

УДК 371.13

НАСТАВНИЧЕСТВО – КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР УСПЕШНОЙ АДАПТАЦИИ И РАЗВИТИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Наталья Викторовна Кузнецова

кандидат сельскохозяйственных наук, доцент

k-natali2008@yandex.ru

Юлия Александровна Федулова

кандидат сельскохозяйственных наук, доцент

yulia_fed@mail.ru

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

Аннотация. В данной статье раскрыта роль наставничества в современной образовательной практике, показана его значимость в работе с молодежью. Дана подробная характеристика различным видам наставничества, особенностям их реализации в современной системе образования и приведены примеры каждого из видов наставнической работы. Рассмотрены показатели эффективности работы наставника с молодыми людьми.

Ключевые слова: педагогическое наставничество, форма наставничества, вид наставничества, наставник, наставляемый, образовательная организация.

В условиях модернизации отечественного образования эффективной системой передачи профессиональных знаний и успешным механизмом профессионального становления молодых педагогов является наставничество, основу которого составляет отлаженный механизм опеки и контроля старших опытных членов коллектива над младшими и менее опытными. Присутствие рядом талантливого наставника позволит молодому человеку целенаправленно и осмысленно пройти путь профессионального самоопределения и самоутверждения.

С методологической точки зрения система наставничества представляет собой:

- социальный институт по передаче социально значимого профессионального и личностного опыта;
- элемент системы дополнительного профессионального образования, обеспечивающего непрерывный профессиональный рост и совершенствование профессиональных компетенций;
- составная часть методической работы образовательной организации, направленной на поддержание инициативы и творчества педагогов, обеспечение высокого качества образования, повышение социально-профессионального статуса молодых специалистов [1].

В образовательных организациях реализуются несколько видов педагогического наставничества. Рассмотрим некоторые из них. В связи с широкой цифровизацией системы образования актуально *виртуальное наставничество*, для которого характерен дистанционный формат проведения. Профессиональные консультации могут быть реализованы посредством социальных сетей, онлайн-сообществ и онлайн-курсов, через интернет порталы и видеоконференции.

Наставничество в группе еще один вид педагогического наставничества, в ходе которого происходит взаимодействие одного наставника с группой наставляемых или, наоборот, одного наставляемого с несколькими наставниками. Сфера педагогического взаимодействия может быть самой

различной и осуществляться в форме консультаций, мастерских, профессиональных проб, практических занятий и т.д. Подобная модель наставничества направлена на экономию временных и педагогических ресурсов, а примером может служить подготовка вожатых для детских оздоровительных лагерей.

Для работы с одаренными обучающимися, обладающими высоким уровнем самоорганизации и самодисциплины, реализуется *краткосрочное, или целеполагающее, наставничество*. В данном случае консультации проводятся по интересующим вопросам и в соответствии с заранее составленным графиком. Это позволяет достичь поставленных целей в довольно сжатые сроки. Краткосрочное наставничество целесообразно при подготовке педагогом конкурсного проекта, открытого занятия, научно-практической конференции и т.д. [4].

В настоящее время в образовательных организациях преподают молодые специалисты, профессионально владеющие современными педагогическими технологиями. Это создает необходимость реализации *реверсивного наставничества*, когда молодой профессионал выступает в роли наставника для опытного педагога в вопросах современных тенденций и технологий, и, одновременно, педагог со стажем становится наставником для молодого в вопросах методики организации учебно-воспитательного процесса. Подобный вид наставничества целесообразен для малых сплоченных групп таких, как спортивные секции и творческие объединения, педагоги методического центра или одной кафедры.

Еще одним видом педагогического наставничества является *ситуационное, или оперативное, наставничество*, когда наставник проводит консультации только по мере необходимости. При этом важно обеспечить быстрое реагирование на возникшую у наставляемого проблему и найти выход из сложившейся ситуации. Примером данной модели может служить подготовка доклада или проведение мастер-класса молодым педагогом, а также

работа с родителями в период адаптации детей младшего школьного возраста к процессу обучения.

Для организации однократных встреч наставника с наставляемыми более высокого уровня целесообразно *скоростное консультационное наставничество*. При этом происходит установление индивидуальных траекторий развития и карьерного роста. Данный вид наставничества характерен для коллективов с ярким лидером, профессиональным коучем или психологом, где выстроены партнерские отношения, обеспечивающие взаимообмен и взаимообогащение.

К *традиционной (индивидуальной) форме* наставничества относится взаимодействие опытного наставника и начинающего специалиста на протяжении довольно длительного периода. В качестве примера можно привести наставничество при подготовке обучающихся к конкурсам, олимпиадам, соревнованиям и т.д. При этом следует отметить, что в роли наставников могут выступать не только педагоги, но и обучающиеся с высоким уровнем знаний и мотивации, эмпатии и толерантности, коммуникации и сотрудничества [3].

Каждый из рассмотренных видов имеет свои преимущества и недостатки. К первой группе относятся, безусловно, обеспечение психологического комфорта в стрессовый период, более легкий процесс адаптации, постоянная квалифицированная поддержка наставника, ускоренное безошибочное овладение профессиональными навыками. Ко второй – низкая рабочая эффективность сотрудника, выполняющего роль наставника, отсутствие педагогических алгоритмов обучения.

Показателями эффективности наставнической деятельности являются:

- высокие образовательные результаты наставляемого и повышение уровня его мотивированности;
- осознанность наставляемого в вопросах профессионального самообразования и саморазвития;
- участие наставляемого в инновационных видах деятельности;

– высокий уровень самостоятельности, дисциплинированности и исполнительности наставляемого [2].

Итак, наставничество в настоящее время является не только популярным трендом, но и осознанной необходимостью, поскольку носит индивидуализированный и персонализированный характер, ориентировано на конкретного наставляемого и решает комплекс личностных, профессиональных и социальных проблем.

Список литературы:

1. Бутенко В. С., Бутенко О. С. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации // Гуманитарные и социальные науки. 2012. № 4. С. 248–255. EDN QITDIZ.
2. Мостовых Т. Н., Терещенко А. И. Роль наставничества в процессе профессионального становления молодого педагога // Образование. Карьера. Общество. Белово. 2023. № 2(77). С. 31–33. EDN KZTFPW.
3. Разводова Ю. А. Риски и преимущества модели наставничества «равный равному» (партнерское наставничество) // Феноменология наставничества в гуманитарных и общественных науках: тенденции и перспективы развития. Елец; 2023. С. 212–215. EDN SCIKHC.
4. Свиридова Т.В., Некеров Е.А. Развитие перспективных моделей наставничества // Актуальные проблемы современной науки, техники и образования. Магнитогорск. 2022. Т. 2. С. 12. EDN HDPUCN.

UDC 371.13

**MENTORING IS A KEY FACTOR FOR SUCCESSFUL ADAPTATION
AND DEVELOPMENT IN TODAY'S WORLD**

Natalia V. Kuznetsova

candidate of agricultural sciences, associate professor

k-natali2008@yandex.ru

Yulia Al. Fedulova

candidate of agricultural sciences, associate professor

yulia_fed@mail.ru

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Abstract. This article explores the role of mentoring in modern educational practice and demonstrates its importance in working with young people. It provides a detailed description of various types of mentoring, the specifics of their implementation in the modern education system, and provides examples of each type of mentoring. Indicators of mentor effectiveness in working with young people are also examined.

Key words: pedagogical mentoring, form of mentoring, type of mentoring, mentor, mentored, educational organization.

Статья поступила в редакцию 10.09.2025; одобрена после рецензирования 20.10.2025; принята к публикации 31.10.2025.

The article was submitted 10.09.2025; approved after reviewing 20.10.2025; accepted for publication 31.10.2025.