

## СЕМЕЙНОЕ ТЬЮТОРСТВО КАК ИННОВАЦИОННЫЙ РЕСУРС ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ\*

Активное развитие идеи тьюторства в России влечет за собой необходимость разобраться в том, каким образом данная работа может быть выстроена в образовательном учреждении. Поскольку мы придерживаемся мнения, что образование ребенка не может быть эффективным без участия семьи, нами было введено понятие *семейного тьюторства* (Хоменко И.А., 2011). Основные контуры этой темы были обозначены автором в статье “Проектирование образовательного маршрута семьи”, опубликованного в №8 за 2011 год. [ 2]

Базовой идеей при определении понятия семейного тьюторства выступает рассмотрение семьи как системы (М.Боуэн, В.Сатир) и, прежде всего, системы педагогической (П.Ф.Лесгафт). Соответственно, ребенок, являющийся частью семейной системы, не может быть автономным субъектом тьюторского сопровождения, а сама семья – как педагогическая система, также нуждается в тьюторском сопровождении.

Таким образом, под *семейным тьюторством* (СТ) нами понимается *процесс педагогического сопровождения семьи, направленный на создание и реализацию её индивидуального образовательного маршрута.*

Для системы образования эта деятельность является новой, хотя многие школы и детские сады в той или иной степени помогают родителям решать образовательные задачи и повышать психолого-педагогическую компетентность семьи.

В современной педагогике (в контексте работы с семьей) сложилось два основных подхода, которые характерны не только для отечественной, но и для зарубежной практики. Рассмотрим их через призму тьюторской деятельности.

Сторонники первого подхода (назовем его *компенсаторным*) считают, что образованием ребенка (в большей степени имея в виду процесс его обучения) занимается исключительно образовательное учреждение: именно оно определяет содержание, методы и даже цели обучения. Соответственно, основными субъектами образования здесь являются ученик и учитель, а тьюторское сопровождение направлено на то, чтобы помочь ребенку освоить его индивидуальный образовательный маршрут.

Школа при таком подходе берет на себя функцию восполнения дефицита родительской компетентности, особенно в случае, когда родители занимают пассивную позицию. Этот подход, появившийся ещё в Оксфорде (XII в.) и Кембридже (XIII в.), продолжает господствовать и сегодня, но в современных условиях он будет эффективен лишь тогда, когда семья добровольно делегирует школе ответственность за конечный результат.

Тем не менее, времена меняются, и появляется когорта родителей, которые не собираются оставаться в стороне: они задумываются не только о процессе, но и о

---

\* Статья публикуется в **авторской** редакции.

результате образования своего ребенка, рассматривая его в некотором роде как долговременную инвестицию. Кроме того, эти родители хотят учиться сами.\*

В конце XX - начале XXI века в педагогике начинает складываться второй подход, который принципиально меняет позиционирование семьи и школы.

Сторонники второго подхода (назовем его *комплексным*) рассматривают образование ребенка как совместную деятельность с семьей, а родителей – как полноправных субъектов педагогического процесса (данный подход в работе с семьей успешно реализуется в США).

В этом случае семья становится для тьютора не только дополнительным ресурсом образования ребенка, но и ещё одним субъектом сопровождения - *тьюторантом*. При таком подходе в поле деятельности тьютора попадают все люди, имеющие педагогическое влияние на ребенка – это могут быть не только родители и другие родственники, но и “вспомогательный педагогический персонал” – няни, гувернеры, репетиторы.

Таким образом, основное отличие семейного тьютора от тьютора обычного заключается в *полисубъектности* тьюторского сопровождения. Увеличение количества сопровождаемых субъектов влечет за собой и необходимость новой организации педагогического процесса в ОУ, поскольку в данном случае существенно возрастает количество функций, обеспечивающих его эффективность.

В данной статье предлагается один из вариантов организации работы по тьюторскому сопровождению семьи в образовательном учреждении.

Такая работа может быть выстроена на основе одной из четырех 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.

### **Основные модели семейного тьюторства в ОУ**

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

***Личностно-центрированная.*** Подразумевает разработку ИОМС с акцентом на конкретном члене семьи (в данной модели чаще всего это бывает ребенок); 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, находящихся в сложной жизненной ситуации.

***Семейно-центрированная.*** Предполагает разработку ИОМ для конкретной семьи, либо для семьи определенного типа (неполная семья, семья мигрантов и т.д.). Во втором случае

---

\* Автору известен случай, когда семья, задумавшись об образовании ребенка, была вынуждена выстроить и свой образовательный маршрут, “пролегающий” не только в России, но и за рубежом. Более того, образовательный маршрут ребенка спровоцировал родителей на получение дополнительного образования, изменение места жительства и рода своей профессиональной деятельности. Подобные примеры оказывают сильное воздействие на формирование образовательной мотивации у детей. (*Прим. автора статьи*).

разрабатываются в некотором смысле «готовые оболочки» семейного тьюторства (кейсы СТ), которые могут использоваться с учетом специфики конкретной семьи в конкретный 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 не была выбрана, она всегда должна быть соотнесена с решением той или иной *проблемы* (конкретной семьи, группы семей, образовательного учреждения). Более подробно этот принцип описан в предыдущей публикации автора. [2]

Перейдем к **организационным аспектам проектирования деятельности ОУ 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.

Под *тьюторскими образовательными ресурсами* (ТОР) мы понимаем *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 клиентами);
- отдел развития (развитие организации);
- информационный отдел (поддержка информационных технологий). [1]

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 семьей)
- 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).

Важно подчеркнуть, что 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 могут не один, а несколько человек.

В процессе организации тьюторской деятельности целесообразно четко 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 1 приведены примерные требования к уровню квалификации и личностным качествам специалистов, входящих в команду, реализующую семейное тьюторство.

Рамки данной статьи не позволяют дать более детальное описание каждой из позиций, поэтому здесь мы ограничимся лишь указанием базовых характеристик.

Таблица 1

### Распределение функций специалистов, реализующих семейное тьюторство 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 партнерами с целью установления социальных и профессиональных связей для проведения тьюториалов*.  Оценка уровня (типа) ТОР	Штатный сотрудник	Сотрудник, владеющий высоким уровнем деловой репутации, высоким уровнем осведомленности 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.

Далее остановимся на возможной структуре управления организацией семейного тьюторства. Автору показалось оптимальным изложить эту структуру в виде схемы, отражающей позиционирование основных субъектов тьюторской команды. (См. Рис.1.)

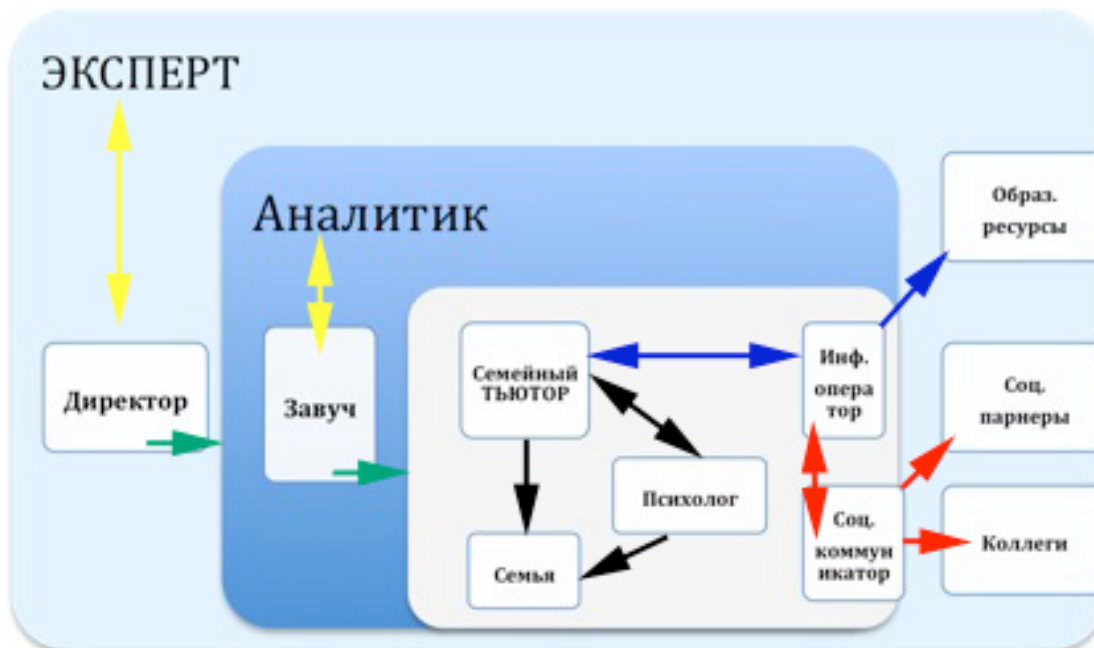


Рис.1. Схема управления процессом семейного тьюторства в ОУ.

\* Тьюториал – мероприятие (занятие), проводимое в процессе тьюторского сопровождения.

На рисунке видно, что в структуре управления процессом тьюторского сопровождения семьи существует несколько уровней:

I уровень – *Социально-профессиональный*. На этом уровне внешним экспертом осуществляется экспертиза деятельности ОУ. Эксперт взаимодействует преимущественно с директором ОУ, но не подчиняется ему. Директор ОУ осуществляет первичную социально-профессиональную коммуникацию с реальными и потенциальными социальными партнерами. Далее эту функцию (поддержание и использование социально-профессиональных связей) будет выполнять социальный коммуникатор.

II уровень – *Организационный*. На этом уровне руководитель ОУ осуществляет контроль за работой 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 уровень – *Содержательный*. На этом уровне завуч осуществляет руководство и координацию деятельности основных сотрудников, реализующих семейное тьюторство.

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

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

Психолог в данном процессе взаимодействует только с тьютором и семьей. 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 учетом его специфики. Однако при любых организационно-управленческих условиях именно трехуровневая 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 создает функциональную неразбериху. Это особенно актуально в случае, когда речь идет о новом виде деятельности, реализуемой в новой образовательной ситуации (принятие новых ФГОС).

Вполне естественно, что такая работа является более трудоемкой, и многие руководители не всегда видят те **преимущества, которые дает семейное тьюторство**.

Попробуем перечислить их.

Помимо того, что оно (как новое направление деятельности всего педколлектива) 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* (молодежного 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 - если смотреть шире – *как личностный ресурс для своих учеников*, ведь, работа с индивидуальными образовательными маршрутами взрослых открывает широкие перспективы самообразования и для юных членов семьи;

-как средство повышения *образовательной мотивации*: не секрет, что сегодня с проблемой “нежелания детей учиться” сталкиваются и учителя, и родители; в случае же, когда учится вся семья, ребенок получает дополнительный стимул к самообразованию;

-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 ребенка, 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 в целом;

-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 партнеров 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 в целом, но и всей образовательной среды. В данном контексте слово “инновационный” употреблено не случайно. Автор считает, что 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.

Поскольку семейное тьюторство, по нашему мнению, является своеобразной «метадеятельностью» и предполагает вертикальное и горизонтальное взаимодействие субъектов на всех ступенях образования, сегодня именно оно может стать его системообразующим элементом.

#### *Литература:*

1. Основы деятельности тьютора в системе дистанционного образования: специализированный учебный курс / С.А.Щенников, А.Г.Теслинов, А.Г.Чернявская и др. – 2-е изд., испр. – М: Дрофа, 2006. - 591 с. С.174.
2. Хоменко И.А. Проектирование образовательного маршрута семьи //Народное образование. - № 8. – 2011. – С. 266-270.

Ключевые слова: *семейное тьюторство; модель организации семейного тьюторства, тьюторские образовательные ресурсы, индивидуальный образовательный маршрут семьи.*