

Методология и технология профессионального образования  
(педагогические науки)

Научная статья

УДК 371.15

**ТЕОРЕТИКО-ЭМПИРИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ  
НАСТАВНИЧЕСТВА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ**

**Лиана Ашотовна Хачатрян**

Кубанский государственный университет, Краснодар, Россия

hachatryan-liana@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-1416-1310>

**Аннотация.** Профессиональное наставничество в педагогическом коллективе – это организованное взаимодействие, направленное на помощь молодым педагогам в накоплении практического опыта, оптимизации их профессиональной адаптации. Оно ориентировано на содействие в освоении методов и приемов труда, способов организации рабочего места и рационального распределения времени. Наставничество способствует более эффективному развитию навыков осуществления учебно-воспитательного процесса и общественной деятельности, установлению конструктивных отношений с коллегами и обучающимися, организации общения с ними и пр. Многоаспектность наставничества как формы сопровождения профессиональной адаптации молодых педагогов, современные представления о нем как о взаимодействии и взаимовлиянии наставника и подопечного требуют определения интегративных основ деятельности: факторов эффективности и принципов организации, задач и функций субъектов и т. д. В свою очередь, для обоснованного выбора форм, методов и принципов работы наставника и молодого педагога необходимо определить совокупность трудностей и проблем,

с которыми встречаются педагоги разных возрастов на пути своего профессионального становления. Цель данного исследования – на основе анализа теоретических и эмпирических данных определить характеристики целевых, методологических, методических, содержательных аспектов наставнической деятельности как основания эффективной организации взаимодействия молодых и опытных педагогов.

Результатами стали:

раскрытые в контексте современных представлений о наставничестве, как взаимопольном сотрудничестве молодых и опытных педагогов, задачи, функции, формы данного процесса;

выявленные актуальные затруднения молодых и опытных педагогов, относящиеся к коммуникативной (организация и поддержание общения с коллегами, обучающимися), эмоциональной (психологическое напряжение, эмоциональный дискомфорт), практической (организация учебного процесса и воспитательной работы) сферам;

уточненные интегративные характеристики наставничества (методологические – ключевые принципы; содержательные, функциональные, субъектно-личностные).

Теоретическая значимость исследования заключается в обобщении и конкретизации научных знаний о содержании, формах, принципах наставничества в педагогическом коллективе, условиях его эффективной организации. Результаты могут быть использованы для обеспечения эффективного взаимодействия молодых и опытных педагогов путем организации наставничества.

**Ключевые слова:** наставничество; педагогический коллектив; профессиональная адаптация; молодые педагоги; опытные педагоги; профессиональные качества; образование; сотрудничество

Педагогические исследования. 2025. Вып. 1. С. 157–182.  
Pedagogical Research. 2025. Vol. 1. P. 157–182.

*Для цитирования:* Хачатрян Л. А. Теоретико-эмпирические основы организации наставничества в педагогическом коллективе // Педагогические исследования. 2025. Вып. 1. С. 157–182.

Methodology and technology of vocational education  
(pedagogical sciences)

Original article

## THEORETICAL AND EMPIRICAL FOUNDATIONS OF MENTORSHIP IN THE TEACHING STAFF

**Liana A. Khachatryan**

Kuban State University, Krasnodar, Russia

hachatryan-liana@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-1416-1310>

**Abstract.** Professional mentorship in a teaching staff is an organized interaction aimed at helping early-career educators in gaining practical experience and optimizing their professional adaptation. It focuses on assisting them to master teaching methods and techniques, workplace organization, and efficient management. Mentorship facilitates the development of skills essential for the educational and upbringing process, as well as social activities, establishing constructive relationships with colleagues and students and improving communication strategies. The multifaceted nature of mentorship as a form of professional support for novice teachers, along with contemporary views framing it as a dynamic interaction and mutual influence between mentor and mentee, necessitates defining integrative foundations for this practice. These include effectiveness factors, organizational principles, objectives, and the roles of participants. In turn, to make informed decisions regarding mentorship methods and approaches, it is crucial to identify the challenges and difficulties educators face at

different career stages in their professional growth. The purpose of this study is to analyze theoretical and empirical data to determine the key characteristics of mentorship—its goals, methodological, procedural, and substantive aspects—as the basis for effective collaboration between novice and experienced educators. The findings include:

The objectives, functions, and forms of mentorship, framed within modern perspectives that emphasize mutually beneficial cooperation between early-career and seasoned teachers.

Current challenges faced by both novice and experienced educators, spanning communicative (establishing and maintaining relationships with colleagues and students), emotional (psychological stress, emotional discomfort), and practical (organizing instruction and educational activities) domains.

Refined integrative characteristics of mentorship, including methodological (core principles), substantive, functional, and personal-interaction aspects.

The theoretical significance of this research lies in its synthesis and specification of scholarly knowledge regarding the content, forms, and principles of mentorship in teaching staff, as well as the conditions for its effective implementation. The results can be applied to enhance collaboration between novice and experienced educators through well-structured mentorship programs.

**Keywords:** mentoring; teaching staff; professional adaptation; young teachers; experienced teachers; professional qualities; education; cooperation

**For citation:** Khachatryan L.A. Theoretical and empirical foundations of mentorship in the teaching staff. *Pedagogicheskie issledovaniya = Pedagogical Research*. 2025;(1):157-182. (In Russ.).

## **Введение**

В процессе модернизации образовательной сферы России растет значимость роли педагога, что сопряжено с усилением требований к его личностным и профессиональным характеристикам, социальной и профессиональной позиции. Педагогическая деятельность разносторонняя, полифункциональная и многозадачная. Подготовка к ней – длительный непрерывный процесс, в рамках которого обеспечивается развитие профессионально важных и социально значимых личностных качеств субъектов, формирование компетенций, совершенствование мотивационно-ценностной, эмоционально-волевой сфер и т. д. Содержание подготовки базируется на существующих квалификационных требованиях, профессиональных стандартах и реализуется с учетом индивидуальных особенностей и потребностей личности. В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого педагога.

Наставничество (как способ совершенствования профессионально-значимых качеств и характеристик специалиста в условиях трудовой активности) имеет давнюю историю в различных сферах производственной и непромышленной деятельности, включая образование. В настоящее время требуется обновление сложившихся научных представлений и модернизация практического опыта организации наставничества [1]. В частности, возникла необходимость уточнить сущность наставничества как процесса профессионального взаимодействия, выявить специфическое современное содержание отношений в системе «наставник – молодой специалист» в педагогическом коллективе. В данном контексте также представляется важным определить актуальные проблемы, связанные с психологическими и компетентностными факторами оптимизации наставнических взаимоотношений, существующими дефицитами в теоретических,

мотивационных, методических и иных качествах и характеристиках педагогических кадров [2].

### **Цель исследования**

Целью исследования стало теоретико-эмпирическое определение ключевых характеристик современного наставничества в педагогическом коллективе, лежащих в основе построения данного процесса сообразно обновленным требованиям к личности и деятельности учителя.

### **Материалы и методы исследования**

В ходе исследования были использованы следующие группы методов: теоретические (анализ научной литературы по проблеме исследования, сравнение и конкретизация), эмпирические (тестирование, методы математической статистики).

Теоретическая часть исследования базируется на научных данных, раскрывающих вопросы сущности и современных требований к наставничеству, методологических и содержательно-методических основ его организации в педагогическом коллективе.

Эмпирическое исследование было направлено на выявление актуальных профессиональных проблем начинающих и опытных педагогов в контексте организации наставничества. Оно проходило на базе факультета педагогики, психологии и коммуникативистики Кубанского государственного университета (Краснодар). В соответствии с предметом исследования испытуемые были распределены на две группы:

молодые специалисты (от 25 до 35 лет), занимающие должности ассистентов и преподавателей (40 человек, стаж работы – от 1 года до 5 лет);

опытные педагоги (от 40 до 60 лет), занимающие должности доцентов и профессоров (40 человек, стаж работы – от 15 до 30 лет (как потенциальные или реальные наставники для нового поколения профессионалов)).

Для получения необходимых эмпирических данных были подобраны диагностические методики, которые позволили в дальнейшем выделить ряд

различий и сходств в мотивационных и эмоциональных характеристиках молодых и опытных педагогов в контексте организации наставнических взаимоотношений: методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфер (в модификации А. А. Реана); тест «Интегральная удовлетворенность трудом» Н. П. Фетискина, В. В. Козлова, Г. М. Мануйлова.

Обобщение теоретических и эмпирических результатов позволило обосновать комплекс значимых характеристик педагогического наставничества в современных условиях.

### **Результаты исследования и их обсуждение**

Наставничество (как метод подготовки профессионалов) служит ключевым связующим звеном между опытными и начинающими специалистами и имеет давнюю историю. В настоящее время многие исследователи указывают на необходимость его возрождения и модернизации в системе образования. Мнения теоретиков подтверждаются практическим запросом, нашедшим отражение в Федеральном государственном стандарте второго поколения [3]. Сегодня наставничество рассматривается как один из ведущих факторов обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов, поддержки их адаптации к постоянно меняющимся условиям профессиональной деятельности.

Исторически наставничество рассматривалось почти исключительно как помощь опытных коллег начинающим специалистам в освоении последними практических методов и способов деятельности, их адаптации к реальным условиям труда и взаимоотношениям в коллективе. Так, С. Г. Вершловский, ставший одним из первых, кто выделил этот феномен в качестве ключевого условия профессиональной адаптации и роста педагога, определял наставничество как способ подготовки начинающего учителя к образовательной деятельности, обеспечивающий трудоспособность педагога благодаря помощи, поддержке опытного коллеги [4]. Данная позиция отражает представление о том, что для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается

высоким эмоциональным напряжением, вызванным неполной теоретической, практической и психологической готовностью к реальному труду, и требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Становится востребованной поддержка более опытного коллеги (наставника), помогающего в восполнении имеющихся дефицитов знаний и умений, освоении принятых в учреждении норм взаимодействия, в целом будет способствовать повышению уровня профессиональной компетентности и коммуникативных навыков [5].

В классическом представлении, сохраняющем свою актуальность и сегодня, наставничество – личностно ориентированный процесс, в рамках которого деятельность опытного специалиста ориентирована на помощь начинающему коллеге в саморазвитии, самореализации, совершенствовании способностей принимать взвешенные и компетентные профессиональные решения, адаптации к сложившимся в коллективе взаимоотношениям, распорядку, трудовой дисциплине и пр. Основными функциями наставника, таким образом, являются помощь в профессиональной адаптации, решении личных эмоциональных затруднений, приобщение к традициям коллектива. Беря шефство над новичком, наставник помогает ему освоить приемы труда, организации рабочего места, рационального использования материалов, рабочего времени. Он содействует в выполнении общественных поручений, организации досуга (приобщает к разным формам проведения досуга, включая занятия спортом, художественной самодеятельностью и т. д.). В результате наставничество значительно сокращает срок профессиональной адаптации молодых специалистов, способствует укреплению их уверенности в правильности выбора трудового пути [6].

В настоящее время в условиях значительной трансформации содержания, методов, целевых ориентиров образования сущность наставничества изменяется. Предполагается интеграция прямых и обратных влияний наставника и подопечного, их взаимопомощь в освоении разных профессиональных функций. Наставничество теперь рассматривается как явление многогранное,

подразумевающее не только помощь молодым педагогам, но и обеспечение поддержки профессионального развития и становления педагога-наставника. Его классическая цель дополняется следующим образом: помощь опытным педагогам в качественном освоении новых профессиональных компетенций, необходимых для модернизации содержания и технологий образования, их адаптации к новым условиям образования и складывающимся при этом взаимоотношениям [7]. Соответственно, современными характеристиками наставничества правомерно считать:

востребовано на любом этапе профессионализации в условиях изменения социальных, организационных, личностных условий труда, изменения или приращения профессиональных функций и т. д.;

направлено не только на совершенствование практических профессиональных навыков, но и на обогащение предметных, межпредметных и надпредметных знаний педагога [8];

является действенной формой корпоративного обучения, предполагающего функционирование четкой системы обратных связей и установление взаимопользующего сотрудничества специалистов с разным профессиональным опытом, разной степенью освоенности актуальных компетенций, различными образовательными запросами и т. д.;

предполагает системную реализацию наставником функций координации и стимулирования процесса адаптации подопечного к тем профессиональным явлениям, процессам и условиям, которые вызывают затруднения; при этом используются дополнительные психолого-педагогические методы воздействия на личность, а также методы социального управления [9].

Таким образом, наставничество – процесс организованного взаимодействия опытных и начинающих педагогов, предполагающий системную, взаимосвязанную реализацию ряда функций, принципов, форм и методов, содержания деятельности. Как взаимовыгодное сотрудничество

молодого и опытного педагогов, оно осуществляется посредством интеграции следующих основных форм.

1. Индивидуальные задания, например:

начинающему педагогу – по изучению опыта работы коллег, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности;

опытному педагогу – по выполнению стандартных трудовых операций в новых условиях, освоению новых форм и методов работы, внедрению цифровых технологий в образовательный и воспитательный процесс и пр. [10].

2. Контроль за деятельностью, например:

начинающего педагога – в форме личной проверки выполнения заданий (поручений), проверки качества подготавливаемых документов и пр.;

опытного педагога – в форме анализа результатов применения современных информационно-коммуникационных технологий, цифровых инструментов.

3. Индивидуальная помощь, например:

начинающему педагогу – в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, исправлении ошибок, устранении недостатков, непосредственно в решении возникающих практических проблем;

опытному педагогу – в использовании конкретных инновационных методов и средств обучения и воспитания, организации конструктивного общения с современными учащимися и их родителями, выборе и реализации нестандартных форм занятий.

4. Личный пример наставника – должен проявляться в качественном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении правил внутреннего трудового распорядка и т. п. [11].

Как уже отмечалось, в рамках достижения поставленной цели необходим эмпирический анализ ряда личностных характеристик (запросов, проблем, интересов) потенциальных и реальных субъектов наставнических взаимоотношений. Мы исходили из положения, согласно которому для организации взаимодействия молодых педагогов и наставников необходимо выявить сходства и различия по параметрам мотивации к работе и удовлетворенности трудом [12].

При организации эмпирического исследования мы опирались на следующие постулаты:

профессиональное становление и развитие педагогов требует «внешнего» сопровождения, при котором наставником выступает более компетентный в конкретной области педагог, готовый делиться накопленными знаниями и опытом [13];

наставничество сокращает срок профессиональной адаптации молодых педагогов, поддерживает и укрепляет мотивацию профессиональной деятельности, содействует формированию индивидуального стиля труда [14; 15];

наставничество способствует более интенсивному и качественному овладению опытными педагогами необходимыми компетенциями, освоению новых технологических инструментов, средств и методов работы; содействует поддержанию чувства профессиональной значимости, состоятельности у опытных педагогов [14; 15];

при неформальном подходе наставничество может стать фактором оптимизации взаимоотношений в коллективе [14].

При проведении первого тестирования по методике «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфер (в модификации А. А. Реана) мы получили результаты, представленные в таблице 1.

**Таблица 1 – Результаты диагностики по методике К. Замфер (в модификации А. А. Реана), %**

	Молодые педагоги	Опытные педагоги	
Оптимальная мотивация	60	70	$P < 0,1$
Неоптимальная мотивация	40	30	$P < 0,1$
Достоверность различия	$P < 0,05$	$P < 0,05$	

Можно видеть, что 60 % молодых педагогов демонстрируют высокий уровень мотивации, тогда как у опытных специалистов этот показатель составляет 70 %. Уровень мотивации, не соответствующий оптимальным требованиям, наблюдается у 40 % молодых педагогов и у 30 % опытных работников. Таким образом, количество молодых педагогов с оптимальным уровнем мотивации достоверно меньше (на 10 % уровне значимости), чем количество опытных педагогов. Аналогично среди опытных педагогов достоверно меньше представителей с неоптимальной мотивацией ( $P < 0,1$ ). Разница между количеством респондентов с оптимальной и неоптимальной мотивацией в обеих группах статистически значима ( $P < 0,05$ ), но у опытных педагогов она в два раза больше, чем у молодых (соответственно, 40 % и 20 %,  $P < 0,05$ ). На основе результатов тестирования можно заключить, что опытные педагоги обладают более высокой мотивацией к работе: в их группе существенно большее различие между числом респондентов с оптимальной и неоптимальной мотивацией, чем у молодых специалистов. Тем не менее, как среди молодых, так и среди опытных педагогов преобладает оптимальный уровень мотивации.

В ходе диагностики по методике «Интегральная удовлетворенность трудом» Н. П. Фетискина, В. В. Козлова, Г. М. Мануйлова, были получены результаты, представленные в таблице 2.

**Таблица 2 – Результаты диагностики по методике Н. П. Фетискина, В. В. Козлова, Г. М. Мануйлова, %**

	Молодые педагоги	Опытные педагоги	
Высокий	80	60	$P < 0,05$
Средний	10	30	$P < 0,05$
Низкий	10	10	$P > 0,05$

Из представленных результатов следует, что в группе молодых педагогов статистически значимое большинство респондентов удовлетворены содержанием и условиями профессиональной деятельности. Результаты опытных педагогов выглядят следующим образом: 60 % опрошенных имеют высокий уровень, 30 % – средний и всего 10 % – низкий уровень удовлетворенности трудом. Можно говорить о достоверности различий между молодыми и опытными педагогами по показателю удовлетворенности трудом, а именно: респондентов с высоким уровнем удовлетворенности трудом среди молодых педагогов на 20 % больше, чем среди опытных ( $P < 0,05$ ); аналогичные данные характерны для среднего уровня. Показатели низкого уровня удовлетворенности трудом у молодых и опытных педагогов совпадают ( $P > 0,05$ ). Результаты данной диагностики показали, что молодые педагоги более удовлетворены трудом по сравнению с опытными (разница в количестве молодых и опытных педагогов с высоким уровнем удовлетворенности трудом составляет 20 %,  $P < 0,05$ ). При этом доля респондентов с высоким уровнем удовлетворенности трудом преобладает как в группе молодых, так и в группе опытных педагогов.

Кроме того, по данной методике выявлены отношение и предрасположенность к отдельным составляющим удовлетворенности трудом. Это сделано для того, чтобы выяснить специфику отношений молодых и опытных педагогов к разным характеристикам трудовой деятельности (табл. 3).

**Таблица 3 – Составляющие удовлетворенности трудом по методике Н. П. Фетискина, В. В. Козлова, Г. М. Мануйлова**

Составляющие удовлетворенности трудом	Молодые педагоги	Опытные педагоги	Достоверность различий
	$x \pm \sigma$	$x \pm \sigma$	
Интерес к работе	$3,59 \pm 0,41$	$3,89 \pm 0,13$	$P < 0,1$
Удовлетворенность достижениями в работе	$3,51 \pm 0,29$	$3,49 \pm 0,26$	$P > 0,05$

Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	5,19 ± 0,39	4,81 ± 1,02	P < 0,1
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	5,22 ± 0,41	5,29 ± 1,04	P > 0,05
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	1,88 ± 0,10	2,59 ± 0,12	P < 0,1
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	2,12 ± 0,10	2,49 ± 0,18	P > 0,05
Удовлетворенность условиями труда	2,91 ± 0,24	2,08 ± 0,06	P < 0,1
Профессиональная ответственность	1,41 ± 0,21	1,01 ± 0,28	P > 0,05
Общая удовлетворенность трудом	19,35 ± 3,31	19,74 ± 2,03	P > 0,05

Можно видеть, что по общей оценке удовлетворенности трудом между опытными и молодыми педагогами достоверных различий не обнаружено; в целом отношение можно отнести к высокому (выше среднего) уровню. Однако определены некоторые расхождения в степени удовлетворенности отдельными характеристиками, а именно:

1) опытные педагоги демонстрируют более высокий (по сравнению с молодыми коллегами) интерес к своей профессиональной деятельности, а также более высокий уровень профессиональных притязаний;

2) начинающие педагоги более позитивно оценивают взаимоотношения с коллегами и существующие условия труда.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что показатели факторов, влияющих на удовлетворенность трудом у опытных и молодых педагогов, существенно различаются в таких аспектах, как интерес к работе, отношения с коллегами, профессиональные амбиции и степень удовлетворенности рабочими условиями. По остальным категориям различия между показателями молодых и опытных педагогов незначительны.

Результаты теоретического и эмпирического исследований позволяют сформулировать обобщенные характеристики наставничества, которые в дальнейшем дает возможность разработать практические рекомендации по организации данного процесса в педагогическом коллективе.

1. Наставничество – интегративный процесс, что проявляется в следующем:

рассматривается как процесс, состоящий из двух встречных векторов деятельности: опытные педагоги помогают начинающим в адаптации к трудовой деятельности, реальной практике, коллективу, а молодые сотрудники содействуют старшим коллегам в освоении инновационных средств и методов работы;

ориентировано на решение совокупности взаимообусловленных задач просветительского, стимулирующего и организационно-методического характера, ядром которой можно считать убежденность в том, что эффективное наставническое взаимодействие является ресурсным для личностно-профессионального развития;

направлено на совершенствование системы профессиональных способностей, а именно:

1) организационных (планировать свою работу, структурировать и наполнять содержанием ее элементы; самостоятельно готовить и проводить занятия разной целевой направленности с использованием различных форм и технологий; проектировать и реализовывать мотивационно-стимулирующие мероприятия);

2) коммуникативных (управление своим эмоциональным состоянием, умение выходить из трудных ситуаций, умение выйти из конфликта или избежать его, выстраивание взаимосвязи с коллегами, демократический стиль общения с обучающимися, умение выстраивать личные границы);

3) управленческих (умение ставить цели и выбирать оптимальный путь их достижения, повышать уровень познавательной активности и мотивации к учебе,

объективно оценивать деятельность учащихся, анализировать свою работу, а также работу своих коллег, определять проблемы и пути их устранения, выстраивать приоритеты в своей профессиональной деятельности).

2. Наставничество выстраивается с опорой на систему специфических принципов и требует соблюдения соответствующих им правил взаимодействия. Методологическими принципами наставничества выступают:

уважение и взаимоуважение – доброжелательное внимание к мнению коммуниканта, партнера по взаимодействию, проявление ценностного отношения к его труду, прилагаемым усилиям; демонстрация пунктуальности, следование данному слову, обещаниям, соблюдение логики в собственных поступках и суждениях и пр.;

взаимосвязь – непрерывное поддержание контакта, открытость и искренность в общении, активное слушание, проявление интереса к мнениям и суждениям субъектов наставнических взаимоотношений, стимулирование и поддержка уверенности подопечного в своих силах, возможностях, способностях;

доверие – важный аспект в выстраивании контакта с подопечным, честность по отношению друг к другу, залог эффективности проделанной работы; работа не может быть выстроена, если между наставником и наставляемым нет доверия;

вдохновение – настрой самого наставника, его погруженность в работу, воодушевленность и т. д. играют большую роль в мотивации молодого педагога к деятельности, саморазвитию, самосовершенствованию;

эффективная коммуникация – основной компонент любой деятельности, которая предполагает межличностное взаимодействие; посредством коммуникации происходит обмен опытом, информацией, организуется работа в целом.

Для эффективной организации наставничества как процесса взаимодействия наставнику следует опираться на несколько ключевых принципов:

1) совместное целеполагание – важно совместное определение целей наставничества, исходя как из объективных потребностей, так и из индивидуальных запросов молодого педагога, поскольку это является важным фактором формирования субъектности личности, детерминантом осознанности личностно-профессионального развития;

2) систематичность наставнических взаимодействий – регулярные встречи обеспечивают постоянный взаимообмен знаниями и умениями, опытом, способами разрешения возникающих проблем и т. д.; создают условия для непрерывного развития профессиональных компетенций;

3) равноправие и открытость общения – взаимодействие должно основываться на доверительных и равноправных отношениях, где каждый из участников наставнического процесса свободно и открыто делится своим мнением и опытом;

4) полезные связи и возможности для роста – наставник должен помочь молодому педагогу выстроить полезные профессиональные связи, которые откроют ему новые возможности для дальнейшего развития и расширения опыта педагогической практики;

5) конфиденциальность и доверие – сохранение конфиденциальности является важной составляющей наставнического процесса, т. к. оно способствует формированию доверительных отношений между наставником и подопечным, создавая атмосферу безопасности и поддержки.

Таким образом, наставничество становится двусторонним процессом, в котором как наставник, так и молодой педагог учат и учатся друг у друга, обогащая свою практику и совершенствуясь в профессии.

3. Успешность наставнического взаимодействия требует сформированности у субъектов взаимосвязанных специфических качеств, а именно:

гибкости мышления – способности быстро оценивать ситуацию и принимать необходимые решения, легко переключаться с одного способа действий на другой;

критичности мышления – установки на то, чтобы подвергать критическому рассмотрению суждения других и принимать взвешенные решения;

коммуникативных способностей – умений объяснить сложные вещи доступным языком, быть открытым при общении, уметь слушать и слышать собеседника;

толерантности – терпимости к мнениям, взглядам и поведению, которые отличаются от собственных;

эмпатии – сопереживания, понимания чувств, которые испытывает другой человек;

рефлексивности – способности осмысливать и оценивать свою деятельность, понимать причины ошибок;

эмоциональной устойчивости – способности сохранять спокойствие в условиях стресса и конфликтных ситуаций.

4. Сущность наставничества как «взаимовыгодного сотрудничества» требует при его организации учета различий между молодыми и опытными педагогами в области наиболее значимых проблем осуществления профессиональной деятельности. Для стимулирования такого типа наставничества важно знакомить субъектов с потенциальными преимуществами наставнических взаимодействий, которые распространяются и на наставника, и на подопечного, причем являются взаимообусловленными:

для подопечных – укрепление самоуважения и уверенности в собственных силах; расширение кругозора и возможность получения нового опыта; признание успехов и стимул к достижению новых целей; мотивация для

дальнейшего развития; повышение производительности, удовлетворенности трудом; самостоятельное обучение; карьерные возможности и мобильность;

для наставников – совершенствование навыков поддержки и активного слушания; шанс развивать и применять индивидуальный стиль лидерства; открытие новых горизонтов и подходов; получение дополнительного признания и уважения; возможность раскрыть творческий потенциал; приобретение опыта в решении нестандартных ситуаций; шанс продемонстрировать профессионализм и передать свои знания и навыки.

### **Заключение**

Наставничество является многогранным явлением, которое необходимо рассматривать не только с точки зрения помощи и сопровождения молодых специалистов, но и с точки зрения профессионального роста педагога-наставника; иными словами, оно является двусторонним процессом. Система наставничества существенно сокращает срок профессиональной адаптации молодого специалиста и повышает его морально-психологическую и компетентностную готовность к эффективному труду, самосовершенствованию, построению карьеры. Для опытного учителя эффекты наставничества могут быть связаны со следующими аспектами: развитие рефлексии, актуализация профессиональных знаний и навыков, углубление профессиональных связей, повышение уверенности в себе, развитие лидерских качеств, обогащение опыта, удовлетворение от передачи знаний и опыта. Так, наставничество помогает опытным педагогам не только передавать свой опыт, но и развиваться, поддерживать высокий уровень профессионализма и оставаться в курсе новых тенденций в образовании.

Все это ускоряет процесс вхождения начинающего педагога – молодого специалиста в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, убеждается в правильном выборе профессии, более конструктивно включается в систему профессиональной коммуникации, образовательную среду учебного заведения. Для опытного педагога, выполняющего функции

наставника, деятельность дополняется и наполняется новым смыслом – оказание профессиональной помощи и поддержки молодому педагогу.

Выявив актуальные трудности и проблемы, которые встречаются в профессиональной деятельности молодых и опытных педагогов, и проведя анализ данных проблем, мы можем говорить о необходимости создания системы наставничества в педагогическом коллективе.

Следовательно, педагог-наставник должен всячески способствовать (в частности личным примером) раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства, воспитывать в молодом специалисте потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания. Молодой педагог, выполняющий роль наставника для более опытных коллег, сталкивается с определенными вызовами и обязанностями. Для успешного выполнения этой роли от него требуются следующие качества: открытость к обучению и обмену опытом, умение слушать и поддерживать, креативность и инновационность, коммуникативные навыки, профессиональная зрелость и уверенность, гибкость и адаптивность, постоянная готовность к саморазвитию, уважение к опыту других. Таким образом, роль наставника для более опытных коллег требует от молодого педагога высокой степени профессионализма, гибкости и готовности к обмену опытом, а также уважения и поддержки для создания эффективного партнерства.

### Список источников

1. Демиденко В. А. Российские традиции педагогического наставничества // Обучение и воспитание в период детства: материалы международной научно-практической конференции «Педагог-наставник: история и современность», Оренбург, 22 ноября 2023 года. Оренбург: ОГПУ, 2024. С. 13–16. EDN FGDHFJ.
2. Патутина Н. А., Ревина М. А. Модель управления наставничеством в педагогическом коллективе: теоретическое обоснование // Вестник Евразийской науки. 2021. Т. 13. № 5. URL: <https://esj.today/PDF/40ECVN521.pdf> EDN SCGMRQ.
3. Хазова С. А., Ордынская В. Н. Оценка профессиональной компетентности педагога // Вопросы образования: современные тренды, технологии и качество: сборник статей. Новороссийск: АНО ВО Московский гуманитарно-экономический институт, 2024. С. 111–116. EDN FGDHFJ.
4. Вершловский С. Г. Особенности профессионального становления молодого учителя // Советская педагогика. 2014. № 4. С. 76–84.
5. Егорова Т. В. Профилактика профессионального выгорания педагога как средство повышения качества образования // Управление качеством образования: проблемы и перспективы: материалы Всероссийской научно-практической конференции, Ульяновск, 17 декабря 2021 года. Ульяновск: Ульяновский государственный педагогический университет имени И. Н. Ульянова, 2022. С. 19–22. EDN KBFZUH.
6. Топилина Н. В. Наставничество как форма педагогической деятельности современного учителя // Проблемы детства в фокусе междисциплинарных исследований: материалы IV-го Международного форума Таганрогского института имени А. П. Чехова (филиала) ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)», Таганрог, 27 сентября 2023 года. Ростов-на-Дону: Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2024. С. 132–137. EDN JPKAOY.

Педагогические исследования. 2025. Вып. 1. С. 157–182.  
Pedagogical Research. 2025. Vol. 1. P. 157–182.

7. Таховская Е. Н. Наставничество как эффективный метод адаптации молодых специалистов в системе СПО // ПРО.Наставничество: материалы II Всероссийской научно-практической конференции, Геленджик, 05 июня 2024 года. Краснодар: ГБОУ «Институт развития образования» Краснодарского края, 2024. С. 81–83. EDN GNSRVX.

8. Лапшова А. В. Содержание и особенности профессиональной деятельности педагога высшей школы // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. 2024. № 1(67). С. 56–60. DOI 10.46845/2071-5331-2024-1-67-56-60. EDN NFUIEN.

9. Черевко М. А. Педагогическое наставничество как фактор профессионального становления молодых педагогов // Актуальные вопросы гуманитарных и социальных наук: от теории к практике: материалы II Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Чебоксары, 24 сентября 2024 года. Чебоксары: ООО «Издательский дом «Среда», 2024. С. 72–75. EDN NSYOQK.

10. Глубокова М. Н. Инновационная профессиональная деятельность педагога в условиях цифровизации // Вестник педагогических наук. 2024. № 8. С. 161–165. DOI 10.62257/2687-1661-2024-8-161-165. EDN FPQATC.

11. Батаршев А. В. Система психолого-педагогического сопровождения профессионально-личностного развития педагога // Человек и образование. 2015. № 1 (42). С. 16–21. EDN TTNIYB

12. Пшеунова Л. И. Оценка деятельности преподавателя в системе качества образования // Тенденции развития науки и образования. 2021. № 75–4. С. 128–131. DOI 10.18411/lj-07-2021-149. EDN WHPXVU.

13. Мухина В. А. Индикаторы профессионального мастерства педагога // Психологический Vademecum: Профессиональный рост личности в поликультурной среде: региональный: сборник научных статей. Витебск: Витебский государственный университет им. П. М. Машерова, 2023. С. 227–230. EDN IWBTGA.

Педагогические исследования. 2025. Вып. 1. С. 157–182.  
Pedagogical Research. 2025. Vol. 1. P. 157–182.

14. Денисова В. В. Сохранение профессионального здоровья и обеспечение безопасности в образовательном пространстве педагогического вуза: результаты исследования // Экология, здоровье и безопасность в современном образовательном пространстве: сборник научных трудов по результатам Всероссийской научно-практической конференции, посвященной году экологии в России, Магнитогорск, 31 мая 2017 года / Под редакцией С. В. Петрова. Магнитогорск: Магнитогорский государственный технический университет им. Г. И. Носова, 2017. С. 23–28. EDN ТЕТКСР.

15. Татаренко Л. М. Педагог и наставник: секреты профессионального мастерства // Студенческая наука – образованию: материалы II Всероссийской научно-практической конференции, Армавир, 12 апреля 2023 года. Армавир: Армавирский государственный педагогический университет, 2023. С. 38–40. EDN MQNAFH.

## References

1. Demidenko V. A. Russian traditions of pedagogical mentoring // Education and upbringing in childhood: materials of the international scientific and practical conference «Teacher-mentor: history and modernity», Orenburg, November 22, 2023. Orenburg: OGPU; 2024. P. 13-16. EDN FGDHFJ. (In Russ.).

2. Patutina N. A., Revina M. A. Model of mentoring management in the teaching staff: theoretical justification. *Bulletin of Eurasian Science*. 2021;(13(5)). URL:<https://esj.today/PDF/40ECVN521.pdf>. EDN SCGMRQ. (In Russ.).

3. Khazova S. A., Ordynskaya V. N. Assessment of professional competence of a teacher. *Issues of education: modern trends, technologies and quality: collection of articles*. Novorossiysk: ANO VO Moscow Humanitarian and Economic Institute; 2024. P. 111-116. (In Russ.).

4. Vershlovsky S. G. Features of the professional development of a young teacher. *Soviet pedagogy*. 2014;(4):76-84. (In Russ.).

5. Egorova T. V. Prevention of professional burnout of a teacher as a means of improving the quality of education. Quality management in education: problems and prospects: Proceedings of the All-Russian scientific and practical conference, Ulyanovsk, December 17, 2021. Ulyanovsk: Ulyanovsk State Pedagogical University named after I. N. Ulyanov; 2022. P. 19-22. EDN KBFZUH. (In Russ.).

6. Topilina N. V. Mentoring as a form of pedagogical activity of a modern teacher. Problems of childhood in the focus of interdisciplinary research: Proceedings of the IV International Forum of the Taganrog Institute named after A. P. Chekhov (branch) of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Rostov State University of Economics (RINH)», Taganrog, September 27, 2023. Rostov-on-Don: Publishing and Printing Complex of the Russian State University of Economics (RINH); 2024. P. 132–137. EDN JPKAOY. (In Russ.).

7. Takhovskaya E. N. Mentoring as an effective method of adaptation of young specialists in the secondary vocational education system. PRO.Mentoring: Proceedings of the II All-Russian scientific and practical conference, Gelendzhik, June 5, 2024. Krasnodar: State Budgetary Educational Institution «Institute for Education Development» of Krasnodar Krai; 2024. P. 81-83. EDN GNSRVX. (In Russ.).

8. Lapshova A. V. Content and features of professional activity of a higher education teacher. Bulletin of the Baltic State Academy of the Fishing Fleet: psychological and pedagogical sciences. 2024;(1(67)):56-60. DOI 10.46845/2071-5331-2024-1-67-56-60. EDN NFUIEN. (In Russ.).

9. Cherevko M. A. Pedagogical mentoring as a factor in the professional development of young teachers. Actual issues of the humanitarian and social sciences: from theory to practice: Proceedings of the II All-Russian scientific and practical conference with international participation, Cheboksary, September 24, 2024. Cheboksary: OOO Izdatelsky Dom Sreda; 2024. P. 72-75. EDN NSYOQK. (In Russ.).

10. Glubokova M. N. Innovative professional activity of a teacher in the context of digitalization. *Bulletin of pedagogical sciences*. 2024;(8):161-165. DOI 10.62257/2687-1661-2024-8-161-165. EDN FPQATC. (In Russ.).

Педагогические исследования. 2025. Вып. 1. С. 157–182.  
Pedagogical Research. 2025. Vol. 1. P. 157–182.

11. Batarshev A. V. The system of psychological and pedagogical support for the professional and personal development of a teacher. *Man and education*. 2015;(1(42)):16-21. EDN TTNIYB. (In Russ.).

12. Psheunova L. I. Assessment of teacher activities in the education quality system. *Trends in the development of science and education*. 2021;(75-4):128-131. DOI 10.18411/lj-07-2021-149. EDN WHPXVU. (In Russ.).

13. Mukhina V. A. Indicators of a teacher's professional skills. Psychological Vademecum: Professional growth of an individual in a multicultural environment: regional: Collection of scientific articles. Vitebsk: Vitebsk State University named after P. M. Masherov; 2023. P. 227-230. EDN IWBTGA. (In Russ.).

14. Denisova V. V. Maintaining professional health and ensuring safety in the educational space of a pedagogical university: research results. Ecology, health and safety in the modern educational space: Collection of scientific papers based on the results of the All-Russian scientific and practical conference dedicated to the Year of Ecology in Russia, Magnitogorsk, May 31, 2017 / Edited by S. V. Petrov. Magnitogorsk: Magnitogorsk State Technical University named after G. I. Nosova; 2017. P. 23-8. EDN TETKCP. (In Russ.).

15. Tatarenko L. M. Teacher and mentor: secrets of professional mastery. Student science – to education: Proceedings of the II All-Russian scientific and practical conference, Armavir, April 12, 2023. Armavir: Armavir State Pedagogical University; 2023. P. 38-40. EDN MQNAFH. (In Russ.).

### **Информация об авторе**

**Л. А. Хачатрян** – преподаватель, соискатель кафедры общей и социальной педагогики.

### **Information about the author**

**Liana A. Khachatryan** – lecturer of the Kuban State University, a postgraduate student of the Department of General and Social Pedagogy.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

The author declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 24.02.2025; одобрена после рецензирования 05.03.2025; принята к публикации 28.03.2025.

The article was published 24.02.2025; approved after reviewing 05.03.2025; accepted for publication 28.03.2025.