Гилязетдинова Гузель Галимзяновна
магистрант
Елабужский институт (филиал)
ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский)
федеральный университет»
г. Елабуга, Республика Татарстан

ОСОБЕННОСТИ ЦИФРОВОГО НАСТАВНИЧЕСТВА

Аннотация: *в статье рассматривается взаимосвязь между формирующимися тенденциями цифрового образования и практикой цифрового наставничества. Описаны особенности цифрового наставничества. Методологическую основу составили: анализ научной литературы, сравнительный и обобщение эмпирических данных. Описаны преимущества и недостатки цифрового наставничества.*

Ключевые слова: *цифровое наставничество, наставник, педагог.*

Современный этап развития системы образования характеризуется интеграцией цифровых технологий в процессы профессиональной подготовки кадров. Цифровое наставничество возникает в качестве ответа на потребность в индивидуализированной поддержке, которую массовые цифровые платформы не обеспечивают в полной мере. Наряду с этим наставничество претерпевает трансформацию под влиянием технологий: меняются форматы коммуникации, критерии эффективности и непосредственно статус наставника. Однако переход от инфраструктурных решений к педагогически обоснованной цифровой дидактике остаётся незавершённым. В этих условиях цифровое наставничество приобретает особое значение: оно оказывается механизмом, который позволяет компенсировать дефицит цифровых компетенций педагогов и одновременно транслировать новые форматы профессионального взаимодействия. Специфика российского контекста определяется высокой степенью нормативной регламентации цифровой образовательной среды.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

С 4 октября 2026 года вступил в силу обновлённый федеральный перечень электронных образовательных ресурсов, включающий 1 644 позиции [3]. В исследовании Спиридонова О. В., Ополонской О. К. «Повышение квалификации работников машиностроения в области цифровых технологий» [4] считают, что, согласно современным исследованиям и нормативной базе, весь спектр необходимых цифровых компетенций для эффективной профессиональной деятельности в промышленности целесообразно классифицировать на четыре взаимосвязанные, но иерархически организованные группы: базовые (фундаментальные); универсальные (общепрофессиональные широкого профиля); общетехнические (инженерно-ориентированные); профессиональные, или специальные (узконаправленные).

Среди авторов, уделивших внимание изучению цифрового наставничества, обратим внимание на работу Акимовой Оксаны Шихлейсановны «Цифровое наставничество как эффективный образовательный тренд» [1]. В данной работе цифровое наставничество выступает новым подходом, основанным на использовании технологий для постоянной поддержки, обмена опытом и совместного профессионального роста. Наряду с этим ярким преимуществом цифрового наставничества является его доступность для наставников и для наставляемых. Так, например, молодой педагог, который столкнулся с трудностями в подготовке урока или управлении классом, способен оперативно получить консультацию, не дожидаясь очной встречи с наставником.

Благодаря преимуществам цифрового наставничества есть возможность создать собственное цифровое портфолио профессионального роста. Наставник совместно с подопечным способны вести электронный журнал достижений. Данное преимущество позволяет эффективно фиксировать успехи, трудности и пути их преодоления. Параллельно с этим легче отслеживается прогресс и быстрее происходит процесс формирования у молодого педагога рефлексивной практики. В цифровой среде наставник не столько передаёт готовое знание, сколько помогает организовать самостоятельную работу наставляемого.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Одним из ярких примеров применения цифрового наставничества в России является «Почта России» [2], которая смогла реализовать свои цели и объединить цифровое обучение и наставничество в единую систему для 200 тысяч сотрудников.

Данная программа корпоративного университета доступна для всех сотрудников компании. Неотъемлемым внедрением компании является акцент на должную поддержку наставляемого. В уязвимый и неопределённый период для многих новых сотрудников присутствует поддержка опытных коллег. В этой связи наставляемый значительно быстрее знакомится с ценностями компании, реже сомневается в своём выборе и менее склонен к увольнению в период адаптации.

На данный момент в компании работает 40 тыс. наставников. Каждый год данную программу осваивают более 14 тысяч сотрудников. Вместе с этим текучесть кадров данной компании среди сотрудников, прошедших программу, на 11% ниже, чем среди адаптирующихся самостоятельно. На основании описанных данных можно сделать вывод о том, что в данной компании система наставничества с применением цифровых технологий носит положительный характер.

При создании проекта по внедрению системы наставничества с использованием цифрового наставничества следует учесть и то, что цифровое наставничество не способно полностью заменить традиционные формы работы. Данный вид наставничества выступает дополнением к действующей системе наставничества. Так, например, после завершения онлайн-консультации при необходимости наставник может предложить своему наставляемому посетить его урок в очном формате для закрепления теоретических рекомендаций практическим наблюдением.

Цифровое наставничество реализуется через различные платформы и требует от обеих сторон не только предметной, но и цифровой грамотности. Это создаёт барьер входа: наставник, не владеющий инструментами, не может транслировать опыт в цифровой среде, даже обладая им в предметной области.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Цифровой формат позволяет одному наставнику сопровождать большее число подопечных и преодолевать географические ограничения.

При реализации цифрового наставничества наставнику необходимо использовать методы, которые в свою очередь способствуют установлению крепких и доверительных отношений между наставником и наставляемым. Современное цифровое наставничество опирается на широкий спектр технологий и методов. К эффективным методам относятся: искусственный интеллект, чат-боты, регулярные видеовстречи, голосовые сообщения с обратной связью или использование различных элементов геймификации, игровых платформ для мотивации наставляемого. Для оптимальной работы всех перечисленных методов необходимо учитывать интересы наставника и самого наставляемого. Совместная работа над конкретными, измеримыми, реалистичными целями позволит сделать процесс более осознанным.

На предприятии цифровое наставничество – это инструмент производства: оно встроено в бизнес-процессы, оценивается по измеримым показателям и часто использует цифру для управления, а не для самого контакта. В школе цифровое наставничество является инструментом профессионального развития: оно направлено на преодоление дефицита цифровых компетенций педагогов и создание поддерживающей среды, где цифровые платформы и ИИ-помощники берут на себя рутину, оставляя человеку методику и эмоциональную поддержку.

Цифровое наставничество на предприятиях и в школах работает по-разному, но обе сферы используют схожие цифровые инструменты. Ключевое отличие – в цели и субъекте: на производстве оно направлено на ускоренную адаптацию рабочих и снижение издержек, а в школе – на развитие цифровых компетенций педагогов и поддержку молодых учителей. На предприятиях: адаптация и снижение издержек. На производстве цифровое наставничество чаще всего выступает инструментом кадровой политики.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что цифровое наставничество обладает преимуществами и недостатками. При грамотном применении наставничество наилучшим образом способно отразиться на работе организации.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Проведённый анализ позволяет утверждать, что цифровое наставничество не является автономной инновацией, а представляет собой форму реализации более широких тенденций цифрового образования – персонализации, гибридизации и развития автономии учащегося. Его специфика определяется опосредованностью платформой, зависимостью от цифровых компетенций, потенциалом масштабирования и изменением роли наставника. Для устойчивого развития практики необходимы: подготовка наставников в области цифровой коммуникации и учебной аналитики, институциональная поддержка гибридных форматов и мониторинг долгосрочных эффектов.

Список литературы

1. Акимова, О. Ш. Цифровое наставничество как эффективный образовательный тренд / О. Ш. Акимова // Солнечный свет: международный педагогический портал. – 2025. – 6 марта. – URL: https://solncesvet.ru/opublikovannyie-materialyi/cifrovoe-nastavnichestvo-kak-effektivnyy.3773251860/ (дата обращения: 28.10.2026). – Текст : электронный.

2. «Почта России» объединила цифровое обучение и наставничество в единую систему для 200 000 сотрудников // CNews. – URL: https://www.cnews.ru/news/line/2026–10–01_pochta_rossii_obedinila (дата обращения: 02.10.2026). – Текст : электронный.

3. Об утверждении федерального перечня электронных образовательных ресурсов, допущенных к использованию при реализации имеющих государственную аккредитацию образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования: приказ Министерства просвещения Российской Федерации : от 25.08.2026 №591.

4. Спиридонов, О. В. Повышение квалификации работников машиностроения в области цифровых технологий / О. В. Спиридонов, О. К. Ополонская // Проблемы и перспективы современного образования: практика вуза и школы : сб. науч. трудов X Междунар. науч.-практ. конф. (Новокузнецк, 6 февраля 2026 г.). – Новокузнецк : Кемеровский государственный университет, 2026. – С. 375–380.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)