

УДК 37.013

## Основные особенности наставничества в образовательных организациях

А.И. Филимонова, А.П. Преображенский

Воронежский институт высоких технологий, Воронеж, Россия

В статье обсуждаются некоторые ключевые особенности наставничества внутри различных образовательных организаций. Указаны основные руководящие документы, которые приняты в нашей стране. Приведены виды наставничества, которые наиболее часто применяются на практике. Рассмотрен ряд задач, стоящих перед наставниками в ходе управления воспитательной работой в образовательной организации. Даны примеры того, как реализуется наставническая деятельность в рамках образовательного холдинга Воронежского института высоких технологий. Рассмотрены результаты анкетирования студентов по их видению роли наставника.

**Ключевые слова:** воспитательная работа, наставничество, образовательная организация, проект, студенческое самоуправление.

## The Main Features of Mentoring in Educational Organizations

A.I. Filimonova, A.P. Preobrazhenskiy

Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia

*The paper discusses some of the key features of mentoring within various educational organizations. The main guiding documents that have been adopted in our country are indicated. The types of mentoring that are most often used in practice are given. A number of tasks facing mentors in the course of managing educational work in an educational organization are considered. Examples are given of how mentoring activities are implemented within the framework of the educational holding of the Voronezh Institute of High Technologies. The results of a survey of students on their vision of the role of a mentor are considered.*

**Keywords:** educational work, mentoring, educational organization, project, student self-government.

В нашей стране последовательным образом происходит совершенствование работы с молодым поколением. Сотрудники образовательных организаций должны быть готовы к тому, чтобы вести обновление содержания реализуемой ими деятельности, что дает возможности для их сотрудничества с молодыми людьми в условиях непрерывно меняющейся внешней среды. В соответствии с Концепцией [1] определены ключевые цели, задачи, а также перспективные направление, которые связаны со сферой наставничества в образовательных учреждениях. В руководящих документах даются рекомендации по методологии наставничества [2]. На данный момент реализуется множество федеральных проектов, например, «Молодые профессионалы», «Успех каждого ребенка», «Современная школа» и другие. В ходе участия в них у молодых людей возникают возможности для того, чтобы осуществить процессы адаптации, раскрыть свои способности [3, 4], получить профессиональные компетенции, развить лидерские качества. В настоящее время различные области экономики должны развиваться ускоренными темпами. В этом заинтересовано наше государство. Поэтому происходит активное возрождение и становление системы наставничества. Идея наставничества в образовательных организациях связана с возможностями создания единого воспитательного пространства [5].

Целью данной работы является проведение анализа по основным особенностям наставничества в образовательных учреждениях.

Проведенный анализ продемонстрировал, что основные особенности наставничества можно было наблюдать еще в Древней Греции. Это было связано или с обучением различным ремеслам или с процессами передачи навыков и знаний от более опытных и старших людей к молодому поколению.

В течение долгого времени происходило формирование института наставничества [6]. Сформировались основные компоненты, которые достаточно часто встречаются на практике:

1. Передача опыта на рабочих местах. В таком случае тот педагог, специалист, который имеет больше знаний, будет руководить своим молодым коллегой. В Воронежский институт высоких технологий приходят начинающие преподаватели, многие из них являются выпускниками этого же института. Происходит их адаптация к педагогической деятельности, к проведению научных исследований.

2. Проведение тренингов и семинаров. Сотрудники Воронежского института высоких технологий ежегодно принимают участие в семинарах по обмену опытом и повышения квалификации. Таким образом, можно коллективным образом обеспечивать получение знаний и умений.

3. Использование технологий коучинга. В Воронежском институте высоких технологий работает штатный коуч. Он дает возможности для развития различных качеств у педагогов и сотрудников.

4. Применение подходов, основанных на менторстве. В Воронежском институте высоких технологий реализуются проекты, мастер-классы, кураторская деятельность. При этом в качестве наставников выступают люди, обладающие достаточно глубокими знаниями и опытом.

Необходимо стремиться к реализации совместной работы молодого человека и его более старшего коллеги-наставника на базе межличностной коммуникации. При этом они оба должны быть готовы к тому, чтобы реализовывать совместную деятельность.

Отметим основные задачи, которые должны решаться наставником:

1. Проведение анализа особенностей различных видов деятельности молодых педагогов и сотрудников с точки зрения значимости получаемых результатов.

2. Поиск новых подходов и технологий, ознакомление с ними молодых коллег. Обеспечение мотивации к тому, чтобы у менее опытных сотрудников была мотивация к росту в профессиональной сфере.

3. В ходе того, как происходит реализация разных видов деятельности, оказание различных видов поддержки (практической, психологической, теоретической) для молодых специалистов.

Сотрудники, которые начинают работать в организации, будут проходить несколько этапов. По мере того, как специалисты двигаются от этапа к этапу, происходит их становление. Рассмотрим особенности таких этапов.

1. Адаптация. Для молодого сотрудника обозначаются его полномочия и обязанности. Также, наставник определяет для разработки программы адаптации те проблемы, с которыми сталкивается молодой специалист.

2. Основной этап. Происходит формирование программы, на базе которой менее опытный специалист будет совершенствоваться, корректировать свои знания и умения, учитывать адаптационные методики.

3. Контроль и оценка. Наставник осуществляет проверочные процедуры по степени готовности молодых коллег к выполнению запланированных для них работ.

Когда проводится взаимодействие с молодыми сотрудниками, то могут быть полезными следующие приемы и подходы:

1. Моделирование поведения. Наставник в ходе рассмотрения различных видов задач выделяет способы для их решения, требующиеся знания и умения. Он служит примером для подражания.

2. Использование обратной связи. Это дает возможности для того, кто обучается, развиваться и совершенствоваться.

3. Использование технологии активного слушания. Тогда для того, чтобы понять мотивацию и потребности молодых коллег наставник будет внимательным образом знакомиться с возникающими проблемами и соответствующим образом на них реагировать.

4. Применение индивидуального подхода для каждого из обучаемых. Тогда наставник будет адаптировать под конкретного человека темп изложения информации, а также необходимые методы.

5. Создание доверительной атмосферы. В таком случае каждый из обучаемых будет ощущать поддержку, он сможет донести свои трудности до наставника, ощущая себя комфортным образом.

6. Применение гибких подходов. Наставник должен быть готов к поиску оптимальных решений за счет приспособления к меняющимся условиям и стилям, в которых осуществляется процесс обучения.

7. Вера в ученика. Наставник должен показывать, что он уверен в потенциале обучаемого. Для того, чтобы были полностью достигнуты намеченные цели, более опытные сотрудники должны вдохновлять своих молодых коллег.

8. Использование коммуникативных навыков. Наставником должен поддерживаться продуктивный диалог, идеи должны быть полным образом представлены и доведены до обучаемых.

9. Терпение. Если возникают трудности в ходе работы, то более опытный сотрудник должен поддерживать своих учеников. Он исходит из того, что необходимо время для реализации намеченных задач.

10. Наставник должен иметь чувство сострадания. То есть, общаясь с обучаемым, можно учитывать его психологические и эмоциональные особенности, сопереживать при возникновении каких-то трудностей.

Внутри образовательных учреждений для формирования личностей обучающихся происходит создание воспитательного пространства. Для того, чтобы им управлять, произошли изменения в структуре воспитательной деятельности и Министерством просвещения выработаны соответствующие предложения. Обозначена необходимость использования теории волонтерства, наставничества и событийности для того, чтобы до обучающихся были донесены необходимые ценности. Кроме того, участники образовательной сферы вовлекаются в различные виды деятельности. Это дает обогащение воспитательного пространства. Работы, связанные с исследованием вовлеченности молодых людей в разные виды деятельности, проводятся уже в течение более чем 100 лет. Различные ученые доказали, что в профессиональной, интеллектуальной сфере, а также с точки зрения эмоциональных характеристик у молодых людей наблюдается значительный прогресс. Поскольку молодые люди находятся в стенах образовательной организации, то они вовлекаются в ее процессы, становятся ее частью. Можно привести пример, в котором на базе холдинга Воронежского института высоких технологий реализуется проект «VIVTfamily», в котором сотрудники и студенты рассматриваются как одна большая семья. То есть все

участники образовательного процесса имеют положительную обратную связь с организацией.

Воспитательное пространство вуза является частью общероссийского воспитательного пространства. Это значит, что приоритет отдается не индивидуальной активности, а общественной. Молодые люди участвуют во Всероссийских проектах: «Движения Первых», «Большая перемена» и других. В рамках таких инициатив возникают возможности для объединения работы самых разных организаций в нашей стране.

Студенческие проекты могут развиваться не только под руководством сотрудников, но и самих студентов [7]. То есть в рамках студенческого самоуправления образовательной организации происходит развитие студенческого наставничества. Тогда для студентов младших курсов организуются различные семинары и тренинги, которые организуют студенты старших курсов. Например, в холдинге Воронежского института высоких технологий такие мероприятия реализуются как майны по вокалу, ораторскому искусству, 3D-моделированию, профессиональной и мобильной съемке, эффективным коммуникациям. В рамках студенческой научной работы студенты, имеющие опыт выступлений на крупных мероприятиях и подготовки статей, делятся опытом со студентами которых интересует данный вид деятельности.

На базе Центра гражданской взаимопомощи образовательного холдинга Воронежского института высоких технологий, который существует уже более 10 лет, сменилось несколько поколений его активных участников. Студенты активно участвуют в волонтерском движении, благотворительных акциях для пожилых людей, сотрудничают с учреждениями культуры и реализуют другие виды работ. Постепенно набирая опыт, студенты привлекают своих младших товарищ, которые вовлекаются в активную деятельность. По сути, можно внутри образовательного холдинга говорить о том, что сформировались амбассадоры наставничества. Они рассматриваются не просто как люди передающие знания и опыт, а сохраняют и продвигают корпоративные ценности [8].

В Воронежском институте высоких технологий среди студентов был проведен опрос, связанный с их ожиданиями от деятельности с наставниками. Результаты данного опроса приведены в таблице 1.

Таблица 1  
Отношение студентов к работе наставников

№	Мнение студентов	Число студентов, с таким мнением
1	Затрудняюсь с ответом	7
2	Есть шанс получить успех	9
3	Могут быть получены новые знания	14
4	Намеченные виды работ выполнены качественно	15
5	На месте наставника есть возможность для получения опыта	16
6	На месте наставника есть возможность для проявления лидерских качеств	18
7	Есть возможности для того, чтобы научиться чему-то новому	19
8	Можно оказывать разные виды поддержки	20
9	Можно получить положительные эмоции	28
10	В наставничестве можно научиться хорошему взаимодействию между людьми	28

Также был проведен опрос, связанный с оценкой эффективности взаимодействия между студентами Воронежского института высоких технологий и колледжа Воронежского института высоких технологий. Результаты данного опроса приведены в таблице 2.

Таблица 2  
Оценка эффективности взаимодействия студентов

№	Мнение студентов	Число студентов, с таким мнением
1	Волонтерское движение	57
2	Участие в деятельности студенческого актива	36
3	Участие в конференциях, научных мероприятиях	21
4	Участие в майнорах	20

**Выводы.** Для того, чтобы развивать, а также сохранять опыт различных поколений представляет интерес использование технологий наставничества в различных образовательных учреждениях. Они дают возможности для социализации и интеграции молодых людей. При анализе наставников большое внимание должно уделяться их личностным качествам: оптимистическому настроению, желанию работать в команде, стремление к тому, чтобы делиться опытом. В профессиональной сфере наставник должен иметь опыт практической деятельности.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Распоряжение Правительства РФ от 21 мая 2025 г. № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в РФ на период до 2030 г. и плана мероприятий по ее реализации» // Правительство России [Электронный ресурс]. – URL: <http://government.ru/docs/55086/> (дата обращения: 24.11.2025).
2. Распоряжение Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «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» // Легалакт – законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации [Электронный ресурс]. – URL: <https://legalacts.ru/doc/rasporjazhenie-minprosveshchenija-rossii-ot-25122019-n-r-145-ob-utverzhdenii/> (дата обращения: 24.11.2025).
3. Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202211090019> (дата обращения: 24.11.2025).
4. Распоряжение Правительства РФ от 17 августа 2024 г. № 2233-р «Об утверждении Стратегии реализации молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 года» // Легалакт – законы, кодексы и нормативно- правовые акты Российской Федерации [Электронный ресурс]. – URL: <https://legalacts.ru/doc/rasporjazhenie-pravitelstva-rf-ot-17082024-n-2233-r-ob-utverzhdenii/> (дата обращения: 24.11.2025).

5. Матова Т.С. Научное обоснование педагогических условий создания советниками директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями единого общероссийского воспитательного пространства / Т.С. Матова // Вестник педагогических инноваций. – 2025. – № 2 (78). – С. 53–64.

6. Елисеева Е.В. Роль наставничества в современном образовании / Е.В. Елисеева // Обзор педагогических исследований. – 2024. – Т. 6, № 3. – С. 117–120.

7. Саморегуляция жизнедеятельности молодежи: методология и социальные практики: монография / Ю.А. Зубок, О.Н. Безрукова, Ю.Р. Вишневский [и др.]; науч. ред. Ю.А. Зубок. – Белгород: Эпицентр, 2021. – 500 с.

8. Симакова Т.А. Методологические принципы воспитательного воздействия в условиях цифровизации современного образования / Т.А. Симакова // Прикладная юридическая психология. – 2023. – № 1 (62). – С. 5–13.

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

**Филимонова Анастасия Игоревна**, ведущий специалист отдела по молодежной политике и воспитательной деятельности, Воронежский институт высоких технологий, Воронеж, Россия.

**Преображенский Андрей Петрович**, доктор технических наук, профессор, Воронежский институт высоких технологий, Воронеж, Россия.