

Тьюторские компетенции педагога наставника

Аннотация: Данная статья посвящена вопросам обучения педагогов-наставников тьюторским компетенциям для успешной реализации себя в роли наставника и выстраивании эффективной коммуникации с наставляемыми. Статья может быть полезной для педагогов-наставников, тьюторов, методистов и всем заинтересованным лицам в вопросах подготовки наставнических кадров.

Ключевые слова: педагог-наставник, тьюторские компетенции, техники интерактивного вопрошания, курсы повышения квалификации, кейс-метод, self-skills, рефлексия.

Достижение высокого уровня профессионализма педагогов становится ведущим принципом национальной системы профессионального роста педагогических работников и находит отражение в национальном проекте «Образование» [6]. Поэтому, использование технологий сопровождения деятельности педагогов, направленных на повышение уровня адаптации к условиям профессии, приобретает в настоящее время особое значение. Определенные возможности для развития этих процессов создает наставничество педагогических работников в образовательных организациях, которое трактуем, как форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество [9].

Однако, в условиях нарастания ситуации неопределенности, нестабильности, высокого темпа жизни, скорости происходящих в мире изменений наращивание компетенций самих наставников является основополагающим вопросом. Кроме того, от всех участников этого процесса требуется гораздо большая осознанность и активность. Особенностью современного наставничества должно стать понимание, что опыт наставника не может быть перенесен без изменений, так как наставник приобретал его в иной ситуации, нежели наставляемый, но все-таки он может быть полезен, если выделить в нем различные аспекты. Сегодня их принято называть «скилами» - умение формулировать и решать профессиональные задачи (hard-skills), умение сотрудничать, устанавливать и поддерживать здоровые рабочие отношения (soft-skills), умение самоопределяться относительно профессиональной культуры и рабочих ситуаций, планировать свои профессиональные и карьерные перспективы, заниматься самообразованием и саморазвитием (self-skills). При этом, не менее важно, а вероятно, и более, чтобы наставник

помогал наставляемому в планировании карьеры и установлению хороших отношений с другими сотрудниками. Не случайно в последнее время распространена поговорка: «Принимают на работу за харды, а увольняют за софты». Особый интерес представляют те умения наставника, которые дают возможность самоопределиться в рабочей ситуации: разделить известное и неизвестное, существенное и несущественное, иметь возможность посмотреть на ситуацию с разных точек зрения, занять в ней ответственную позицию, перевести затруднение в ряд задач и спланировать целенаправленную деятельность, направленную на их решение. Хотя по своему типу эти умения принадлежат к self-skills (самоопределение и самоорганизация), они опираются в то же время на опыт профессиональной деятельности и определенным образом организованное мышление. Мы предполагаем, что именно они окажутся наиболее ценным достоянием опытного человека при быстрой смене производственных технологий. И именно осознание и развитие этих умений должно составить ядро подготовки современных наставников. (7). Отсюда вытекает ряд требований к современному наставнику:

- он должен дифференцированно относиться к своему опыту, выделяя в нем различные аспекты;
- он должен быть внимателен к своеобразию ситуаций наставляемого и его запросам;
- он должен понимать, в чем именно он может помочь наставляемому и быть готовым обсуждать с ним свои цели и возможности.

Исходя из того, что наставники зачастую испытывают трудности в понимании того, с чего начинать программу наставничества, что в нее закладывать и как реализовывать, именно здесь мы видим почву для развития и наращивания тьюторских компетенций самих наставников для более эффективного взаимодействия с наставляемым. Реализацию технологической подготовки наставников возможно сделать на основании их знакомства с разнообразными технологиями открытого образования и тьюторского сопровождения и последующего их постепенного включения в процесс реализации программ наставничества.

Автор статьи реализовал курсы повышения квалификации педагогических работников Пермского края в марте 2023 года по теме «Тьюторские компетенции педагога-наставника». Из блока «Технологии и методики тьюторского сопровождения» в программе курсов реализуются групповые тьюторалы и личностно-ресурсное картирование. Считаю важным готовить наставников к работе на основании субъект-субъектных отношений. Выбранная нами форма занятий групповой тьюториал должна позволить каждому наставнику проявить себя в качестве «автора» своего образования и субъекта образовательного процесса. Под групповым тьюториалом нами понимается занятие, на котором каждый из участников сам определяет своё индивидуальное содержание работы, а взаимодействие участников строится через

деятельность. При этом преподаватель занимает позицию модератора или фасилитатора образовательного процесса. Групповой тьюториал — это открытое учебное занятие с применением методов интерактивного и интенсивного обучения, направленное на приобретение и обмен опытом использования модельных, стандартных и нестандартных ситуаций в построении индивидуальных образовательных программ; развитие мыслительных, коммуникативных и рефлексивных способностей наставников, коррекцию их мотивации. Результатом тьюториалов может являться осознанное построение индивидуальной образовательной программы. Отличительной особенностью тьюториала в отличие от тренинга является конкретный смысловой контекст, который отвечает критериям, предъявляемым к форме занятия: целеполагание, ресурсное расширение и построение плана достижения. Как отмечено рабочей группой по разработке профессионального стандарта тьюторской деятельности, групповой тьюториал принципиально отличается от индивидуального тем, что «выход на индивидуальную позицию происходит за счет группового ресурса», то есть при наличии групповой работы индивидуальное образовательное продвижение более масштабно. (Ковалева Т.М., д-р пед. наук, эксперт кафедры педагогических технологий непрерывного образования ИНО Московского городского педагогического университета, г. Москва).

Из блока «Психолого-педагогические технологии» в программе реализуются интерактивное вопрошание и рефлексивные техники. Основными особенностями вопрошания являются дифференцированное отношение наставника к собственному опыту, способность выделить в нем актуальные и устаревшие компоненты, внимание к своеобразию ситуаций наставляемого и его запросам, умение помочь протеже проанализировать свои затруднения и сформулировать запрос на наставничество. Выделены умения, относящиеся к общей грамотности наставника: умение задавать содержательные и фокусосмысленные вопросы как относительно своего опыта, так и относительно ситуации протеже, умение помочь протеже поставить свои собственные вопросы о своей ситуации и сформулировать запрос на помощь наставника. В связи с этим сформулирована гипотеза о месте, которое в подготовке наставников должно занимать обучение их интерактивному вопрошанию, и описан эксперимент, подтверждающий эффективность этих техник. Интерактивное вопрошание — область разработок, которая ведется в Лаборатории интерактивного вопрошания и в сообществе Questioning с 2014 года. Ядро разработчиков было образовано в рамках цикла стратегических игр по разработке технологий мышления под руководством П.Г. Щедровицкого. Специфика этого направления состоит в том, чтобы за счет методологических средств объединить различные дисциплинарные подходы к вопрошанию, разрабатывая систему приемов, которые создают условия для коллективного мышления и действия в ситуациях неопределенности.

(Карастелев В.Е., кандидат политических наук, руководитель лаборатории интерактивного вопрошания при МГПУ)

Из блока «Технологии открытого образования» в программе реализуется кейс-метод. Кейс-метод в обучении наставников позволяет поработать над всеми тремя типами умений, а также выделить и обобщить те тьюторские компетенции наставников, которые необходимы для грамотного сопровождения наставляемых:

- умение выделить проблему и видеть многопозиционность решения проблемы;
- оценить образовательную задачу и умение преобразовать среду по запрос наставляемого;
- поиск нестандартных решений проблемных ситуаций;
- организация рефлексии.

С другой стороны, современные ситуации наставничества предъявляют определенные требования к наставляемому. Так же, как и наставник, он должен хорошо понимать, с чем он входит в эти отношения, в чем его запрос, каковы его цели. Двумя базовыми методами в реализации программы и выхода наставника в субъектную позицию посредством групповых тьюториалов является работа с вопросом и кейс-метод, при этом каждое занятие заканчивается групповой рефлексией. Таким образом Программа КПК позволяет: - определить собственные точки роста наставника, собственный ИОП или ИОМ; - смоделировать программу сопровождения наставляемого в ракурсе его зоны ближайшего развития; - нарастить тьюторские компетенции наставников для эффективного сопровождения ИОМ наставляемого. Целью реализации программы КПК является развитие и совершенствование тьюторских компетенций педагогических работников, реализующих персонифицированные программы наставничества педагогических пар и/или групп в образовательных организациях. Планируемые результаты обучения:

Тьюторские компетенции наставника			
Умение работать с техниками интерактивного вопрошания	Умение работать с самоопределением наставляемого и/или наставника	Умение выстроить и сопроводить ИОП (ИОМ) наставляемого и/или наставника	Умение работать с рефлексивной позицией наставляемого и наставника
Дескрипторы			
<p><i>Начальный уровень:</i> умение наставника задать содержательные и осмысленные вопросы как относительно своего опыта, так и относительно ситуации наставляемого.</p> <p><i>Средний уровень:</i> умение поддерживать вопросы наставляемого - помочь протее</p>	<p><i>Начальный уровень:</i> умение определить ЗБР (зона ближайшего развития) наставляемого</p> <p><i>Средний уровень:</i> умение оценить образовательную задачу и умение преобразовать среду по запрос наставляемого</p> <p><i>Высокий уровень:</i></p>	<p><i>Начальный уровень:</i> умение выделить проблему или интерес наставляемого</p> <p><i>Средний уровень:</i> умение выделить проблему или интерес наставляемого и поддержка поиска путей решения проблемы со стороны наставляемого</p>	<p><i>Начальный уровень:</i> Умение рефлексировать из первой позиции – от лица участника</p> <p><i>Средний уровень:</i> Умение рефлексировать из второй позиций – слушать и вырабатывать свое понимание и из третьей – того, кто слушает, как понимают деятельность первый и</p>

<p>поставить свои собственные вопросы о своей ситуации и сформулировать запрос на помощь наставника</p> <p><i>Высокий уровень:</i> Умение создать сценарий практики наставничества с техниками интерактивного вопрошания</p>	<p>умение организовать деятельностьную пробу по запросу наставляемого</p>	<p>(несколько возможных путей)</p> <p><i>Высокий уровень:</i> умение подобрать подходящие техники и инструменты тьютора для построения и сопровождения ИОП</p>	<p>второй, сравнивает их между собой и со своим пониманием деятельности, и в результате этого сравнения видит принципиальную разницу между позициями.</p> <p><i>Высокий уровень:</i> Умение выйти в три позиции и масштабировать рефлексю – перенести в реальную деятельность</p>
--	---	--	---

Программа КПК рассчитана на 40 часов (7 лекционных, 18 практических в форме групповых тьюториалов, 15 самостоятельных отработок техник с наставляемыми) и предполагает отработку и внедрение тьюторских инструментов в практику наставничества, использования личного опыта по данному направлению, публичную презентацию наработок в форме питч-марафона, рефлексю и саморефлексю. Формы работы с педагогами носят интерактивный характер, обладают высокой практической значимостью, изменяя мышление и поведение, преобразуя педагогическую действительность. Формируемые тьюторские компетенции позволят выйти на новые смыслы собственной деятельности и сотрудничества с наставляемыми, что важно для профессионального роста. Конкурентным преимуществом программы является наличие инновационных материалов, связанных с использованием тьюторских инструментов и методов работы лаборатории индивидуализации непрерывного образования и тьюторства ГАОУ ВО «Московский государственный педагогический университет». Они направлены на развитие ресурсов человека в эффективном достижении цели в получении планируемого результата (как коллективного, так и индивидуального).

Программа обучения наставников через реализацию курсов повышения квалификации оказалась эффективной с точки зрения участников, удалось апробировать несколько техник интерактивного вопрошания, в том числе помогающие найти интересы и болевые точки наставляемых. Наставники отмечают новый подход к обучению наставников, с программой такой направленности они никогда не встречались и были поражены практикоориентированностью программы и насыщенностью смыслами и содержанием. Подход к обучению через решение кейсов позволил нарастить компетенции в игровой ситуации, не выходя за пределы онлайн пространства, при этом расширив границы применимости знаний и умений наставников в специфических профессиональных ситуациях.

Литература

1. Инновационные практики наставничества педагогических работников Пермского края: эл. сб. ст. по материалам очного этапа чемпионата муниципальных команд наставничества (16-17 декабря 2022 г., Пермь, Россия) / под ред. И.А. Дреминой, Г. С. Винокуровой – Пермь: ГАУ ДПО ИРО ПК – 2022. – 46 с
2. Ковалева Т. М. Взгляд на дидактику в контексте современного научного знания // Методология педагогики в контексте современного научного знания. – М.: ФГБНУ «Институт стратегии развития образования РАО», 2016. – С. 139–145.
3. Ковалева Т. М. Забота как концепт тьюторской деятельности // Тьюторство в открытом образовательном пространстве: «забота о себе» и построение индивидуальной образовательной программы. Материалы 10 Международной научно-практической конференции 31 октября – 1 ноября 2017 г. – Магнитогорск: КТ «Буки-Веди», 2017. – С. 7–11.
4. Ковалева Т. М. Индивидуализация как принцип непрерывности образования // Сборник научных статей по материалам II Международной научно-практической конференции (г. Москва, Россия, 18–19 апреля 2019 года). – М.: МГПУ, ООО «А-Приор», 2019. – С. 31–35.
5. Ковалева Т. М. Создание образовательных ситуаций в работе тьютора и формирование self skills // Тьюторство в открытом образовательном пространстве: образовательная ситуация и тьюторская деятельность, материалы XII Международной научно-практической тьюторской конференции (XXIV всероссийской конференции). – 2019. – С. 11–17.
6. Данилова В. Л., Карастелев В. Е. Почему и как культура вопрошания создает основание для непрерывного образования? // Сборник научных статей по материалам II Международной научно-практической конференции (г. Москва, Россия, 18–19 апреля 2019 года). – М.: МГПУ, ООО «А-Приор», 2019. – С.4
7. Карастелев В. Е. Вопрошание – путь демократизации // Общая тетрадь. – 2020. – № 1. – С. 91–105.
8. Концептуальные полагания и техники интерактивного вопрошания см. Данилова В.Л., Карастелев В.Е. Искусство работы с вопросами – грамотность XXI века // Идеи и идеалы. – 2018. – № 2, т. 2. – С. 113–127.