

Лиана Акоповна Млкеян,
Лидия Сергеевна Рычкова,
Светлана Витальевна Морозова,
Оксана Борисовна Конева
г. Челябинск

Методология исследования наставничества как социального и психолого-педагогического явления

Статья посвящена изучению методологии исследования наставничества как социального и психолого-педагогического явления с учётом исторического опыта. Проанализировано понятие наставничества, проведен ретроспективный анализ развития данного явления в дореволюционный, советский и постсоветские периоды; рассмотрены наиболее перспективные подходы в психолого-педагогической практике (системный, комплексный, личностно-ориентированный, аксиологический и деятельностный подходы), которые могут стать основными при построении системы наставничества в образовательной среде Российской Федерации; раскрыты основные понятия видов наставничества (традиционное личное; групповое; командное; наставничество ровесниками; интернет-наставничество), рассмотрены профессиональные (доминантные, периферийные, негативные, а также флексибельность, феликсологичность, фасилитативность) и личностные качества (достаточный уровень профессиональных знаний, оптимизм, эрудированность, гибкость мышления и др.) наставника-новатора. Определены социальные и психолого-педагогические основы и этапы развития наставничества (начальная ступень, ступень развития, ступень сепарации, ступень переосмысления).

Ключевые слова: методология, наставничество, наставник, образовательное пространство, технология, профессиональное образование.

Liana Akopovna Mlkeyan,
Lidia Sergeevna Rychkova,
Svetlana Vitalievna Morozova,
Oksana Borisovna Koneva
Chelyabinsk

Methodology for the study of mentoring as a social and psychological-pedagogical phenomenon

The article is devoted to the study of the methodology of the study of mentoring as a social and psychological-pedagogical phenomenon, taking into account historical experience. The concept of mentorship is analyzed, a retrospective analysis of the development of this phenomenon in the pre-revolutionary, Soviet and post-Soviet periods is carried out; the most promising approaches in psychological and pedagogical practice (systemic, integrated, personality-oriented, axiological and activity approaches), which can become the main ones in building a mentoring system in the educational environment of the Russian Federation, are considered; the basic concepts of the types of mentoring (traditional personal; group; team; peer mentoring; online mentoring) are disclosed; , flexibility of thinking, etc.) an innovative mentor. The social and psychological-pedagogical foundations and stages of the development of mentoring (the initial stage, the stage of development, the stage of separation, the stage of rethinking) are determined.

Keywords: methodology, mentoring, mentor, educational space, technology, vocational education.

Введение. В настоящее время в Российской Федерации, уделяется особое внимание формированию духовно-нравственных ценностей у подрастающего поколения посредством реализации наставничества. Потребность в наставничестве встает особо остро, так как стремительные изменения в системе образования, метаморфозы в организационных процессах и образовательной среде требуют от педагога моментальной реакции [2,4,9].

В педагогическую практику внедряется «Стратегия развития и воспитания в Российской Федерации до 2025 года», которая решает актуальную задачу объединения усилий в реализации единой воспитательной политики государства. Она ставит своей целью определить суть критериев воспитательного процесса в современной России, обмен инновациями, популяризацию успешных методов создания поддерживающей среды для детей, оказавшихся в сложной жизненной ситуации, а том числе, привлекая наставников-волонтеров [17].

Наставничество – это один из способов образования личности, передачи знаний, умений, навыков, а также предоставление подрастающему поколению помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации, в поиске индивидуальных жизненных целей и способов их достижения. Наставничество характеризуется добровольным участием в жизнедеятельности и оказании положительного влияния на другого человека, основанного на доверительных взаимоотношениях [10, 13, 16].

Несмотря на то, что наставничество как психолого-педагогическое явление находится под пристальным изучением ученых по всему миру, до сих пор не удалось дать универсальное определение данного термина. Причиной тому является, прежде всего, многоуровневость самого процесса коммуникации субъектов, у каждого из которых цель – достижение желаемого профессионального результата, предполагающее еще и личностное развитие.

Эффективность процесса наставничества будет зависеть от методологической проработки и целостности системы деятельности, ее структуры, видов и сроков ее осуществления. На сегодняшний день наставничество не имеет структуры, правового статуса и в этом заключается основное противоречие. Это, безусловно, создает затруднения при переходе наставничества в статус широкого социально-педагогического явления. Наставничество сейчас является больше волонтерским движением, но есть потребность сделать его регламентированным видом деятельности в образовательной среде. Оптимальным решением этого вопроса станет создание методологической разработки основных видов и понятий, связанных с наставничеством, нормативно-правовое обеспечение деятельности наставника, направленное на повышение правового статуса наставников, определение организационно-педагогических, методических и иных механизмов реализации системы наставничества в образовательном пространстве [3, 16].

Цель работы: изучение методологии исследования наставничества как социального и психолого-педагогического явления.

Задачи исследования:

- провести ретроспективный анализ развития наставничества как социального и психолого-педагогического явления в России;
- раскрыть феномен наставничества в контексте эффективных научных подходов;
- определить виды, этапы наставничества;
- раскрыть профессионально-личностные качества педагога-наставника.

Ретроспективный анализ наставничества в России.

Историю наставничества следует рассматривать из далекого прошлого, определяя исторические периоды, свидетельствующие о разнообразии понятия «наставничество» и его процесса [9]:

1. Дореволюционный период (до 1917 г.). Наставничество развивалось как домашнее наставничество, которое не регламентировалось трудовыми отношениями. Согласно, изданному в 1834 году «Положению о домашних наставниках и учителях», представители наставничества – это лица, которые являются носителями христианской веры и подданными России. Данные условия были одними из показателей верной гражданской позиции и важности религиозного аспекта в воспитательном процессе. Уже после, были описаны функции наставника, которые включали в себя безусловное владение своим предметом и высокий уровень знаний по другим областям. Данные функции были представлены в труде Д.Ф. Кобеко «Императорский Царско-сельский лицей Наставники и питомцы». Так, наставникам было необходимо чаще беседовать с воспитанниками, задавать вопросы и развивать навыки умозаключений и суждений о разных областях жизнедеятельности человека [9, 12].

В завершении 19 столетия Б.Б. Глинским была издана публикация «Царские дети и их наставники». В ней излагались основы воспитательных процессов для детей и царских семей. Наставник, согласно данному труду, должен был обладать высокой эрудированностью, четким знанием своих должностных обязанностей, методик преподавательской деятельности и высоким моральным обликом. Иностранцам наставникам отдавали особый приоритет, в связи с тем, что они являлись носителями зарубежных культурных традиций и языка [8, 9].

2. Советский период (1918-1991 гг.). В данный период наставничество становится востребованным не только в образовании, но и в промышленности. К примеру, положение о наставничестве на государственных предприятиях были аналогией закона РСФСР «О народном образовании (статья 64)». Основными обязанностями наставника были обеспечение процесса адаптации молодых специалистов и доверительной коммуникации с остальными сотрудниками [9, 11].

3. Постсоветский период (после 1991 г.). Данный период характеризует, что стала появляться спецификация профессиональных компетенций наставника, а также зарождение смежных профессий – ментора, коуча, тьютора, трекера, фасилитатора и т.д. Необходимость расширять практику наставничества в образовательной сфере и на производстве стало неотъемлемой задачей на различных уровнях управления [7, 9].

23 декабря 2013 г. Президентом Российской Федерации В.В. Путиным на заседании Государственного совета Российской Федерации и Комиссии при Президенте Российской Федерации по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития была обозначена необходимость возрождения института наставничества.

В 2018 году Агентством стратегических инициатив был проведен Всероссийский форум «Наставник», по итогам которого были определены основные пункты перечня поручений Президента Российской Федерации. После были определены несколько поручений и распоряжений Правительства Российской Федерации по реализации наставничества [18]:

– Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

– Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;

– Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

На сегодняшний день наставничество в образовательной среде является одной из основных в

национальном проекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»). Целевым показателем федерального проекта «Современная школа» стало вовлечение 70% учащихся общеобразовательных учреждений в разные виды наставнической деятельности до конца 2024 года [3].

14 июля 2022 года был принят Федеральный закон N261-ФЗ «О российском движении детей и молодежи». В данном законе закреплена категория участники-наставники, в обязанности которого входит выполнение функций вожатых, добровольцев и т.д. Роль участников-наставников могут выполнять родители и иные законные представители [20].

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 г. №401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» 2023 год объявлен годом педагога и наставника, торжественное открытие которого состоялось 02 марта 2023 года [19].

Кроме того, 14 марта 2023 года в Москве состоялся запуск проекта «Серебряное наставничество» для детей-сирот и пенсионеров. Взрослые наставники центра московского долголетия будут проводить время с детьми, оставшимися без попечения родителей.

Таким образом, анализ законодательства, основанный на исторических аспектах становления наставничества, способствует развитию нормативно-правовых ресурсов наставничества, выявлению механизмов его реализации с целью повышения эффективности деятельности наставника.

Методология исследования наставничества как социального, психолого-педагогического явления.

На сегодняшний день наставничество исследуется в трудах Е.Ю. Есениной, Л.А. Богдановой, В.И. Блинова, Н.М. Ичетовкиной, Л.Н. Вавиловой, А.Р. Масалимовой [3, 4, 11, 14].

Большинство авторов (О.С. Газман [6], Н.Н. Михайлова [15] и др.) считает, что наставничество является способом оказания помощи тому, кто не способен преодолеть сложности самостоятельно.

Рассуждения о природе наставничества в сфере образования Л. Дж. Захари приводят к выводу, что наставничество совершенствует процесс передачи знаний, их усвоения, благотворно влияя на личностное развитие и умение принимать взвешенные решения [5, 24].

В.Б. Джонсон утверждал, что наставничество – это межличностные отношения, где более опытный субъект является примером для подражания, учителем для менее опытного [23].

Э.Т. Лиллианом наставничество определяется в качестве механизма, развивающего важные навыки, умения, профессиональные качества, которые в будущем помогут адаптироваться к новым условиям трудовой или учебной деятельности [22].

Рассмотрим наиболее перспективные подходы, которые могут являться основой методологии изучения наставничества как социального и психолого-педагогического явления и могут стать основными при построении системы наставничества в образовательном пространстве Российской Федерации.

Системный подход (Б.Ф. Ломов, П.К. Анохин, В.А. Барабанщиков). К примеру, Б.Ф. Ломов утверждал, что данный подход предусматривает многоуровневость образовательного процесса, обширную классификацию его свойств, а также его полидетерминированность. В.А. Ганзеном были выделены три типа данного подхода: комплексный, структурный и целостный. В описание системы обязательно включаются ее элементы, структура и подсистемы, которые образуются этими элементами, а также факторами, связанными с внешней средой [16].

Комплексный подход (А.Г. Асмолов, Б.Г. Ананьев, В.Г. Бехтерев и др.). Впервые сформулирован Б.Г. Ананьевым. Комплекс – совокупность составляющих процесса или явления, взаимно дополняющих, обогащающих и обеспечивающих нормальное существование. Изучая человека как личность, Б.Г. Ананьевым были выделены: личностный статус (положение в обществе), социально-общественные функции, которые зависят от статуса личности, поведенческая и деятельностная мотивация личности, характер и человеческие склонности. Субъективные свойства и качества являются определяющим звеном в поведении и деятельности человека. Основа комплексного подхода – положение о диалектическом единстве общего и единичного, целостного и частного, взаимосвязь и целостность явлений [2].

Личностно-ориентированный подход. Разработан в русле отечественной психологической науки (В.В. Рубцов, Н.Ю. Снягина, И.С. Якиманская и др.). Основой данного подхода является формирование личности. Необходимость его применения связана с приоритетами выявленных потребностей, ценностных ориентаций и целей наставляемого при организации наставнической деятельности в образовательной сфере, учитывая личностные особенности обучающихся. Этот подход предполагает, что человек является активным субъектом деятельности, включенным в систему полисубъектных отношений «субъект-субъект» и «субъект-объект». Деятельность развивает личность, социализирует и воспитывает ее. В данном контексте под развитием понимаются позитивные изменения, как качественные, так и количественные [1, 16].

В основе аксиологического подхода (О.Г. Дробницкий, А.Г. Здравомыслов, М.К. Мардашвили, В.А. Ядов и др.) лежит ориентация на общественные ценности того или иного исторического периода. Наивысшими современными ценностями являются жизнь и здоровье человека [7, 16].

В деятельностном подходе (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.) деятельность рассматривается как средство, основа, главное условие личностного развития. В этом случае главной задачей наставника является оказание помощи в выборе и организации деятельности ребенка, как способа сбора сведений о субъекте труда и способа активности. Данная деятельность предполагает формирование осознанности, целеполагания, умения планировать, организовывать, давать оценку результатам и процессу труда [12,13, 16].

Все вышеперечисленные подходы, в равной степени, являются основой принципов осуществления наставнической деятельности. Важно отметить, что наставничество состоит еще и из этапов межличностных отношений.

В настоящий момент выделяют следующие этапы развития наставнической деятельности:

Начальная ступень (Initiationstage), ее продолжительность может занимать от шести до двенадцати месяцев. Эта ступень включает процесс поиска опытных людей, которые могут оказать профессиональную психологическую поддержку, и наставников, ожидающих талантливых и активных людей, которые ощущают потребность в поддержке.

Ступень развития (Cultivationstage), ее продолжительность занимает от двух до пяти лет. Ее отличает наибольшая активность участников данного процесса. Наставник и наставляемый находятся в поиске оптимальных решений для достижения целей. Наставник на данном этапе исполняет обязанности психолога, профориентолога. Профориентационные процессы проходят в виде постоянных бесед с целью раскрытия сути методов достижения целей и рекомендации по планированию самостоятельной работы наставляемого. Психологическая помощь заключается в эмоциональной поддержке с помощью обмена мыслями, действиями, чувствами с целью стабилизации эмоционального состояния в ситуации стресса. Пик активности наставляемого происходит на данном этапе наставничества.

Ступень сепарации (Separationstage). Последняя стадия характеризуется отдалением субъектов друг от друга. Причины могут быть как положительные, так и отрицательные. Положительная сепарация связана с успешным достижением поставленных целей и задач и прекращением совместной деятельности по обоюдному согласию. Отрицательная сепарация связана со сложностями в межличностной коммуникации, недостаточной заинтересованностью наставника или пассивностью наставляемого.

Ступень переосмысления (Redefinitionstage) возникает только при возникшей крепкой эмоциональной связи между наставником и наставляемым. В большинстве случаев наставляемый является инициатором возобновления наставнической коммуникации из-за осознаний преждевременного прекращения совместной деятельности. Также у

наставляемого может возникнуть желание начать работу с наставником в новом качестве – как коллеги, приятель. Иногда наставник сам хочет возобновить совместную деятельность из-за острого осознания степени ответственности и желания оказать необходимую поддержку на блага подопечного.

Психологической и педагогической основой наставничества являются четыре пары процессов взаимодействия, в каждой из которых один из процессов – основной, второй – вспомогательный [3].

1. Основная деятельность наставника – сопровождение. Он должен погрузить наставляемого в свой основной вид деятельности, где он является профессионалом. Это может быть учебная, профессиональная, досугово-развивающая, творческая, коммуникативная деятельность. Но во всех случаях само наставничество является для наставника вторым видом деятельности, который можно рассматривать как своего рода производный от его основной деятельности.

В наиболее простой и ясной по форме это положение отражается в работе наставника на производстве: его основная трудовая функция – участие в определенном производственном процессе в качестве рабочего или специалиста; дополнительная трудовая функция – наставничество, т. е. поддержка начинающих рабочих или специалистов, включенных в тот же производственный процесс.

2. Деятельность сопровождаемого – деятельность наставника. Наличие сопровождающего, у которого есть некоторый дефицит образования, является центральным фактором, обуславливающим потребность в наставнике, и в то же время центральным условием для предоставления возможности наставничества. При этом вид наставнической деятельности и компетенции наставника должны соответствовать типу воспитательного дефицита.

3. Основной процесс развития сопровождаемого – наставничество. Тип деятельности наставника и его профессиональные компетенции должны соответствовать основному типу развития.

4. Развитие сопровождаемого в процессе игровой, учебной, проектной деятельности – деятельностью наставника. Наставник оказывает педагогическое влияние на основные процессы развития не непосредственно, а через вовлечение, сопровождает действие подопечного, с последующей организацией обсуждения и осмысления полученного опыта. Поэтому существенными методами работы наставника являются организация деятельности сопровождающего лица и совместное обсуждение.

Процесс наставничества многогранен. На сегодняшний день можно выделить пять типов наставнической деятельности [3, 16].

Личное наставничество. Оно предполагает взаимодействие одного молодого человека и одного взрослого. Они должны проводить встречи не менее четырех часов в месяц в течение года. Наставляемые должны сразу понимать, какова длительность их отношений с наставником во избежание завышенных ожиданий.

Групповое наставничество. В этом случае наставник работает с группой, в которой может быть максимум 4 человека. Наставник – это лидер, который обязуется регулярно встречаться с подопечными в течение длительного времени. Основная часть встреч проходит в формате групповых сессий и личного общения.

Командное наставничество. Определенное количество наставников работают с мини-группами подопечными, которые в рамках одного проекта решают общую задачу.

Наставничество ровесниками. Этот тип наставничества предполагает развитие отношений «наставник-подопечный» со сверстниками или младшими подростками. К примеру, ученик среднего звена общеобразовательной школы может быть наставником для ученика младших классов с целью помочь в освоении программы школьных предметов или организации досуга. Молодые наставники – пример для подражания. Они нуждаются в постоянном наблюдении и поддержке. В рамках данного взаимодействия обе стороны встречаются с определенной частотой в течение учебного года.

Интернет-наставничество (или «онлайн-наставничество»). Взаимодействие, которое выстроено посредством общения через Интернет раз в неделю на протяжении полугода-года. Одновременно могут быть организованы две-три личные встречи, одна из которых является стартовой. Часто наставник выступает в качестве наставника или советника в какой-либо деятельности, например, помогает наставнику завершить школьный проект или обсуждает варианты будущей карьеры.

Взаимодействие такого плана помогает решать конкретные практические проблемы и создавать базу знаний по важным для наставляемого вопросам.

Данный вид коммуникации дает возможность наставнику и подопечному взаимодействовать на уровне конкретных практических решений, создавая базу актуальных материалов по данным вопросам. Такая форма наставничества увеличивает время для обдумывания ответов на вопросы, подключая к обсуждению большее количество заинтересованных субъектов, и обсуждения получаются обстоятельнее, чем персональная консультация. Отношения «наставник-подопечный» помогают адаптации учащихся на переходных этапах ступеней школы.

Большая роль в современном образовательном пространстве уделяется личностным качествам наставников, которые необходимы при работе с подопечными.

В перечень личностных качеств наставника-новатора входит: уровень оптимизма, дающий веру в себя даже в сложный период; снижение эмоциональности, которая исключает увеличенную реактивность относительно неприемлемых поступков окружения, дает возможность сохранения спокойствия в условиях труда педагога; повышенный уро-

вень внутренней локализации контроля, выраженный в концентрации внимания на своей ролевой модели в ситуации неудачи; гибкое мышление.

Профессиональные качества включают в себя доминантные, периферийные, негативные, профессионально недопустимые качества [4, 13, 14,16]:

Доминантными качества – являются те качества, отсутствие которых влечёт невозможность эффективного осуществления наставнической деятельности: социальная активность; целеустремленность; уравновешенность; желание работать с учащимися; Способность не теряться в экстремальных ситуациях; обаяние; честность; справедливость; современность; гуманность; эрудиция; педагогический такт; толерантность; педагогический оптимизм;

Периферийные качества – не оказывают влияния на продуктивность деятельности, однако могут способствовать её успешности. К таким качествам относятся: доброжелательность, чувство юмора, артистичность, мудрость (наличие жизненного опыта), внешняя привлекательность.

К негативным качествам, которые влекут снижение эффективности взаимодействия наставника и подопечного: пристрастность; неуравновешенность; мстительность; высокомерие; рассеянность.

В современных условиях приобретают значение профессионально значимые качества личности: флексибельность, феликсологичность, фасилитативность [13].

Флексибельность – способность личности, которая позволяет организовать свою деятельность эффективно и проявлять мобильность при меняющихся условиях. К таким профессиональным качествам относятся: гибкость мышления, способность отказаться от стандартных приемов мышления, оригинальные подходы к решению проблем и стремление к саморазвитию.

Феликсологичность – способность создавать ситуацию успеха, определять перспективы для личностного и профессионального развития.

Фасилитативность – способность создавать условия эффективных взаимоотношений. Условиями фасилитации могут быть: безоценочное позитивное принятие другого человека; активное эмпатийное слушание; конгруэнтное, искреннее самовыражение [21].

Методы наставничества весьма разнообразны. Метод зависит от ситуации и типа наставнической деятельности, который может быть адаптирован исходя из социальной работы.

Среди основных (общепотребительных) методов наставнической деятельности можно обозначить:

– методы организации деятельности сопровождаемого (группы сопровождаемых), выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта;

– организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;

– создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;

– нетворкинг – метод организации контактов и взаимодействия сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами (например, школьников – с представителями профессиональных образовательных организаций, вузов, предприятий работодателей);

– методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации;

– личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);

– информационное сопровождение;

– проведение консультаций.

Выводы. Проведено изучение методологии исследования наставничества как социального и психолого-педагогического явления с учётом исторического опыта, что позволило дать понятие наставничеству, рассмотреть наиболее перспективные подходы в психолого-педагогической практике (системный, комплексный, личностно-ориентированный, аксиологический и деятельностный подходы), которые могут стать основными при построении системы наставничества в образовательной среде Российской Федерации, а также раскрыты виды наставничества (традиционное личное наставничество, групповое наставничество, командное наставничество, наставничество ровесниками, интернет-наставничество) и проанализиро-

вать профессиональные (доминантные, периферийные, негативные, а также флексибельность, феликсологичность, фасилитативность.) и личностные качества наставника-новатора (достаточный уровень профессиональных знаний, оптимизм, эрудированность, гибкость мышления и др.).

Знание профессионально-значимых личностных качеств современного наставника, их роли в профессиональной деятельности способствует стремлению каждого наставника к совершенствованию этих характеристик, что в конечном итоге ведет к качественным изменениям в учебно-воспитательной работе в современном профессиональном образовательном пространстве.

Методологическая основа наставничества заключается в изучении личностного развития подопечного, его уровня образования и интенсивности обучения, включая процесс активной социализации, повышение уровня социальной адаптации с помощью передачи опыта наставника. Наставническая деятельность предполагает поиск эффективных технологий личностного развития, скорости адаптации к изменениям условий. Наставник должен развивать различные компетенции, которые включают современные экономические, социальные и образовательные тренды. Воплощение наставнических идей позволяет оптимально решать вопросы подрастающего поколения.

Для эффективного осуществления наставнической деятельности был проведен ретроспективный анализ развития наставничества как явления в дореволюционный, советский и постсоветские периоды, рассмотрены основные ступени развития наставнической деятельности. Результаты изучения методологии исследования наставничества (понятие, подходы, виды и этапы развития) позволят успешно реализовать наставничество в России.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ИСТОЧНИКОВ

1. Антипин, С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дисс... канд.пед.наук: 13.00.01 / Сергей Георгиевич Антипин; [место защиты: Нижегород. гос. архитектур.-строит. ун-т]. – Нижний Новгород, 2011. – 170 с. – URL: <https://www.dissercat.com/content/traditsii-nastavnichestva-v-istorii-otechestvennogo-obrazovaniya> (дата обращения: 15.03.2023 г.). – Текст: электронный.
2. Ананьев, Б.Г. Проблема формирования характера / Борис Герасимович Ананьев. – Москва: Книга по Требованию, 2012. – 324 с.: ил. – Текст: непосредственный.
3. Блинов, В. И., Есенина, Е. Ю., Сергеев, И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев. Москва, 2019. – №3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-obrazovanii-nuzhen-horoshho-zatochennyi-instrument> (дата обращения: 18.03.2023). – Текст: электронный.
4. Богданова, Л. А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / Л. А. Богданова, Л.Н. Вавилова, А. Ю. Казаков. – Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. – 144 с.: ил. – Текст: непосредственный.
5. Быстрова, Н. В. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / Н. В. Быстрова, С.А. Цыплакова, А. К. Преснова, А.С. Пасечник. – Нижний Новгород, 2019. – №3 (37). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-pedagogicheskij-fenomen-istoriya-i-sovremennost-1> (дата обращения: 19.03.2023). – Текст: электронный.
6. Газман, О. С. Педагогическая поддержка детей в образовании как инновационная проблема: учебное пособие / Олег Семёнович Газман. – Москва, 1995. – Вып. 3. – С. 58–64.: ил. – Текст: непосредственный.
7. Гиль, С. С. Муниципальная система социально-педагогической поддержки молодежных инициатив (Теория и практика): Дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Гиль Сергей Сергеевич; [место защиты: Оренбург. гос. пед. ун-т]. – Оренбург, 2001. – 349 с. – URL: <http://www.dslib.net/obw-pedagogika/municipalnaja-sistema-socialno-pedagogicheskoy-podderzhki-molodezhnyh-iniciativ.html> (дата обращения: 10.03.2023 г.). – Текст: электронный.

8. Глинский, Б. Б. Царские дети и их наставники / Борис Борисович Глинский. – Москва: Издание редакции журнала «Детское чтение», 1899. – 288 с.: ил. – Текст: непосредственный.
 9. Игнатъева, Е. В. Наставничество в современной школе: миф или реальность? / Е. В. Игнатъева, Н. Д. Базарнова. – Минск, 2018. – №2 (23). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-sovremennoy-shkole-mif-ili-realnost> (дата обращения: 19.03.2023). – Текст: электронный.
 10. Игнатъева, Е. В., Менторинг и наставничество: сравнительный анализ понятийного поля / Е. В. Игнатъева, Ю.В. Рябкова. – Нижний Новгород, 2019. – №62-3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mentoring-i-nastavnichestvo-sravnitelnyu-analiz-ponyatiynogo-polya> (дата обращения: 19.03.2023). – Текст: электронный.
 11. Ичетовкина, Н. М. Система педагогического наставничества и сопровождения процесса адаптации выпускников педвуза / Ичетовкина Надежда Михайловна. Глазов, 2019. – №1-1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-pedagogicheskogo-nastavnichestva-i-soprovozhdeniya-protsesta-adaptatsii-vypusnikov-pedvuza> (дата обращения: 19.03.2023). – Текст: электронный.
 12. Кобеко, Д. Ф. Императорский Царскосельский лицей. Наставники и питомцы. 1811–1843 / Дмитрий Фомич Кобеко. – Москва: Кучково поле, 2008. – 445 с.: ил. – Текст: непосредственный.
 13. Колесниченко, К. В. Профессионально важные качества личности наставника молодых специалистов: автореферат дис. кан. псих. наук: 19.00.03 / Колесниченко Клавдия Владимировна; [Место защиты: Рос. гос. пед. ун-т им. А.И. Герцена]. – Санкт-Петербург, 2012. – 198 с. – URL: <http://www.dslib.net/psixologia-truda/professionalno-vazhnye-kachestva-lichnosti-nastavnika-molodyh-specialistov-na.html> (дата обращения: 15.03.2023 г.). – Текст: электронный.
 14. Масалимова, А. Р. Корпоративная подготовка наставников: монография / Альфия Рафисовна Масалимова. – Казань: Печать-Сервис XXI век, 2013. – 183 с. – Текст: непосредственный.
 15. Михайлова, Н. Н. Педагогическая поддержка ребенка в образовании / Н. Н. Михайлова, С. М. Юсфин, Е.А. Александрова. – Москва: Academia, 2006. – 288 с.: ил. – Текст: непосредственный. – URL: https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/05_nastavnichestvo.pdf (дата обращения: 09.03.2023 г.). – Текст: электронный.
 16. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – Москва: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.
 17. Российская Федерация. Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». – Текст: электронный.
 18. Российская Федерация. «Об учреждении знака отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»): Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 (ред. от 19.11.2021) – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». – Текст: электронный.
 19. Российская Федерация. «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»: Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». – Текст: электронный.
 20. Российская Федерация. Федеральный закон от 14 июля 2022 г. № 261-ФЗ «О российском движении детей и молодежи» – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». – Текст: электронный.
 21. Слепенкова Е.А. Институт классного наставника в России во второй половине XIX - начале XX вв / Е.А. Слепенкова, Н.П. Щетинина. – Минск, 2015. – №1 (9). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stanovlenie-instituta-klassnogo-nastavnika-v-rossii-vo-vtorou-pолоvine-xix-nachale-xx-vv> (дата обращения: 19.03.2023). – Текст: электронный.
 22. Allen T. D., Eby L. T., Chao G. T., Bauer T. N. Taking Stock of Two Relational Aspects of Organizational Life: Tracing the History and Shaping the Future of Socialization and Mentoring Research // The Journal of Applied Psychology. 2017. Vol. 102. № 3. P. 324 – 337.
 23. Johnson W. B. (2018) On being a mentor: A Guide for Higher Education Faculty. 3rd edition. New York – London, 2018. 272 p.
 24. Zachary L. J., Fischler L. A. The mentee's guide: How to make mentoring work for you. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc., 2009. 273 p.
- REFERENCES**
1. Antipin S.G. Tradicii nastavnichestva v istorii otechestvennogo obrazovaniya. Avtoref. diss.... kand.ped.nauk [Traditions of mentoring in the history of national education. Ph. D. (Pedagogics) thesis]. Nizhny Novgorod, 2011. 170 p. URL: <https://www.dissercat.com/content/traditsii-nastavnichestva-v-istorii-otechestvennogo-obrazovaniya> (Accessed 15.03.2023 г.).
 2. Anan'ev B.G. Problema formirovaniya xaraktera [The Problem of Character Formation]. Moscow: Kniga po Trebovaniyu, 2012. 324 p.
 3. Blinov V.I., Esenina, E.Yu., Sergeev, I.S. Nastavnichestvo v obrazovanii: nuzhen xorosho zatochennyi instrument [Mentoring in education: a well-sharpened tool is needed]. Moscow, 2019. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-obrazovanii-nuzhen-horosho-zatochennyi-instrument> (Accessed 18.03.2023).
 4. Bogdanova L.A., Vavilova L.N., Kazakov A.Yu. Nastavnichestvo v professional'nom obrazovanii: metodicheskoe posobie [Mentorship in Vocational Education]. Kemerovo: GOU "KRIRPO", 2014. 144 p.
 5. Bystrova N.V., Cyplakova S.A., Presnova A.K., Pasechnik A.S. Nastavnichestvo kak pedagogicheskij fenomen: istoriya i sovremennost [Mentoring as a Pedagogical Phenomenon: Past and Present]. Nizhny Novgorod, 2019. No. 3 (37). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-pedagogicheskij-fenomen-istoriya-i-sovremennost-1> (Accessed 19.03.2023).

6. Gazman O.S. Pedagogicheskaya podderzhka detej v obrazovanii kak innovacionnaya problema: uchebnoe posobie [Pedagogical support of children in education as an innovative problem]. Moscow, 1995. Vyp. 3. pp. 58–64.
7. Gil' S.S. Municipal'naya sistema social'no-pedagogicheskoy podderzhki molodezhnyx iniciativ. Diss. kand. ped. Nauk [Municipal system of socio-pedagogical support for youth initiatives. Ph. D. (Pedagogics) thesis]. Orenburg, 2001. 349 p. URL: <http://www.dslib.net/obw-pedagogika/municipalnaja-sistema-socialno-pedagogicheskoy-podderzhki-molodezhnyh-iniciativ.html> (Accessed 10.03.2023 г.).
8. Glinskij B.B. Carskie deti i ix nastavniki [Royal children and their mentors]. Moscow: Izdanie redakcii zhurnala «Detskoe chtenie», 1899. 288 p.
9. Ignat'eva E.V., Bazarnova N.D. Nastavnichestvo v sovremennoj shkole: mif ili real'nost'? [Mentorship in the modern school: myth or reality?]. Minsk, 2018. No. 2 (23). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-sovremennoy-shkole-mif-ili-realnost> (Accessed 19.03.2023).
10. Ignat'eva E.V., Ryabkova Yu.V. Mentoring i nastavnichestvo: sravnitel'nyj analiz ponyatiynogo polya [Mentoring and mentoring: a comparative analysis of the conceptual field]. Nizhny Novgorod, 2019. No. 62-3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mentoring-i-nastavnichestvo-sravnitelnyy-analiz-ponyatiynogo-polya> (Accessed 19.03.2023).
11. Ichetovkina N.M. Sistema pedagogicheskogo nastavnichestva i soprovozhdeniya processa adaptacii vypusnikov pedvuza [The system of pedagogical mentoring and support of the process of adaptation of graduates of a pedagogical university]. Eyes, 2019. No. 1-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-pedagogicheskogo-nastavnichestva-i-soprovozhdeniya-protsesta-adaptatsii-vypusnikov-pedvuza> (Accessed 19.03.2023).
12. Kobeko D.F. Imperatorskij Carskosel'skij licej. Nastavniki i pitomcy 1811-1843 [Imperial Tsarskoye Selo Lyceum. Teachers and pets. 1811–1843]. Moscow: Kuchkovo pole, 2008. 445 p.
13. Kolesnichenko K.V. Professional'no vazhnye kachestva lichnosti nastavnika molodyx specialistov. Avtoreferat. Diss. kan. psix. nauk. [Professionally important personality traits of a mentor for young professionals. Ph. D. (Psychology) thesis]. Saint Petersburg, 2012. 198 p. URL: <http://www.dslib.net/psixologija-truda/professionalno-vazhnye-kachestva-lichnosti-nastavnika-molodyh-specialistov-na.html> (Accessed 15.03.2023 г.).
14. Masalimova A.R. Korporativnaya podgotovka nastavnikov: monografiya [Corporate Mentor Training]. Kazan: Pechat'-Servis XXI vek, 2013. 183 p.
15. Mixajlova N.N., Yusfin S.M., Aleksandrova E.A. Pedagogicheskaya podderzhka rebenka v obrazovanii [Pedagogical support of the child in education]. Moscwa: Academia, 2006. 288 p. URL: https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/05_nastavnichestvo.pdf (Accessed 09.03.2023 г.).
16. Sinyaginoj N.Yu., Rajfshnajder T.Yu. Nastavnichestvo v sisteme obrazovaniya Rossii. Prakticheskoe posobie dlya kuratorov v obrazovatel'nyx organizacijax [Mentorship in the Russian education system. A Practical Guide for Curators in Educational Institutions]. Moscwa: Rybakov Fond, 2016. 153 p.
17. Russian Federation. Strategii razvitiya vospitaniya v Rossijskoj Federacii do 2025 goda [Strategies for the development of education in the Russian Federation until 2025]. Rasporyazhenie Pravitel'stva Rossijskoj Federacii ot 29 maya 2015 g. No. 996-r.
18. Russian Federation. "Ob uchrezhdenii znaka otlichiya "Za nastavnichestvo" (vmeste s "Polozheniem o znake otlichiya "Za nastavnichestvo") ["On the establishment of the insignia "For mentoring" (together with the "Regulations on the insignia "For mentoring")]. Ukaz Prezidenta RF ot 02.03.2018 N 94 (red. ot 19.11.2021).
19. Russian Federation. "O provedenii v Rossijskoj Federacii Goda pedagoga i nastavnika" [On holding the Year of the Teacher and Mentor in the Russian Federation]. Ukaz Prezidenta Rossijskoj Federacii ot 27.06.2022 № 401.
20. Russian Federation. Federal'nyj zakon ot 14 iyulya 2022 g. N 261-FZ "O rossijskom dvizhenii detej i molodezhi" [Federal Law of July 14, 2022 No. 261-FZ "On the Russian Movement of Children and Youth"].
21. Slepenskova E.A. Shhetinina N.P. Institut klassnogo nastavnika v Rossii vo vtoroj polovine XIX - nachale XX vv [The institute of a class teacher in Russia in the second half of the 19th - early 20th centuries]. Minsk, 2015. No. 1 (9). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stanovlenie-instituta-klassnogo-nastavnika-v-rossii-vo-vtoroy-polovine-xix-nachale-xx-vv> (Accessed 19.03.2023).
22. Allen T. D., Eby L. T., Chao G. T., Bauer T. N. Taking Stock of Two Relational Aspects of Organizational Life: Tracing the History and Shaping the Future of Socialization and Mentoring Research // The Journal of Applied Psychology. 2017. Vol. 102. № 3. P. 324 – 337.
23. Johnson W. B. (2018) On being a mentor: A Guide for Higher Education Faculty. 3rd edition. New York – London, 2018. 272 p.
24. Zachary L. J., Fischler L. A. The mentee's guide: How to make mentoring work for you. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc., 2009. 273 p.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ:

Л.А. Млкеян, аспирант, 3 курс кафедры общей психологии, психодиагностики психологического консультирования, ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (НИУ)», г. Челябинск, Россия, e-mail: linamlkeyan@yandex.ru.

Л.С. Рычкова, профессор, доктор медицинских наук, профессор кафедры общей психологии, психодиагностики психологического консультирования, ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (НИУ)», г. Челябинск, Россия, e-mail: rychkovaly@mail.ru.

О.Б. Конева, кандидат психологических наук, доцент кафедры общей психологии, психодиагностики психологического консультирования, ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (НИУ)», г. Челябинск, Россия, e-mail: coneva@mail.ru.

С.В. Морозова, кандидат психологических наук, заведующий кафедрой общей психологии, психодиагностики психологического консультирования, ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (НИУ)», г. Челябинск, Россия, e-mail: morozovasv@susu.ru.

INFORMATION ABOUT AUTHORS:

L.A. Mlkeyan, 3rd year Graduate Student, Department of General Psychology, Psychodiagnostics of Psychological Counseling, South Ural State University (NRU), Chelyabinsk, Russia; e-mail: linamlkeyan@yandex.ru.

L.S. Rychkova, Doctor of Medical Sciences, Professor, Department of General Psychology, Psychodiagnostics of Psychological Counseling, South Ural State University (NRU), Chelyabinsk, Russia, e-mail: rychkovaly@mail.ru.

O.B. Koneva, Ph. D. in Psychology, Associate Professor, Department of General Psychology, Psychodiagnostics of Psychological Counseling, South Ural State University (NRU), Chelyabinsk, Russia, e-mail: coneva@mail.ru.

S.V. Morozova, Ph. D. in Psychology, Department Chair, Department of General Psychology, Psychodiagnostics of Psychological Counseling, South Ural State University (NRU), Chelyabinsk, Russia, e-mail: morozovasv@susu.ru.