

УДК 37.091.1

**ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАБОТЕ С
МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ: ПРЕДПОСЫЛКИ И СОВРЕМЕННЫЕ
ТЕНДЕНЦИИ**

Власова Ю.И

Магистрант

Калужский государственный университет имени К.Э. Циолковского

Калуга, Россия

1

Аннотация. В статье раскрываются теоретико-методологические аспекты развития системы наставничества в работе с молодыми педагогами, а также тенденции и предпосылки ее трансформации на современном этапе. Так, несмотря на то что наставничество прошло определенный генезис своего развития, в настоящее время наблюдается видоизменение моделей и форм наставнической деятельности. Это с одной стороны обусловлено изменением профессиональных требований к молодым педагогам, с другой появлением потребности в видоизменении применимых форм наставничества в педагогической деятельности по причине модернизации системы образования в целом. При этом сама роль реализации наставнической деятельности с молодыми педагогами остается достаточно значимой не только на образовательном, но и на государственном уровне, в частности.

Ключевые слова: система наставничества, молодые педагоги, наставническая деятельность, цифровизация, инновационные формы наставничества, цифровая трансформация.

**TRANSFORMATION OF THE TUTORING SYSTEM IN WORKING
WITH YOUNG TEACHERS: BACKGROUND AND CURRENT TRENDS**

¹ Левченко Н.В., к.п.н., доцент, Калужский государственный университет имени К.Э. Циолковского, Калуга, Россия

Vlasova Yu.I.

Master's student

Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky,

Kaluga, Russia

Abstract. The article reveals the theoretical and methodological aspects of the development of the mentoring system in working with young teachers, as well as the trends and prerequisites for its transformation at the current stage. Despite the fact that mentoring has gone through a certain genesis of its development, there is currently a modification of the models and forms of mentoring activities. This is due, on the one hand, to the changing professional requirements for young teachers, and, on the other hand, to the emergence of a need to modify the applicable forms of mentoring in pedagogical activities due to the modernization of the education system as a whole. At the same time, the role of mentoring young teachers remains significant not only at the educational level, but also at the state level.

Keywords: mentoring system, young teachers, mentoring activities, digitalization, innovative forms of mentoring, and digital transformation.

Наставничество считается одной из древних форм передачи знаний и умений, существовавшей еще в доисторические времена у разных народов. Как система, обладающая собственной структурой, наставничество возникло еще в Древнем Египте, где местными мастерами и писцами передавались знания и опыт молодым ученикам. Само же понятие «наставничество» (менторство) возникло в Древней Греции, где первым профессиональным наставником стал Ментор, что впоследствии привело к образованию термина «mentor» с дословным переводом – «наставник» [5]. Весомый же вклад в теоретическое осмысление сущности наставничества внесли древнегреческие и римские философы такие, как Сократ, Платон, Аристотель и пр., которые сами и являлись

наставниками для своих подопечных. К примеру, Сократ считался наставником Платона, а Аристотель являлся таковым для Александра Македонского [9, с. 3].

Безусловно, в те времена понимание сущности наставничества отличалось от современного, а именно сводилось лишь к передаче конкретных знаний и умений от более опытного к менее опытному. Например, Сократ считал, что основной задачей наставничества являлось пробуждение у ученика конкретных душевных сил для последующего самостоятельного поиска знаний, а Платон продвигал идею о том, что уже с раннего детства необходимо оказывать помощь и поддержку человеку в получении им навыков и умений [4, с. 202]. Поэтому нередко наставником мог быть исключительно тот человек, который имел огромный жизненный опыт и мог делиться им с другими (старейшина, вождь, священнослужитель, гуру, философ и т.п.).

Вместе с тем, можно сказать, что уже тогда наставникам отводилась особенно высокая роль. Так, выдающими философами того времени отмечалось, что «должность» учителя-наставника находилась на самой высокой ступени общества потому как именно наставник мог воспитать и обучить разумную и чистую личность своего подопечного [9, с. 4]. В том числе в рассматриваемую эпоху были заложены ключевые принципы и постулаты о том, какими качествами должен обладать наставник. Например, считалось, что:

- наставник обязан обладать глубокими знаниями и опытом для того, чтобы делиться ими с подопечными;
- наставникам было необходимо уметь понимать чувства, интересы и потребности своих учеников, то есть иллюстрировать по отношению к ним такие качества, как эмпатия и понимание;
- наставник должен был уметь пользоваться коммуникативными навыками, а именно четко и ясно доносить свои мысли, опыт и знания;
- наставники должны были демонстрировать настойчивость и терпение к своим подопечным, а также быть готовыми на долгосрочный характер общения в процессе его обучения и становления.

Далее по мере развития науки и общества, наставничество стало проникать во многие страны и сферы общественной жизни, в том числе и в педагогическую. В России предпосылки развития наставничества и форм его применения в педагогической деятельности были заметны в период XVII-XVIII вв. Именно в этот период в российских учебных заведениях стала постепенно вводиться должность «наставник», которая приравнивалась и трактовалась в контексте «учитель, воспитатель». Иными словами, на начальных этапах зарождения концепции о наставничестве в педагогической деятельности в нашей стране под наставником понимался человек, который обладая большим опытом и накопленными знаниями, мог передать их другому человеку (ученику) или кругу лиц (ученикам, воспитанникам) [6].

Позднее примерно с XIX–XX вв. подходы к определению сущности понятия «наставничество» стали постепенно расширяться. В частности, в указанный период термин «наставничество» стал приобретать свое современное значение, а именно рассматриваться через призму действенной формы воспитания молодежи и профессиональной подготовки молодых специалистов. Наставниками же могли стать люди, отличающиеся высокой авторитетностью, достаточной профессиональной подготовкой и хорошей репутацией, а также имеющие богатый жизненный опыт.

По мере развития института наставничества в педагогической сфере стали зарождаться и его традиционные модели, отличающиеся своей иерархичностью, формальной закрепленностью и четким разделением ролей (наставник как носитель опыта, а молодой специалист как его получатель). В частности, возникли следующие формы наставничества:

- классическое или иерархическое (передача знаний и умений от более опытного к менее опытному по принципу «один на один»);
- модель «руководитель образовательной организации – педагог» (наставничество ориентировано на адаптацию молодого педагога к

образовательной организации и формирование впоследствии сплоченного педагогического коллектива в ней)

- ситуационное наставничество, в рамках которого наставник предоставляет необходимую помощь и рекомендации наставляемому в ситуации, когда он в этом нуждается и пр. [2, с. 49-50].

Основными же базовыми (общими) задачами наставничества в работе с молодыми педагогами являлись:

- оказание помощи в адаптации молодого педагога к условиям, требованиям, правилам и традициям реализации педагогической деятельности в конкретной образовательной организации;

- содействие в профессиональной и должностной адаптации молодого педагога при вхождении в профессию;

- формирование и развитие знаний, навыков и компетенций как профессиональных, так и личностных;

- оказание поддержки в передаче ценностей, норм и традиций педагогического сообщества и т.д.

На современном же этапе к системе наставничества в работе с молодыми педагогами вновь существенно увеличено внимание со стороны ученых, что во многом объяснимо сменой парадигм в понимании сущности и роли наставнической деятельности, а также в повсеместном изменении форм и способ его применения в педагогической сфере. Иными словами, текущие социально-экономические и общественные тенденции (цифровая трансформация, цифровизация, модернизация системы образования, внедрение новых стандартов, переоценка роли педагога и пр.) привели не только к тому, что к молодым педагогам стало предъявляться все больше требований, затрудняющих их адаптацию к профессиональной деятельности, но и к смене традиционных форм наставничества, в том числе расширению их функций и задач.

Так, для современной системы наставничества характерно:

- переход от выраженной поддержки в адаптации педагога к его профессиональному становлению и раскрытию потенциала (удовлетворение запроса современных молодых специалистов на осмысленность и развитие, то есть важно не только реализовывать профессиональную деятельность, но и видеть собственную траекторию профессионального роста). Соответственно, наставник становится не просто человеком, оказывающим помощь и поддержку, а некоторым «карьерным гидом» для молодого педагога;

- подготовка наставников становится одной из частей института наставничества, то есть это уже не только человек, обладающий богатым жизненным опытом, но и специалист, имеющий соответствующие компетенции в области педагогического сопровождения, оказания психологической поддержки, коучинге и пр.;

- акцент на практические умения и их получение по принципу «здесь и сейчас», то есть переход от традиционных бесед и наблюдения за молодым педагогом к разбору конкретных практических кейсов и проблемных ситуаций из повседневной профессиональной жизни педагога;

- наставничество становится инструментом привлечения и удержания выдающихся специалистов, а также средством поддержания благоприятного психологического климата в коллективе образовательной организации;

- переход к гибким формам передачи знаний и опыта [1, с. 7].

В совокупности, в общем виде отразить трансформацию системы наставничества в работе с молодыми педагогами можно следующим образом (см. рисунок 1).



Рисунок 1 – Трансформация моделей наставничества в работе с молодыми педагогами [7]

Предпосылками же для появления новых взглядов на сущность и функции системы наставничества в работе с молодыми педагогами можно считать следующие тенденции, свойственные как современной образовательной среде, так и институту наставничества в целом:

- современные молодые педагоги все больше отрицают иерархичную (традиционную) модель их сопровождения, а скорее ждут от наставников равных партнерских отношений, качественного диалога и кооперации усилий при адаптации к профессиональной среде;
- с учетом динамично-развивающейся образовательной среды, характеризующейся постоянными изменениями, молодые педагоги испытывают потребность в быстрой обратной связи, а также в их признании. В данном случае можно говорить о том, что для них важны уже не только итоговые «оценки» от наставника, но и осмысленная и постоянная обратная связь (особенно в случае

возникновения тех или иных трудностей при адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности);

- выраженная ориентация на профессиональное развитие и возможности не только карьерного, но и личностного роста;

- сохранение проблемы, связанной с повсеместным профессиональным выгоранием педагогов и как следствие оттока кадров, как одна из ключевых предпосылок для поиска новых подходов к организации и реализации наставнической деятельности в образовательных учреждениях;

- цифровизация и цифровая трансформация, приводящие к модернизации системы образования, а также обуславливающие появление новых инструментов и возможностей в наставничестве [8, с. 37].

Указанные предпосылки и тенденции привели и к активной интеграции инновационных форм наставничества в современных условиях. Например, усиление процессов цифровизации стали стимулом к развитию цифрового наставничества, технологии которого расширяют инструментарий и возможности наставника, а также позволяют удовлетворить запрос молодых педагогов в организации постоянной обратной связи. Интеграция инновационного подхода в систему наставничества в работе с молодыми педагогами обусловило появление и следующих характерных для нее черт:

- добровольность и осознанность, то есть наставничество может быть эффективно только в случае наличия заинтересованности в этом как со стороны наставника, так и наставляемого;

- персонализация, а именно учет индивидуальной траектории поддержки и становления конкретного молодого педагога;

- гибкость, предполагающая не ограничение отдельной формой наставничества, а использование совокупности методов и инструментов;

- интеграция и использование цифровых возможностей и технологий как для коммуникаций и рефлексии, так и для хранения соответствующих данных;

- измеримость результатов по динамике основных показателей. Например, таковыми показателями могут являться степень удовлетворенности молодого педагога, динамика изменения его профессиональных компетенций, улучшение результатов профессиональной деятельности и пр.;

- уход от понимания наставничества, как изолированного процесса к его восприятию как части общей культуры педагогического сообщества, где каждый может быть наставником и наставляемым.

Подытоживая сказанное, трансформацию системы наставничества в работе с молодыми педагогами можно более комплексно описать в виде проведения сравнительного анализа традиционного и инновационного подходов (см. таблицу 1).

Таблица 1 – Сравнительный анализ инновационного и традиционного подходов к организации системы наставничества в педагогической деятельности [3]

Критерий	Традиционные формы наставничества (было)	Инновационные формы наставничества (стало)
Характер	Унифицированные схемы, носящие в большей степени формальный характер	Гибкий и персонализированный, то есть учет индивидуальных траекторий развития молодого педагога с учетом его слабых и сильных сторон профессионально-личностного развития
Инструментарий	Традиционные формы работы (наблюдение за проведением уроков, консультации, личные встречи и т.д.)	Сочетание традиционных и инновационных форм (личные встречи, консультации в онлайн- и оффлайн-формате, онлайн-чаты, кейсы, мозговой штурм и т.д.)
Обратная связь и рефлексия	Не постоянная. Формальные отчеты и разбор ошибок.	Беспрерывная
Контроль за результатами	Преимущественно бумажная документация	Цифровые платформы для анализа, возможность построения различных цифровых журналов наблюдений и дорожных карт будущего профессионально-личностного развития педагогов
Акцент	Поддержка конкретной образовательной организации, а основной фокус на методике преподавания	Возможность применения сетевого подхода и интеграции в профессиональное сообщество, фокус не только на профессиональном, но и личностном, эмоциональном и прочем развитии

Таким образом, система наставничества прошла определенный генезис своего становления и до сих пор продолжает активно развиваться под давлением различных факторов и тенденций. Основным вектором трансформации наставничества в работе с молодыми педагогами на современном этапе можно признать постепенный переход от формальной передачи знаний и умений наставляемому к модели, предполагающей совместный рост, оказание психологической поддержки и раскрытие потенциала. При этом, стоит отметить, что современные тренды и тенденции не отменяют действие традиционных моделей наставничества, а скорее расширяют и дополняют их новыми возможностями посредством интеграции более гибких, сетевых и личностно-ориентированных инструментов поддержки и сопровождения молодых специалистов.

Библиографический список:

1. Бреусова В.С. Наставничество как одна из эффективных форм профессионального роста педагога // Молодой ученый. — 2023. — № 29.1 (476.1). — С. 5-8.
2. Ваганова О.И., Гладкова М.Н., Кобалян А.А. Формы и виды наставничества педагогических работников в образовательных организациях // Проблемы современного педагогического образования. - 2022. – №76-3. – С. 49-52.
3. Грязнова О.Б., Фомицкая Г.Н. Инновационные формы организации системы наставничества современного образовательного учреждения // Образование. Личность. Общество. - 2025. - №1. - С. 56-63.
4. Малинин В. А., Повшедная Ф. В., Лебедева О. В., Пугачев А. В. Наставничество как действенная форма становления и развития личности молодого учителя // Профессиональное образование. - 2023. - №1 (42). – С. 200-212.
5. Мудрость веков: история наставничества от античности до современности [Электронный ресурс]. - Режим доступа:

- <https://ibslean.com/blog/tpost/xf2rh7xmm1-mudrost-vekov-istoriya-nastavnichestva-o> (дата обращения: 11.01.2026).
6. Наставничество в России // Донская государственная публичная библиотека [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://dspl.ru/blog/provystavki/nastavnichestvo-v-rossii/> (дата обращения: 11.01.2026).
7. Сорокина О.С. Ищенко, И.А. Развитие системы наставничества как инновационной деятельности в условиях трансформации образования // Академия педагогических проектов Российской Федерации [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://xn--d1abbusdciv.xn--p1ai/conf-04-2023-pb-5536/> (дата обращения: 11.01.2026).
8. Теплая Н. А., Сердюкова Е. Ф., Валеев С. И. Педагогическое наставничество молодых преподавателей в эпоху цифровой трансформации // МНКО. - 2025. - №6 (115). – С. 35-39.
9. Югфельд Е.А. К вопросу о феномене наставничества: исторический аспект // Мир науки. Педагогика и психология. — 2022. — Т. 10. — № 5. – С. 2-12.