

РЕСУРСНИЙ ПІДХІД У РЕАЛІЗАЦІЇ ТЬЮТОРИНГУ
В СИСТЕМІ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИRESOURCE APPROACH IN THE IMPLEMENTATION OF TUTORING
IN THE SECONDARY EDUCATION SYSTEM

Стаття присвячена аналізу ресурсного підходу в контексті реалізації тьюторингу, як педагогічної технології індивідуалізації в освіті. Автор розглядає ресурси як складну систему та виокремлює внутрішні та зовнішні ресурси, що взаємопов'язані між собою. В контексті тьюторингу автором зазначені зовнішні ресурси тьюторингу, а саме: людські, інформаційно-комунікаційні, організаційні, технологічні та матеріально-фінансові ресурси.

На основі аналізу наукових джерел автором зазначено, що внутрішні ресурси в аспекті тьюторингу є джерелом розвитку людини, її персоналізації, адже визначають його орієнтацію на пошуки й розвиток потенціалу кожного індивіда, чому сприяє ресурсний підхід. На основі вивчення та узагальнення досліджень вітчизняних та зарубіжних науковців, автор вважає, що внутрішніми ресурсами тьюторської діяльності є: інтелектуально-творчий, лідерський, морально-етичний, аксіологічний, професійний ресурси.

У статті автором робиться висновок, що ресурсний підхід дозволяє проаналізувати діяльність закладу освіти з точки зору специфічних ресурсів, надає можливості визначення стратегії розвитку даного закладу. Зазначається, що ресурси можна реалізувати при існуючих технологіях та у певних умовах, адже ресурси не існують самі по собі, вони стають ними лише завдяки рефлексивності людини.

Автор статті зазначає, що при аналізі ресурсів тьюторингу необхідно використовувати суб'єктивний підхід, що дозволяє виокремити взаємозв'язки та взаємовплив ресурсів, де суб'єкти та ресурси – це єдина система прояву активності людини у процесі реалізації будь-яких видів діяльності, зокрема, тьюторської. Також, зроблено висновки, що актуалізовані ресурси забезпечують досягнення мети, реалізацію потенційних можливостей, а також самореалізацію людини у відповідності до об'єктивних умов та вимог середовища.

Ключові слова: тьюторинг, ресурсний підхід, індивідуалізація, внутрішні ресурси, зовнішні ресурси.

The article is dedicated to the analysis of the resource approach in the context of the implementation of tutoring, as a pedagogical method of individualization in education. The author views resources as a complex system and distinguishes internal and external resources that are interrelated. In the context of tutoring, the author indicates external resources of tutoring, namely: human, informational, communicational, organizational, technological, material and financial resources.

On the basis of the analysis of scientific sources, the author states that internal resources in the aspect of tutoring are a source of human development, its personalization, because they determine its orientation on the search and development of the potential of each individual, which is facilitated by a resource approach. On the basis of the study and generalization of research of domestic and foreign researchers, the author determines that the internal resources of tutorial activity are: intellectual-creative, leadership resource, moral and ethical resources, axiological, professional resources.

The article concludes that the resource approach allows to analyze the activity of the educational institution in terms of specific resources, and provides the opportunity to determine the strategy of development of this institution. It is noted that resources can be realized under existing technologies and in certain conditions, because resources do not exist by themselves, they become such only due to human reflexivity.

The author of the article notes that in the analysis of tutoring resources it is necessary to use a subjective approach, which allows to distinguish the relationships and interaction of resources, where entities and resources are a whole system of manifestation of human action in the process of implementation of any activity, in particular, the tutoring activity. It is also concluded that the actualized resources ensure the achievement of the goal, the realization of potential opportunities, as well as the self-realization of the person in accordance with the objective conditions and requirements of the environment.

Key words: tutoring, resource approach, individualization, internal resources, external resources.

УДК 37.091.398:316.472.47
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-6085/2023/56.1.8>

Швець Т.Е.,

канд. пед. наук,
заступник директора
з науково-методичної роботи
Приватної школи «Афіни» м. Києва

Постановка проблеми у загальному вигляді.

Інтеграція України у світову спільноту потребує перебудови системи середньої освіти на принципах індивідуалізації, що й підтверджується основними засадами реформування освіти в Україні, які акцентують увагу на необхідності реалізації індивідуального темпу навчання, урахування індивідуальних можливостей та особливостей учнів. Сьогодні основними освітніми трендами, окрім навчання впродовж життя, визнаються наступні: навчання на основі компетенцій, які необхідно постійно конкретизувати; навчання через практику; проблемне навчання; самостійне навчання; сприяння ініціативності, відповідальності; розширення

інновацій та автономії; лідерство – один з ключових аспектів якості систем освіти, зокрема в управлінні школою, а також у реалізації інновацій, які здійснюються не завдяки прийнятому закону, а за ініціативою вчителів або керівництва школи; змішане навчання. Усі вищезазначені тенденції вирішуються за рахунок індивідуалізації в освіті, однією з технологій якої є тьюторинг.

Тьюторинг як освітня технологія має довгу історію та традиції, різні моделі впровадження від початкової до старшої школи та довів свою ефективність впродовж багатьох століть в різних країнах. Сьогодні, з підвищенням уваги до проблематики індивідуалізації в освіті, варто ґрунтовно

вивчати кращий досвід тьюторингу, осмислювати та сприяти впровадженню позитивних ідей цього досвіду в систему освіти України. Для позитивного розвитку українського суспільства необхідні особистості, здатні до свідомого вибору власного життєвого шляху, відповідальні за себе, своїх близьких, суспільство та державу в цілому, толерантні, ініціативні, зі стійкою громадянською позицією. Сьогодні ж існує суперечність між запитами суспільства та традиційними освітніми практиками.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

У вітчизняному науково-освітньому просторі питанням впровадження тьюторингу присвячені праці: М. Альохіна – досліджено тьюторинг в початковій школі; А. Бойко і Н. Дем'яненко – вивчають теорію і практику впровадження тьюторингу у вищих закладах освіти. Доробки М. Іващенко, Т. Койчевої присвячені тьюторингу у дистанційному навчанні; О. Іваніцької – вивчення досвіду тьюторингу в університетах Німеччини; К. Осадчей, яка дослідила підготовку студентів до тьюторської діяльності.

Фундаментальні дослідження у сфері тьюторингу містяться у працях зарубіжних дослідників: Д. Вуда (D. Wood), К. Топпінг (K. Topping), М. Брейя (M. Bray), Д. Палфреймана (D. Palfreyman), В. Мора (W. G. Moore), Е. О'Брайнт (E. Q. O'Briant), А. Бжежинської (A. Brzezińska), М. Будзинського (M. Budzyński), А. Сарнат-Частко (A. Sarnat-Ciastko), К. Чайкі-Хелмінської (K. Czayka-Chełmińska).

Питання ресурсного підходу до освіти розглядалися у працях Т. Кравцової, С. Микитюка, О. Малихіна.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Аналіз доробок українських та зарубіжних дослідників дає можливість зробити висновок про те, що в основному вчені звертаються до таких категорій як: інноваційні ресурси школи; творчі ресурси особистості, зокрема педагогів або майбутніх педагогів; ресурси освітнього середовища тощо. Звертаючись до наукової літератури, констатуємо, що проблеми ресурсу тьюторингу в системі середньої освіти досі не розглядалися.

Мета статті. Проаналізувати та визначити ресурси тьюторингу у системі середньої освіти для реалізації індивідуалізації в освіті.

Виклад основного матеріалу. Ресурсний підхід дозволяє проаналізувати діяльність закладу освіти з точки зору специфічних ресурсів, надає можливість визначення стратегії розвитку даного закладу. Сильна сторона ресурсного підходу полягає у тому, що дозволяє прояснити причини успіху та проблем в освітньому закладі і як наслідок, розробити програму розвитку інноваційного освітнього середовища. Ресурси – це засоби та можливості, які можна реалізувати при існуючих технологіях та у певних умовах [1]. За Е. Гідденсом (Giddens A.) [16] ресурси не існують самі по собі, вони стають ними лише завдяки рефлексивності людини. На думку соціолога, ресурси – це

засоби – матеріальні і нематеріальні, які індивіди використовують для досягнення своїх цілей в процесі взаємодії. Використовуючи суб'єктний підхід, можна виокремити взаємозв'язки та взаємовплив ресурсів, де суб'єкти та ресурси – це єдина система прояву активності людини у процесі реалізації будь-яких видів діяльності, зокрема, тьюторської. Актуалізовані ресурси забезпечують досягнення мети, реалізацію потенційних можливостей, а також самореалізацію людини у відповідності до об'єктивних умов та вимог середовища.

Розглядаючи ресурси як складну систему, можемо виділити внутрішні та зовнішні ресурси, які взаємопов'язані між собою. Проведений науковий пошук дозволяє стверджувати, що більшість науковців до зовнішніх ресурсів відносять інформаційні, педагогічні, людські, соціальні ресурси, фінансові, матеріальні, технологічні, комунікаційні, організаційні, управлінські ресурси, що забезпечують ефективність будь-якої педагогічної діяльності з активізації прагнення особистості до саморозвитку. Так педагогічні працівники, зокрема, тьютори, як основні суб'єкти тьюторської діяльності мають бути спроможними залучати власні внутрішні ресурси (спеціальні знання, вміння, навички, ставлення, досвід, здібності, особистісні якості) з метою реалізації ефективних засобів розвитку учнів, а також оптимально використовувати педагогічні та психологічні ресурси (засоби, форми, методи, технології тьюторської діяльності), розуміючи тьюторський процес, тьюторську діяльність як засоби розвитку особистості, забезпечення їхнього сходження до гуманістичних цінностей, усвідомлення значущості інших людей, солідарності, свідомого вибору позитивних стратегій життєдіяльності [15].

В контексті тьюторингу нами було визначено структуру зовнішніх ресурсів, а саме: людські, інформаційно-комунікаційні, організаційні, технологічні та матеріально-фінансові ресурси [1; 5; 6; 8; 15]. Охарактеризуємо кожен із зовнішніх ресурсів.

1) Людські ресурси. До них ми відносимо науковців та науково-педагогічних працівників, які співпрацюють з закладом освіти; суб'єкти тьюторської діяльності: учні, тьютори, вчителі, класні керівники, психологи, сім'я, волонтери та представники організацій, які беруть участь у тьюторській діяльності. Передбачається, що людина є носієм ресурсів, а саме: сукупністю соціальних, психологічних і культурних якостей учасників тьюторського процесу, що визначають можливість і межі їх участі у тьюторській діяльності, здатності досягати у визначених умовах певних результатів, а також удосконалюватися в процесі тьюторської співпраці.

2) Інформаційні ресурси. До них відносяться: інформаційно-комунікаційні системи; текстові, відео та аудіо матеріали з питань ідей, концепцій, підходів, організації тьюторської діяльності;

банк ідей та ініціатив; діагностичні дані про стан реалізації тьюторської діяльності; навчальні Інтернет ресурси; форми телекомунікації (електронна пошта, чати, соціальні мережі). У разі нестачі інформаційно-комунікативного ресурсу відбувається ентропія тьюторської системи, що призводить до зниження її адаптивності, і як наслідок – нестійкості. Будь-яка інформація вимагає актуалізації, щоб забезпечити функціонування тьюторської системи в школі, в залежності від ситуації, задач і, відповідно, необхідних інших ресурсів. При цьому сама інформація, зокрема, діагностична, є ресурсом для прийняття поточних рішень.

3) Організаційні ресурси – це умови для реалізації тьюторингу у закладах загальної середньої освіти: стратегія, тактика планування та цілетворення освітнього процесу засобами тьюторингу; авторські тьюторські моделі; програми навчання тьюторів та підвищення їх кваліфікації; документовані процеси тьюторської діяльності; система управління школою на партнерських засадах; культура суб'єкт-суб'єктних взаємовідносин; безпечне середовище; взаємозв'язки з зовнішніми експертами та партнерами; відкрите освітнє середовище. Організаційні ресурси обумовлюють досягнення структурованості, внутрішньої впорядкованості та погодженості взаємодії щодо самостійних частин у системі тьюторингу. Можуть бути актуалізовані за умов дотримання принципів варіативності, добровільності та індивідуалізації і характеризують структуру тьюторської діяльності.

4) Технологічні ресурси – це технології діагностики індивідуальних особливостей учнів: інтересів, потреб, здібностей та ін.; моделювання, проєкування, реалізація та моніторинг тьюторської діяльності; сукупність форм, методів, засобів та прийомів реалізації тьюторського процесу.

5) Матеріально-фінансові ресурси включають у себе наявність сучасної матеріально-технічної бази: комп'ютерів, принтерів, мультимедійного обладнання; приміщень для здійснення тьюторалів; фінансове забезпечення здійснення тьюторської діяльності; матеріальне стимулювання тьюторської діяльності.

До внутрішніх ресурсів С. Хобфол (Hobfoll S.) [18] відносить інтраперсональні змінні (самоповага, професійні вміння, оптимізм, самоконтроль, життєві цінності, система вірувань тощо); психічні та фізичні стани; вольові, емоційні та енергетичні характеристики, які необхідні (безпосередньо або опосередковано) для виживання, збереження здоров'я у важких життєвих ситуаціях, або служать засобами досягнення особисто значущих цілей. У дослідженнях вітчизняних науковців щодо внутрішніх ресурсів виховної, педагогічної, соціально-педагогічної діяльності знаходимо подібні тлумачення щодо їх складових. Вчені виокремлюють наступні внутрішні ресурси: психологічна

характеристика людини, з якою безпосередньо працює фахівець; особливості психічних пізнавальних процесів особистості (сприймання, уваги, пам'яті, мислення, мови, уяви); прояви емоційно-вольових процесів та психічних станів; особистісні характеристики (особливості характеру, темпераменту, потреби, інтереси, цінності, мотиви); показники освітнього рівня людини; професійні та соціальні вміння й навички, якими вона володіє [14, с. 92].

Н. Кабусь [4] розглядає питання внутрішніх ресурсів з точки зору розвитку суб'єктності, беручи до уваги, що актуалізація внутрішніх потенційних можливостей суб'єкта є основним джерелом його розвитку, з урахуванням провідних видів діяльності (пізнавальної, перетворювальної, ціннісної, комунікативної) та внутрішніми ресурсами вважає: духовні, творчі, діяльнісні, суб'єктні і соціальні. Духовні та творчі ресурси вчена трактує як можливість суб'єктів до здатності взаємодіяти з навколишнім світом, до вільного й відповідального самотворення власного та суспільного життя, прагнення до самовдосконалення, спроможність вирішувати проблеми, а також прагнення і здатність до творчого самовираження. Діяльнісні ресурси розглядаються як стимулювання пізнавальної, перетворювальної, комунікативної, ціннісної активності; суб'єктні як сукупність можливостей щодо самоорганізації і самоуправління власною діяльністю та розвитком, що означає здатність самостійно, свідомо й відповідально будувати своє життя, визначати напрями власного розвитку, контролювати і корегувати його результати, спроможність до передбачення, прогнозування, рефлексії й на основі цього вибудовування позитивних стратегій життєдіяльності; соціальний як здатність до позитивних взаємовідносин з іншими людьми. Як бачимо, визначення сутності перелічених ресурсів перегукуються, доповнюючи одне одного.

С. Микитюк [9], узагальнюючи доробки зарубіжних та вітчизняних науковців робить висновки, що внутрішніми ресурсами можна вважати: особистісний; мотиваційний; професійний; морально-етичний; комунікативний, естетичний; пізнавальний; інтелектуальний; гносеологічний; духовний; емоційно-вольовий; ділових якостей тощо.

Внутрішні ресурси в аспекті тьюторингу є джерелом розвитку людини, її персоналізації, адже визначають його орієнтацію на пошуки й розвиток потенціалу кожного індивіда, чому сприяє ресурсний підхід. На основі вивчення та узагальнення досліджень вітчизняних та зарубіжних науковців, внутрішніми ресурсами тьюторської діяльності будемо вважати: інтелектуально-творчий, лідерський, морально-етичний, аксіологічний, професійний [2; 3; 7; 10–13; 17].

1) Інтелектуально-творчі ресурси – це професійна компетентність тьюторів-педагогів (особистісні якості; спеціальні знання, вміння, навички;

цінності, ставлення, мотиви; досвід; здатність здійснювати тьюторську діяльність; рефлексивність; налаштованість на саморозвиток; сукупність здібностей та якостей, що забезпечують готовність педагога до генерації ідей і рішень, творчої, інноваційної діяльності, самовдосконалення, професійної самореалізації; висока мотивація до успіху). Також до цих ресурсів відносимо педагогічну компетентність батьків; психологічну культуру батьків; ціннісні орієнтації сім'ї; характер внутрішньо сімейних взаємин; емоційний стан у процесі взаємодії. В контексті учнівства, ці ресурси включають у себе здатності учнів до самостійного та критичного мислення; схильність до пошуку й розв'язання нових проблем; прагнення до створення нового; наполегливість та цілеспрямованість у процесі діяльності; здатність до самоорганізації.

2) Лідерські ресурси характеризуємо як співпрацю та міжособистісну комунікацію на засадах гуманізму, толерантності, плюралізму, взаємоповаги та взаємодовіри, діалогічності взаємовідносин; планування та моніторинг тьюторської діяльності; фасилітація; медіація; розвинений емоційний інтелект, емпатія, розуміння сильних та слабких сторін, почуття власної гідності; самодисципліна; внутрішня мотивація; наполегливість, оптимізм, цілеспрямованість.

3) Морально-етичні ресурси – це турботливе й уважне ставлення до людей, доброзичливість, сумлінність і чуйність; висока внутрішня культура, моральна поведінка, емоційні й вольові якості; відповідальність.

4) Аксиологічні ресурси визначаємо як спрямованість на досягнення професійних та особистісних планів суб'єктів тьюторської діяльності; індивідуалізацію з урахуванням особистих здібностей та інтересів учнів, а також інтенсифікацію на основі перенесення центру тяжіння на самостійну роботу та активні методи навчання і виховання; сукупність ціннісних орієнтацій суб'єктів.

5) Професійні ресурси – це свідоме ставлення педагогів до тьюторської діяльності; гуманістичний світогляд особистості; відповідність орієнтацій схильностей, професійних уподобань обраній діяльності тьютора; високий рівень мотивації роботи тьютором; практичні навички та досвід, що актуалізуються в процесі професійного розвитку педагога-тьютора.

Усі зазначені види ресурсів взаємопов'язані та взаємодоповнюють один одного. Однак, важливо враховувати, що незатребуваність ресурсів зумовлює регрес [8]. Зовнішніми та внутрішніми ресурсами тьюторингу є не лише потенційні, а й наявні можливості (зокрема, компетенції, досвід, система цінностей), а також зовнішні та внутрішні чинники. Застосування ресурсного підходу до тьюторської діяльності передбачає виявлення й залучення ресурсів зовнішнього впливу, які можуть

забезпечити ефективність діяльності щодо активізації внутрішніх ресурсів, здатності до саморозвитку й самоорганізації тьюторської системи.

Висновки. Таким чином, ресурсний підхід в сфері тьюторської діяльності розглядаємо як сучасний спосіб проектування розвитку інноваційного закладу освіти, його перспектив, коли визначаються умови, засоби, джерела розвитку, що у майбутньому уможливує отримання позитивних результатів. На основі ресурсного підходу підсилюються концептуальні засади індивідуалізації та особистісно зорієнтованого підходу до організації освітнього процесу та розвитку особистості. Ідеї ресурсного підходу реалізації тьюторингу в закладі загальної середньої освіти дають уявлення про розгортання основних принципів реалізації індивідуалізації, а саме: спираючись на наукові методи організації тьюторської діяльності; розробки стратегії кооперації формальних та неформальних структур, що забезпечують ефективність тьюторського процесу; відкритість тьюторського процесу; досягнення цілей самореалізації всіх суб'єктів освітнього процесу, завдяки взаємозв'язку між потребами особистості, закладу освіти та суспільства; моделювання тьюторського процесу як цілісної системи; формування системного та ситуаційного типу мислення суб'єктів тьюторського процесу.

Подальші перспективи дослідження вбачаємо у необхідності підбору методів для організації тьюторської діяльності у закладах загальної середньої освіти.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка: схеми, таблиці, коментарі: навч. Посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 208 с.
2. Гончар Л. В. Цінність гуманних батьківсько-дитячих взаємин. *Теоретико-методичні засади виховання дітей та учнівської молоді* : зб. наук. праць. Київ, 2015. Кн.1, вип. 19. С. 151–161.
3. Єфіменко С. М. Інтелектуально-творчий потенціал педагога: структура, зміст, шляхи діагностики та розвитку : навчально-методичний посібник. Кропивницький : КЗ «КОІППО імені Василя Сухомлинського», 2021. 104 с.
4. Кабусь Н. Д. Ресурсний підхід як підґрунтя соціально-педагогічної діяльності зі сталого розвитку соціальних груп. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія : Педагогіка*. 2016. № 1. С. 10–16.
5. Козійчук О. Г. Організаційно-управлінські ресурси забезпечення професійного самовизначення учнівської молоді в закладах освіти регіону. Тенденції та проблеми управління закладами освіти: виклики XXI століття: кол. монографія / за ред. М.О. Кириченка. Київ : ДЗВО «Ун-т менедж. освіти», 2021. С. 77–93.
6. Коновальчук І. І. Теорія і технологія реалізації інновацій у загальноосвітніх навчальних закладах : монографія. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 464 с.

7. Матукова Г. І. Лідерський потенціал майбутнього викладача: складова його індивідуального стилю. *Молодий вчений*. 2021. № 10 (86). С. 399–403.
8. Микитюк С. О. Витоки наукових основ ресурсного підходу. *Проблеми фізичного виховання і спорту*. 2010. № 2. С. 83–88.
9. Микитюк С. О. Ресурсний підхід як основа розвитку потенціалів особистості майбутнього вчителя. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2013. № 8. С. 235–243.
10. Пономаренко О. В. Проблема лідерських якостей вчителя в дослідженнях вітчизняних учених. *Педагогічна освіта: теорія і практика*. 2013. Вип. 15. С. 263–268.
11. Раковська М. А. Концептуалізація філософського погляду на проблему формування аксіологічного потенціалу професійної підготовки. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія : Педагогічні науки*. 2015. Вип. 130. С. 176–180.
12. Романовський О. Г., Михайличенко В. Є., Гура Т. В. Поняття «лідерський потенціал» і «лідерські якості»: зміст та використання у науковій думці. *Лідер. Еліта. Суспільство = Leader. Elite. Society*. 2019. № 1. С. 107–117.
13. Товканець О. Лідерство у професійній діяльності педагога. *Вісник Львівського університету. Серія педагогічна*. 2021. Вип. 35. С. 193–200.
14. Чубук Р. В. Соціальна педагогіка : навчальний посібник. Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2013. 348 с.
15. Ягоднікова В. В. Теорія і практика формування інноваційної спрямованості виховного процесу загальноосвітньої школи : дис. докт. пед. наук : 13.00.07. Одеса, 2016. 526 с.
16. Giddens A. *The Constitution of Society. Outline of the Theory of Structuration*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1998. P. 16–21.
17. Dieniezhnikov S. S., Kozlov D. O. Axiological Potential of Students in the System of Student Government. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2021. № 1 (105). С. 131–142.
18. Hobfoll S. E. The relationship of self-concept and social support to emotional distress among women during war. London. *Journal of Social and Clinical Psychology*. 1986. Y. 4(2). P. 189–201.