

ЭЛЕКТРОННОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО: ПОНЯТИЕ, ИНСТРУМЕНТЫ, УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ, ПРИМЕНЕНИЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКЕ

E-MENTORING: CONCEPT, TOOLS, IMPLEMENTATION CONDITIONS, APPLICATION IN EDUCATIONAL PRACTICE

**O. Dolidovich
D. Sakaeva
V. Parfenova**

Summary: The article examines the development of electronic mentoring (concept, tools, implementation conditions, application in domestic educational practice). It is shown that today the format of electronic mentoring is becoming increasingly popular due to the intensive development of digital technologies. Some mandatory aspects of the interaction between mentor and mentee are identified and specified. The features of the development of electronic mentoring in the system of general and higher education are considered.

Keywords: distance technologies; mentoring; education; digital resources; e-mentoring.

Долидович Олеся Михайловна

д-р ист. наук, доцент, Сибирский федеральный университет (Красноярск)
dolidovich@mail.ru

Сакаева Дарья Николаевна

Сибирский федеральный университет (Красноярск)
daryasakaeva@gmail.com

Парфенова Вероника Игоревна

Сибирский федеральный университет (Красноярск)
parfenovanika646@gmail.com

Аннотация: В статье исследуются вопросы развития электронного наставничества (понятие, инструменты, условия реализации, применение в отечественной образовательной практике). Показано, что на сегодняшний день формат электронного наставничества становится все более востребованным благодаря интенсивному развитию цифровых технологий. Определены и конкретизированы некоторые обязательные аспекты взаимодействия наставника и наставляемого. Рассмотрены особенности развития электронного наставничества в системе общего и высшего образования.

Ключевые слова: дистанционные технологии, наставничество, образование, цифровые ресурсы, электронное наставничество.

Введение в проблему

С развитием цифровых технологий многие организации и предприятия все чаще используют электронное наставничество в целях обучения и развития своих сотрудников. Однако, несмотря на растущее значение, электронное наставничество остается относительно малоизученным феноменом. В научной литературе существуют различные определения и дефиниции самого понятия, нет четких и согласованных суждений относительно принципов эффективных программ электронного наставничества. Его часто сравнивают с очным, подразумевая, что оно является лишь альтернативой традиционной модели, личному наставничеству. Целью настоящей статьи является обзор научной литературы о сущностных элементах электронного наставничества, а именно – понятии, инструментах, условиях реализации, выявлении проблем и перспектив реализации в образовательной практике. Концептуальное осмысление этого феномена способствует повышению значимости эмпирических исследований.

Понятие электронного наставничества

Во второй половине XX в. наставничество было при-

знано одним из важнейших условий личного и профессионального успеха, стало внедряться в образовании, промышленности и бизнесе. В научной литературе началось теоретическое осмысление наставничества на основе анализа разнообразных примеров из практики. Современное понимание сути наставничества сводится к способу передачи знаний и навыков от опытного сотрудника (профессионала) молодому (новому) сотруднику. Различные исследователи сходятся в том, что наставником осуществляется передача также социального капитала и оказание психосоциальной поддержки с целью профессионального или карьерного роста. Работники принимают участие в программах наставничества для совершенствования своих знаний и квалификации, повышения заработной платы, продвижения по службе. Использование наставничества позволяет организациям устанавливать атмосферу доверия между сотрудниками, улучшать качество индивидуальной и командной работы, развивать эффективные коммуникации между структурными подразделениями, обеспечивать преемственность разных поколений работников [6].

Наставничество следует отличать от коучинга – использования консультантом психологических (пове-

денческих) методов и приемов с целью оказания помощи клиенту в достижении целей, связанных с личным и профессиональным саморазвитием. Коучинг направлен на реализацию внутреннего потенциала человека, повышение его самооценки, формирование творческого подхода к решению проблем на основе доверительных взаимоотношений с консультантом. Разница между коучингом и наставничеством не абсолютна, заключается в степени и нюансах: коучинг представляет собой краткосрочную или среднесрочную деятельность, ориентированную на достижение результатов лишь в какой-либо одной сфере, наставничество – долгосрочные или среднесрочные отношения, нацеленные на профессиональный и карьерный рост [11].

Благодаря развитию технологий и глобальному распространению интернета, в 1990-е – начале 2000-х гг. появились первые программы электронного наставничества (также известного как «телементоринг», «киберменторинг», «наставничество по электронной почте», «компьютерное наставничество», «виртуальное наставничество», «онлайн-наставничество», «интернет-наставничество»). Сегодня электронное наставничество рассматривается как опосредованные электронными средствами связи отношения между наставником и наставляемым, что дает возможность преодолевать географическую и психологическую дистанцию между людьми. В некоторых случаях такой формат взаимодействия просто необходим – когда личные встречи невозможны (например, при работе с молодыми специалистами, проживающими в сельской местности, или людьми, которые не имеют средств на проезд для встреч с наставником, также при реализации инклюзивного обучения и др.). Электронное наставничество преследует те же цели, что и традиционное наставничество. В отношениях наставника и наставляемого происходит обучение и обмен информацией, но также должен присутствовать уровень психологической поддержки и консультирования [3].

Цифровые инструменты электронного наставничества

Как уже было сказано, традиционное и электронное наставничество в первую очередь различаются типом используемых средств коммуникации: первое осуществляется через личные встречи, второе – на основе опосредованной связи, какой-либо цифровой технологии. При гибридном или смешанном наставничестве происходит комбинирование личных взаимодействий и компьютерных технологий с возможностью как синхронного, так и асинхронного общения [5].

Если на начальном этапе развития электронного наставничества использовалась фактически только электронная почта, то современные технологии позволяют

применять весьма широкий спектр программ, приложений и интернет-ресурсов для решения самых разных задач: обмена сообщениями (электронная почта и мессенджеры); организации встреч, конференций, вебинаров, консультаций, обсуждений (программы, позволяющие совершать видеозвонки и конференц-звонки, а также обеспечивающие передачу текстовых сообщений и файлов); дистанционного обучения и разработки онлайн-курсов (системы управления образовательными электронными курсами, виртуальные обучающие среды), контроля знаний и мониторинга достижений (конструкторы форм, опросов, тестов), обмена данными (облачные сервисы), а также создания обучающих видео, презентаций, интеллектуальных карт; проектирования сред для профессионального развития, онлайн-сообществ, каналов (в социальных сетях); форумы, календари и др. Используется не только компьютер, но и смартфоны и другие мобильные устройства [11].

Таким образом, благодаря наличию такого разнообразия цифровых инструментов электронное наставничество предлагает широкий спектр возможностей, которыми не обладает личное наставничество: быстрый обмен информацией, асинхронный режим взаимодействия, оперативная помощь, автоматизированный сбор данных, легкость оценивания, и даже возможность применения таких технологий, как нейросети, большие данные, голосовые помощники и др. [14].

Условия реализации программ электронного наставничества

Для того, чтобы электронное наставничество стало успешным, необходимо обеспечить некоторые обязательные условия. Во-первых, требуется тщательное предварительное планирование. Инициаторам таких программ следует ориентироваться на реальные запросы обучающихся, для выявления которых можно проводить регулярные опросы. Во-вторых, следует прописать цель и структуру программы. Цели обычно поддаются количественной оценке и касаются всех важных аспектов изучаемого материала. Четкая структура позволяет обеспечить целостность и системность содержания. В-третьих, нужно обозначить точные временные рамки. Наставничество длится определенный период времени и включает различные этапы (недели, модули, семестры и т.д.). Общение наставника и наставляемого должно быть регулярным, важны простота и частота взаимодействия. Следует избегать длительных периодов молчания, потому что они приводят к незаинтересованности. Помимо взаимодействия по электронной почте необходимо подключать разные средства связи (телефонные звонки, личные встречи и др.). В-четвертых, важную роль играет обеспечение административной и технической поддержки. Под административной поддержкой

имеется в виду, что наставничество должно быть санкционировано руководством. Отношения наставничества следует рассматривать не как что-то, что делается в свободное от работы или учебы время. Работа по планированию программы, консультированию участников, оцениванию и т. д. – должна быть сделана качественно, а значит, фиксироваться и оплачиваться. Важную роль играет деятельность кураторов проектов, которые занимаются техническими и организационными вопросами (информирование, заполнение документов и т.п.). В-пятых, надлежит отобрать участников и средства коммуникации. От наставников и наставляемых требуется компетентность в письменной коммуникации и технические навыки для работы через интернет. Решающее значение имеет установление позитивных межличностных отношений наставника и наставляемого, должны существовать взаимное уважение, доверие и комфорт. В-шестых, участникам программ наставничества следует придерживаться определенных стратегий. Стратегия наставника: делиться информацией о себе и своих профессиональных интересах; быть честным и открытым; признать, что наставничество – отношения с обратной связью, в которых нужно учиться и извлекать пользу; сохранять конфиденциальность относительно характера взаимодействия с наставляемым, его личных данных, предоставить ему возможность свободно задавать вопросы, не опасаясь осуждения. Стратегия наставляемого: понимать свою цель в отношениях наставничества; найти наставника, которому можно доверять; быть готовым работать в соответствии с указаниями наставника; просить наставника о помощи и обращаться за обратной связью. Наставляемые также ждут от наставника, что он обеспечит руководство, поддержку, мотивацию, разделит радости и разочарования, поддержит профессиональное развитие, окажет консультации, поделится информацией и ресурсами. В-седьмых, полагается завершить отношения наставничества на позитивной ноте, поскольку последние впечатления остаются надолго. В дальнейшем стороны могут продолжить взаимодействие неформальным образом. В-восьмых, подводятся итоги проделанной работы. Лучше всего, если наставник и наставляемый предоставят письменные отчеты. По результатам анализа происходит стимулирование наставников, принимаются решения о распространении лучшего опыта наставничества, публикации результатов работы или информационных материалов [13].

К недостаткам электронного наставничества относят высокую вероятность недопонимания, более медленного развития отношений, чем при личном наставничестве. Участники некоторых программ оценивают работу в них положительно, при этом отмечая, что глубокие связи между наставниками и наставляемыми возникали относительно редко. Сложно установить отношения, если люди никогда не встречаются вживую, для доверитель-

ных отношений необходимо время, общение и совместная работа, обе стороны должны охотно и своевременно реагировать на сообщения и запросы. Наставничество может оказаться неэффективным в случае, если в компании поощряется конкуренция между сотрудниками, когда оно функционирует формально – только на основе нормативного положения, без выстраивания системной работы по заинтересованности всех участников [12].

Все еще остаются открытыми вопросы, на которые исследователям только предстоит ответить: насколько эффективно электронное наставничество в сравнении с традиционным? Как в условиях дистанционного взаимодействия обеспечить эффективную трансляцию опыта и знаний, способствовать вовлечению и сплочению сотрудников, поддерживать высокий уровень их продуктивности? Каким образом поддерживать отношения на протяжении длительного времени? Каковы этические ограничения электронного наставничества? и др.

Электронное наставничество в образовательных организациях

В российской практике электронное наставничество широко представлено в педагогической среде. Предпосылками его развития в этой области являются: заинтересованность администраций образовательных учреждений в развитии профессионального мастерства учителей в условиях растущих требований к их квалификации; цифровизация системы образования – даже на уровне отдельного учреждения существует совокупность информационных систем, объединяющих всех участников образовательного процесса; интенсивное развитие информационно-компьютерных технологий – сервисов, приложений, упрощающих общение, обучение, совместную деятельность, обмен опытом [10, 11].

Преимущества электронного наставничества заключаются в индивидуализации профессионального развития педагогов в последипломном образовании, формировании информационно-образовательной среды для учителей, мотивации педагогов с небольшим педагогическим стажем к развитию профессиональных навыков, привлечению к наставничеству учителей со значительным стажем. Слабые стороны заключаются в необходимости информационно-технологической компетентности у участников таких программ и наличия у них компьютеров и высокоскоростного интернета, большой нагрузке на наставников, недостаточной мотивации к развитию профессиональных навыков и участию у учителей с большим стажем. Молодые педагоги часто отмечают ряд негативных моментов, возникающих при реализации программ наставничества: формальный подход наставников к выполнению своих обязанностей и как следствие отсутствие системной работы с настав-

ляемыми, непроработанность конкретных регламентов взаимодействия, работу в условиях ограниченного времени и высокой нагрузки [4, 8, 9]. В целом электронное наставничество признано одной из наиболее эффективных форм профессионального развития педагогических работников: «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» [7, с. 111.]

В настоящее время при реализации различных проектов, основанных на электронном наставничестве, обычно разрабатываются специальные цифровые платформы. Они создаются под многолетние проекты, позволяющие оформить модели наставничества на уровне региона или муниципалитета, организовать работу наставников с наставляемыми, вести отчетную документацию, проводить мониторинг обучения педагогических кадров, реализовывать требования вышестоящих органов и др. Такие системы молодому специалисту дают возможность: выбирать наставника по его электронному портфолио и размещать собственное; осуществлять постоянное взаимодействие с наставником; составлять индивидуальный план или график роста и работать по нему; развивать собственный профессионализм в различных аспектах (предметной области, методике преподавания, воспитательной работе, развивать психолого-педагогические, коммуникативные, информационные, управленческие и другие компетенции); получать информацию о курсах повышения квалификации, мероприятиях в конкретном регионе/городе, мастер-классах в режиме онлайн, фестивалях, тренингах и т.д. Администрации образовательных организаций используют платформы как инструмент обеспечения контроля за работой пары наставник-наставляемый, учета их рабочего времени. Здесь же размещаются методические рекомендации, описания моделей наставничества, нормативных документов, полезных ссылок, новостных лент, автоматизированные анкеты или опросы пользователей. В результате электронное наставничество, начинающееся с взаимодействия один на один, перерастает в обучающие сообщества, состоящие из единомышленников-профессионалов, которые делятся опытом, инновациями и оценкой [11].

В системе высшего образования непрерывно расширяется применение онлайн и дистанционного обучения, в связи с этим все большее распространение получает и электронное наставничество. Основные задачи электронного наставничества в вузе – вовлечение студентов

в научно-исследовательскую работу, развитие критического мышления и цифровых компетенций, обеспечение возможности обмена идеями, предложениями, обретение положительного профессионального опыта. Однако единая научно обоснованная концепция наставничества отсутствует, в каждом отдельном высшем учебном заведении реализуются разные программы наставничества: «Следует также отметить недостаточный уровень методического, инфраструктурного и институционального сопровождения наставнической деятельности в высшем образовании» [2, с. 123].

Внедрение электронного наставничества в высших учебных заведениях во многом зависит от администрации и руководства, а потому выдвигает ряд требований к ним: необходимо, чтобы они понимали смысл и цели наставнической деятельности, были готовы взять на себя организационные функции, консультируя как преподавателей, так и студентов, работали над связыванием студентов и преподавателей с работодателями и лидерами, которые могли бы играть роль наставников в проектах, участвовать в развитии наставничества, публично освещали истории успеха электронного наставничества [1, 12].

Оценка эффективности программ электронного наставничества в вузах осуществляется разными методами (через опросы, рефлексивные журналы, чек-листы, личные собеседования, неформальные обсуждения и дискуссии в фокус-группах, стенограммы электронных писем, интервью, специальные опросники для самооценки взаимодействия между подопечными и наставниками и др.). Такого рода анализ позволяет программам электронного наставничества изменяться и адаптироваться к лучшим практикам, а также регулярно совершенствоваться.

Заключение

В цифровую эпоху электронное наставничество имеет много преимуществ, предоставляет широкие возможности для обучения и профессионального развития. Программы электронного наставничества более успешны, когда сформулированы четкие руководящие принципы, соблюдаются формальные требования к структуре и организационным процедурам. Важную роль играют инструменты электронного наставничества, поскольку факторами достижения хороших результатов в таких программах имеют частота взаимодействия и качество взаимоотношений участников. В то же время реализация электронного наставничества требует высокого уровня цифровой культуры наставника и наставляемого, дополнительных знаний и опыта общения в виртуальной среде.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ванькина, Г.В., Сундукова, Т.О. Электронный менторинг в высшем образовании // Разработка нового поколения научно-методического обеспечения образовательного процесса высшей школы: проблемы, решения и перспективы: материалы I Международной научно-практической конференции. Минск: БГУ, 2020. С. 45–52.
2. Гиндес Е.Г., Троян И.А., Кравченко Л.А. Наставничество в высшем образовании: концепция, модель и перспективы развития // Высшее образование в России. 2023. Т. 32. № 8–9. С. 110–129.
3. Грибанов Г.А. Особенности проведения онлайн-наставничества в условиях цифровой трансформации // Экономика будущего: тренды, вызовы и возможности. Материалы Всероссийской научной конференции с международным участием. Казань: Арттех, 2023. С. 653–658.
4. Исланова Н.Н. Педагогическое наставничество и цифровая трансформация школьного обучения: границы взаимодействия // Обзор педагогических исследований. 2021. Т. 3. № 3. С. 204–208.
5. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. 2016. № 5. С. 92–112.
6. Клаттербак Д. Получая максимум от развивающего менторинга. Практическое руководство для менторов и менти. М.: Центр развития коучей и менторов Елены Челокиди, 2021. 92 с.
7. Ладилова Н.А. Цифровые ресурсы в практике наставнической деятельности российских образовательных организаций // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Информатика и информатизация образования. 2022. № 3 (61). С. 95–112.
8. Патутина Н.А. Предпосылки и барьеры использования цифровых инструментов организации наставничества в педагогическом коллективе // Сибирский педагогический журнал. 2021. № 6. С. 34–46.
9. Полякова Г.Д. Концепция современного цифрового ресурса как инструмента наставничества // Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии: Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция. Часть 2. Екатеринбург: [б. и.], 2023. С. 533–540.
10. Черниговская Э.С. Педагогическое наставничество в условиях цифровой трансформации образования // Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии: Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция. Часть 2. Екатеринбург: [б. и.], 2023. С. 339–345.
11. Kovalchuk V., Vorotnyukova I. E-coaching, e-mentoring for lifelong professional development of teachers within the system of post-graduate pedagogical education // Turkish Online Journal of Distance Education. 2017. № 18 (3). Pp. 214–227.
12. Tinoco-Giraldo H., Torrecilla Sanchez E.M., Garcia-Penalvo F.J. E-Mentoring in Higher Education: A Structured Literature Review and Implications for Future Research // Sustainability. 2020. № 12. Pp. 1–23.
13. Tominaga, A., Kogo, C. Attributes of good e-learning mentors according to learners // Universal Journal of Educational Research. 2018. № 6 (8). Pp. 1777–1783.
14. Williams S.L., Kim J.C. E-mentoring in Online Course Projects: Description of an E-Mentoring // International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring. 2011. № 9 (2). Pp. 80–95.

© Дolidovich Олеся Михайловна (dolidovich@mail.ru), Сакаева Дарья Николаевна (daryasakaeva@gmail.com),
Парфенова Вероника Игоревна (parfenovanika646@gmail.com).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»