

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ / THEORETICAL STUDIES

Научная статья / Research Article
<https://doi.org/10.11621/KPJ-23-104>
УДК/UDC 377.8

Подготовка педагога среднего профессионального образования к осуществлению тьюторской деятельности

С.И. Поздеева¹, И.А. Дмитриева² ✉

¹Томский государственный педагогический университет, Томск, Российская Федерация

²Кузбасский техникум архитектуры, геодезии и строительства, Кемерово, Российская Федерация

✉ dia.zima@list.ru

Резюме

Актуальность. Актуальность статьи обусловлена необходимостью поиска форм профессионального развития педагогов, приступающих к педагогической деятельности в образовательных организациях среднего профессионального образования (далее — СПО), и неоднородностью данных педагогических работников. Как правило, это не только молодые специалисты с базовым педагогическим образованием и впервые трудоустроенные в профессиональную образовательную организацию, но и специалисты, пришедшие с производства или других сфер деятельности, связанных с профилем образовательного учреждения, без педагогического образования и опыта педагогической деятельности. Кроме того, в образовательные организации СПО приходят работать его выпускники, а также выпускники непедагогических вузов, приступившие впервые к преподаванию.

Цель. Обосновать взаимосвязь содержания и форм организации деятельности тьюторов в зависимости от особенностей разных групп молодых и начинающих педагогов в образовательной организации СПО.

Методы. Анализ российских и зарубежных теоретических источников по проблеме реализации тьюторской технологии, анализ профессиональных затруднений молодых и начинающих педагогов, сравнительный анализ деятельности тьюторов, сопровождающих разные группы педагогов, с учетом индивидуального и дифференцированного подходов.

Результаты. Описано содержание тьюторского сопровождения с учетом принципа дифференциации, связанного с разнородностью состава новых педагогов, приходящих в систему СПО. Показано, какие действия осуществляет тьютор, взаимодействуя с новыми педагогами в разных моделях совместной деятельности с учетом их профессиональных дефицитов методического, коммуникативного и рефлексивного характера; какие формы совместной деятельности наиболее эффективны.

Выводы. Принцип соорганизации, индивидуализации и дифференциации является базовым для подготовки педагогов к осуществлению тьюторской деятельности по сопровождению профессионального развития молодых и начинающих педагогов образовательной организации СПО и напрямую влияет на выбор форм сопровождения.

Практическое применение. Статья рекомендована руководителям и методическим службам образовательных организаций СПО, преподавателям образовательных организаций СПО. Материалы статьи могут быть использованы в организации наставнической деятельности в организациях СПО.

Ключевые слова: профессиональное развитие, новые педагоги, образовательная организация СПО, тьюторское сопровождение, профессиональные дефициты, совместная деятельность

Для цитирования: Поздеева, С.И., Дмитриева, И.А. (2023). Подготовка педагога среднего профессионального образования к осуществлению тьюторской деятельности. *Казанский педагогический журнал*, 29(4), 47–64. <https://doi.org/10.11621/KPJ-23-104>

Training teachers of secondary vocational education to perform tutoring activities

Svetlana I. Pozdeeva¹, Irina A. Dmitrieva²✉

¹Tomsk State Pedagogical University, Tomsk, Russian Federation

²Kuzbass College of Architecture, Geodesy and Construction, Kemerovo, Russian Federation

✉ dia.zima@list.ru

Abstract

Background. The relevance of the article is due to the need to search for the forms of professional development of teachers who begin teaching in educational institutions of secondary vocational education (hereinafter referred to as SVE) and is due to the heterogeneity of these teaching staff. As a rule, these are not only young specialists with basic pedagogical education and employed for the first time in a professional educational organization, but also specialists who came from production or other fields of activity related to the profile of an educational institution, without pedagogical education and teaching experience. In addition, graduates of the college come to work there as well as do the graduates of non-pedagogical universities who have started teaching for the first time.

Objective. The purpose of the article is to reveal the interconnection between forms and content of tutoring activities depending on the characteristics of different groups of novice teachers in the organization of secondary vocational education.

Methods. The research involved the analysis of Russian and foreign theoretical sources on the problem of the implementation of tutor technology; analysis of professional difficulties of young and novice teachers; comparative analysis of the activities of tutors accompanying different groups of teachers, taking into account individual and differentiated approaches.

Results. The content of tutor support is described, taking into account the principle of differentiation associated with the heterogeneity of the composition of novice teachers coming to the vocational education system. Actions the tutor performs when interacting with novice teachers in different models of joint activity are shown. These actions

take into account the lack in methodological, communicative and reflective aspects of teaching. The most effective forms of joint activity are described.

Conclusions. The principles of co-organization, individualization and differentiation are basic for preparing teachers to carry out tutoring activities in support of the professional development of young and novice teachers of a secondary vocational educational organization. These principles directly affect the choice of forms of support.

Practical Application. The article is recommended for the heads and specialists at methodological services of educational organizations of SVE, as well as for teachers of educational organizations of SVE. The materials of the article can be used in the organization of mentoring and tutoring activities in vocational training organizations.

Keywords: professional development, novice teachers, educational organization of the SVE, tutor support, professional deficits, joint activity

For citation: Pozdeeva, S.I., Dmitrieva, I.A. (2023). Training teachers of secondary vocational education to perform tutoring activities. *Kazan Pedagogical Journal*, 29(4) 47–64. <https://doi.org/10.11621/KPJ-23-104>

Введение

Профессиональное развитие педагога является одной из ключевых задач трансформации всей системы образования и становится важной целью образовательных организаций среднего профессионального образования (далее — СПО), которые испытывают кадровый голод. По данным Института образования Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (Романова, Крайчинская, 2023), в образовательных организациях СПО с 2013 по 2022 г. наблюдается положительная динамика общей численности педагогических работников, которая выросла и составляет около 370 тыс. человек (из них преподавателей профессионального учебного цикла и мастеров производственного обучения насчитывается около 100 тыс. человек), что составляет 27% от общей численности педагогических работников. В это число входят преподаватели общеобразовательных учебных предметов, гуманитарного, социально-экономического, математического и естественнонаучного учебных циклов. Положительным является и тот факт, что большинство из них (около 50% мастеров производственного обучения и чуть более 92% преподавателей профессионального учебного цикла) имеют высшее образование. В то же время менее половины педагогических работников данных категорий (чуть более 25% мастеров производственного обучения и 52% преподавателей профессионального учебного цикла) имеют высшее педагогическое образование.

Этот факт влияет на неоднородность состава педагогов, работающих в образовательных организациях СПО: это бывшие учителя общеобразовательных школ, сотрудники предприятий или других сфер деятельности, молодые специалисты. Подобная неоднородность наблюдается и в составе молодых педагогов, чей стаж педагогической деятельности не превышает трех лет. В образовательные

организации СПО приходят выпускники педагогических вузов (будущие учителя-предметники); специалисты производства (или других сфер деятельности), не имеющие педагогического образования и опыта преподавания; выпускники, окончившие эту же образовательную организацию СПО; выпускники непедагогических вузов (Дмитриева, 2023, с. 141). Далее будем называть все перечисленные группы педагогов категорией «молодые и начинающие педагоги образовательной организации СПО».

В связи с этим возникает необходимость поиска форм сопровождения профессионального развития педагогов, в ходе которого молодые и начинающие педагоги образовательной организации СПО могли бы не только быстро адаптироваться к новой социальной роли и влиться в новый коллектив, но и осознать необходимость проявления собственной активности в процессе освоения нового вида профессиональной педагогической деятельности, а также вовлечения в новое профессиональное сообщество. Модернизация всей системы образования требует от педагога академической мобильности (Груздев, 2023, с. 29), а именно: усиливается ориентация на запросы конкретного обучающегося, его личностные особенности, возрастает необходимость формирования так называемых гибких навыков, которые способствуют в дальнейшем легкой адаптации в различных ситуациях, в том числе и в решении тех затруднений, которые могут возникнуть в будущей профессиональной деятельности, в том числе и у молодого педагога.

Для сопровождения профессионального развития недостаточно использовать единую для всех педагогов образовательной организации СПО программу (например, Школы молодого специалиста): важно создать условия, позволяющие учесть особенности конкретного педагога (его образование, опыт деятельности), его профессионально-личностные дефициты, склонности, интересы для планирования управленческих действий.

С этой целью авторами статьи была разработана модель тьюторского сопровождения профессионального развития молодого и начинающего педагога образовательной организации СПО (Дмитриева, 2022, с. 76), которая была внедрена в деятельность государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Кузбасский техникум архитектуры, геодезии и строительства» (далее — ГАПОУ КузТАГиС). Данная модель построена с учетом положений системного, личностно-деятельностного, рефлексивного и компетентностного подходов. Одним из стратегических ориентиров модели является организация субъект-субъектного взаимодействия тьютора и подопечного. Тьютор, который взаимодействует с молодыми и начинающими педагогами образовательной организации СПО, с одной стороны, оказывает подопечным помощь и поддержку в преодолении дефицитов профессиональной деятельности, с другой стороны, в процессе сопровождения приобретает новые знания и опыт через актуализацию личностных качеств, что в конечном итоге обеспечивает его непрерывное образование, смысл которого и заключается в «самоактуализации каждого человека на протяжении всей его профессиональной жизни» (Зеер, 2012, с. 126). Учитывая

тот факт, что профессиональное развитие индивидуально и связано с социально-экономической ситуацией развития и особенностями профессиональной деятельности (Зеер, 2012), ставим вопрос об управленческом сопровождении работы тьюторов в образовательной организации СПО и поддержке их профессионально-личностного развития.

Среди условий, обеспечивающих успешность реализации модели тьюторского сопровождения, заключающейся в повышении уровня профессионального развития молодого и начинающего педагога СПО, важным, на наш взгляд, является подготовка команды тьюторов, которая формируется из числа опытных педагогов образовательной организации СПО, имеющих не только успешные результаты в собственной профессиональной педагогической деятельности (победы и участие в конкурсах профессионального мастерства, наличие победителей и призеров из числа обучающихся и пр.), но и опыт наставнической деятельности, а также внутреннюю мотивацию к сопровождению других педагогов. Поскольку речь идет в целом об организации тьюторской деятельности в образовательной организации СПО, встает вопрос об управленческом сопровождении работы тьюторов и поддержке их профессионально-личностного развития.

Целью статьи является описание форм подготовки педагогов, которые будут выступать в роли тьюторов по отношению к разным категориям новых педагогов, пришедших в организацию СПО.

Методы

В статье использованы такие методы, как сравнительный анализ деятельности наставника и тьютора, анализ российских и зарубежных теоретических источников по проблеме реализации тьюторской технологии, анализ профессиональных затруднений молодых и начинающих педагогов ГАПОУ КузТАГиС, описание опыта работы тьюторов в техникуме, описание содержания и форм организации проектной деятельности тьюторов, сравнительный анализ деятельности тьюторов, сопровождающих разные группы педагогов, с учетом индивидуального и дифференцированного подходов.

Результаты

Анализ существующей практики наставнической деятельности показал, что наставник организует свою работу с молодым и начинающим педагогом образовательной организации СПО преимущественно в авторитарной модели совместной деятельности (Даммерер и др., 2019) через прямое обучение и сам процесс организации наставничества часто имеет некоторый формализованный подход. Согласно положениям о наставничестве, которые разработаны и действуют в образовательных организациях СПО, для молодого и начинающего педагога наставник назначается приказом директора, и чаще всего учитываются только профессиональные достижения самого наставника, при этом не всегда принимают во внимание интерес молодого педагога, не формируют запрос для определения круга интересов и профессиональной потребности с целью определения того

наставника, который может учесть именно индивидуальность конкретного молодого и начинающего педагога образовательной организации СПО.

Далее составляется индивидуальный план работы (чаще всего на один год, и при необходимости этот срок продлевается), в котором основной задачей является адаптация молодого и начинающего педагога к внутренним правилам порядка деятельности образовательной организации СПО. В большинстве положений отмечается, что это должна быть совместная деятельность. Кроме того, задачей наставника является проведение консультаций по текущим рабочим вопросам, помощь в работе. На этом этапе, видимо, предполагается, что молодой и начинающий педагог образовательной организации СПО сможет четко обозначить те проблемы, с которыми он столкнулся в своей профессиональной педагогической деятельности. К сожалению, это могут сделать не все молодые и начинающие педагоги образовательной организации СПО, так как они еще не имеют четкого видения себя в качестве субъекта профессиональной педагогической деятельности. Поэтому чаще всего наставничество в образовательной организации СПО носит авторитарный характер, основной характеристикой которого является руководящая позиция наставника, который сам регламентирует содержание наставнической деятельности, оценивает ее эффективность с позиции нормативных критериев, не всегда поддерживает инициативу и другие формы субъективной активности со стороны молодого педагога СПО.

Однако стоит отметить, что в нормативных документах, регламентирующих наставническую деятельность в образовательной организации СПО, среди задач взаимодействия наставника с молодым и начинающим педагогом образовательной организации СПО основной задачей наставника является формирование потребности молодого и начинающего педагога образовательной организации СПО и анализ результатов своей профессиональной педагогической деятельности; развитие интереса и потребности к педагогической деятельности, осознание ее социального смысла и содержания. Но не всегда мы можем наблюдать, что решение данной задачи на практике носит целенаправленный, содержательный, результативный характер.

Мы полагаем, что успешности решения будет способствовать внедрение в наставническую деятельность образовательной организации СПО процесса индивидуализации образования, которое предполагает профессиональное развитие молодого и начинающего педагога образовательной организации СПО в соответствии с его личностными возможностями, потребностями и имеющимся жизненным и профессиональным опытом. Индивидуализация образования является ключевым принципом тьюторской деятельности, которая включает в себя сопровождение, способствующее раскрытию личностного потенциала молодого и начинающего педагога образовательной организации СПО в условиях субъект-субъектных отношений, где каждая сторона несет ответственность за совершаемые действия.

Тьютор строит взаимодействие в лидерской (обнаружение и преодоление профессиональных затруднений) и партнерской (ответы на личностные запросы) моделях организации совместной деятельности, в ходе которых происходит работа на основе вопросов со стороны самого педагога или вопросов тьютора, задаваемых им на каждом этапе реализации сопровождения. Именно работа с вопросами позволяет тьютору учесть интересы и потребности молодого и начинающего педагога образовательной организации СПО в преодолении имеющихся у него дефицитов профессиональной деятельности, тем самым их отношения выстраиваются «по горизонтали на основе позиционного равенства» (Перевозчиков и др., 2017, с. 183). А.П. Махов в своем исследовании, раскрывая понятие «тьюторская позиция», фокусируется на том, что это профессиональное качество педагога, которое характеризует его «ценностно-смысловое отношение... к своей профессии и образованию в целом» (Махов, 2012, с. 10). Это означает, что педагог в тьюторской позиции нацелен на образовательное взаимодействие с другим педагогом, по отношению к которому он реализует свой человеческий капитал, то есть его профессиональные знания и умения постоянно актуализируются и обогащаются.

В аспекте профессионального развития молодого и начинающего педагога образовательной организации СПО нам близка позиция представителей Педагогического института Нижней Австрии Й. Даммерера, В. Циглера, С. Бартонека, которые понимают тьюторство как форму обучения, «широкий линейный учебный процесс» (Даммерер и др., 2019, с. 61), в котором, в контексте нашего исследования, тьютор выступает «как лидер или инструктор, указывающий способы решения проблем, передающий фактические знания и развивающий предметное мышление» (Даммерер и др., 2019, с. 61), помогающий решать проблемы, связанные с профессиональной педагогической деятельностью молодых и начинающих педагогов образовательной организации СПО. Кроме того, в тьюторстве нас привлекает то, что отношения между тьютором и подопечным более равнозначны, по мнению Г. Крепке — это «обучение на равных» (Körke, 2015, с. 18), где тьютор, обладая знаниями и умениями в профессиональной педагогической деятельности, готов учиться новому и у молодого специалиста. Важным является не только наличие желания у опытного педагога оказать помощь и поддержку молодому и начинающему педагогу образовательной организации СПО в выборе индивидуальной траектории профессионального развития, но и стремление построить свою образовательную траекторию, направленную на повышение профессионального мастерства.

А.П. Махов (Махов, 2012) не только связывает тьюторство с профессиональной деятельностью тьютора, но и определяет его как профессиональную педагогическую позицию, которую можно сформировать. Речь идет о «тьюторской позиции педагога» (Махов, 2012, с. 13), процесс формирования которой А.П. Махов рассматривает как управленческую технологию, которая включает в себя «инструментально-управленческие средства и рефлексивные механизмы профессиональной деятельности: тьюторское действие, рефлексия и рефлексивное управление,

позиционное самоопределение» (Махов, 2012, с. 16). Освоение тьюторской позиции является важным компонентом «нового педагогического профессионализма» (Махов, 2012, с. 16) опытного педагогического работника образовательной организации СПО, деятельность которого способствует профессиональному развитию молодых и начинающих педагогов.

Приведем примеры деятельности педагогов-тьюторов ГАПОУ КузТАГиС. Ю.П. (59 лет) на протяжении 12 лет занималась наставнической деятельностью и активно включилась в процесс внедрения модели тьюторского сопровождения профессионального развития молодого и начинающего педагога образовательной организации СПО. Она предложила изменить содержание деятельности Школы молодого педагога, инициатором создания которой она является, в направлении индивидуальных особенностей новых педагогов. В содержание деятельности Школы были включены интерактивное взаимодействие, рефлексивные технологии, связанные с осмыслением молодым и начинающим педагогом ГАПОУ КузТАГиС своей образовательной истории (учитывающей жизненный и профессиональный опыт), построением проекта собственного профессионального развития через создание образа «Я — будущее». О продуктивности ее работы говорит тот факт, что приемы и методы работы, которые молодые педагоги осваивают на мероприятиях, проводимых Ю.П., в дальнейшем используются ими на собственных учебных занятиях с обучающимися. Так, молодой педагог Р.И. (26 лет) принял участие в конкурсе профессионального мастерства среди педагогов техникума «Открытый урок», который был построен в формате командной игры «Дебаты». Другой молодой педагог, Е.В. (39 лет), разработала урок «Обоснование актуальности темы индивидуального проекта», в основе которого был использован метод Уолта Диснея «Генерация идей». Данный метод используется при решении какой-либо проблемы с трех различных сторон и позволяет сделать всесторонний анализ заявленной проблемы, идеи проекта. Приведенный пример показывает, что тьютор обогащает деятельность своих подопечных разными методическими приемами и формами организации учебной деятельности.

Важной личностной особенностью тьюторов является инициативность. Например, О.Н. (46 лет) в рамках Школы молодого педагога выступила с инициативой создания творческой лаборатории «Наставник+», деятельность которой направлена на организацию сопровождения молодых педагогов ГАПОУ КузТАГиС в процессе их профессиональной адаптации. Интерес к деятельности данной творческой лаборатории вызван тем, что в ней были апробированы наиболее продуктивные, по сравнению с традиционными, формы наставнической деятельности: круглые столы, презентационные модели занятий, психологические тренинги, методическая игра-тренинг и др. Так, например, методическая игра-тренинг «Камертон» была посвящена конструированию этапов учебного занятия (целеполагание; актуализация знаний, первичное закрепление; контроль и оценка результатов усвоения; рефлексия учебной деятельности) и представляет собой вид практического занятия тренировочного характера. Особенностью является

решение практических профессиональных задач, основанных на сверке с эталонным образцом (отсюда и название «Камертон» — приспособление, которое служит эталоном высоты звука в процессе пения или при настройке музыкального инструмента). Так, на теоретическом этапе О.Н. охарактеризовала структуру учебного занятия и особенности каждого его этапа. Далее молодым и начинающим педагогам ГАПОУ КузТАГиС было предложено выбрать один из этапов учебного занятия, спланировать его и затем продемонстрировать на группе педагогов. По окончании демонстрации каждый педагог провел самоанализ своей деятельности и оценил правильность выполнения своих действий через соотношение с эталоном (роль которого играли те особенности каждого этапа учебного занятия, которые были озвучены ранее).

Целью подготовки тьюторов в образовательной организации является формирование понимания у педагогов смысла тьюторства и освоение техник тьюторского сопровождения. Поскольку деятельность тьютора основывается на профессионально-личностной рефлексии, то особое внимание было уделено созданию собственной программы саморазвития, направленной на выстраивание профессионально-личностной линии педагога с тьюторской позицией. Кроме того, с целью освоения функции целеполагания и планирования (упорядочение действий молодых и начинающих педагогов в соответствии с установленными долгосрочными (или краткосрочными) образовательными и организационными целями) был проведен практикум, направленный на освоение действия тьютора по совместной разработке структуры занятий с молодыми и начинающими педагогами образовательной организации СПО с учетом личностно-деятельностного, рефлексивного и компетентностного подходов.

Тьюторское сопровождение профессионального развития молодого и начинающего педагога образовательной организации СПО предполагает заранее спланированный и структурированный процесс, в основу которого может быть положена идея формирования индивидуальной образовательной траектории потенциального тьютора в виде проектной деятельности. Это связано с тем, что педагог, занимая тьюторскую позицию, планирует не только содержание своей деятельности по сопровождению профессионального развития молодого и начинающего педагога, но и тот результат, который он получит, выполняя действия тьютора. С этой целью потенциальным тьюторам было предложено проанализировать свою индивидуальную образовательную историю и определить, в качестве какого образовательного ресурса можно представить результаты профессиональной педагогической или наставнической деятельности. Данную работу можно отнести к «стратегическому уровню деятельности» (Новиков, Новиков, 2004, с. 14). Это связано с тем, что педагогу с тьюторской позицией необходимо не только ориентироваться в тех изменениях, которые сейчас происходят в обществе, образовании и производстве, но и определить свое место и цель дальнейшей собственной деятельности и представить планируемый результат своей новой деятельности в виде проекта, который по сути своей является индивидуальной образовательной

траекторией дальнейшего профессионально-личностного развития. Это своего рода образовательный проект, который отражает весь имеющийся потенциал и который будет интересен молодым и начинающим педагогам образовательной организации СПО. В свою очередь, данный проект поможет педагогу-тьютору построить развивающее взаимодействие с подопечными и продвинуться в собственном профессиональном развитии.

Данная работа строилась с учетом принципа соорганизации дифференциации и индивидуализации, который обуславливает содержание тьюторского сопровождения профессионального развития с учетом неоднородного состава педагогов, приходящих в систему СПО. Поэтому педагогу с тьюторской позицией необходимо было выбрать и ту группу молодых и начинающих педагогов образовательной организации СПО, для которых он был бы интересен с профессиональной точки зрения. Для структурирования решения идеи образовательного ресурса педагогам с тьюторской позицией был предложен примерный план на основе схемы, разработанной Т.М. Митрошиной (руководитель Удмуртского отделения МОО МТА, тьютор, федеральный эксперт в области индивидуализации образования и тьюторства) (Рисунок): ключевая идея проекта; на какую группу молодых и начинающих педагогов образовательной организации СПО направлен проект; планируемые результаты проекта (какую цель, задачи будет решать ваша деятельность); в каких процессах будет формироваться ваш профессионально-личностный рост, где необходимо будет проявлять самостоятельность, ответственность, инициативность; в течение какого времени, с какой периодичностью и продолжительностью будут проходить ваши занятия, встречи (будут организованы виды деятельности и т.д.); измеримость, реалистичность результатов вашей деятельности; формы работы/взаимодействия (индивидуальная работа и работа в группе; онлайн и офлайн).



Рисунок

Этапы разработки тьюторского проекта



Figure

Stages of the tutor project development

В результате были разработаны проекты тьюторского сопровождения для каждой заявленной группы молодых и начинающих педагогов образовательной организации СПО и внедрены в деятельность Школы молодого педагога ГАПОУ КузТАГиС (Таблицы 1, 2). Регламент работы с каждой группой молодых и начинающих педагогов ГАПОУ КузТАГиС был определен в соответствии с циклограммой деятельности методической службы: занятия проводились в течение учебного года, во вторую среду каждого месяца по 2 академических часа.

Таблица 1

Проект «Я — образовательный ресурс»

№ п/п	План	Содержание
1	Тема программы/ площадки	«Я — профессионал» (стажировка на рабочем месте (проба))
2	Автор/координатор	–
3	Целевая аудитория	Молодые специалисты, получившие педагогическое образование и впервые трудоустроенные в профессиональную образовательную организацию. Затруднения этой группы педагогов связаны с организацией «развивающего взаимодействия педагога с обучающимися» на учебных занятиях по конкретной дисциплине
4	Цель и задачи	Цель: создание условий для формирования компонента «развивающее взаимодействие педагога с обучающимися». Задачи: помочь освоить способы совместной деятельности с обучающимися; содействовать развитию дидактических, организаторских, коммуникативных умений; сформировать субъектно-ориентированный подход в преподавании учебной дисциплины
5	Профессионально-личностный рост (тьютора)	Диссеминация педагогического опыта: сборник фрагментов учебных занятий «Интерактивные методы обучения на разных этапах учебного занятия (актуализация знаний, первичное закрепление; контроль усвоения, обсуждение допущенных ошибок и их коррекция)». Освоены действия тьютора: оценка соответствия хода профессиональной педагогической деятельностью молодых и начинающих педагогов желаемому результату этой деятельности; разработка и реализация содержания сопровождения профессионального развития молодых и начинающих педагогов с учетом принципа соорганизации, дифференциации и индивидуализации
6	Результат и оценка эффективности	Наличие выполненных показателей компонента профессионального развития «развивающее взаимодействие педагога с обучающимися»: коммуникативная компетентность, совместная деятельность, субъект-субъектное взаимодействие, благоприятный психологический климат на учебном занятии. Владение инструментами рефлексивной деятельности: целеполагание по SMART, декартовы координаты, рефлексивная мишень. Интерактивные техники: «Ромашка Блума»
7	Формы работы/ взаимодействия	Демонстрация интерактивного метода обучения — обсуждение с молодым и начинающим педагогом — разработка фрагмента урока с использованием данного интерактивного метода — экспертная оценка практического применения данного интерактивного метода молодым и начинающим педагогом — обсуждение результатов — планирование дальнейших действий с учетом успешности и возникших затруднений (индивидуальная работа и работа в группе)

Table 1

The project “I am an educational resource”

№	Plan	Content
1	The theme of the programme/site	“I am a professional” (internship at the workplace (trial))
2	Author/Coordinator	–
3	Target audience	Young professionals who have received a pedagogical degree and are in their first year of teaching in a vocational educational institution. The difficulties of this group of teachers are related to the organization of “developing teacher-student interaction” in training sessions in a specific discipline
4	Purpose and objectives	Purpose: to create conditions for the formation of the component “developing teacher-student interaction”. Objectives: to help master the ways of joint activity with students; to promote the development of didactic, organizational, communicative skills; to form a subject-oriented approach in teaching of an academic discipline
5	Professional and personal growth (tutor)	Dissemination of pedagogical experience: a collection of fragments of training sessions “Interactive teaching methods at different stages of the training session (updating knowledge, primary consolidation; control of assimilation, discussion of mistakes and their correction)” The tutor’s achievement: assessment of the conformity of the course of professional pedagogical activity of young and novice teachers with the outcomes of this activity; development and implementation of the content of support for the professional development of young and novice teachers, taking into account the principle of co-organization, differentiation and individualization
6	Result and performance evaluation	The presence of completed indicators of the professional development component “developing teacher-student interaction”: communicative competence, joint activity, subject-subject interaction, favorable psychological climate in the classroom. Mastery of the tools of reflexive activity: SMART goal setting, Cartesian coordinates, reflexive target. Interactive techniques: “Bloom’s Daisy”
7	Forms of work/ interaction	Demonstration of an interactive teaching method — discussion with a young and novice teacher — development of a lesson part using this interactive method — expert assessment of the practical use of this interactive method by a young and novice teacher — discussion of the results — planning further actions taking into account success and obstacles encountered (individual and group work)

Таблица 2

Проект «Я — образовательный ресурс»

№ п/п	План	Содержание
1	Тема программы/ площадки	Педагогическая мастерская «Основы методической деятельности педагога»
2	Автор/координатор	–
3	Целевая аудитория	Специалисты, пришедшие с производства (других сфер деятельности), не имеющие педагогического образования и опыта педагогической деятельности. Основные затруднения связаны с методическим аспектом преподавательской деятельности, то есть реализацией методических средств и подготовкой учебно-методической документации

		<p><i>Цель:</i> создание условий для формирования методического компонента профессионального развития.</p> <p><i>Задачи:</i></p>
4	Цель и задачи	<p>помочь освоить требования к методическому обеспечению учебного занятия: рабочая программа, рекомендации для студентов по выполнению практических заданий, технологическая карта учебного занятия;</p> <p>содействовать развитию навыка проектирования образовательного процесса; способствовать формированию осмысления профессиональной педагогической деятельности с методической позиции педагога</p>
5	Профессионально-личностный рост (тьютора)	<p>Диссеминация педагогического опыта: методические рекомендации по отбору содержания, требования к структуре и оформлению рабочей программы преподаваемой учебной дисциплины. Сборник технологических карт дисциплины профессионального цикла.</p> <p>Освоены действия тьютора: анализ методической деятельности молодого и начинающего педагога образовательной организации СПО; корректировка деятельности педагогов в соответствии с возникшими затруднениями в профессиональной педагогической деятельности</p>
6	Результат и оценка эффективности	<p>Наличие выполненных показателей методического компонента профессионального развития: умение планировать учебную деятельность, наличие учебно-методической документации по преподаваемой дисциплине / профессиональному модулю.</p> <p>Владение техниками планирования: практика «10 вопросов зачем?», SWOT-анализ</p>
7	Формы работы/взаимодействия	Практические занятия-консультации (индивидуальная работа и работа в группе)

Table 2
The project “I am an educational resource”

№	Plan	Content
1	The theme of the programme/site	Pedagogical workshop “Fundamentals of methodological activity of a teacher”
2	Author/Coordinator	–
3	Target audience	Specialists who have worked at production or manufacturing (other fields of activity) and do not have any teaching degree and experience of teaching. The main difficulties are related to the methodological aspect of teaching, i.e. the implementation of methodological tools and the preparation of educational and methodological documentation
4	Purpose and objectives	<p><i>Purpose:</i> to create conditions for the formation of a methodological component of professional development.</p> <p><i>Objectives:</i></p> <p>to help master the requirements for methodological support of the training session: a study programme, recommendations for students how to do practical tasks, a technological map of the training session; to promote the development of the skill in designing the educational process; to contribute to the formation of an understanding of professional pedagogical activity from the methodological position of the teacher</p>
5	Professional and personal growth (tutor)	<p>Dissemination of pedagogical experience: methodological recommendations how to choose the study content, requirements for the structure and design of the study programme of the discipline. Collection of technological maps of the discipline of the professional level.</p> <p>The tutor’s achievement: analysis of the methodological activities of a young and novice teacher of a vocational educational institution; adjustment of the activities of young and novice teachers of a vocational educational institution in accordance with the difficulties encountered in professional pedagogical activity</p>

6	Result and performance evaluation	The presence of completed indicators of the methodological component of professional development: the ability to plan educational activities, the availability of educational and methodological documentation for the taught discipline / professional module. Mastery of planning techniques: the practice of “10 questions why?”, SWOT-analysis
7	Forms of work/ interaction	Practical training-consultations (individual work and group work)

Содержание проектов для сопровождения профессионального развития группы педагогов «Выпускники образовательной организации СПО, окончившие ее и приступившие впервые к профессиональной педагогической деятельности в этой же профессиональной образовательной организации» и «Выпускники непедагогических вузов» представим в обобщенном виде, отразив только тему проекта, цель и задачи, результат профессионально-личностного роста тьютора (Таблица 3).

Таблица 3

Сравнительная таблица проектов тьюторского сопровождения

Тема программы/ площадки	Цель и задачи	Профессионально-личностный рост (тьютора)
Выпускники образовательной организации СПО, окончившие ее и приступившие впервые к профессиональной педагогической деятельности в этой же профессиональной образовательной организации		
Проектная мастерская «Построй свой маршрут»	<p><i>Цель:</i> создание условий для формирования рефлексивно-оценочного компонента профессионального развития.</p> <p><i>Задачи:</i> помочь осознать свои сильные и слабые стороны профессиональной педагогической деятельности; содействовать развитию рефлексии способов своей профессиональной деятельности; способствовать формированию ценностно-смыслового самоопределения</p>	<p>Создание сборника кейсов; диагностического инструментария.</p> <p>Получение квалификационной категории «педагог-наставник».</p> <p>Освоены действия тьютора: определение запросов молодых и начинающих педагогов образовательной организации СПО на собственное профессиональное развитие, их потребностей, мотивов, опасений и причин, их вызывающих; создание необходимых средств для реализации программы сопровождения профессионального развития молодых и начинающих педагогов образовательной организации СПО</p>
	Выпускники непедагогических вузов	
Клуб «Я — педагог»	<p><i>Цель:</i> создание условий для формирования мотивационно-ценностного компонента профессионального развития.</p> <p><i>Задачи:</i> помочь осознать ценности профессиональной педагогической деятельности; развивать мотивацию молодых и начинающих педагогов к освоению педагогической деятельности; способствовать осознанию социального смысла и содержания педагогической деятельности</p>	<p>Разработка информационно-методического навигатора профессионального развития молодого и начинающего педагога образовательной организации СПО.</p> <p>Освоены действия тьютора: формулирование предполагаемых результатов профессионального развития педагога; планирование содержания ИОП и действий по их реализации в соответствии с поставленными целями и ожидаемыми результатами</p>

Table 3
Comparative table of tutor support projects

The theme of the program/site	Purpose and objectives	Professional and personal growth (of the tutor)
Graduates of a vocational educational institution who graduated from it and who are in their first year of professional teaching in the same professional educational institution		
Design workshop “Build your own route”	<p><i>Purpose:</i> to create conditions for the formation of a reflective and evaluative component of professional development.</p> <p><i>Objectives:</i> to help realize the strengths and weaknesses of professional teaching; to promote the development of reflection on the ways of their professional activities; to contribute to the formation of value-meaning self-determination</p>	<p>A collection of case studies; diagnostic tools. Obtaining the qualification category “teacher-mentor”.</p> <p>The tutor’s achievement: identifying the requests of young and novice teachers of an educational institution for their own professional development, their needs, motives, fears and their causes; obtaining the necessary resources for the implementation of a programme to support the professional development of young and novice teachers of an educational institution</p>
Graduates of non-pedagogical universities		
“I am a teacher” Club	<p><i>Purpose:</i> to create conditions for the formation of a motivational and value component of professional development.</p> <p><i>Objectives:</i> to help realize the values of professional pedagogical activity; to develop the motivation of young and novice teachers to master teaching activities; to promote awareness of the social meaning and content of pedagogical activity</p>	<p>Development of the information and methodological navigator for the professional development of a young and novice teacher of an educational institution.</p> <p>The tutor’s achievement: formulation of the expected results of the professional development of a young and novice teacher of a vocational educational institution; planning the content of the IEP and actions for its implementation in accordance with the goals and prognosed outcomes</p>

Из Таблицы 3 видно, что потенциальные тьюторы в качестве собственной индивидуальной образовательной траектории для указанных групп молодых и начинающих педагогов ГАПОУ КузТАГиС выбрали формы проектной мастерской и клуба.

Именно эти формы тьюторы считают наиболее ресурсными в плане их собственного развития и развития своих подопечных. В качестве критериев результата освоения действий тьютора нами определены: формулирование запросов молодых и начинающих педагогов образовательной организации СПО на собственное профессиональное развитие, в том числе потребностей, мотивов, опасений и причин, их вызывающих; создание необходимых средств для реализации программы сопровождения профессионального развития молодых и начинающих педагогов образовательной организации СПО; формулирование предполагаемых результатов профессионального развития молодого и начинающего педагога образовательной организации СПО; планирование содержания индивидуальной образовательной программы (ИОП) и действий по его реализации в соответствии с поставленными целями и ожидаемыми результатами.

Выводы

Таким образом, работая над созданием собственного проекта развития себя, педагог с тьюторской позицией не только выступает как образовательный ресурс для своих подопечных, но и может осмыслить имеющиеся достижения в профессиональной педагогической деятельности и выстроить соответствующее профессиональное поведение, связанное с дальнейшим профессионально-личностным развитием. Содержание Таблиц 1, 2, 3 убеждает в том, что каждая группа молодых и начинающих педагогов образовательной организации СПО имеет свои личностные особенности и профессионально-личностные затруднения, что непосредственно влияет на содержание и характер действий тьютора.

Кроме того, работа над созданием проекта помогла нам определить функции и действия тьюторов по сопровождению профессионального развития молодых и начинающих педагогов образовательной организации СПО. Сложность вызвала управленческая функция, которая включает в себя следующие действия: оценка результатов взаимодействия тьютора с молодыми и начинающими педагогами образовательной организации СПО и процесса профессионального развития в целом с учетом принципа соорганизации дифференциации и индивидуализации.

Практическое применение

Практическая значимость исследования состоит в том, что предлагается проектный подход в подготовке педагогов к осуществлению тьюторской деятельности по сопровождению профессионального развития молодых и начинающих педагогов образовательной организации СПО с учетом принципа индивидуализации и дифференциации. Предлагаемый способ организации тьюторской деятельности является возможным вариантом организации наставничества и будет интересен методическим службам образовательных организаций СПО по планированию и внедрению сопровождения молодых педагогов, приходящих в образовательные организации СПО. Внедрение тьюторского сопровождения профессионального развития молодых и начинающих педагогов образовательных организаций СПО не только позволит повысить уровень их профессионального развития, но и даст возможность педагогам, имеющим большой стаж профессиональной педагогической деятельности, спроектировать и реализовать индивидуальный образовательный план собственного профессионального развития. При отсутствии в образовательной организации тьюторской службы предлагаемые подходы можно использовать и при организации наставнической деятельности, без которой невозможно осуществить психологическую и социальную адаптацию новых педагогов.

Список литературы

Груздев, М.В. (2023). Непрерывное педагогическое образование: методология, теория и практика развития. *Вестник московского университета. Серия 20. Педагогическое образование*, (3), 28–44.

Даммерер, Й., Циглер, В., Бартошек, С. (2019). Тьюторство и коучинг как особые формы наставничества при вхождении в профессию молодых учителей (пер. с нем. Л.Н. Даниловой). *Ярославский педагогический вестник*, (1), 56–69.

Дмитриева, И.А. (2022). Модель тьюторского сопровождения профессионального развития молодого и начинающего педагога среднего профессионального образования. *Научно-педагогическое обозрение*, (2), 73–82.

Дмитриева, И.А. (2023). Оценка уровня профессионального развития начинающего педагога среднего профессионального образования. *Профессиональное образование в России и за рубежом*, (4), 141–149.

Зеер, Э.Ф. (2012). Концепция профессионального развития человека в системе непрерывного образования. *Педагогическое образование в России*, (5), 122–127.

Махов, А.П. (2012). Научно-практические основы формирования тьюторской позиции педагога: Автореф. дисс. канд. пед. наук. Нижний Новгород.

Новиков, А.М., Новиков, Д.А. (2004). Образовательный проект: методология образовательной Деятельности. Москва: Изд-во «Эгвес».

Перевозчиков, Н.Г., Смирнова, Ж.В., Трутанова, А.В. (2017). Роль тьютора в управлении самостоятельной работой обучающихся. *Азимут научных исследований: педагогика и психология*, б(3), 182–184.

Романова, О.А., Крайчинская, С.Б. (2023). Развитие кадрового потенциала системы СПО и его влияние на обеспечение экономики рабочими кадрами. URL: <https://clck.ru/3AbA7t> (дата обращения: 11.05.2024).

Kröpke, H. (2015). *Tutoren erfolgreich im Einsatz: Ein praxisorientierter Leitfaden für Tutoren und Tutorentrainer*. Opladen. Toronto: Verlag Barbara Budrich Publ.

References

Gruzdev, M.V. (2023). Continuing teacher education: methodology, theory and practice of development. *Lomonosov Pedagogical Education Journal*, (3), 28–44. (In Russ.)

Dammerer, J., Cigler, V., Bartonek, S. (2019). Tutor and coaching as special forms of mentoring when entering the profession of young teachers (translated from German by L.N. Danilova). *Yaroslavskii pedagogicheskii vestnik = Yaroslavl Pedagogical Bulletin*, (1), 56–69. (In Russ.)

Dmitrieva, I.A. (2022). A model of tutor support for the professional development of a young and novice teacher of secondary vocational education. *Nauchno-pedagogicheskoe obozrenie = Pedagogical Review*, (2), 73–81. (In Russ.)

Dmitrieva, I.A. (2023). Assessment the professional development level of a novice teacher of secondary vocational education. *Professinal'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom = Professional Education in Russia and Abroad*, (4), 140–149. (In Russ.)

Kröpke, H. (2015). *Tutors successfully in use: A practice-oriented guide for tutors and tutor trainers*. Opladen. Toronto: Verlag Barbara Budrich Publ.

Makhov, A.P. (2012). Scientific and practical basis for the formation of a tutor's position of a teacher. Summ. Cand. Sci. (Ped.). Nizhny Novgorod. (In Russ.)

Novikov, A.M., Novikov, D.A. (2004). Educational project: methodology of educational activity. Moscow: Egves Publ. (In Russ.)

Perevozchikova, N.G., Smirnova, Zh.V., Trutanova, A.V. (2017). The role of the tutor in the management of the self-work of the trainings. *Azimuth nauchnykh issledovaniy: Pedagogika i psikhologiya = Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology*, 6(3), 182–184. (In Russ.)

Romanova, O.A., Kraichinskaya, S.B. (2023). The development of staff potential in the system of SVE and its influence on providing the economy with human resources. (In Russ.). URL: <https://clck.ru/3AbA7t> (access date: 11.05.2024).

Zeer, E.F. (2012). Concept of professional development of a person in the system of continuous education. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii = Pedagogical Education in Russia*, (5), 122–127. (In Russ.)

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Светлана Ивановна Поздеева, доктор педагогических наук, профессор, заведующая кафедрой педагогики и методики начального образования факультета дошкольного и начального образования Томского государственного педагогического университета, Томск, Российская Федерация, svetapozd@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2747-0120>

Ирина Анатольевна Дмитриева, заместитель директора по научно-методической работе Кузбасского техникума архитектуры, геодезии и строительства, почетный работник СПО, Кемерово, Российская Федерация, dia.zima@list.ru, <https://orcid.org/0000-0002-9640-6114>

ABOUT THE AUTHORS

Svetlana I. Pozdeeva, Dr. Sci. (Pedagogy), Professor, Head of the Department of Pedagogy and Methodology of Primary Education, Faculty of Pre-school and Primary Education, Tomsk State Pedagogical University, Tomsk, Russian Federation, svetapozd@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2747-0120>

Irina A. Dmitrieva, Deputy Director for Scientific and Methodological Work, Kuzbass College of Architecture, Geodesy and Construction, Honorary Worker of the SVE, Kemerovo, Russian Federation, dia.zima@list.ru, <https://orcid.org/0000-0002-9640-6114>

Поступила: 14.05.2024; получена после доработки: 29.05.2024; принята в печать: 24.06.2024.

Received: 14.05.2024; revised: 29.05.2024; accepted: 24.06.2024.