

Д.А. Жукова, О.М. Никонова, А.А. Микитенко
**ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РОЛЕЙ В ОБУЧЕНИИ:
ТЮТОР, КУРАТОР, ТРЕКЕР, ПРЕПОДАВАТЕЛЬ, КОУЧ В
ПРОЦЕССЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ**
**EFFICIENCY OF EDUCATIONAL ROLES IN THE STUDY PROCESS:
TUTOR, SUPERVISOR, TRACKER, PROFESSOR AND COACH IN
ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION**

*(Государственное автономное учреждение Институт
дополнительного профессионального образования работников
социальной сферы г. Москвы)*
*(The Institute of Additional Professional Education of Social Sphere
Employees of Moscow)*

*Данная научная статья исследует эффективность различных образовательных ролей - тьютора, куратора, трекера, преподавателя и коуча - в контексте дополнительного профессионального образования на примерах программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки. В статье рассматриваются практические аспекты работы каждой образовательной роли в процессе обучения, стоящие перед ними задачи и их влияние на эффективность обучения в целом.
This article studies the effectiveness of various educational roles, such as tutor, supervisor, tracker, professor, and coach, in the context of additional professional education on the example of the qualification program and the retraining program. The study includes practical aspects of functioning of each educational role in the process of studies, their goals and impact on effectiveness of learning in general.*

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: дополнительное профессиональное образование, тьютор, куратор, трекер, коуч, образовательные результаты
KEYWORDS: additional professional education, tutor, supervisor, tracker, coach, educational outcomes

В современном мире образование играет ключевую роль в развитии личности и ее успешной интеграции в профессиональную среду. Дополнительное профессиональное образование (ДПО) является важным инструментом для достижения этой цели, предоставляя возможность людям получить новые знания,

навыки и компетенции, необходимые для карьерного роста, личностного и профессионального развития.

В Федеральном законе от 29 декабря 2021 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями) в ст. 48 «Обязанность и ответственность педагогических работников» отмечена необходимость развивать у обучающихся (во всех учебных заведениях и во внеурочное время) познавательную активность, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях постоянно изменяющегося мира, формировать культуру здорового и безопасного образа жизни [1].

Безусловно, в рамках образовательного процесса преподаватель является ключевым участником. Основным показателем эффективности работы является профессионализм преподавателя ДПО, который напрямую влияет на качество образовательных услуг на всех уровнях образования, является источником знаний, умений и навыков для слушателей. Преподаватели также должны уметь адаптировать свои методы обучения к потребностям и возможностям обучающихся, учитывая их предыдущий опыт и уровень подготовки. Однако, не всегда представляется возможным достижение всех необходимых образовательных задач только за счет одного преподавателя.

Помимо преподавателя в ДПО существует множество образовательных ролей, например: слушатель, организатор учебного процесса, тьютор, трекер, куратор, коуч и другие участники процесса. Каждая из этих ролей имеет свои особенности и обязанности, а также влияет на успех образовательного процесса и достижение его целей.

Слушатели, в свою очередь, также играют важную роль в образовательном процессе, являясь активными участниками обучения. Успешное освоение новых знаний и навыков требует от них

самодисциплины, мотивации и способности к самообразованию. Кроме того, слушатели должны быть готовы к непрерывному обучению на протяжении всей своей жизни, что является одним из ключевых аспектов для построения успешной карьеры и личностного роста.

Наличие диплома по специальности – это отличительная черта хорошего специалиста, но оно не полностью определяет его успехи в профессиональной сфере. Руководство компаний большее внимание уделяет личным качествам, практическим навыкам, индивидуальным ошибкам и успехам, и готовности к самообразованию. Рынок труда сегодня требует от работающего человека постоянного обновления знаний для развития профкомпетенций. Чем дольше человек пребывает в образовательной среде и чем выше его образовательный уровень, тем выше его готовность и способность к адаптации на рынке труда [2].

Роль организаторов учебного процесса, таких как администратор и координатор, также имеют свои задачи и обязанности. Они отвечают за планирование, организацию и управление учебным процессом, а также за обеспечение его качества и эффективности. Координаторы также взаимодействуют со студентами и преподавателями, помогая им решать возникающие вопросы и проблемы.

Наконец, другие участники образовательного процесса, такие как работодатели и эксперты в различных областях, также играют определенную роль. Они могут предоставлять консультации и рекомендации по выбору образовательных программ и курсов, а также принимать участие в оценке качества обучения и его соответствия требованиям рынка труда.

В рамках этой статьи мы уделим особое внимание таким ролям как тьютор, трекер, коуч и куратор. По мнению Хомутовой О.Ю. [3] «тьютер» – это педагог, всегда готовый помочь каждому студенту его группы преодолеть индивидуальные затруднения

при изучении учебных дисциплин. Д.С. Петров и Н.В. Боковая [4] считают, что «тьютор» помогает формировать индивидуальную образовательную траекторию. Опираясь на представленные выше определения, заключим, что «тьютор» – это специалист, который помогает слушателям в процессе обучения. Он предоставляет консультации на пути прохождения образовательной программы и курсов, помогает в адаптации к новым условиям и требованиям, а также контролирует процесс обучения и достижения результатов. Тьюторы могут работать как с отдельными слушателями, так и с группами, и их основная задача – обеспечить успешное освоение образовательных программ.

Что касается определения и содержания основных функций образовательной роли «трекер», установим его роль – это специалист по карьерному развитию и профессиональному росту. Он помогает обучающимся определить свои карьерные цели и разработать стратегии их достижения, проводит консультации по вопросам карьеры, образования и развития профессиональных навыков. Трекеры также могут участвовать в разработке и реализации образовательных программ, направленных на развитие профессиональных компетенций [5].

Относительно определения образовательной роли куратора Талапин А.Н. характеризует эту роль следующим образом – «Куратор - не только организатор работы студентов, ответственный педагог-менеджер, главное не в этом. Куратор — это старший товарищ, человек к которому можно обратиться, причем по любому вопросу. Это педагог, в котором студент будет уверен, что он обязательно постарается помочь» [6 с.20]. Согласно переводу с латинского *curātor* – «опекун», тот кто наблюдает за ходом работы [7]. Обобщая сделаем вывод, что куратор в дополнительном профессиональном образовании – это сотрудник, который отвечает за организацию и координацию учебного процесса. Он за-

нимается планированием и управлением учебного процесса, обеспечивает взаимодействие между преподавателями и студентами, а также между различными учебными подразделениями. Кураторы также могут оказывать помощь в решении проблем и вопросов, связанных с обучением.

Коучинг относительно новый вид деятельности, образован от английского слова «coach» – репетитор, тренер, инструктор, тренироваться, заниматься с инструктором. Коучинг – это процесс, в ходе которого человек обучается чему-то новому, развивает необходимые ему качества и совершенствует свои профессиональные навыки посредством общения с преподавателем – коучем.

Тимоти Голви, известный американский коуч, определяет коучинг как «искусство создания с помощью беседы и поведения среды, которая облегчает движение человека к желаемым целям, так, чтобы оно приносило удовлетворение» [8, с.83].

В рамках института дополнительного профессионального образования рассмотрим образовательные роли тьютор, куратор, тренер и коуч и варианты реализации этих ролей на примерах конкретных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации, а также влияние на вовлеченность слушателей [9,10].

На примере программы профессиональной переподготовки «Государственное и муниципальное управление в социальной сфере»¹ (рисунок 1.) можно увидеть график вовлеченности слушателей, который был сформирован на основе данных выгрузки по прохождению курса, посещению мероприятий и подготовки домашних заданий. На основании данных критериев выведен усреднённый показатель – «Прогресс прохождения обучения, %». На графике показано, как менялась вовлеченность слушателей при сопровождении и участии в образовательном процессе обра-

¹ Программа профессиональной переподготовки в рамках Института дополнительного профессионального образования работников социальной сферы ДТСЗН г. Москвы.

зовательной роли куратор, которую совмещал действующий преподаватель Института дополнительного профессионального образования.

На рисунке 1 видно, что на старте обучения вовлеченность слушателей набрала рост, предположительно, за счет новых интересных занятий, удовлетворения потребностей в новых знаниях, ради которых слушателей выбрали данную программу обучения. Также вовлеченность в обучение была повышена за счет новых форматов обучения – тренингов, воркшопов и деловых игр. Однако стоит отметить, что с течением времени, когда новые форматы обучения стали знакомы и понятны, уклон самой программы был сделан на более академическое преподавание (лекции и семинары), без которых данное обучение также невозможно, поскольку теоретическая база является одной из основ образовательного процесса. При этом вовлеченность в обучение у слушателей снизилась. Предполагаем, что сопровождение группы только одним куратором не позволило оказать прямого влияния на вовлеченность слушателей в ходе всего периода обучения. Возможно, это было вызвано тем, что в рамках данной программы профессиональной переподготовки куратор исполнял роль технического сопровождения – информирование о занятиях, отправка дополнительных материалов, открытие новых модулей и направление слушателей к специалистам Института для решения технических вопросов по образовательной платформе. Большую часть времени куратор уделял не взаимодействию со слушателями и поддержанию их вовлеченности, а организации образовательного процесса – подбору преподавателей, составлению расписания, просмотру материалов и оказанию поддержки преподавателей в ходе подготовки к лекциям (написанию образовательных результатов, помощи в составлении презентаций, согласованию сценариев в ходе занятий).

При редизайне программы профессиональной переподготовки «Государственное и муниципальное управление в социальной сфере» разработчиками было принято решение о введении новых образовательных ролей, для поддержания вовлеченности слушателей в образовательный процесс, а также большей удовлетворенности обучением в целом. На рисунке 1 изображен график вовлеченности слушателей по программе профессиональной переподготовки «Государственное и муниципальное управление в социальной сфере» после редизайна программы, иллюстрирующий динамику вовлеченности при добавлении новых образовательных ролей, а также изменения некоторых форматов обучения.

В ходе редизайна программы было принято решение о добавлении специалиста на роль куратора (без совмещения с ролью преподавателя) для сопровождения обучения слушателей, выполняющего функции связующего звена между преподавателями и слушателями группы. Отдельный сотрудник был выбран для исполнения роли тьютора – сопровождение образовательного процесса и поддержка слушателей в содержательной части и в части выполнения домашних заданий от преподавателей.

Для повышения вовлеченности, ее поддержания, развития личного и профессионального потенциала, поиска внутренних ресурсов, постановки и составления плана действий было принято решение использовать коучинг, была добавлена новая образовательная роль коуча.

В ходе встреч со слушателями специалист в роли коуча не давал сбиться с намеченного пути, помогал держать фокус на задачах, обеспечивал открытую обратную связь, мониторил прогресс и оказывал поддержку в продвижении к целям.

Сопровождение слушателей в рамках их взаимодействия друг с другом осуществляет трекер. С определенной периодичностью специалистом в роли трекера проводились встречи в формате

«Команда равных», на которых слушатели в мини группах могли поделиться проблемными ситуациями, разобрать управленческие задачи и найти оптимальный путь решения для повышения эффективности деятельности.

При проведении сравнительного анализа двух программ – «Государственное и муниципальное управление в социальной сфере» до редизайна и после, можно увидеть значительную разницу в показателях вовлеченности слушателей (рисунок 1).

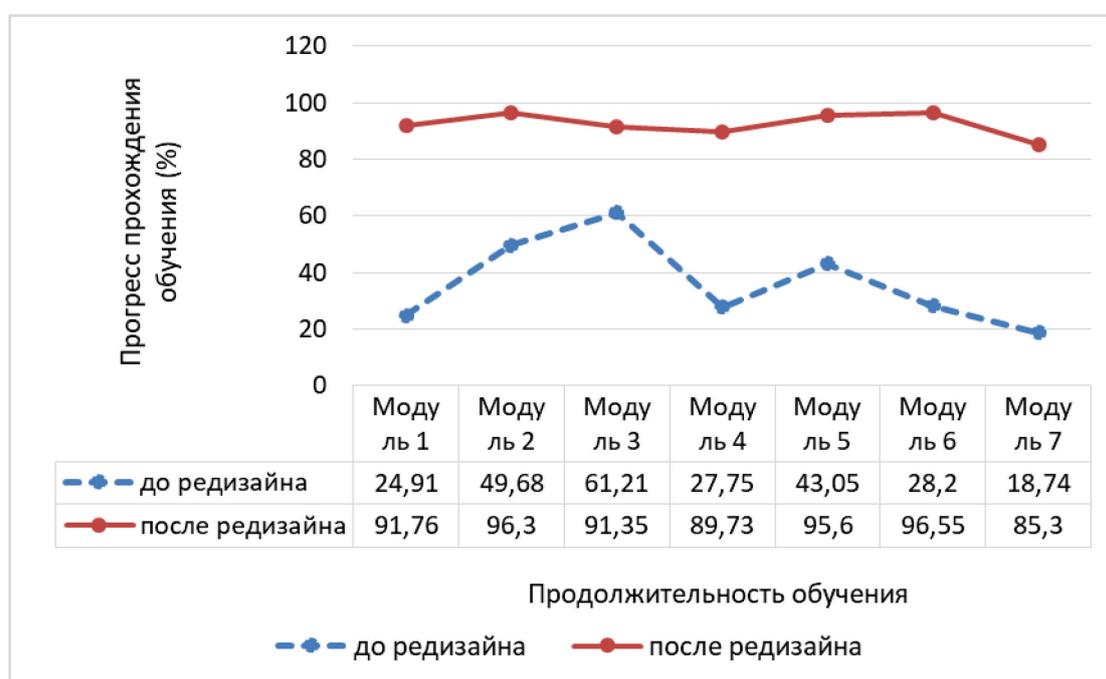


Рисунок 1 - Сравнение графиков вовлеченности слушателей по программе профессиональной подготовки «Государственное и муниципальное управление в социальной сфере» при поддержке куратором, трекером, тьютором и без них.

Из рисунка 1 видно, что стартовые данные в показателях вовлеченности также отличаются, что обусловлено входными требованиями, установленными в новой программе. Если до редизайна единственным требованием для участия в программе было высшее образование и желание повышения квалификации, то для зачисления на новую программу появились дополнительные требования.

Новые требования включали вступительные испытания, состоящие из нескольких этапов. На первом этапе слушателю необходимо было предоставить для оценки экспертной комиссией мотивационного эссе с ответами на обязательные вопросы, а также портфолио с профессиональным опытом. В случае успешного прохождения первого отборочного этапа слушателя приглашали на заключительный отборочный этап «Интервью-знакомство» в формате онлайн собеседования. Слушатели, пройдя все этапы отбора, были намного больше заинтересованы к обучению, чем слушатели, которых зачисляли ранее на программу без входных требований.

Таким образом, за счет введения в образовательный процесс новых образовательных ролей и распределения их функционала по специалистам, появилась возможность уделять больше внимания слушателям на протяжении всей программы, что позволило улучшить качество образования и удерживать вовлеченность слушателей на высоком уровне.

Такое распределение образовательных ролей также влияет на эффективность сотрудников. Так для программы повышения квалификации «Современные технологии управления в социальных учреждениях в рамках проекта Золотая Лига»² после редизайна трансформировалась единственная образовательная роль «руководитель программы», которая включала в себя функции куратора, тьютора, трекера, преподавателя. В новой программе появилось разделение функций по нескольким сотрудникам.

В новой программе появилась отдельная роль тьютора – функция которого заключается в сопровождении конкретной проектной группы. В рамках данного обучения было организовано пять проектных групп, соответственно для сопровождения выделено пять специалистов-тьюторов, которые смогли уделить

² Программа повышения квалификации в рамках Института дополнительного профессионального образования работников социальной сферы ДТСЗН г. Москвы.

максимум времени каждому участнику образовательного процесса. Роль куратора программы была передана отдельному сотруднику, который отвечал за техническое сопровождение – оформление документов, сопровождение в рамках дистанционной образовательной платформы, а также выполнял функцию информирования слушателей. Основная роль руководителя программы, которая также осталась в образовательном процессе, включала в себя контроль за ходом всех действий, проводимых другими образовательными ролями в рамках проведения программы: решение конфликтных ситуаций, согласование и описание контента программы, обозначение образовательных результатов для преподавателей участвующих в проведении занятий, а также непосредственное взаимодействие со слушателями, за рамками вопросов куратора и тьютора.

При разделении зон ответственности по разным сотрудникам в рамках проведения образовательной программы увеличилась пропускная способность участников образовательного процесса. Ранее один сотрудник мог сопровождать одну программу, на текущий момент появилась возможность в параллели сопровождать до четырех программ, а также осуществлять параллельно преподавательскую деятельность, не теряя в качестве оказанных услуг.

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что образовательные роли в ДПО являются важным аспектом успешного образовательного процесса и повышают эффективность всех его участников, если они распределяются по отдельным специалистам, способствуют активному взаимодействию всех участников образовательного процесса.

В заключение дополним, что образовательные роли в рамках дополнительного профессионального образования оказывают положительный эффект на вовлеченность слушателей и на образо-

вательный процесс в целом, имеют важное значение, а также актуальность для дальнейшего исследования этой проблематики.

Литература

1. Федеральный закон от 29 декабря 2021 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями).

2. Татаринов К. А. Непрерывное образование как основа карьерного роста / К.А. Татаринов, Д.А. Шидеев // АНИ: педагогика и психология. – 2020. – №3 (32).

3. Хомутова, О. Ю. Внеаудиторная работа студентов как важный элемент формирования компетенций будущего управленца [Электронный ресурс] / О. Ю. Хомутова. // Государственное управление. Электронный вестник. – 2010 – №25.

4. Петров, Д.С. Роль тьютера в реализации дистанционных образовательных технологий / Д.С. Петров, Н.В. Боковая // Вестник ВГТУ. – 2014. – №3 – 2.

5. Баранов А.В. Управление проектированием дополнительных профессиональных программ: опыт региона / А.В. Баранов, О.В. Котлярова, А.В. Тагаев, В.М. Ганеева // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2023. – №2.

6. Талапин А. Н. Опыт работы куратором в государственном вузе / А.Н. Талапин // МНИЖ. – 2013. – №6 – 2 (13).

7. Этимологический словарь русского языка М. Фасмера в 4т. Т. 2 / Пер. с нем. и доп. О.Н. Трубачева – 2-е изд., стер. – М.: Прогресс, 1986. – 672 с.

8. Бурькин Евгений Сергеевич Специфика методов применения коучинга // Вестник Московского университета имени С. Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. 2018. №2 (25).

9. Травкин П.В. Вовлеченность сотрудников в программы дополнительного профессионального обучения в России / П.В.

Травкин // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2014. – №2.

10. Никулина Н.Н., Сущность и роль коучинга в образовании и воспитании / Н.Н. Никулина, С.В. Березина, И.И. Ушаков // Образование. Наука. Научные кадры. – 2019. – №3.

Жукова Дарья Александровна – заместитель директора, преподаватель Центра компетенций по обучению и развитию руководителей и повышению личной эффективности, тел.: 926-159-97-10, e-mail - zhukovada2@social.mos.ru

Никонова Ольга Михайловна – преподаватель Центра компетенций по обучению и развитию руководителей и повышению личной эффективности, тел.: 985-420-16-24, e-mail - nikonovaom@social.mos.ru

Микитенко Александра Алексеевна - специалист Центра компетенций по обучению и развитию руководителей и повышению личной эффективности, тел.: 905-564-58-89, e-mail - mikitenkoaa@social.mos.ru

Zhukova Daria Aleksandrovna – deputy director, teacher of the Competence Center for training and development of managers and increasing personal effectiveness, phone 926-159-97-10 e-mail – zhukovada2@social.mos.ru

Nikonova Olga Mikhailovna – teacher at the Competence Center for training and development of managers and increasing personal effectiveness, phone 985-420-16-24, e-mail - nikonovaom@social.mos.ru

Mikitenko Alexandra Alekseevna - specialist of the Competence Center for training and development of managers and increasing personal effectiveness, tel.: 905-564-58-89, e-mail - mikitenkoaa@social.mos.ru