

## Цифровое наставничество как образовательный тренд современности

*Ирина Анатольевна Топоркова,*

преподаватель дисциплин профессионального цикла  
Тамбовского областного государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения «Железнодорожный  
колледж имени В.М.Баранова»,  
г. Мичуринск, Тамбовская обл.,  
[irina.temina@mail.ru](mailto:irina.temina@mail.ru)

На современном этапе в условиях модернизации российской системы образования наставничество вступает в новый этап своего развития. В Год педагога и наставника повышается его социальная роль и значимость.

В общем виде наставничество можно определить как способ передачи знаний и навыков более опытным человеком менее опытному. Модель «учитель-ученик» все чаще стала трансформироваться в модель «педагог-педагог». И связано это, прежде всего, с цифровой трансформацией образования.

В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита сопровождаемого. В этом отношении деятельность наставника близка педагогической поддержке, суть которой – оказание помощи человеку в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно он преодолеть не способен. В качестве внешнего барьера может выступать дефицит ресурсов, отсутствие организационных или иных механизмов (например, организационные и технические сложности в цифровой образовательной среде).

Еще антропологи обратили внимание, что существуют культуры, в которых не только дети учатся у родителей, но и родителям приходится учиться у своих детей. Сегодня это явление приобрело собственное название – обратное наставничество. Это новая концепция сотрудничества между поколениями, когда наставник может быть намного моложе своего ученика.

Большинство молодых россиян в возрасте от 14 до 35 лет (89%) хотя бы иногда помогают своим старшим родственникам в вопросах настройки и использования гаджетов, компьютера, интернета: каждый второй (52%) делает это регулярно, а каждый третий (37%) помогал всего несколько раз (результаты опроса, проведенного в октябре 2022 года Аналитическим центром НАФИ с использованием собственной исследовательской платформы «Тет-о-Твет»).

Сегодня молодые люди в силу высокого уровня цифровой грамотности могут выступать наставниками не только для родственников, но для старших коллег, особенно в вопросах внедрения и использования цифровых технологий в образовательной деятельности организации. Например, обучать педагогов использовать социальные сети и мессенджеры для общения со студентами и родителями. Руководителям стоит обратить на это особое внимание и создавать

комфортную среду в организации для межпоколенческого обмена знаниями и опытом.

В чём состоит особенность обучения новым профессиональным компетенциям взрослых, состоявшихся людей с большим опытом? Первая особенность – в отличие от традиционной модели «учитель — ученик» ведущую роль здесь играет взрослый (наставляемый). Он обучается с конкретной целью, от которой зависят методы и результат обучения. Взрослые люди — это уже сформированные личности со своими знаниями, навыками и убеждениями. В обучении нужно учитывать их опыт: приводить знакомые примеры, готовиться по прошлым кейсам и аккуратно обсуждать острые моменты в материале.

Вторая особенность обучения взрослых педагогов состоит в том, что они самостоятельны в обучении. У них есть внутренняя мотивация, они настроены на результат. Поэтому их не нужно заставлять учиться и постоянно контролировать. Взрослые не обучаются впрок, они делают это под конкретные задачи. При обучении нужно показать, как новые знания помогут человеку в его реальной жизни, и дать возможность как можно быстрее применить их. Когда наставник знает социально-психологические особенности обучения взрослых, он лучше понимает стажёра. А приёмы наставничества помогают обучать эффективно.

Одним из вызовов современного мира становится быстрая адаптация к меняющимся условиям. Неспособность принять этот вызов может привести к эмоциональному выгоранию педагогов.

**Ключевая идея практики:** практика обратного (реверсивного) цифрового наставничества способна дать старшему поколению педагогических работников уверенность, сформировать компетенции, необходимые для работы с новейшими цифровыми технологиями.

**Цель практики:** освоение новых цифровых образовательных технологий, цифровых инструментов и применение их в практической деятельности педагогами колледжа под руководством наставников за счет создания условий для их эффективного обучения.

### **Содержание практического опыта наставничества**

В Железнодорожном колледже наставничество организуется на основании Положения о системе наставничества педагогических работников в колледже. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора колледжа. Куратор утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации модели наставничества.

Направление наставничества "педагог-педагог" в колледже является важным компонентом профессионального роста и развития педагогического коллектива. В рамках этого направления опытный педагог, называемый наставником, работает с молодыми педагогами, помогая им освоить профессиональные навыки и улучшить свою педагогическую практику.

Наставник выполняет функцию руководителя, консультанта и советчика для менее опытных педагогов, поддерживая их в процессе преодоления профессиональных, в том числе цифровых трудностей.

Наставничество в цифровой сфере колледжа отличается от обычного наставничества в следующих аспектах:

-Технические знания: Наставник в цифровой сфере обладает глубокими знаниями и опытом в отношении современных цифровых технологий, программирования, разработки веб-сайтов, аналитики данных и других связанных областей. Он в курсе последних трендов и новых технологий в цифровой области.

-Ориентированность на применение знаний: В цифровой сфере колледжа учеба направлена на практическое применение знаний. Наставник должен уметь помочь наставляемым использовать свои знания в реальных задачах посредством цифровизации.

-Развитие технических навыков: Наставник должен помочь развить и улучшить навыки владения компьютерной техникой, предоставляя им подходящие материалы, упражнения и возможности для практики.

-Обучение виртуальным способам: В связи с развитием цифровых технологий, наставничество в цифровой сфере включает в себя использование виртуальных платформ и инструментов для общения и обучения. Наставник должен быть готов общаться и работать посредством онлайн-конференций, чатов и других виртуальных каналов связи.

-Поддержка при самообучении: Наставник в цифровой сфере должен поощрять наставляемых к самообучению и самостоятельному исследованию новых цифровых технологий и инструментов. Он должен содействовать развитию инициативы и творческого мышления у студентов, а также поддерживать их в процессе самостоятельного обучения.

Педагогическим коллективом колледжа ведется учебно-методическая работа, которая направлена на создание современного обеспечения программы наставничества в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 «Об утверждении методологии (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».

Программа наставничества, мониторинг модели наставничества и оценка результатов совместной деятельности наставника и наставляемого осуществляются в соответствии с утвержденной «Программой наставничества» (далее – Программа). В реализации Программы участвуют опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи (победители различных профессиональных конкурсов, авторы учебных пособий и материалов, участники или спикеры вебинаров), обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, ИТ-компетенциями, хорошо развитой эмпатией.

При реализации Программы наставничества используется учебно-материальная база ТОГБПОУ «Железнодорожный колледж имени В.М.Баранова»: кабинеты, компьютеры, интерактивные доски, информационно-библиотечный центр, ЭОР, ЦОР и пр.

Реализация программы наставничества в колледже включает три основных этапа:

I этап – подготовительный: подготовка условий для запуска Программы наставничества;

II этап – основной этап;

III этап – завершающий, аналитико-обобщающий – завершение программы наставничества, анализ результатов реализации Программы.

Содержание каждого этапа представлено в Таблице № 1 «Этапы реализации программы наставничества в колледже».

Таблица 1 Этапы реализации программы наставничества в ТОГБПОУ «Железнодорожный колледж имени В.М.Баранова»

Этап	Цели и задачи	Мероприятия
I	Собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых; выбрать соответствующих этим запросам наставников.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечить нормативно-правовое оформление Программы;</li> <li>2. информировать коллектив о подготовке Программы, собрать предварительные запросы педагогов;</li> <li>3. сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию Программы;</li> <li>4. определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;</li> <li>5. создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние;</li> <li>6. определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества.</li> </ol>
II	Выявление конкретных проблем (дефицитов) педагогических работников колледжа, которые можно решить с помощью наставничества.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Информировать педагогов о возможностях и целях Программы;</li> <li>2. организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (заведующие отделениями), в том числе сбор запросов наставляемых к программе;</li> <li>3. провести промежуточный мониторинг.</li> </ol>
	Выявление наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовка к работе с наставляемыми.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработать критерии отбора наставников;</li> <li>2. выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;</li> <li>3. провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности.</li> </ol>
	Формирование пары подходящих друг другу наставников и	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар.</li> </ol>

	наставляемых.	
III	Подведение итогов работы каждой пары и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Реализовать систему поощрений наставников;</li> <li>2. организовать событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов;</li> <li>3. сформировать долгосрочную базу наставников;</li> <li>4. разместить на сайте образовательной организации в специальном разделе лучшие кейсы программ наставничества.</li> </ol>

### **Результаты практики:**

- ✓ улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- ✓ практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- ✓ повышение общей культуры, метакомпетенций, навыков целеполагания, планирования и самореализации;
- ✓ повышение общепрофессиональных и профессиональных компетенций, в том числе в работе с цифровыми образовательными ресурсами;
- ✓ измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- ✓ освоение сервиса Сферум, Моя школа, Дневник.ру и использование его в работе наставляемыми педагогами;
- ✓ освоение мультимедиа технологий, конструкторов интерактивных упражнений, системное применение цифровизации в урочной и внеурочной деятельности;
- ✓ повышение мотивации к дальнейшему развитию собственных цифровых навыков;
- ✓ представление собственного опыта с опорой на освоенные цифровые навыки.

### **Перспективы развития практики:**

Наставничество – стратегически значимый элемент системы профессионального развития педагогических работников, где на первый план выходят задачи формирования уникальных знаний, навыков и компетенций, развития их потенциала, формирования поведенческих моделей, соответствующих целям развития организации, повышения вовлеченности и инновационной активности педагогов.

Изменения в характеристиках профессиональной деятельности вносят существенные коррективы в содержание работы наставников. В настоящее время наставником может быть только сотрудник, владеющий на достаточно высоком уровне цифровыми, инновационно-творческими и коммуникативными

компетенциями, отличающийся высоким уровнем профессиональной мобильности, активностью в плане собственного непрерывного самообразования. Приоритетной миссией наставника становится создание условий для становления наставляемого как субъекта развития профессиональной сферы, ее цифровой трансформации.

Интенсивная смена профессиональных функций, решаемых задач, непрерывное обновление технологий – все это требует корректировки сложившихся представлений о соотношении образования и профессионально-трудовой деятельности. Практически все профессиональные сферы человека имеют явно выраженные тенденции к изменению в условиях цифровой трансформации, к насыщению атрибутами искусственного интеллекта, к востребованности творческого потенциала исполнителя профессиональных функций.

Это важное сотрудничество, которое помогает формировать новое поколение квалифицированных и компетентных педагогов, способных эффективно обучать и воспитывать студентов.