



Научная статья

УДК 37

DOI: 10.25688/2072-9014.2022.61.3.09

ЦИФРОВЫЕ РЕСУРСЫ В ПРАКТИКЕ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОССИЙСКИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Надежда Анатольевна Ладилова

Московский городской педагогический университет, Москва, Россия
ladilovana@apkprou.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2766-482X>

Аннотация. Актуальность проблемы исследования обусловлена противоречием между теоретическим признанием значимости наставничества как действенного инструмента повышения качества образования и педагогического труда и недостаточностью использования потенциала цифровых ресурсов в практике наставнической деятельности на современном этапе развития образования. Дистанционное наставничество привносит в профессиональную практику интенсивный обмен информацией, асинхронный режим взаимодействия, оперативную помощь. Здесь важны межведомственное взаимодействие и сотрудничество, возможность получения поддержки наставников в масштабах страны, региона, муниципалитета и пр. В связи с этим статья направлена на изучение опыта использования цифровых ресурсов в наставнической деятельности на региональном и муниципальном уровнях образования в Российской Федерации. *Цель исследования:* изучение опыта использования цифровых ресурсов в практике наставнической деятельности российских образовательных организаций. *Задачи исследования:* 1) определить репрезентативные группы респондентов; 2) разработать содержание многоаспектной анкеты как инструментария сбора информации; 3) определить механизм получения запрашиваемой информации от субъектов Российской Федерации; 4) обработать и проанализировать полученные данные; 5) сформулировать выводы. Ведущими методами в исследовании данной проблемы являются методы анкетирования и обобщения, позволяющие выявить как отдельные составляющие, так и системные проявления опыта использования цифровых ресурсов в наставнической деятельности на региональном и муниципальном уровнях образования и прогнозировать возможность использования полученных результатов при разработке всероссийской автоматизированной информационной системы «Наставник –

наставляемый» для различных категорий педагогических работников. Выборка исследования включает 41 790 педагогических работников из восьми федеральных округов Российской Федерации, работающих в образовательных организациях различных уровней образования сельской и городской местности, имеющих как опыт работы наставниками, так и опыт наставляемых и не имеющих подобного опыта. Специфика исследования выражается в обосновании своевременности и целесообразности разработки подхода к заявленному сервису, обеспечивающему новые способы расширения профессионального, социального и культурного капитала образовательных организаций. В статье на конкретных примерах продемонстрированы профессиональные дефициты педагогических работников в области цифровой компетентности как проекция сферы деятельности дополнительного профессионального образования.

Ключевые слова: наставническая деятельность; цифровые ресурсы; исследование; мониторинг; функциональная направленность; педагогические кадры; автоматизированная информационная система.

Scientific article

UDC 37

DOI: 10.25688/2072-9014.2022.61.3.09

DIGITAL RESOURCES IN THE PRACTICE OF MENTORING ACTIVITIES OF RUSSIAN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

Nadezhda A. Ladilova

Moscow City University, Moscow, Russia

ladilovana@apkpro.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2766-482X>

Abstract. The relevance of the research problem is due to the contradiction between the theoretical recognition of the importance of mentoring as an effective tool to improve the quality of education and teaching and insufficient use of the potential of digital resources in the practice of mentoring at the present stage of education development. Distance mentoring brings into professional practice an intensive exchange of information, asynchronous mode of interaction, and operational assistance, as well as interdepartmental interaction and cooperation, and the possibility of receiving support from mentors across the country, region, municipality, etc. In this regard, the article aims to study the experience of using digital resources in mentoring activities at the regional and municipal levels of education in the Russian Federation. *The purpose of the study:* to study the experience of using digital resources in the practice of mentoring activities of Russian educational organizations. *Research objectives:* 1) determine representative groups of respondents; 2) develop the content of a multidimensional questionnaire as a tool for collecting information; 3) determine the mechanism for obtaining the requested information from the constituting entities of the Russian Federation; 4) process and analyze the data obtained; 5) formulate conclusions. The leading methods in the study of this problem are methods of questioning and generalization, which allow to identify both individual components and systemic manifestations of experience of using digital resources in mentoring at the regional and municipal levels of education and to predict the possibility of using the obtained results in the context of the development of All-Russian automated information system «Mentor – Mentee»

for various categories of teaching staff. The study sample includes 41 790 teachers from eight federal districts of the Russian Federation working in educational organizations of different levels of education in rural and urban areas, with experience of mentoring and being mentored, and having no such experience. The specifics of the study are expressed in the justification of the timeliness and feasibility of developing an approach to the stated service, which provides new ways to expand the professional, social, and cultural capital of educational organizations. The article demonstrates by specific examples the professional deficits of teaching staff in the field of digital competence as a projection of the sphere of additional vocational education.

Keywords: mentoring; digital resources; research; monitoring; functional orientation; teaching staff; automated information system.

Для цитирования: Ладилова, Н. А. Цифровые ресурсы в практике наставнической деятельности российских образовательных организаций // Вестник МГПУ. Серия «Информатика и информатизация образования». 2022. № 3 (61). С. 95–112. DOI: <https://www.doi.org/10.25688/2072-9014.2022.61.3.09>

For citation: Ladilova, N. A. (2022). Digital resources in the practice of mentoring activities of Russian educational organizations. *MCU Journal of Informatics and Informatization of Education*, 3 (61), 95–112. <https://www.doi.org/10.25688/2072-9014.2022.61.3.09>

Введение

Актуальность наставничества для профессионального развития педагогических кадров, передачи компетенций и навыков безусловна, ибо представителями различных направлений науки выявлена ведущая роль человеческого потенциала в развитии образования; а проблемное поле образовательной практики охватывает практически все вопросы содержания и методики обучения, контроля и оценки качества образования, внедрения инновационных педагогических технологий, организации познавательной, проектной и исследовательской деятельности и др.

В настоящее время феномен наставничества получил новый импульс развития. Наставничество трактуется как прогрессивная кадровая технология, оно находится в фокусе внимания государства и общества, что обусловлено современными тенденциями: стратегией экономии финансовых и временных ресурсов, развитием теории зеркальных нейронов, формата реверсивного наставничества, а еще в связи с увеличением пенсионного возраста это хорошая возможность для перехода работников старшего возраста в категорию наставников [1].

Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчеркивалась президентом Российской Федерации В. В. Путиным.

На совместном заседании Государственного совета и Комиссии по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития, прошедшем в декабре 2013 года, В. В. Путин подчеркнул, что необходимо возродить институт наставничества¹.

¹ Стенографический отчет о совместном заседании Государственного совета и Комиссии при Президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития (23 декабря 2013 г.) // Официальное интернет-представительство президента России. URL: <http://www.kremlin.ru/events/councils/19882> (дата обращения: 20.03.2022).

В послании к Федеральному собранию президент Российской Федерации В. В. Путин обозначил развитие наставничества в качестве значимой задачи для России и особо отметил, что новые российские наставники должны передавать молодым людям знания, опыт и особенно духовные ценности².

В Указе Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 7 мая 2018 г. № 204 Правительству Российской Федерации предписывается при разработке национального проекта в сфере образования исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества³.

Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 конкретизирует национальные цели развития Российской Федерации на период до 2030 года⁴. Достижение показателей должно обеспечиваться созданием комплекса условий, ресурсов и механизмов, заложенных в содержание федеральных проектов как структурных компонентов национального проекта «Образование»⁵.

Одним из механизмов, обеспечивающих достижение сквозного результата федеральных проектов («Современная школа»⁶, «Молодые профессионалы»⁷, «Успех каждого ребенка»⁸), является наставничество.

² Послание Президента России В. В. Путина к Федеральному Собранию. 01.03.2018 // Официальное интернет-представительство президента России. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/> (дата обращения: 20.03.2022).

³ Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» // Официальное интернет-представительство президента России. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027> (дата обращения: 20.03.2022).

⁴ Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» // Официальное интернет-представительство президента России. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/45726> (дата обращения: 20.03.2022).

⁵ Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16) // ППТ: новости, изменения, законы для бухгалтера, юриста, кадровика. URL: <https://ppt.ru/docs/pasport/212456> (дата обращения: 20.03.2022).

⁶ Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16) // Нормативно правовые акты РФ: [сайт]. URL: <https://bazanpa.ru/soviet-pri-prezidente-rf-po-strategicheskomu-razvitiuu-i-natsionalnym-proektam-pasport-ot24122018-h4323436/4/4.1/> (дата обращения: 20.03.2022).

⁷ Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16) // Нормативно правовые акты РФ: [сайт]. URL: <https://bazanpa.ru/soviet-pri-prezidente-rf-po-strategicheskomu-razvitiuu-i-natsionalnym-proektam-pasport-ot24122018-h4323436/4/4.6/> (дата обращения: 20.03.2022).

⁸ Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16) // Нормативно правовые акты РФ: [сайт]. URL: <https://bazanpa.ru/soviet-pri-prezidente-rf-po-strategicheskomu-razvitiuu-i-natsionalnym-proektam-pasport-ot24122018-h4323436/4/4.2/> (дата обращения: 20.03.2022).

В 2019 году утверждена методология (целевая модель) наставничества обучающихся⁹, реализация которой направлена на обеспечение достижения сквозного результата федеральных проектов. Данная методология предусматривает вовлечение в различные формы сопровождения и наставничества не менее 70 % обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

В соответствии с федеральным проектом «Учитель будущего» планируется внедрение национальной системы учительского роста педагогических работников и внесение изменений в номенклатуру должностей. Предполагается, что 70 % учителей в возрасте до 35 лет в первые три года работы будут задействованы в различных формах поддержки и сопровождения.

Приказ Минтруда России¹⁰ отражает ориентированность на выполнение педагогами в числе других и функции наставничества.

Атлас новых профессий — альманах перспективных на 15–20 лет отраслей и профессий (раздел «Образование») — включает профессии, связанные с наставничеством (ментор стартапов, модератор, тьютор, организатор проектного обучения) [2].

Потребность возрождения института наставничества обусловила возникновение различных общественных инициатив, в том числе и региональных («Объединение наставников», «Национальный ресурсный центр наставничества», «Союз наставников России»). Проведенный Агентством стратегических инициатив первый Всероссийский форум «Наставник-2018» объединил более 10 тысяч человек, вовлеченных в практику наставничества: действующих наставников на предприятиях, представителей HR-подразделений крупнейших государственных и бизнес-корпораций, органов федеральной и региональной власти, представителей некоммерческих организаций и образовательных учреждений.

Наставничество имеет внутренние резервы в области обеспечения профессионального развития учителей и их адаптации к исполнению должностных обязанностей, в том числе молодых учительских кадров; связи и преемственности поколений; передачи культурных традиций, успешных моделей профессионального

⁹ Методология (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145) // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82746/1510e2f05392184b982f664ef3f7344f83e9b775/ (дата обращения: 20.03.2022).

¹⁰ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 № 544н «Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)» // Документы системы «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/70535556/> (дата обращения: 20.03.2022).

поведения; формирования корпоративной культуры; повышения вовлеченности и инновационной активности педагогических работников и сплоченности педагогических коллективов и в целом способствует повышению конкурентоспособности образовательных организаций.

Таким образом, представление о том, что система наставничества может стать действенным инструментом повышения качества образования и педагогического труда, одним из механизмов создания эффективных социальных лифтов и ускорителей технологического рывка российской экономики, в педагогическом сообществе в целом сложилось.

Современный этап развития образования тесно связан с информационными технологиями, поэтому для интенсификации и придания дополнительной динамики процессу наставнической деятельности, более активного обмена информацией и реализации эффективной обратной связи используются возможности и потенциал современных информационных технологий, обуславливающих стимулирование взаимодействия, актуализацию персонализации и существенное обновление профессиональной среды, обеспечивающей алгоритмы наставничества.

Одним из современных направлений профессионального развития педагогических кадров является использование экосистемного подхода в наставнической деятельности, при котором осуществляется выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды, межведомственное взаимодействие и сотрудничество на различных уровнях, расширение возможностей получения поддержки наставников в масштабах страны, региона, муниципалитета; поиск новых способов расширения профессионального, социального и культурного капитала образовательных организаций. Цифровая экосистема наставничества является практически идеальной средой в контексте эффективного использования информационных технологий, систем, ресурсов.

Методы исследования

В процессе исследования применялись анализ научной литературы и нормативно-правовых документов, сравнительный анализ, анкетирование, обобщение, статистические методы обработки информации.

Исследование посвящено проблеме формирования подходов к разработке всероссийской автоматизированной информационной системы «Наставник – наставляемый» для различных категорий педагогических работников.

Гипотеза заключается в предположении о том, что исследование позволит выявить как отдельные составляющие, так и системные проявления опыта использования цифровых ресурсов в наставнической деятельности на региональном и муниципальном уровнях образования.

Практическая значимость исследования обусловлена возможностью использования его результатов при разработке всероссийской автоматизированной

информационной системы «Наставник – наставляемый» для различных категорий педагогических работников.

Анкетирование проводилось в рамках пролонгированного функционального мониторинга различных аспектов внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Принимая во внимание многогранность и широту смысловых значений определения «мониторинг», соотнесенность в данном понятии множества составляющих и его целевой направленности, можно акцентировать внимание на полифункциональности мониторинга как процесса и инструмента отслеживания и оценки результатов наставничества, наличия комплекса функций (аналитическая, информационная, организационно-деятельностная, прогностическая, коррекционная), обеспечивающих в совокупности получение достоверных характеристик исследуемых объектов¹¹ [3–8].

В контексте прогнозируемого использования результатов данного мониторингового исследования при разработке и наполнении контента всероссийской автоматизированной информационной системы чрезвычайно важна актуализация прежде всего таких функций мониторинга, как: *информационная* (получение необходимой и достаточной информации для анализа состояния регионального и муниципального наставничества в образовании), *аналитическая* (прояснение сущности и специфики практики реализации наставничества на региональном и муниципальном уровнях образования, обобщение и систематизация информации, выявление причинно-следственных связей, противоречий) и *прогностическая* (возможность представления результатов исследования в перспективе, прогнозирование тенденций разработки и формирования информационной системы с целью повышения качества наставнической деятельности в образовании).

Для получения достоверной информации опросные поля анкеты разработаны с учетом следующих требований: анонимность; краткое и понятное содержание, мотивирующее ответную реакцию на поставленные вопросы; единые формат, оформление и способ заполнения, заданная вопросная логика, условное подразделение анкеты на три блока. *Вопросы ориентированы на выявление:* данных об участниках анкетирования (первый блок — описание выборки); потребности в наставниках; опыта работы в качестве наставника и практики наставничества, в том числе в сетевом режиме; приоритетов в восполнении профессиональных дефицитов и т. п. (второй блок — выявление потребности); значимых функций системы, возможности выбора наставника / наставников по профессиональным компетенциям; полезности видов наставничества для восполнения дефицитов; предложений по структуре, рубрикам

¹¹ Семенова Д. Г. Функциональная направленность педагогического мониторинга в системе образования // Мир науки. 2015. Вып. 3. Июль – сентябрь. URL: <http://mir-nauki.com/PDF/19PDMN315.pdf> (дата обращения: 20.03.2022); Чиркунова М. В. Создание системы наставничества как элемента системы развития персонала в образовательной организации. URL: <http://www.mkarm.ru> (дата обращения: 20.03.2022).

и направлениям сервиса; эффективности различных видов наставнической деятельности и т. п. (третий блок — функционал системы).

Содержание анкеты разработано также и на основе ряда принципов, в их числе:

– *принцип корректности смыслового сочетания* программной логики вопросов с логикой общей структуры анкеты;

– *принцип контекста* в определении вопросного поля анкеты, обусловленный как значимостью и целесообразностью каждого отдельного вопроса, блочным структурированием вопросных полей, так и совокупностью сформулированных вопросов в целом;

– *принцип логической последовательности* вопросного поля анкеты, обусловленный необходимостью мотивации респондентов к позитивному сотрудничеству;

– *принцип корректного формулирования вопросов*, обусловленный ориентацией на обеспечение возможности получения понятных и подробных ответов респондентов;

– *принцип изначальной ориентации на продуктивность процесса анкетирования* в контексте реализации его цели — получения объективной и достоверной информации об опыте использования цифровых ресурсов в наставнической деятельности на региональном и муниципальном уровнях образования в Российской Федерации.

Результаты исследования

Исходная установка проведения опроса — соблюдение оптимального объема выборки, обусловленное необходимостью обеспечения в выборочной совокупности наличия всех видов единиц генеральной совокупности в достаточном количестве.

В анкетировании приняли участие 41 790 педагогических работников из 8 федеральных округов Российской Федерации. Большинство респондентов (86,6 %) работают в общеобразовательных организациях, 6 % — в профессиональных образовательных организациях, 5,7 % — в организациях дополнительного образования детей, 0,9 % — в организациях высшего образования, 0,8 % — дополнительного профессионального образования. Соотношение респондентов в целом коррелирует с процентным соотношением количества педагогов различных уровней образования, что позволяет считать выборку по количеству и составу участников репрезентативной и не исключает возможности распространения выборочных данных на генеральную совокупность педагогических работников страны.

Примечательно, что 40,9 % респондентов работают в образовательных организациях в городской местности, 58,4 % — в сельской. Эти данные в определенной степени позволяют предположить насущную потребность в автоматизированной информационной системе прежде всего для сельских

учителей, обусловленную дефицитами кадрового потенциала и комфортной цифровой среды для наставнической деятельности.

Респонденты занимают следующие должности: учителя-предметники (в их числе и преподаватели сферы среднего профессионального образования — 52,6 %, учителя начальной школы — 23,1 %, педагоги дополнительного образования — 9,4 %, и в существенно меньшей степени (14,8 %) иные педагогические работники: воспитатели — 3,5%, педагоги-организаторы — 2,8 %, психологи — 2,3 %, социальные педагоги — 1,9 %, дефектологи/логопеды — 1,3 %, библиотекари — 1,2 %, старшие вожатые — 1,1%, тьюторы — 0,7 %.

Педагогический стаж разной продолжительности отработанных лет имеют 86,2 % респондентов (41,8 % — свыше 25 лет, 27,8 % — от 11 до 25 лет, 16,6 % — от 4 до 10 лет), 13,8 % респондентов — от 0 до 3 лет.

Общий стаж от 4 до 25 лет — 41,7 % респондентов, более 25 лет — 46,7 %, от 0 до 3 лет — 11,6 % респондентов.

Анализ полученных данных позволяет прогнозировать целесообразность максимального использования потенциала опытных педагогов и активного привлечения к участию в работе сервиса молодых специалистов.

Поскольку большая часть респондентов (63,2 %) выразила свои предпочтения в повышении квалификации в заочной форме и/или в формате онлайн, постольку при определенных условиях функционирования автоматизированного информационного сервиса могут быть предопределены отдельные функции информального образования в области профессионального совершенствования педагогических работников.

Ответы респондентов на *вопросы второго блока* обусловили изучение проблем практики регионального и муниципального наставничества. Ответы на вопрос о потребности в помощи постоянного наставника в своей профессиональной деятельности распределились следующим образом: «нет» — 55,8 %, «да» — 18,1 %, «не уверен» — 26,1 %. Сопоставление процентов выражения отрицательного ответа и количества респондентов со стажем более 25 лет (46,7 %) позволяет предположить, что ответ «нет» дали именно педагоги-стажисты. Сопоставление процентов выражения ответа «да» и количества респондентов со стажем от 0 до 3 лет (13,8 %) позволяет условно соотнести данные ответы с мнением молодых специалистов и студентов.

Ответ «не уверен» (26,1 %) свидетельствует о следующем: либо респонденты сомневаются, что помощь постоянного наставника в их профессиональной деятельности не даст того результата, на который они рассчитывают; либо, что, впрочем, традиционно происходит, респонденты демонстрируют низкий уровень владения рефлексивной культурой, не позволяющий им составить реалистичное представление о состоянии собственной профессиональной деятельности. Причиной проявления неуверенности в ответе, по сути, является признание данной группы респондентов в том, что у них имеются определенные дефициты и затруднения. Следовательно, данная ситуация требует дополнительного исследования.

Согласно анализу данных анкетирования, при возникновении вопросов и трудностей в работе большое количество респондентов (69,5 %) обращаются либо к своим коллегам по школе (52 %), либо к школьной администрации (17,5 %). Около трети (29,1 %) респондентов пользуются ресурсами сети Интернет и осуществляют поиск информации либо непосредственно в Сети (15 %), либо прибегают непосредственно к помощи профессионального интернет-сообщества (14,1 %). Примечательно, что для трети опрошенных респондентов (32,8 %) в этих ситуациях чрезвычайно важно личное знакомство, возможность общения офлайн и онлайн (по 21,9 %); 34,3 % участников придают особое значение оперативности получения помощи, 21,7 % — анонимности общения.

Таким образом, в ответах в основном фиксируется традиционный подход к разрешению затруднений, возникающих в профессиональной деятельности, что актуализирует своевременность и целесообразность разработки заявленного сервиса. В рамках сервиса дистанционный характер наставнической поддержки по отношению к прямому и очному наставничеству имеет явные преимущества (широта охвата участников, сочетание взаимодействия в режимах офлайн и онлайн, доступ к большим массивам информационных ресурсов, удобство выбора участниками времени коммуникации и необходимых ресурсов, носителей информации / спикеров).

Наличие в образовательных организациях практики наставничества подтверждают явное большинство (88,8 %) респондентов (43,9 % — «да», 37,5 % — «только в отношении молодых специалистов», 7,4 % — «в муниципальных МО»). Вместе с тем 11,2 % опрошенных участников указывают на отсутствие практики наставничества на муниципальном уровне.

В целом к наставнической деятельности имеют отношение 39,5 % респондентов (в качестве: наставника — 18,2 %, наставляемого — 8,9 %, наставляемого и наставника — 12,4 %). Не имеют отношения к наставнической деятельности 60,5 % респондентов (в их числе: 53,2 % — «нет», 5,1 % — «нет, но хотел(а) бы стать наставником», 2,2 % — «нет, но хотел(а) бы стать наставляемым»). Следовательно, 7,3 % респондентов выражают готовность к наставнической деятельности и в качестве наставника, и наставляемого.

Стаж наставнической деятельности от 1 до 3 лет имеют 63,8 % опрошенных, 12 % — от 3 до 5 лет, 24,2 % — более 5 лет, что свидетельствует в пользу развития наставничества в последние годы. За указанное время 42,4 % наставников реализовали по одной программе наставничества, 26,2 % — 2 и 3 программы. По 4 и более программ реализовали немногим более 10 % наставников. Причем 3,8 % наставников завершили программы досрочно, что можно отнести к процедуре качественного отбора и определения психологической совместимости наставнических пар.

Следует обратить особое внимание на выявленное в ответах респондентов противоречие. О наличии потребности в передаче своего профессионального опыта молодым коллегам заявили только 25,9 % респондентов, 23,7 % респондентов

отрицательно ответили на этот вопрос, более половины участников исследования (50,4 %) не уверены в наличии у них данной потребности.

На следующий вопрос о предпочтениях в выборе форм передачи опыта ответили 100 % участников (в их числе: индивидуальное наставничество — 54,3%, проведение семинаров и мастер-классов — 22,3 %, руководство методическим объединением — 11,2 %, реализация авторского курса ПК — 4 %, свои варианты форм предложили 8,2 % опрошенных).

Следует заметить, что в связи с современными требованиями к образованию особое значение приобретает проблема профессионального самосознания педагога, и в частности его самооценка, в чем-то отражающая внутренний стержень личности и структуру профессиональной деятельности. Анализируемый эпизод исследования позволяет допустить, что большая часть опрошенных участников (74,1 %) тяготеют к неадекватной самооценке (завышенной или заниженной) в области оценивания самих себя, своих профессиональных возможностей, качеств и места в профессиональной среде. Очевидно, что данное обстоятельство требует детализации дополнительного исследования этой позиции на начальном этапе работы сервиса.

Изучалась готовность педагогических кадров к профессиональному взаимодействию с коллегами в сетевом режиме. Подобный опыт уже имеют 62,8 % участников. 7,9 % участников при констатации отсутствия у них данного опыта вместе с тем подчеркивают наличие положительной мотивации к профессиональному взаимодействию в сетевом режиме. Об отсутствии данного опыта сообщают 29,3 % респондентов. Полученные данные, с одной стороны, свидетельствуют о большом количестве респондентов (62,8 %), имеющих опыт коммуникации в сетевых сообществах профессиональной направленности. С другой стороны, значительная часть (немногим менее 40 %) участников исследования нуждается в освоении новых цифровых образовательных ресурсов и навыков диалогового взаимодействия, повышении информационной компетентности.

Следовательно, применение автоматизированной информационной системы для различных категорий педагогических работников создаст инновационную профессиональную среду, важную в контексте ее влияния на качество профессиональной деятельности. Здесь нужно отметить, что ее освоение на адаптационном этапе потребует временных затрат, а также разработки методических рекомендаций по ее использованию.

Применение цифровых образовательных ресурсов в наставничестве влияет, по мнению респондентов, на повышение эффективности профессиональной деятельности и дает решение таких профессиональных задач, как: доступ к эффективным педагогическим практикам коллег (44 %), возможность получить советы учителей-практиков (27,3 %), поддержку от профессионального сообщества (17,9 %), а также возможность сотрудничества с учителями из других регионов (10,2 %) и т. п.

По мнению респондентов, молодые педагоги испытывают профессиональные дефициты прежде всего в предметной области (25,7 %), в ориентированной на обучающихся и их родителей психолого-педагогической сфере (20,9 %), на попроще взаимоотношений в педагогическом коллективе (19,1 %), в научно-теоретической (18,5 %) и учебно-методической областях (18,4 %), во внеурочной и воспитательной деятельности (17,4 %). Но они не имеют каких-либо профессиональных дефицитов в пользовании цифровыми и ИКТ-технологиями и в организации работы по профориентации обучающихся.

Оценивание респондентами собственных профессиональных дефицитов показывает, что наиболее уязвимыми сферами деятельности являются: ИКТ-компетентность (20,2 %); цифровизация образования и работа с искусственным интеллектом (18,0 %); нормативно-правовая (16,9 %) и научно-теоретическая сферы (15,0 %). Опрашиваемые не испытывают затруднений во внеурочной и воспитательной деятельности, в области здоровьесбережения обучающихся, во взаимоотношениях в педагогическом коллективе, при профориентации обучающихся.

Таким образом, на основе полученных данных выявлены условные шкалы приоритетности профессиональных дефицитов участников исследования, и в частности молодых специалистов, что внесет определенный вклад в разработку направлений работы автоматизированной информационной системы. Но, поскольку оценочный стиль является одним из факторов, влияющим на точность оценивания, целесообразно на начальном этапе функционирования автоматизированной информационной системы осуществить уточнение шкал дефицитов и при необходимости внести коррективы.

Ответы респондентов на *вопросы третьего блока* обусловили изучение предложений по отношению к функционалу разрабатываемой системы.

Участники проявили определенную степень интереса к таким функциям системы, как накопление, систематизация и освещение лучших практик наставничества (14,2 %), оказание помощи в формировании персонализированного информационного пространства в соответствии с индивидуальными потребностями наставников и наставляемых (11,6 %), наличие базы данных наставников и возможности выбора в виртуальном пространстве наставника/наставников по требуемым профессиональным компетенциям (10,7 %), размещение информации о муниципальных и региональных мероприятиях по наставничеству с возможностью онлайн-регистрации (10,5 %).

По отношению к таким функциям, как размещение аннотаций персонализированных программ наставничества, новостная лента, возможность проведения анкетирования, диагностических процедур, опросов пользователей, наличие базы наставляемых, участники исследования интереса не проявили.

Установлено, что для респондентов, *мотивированных стать наставляемыми*, существенно важно выбирать наставников из базы системы на основе: требуемых профессиональных компетенций (64,1 %, данное условие несущественно для 18,4 % респондентов); знакомства с аннотацией

персонализированной программы наставничества (61,5 %); личного знакомства с наставником (69,7 %), потому что респонденты категорически не готовы работать с анонимными наставниками (60 %); а также общения с наставником в режиме онлайн (67,8 %) и офлайн (66,3 %).

Уточнено, что при принятии окончательного решения о выборе наставника будущие наставляемые в большей степени ориентируются на описание его профессиональных компетенций и опыта (52 %), чем на отзывы коллег (24,5 %) и развернутое описание программы наставничества (22,4 %).

Для респондентов, *мотивированных стать наставниками*, вопрос о выборе наставляемого заинтересовал небольшое количество (38,3 %) потенциальных наставников и оказался малозначимым для большинства остальных (61,7 %), что в целом коррелирует с ответами и на иные вопросы о статусах наставника и наставляемого. При выборе наставляемого потенциальные наставники фокусируются на описании профессиональных задач, которые необходимо решить (55,2 %), и рекомендациях коллег (32,9 %).

Анализ полученных данных свидетельствует об условном моделировании по совокупности ответов респондентов формата наставнической пары, в которой профессиональный профиль, или компетентностный опыт наставника в основном соответствует запросам потенциальных наставляемых прежде всего в области ориентированности наставничества на запросы образовательной практики.

Наиболее предпочтительной для участников исследования является форма наставничества «педагог – педагог» (61,6 %). Менее популярны — «тьютор – педагог» (15,5 %); а также «работодатель – педагог», «работодатель – студент педвуза», «работодатель – студент системы СПО». Последние не востребованы, возможно, по причине концептуально-понятийной неопределенности термина «работодатель» и отсутствия разработанного механизма нормативного обеспечения данной формы наставничества. Не получила распространения и форма «педагог вуза (ссуза) – молодой специалист образовательной организации», хотя некоторые вузы имеют потенциал, адаптационные механизмы и перспективы ее развития.

Самыми эффективными видами наставнической деятельности респонденты считают консультативно-ситуационное наставничество (75,2 %), традиционное взаимодействие между более опытным педагогом и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени без применения дистанционного взаимодействия (74,8 %), реверсивное наставничество (70,9 %). Данные виды наставничества по популярности значительно опережают краткосрочное наставничество для реализации конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты (59,2 %), комплексное (57,3 %) и групповое (50,7 %) наставничество.

Анализ совокупности полученных ответов свидетельствует о приверженности значительной части респондентов к традиционным видам наставничества. Возможно, данное обстоятельство обусловлено целым рядом причин,

но в первую очередь отсутствием достаточной информации о новых подходах к организации наставнической деятельности в образовательных организациях.

Респонденты (34,7 %) выделяют традиционное наставничество как максимально раскрывающее потенциал педагогических работников. Консультационно-ситуационное наставничество в этом плане отмечают гораздо меньшее число (18,7 %) респондентов. Минимальный уровень значимости отведен респондентами групповому (10 %) и комплексному (9,2 %) наставничеству. Промежуточное положение в рейтинге предпочтений различных видов наставничества занимают краткосрочный (14,3 %) и реверсивный (13,1 %) виды.

Анализ ответов на вопрос, какие виды наставничества максимально полезны для восполнения профессиональных дефицитов педагогических работников, практически подтверждает соотношение предыдущих данных. Сравните: выбор традиционного наставничества осуществили 31,5 % респондентов, консультативно-ситуационного наставничества — 22,7 % респондентов. Комплексный (14,6 %) и групповой (13,4 %) виды вновь находятся на нижних позициях рейтинга.

Две трети от общего количества респондентов отдают предпочтение блочно-модульной и линейной с гиперссылками структурам сервиса, менее трети — линейно-страничной и древовидной. Полученные данные свидетельствуют о проявлении интереса потенциальных пользователей к более выраженной логико-структурной схеме организации контента сервиса, позволяющей осуществлять поиск материалов с большей степенью предсказуемости результата.

Выявлено, что при возникновении трудностей в работе с интернет-порталом большинство (80 %) респондентов попытаются разобраться в проблеме сами либо будут искать помощь в ближайшем окружении, 20 % респондентов будут решать проблему с использованием средств технической поддержки сервиса.

По мнению 93,2 % респондентов, их пользовательские интерфейсы совместимы с такими наиболее популярными веб-браузерами, как Google Chrome версии от 86.0, Yandex Browser версии от 20.0, Mozilla Firefox версии от 78.0. Следует подчеркнуть, что данное обстоятельство существенно облегчит разработку сервиса.

В ответах на вопрос по поводу принятия решения о стратегии внедрения системы «Наставник – наставляемый» немногим менее 30 % респондентов отдали предпочтение интеграции данной системы в существующие: электронный журнал, «Школьный портал» и т. д. и внедрению данной системы сначала в пилотных регионах (25 %).

Согласно мнению респондентов, самыми востребованными рубриками разрабатываемого сервиса являются методические рекомендации (12,5 %), описание модели наставничества (10,1 %), нормативные документы (8,4 %) и полезные ссылки (8,2 %).

Минимальные значения голосов участников исследования относятся к ходу апробации модели наставничества педагогических работников, анонсу мероприятий, вестям из педагогических ассоциаций, рубрике «Нам важно ваше мнение»

и тезаурусу (менее 4 %). Данный результат (как и сами рубрики) можно отнести скорее к сфере деятельности административных работников и представителей исполнительной власти в регионах и муниципалитетах.

Промежуточные значения представлены выбором таких рубрик, как «Знакомство с региональным опытом», «Выбираю наставника», «Готов быть наставником!», публикации, обсуждение модели, «Часто задаваемые вопросы», «Форум», «В педагогических ассоциациях», «В предметных сообществах» (от 4 до 6 %). Объяснить полученный низкий рейтинг данных рубрикаций сервиса можно, в частности, отсутствием у участников исследования опыта работы в подобных информационных системах.

Наиболее востребованным функционалом сервиса респонденты посчитали «Поиск по ключевым словам» (68,2 %), «Интегрированные системы связи» (64,5 %), «Система личных сообщений» (63,7 %), «Настройки интерфейса» (47,9 %). Менее востребованным функционалом сервиса оказались опции «Возможности для ведения блога» (43,6 %), «Голосовой помощник» (41,2 %), «Система тегов» (40,4 %), «Возможность выбора цветовой гаммы» (37,1 %), чат-бот (35,1 %). Остальной функционал системы (круглосуточная служба поддержки, форум, почтовая рассылка о новостях, возможность регистрации через портал госуслуг, возможность настройки новостной/информационной ленты и интеграции с социальными сетями) стабильно выбирают более половины респондентов, что подтверждает необходимость включения этих составляющих при разработке сервиса.

Заключение

Таким образом, изучение процесса реализации наставничества с использованием цифровых ресурсов в образовательных организациях на региональном и муниципальном уровнях — одна из составляющих процесса оценивания условий эффективности развития педагогических кадров.

В рамках исследования использовались возможности многофункционального мониторинга с актуализацией его информационной, аналитической и прогностической функций, формат многопланового анкетирования с большим количеством параметров измерения. К исследованию было привлечено большое число педагогических работников из городских и сельских образовательных организаций различного уровня образования, из которых около 70 % имеют опыт наставнической деятельности, опыт коммуникации в сетевых сообществах профессиональной направленности, что в совокупности обеспечило объективность и достоверность его результатов.

Полученная информация свидетельствует о приверженности значительной части педагогов традиционным видам наставничества и, следовательно, о необходимости освоения ими новых цифровых образовательных ресурсов, навыков диалогового взаимодействия, повышения информационной компетентности, что,

с одной стороны, подтверждает отсутствие в образовательных организациях достаточной информации о новых подходах к организации наставничества, с другой — усиливает значимость своевременности и целесообразности разработки заявленного сервиса.

Реализована попытка прогнозирования подходов к разработке автоматизированной информационной системы «Наставник – наставляемый» для различных категорий педагогических работников в контексте их потребительских предпочтений: выявлены актуальный контент, структура и формат сервиса; сформулированы предложения, в числе которых условные шкалы приоритетности профессиональных дефицитов участников исследования, и в частности молодых специалистов; формат наставнической пары, в которой профессиональный профиль или компетентностный опыт наставника в основном соответствует запросам потенциальных наставляемых прежде всего в области ориентированности наставничества на конкретные запросы образовательной практики; логико-структурная схема организации контента сервиса, позволяющая осуществлять поиск материалов с большей степенью предсказуемости результатов, и мн. др.

Установлена закономерность: индивидуальные особенности участников исследования существенно влияют на выбор ими того или иного контента, структуры и формата сервиса.

Перспективы исследования заключаются в целесообразности проведения на начальном этапе функционирования автоматизированной информационной системы дополнительных диагностических процедур по ранее обозначенным позициям мониторинга, поскольку используемый оценочный стиль является одним из факторов, влияющим в определенной степени на точность оценивания.

Предполагается, что разработка сервиса с учетом поступивших предложений и предпочтений в части функционирования системы наставничества с использованием сетевого взаимодействия будет осуществлена также и с учетом общей стратегии развития его перспективных форм и даст требуемый результат.

Наставничество в сетевом формате относится к интегрированной среде, в которой наставники и наставляемые взаимодействуют между собой с помощью инновационных технологий, методик и иных элементов автоматизированной системы. Вариант цифрового наставничества способен обеспечить более активный обмен информацией и эффективную обратную связь, что предопределяет хорошие возможности для разработки и проектирования новых практик и неформальных методик повышения профессионального мастерства педагогических работников в образовательных организациях. Цифровое наставничество облегчает взаимодействие и сотрудничество наставников и наставляемых в педагогическом пространстве России, становится комфортной средой для реализации парадигмы обучения в XXI веке в контексте эффективного использования информационных технологий, систем и ресурсов.

Список источников

1. Кларин, М. В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // Экономика и образование. 2016. С. 92–112.
2. Атлас новых профессий 3.0 / под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова. М.: Интеллектуальная Литература, 2020. 456 с.
3. Блинов, В. И., Есенина, Е. Ю., Сергеев, И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 3. С. 4–18.
4. Вершловский, С. Г. Лидеры образования и просвещения взрослых // Человек и образование. 2014. № 3 (40). С. 155–158.
5. Игнатьева, Е. В., Базарнова, Н. Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета. 2018. 140 с.
6. Майоров, А. Н. Мониторинг в образовании. 3-е изд., испр. и доп. М.: Интеллект-Центр, 2005. 424 с.
7. Петрова, Н. В. Мониторинг как средство управления качеством образования // Молодой ученый. 2020. № 8 (298). С. 227–229.
8. Слинков, А. М. Мониторинг как управленческий процесс: принципы, методы, функции // Научные ведомости. Серия «Экономика. Информатика». 2016. № 2 (223). Вып. 37. С. 63–70.

References

1. Klarin, M. V. (2016). Modern mentoring: new features of traditional practice in organizations of the XXI century. *Economics and Education*, 92–112. (In Russ.).
2. Varlamova, D., & Sudakov, D. (Eds.). (2020). *Atlas of new professions 3.0*. Moscow: Intellectual Literature. 456 p. (In Russ.).
3. Blinov, V. I., Esenina, E. Yu., & Sergeev, I. S. (2019). Mentoring in education: a well-sharpened tool is needed. *Vocational education and the labor market*, 3, 4–18. (In Russ.).
4. Vershlovsky, S. G. (2014). Leaders of adult education and enlightenment. *Man and Education*, 3 (40), 155–158. (In Russ.).
5. Ignatieva, E. V., & Bazarnova, N. D. (2018). Mentoring in a modern school: myth or reality? *Bulletin of Mininsky University*. 140 p. (In Russ.).
6. Mayorov, A. N. (2005). *Monitoring in education* (3rd ed., revised and expanded). Moscow: Intellect-Center. 424 p. (In Russ.).
7. Petrova, N. V. (2020). Monitoring as a means of quality management of education. *Young scientist*, 8 (298), 227–229. (In Russ.).
8. Slinkov, A. M. (2016). Monitoring as a management process: principles, methods, functions. *Scientific bulletin. Economics series. Informatics*, 2 (223), issue 37, 63–70. (In Russ.).

Статья поступила в редакцию: 22.03.2022;
одобрена после рецензирования: 29.04.2022;
принята к публикации: 17.05.2022.

The article was submitted: 22.03.2022;
approved after reviewing: 29.04.2022;
accepted for publication: 17.05.2022.

Информация об авторе:

Надежда Анатольевна Ладилова — аспирант департамента информатизации образования Института цифрового образования, Московский городской педагогический университет, Москва, Россия,

ladilovana@apkpro.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2766-482X>

Information about author:

Nadezhda A. Ladilova — Postgraduate student of the Department of Informatization of Education, Institute of Digital Education, Moscow City University, Moscow, Russia,

ladilovana@apkpro.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2766-482X>