.

Использование метода мозгового штурма в учебном процессе позволяет решить следующие задачи: творческое усвоение студентами учебного материала; связь теоретических знаний с практикой; активизация учебно-познавательной деятельности обучаемых; формирование способности концентрировать внимание и мыслительные усилия на решетит актуальной задачи; формирование опыта коллективной мыслительной деятельности.. Проблема, формулируемая на занятии по методике мозгового штурма, должна иметь теоретическую или практическую актуальность и вызывать активный интерес студентов. Общим требованием, которое необходимо учитывать при выборе проблемы для мозгового штурма — возможность многих неоднозначных вариантов решения проблемы, которая выдвигается перед студентами как учебная задача.

Подготовка к мозговому штурму включает следующие шаги:

• определение цели занятия, конкретизация учебной задачи;

• шинирование общего хода занятия, определение времени каждого этана занятия;

• подбор вопросов для разминки;

• разработка критериев для оценки поступивших предложений и идей, что позволит целенаправленно и содержательно провести анализ и обобщение того в занятия.

Существуют определенные правила, соблюдение которых позволит более продуктивно провести мозговой штурм: во время сессии нет ни начальников, ни подчиненных, ни новичков, ни ветеранов — есть ведущий и участники; никто не может претендовать на особую роль. Категорически запрещаются взаимные критические замечания и оценки, они мешают возникновению новых идей. Следует воздерживаться от действий, жестов, которые могут быть неверно истолкованы другими участниками сессии. Как бы ни была фантастична или невероятна идея, выдвинутая кем-либо из участников сессии, она должна быть встречена с одобрением. Попытайтесь с самого тачала убедить себя, что положительное разрешение данной проблемы имеет для вас чрезвычайно важное значение. Не думайте, что эта проблема может быть решена только известными способами. Чем больше выдвинуто предложений, тем больше вероятность появления новой и ценной идеи.

Перед началом сессии попытайтесь ответить для себя на следующие вопросы: заслуживает ли проблема моего внимания? Что дает ее решение? Кому и для чего это нужно? Что произойдет, если ничего не менять? Что случится, если я не выдвину ни одной идеи?

 «Круглый стол» – это метод активного обучения, одна из организационных форм познавательной деятельности, позволяющая закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, укрепить позиции, научить культуре ведения дискуссии. Характерной чертой «круглого стола» является сочетание тематической дискуссии с групповой консультацией. Наряду с активным обменом знаниями, также вырабатываются профессиональные умения излагать мысли, аргументировать свои соображения, обосновывать предлагаемые решения и отстаивать свои убеждения. При этом происходит анализ полученной информации.

Важное условие при организации «круглого стола»: нужно, чтобы он был действительно круглым, т.е. процесс коммуникации, общения, происходил «глаза в глаза». Принцип «круглого стола» (не случайно он принят на переговорах), т.е. расположение участников лицом друг к другу, а не в затылок, как на обычном занятии, в целом приводит к возрастанию активности, увеличению числа высказываний, возможности личного включения каждого в обсуждение, включает невербальные средства общения, такие как мимика, жесты, эмоциональные проявления.

Руководитель круглого стола также располагается в общем кругу, как равноправный член группы, что создает менее формальную обстановку по сравнению с общепринятой.

«Деловая игра» – один из ведущих методов активного обучения. Как метод обучения деловая игра должна отвечать следующим требованиям: распределение ролей между участниками игры; совместная деятельность участников игры в условиях дифференциации и интеграции имитируемых функций; диалоговое общение партнеров по игре как необходимое условие принятия согласованных решений; различие интересов у участников игры и появление конфликтных ситуаций; наличие общей игровой цели у всего коллектива (игровая система), которая является ведущим стержнем игры, фоном, на котором развиваются частные конфликты и противоречия; введение в игру импровизации (непредвиденных обстоятельств, моделирующих возможные непредвиденные обстоятельства); использование гибкого масштаба времени;

применение системы оценки результатов игровой деятельности и профессиональных знаний, способствующих созданию климата состязательности; наличие в игре системы стимулирования, создающей интеллектуальную и эмоциональную обстановку, т. е. побуждающей в ходе игры действовать так, как бы действовал в реальной жизни; динамичность, непрерывность и занимательность деловой игры; достижение единого — обучающего, развивающего и воспитывающего — эффекта деловой игры.

Процесс конструирования деловой игры включает 4 этапа:

I этап: определение цели игры. Она формируется исходя из задач обучения, содержания изучаемых теоретических проблем тех умений, которые должны быть обретены участниками в процессе занятия.

II этап: определение содержания. В процессе конструирования деловой игры подбирают ситуации, наиболее типичные по структуре деятельности для учителя, классного руководителя, что и обеспечивает профессиональный контекст игры.

III этап: разработка игрового контекста. Игровой контекст, являющийся специфическим и обязательным компонентом в конструкции деловой игры, обеспечивается: введением новых правил; игровых прав и обязанностей игроков и арбитров; введением персонажей; исполнением двойных ролей; введением противоположных по интересам ролей; конструированием поведенческих противоречий; разработкой системы штрафов, поощрений, премий; визуальным представлением результатов, что излагается в игровой упаковке документации.

IV этап: составление структурно-функциональной программы деловой игры, содержащей цели и задачи, описание игровой обстановки, ее организационную структуру и последовательность, перечень участников игры, их функции, вопросы и задания, систему стимулирования.

Методика проведения деловой игры включает 4 последовательных этана, которым предшествуй предварительная подготовка к игре.

Предварительная подготовка участников игры но данной теме включает в себя лекционное изложение материала, самостоятельную работу над рекомендованной .литературой с последующим самоконтролем и самооценкой но разработанному преподавателем перечню вопросов и ответов. Процедура занятий в форме деловой игры состоит из нескольких этапов.

На I этапе (организационный) проводится обоснование темы и цели игры, формирование мини-групп (по 4—5 чел.), создание арбитража (4—5 чел.), информирование участников об условиях игры, вручение игровых документов.

I этап занятия завершается актуализацией знаний играющих: каждая мини-группа отвечает на заданные ей два вопроса: представители других мини-групп дополняют. Ответы и дополнения оцениваются арбитрами по трем уровням: деловому, риторическому, этическому, что создает климат соревновательности, активности, вводит игроков в роль. Таким образом, уже на первом этане игры стоит вопрос «да» или «нет», «выигрыш» или «проигрыш», что делает ее увлекательной, а существующая система стимулирования (в том числе и объективность подведения итогов игровой деятельности) побуждает каждого действовать так, как если бы он действовал в реальной жизни, максимально использовать теоретические знания и практический опыт.

II этап (подготовительный) включает в себя самостоятельную работу мини-групп, изучение ситуаций, инструкций, распределение ролей, сбор дополнительной информации, заполнение сводных таблиц, оценку письменных ответов арбитражем.

В ходе III этапа (игрового) мини-группы имитируют подготовленные задания. После ответа другие мини-группы дополняют, уточняют или опровергают их действия; арбитры вводят импровизации, которые должны быть решены в режиме сжатого времени. Арбитраж фиксирует все выступления, дополнения, оценивает их, как и ранее, по трем уровням.

IV этап. Анализ решений. Подведение итогов. Арбитрами анализируется процесс игры, поведение и активность слушателей, обращается внимание на ошибки и правильные решения, подводятся итоги соревнования.

**Второй этап.** Педагогам предлагается взять совершенно не характерный для их рода деятельности метод и постараться вместе с коллегами или самостоятельно проработать ситуацию с помощью данного метода.

В заключении тренинга персоналу предлагается проанализировать, что произошло на первом этапе и во время второго этапа? Какой из методов они могут применить на своих занятиях?

**ПРИЛОЖЕНИЕ 5**

**Методика «Ценностные ориентации»**

Данная методика, разработанная на основе методик изучения ценностных ориентаций М. Рокича и Л.А. Ясюковой, предусматривает изучение направленности личности ребенка, занимающегося в учреждении или отделении дополнительного образования детей. Методика позволяет выявить систему значимых ценностей, определяющих наиболее общие ориентиры жизнедеятельности учащихся: отношение ребенка к окружающему миру, к самому себе, которые рассматриваются как ценности-цели.

Как показывает практика, жизненные ценности определяются человеком осознанно только в подростковом возрасте. Поэтому данную методику целесообразно проводить для учащихся 12-16 лет.

Методика основана на приеме прямого ранжирования списка ценностей (перечень из 15 ценностей), когда на первое место ребенку предлагается поставить наиболее значимые для него жизненные ценности, а на последнее место - наименее значимые.

Анкетирование проводится анонимно. Однако, для возможности сопоставления итогов нескольких срезов, целесообразно авторизировать анкету (например, предложить учащемуся указать последние 4 цифры своего телефона).

Обработка и интерпретация данных.

При обработке анкет ответы учащихся группируются по категориям жизненных ценностей, и вычисляется их среднеарифметическое значение:

Материальные ценности – варианты ответов (1+8)/2;

Личностные морально-волевые ценности – (2+11+12)/3;

Личные семейно-бытовые ценности – (3+5+6)/3;

Ценности познания и творчества – (7+9)/2;

Духовно-культурные ценности – (4+10+14)/3;

Коммуникативные ценности – (13+15)/2.

Полученные значения дают возможность выстроить иерархию (рейтинг) ценностных ориентаций воспитанника. Это может стать для педагога основой разработки индивидуального образовательного маршрута учащегося с учетом наиболее значимых для него целей. При этом следует учитывать, что важнейшей педагогической задачей является не только учет ценностных ориентаций ребенка, но и при необходимости их развитие.

Кроме того, проведение методики «Ценностные ориентации» в детском коллективе позволяют определить общие тенденции и специфику ценностей-целей группы учащихся, что позволит педагогу корректировать содержание, формы и технологии учебно-воспитательной работы.

Анкетирование учащихся с целью выявления рейтинга их ценностных ориентаций рекомендуется проводить 1 раз в начале учебного года, либо 2 раза – в начале и, как контрольный срез, в конце учебного года.