

DOI: 10.31862/2500-297X-2026-1-114-124

УДК 371.13

М.С. Носова

Школа № 338 имени Героя Советского Союза А.Ф. Авдеева,
108803 г. Москва, Российская Федерация

Современные формы наставничества в образовательном процессе и оценка качества сопровождения

В статье автор исследует задачи системы наставничества в образовательном процессе. На основе анализа литературы выделены основные аспекты вопроса адаптации молодых специалистов, описаны их внутреннее, психологические проблемы в условиях профессиональной деятельности; определено значение наставника в профессиональном становлении участников образовательного процесса; описаны стратегии, обеспечивающие создание атмосферы открытости, способствующей преодолению психологических барьеров между учеником и наставником. Рассмотрены основные трудности, возникающие между участниками процесса. Отмечено, что т.к. наставничество часто регламентировано заранее определенным планом, то оценка его эффективности должна осуществляться не только в целом, по конечным результатам, но и поэтапно, по мере реализации выбранной модели наставничества.

Ключевые слова: методы сопровождения, наставничество, этапы реализации наставничества, оценка сопровождения

ССЫЛКА НА СТАТЬЮ: Носова М.С. Современные формы наставничества в образовательном процессе и оценка качества сопровождения // Педагогика и психология образования. 2026. № 1. С. 114–124. DOI: 10.31862/2500-297X-2026-1-114-124

DOI: 10.31862/2500-297X-2026-1-114-124

M.S. Nosova

School No. 338
named after Hero of the Soviet Union A.F. Avdeev,
Moscow, 108803, Russian Federation

Modern forms of mentoring in the educational process and assessment of the quality of support

In the article, the author explores the tasks of the mentoring system in the educational process. Based on an analysis of the relevant literature, the study identifies key aspects of young professionals' adaptation, describes their internal psychological challenges in professional settings, and the role of mentors in the professional development of participants in the educational process. Strategies for creating an open atmosphere that helps overcome psychological barriers between student and mentor are described. The main challenges that arise between participants in the process are examined. It is noted that since mentoring is often regulated by a predetermined plan, its effectiveness should be assessed not only as a whole, based on the final outcomes, but also in stages, as the chosen mentoring model is implemented.

Key words: support methods, mentoring, stages of mentoring implementation, support assessment

CITATION: Nosova M.S. Modern forms of mentoring in the educational process and assessment of the quality of support. *Pedagogy and Psychology of Education*. 2026. No. 1. Pp. 114–124. (In Rus.). DOI: 10.31862/2500-297X-2026-1-114-124

Наставничество перестало быть лишь инструментом адаптации новичков, т.к. сегодня это целостная система, обеспечивающая непрерывное профессиональное развитие педагогов, передачу не только знаний и навыков, но и ценностных установок, интеграцию образовательных практик с требованиями рынка труда, формирование устойчивой корпоративной культуры в образовательной организации.

Анализ литературы позволил выделить основные аспекты вопроса адаптации молодых специалистов: описание внутренних, психологических проблем в условиях профессиональной деятельности (Р.В. Демьянчук, Н.А. Матвеева, Б.Д. Эльконин), значение наставника в профессиональном становлении (С.Г. Вершловский, М.А. Коргова, Л.В. Фотина, Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, М.Г. Ермолаева, К.Д. Ушинский, Т.В. Яковенко, О.В. Чурсинова), и др. Кроме этого, на сегодняшний день возросло внимание к российскому учительству, большой интерес представляет трансляция региональных практик наставнической деятельности: «...Системы сопровождения молодых педагогов представлены и в других регионах России, разница будет в статистике и масштабах» [4, с. 143].

В современной практике закреплены пять базовых моделей наставничества, каждая из которых решает специфический круг задач:

- «студент – студент» – взаимная поддержка, развитие лидерских качеств и soft skills (мягкие/гибкие навыки);
- «преподаватель – преподаватель» – профессиональное становление молодых специалистов, обмен передовым опытом;
- «студент – преподаватель» – двусторонний обмен компетенциями (например, цифровые навыки от студентов – методическая грамотность от педагога);
- «работодатель – преподаватель» – актуализация содержания образования, согласование программ с индустриальными стандартами;
- «работодатель – студент» – профориентация, стажировки, подготовка к трудоустройству.

Кроме того, развиваются инновационные формы, такие как реверсивное наставничество (молодые специалисты обучают опытных педагогов цифровым инструментам), групповое наставничество (семинары, тренинги, проектные команды), виртуальное наставничество (дистанционные платформы, онлайн-консультации).

«Деятельность наставника рассматривается как часть партнерского взаимодействия профессиональной образовательной организации и организации работодателя, учебного (ресурсного) центра, нацеленного на обеспечение конкурентоспособности и высококачественного результата (квалификация выпускника, продукция предприятия). Одна из наиглавнейших задач деятельности наставника – адаптация молодых работников, студентов и выпускников к производственной деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, закреплению в профессиональной деятельности, на рабочем месте» [1, с. 55].

Реализация системы включает последовательные этапы, такие как разработка критериев отбора наставников, отбор и подготовка наставников, закрепление пар/групп и оформление документов, сопровождение (корректировка программ, проведение мероприятий), оценка качества (субъективная и объективная) (табл. 1).

Таблица 1

Этапы реализации системы наставничества [5]

Этап	Содержание
1. Разработка критериев отбора наставников	Определение ключевых качеств: профессиональная компетентность, коммуникативные навыки, мотивация к наставничеству, лояльность к организации
2. Отбор наставников	Оценка кандидатов по критериям, включая тестирование, собеседование, анализ опыта
3. Закрепление наставников за сопровождаемыми	Оформление приказом, распределение нагрузки, определение зон ответственности
4. Реализация сопровождения	Разработка индивидуальных программ, проведение мероприятий, корректировка планов, фиксация результатов
5. Оценка качества сопровождения	Субъективная оценка (анкетирование, обратная связь) и объективная (анализ достижений наставляемых, выполнение КРП (Ключевые показатели эффективности))

Наставник совмещает две роли: профессионал-эксперт как носитель актуальных знаний и практических навыков и педагог-воспитатель как транслятор ценностей и моделей поведения через личный пример. Ключевая функция наставника – обучение «в действии», когда знания усваиваются в процессе реальной деятельности.

Одновременно происходит обогащение педагогического наставничества в отношении обучающихся в таких формах, как коллективное взаимодействие обучающихся разных возрастов (содружество, шефство), волонтерство и добровольчество [3, с. 213]. Для молодых и опытных преподавателей наставничество становится инструментом персонализированного повышения квалификации, способом освоения современных форматов обучения (цифровые технологии, проектные методы), механизмом формирования профессионального имиджа, ресурсом для преодоления профессионального выгорания.

Эффективность наставничества зависит от умения наставника комплексно считывать сигналы от подопечного. Помимо прямых вербальных ответов, ключевыми каналами обратной связи выступают эмоциональное состояние (уровень энергии, тревожность, воодушевление), поведенческие проявления (активность, жесты, мимика, темп речи), динамика деятельности (скорость выполнения задач, качество решений, инициативность). Такой подход позволяет выявлять скрытые проблемы, даже если подопечный не озвучивает их явно.

Критически важны не только профессиональная компетентность наставника, но и его мотивация, эмоциональный интеллект, готовность к рефлексии и обучению. Например, ключевые функции включают ускорение профессионализации педагогов и обучающихся, снижение стресса при внедрении изменений, формирование устойчивой мотивации к педагогической деятельности и выбранной профессии [2].

Успех наставнической работы напрямую зависит от тщательности подбора кандидатов. Среди важнейших критериев можно выделить отличное знание преподаваемого предмета и методики обучения, умение внимательно слушать, понятно объяснять и мотивировать, склонность к активной общественной работе, желание делиться своим опытом, стремление помогать другим развиваться, следование принципам и задачам образовательного учреждения, готовность к адаптации и непрерывному обучению, также это должен быть участник или ведущий вебинаров и семинаров, лояльный участник школьного сообщества, умеющий сочувствовать и разрешать конфликтные ситуации.

Наставником может быть активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Одна из важнейших задач в педагогическом взаимодействии – это создание атмосферы открытости, способствующей преодолению психологических барьеров между учеником и наставником. Достичь этого можно, применяя ряд стратегий:

- демонстрировать дружелюбие и позитивный настрой;
- использовать открытую невербалику, избегая скрещенных рук и ног, а также любых предметов, которые могут восприниматься как защитные барьеры;
- поддерживать комфортную дистанцию во время общения, учитывая контекст ситуации;

- ориентировать положение тела и взгляд в сторону учеников, поддерживая зрительный контакт;
- исключить из поведения любые угрожающие позы, например, имитирующие агрессию или доминирование;
- тщательно подбирать подходящие формы обращения к ученикам, отражающие уважение и партнерство (например, «коллеги», «друзья», «мастера»);
- подкреплять позитивное поведение и высказывания учеников как вербально, так и невербально;
- применять технику «Я-высказываний», чтобы делиться своими мыслями, чувствами и состоянием относительно происходящих событий, тем самым способствуя установлению доверительных отношений.

Успешность наставничества зависит не только от используемых подходов и тематики, но и от межличностного взаимопонимания. Даже самые тщательно разработанные инструменты и стратегии теряют свою значимость при наличии психологических преград. Выявление слабых мест помогает сократить возможные риски и увеличить отдачу от процесса сопровождения.

Далее рассмотрим основные трудности, возникающие между участниками процесса. Нарушения со стороны наставника включают недостаточные знания в конкретной сфере, сложности с разъяснением сложных тем, игнорирование нужд подопечного, конфликт рабочих подходов (например, излишняя требовательность или вседозволенность), невыполнение обязательств, создание препятствий для успешной сдачи аттестаций, злоупотребление положением подопечного (перекладывание не относящихся к нему задач).

В свою очередь со стороны подопечного это могут быть нежелание учиться, безответственность, ложь о своих результатах и достижениях, распространение ложных сведений о наставнике, интриги, борьба и конфликты с другими подопечными, использование наставника для получения различных выгод, низкий уровень достижений по сравнению с ожидавшимися, желание угодить, отсутствие самостоятельности или чрезмерная исполнительность, ориентация не на личностное и профессиональное развитие, а на карьерный рост [7, с. 54].

При обнаружении указанных маркеров наставник должен провести диагностику причин (выгорание, непонимание целей, конфликт ценностей, перегруженность), обеспечить психологическую поддержку (проявить эмпатию, создать безопасное пространство для обсуждения проблем), скорректировать программу сопровождения (пересмотреть цели, методы, нагрузку). Активировать мотивацию через постановку «малых

побед» (достижимые краткосрочные задачи), признание успехов (даже незначительных), демонстрацию практической ценности заданий.

Эффективность сопровождения определяется комплексом показателей, такими как процессуальные (своевременность оказания помощи, регулярность взаимодействия, полнота реализации программ), динамика академической успешности, рост мотивации, сформированность метапредметных компетенций, адаптация к образовательной среде, готовность к профессиональной деятельности, удовлетворенность участников, доступность технологий, квалификация сопровождающих, обеспеченность методическими материалами.

Алгоритм действий наставника при демотивации подопечного включает фиксацию сигналов – отметить изменения в поведении и работе, беседа «один на один»: провести доверительный разговор без оценочных суждений, выявить корень проблемы (личные обстоятельства, профессиональные барьеры, несоответствие ожиданий), разработать план коррекции с учетом пожеланий подопечного, регулярно отслеживать изменения, корректировать поддержку, при необходимости подключить психолога, куратора.

В любом из описанных случаев перед наставником встает непростая задача – обеспечение эффективных результатов по итогам поддержки подопечного. Таковая в процессе коммуникации может также реализовываться через инструменты конструктивной обратной связи [6, с. 17].

В свою очередь, для объективной оценки применяются:

- количественные показатели (число завершенных программ, динамика успеваемости наставляемых, трудоустройство выпускников);
- качественные критерии (уровень удовлетворенности участников, глубина освоения компетенций, изменение мотивации);
- методы сбора данных (анкетирование, интервью, анализ портфолио, наблюдение, экспертные оценки);
- долгосрочные индикаторы (карьерные траектории выпускников, закрепленность молодых педагогов в профессии).

Отметим, что современные технологии позволяют внедрять гибридные форматы (онлайн-наставничество, виртуальные мастерские), использовать платформы для совместной работы и обратной связи, анализировать данные сопровождения с помощью ИИ-инструментов, создавать цифровые портфолио достижений наставляемых. Поэтому важен мониторинг успеваемости, статистика обращений в службы сопровождения, показатели трудоустройства / продолжения образования, анкетирование и интервью участников, анализ кейсов, экспертные оценки, рефлексивные дневники, аналитика LMS (системы управления обучением), трекиры вовлеченности, ИИ-платформы для прогнозирования рисков.

Оценку качества трансформируют цифровые решения, такие как автоматизированный сбор и анализ данных о прогрессе участников, персонализированные рекомендации на основе Big Data (большие данные), виртуальные симуляции для отработки навыков сопровождения, онлайн-платформы обратной связи (мгновенная оценка удовлетворенности).

Среди ключевых ограничений можно выделить недостаточную методическую поддержку наставников, размытость критериев оценки, нехватку времени у опытных педагогов. Для их устранения необходимо разработать типовые программы подготовки наставников, внедрить единые шкалы оценки результатов, предусмотреть стимулирующие выплаты и учет наставнической деятельности в аттестации, интегрировать наставничество в программы повышения квалификации.

Считаем, что в целях совершенствования процесса наставничества следует закрепить в локальных актах перечень критериев и периодичность оценки, интегрировать цифровые платформы для мониторинга сопровождения, организовать регулярное обучение сопровождающих по методам оценки, сформировать унифицированные индикаторы качества сопровождения, разработать методические рекомендации по использованию цифровых инструментов, предусмотреть грантовую поддержку пилотных проектов по внедрению ИИ-аналитики, провести апробацию новых методик оценки «мягких» навыков, исследовать влияние гибридных форматов сопровождения на результаты обучения.

Опыт показывает, что процессуальные индикаторы успеха наставничества напрямую связаны с его основными целями, такими как:

- развитие у подопечного ценностных ориентиров и понимания значимости, характерных для сферы деятельности и/или корпоративной культуры, в которую он интегрируется при поддержке наставника;
- стабильная и сильная личная заинтересованность подопечного в работе;
- достаточный уровень квалификации подопечного в осваиваемой области;
- благоприятная образовательная среда и здоровая социально-психологическая обстановка, окружающая подопечного [5].

Подводя итог, можно сказать, что разработка и выбор оптимальной модели наставничества в современных профессиональных образовательных организациях непростая и крайне важная задача. Действенная, хорошо организованная и эффективно работающая система наставничества позволит руководству достичь следующих результатов:

1) улучшить профессиональную подготовку и навыки всех участников системы наставничества, включая подопечных, сотрудников, а также самих наставников;

2) сократить отсев учащихся и обеспечить удержание персонала за счет повышения мотивации, связанной с профессиональной деятельностью, и предоставления дополнительных возможностей для повышения квалификации;

3) снизить вероятность эмоционального выгорания у наиболее опытных преподавателей, являющихся носителями знаний и умений;

4) открыть возможности для профессионального развития опытных педагогических работников, как в горизонтальном, так и в вертикальном направлении;

5) укрепить взаимодействие с партнерскими организациями/предприятиями.

Вывод

Наставничество не вспомогательный, а стратегический элемент образовательной системы. Его внедрение позволяет повысить качество подготовки кадров, сократить разрыв между образованием и рынком труда, создать среду непрерывного профессионального роста для всех участников образовательного процесса. Успех зависит от сочетания четких регламентов, гибкой методологии и мотивации участников, только в этом случае наставничество реализует свой потенциал как драйвер развития образования.

Перспективы дальнейшего исследования включают разработку ИИ-алгоритмов прогнозирования рисков дезадаптации, изучение кросс-культурных моделей сопровождения в условиях глобализации, оценку экономической эффективности систем сопровождения (ROI для образовательных организаций).

Оценка качества сопровождения требует системного подхода, сочетающего четкие критерии и прозрачную методологию, цифровые инструменты сбора и анализа данных, ориентацию на реальные потребности участников образовательного процесса. Только при таком условии сопровождение сможет выполнять свою ключевую функцию – создавать условия для устойчивого развития личности в условиях динамично меняющейся образовательной среды.

Библиографический список / References

1. Блинов В.И., Есенина Е.Ю. Наставники на производстве: инженеры опыта // Образовательная политика. 2015. № 1 (67). С. 54–57. [Blinov V.I., Yesenina E.Yu. Mentors in production: Engineers of experience. *Educational Policy*. 2015. No. 1 (67). Pp. 54–57. (In Rus.)]

2. Данилова М.В. Реализация модели наставничества в условиях среднего профессионально-педагогического образования // Вестник Армавирского государственного педагогического университета. 2024. № 2. С. 19–31. [Danilova M.V. Implementation of the mentoring model in the context of secondary vocational pedagogical education. *Bulletin of the Armavir State Pedagogical University*. 2024. No. 2. Pp. 19–31. (In Rus.)]
3. Криволапова Н.А. Наставничество как эффективная технология профессионального развития педагогических работников // Становление педагога как человека культуры: традиции и современность: материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 70-летию университета (в рамках научного направления кафедры педагогики и методики обучения гуманитарным дисциплинам Курганского государственного университета). Курган, 2021. С. 229–237. [Krivolapova N.A. Mentoring as an effective technology of professional development of teaching staff. *Stanovlenie pedagoga kak cheloveka kultury: traditsii i sovremennost: materialy Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii, posvyashchennoy 70-letiyu universiteta (v ramkakh nauchnogo napravleniya kafedry pedagogiki i metodiki obucheniya gumanitarnym distsiplinam Kurganskogo gosudarstvennogo universiteta)*. Kurgan, 2021. Pp. 229–237. (In Rus.)]
4. Кузнецова Н.В., Федулова Ю.А. Современная система наставничества в сфере образования // Наука и образование. 2023. № 2. URL: <https://opusmgau.ru/index.php/see/article/view/8067/8130> (дата обращения: 27.07.2025). [Kuznetsova N.V., Fedulova Yu.A. Modern system of mentoring in the field of education. *Science and Education*. 2023. No. 2. URL: <https://opusmgau.ru/index.php/see/article/view/8067/8130> (In Rus.)]
5. Круглова Е.Н. Наставничество как технология профессионального становления молодого специалиста // Современные наукоемкие технологии. 2023. № 9. С. 142–148. [Kruglova E.N. Mentoring as a technology of professional development of a young specialist. *Modern High-Tech Technologies*. 2023. No. 9. Pp. 142–148. (In Rus.)]
6. Руденко И.В., Саркисова И.В. Наставничество как форма научно-методического сопровождения профессионального развития будущих педагогов // Научен вектор на Балканите. 2021. № 2 (12). С. 15–20. [Rudenko I.V., Sarkisova I.V. Mentoring as a form of scientific and methodological support for the professional development of future teachers. *Nauchen vektor na Balkanite*. 2021. No. 2 (12). Pp. 15–20. (In Rus.)]
7. Свиридова Т.В., Некеров Е.А. Развитие перспективных моделей наставничества // Актуальные проблемы современной науки, техники и образования: тезисы 80-й международной научно-технической конференции / отв. ред. С.В. Пыхтунова. Магнитогорск, 2022. Т. 2. С. 12. [Sviridova T.V., Nekеров E.A. Development of promising mentoring models. *Aktualnye problemy sovremennoy nauki, tekhniki i obrazovaniya: tezisy 80-y mezhdunarodnoy nauchno-tekhnicheskoy konferentsii*. S.V. Pykhtunova (ed.). Magnitogorsk, 2022. Vol. 2. P. 12. (In Rus.)]
8. Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Сигрина С.Г. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов: рекомендации для руководителей и педагогических работников общеобразовательных организаций.

М., 2020. [Tarasova N.V., Pastukhova I.P., Sigrina S.G. Individualnaya programma razvitiya i sistema nastavnichestva kak instrumenty narashchivaniya professionalnykh kompetentsiy pedagogov [Individual development program and mentoring system as tools for building professional competencies of teachers]. Recommendations for management and teaching staff of general education organizations. Moscow, 2020.]

Статья поступила в редакцию 06.06.2025, принята к публикации 01.08.2025

The article was received on 06.06.2025, accepted for publication 01.08.2025

Сведения об авторе / About the author

Носова Мария Сергеевна – методист, Школа № 338, г. Москва

Mariya S. Nosova – methodologist, School No. 338, Moscow

E-mail: msnosova0707@mail.ru