

Инновационный ресурс образовательного учреждения

И.А. Хоменко

Как организовать работу по тьюторскому сопровождению семьи в образовательном учреждении? Она может быть выстроена на основе одной из четырёх моделей, выбор которой зависит от разных факторов: специфики контингента школы, уровня профессиональной компетентности педагогического коллектива, характера взаимодействия участников образовательного процесса, качества доступных образовательных ресурсов и т.д.

• семейное тьюторство • модель организации семейного тьюторства • тьюторские образовательные ресурсы • индивидуальный образовательный маршрут семьи

Основные модели семейного тьюторства

Проблемно-ориентированная. Подразумевает тьюторское сопровождение людей (семей), имеющих одну и ту же проблему. В этом случае работа может иметь как *плановый* (определяется перечень проблем, актуальных для семей/детей), так и *оперативный* характер (ИОМС разрабатываются по мере возникновения тех или иных проблем). Задача образовательного учреждения — определить круг приоритетных проблем и отслеживать их решение средствами семейного тьюторства.

Личностно-центрированная. Подразумевает разработку ИОМС с акцентом на конкретном члене семьи (чаще всего это бывает ребёнок); все остальные члены семьи выполняют вспомогательную функцию, но ни в коем случае не игнорируются как участники. Здесь образовательный маршрут «второстепенных» членов семьи ориентирован не на удовлетворение их индивидуального образовательного запроса, а на повышение их образовательного потенциала для решения проблемы того члена семьи, который в данный период находится в центре внимания. Подобная модель эффективна для семей с детьми, находящимися в «зоне риска», или семей в сложной жизненной ситуации.

Семейно-центрированная. Предполагает разработку ИОМС для конкретной семьи или для семьи определённого типа (неполная семья, семья мигрантов и т.д.). Во втором случае разрабатываются в некотором смысле «готовые оболочки» семейного тьюторства (кейсы СТ), которые могут использоваться с учётом специфики конкретной семьи в определённый временной период (в течение учебного года; во время летних каникул и т.д.).

Деятельностная. Предполагает создание ИОМС с ориентацией на тот или иной вид деятельности — культурно-творческую, развлекательную, научно-познавательную, спортивную и т.д. Эта модель реализуется в том случае, если образовательному учреждению необходимо решить проблему, общую для всего контингента детей и родителей. Например, в лицее, ориентированном на освоение информационных технологий, существует проблема недостаточной подготовленности родителей в области использования современных средств связи. ИОМС здесь могут быть созданы как раз под эту задачу.

Естественно, в образовательном учреждении одновременно могут использоваться разные модели, особенно на разных ступенях образования, однако, какая бы модель ни была выбрана, она всегда должна быть соотнесена с решением той или иной *проблемы* (конкретной семьи, группы семей, образовательного учреждения).

Перейдём к организационным аспектам проектирования деятельности образовательного учреждения по семейному тьюторству.

В организации тьюторского сопровождения можно выделить три направления — *административное, содержательное, ресурсное.*

Административное направление связано с управлением процессом реализации СТ; *содержательное* — с непосредственной деятельностью тьютора, а *ресурсное* — с разработкой (подборкой) тьюторского инструментария и созданием базы данных тьюторских образовательных ресурсов (*все виды ресурсов, используемых в процессе тьюторской деятельности*).

Существуют разные варианты организационного устройства тьюторской работы, описанные в специальной литературе.

К примеру, авторы учебного пособия «Основы деятельности тьютора в системе дистанционного образования» (2006) в организационной структуре тьюторского сопровождения выделяют 7 подсистем:

- академический отдел (осуществление образовательного процесса);
- научно-методический отдел;
- производственный отдел (производство учебных материалов);
- административный отдел;
- маркетинговый отдел (отношения с клиентами);
- отдел развития (развитие организации);
- информационный отдел (поддержка информационных технологий).

В образовательном учреждении вряд ли можно создавать целые отделы, поэтому нам представляется целесообразным функциональный подход: сначала определяются задачи, которые необходимо решить в процессе тьюторского сопровождения, а затем под них подбираются специалисты.

В соответствии с задачами СТ, помимо координатора (чаще всего в этой роли выступает завуч), таких специалистов должно быть как минимум шесть:

- *семейный тьютор* (работа с семьёй);
- *психолог* (работа по выявлению и отслеживанию динамики решения проблем, связанных с образованием субъектов тьюторского сопровождения);

- *информационный оператор* (работа с информацией, связанной с тьюторскими образовательными ресурсами (ТОР));
- *социальный коммуникатор* (работа с социально-профессиональной средой);
- *аналитик* (работа по анализу деятельности команды, реализующей СТ);
- *эксперт* (работа по оценке результатов деятельности ОУ в аспекте СТ).

Однако не все вышеперечисленные специалисты должны непосредственно работать в образовательном учреждении (например, эксперт), хотя для некоторых из них это крайне необходимо (социальный коммуникатор).

Кроме того, некоторые функции могут быть выполнены одним человеком (например, информационный оператор может совмещать работу социального коммуникатора или аналитика, если он работает в данном ОУ). В необходимых случаях выполнять те или иные функции может не один, а несколько человек.

В процессе организации тьюторской деятельности целесообразно чётко отслеживать выполнение всех перечисленных функций. Это позволит оперативно устранять проблемы, возникающие при реализации СТ: например, повышать квалификацию сотрудников; переводить тех, кому сложно (по своим личностным качествам) выполнять свою работу, на другие участки и т.д. Отслеживание динамики тьюторской деятельности позволит более эффективно проводить кадровую и образовательную политику, своевременно прогнозировать перспективы развития тех или иных педагогических проблем, решать вопросы материально-технического обеспечения.

В таблице приведены примерные требования к уровню квалификации и личностным качествам специалистов, входящих в команду, реализующую семейное тьюторство.

Распределение функций специалистов, реализующих семейное тьюторство в образовательном учреждении

Рассмотрим структуру управления организацией семейного тьюторства (см. рис.).

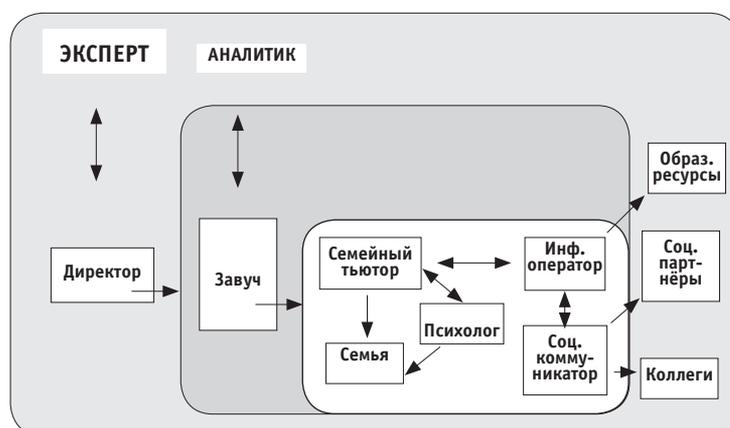


Схема управления процессом семейного тьюторства в образовательном учреждении

№	Специалист	Задачи / функции	Статус	Требования к уровню квалификации и личностным качествам
1.	Семейный тьютор	Тьюторское сопровождение семьи. Взаимодействие со всеми субъектами тьюторского сопровождения	Штатный сотрудник или внешний специалист (например, в центрах помощи семье и детям; центрах ППМС)	Сотрудник, владеющий технологиями тьюторской деятельности, знающий педагогику и психологию семьи, обладающий высоким уровнем коммуникабельности, умением работать в команде, имеющий высокий познавательный интерес и интеллектуальную мобильность.
2.	Психолог	Определение поля проблем тьюторантов. Выявление индивидуальных характеристик тьюторантов (способности, склонности, мотивация). Выявление образовательных запросов тьюторантов. Оценка результативности реализации ИОМС. Формирование целевых групп для «кейсов» СТ	Штатный сотрудник или внешний специалист (например, в Центрах помощи семье и детям; Центрах ППМС и др.)	Сотрудник, владеющий навыками диагностической работы и прогностическими навыками, знающий педагогику и психологию семьи, обладающий высоким уровнем аналитического мышления, умением работать в команде, обладающий высоким уровнем информированности о психологических услугах, доступных в регионе проживания тьюторантов
3.	Информационный оператор	Сбор и систематизация информации обо всех видах тьюторских образовательных ресурсов (ТОР)	Штатный сотрудник или внешний специалист	Любой сотрудник, владеющий навыками обработки информации и способный осуществлять её первичный отбор для использования в тьюторской деятельности
4.	Социальный коммуникатор	Коммуникация с владельцами ТОР и социальными партнёрами с целью установления социальных и профессиональных связей для проведения тьюториалов ¹ . Оценка уровня (типа) ТОР	Штатный сотрудник	Сотрудник, владеющий высоким уровнем деловой репутации, высоким уровнем осведомлённости обо всех типах ресурсов данного ОУ, обладающий социально-профессиональными связями и хорошими коммуникативными навыками
5.	Аналитик	Анализ деятельности всех субъектов тьюторского сопровождения. Формирование плана коррекционных мероприятий для субъектов тьюторского сопровождения	Штатный сотрудник	Сотрудник, обладающий опытом аналитической работы, хорошо знающий особенности педагогического коллектива и контингента ОУ, обладающий способностями к объективной оценке
6.	Эксперт	Комплексный анализ деятельности ОУ. Проектирование стратегии деятельности ОУ в контексте СТ	Внешний специалист	Сотрудник, обладающий высоким уровнем исследовательской и проектной культуры, знающий социально-профессиональный контекст, способный к критическому анализу деятельности ОУ, обладающий высоким уровнем независимости от администрации ОУ

В структуре управления процессом тьюторского сопровождения семьи существует несколько уровней:

I — социально-профессиональный. На этом уровне внешний эксперт делает экспертизу деятельности ОУ. Эксперт взаимодействует преимущественно с директором, но не подчиняется ему. Директор образовательного учреждения осуществляет первичную социально-профессиональную коммуникацию с реальными и потенциальными социальными партнёрами. Далее эту функцию (поддержание и использование социально-профессиональных связей) будет выполнять социальный коммуникатор.

II — организационный. На этом уровне руководитель ОУ контролирует работу завуча и аналитика, находящихся в пределах одного уровня. Аналитик подчиняется непосредственно директору, но тесно взаимодействует с завучем как обладателем самой полной информации о процессе СТ. По сути, аналитик является своеобразным внутренним аудитором ОУ.

III — содержательный. На этом уровне завуч руководит и координирует деятельность основных сотрудников, реализующих семейное тьюторство.

При этом семейный тьютор выстраивает контакты в трёх направлениях: с семьёй, психологом и информационным оператором.

Социальный коммуникатор на этом уровне взаимодействует с информационным оператором и психологом, поставляя им необходимую информацию о социальных партнёрах и коллегах.

Психолог в данном процессе взаимодействует только с тьютором и семьёй. Его функция — преимущественно диагностическая. Если у семьи или отдельного члена возникает необходимость в проработке конкретной психологической проблемы, психолог, по согласованию с тьютором, может порекомендовать конкретного специалиста или организацию.

Разумеется, в конкретном образовательном учреждении предложенная схема может быть изменена с учётом его специфики. Однако при любых организационно-управленческих условиях именно трёхуровневая структура представляется нам наиболее оптимальной: как считают специалисты по организационному менеджменту, большее количество уровней приводит к потере контроля и делает систему неустойчивой, а меньшее — существенно перегружает руководителей (координаторов) и создаёт функциональную неразбериху. Это особенно актуально в случае, когда речь идёт о новом виде деятельности, реализуемой в новой образовательной ситуации (принятие новых ФГОС).

Естественно, что такая работа является более трудоёмкой, и многие руководители не всегда видят те **преимущества, которые даёт семейное тьюторство**. Попробуем перечислить их.

Помимо того, что оно позволяет запустить мотивационные процессы у сотрудников, семейное тьюторство можно рассматривать:

- как *средство повышения качества образования*, так как школа получает возможность привлечь дополнительные ресурсы со стороны семьи: психологические, педагогические, материальные;
- как средство *профилактики негативных явлений* (молодёжного экстремизма, наркотизации, противоправного поведения и т.д.), так как, работая с разными типами семей, школа повышает своеобразный «индекс родительского участия» в воспитании и образовании всех (а не только индивидуально-сопровождаемых) учеников школы;

- как профориентационный и как *личностный ресурс для учеников*;
- как средство повышения *образовательной мотивации*;
- как средство *самореализации* учеников, так как родители, имеющие неадекватные амбиции в отношении собственных детей или претензии к образовательному учреждению, в ходе более глубокого погружения в образовательный процесс ребёнка, перестают мешать ему достигать его жизненных целей и, таким образом, «становиться самим собой»;
- как *средство улучшения характера взаимодействия между всеми участниками образовательного процесса*, так как квалифицированная помощь современным родителям, направленная на их самообразование и образование их детей, повышает уровень доверия семьи не только к конкретным специалистам, но и к образовательному учреждению;
- повышение доверия родителей к образовательному учреждению, в свою очередь, позволяет рассматривать семейное тьюторство как *средство улучшения деловой репутации ОУ* не только на рынке образовательных услуг (который становится всё более и более конкурентным), но и в социуме: повышение имиджа помогает обрести больше социальных партнёров и реализовать новые проекты;
- репутационный ресурс, в свою очередь, напрямую влияет на *специфику родительского контингента*: чем более компетентной и продуктивной (т.е. способной откликаться на реальные потребности конкретных людей) выглядит школа в глазах целевой группы, тем больше у неё возможности привлечь желаемый тип семьи (более образованную, более обеспеченную, с более высокой мотивацией к сотрудничеству и т.д.).

Таким образом, семейное тьюторство можно рассматривать как *инновационный ресурс развития* не только образовательного учреждения, но и всей образовательной среды. В современной ситуации, когда система образования испытывает своеобразное «педагогическое истощение», эта идея для многих образовательных учреждений может стать стратегической, так как она откликается и на идею непрерывности образования, и на идею государственно-общественного характера образования, и на идею свободы самоопределения человека.

Ирина Алексеевна Хоменко,
заведующая кафедрой педагогики и психологии семьи РГПУ им.
А.М. Герцена, кандидат педагогических наук педагогических наук