

УДК 378

DOI 10.5281/zenodo.18399717

Пастюк А. В., Аверина С. А., Закоморная М. А.

Пастюк Александр Владимирович, кандидат социологических наук, заведующий кафедрой менеджмента и дополнительного образования, ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования», д. 14, ул. Студенческая, Белгород, Россия, 308007. E-mail: averina_sa@beliro.ru.

Аверина Светлана Александровна, старший методист кафедры менеджмента и дополнительного образования, ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования», д. 14, ул. Студенческая, Белгород, Россия, 308007. E-mail: averina_sa@beliro.ru.

Закоморная Маргарита Анатольевна, старший методист кафедры менеджмента и дополнительного образования, ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования», д. 14, ул. Студенческая, Белгород, Россия, 308007. E-mail: averina_sa@beliro.ru.

Наставничество как форма адаптации и самореализации молодых педагогов

Аннотация. Авторами научной статьи была изучена актуальность внедрения модели наставничества молодых педагогов в современные образовательные организации. В статье систематизированы основные факторы влияния наставничества на деятельность молодого педагога: формирование благоприятной профессиональной среды, обеспечение адаптации через передачу опыта и обратную связь, а также поддержка личностного роста и самореализации. На примере Белгородской области проанализирована деятельность ОГАОУ ДПО «БелИРО» по разработке и реализации специализированных программ повышения квалификации для наставников. Также было рассмотрено, как технология наставничества эффективно влияет на такие факторы как самореализация и адаптация молодых педагогов. В ходе проведенного исследования проанализирован потенциал дополнительного профессионального образования в реализации программ повышения квалификации для наставников. Делается вывод о том, что наставничество является комплексным процессом, способствующим не только профессиональной интеграции, но и становлению педагога как личности. Региональный опыт Белгородской области подтверждает эффективность системного подхода к внедрению наставничества через институты дополнительного профессионального образования.

Ключевые слова: непрерывное образование, наставник, наставническая деятельность, дополнительное профессиональное образование, педагогические работники.

Pastyuk A. V., Averina S. A., Zakomornaya M. A.

Pastyuk Aleksandr Vladimirovich, Candidate of Sociology, Head of the Department of Management and Continuing Education, Belgorod Institute for Education Development, 14 Studencheskaya St., Belgorod, Russia, 308007. Email: averina_sa@beliro.ru.

Averina Svetlana Aleksandrovna, Senior Methodologist, Department of Management and Continuing Education, Belgorod Institute for Education Development, 14 Studencheskaya St., Belgorod, Russia, 308007. Email: averina_sa@beliro.ru.

Zakomornaya Margarita Anatolyevna, Senior Methodologist, Department of Management and Continuing Education, OGAOU DPO "Belgorod Institute for Education Development", 14 Stundcheskaya St., Belgorod, Russia, 308007. E-mail: averina_sa@beliro.ru.

Tutoring as a form of adaptation and self-realization for young teachers

Abstract. The authors of this scientific article examined the relevance of implementing a mentoring model for young teachers in modern educational institutions. The article systematizes the key factors influencing mentoring on young teachers' performance: creating a favorable professional environment, ensuring adaptation through the transfer of experience and feedback, and supporting personal growth and self-realization. Using the Belgorod Region as an example, the authors analyze the activities of the BelIRO State Autonomous Educational Institution of Higher Professional Education (OGAOU DPO "BelIRO") in developing and implementing specialized professional development programs for mentors. They also examined how mentoring effectively influences factors such as self-realization and adaptation among young teachers. The study analyzed the potential of continuing professional education for implementing professional development programs for mentors. It concludes that mentoring is a comprehensive process that promotes not only professional integration but also the development of teachers as individuals. The regional experience of the Belgorod Region confirms the effectiveness of a systematic approach to implementing mentoring through continuing professional education institutions.

Key words: continuous education, mentor, mentoring activities, additional professional education, teachers.

В связи с условиями непрерывной трансформации образовательной среды и модернизации содержания образования залогом успешной деятельности современного педагогического работника является его способность к динамичному профессиональному развитию. Среди ключевых инструментов поддержки и развития молодых педагогов в современном образовательном пространстве актуальность приобретает наставничество.

Обзор научной литературы по реализации модели наставничества в образовательных организациях позволяет проанализировать её эффективность в вопросах адаптации и самореализации молодых педагогов. Многие современные ученые (В.С. Бреусова [2], С.В. Гусева [3], О.А. Логунова [4], В.А. Щербакова [8]) отмечают, что наставничество выступает как одно из современных направлений развития образования, при котором происходит передача практического опыта и знаний от опытного педагога к молодому.

В рамках реализации Национального проекта «Образование» на территории Российской Федерации с 2020 года наблюдалось активное внедрение модели наставничества в общеобразовательных и профессиональных образовательных организациях при методическом руководстве со стороны Министерства просвещения России. В настоящее время реализация программ Нацпроекта «Образование» завершена (в 2024 году были подведены итоги), а в 2025 году преемственность получил новый национальный проект «Молодежь и дети», в перечень мероприятий которого включён федеральный проект «Педагоги и наставники».

Согласно Распоряжению Минпросвещения России от 25.12.2019 года № Р-145 под наставничеством следует понимать «универсальную технологию передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве» [1].

В научном исследовании Р.Р. Сайбулиной и Н.А. Левочкиной определено, что наставничество «... охватывает взаимодействие, обучение и поддержку более молодого сотрудника, с акцентом на развитие его личности и профессиональных компетенций» [6, с. 13].

В научной работе Л.В. Рубцовой отмечено, что «...само по себе понятие наставничества введено в научный оборот достаточно давно, но в сфере высшего образования пока не получило своего практического воплощения...» [5, с. 56]. На уровне дошкольного образования также была выявлена необходимость привлечения молодых специалистов к педагогической деятельности [7].

Исходя из вышесказанного, можно сказать о том, что технология наставничества является актуальной на любом уровне образования.

В современном контексте наставничество выступает как эффективная форма адаптации, которая позволяет начинающим педагогам быстрее интегрироваться в профессиональную среду, усвоить лучшие практики и избежать типичных ошибок, которые могут возникнуть в педагогической деятельности [2].

Стоит отметить основное преимущество использования технологии наставничества — наличие индивидуальной поддержки и обратной связи от опытного педагога. Наставник в образовательной организации способствует эффективному развитию молодого специалиста путем предоставления индивидуальных консультаций и передачи собственного опыта педагогической работы (организация учебного процесса, планирование занятий, взаимодействие с родителями и т. п.).



Рис. 1. Наставничество и основные факторы деятельности молодого педагога

Наставничество способствует не только профессиональной адаптации, но и самореализации молодых педагогов. Этот процесс выходит за рамки ознакомления с должностными инструкциями и корпоративной культурой, становится важнейшим инструментом формирования личности педагога, его уверенности в себе.

Стоит рассмотреть детально факторы деятельности молодого педагога, которым способствует наставничество.

1. Формирование благоприятной среды. Наставничество эффективно способствует созданию условий благоприятной рабочей атмосферы, где важную роль играют взаимопомощь, сотрудничество и открытый диалог между коллегами. Та-

кой климат благоприятствует обмену педагогическим опытом, что обогащает профессиональную деятельность и повышает качество образования.

2. Профессиональная адаптация молодых педагогов. В начале педагогической деятельности молодые учителя могут столкнуться с рядом сложностей. Наставничество со стороны опытного учителя как проводника поможет понять специфику работы, а также освоить педагогические приемы и технологии преподавания. Опытный педагог сможет направить молодого учителя, проконсультировать по педагогическим вопросам, а также дать своевременную обратную связь. Все вышеназванное позволит молодому учителю освоиться в новой роли, снизить уровень стресса и повысить удовлетворенность от педагогической деятельности.

3. Самореализация молодых педагогов. Наставничество также способствует поддержке личностного роста и потенциала молодого учителя. Наставник помогает ему раскрыть свои сильные стороны, определить профессиональные цели, а также разработать стратегию по их достижению. Такая поддержка от опытного педагога повышает мотивацию к саморазвитию и творческому потенциалу [8].

Стоит отметить, что наставничество может быть двусторонним процессом, когда молодой педагог, в свою очередь, делится с наставником новыми знаниями о современных технологиях и подходах в образовании.

Таким образом, наставничество представляет собой комплексный процесс, направленный на интеграцию молодого педагога в профессиональную среду и его всестороннее развитие. Он способствует формированию не просто компетентного специалиста, но и личности, стремящейся к постоянному самосовершенствованию.

Можно сказать, что наставничество является ценным инструментом для обеспечения успешной адаптации и самореализации молодых педагогов. Оно позволяет им быстрее освоиться в про-

фессии, получить поддержку и развить свой потенциал, что в конечном итоге способствует повышению качества образования [4].

Кроме того, наставничество играет важную роль в формировании корпоративной культуры образовательного учреждения. Благодаря передаче опыта и традиций обеспечивается преемственность поколений и сохранение ценностей педагогического коллектива. Это способствует созданию благоприятной рабочей атмосферы, повышению уровня сплоченности и мотивации педагогов.

Внедрение наставничества в образовательных организациях направлено на решение ряда актуальных задач:

- повышение качества и эффективности образовательного процесса;
- сохранение и преумножение кадрового потенциала;
- снижение текучести педагогических кадров;
- профессиональная поддержка и развитие молодых педагогов [6].

Внедрение системы наставничества требует комплексного подхода и учета специфики конкретного образовательного учреждения. Необходимо разработать четкие критерии отбора наставников, организовать их обучение и обеспечить методическую поддержку.

На территории Белгородской области функции непрерывного профессионального образования педагогических работников выполняет областное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Белгородский институт развития образования» (ОГАОУ ДПО «БелИРО»).

ОГАОУ ДПО «БелИРО» были разработаны и реализованы по данному направлению такие дополнительные профессиональные программы повышения квалификации:

- «Наставничество как инструмент реализации непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» (24 часа).

– «Моделирование деятельности учителя-наставника в общеобразовательной организации (ролевая модель «опытный педагог — молодой специалист» (54 часа).

Целесообразно проанализировать реализацию указанных программ повышения квалификации ОГАОУ ДПО «БелИРО» за отчетный период 2023–2025 гг., чтобы оценить актуальность наставничества в современных образовательных организациях.

Таблица 1. Динамика реализации ДПП ПК для наставников ОГАОУ ДПО «БелИРО» за отчетный период 2023–2025 гг., чел.

Показатель	Год		
	2023	2024	2025
Общее количество слушателей, освоивших ДПП ПК	76	586	976
В разрезе кадров			
Административные кадры	9	136	67
Педагогические работники	67	450	909
В разрезе вида образовательной организации			
Детские сады	0	4	411
Общеобразовательные организации	73	548	537
Средние профессиональные организации	3	34	0
Дополнительное образование	0	0	28

Согласно данным таблицы 1, количество слушателей, освоивших программы повышения квалификации по наставничеству, ежегодно увеличивается. В 2025 году рост составил 66,89 % по сравнению с 2024 годом. Данная тенденция увеличения числа слушателей свидетельствует об актуальности данного направления в современных образовательных организациях.

Стоит отметить тот факт, что программы повышения квалификации по наставничеству являются практико-ориентированными. Учебно-тематический план программ повышения квалификации включает в себя вопросы, связанные с изучением различных моделей наставничества; освещены вопросы организации наставничества в общеобразовательной организации; прорабатываются все этапы реализации целевой модели наставничества педагогических работников в образовательной организации; разрабатывается дорожная карта и персонализированная программа для

наставников и наставляемых.

В связи с этим поддержка молодых педагогов на начальном этапе их педагогической карьеры позволит создать необходимые благоприятные условия для их профессионального роста и самореализации, что, в свою очередь, положительно сказывается на качестве образования.

Таким образом, модель наставничества является эффективной формой адаптации и самореализации молодых педагогов, способствующей их карьерному росту и развитию личностного потенциала. Реализация модели наставничества зависит от специфики образовательного учреждения, что определяет критерии отбора наставников, организации их обучения и обеспечения методическими рекомендациями. На территории Белгородской области с данной задачей справляется ОГАОУ ДПО «БелИРО», где были разработаны и реализованы специализированные по данному направлению дополнительные профессиональные программы повышения квалификации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися // Минпросвещение России. 25.12.2019 № Р-145. URL: <https://docs.cntd.ru/document/564232795> (дата обращения: 02.12.2025).
2. Бреусова В. С., Мосиенко В. И., Ольшанская М. Н., Фомовская М. В. Наставничество как одна из эффективных форм профессионального роста педагога // Молодой ученый. 2023. № 29.1 (476.1). С. 5–8.
3. Гусева С. В., Улейкина Т. А. Роль и значение наставничества в образовательной деятельности колледжа: профессионально-личностное развитие студентов // Наставничество: индивидуальная траектория развития профессионалов XXI века: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Чебоксары: Среда, 2023. С. 161–164.
4. Логунова О. А. Наставничество в исследовательской деятельности студентов // Наставничество: индивидуальная траектория развития профессионалов XXI века : материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Чебоксары: Среда, 2023. С. 164–167.
5. Рубцова Л. В. Сущность и содержание понятий «научное руководство», «наставничество» и «научное наставничество» // Профильное и профессиональное образование в условиях современного поликультурного пространства: Материалы X Международной научно-практической конференции. Челябинск: Челябинский филиал РАНХиГС, 2023. С. 55–66.
6. Сайбулина Р. Р., Левочкина Н. А. Наставничество как инструмент профессионального развития организации // Всероссийский исследовательский форум студентов и учащихся: сборник статей Всероссийской научно-практической конференции. Петрозаводск: Международный центр научного партнерства «Новая Наука», 2025. С. 10–17.
7. Сибиркина Е. Н. Наставничество, как условие профессионального становления молодого воспитателя в дошкольной образовательной организации // Образование и воспитание дошкольников, школьников, молодежи: теория и практика. 2023. № 3. С. 15–23.
8. Щербакова В. А., Богославцева Л. В. Роль наставничества в повышении эффективности деятельности молодого специалиста // Наставничество: индивидуальная траектория развития профессионалов XXI века: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Чебоксары: Среда, 2023. С. 157–161.

REFERENCES (TRANSLITERATED)

1. Ob utverzhdenii metodologii (celevoj modeli) nastavnichestva obuchayushchihsya dlya organizacij, osushchestvlyayushchih obrazovatel'nyu deyatel'nost' po obshcheobrazovatel'nym, dopolnitel'nym obshcheobrazovatel'nym i programmam srednego professional'nogo obrazovaniya, v tom chisle s primeneniem luchshih praktik obmena opytom mezhdru obuchayushchimisya // Minprosveshchenie Rossii. 25.12.2019 № R-145. URL: <https://docs.cntd.ru/document/564232795> (data obrashcheniya: 02.12.2025).
2. Breusova V. S., Mosienko V. I., Ol'shanskaya M. N., Fomovskaya M. V. Nastavnichestvo kak odna iz effektivnyh form professional'nogo rosta pedagoga // Molodoj uchenyj. 2023. № 29.1 (476.1). S. 5–8.
3. Guseva S. V., Ulejkina T. A. Rol' i znachenie nastavnichestva v obrazovatel'noj deyatel'nosti kolledzha: professional'no-lichnostnoe razvitie studentov // Nastavnichestvo: individual'naya traektoriya razvitiya professionalov XXI veka: materialy Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii s mezhdunarodnym uchastiem. CHEboksary: Sreda, 2023. S. 161–164.
4. Logunova O. A. Nastavnichestvo v issledovatel'skoj deyatel'nosti studentov // Nastavnichestvo: individual'naya traektoriya razvitiya professionalov XXI veka : materialy Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii s mezhdunarodnym uchastiem. CHEboksary: Sreda, 2023. S. 164–167.
5. Rubcova L. V. Sushchnost' i sodержanie ponyatij «nauchnoe rukovodstvo», «nastavnichestvo» i «nauchnoe nastavnichestvo» // Profil'noe i professional'noe obrazovanie v usloviyah sovremennogo

- polikul'turnogo prostranstva: Materialy X Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. CHelyabinsk: CHelyabinskij filial RANHiGS, 2023. S. 55–66.
6. Sajbulina R. R., Levochkina N. A. Nastavnichestvo kak instrument professional'nogo razvitiya organizacii // Vserossijskij issledovatel'skij forum studentov i uchashchihsya: sbornik statej Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii. Petrozavodsk: Mezhdunarodnyj centr nauchnogo partnerstva «Novaya Nauka», 2025. S. 10–17.
 7. Sibirkina E. N. Nastavnichestvo, kak uslovie professional'nogo stanovleniya molodogo vospitatelya v doskol'noj obrazovatel'noj organizacii // Obrazovanie i vospitanie doskol'nikov, shkol'nikov, molodezhi: teoriya i praktika. 2023. № 3. S. 15–23.
 8. SHCHerbakova V. A., Bogoslavceva L. V. Rol' nastavnichestva v povyshenii effektivnosti deyatel'nosti molodogo specialista // Nastavnichestvo: individual'naya traektoriya razvitiya professionalov XXI veka: materialy Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii s mezhdunarodnym uchastiem. CHEboksary: Sreda, 2023. S. 157–161.

Поступила в редакцию: 04.12.2025.

Принята в печать: 30.01.2026.