

Модель наставничества как инструмент профессионального становления молодых педагогов

<https://doi.org/10.31483/r-138979>

УДК 37.013



Кандакова В. В.

Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я. Яковлева

г. Чебоксары, Российская Федерация.

<https://orcid.org/0009-0007-2807-8298>, e-mail: kankonvika@yandex.ru

Резюме. В статье рассматривается актуальная проблема профессионального становления молодых учителей в условиях современной системы образования, характеризующейся быстрыми изменениями и высокими требованиями к квалификации педагогов. Целью исследования являются обоснование и апробация комплекса эффективных технологий реализации модели наставничества, способствующих успешной адаптации и профессиональному росту молодых специалистов. В работе представлены результаты теоретического анализа существующих подходов к наставничеству, систематизированы современные технологии, используемые в образовательной практике, и определены критерии их эффективности. Особое внимание уделено анализу программ наставничества, реализуемых в различных регионах. Статья содержит выводы об эффективности разработанной модели наставничества и рекомендации по ее внедрению в образовательных учреждениях, включая необходимость четких критериев отбора наставников, повышения их квалификации и индивидуального подхода к каждому молодому специалисту. Подчеркивается, что наставничество следует рассматривать как процесс взаимного обогащения и профессионального роста, создающий благоприятную среду для развития педагогической культуры и повышения качества образования.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, профессиональное становление, наставничество, педагогический эксперимент, молодой учитель, модель наставничества, компетенции педагога.

Для цитирования: Кандакова В. В. Модель наставничества как инструмент профессионального становления молодых педагогов // Развитие образования. 2025. Т. 8, № 2. С. 20-28. DOI 10.31483/r-137979. EDN GZHBZJ.

Research Article

Technologies for implementing a mentoring model to facilitate the professional development of young teachers

Victoria V. Kandakova

Chuvash State Pedagogical University

Cheboksary, Russian Federation.

<https://orcid.org/0009-0007-2807-8298>, e-mail: kankonvika@yandex.ru

Abstract. The article addresses the current problem of the professional development of young teachers in the modern education system, characterized by rapid changes and high demands on teacher qualifications. The research aims to substantiate and test a set of effective technologies for implementing a mentoring model that promotes the successful adaptation and professional growth of young professionals. The article presents the results of a theoretical analysis of existing approaches to mentoring, systematizes modern technologies used in educational practice, and defines criteria for the effectiveness of these technologies. Particular attention is paid to the analysis of mentoring programs implemented in various regions. The article contains conclusions about the effectiveness of the developed mentoring model and recommendations for its implementation in educational institutions, including the need for clear criteria for selecting mentors, improving their qualifications, and an individual approach to each young specialist. It is emphasized that mentoring should be considered as a process of mutual enrichment and professional growth, creating a favorable environment for the development of pedagogical culture and improving the quality of education.

Keywords: professional competence, professional development, young teacher, mentoring, pedagogical experiment, mentoring model, teacher competencies, organizational commitment.

For citation: Kandakova V. V. (2025). Technologies for implementing a mentoring model to facilitate the professional development of young teachers. *Razvitie obrazovaniya = Development of education*, 8(2), 20-28. EDN: GZHBZJ. <https://doi.org/10.31483/r-138979>



Наставник ёсён ёлки ҫамрăк педагогсен професси ҫитёнёвён хатерё пулни

Кандакова В. В.

И.Я. Яковлев ячёллĕ Чăваш патшалăх педагогика университетĕ

Шупашкар хули, Раçсей Федерацийĕ.

<https://orcid.org/0009-0007-2807-8298>, e-mail: kankonvika@yandex.ru

Аннотаци. Статъяра хальхи хăвăрт пулăкан улшăнусене чăтса ирттерекен тата педагог квалификацийĕ умне кăларса тăратăкан требованисен ҫирĕплĕхĕне палăракан вĕренÿ тытамёнче ҫамрăк учительсем ҫитённин паян куншăн пĕлтерешлĕ ыйтăвне пăхса тухнă. Тĕпчевĕн тĕллевĕ ҫамрăк специалистсене ёсе хăнăхма тата професси енчен аталанма пулăшăкан тухăҫла технологисен комплексне никĕслесси тата тĕреслесси пулса тăрат. Ёсре наставник ёсене хаклама паян уҫă куракан ҫул-йĕре теори енчен тишкернин результатёсене илсе кăтарти, хальхи вĕренÿ практикинче уҫă куракан технологисене систематизациленĕ, вĕсен тухăҫлăхне палăртăкан технологисене системаланă. Наставник ёсĕн тĕрлĕ регионта пурнăҫа кĕрткен программисене уйрăмах тимлĕн тишкернĕ. Статъяра наставник ёсĕн модельне аҫталама хатĕрленĕ программăн тухăҫлăхĕ пирки тунă пĕтĕмлетÿсем тата вĕсемпе вĕренÿ учрежденийёсенче епле уҫă курас пирки каланă сĕнÿсем пур. Кунта, тата, наставниксене суйласа илме уҫăмлă критерисем кирлине, вĕсен квалификацине ўстерме тата кашни специалистпа пайăррăн хутшăнма тивĕҫ пурине ёненернĕ. Наставник ёсĕ специалистсем пĕр-пĕрне пĕлÿпе тата пултарулăхпа пуянлатăкан, кашнине професси енчен ўсмере май паракан тата специалистсен педагогика культурипе ҫут ёҫ пахалăхне ўстерме кирлĕ лару-тăру тăвакан ёс-хĕл пулнине палăртса хăварнă.

Тĕп ҫамахсем: наставник ёсĕ, ҫамрăк учитель, професси енчен аталанса ҫитённи (професси ҫитёнёвĕ), наставник ёсĕн ёлки (педагог ёсĕн моделĕ), педагогăн пĕлÿлĕхĕсем (педагогăн компетенцийёсем), педагогика экспериментĕ, професси пĕлÿлĕхĕ (професси компетентлăхĕ).

Цитатăлама: Кандакова В. В. Наставник ёсĕн ёлки ҫамрăк педагогсен професси ҫитёнёвён хатерё пулни // Вĕренÿ аталанăвĕ. 2025. Т. 8, № 2. С. 20-28. DOI 10.31483/r-138979. EDN GZHBZJ.

Введение

В современных условиях система образования предъявляет все более высокие требования к качеству подготовки молодых педагогов. Быстрое развитие образовательных технологий, усложнение учебных программ, внесение изменений в федеральные государственные образовательные стандарты, введение профессиональных стандартов и акцент на индивидуальные потребности учеников создают для начинающих учителей множество сложных задач.

Традиционные методы профессиональной подготовки зачастую не успевают за этими стремительными изменениями. Именно поэтому на современном этапе развития системы образования наставничество приобретает особую значимость. Оно становится ключевым инструментом, обеспечивающим успешное профессиональное становление молодых педагогов.

Проблема адаптации молодых учителей остается актуальной для системы образования. Нехватка опыта, трудности во взаимодействии с учениками и коллегами, а также высокая учебная нагрузка приводят к дискомфорту и снижают мотивацию к дальнейшей работе.

В связи с этим, крайне важно создание эффективной модели наставничества с учетом интересов конкретной образовательной организации. Такая модель должна быть направлена на успешную адаптацию молодых педагогов и способствовать их профессиональному развитию и росту, а также соответствовать миссии организации.

Цель исследования – обосновать и апробировать комплекс педагогических технологий реализации модели наставничества, обеспечивающих профессиональное становление молодых учителей в условиях муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 4 имени Героя Российской Федерации Шалаева Романа Евгеньевича» муниципального образования города Чебоксары – столицы Чувашской Республики (Лицей № 4 г. Чебоксары).

Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

- выявить и систематизировать существующие технологии наставничества, используемые в образовательной практике;
- определить критерии эффективности технологий наставничества, влияющих на профессиональное становление молодых учителей;
- разработать и экспериментально апробировать модель наставничества, основанную на оптимальном сочетании выявленных технологий, для Лицея № 4 г. Чебоксары.

Гипотеза исследования состояла в том, чтобы проверить, как использование модели наставничества, интегрирующей современные педагогические и информационные технологии (включая элементы наставничества «учитель-учитель»), способствует более эффективному профессиональному становлению молодых педагогов в сравнении с традиционными подходами.

Материал и методы исследования

В рамках исследования применен метод теоретического анализа, в частности, изучены научные публикации, нормативные документы и методические материалы по вопросам наставничества. Особое внимание уделено анализу технологий и методов, внедряемых в региональных программах наставничества. Проанализированы программы наставничества, реализуемые в Чувашской Республике и других регионах, с целью выявления и оценки эффективности используемых технологий.

Применен эмпирический метод, в частности, интервью, проведенные с наставниками и молодыми учителями для выявления их потребностей, проблем и опыта использования различных технологий в процессе наставничества.

Педагогический эксперимент был проведен на базе Лицея № 4 г. Чебоксары. Участники исследования были разделены на контрольную и экспериментальную группы. В экспериментальной группе применялась авторская модель наставничества с использованием современных образовательных технологий, направленных на поддержку и профессиональное становление молодых учителей.

Для оценки эффективности модели наставничества и комплексного отслеживания динамики профессионального развития молодых педагогов был использован многоаспектный подход, включающий три основных компонента. Первый – психодиагностическое исследование с применением психологических методик Т. Лири и DISC (У. Марстон), позволяющее выявить индивидуальные особенности личности, стили межличностного взаимодействия и поведенческие стратегии участников. Второй – анализ результатов профессиональной деятельности, включающий количественные и качественные показатели работы молодых учителей в образовательном процессе. Третий – измерение уровня организационной приверженности педагогического коллектива с помощью адаптированной «Шкалы организационной лояльности» Дж. Мейера и Н. Аллен, направленной на оценку степени идентификации сотрудников с ценностями и миссией учреждения, а также их готовности к сотрудничеству и поддержке внутри коллектива.

Использование методики Дж. Мейера и Н. Аллен позволило выявить влияние модели наставничества на формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе, что является важным условием успешного обмена опытом и поддержки молодых специалистов. В совокупности с данными психодиагностики и анализом профессиональной деятельности результаты измерения организационной лояльности обеспечили всестороннее понимание процесса профессионального становления и мотивации молодых учителей.

Таким образом, комплексное применение данных психодиагностических методик, результатов профессиональной деятельности и оценки организационной приверженности обеспечило многомерный и глубокий анализ эффективности внедряемой модели наставничества, что позволило объективно оценить ее влияние на профессиональное развитие молодых педагогов и социально-психологический климат в коллективе образовательной организации.

Результаты исследования и их обсуждение

Профессиональное развитие педагога представляет собой многогранный и продолжительный процесс, который закономерно привлекает внимание специалистов из различных областей. Первостепенным вопросом, требующим пристального изучения, является адаптация начинающего педагога к специфике образовательной среды. Этот период включает в себя освоение практических навыков, знакомство с должностными обязанностями и преодоление трудностей, неизбежно возникающих на первых этапах работы.

Важную роль в профессиональном становлении молодого педагога играет наставничество. Опытный наставник выступает в роли своеобразного «гида» в мире педагогики, передавая свои знания, умения и навыки [Бреусова, Мосиенко, Ольшанская, Фомовская, 2023]. Он оказывает эмоциональную поддержку, помогает адаптироваться к новым условиям и способствует формированию профессиональной идентичности.

Важность наставничества в профессиональной адаптации подробно изучалась М.В. Клариным, А.П. Витковским, О.Н. Субочевой, Н.В. Тихоновой, Ф.Л. Ратнер, И.Я. Вергасовой, С.Г. Вершловским, Т.И. Гриб, В.Ю. Кричевским и др., которые рассматривали его как эффективный инструмент развития профессиональной компетентности и формирования ценностных ориентаций [Кларин, Витковский, 2024; Субочева, 2016; Тихонова, Ратнер, Вергасова, 2024; Учитель-методист – наставник стажера, 1988; Нугуманова, Шайхутдинова, 2019; Поздеева, 2017; Янгирова, Саяргалиева, 2023].

Наставничество не ограничивается этапом адаптации, а является важным элементом системы непрерывного педагогического образования. Оно позволяет педагогам на протяжении всей карьеры совершенствовать свои навыки, обмениваться опытом и осваивать новые технологии.

В рамках наставничества особое место занимает тьюторство – форма индивидуального сопровождения, направленная на развитие личных и профессиональных качеств педагога. Тьютор помогает определить индивидуальную траекторию развития, выявить сильные и слабые стороны, разработать план самосовершенствования и оказать поддержку в его реализации. Тьюторство как форма наставничества рассматривается исследователями как эффективный инструмент индивидуализации и повышения профессиональной мотивации педагогов [Щедровицкий, 1996; Кларин, 2018; Шилова, Ермолаева, Ахтиева, 2018].

Принимая во внимание актуальность вопроса о развитии института наставничества в России, активно обсуждаемого в научных и профессиональных кругах, очевидно, что необходимо уделять особое внимание развитию эффективных моделей наставничества, способствующих профессиональному росту и адаптации молодых специалистов [Марголис, Аржаных, Хуснутдинова, 2019; Руденко, Саркисова, 2021; Воскресенко, Варникова, Константинов и др., 2022].

Как справедливо указывает О.Д. Федоров, требования, предъявляемые к учителю современной школы, неуклонно повышаются как на нормативном, правовом уровне, так и на уровне общественного сознания [Федоров, 2022]. Растущий интерес к наставничеству со стороны как бизнеса, так и государства особенно проявляется в том, что на сегодняшний день существует ряд успешных практик, которые демонстрируют его эффективность [Миротворская, Мулгачев, 2025]. Современные исследования в области профессионального становления педагогов подчеркивают необходимость применения комплексного и системного подхода, который охватывает все этапы профессиональной адаптации и развития.

В частности, особое значение придается начальному этапу адаптации молодых специалистов, а также внедрению таких форм поддержки, как наставничество и тьюторство, которые играют ключевую роль в обеспечении непрерывного профессионального роста. Эти формы поддержки способствуют формированию компетентного, мотивированного и готового к вызовам современного образования педагога, способного эффективно реализовывать образовательные задачи в условиях динамично меняющегося социально-педагогического контекста.

Модель наставничества представляет собой системно организованное взаимодействие между опытным педагогом-наставником и молодым учителем, направленное на всестороннюю поддержку и развитие профессиональных компетенций последнего. Эффективность данной модели во многом определяется ее способностью учитывать индивидуальные особенности, профессиональные потребности и личностные характеристики молодого специалиста. Это позволяет создавать условия для целенаправленного, систематического и дифференцированного сопровождения, способствующего успешной адаптации и профессиональному становлению.

В рамках концепции «учитель-учитель» реализуются гибкие и многоуровневые решения, способные отвечать на разнообразные педагогические вызовы и запросы, возникающие в образовательной среде. В зависимости от потребностей молодого педагога и ресурсов образовательного учреждения выделяются следующие ключевые варианты реализации модели наставничества:

- поддержка молодого специалиста на этапе адаптации;
- сопровождение педагога, испытывающего трудности в профессиональной деятельности;
- обмен знаниями между опытным и молодым педагогом;
- методическая поддержка неопытного предметника.

Компетенции, развиваемые у молодых педагогов: педагогические, психолого-педагогические, информационные, коммуникативные и организационно-управленческие.

В рамках программы наставничества использовались следующие формы:

- индивидуальное наставничество: персональное сопровождение молодого учителя опытным наставником;
- групповое наставничество: работа с группой молодых педагогов, объединенных общими потребностями и интересами;
- взаимное наставничество: ситуация, когда двое молодых педагогов оказывают поддержку друг другу.

Программа наставничества предусматривала три последовательных этапа.

Этап диагностики (сентябрь-октябрь 2024 года). Обе группы проходили диагностику, включающую беседы, анкетирование и наблюдение за профессиональной деятельностью, составляли индивидуальный план сопровождения каждого участника. Экспериментальная группа получила специализированную программу наставничества, ориентированную на ускоренный рост

компетенций и освоение инновационных педагогических практик.

Этап организации и сопровождения (ноябрь 2024 – март 2025 года). Экспериментальная группа активно взаимодействовала с наставниками, участвовала в совместных уроках, тренингах и консультациях. Контрольная группа продолжала свою обычную практику, получая традиционную поддержку со стороны наставника и администрации школы.

Этап рефлексии и оценки (апрель 2025 года). Проведена сравнительная оценка изменений в обеих группах. Особое внимание уделялось сравнению динамики роста профессиональной компетентности, удовлетворенности трудом и психологической устойчивости молодых учителей. Итоги позволяют сформулировать рекомендации по внедрению эффективных моделей наставничества в образовательных учреждениях.

Результативность программы наставничества во многом зависела от правильного выбора наставников. В связи с этим, мы выделили следующие качества, которыми должен обладать наставник:

- высокая квалификация: глубокие знания и опыт в педагогической деятельности;
- готовность к передаче опыта: желание помогать молодым коллегам и делиться знаниями;
- развитые коммуникативные навыки: умение ясно, четко и доступно излагать информацию, а также эффективно взаимодействовать с наставляемым;
- открытость к инновациям: готовность к освоению и применению новых педагогических подходов и технологий;
- доброжелательность и эмпатия: способность к пониманию потребностей, проблем и переживаний начинающих педагогов, а также проявление поддержки и сочувствия.

В рамках реализации программы наставничества формировались парные группы «наставник-наставляемый». Для оценки соответствия наставников вышеперечисленным качествам применялись методы, упомянутые ранее: психологические методики Т. Лири и DISC (У. Марстон); анализ результатов профессиональной деятельности; измерение уровня организационной приверженности с помощью адаптированной «Шкалы организационной лояльности» Дж. Мейера и Н. Аллен.

Процесс наставничества строился на основе следующих рекомендаций, обеспечивающих его эффективность:

1) четкое целеполагание: перед началом работы наставником и наставляемым совместно определялись конкретные, измеримые, достижимые, релевантные и ограниченные по времени (SMART) цели и задачи на определенный период; это позволяло отслеживать прогресс в работе и вносить в нее необходимые коррективы;

2) постепенное увеличение нагрузки: на начальном этапе наставляемым предлагались для решения задачи, не требующие высокого уровня сложности, с целью формирования уверенности в своих силах; по мере приобретения опыта и развития компетенций сложность задач постепенно увеличивалась, стимулируя профессиональный рост;

3) регулярная оценка и корректировка деятельности: на протяжении всего периода наставничества проводилась систематическая оценка прогресса в деятельности наставляемого как самим наставляемым, так и наставником; использовались различные инструменты, такие как:

- наблюдение за деятельностью наставляемого: наставники посещали занятия наставляемых, анализировали их взаимодействие с учениками и оценивали эффективность используемых методов;

- анализ документации: проводился анализ планов занятий и других документов, разработанных наставляемым;

- обратная связь: регулярно проводились встречи, на которых наставники предоставляли обратную связь наставляемым, указывали на сильные стороны и области для улучшения;

- самоанализ наставляемых: наставляемые самостоятельно анализировали свою деятельность, выявляли проблемы и определяли пути их решения.

На основе результатов оценки в программу наставничества вносились необходимые корректировки, направленные на оптимизацию процесса обучения и развития наставляемого.

Была разработана система поощрений для поддержания мотивации и стимулирования профессионального роста наставляемых:

- похвала и признание успехов: публичное признание достижений наставляемого на педагогических советах или заседаниях методических объединений;

- возможность участия в конференциях, семинарах и иных мероприятиях: предоставление возможности наставляемым представлять свой опыт работы на конференциях и семинарах различного уровня.

Результаты программы наставничества по итогам работы демонстрируют положительную динамику в экспериментальной группе. Сравнительный анализ с контрольной группой выявил статистически значимые различия, свидетельствующие о более выраженном прогрессе участников программы наставничества:

- во-первых, повышение уровня профессиональных компетенций – участники экспериментальной группы продемонстрировали значительное увеличение уровня показателей, характеризующих их профессиональные компетенции;

- во-вторых, снижение уровня профессионального стресса и повышение уровня удовлетворенности работой – анализ данных показал, что участники экспериментальной группы демонстрируют статистически значимое снижение уровня профессионального выгорания и стресса.

Диагностика, проводимая на каждом этапе реализации программы наставничества, направлена на решение ряда значимых задач, обеспечивающих основу для последующего эффективного сопровождения молодых учителей. Основные из них:

- определение уровня начальной подготовки: установлен начальный уровень знаний, умений и практических навыков молодых педагогов; важно понимать, какими ресурсами они располагают на старте своей профессиональной деятельности;

- выявление индивидуальных потребностей: каждый педагог обладает уникальными особенностями, такими как склонности, интересы и зоны потенциального роста; диагностика позволяет выявить специфичные запросы каждого молодого учителя и создать условия для адресного содействия;

- оценка психологического состояния: начало профессиональной деятельности связано с повышенным уровнем стресса и эмоциональной нагрузкой; своевременная диагностика позволяет выявить признаки тревожности, неуверенности или усталости, своевременно принять меры по сохранению психологического комфорта педагога;

- анализ учебных затруднений: диагностика помогает выявить конкретные трудности, с которыми сталкиваются молодые педагоги: проблемы с управлением классом, составлением планов уроков, применением новых методик и технологий;

- создание основы для планирования индивидуальной траектории: на основании результатов диагностики разрабатывается индивидуальный план наставничества, учитывающий нужды и потенциал каждого молодого педагога; план определяет последовательность действий, методы поддержки и пути профессионального роста;

- подготовка рекомендаций для наставников: полученная информация служит основанием для подбора оптимального набора мероприятий, тренингов и консультаций, направленных на развитие и закрепление необходимых компетенций.

Апробация разработанной модели эффективного наставничества продемонстрировала положительные результаты в экспериментальной группе по сравнению с контрольной. Динамика изменений в ключевых параметрах профессиональной деятельности учителей представлена в таблице 1.

Уровень удовлетворенности родителей (средний балл по опросам), количество обращений

Основные выводы по результатам апробации. Повышение качества учебных занятий: в экспериментальной группе зафиксирован рост уровня вовлеченности обучающихся на 15%, что в три раза превышает показатели контрольной группы (+5%). Также наблюдается более активное использование разнообразных методов обучения. Это свидетельствует о том, что наставничество способствует развитию педагогического мастерства молодых специалистов и помогает им применять более эффективные образовательные стратегии.

Ученики, обучаемые молодыми специалистами из экспериментальной группы, показали более высокий рост среднего балла по предмету (+10%) и процента успеваемости/качества (+10%), чем обучающиеся контрольной группы (+3%). Это подтверждает, что эффективное наставничество оказывает прямое положительное влияние на успеваемость школьников.

Молодые специалисты, участвующие в программе наставничества, стали активнее вовлекать школьников во внеурочную деятельность (+20%). Количество проведенных мероприятий и количество участников значительно возросло по сравнению с контрольной группой (+8%). Данный факт свидетельствует о

расширении профессиональных компетенций молодых педагогов в области организации воспитательной работы.

В экспериментальной группе отмечен более высокий уровень удовлетворенности родителей (+12%) и увеличение количества обращений родителей за консультациями, что говорит об улучшении коммуникации между молодыми специалистами и родительской общественностью. В контрольной группе динамика значительно ниже (+4%). Этот показатель демонстрирует, что наставничество способствует формированию эффективных каналов связи с родителями и повышению их доверия к молодым учителям.

Анализ результатов показателей личностно-профессионального развития молодых специалистов (таблица 2) отражает следующее. В экспериментальной группе наблюдается более выраженная положительная динамика по всем оцениваемым параметрам личностно-профессионального развития в сравнении с контрольной группой.

Мы видим, что экспериментальная группа продемонстрировала существенный рост уверенности в себе (+20%), что значительно превышает рост в контрольной группе (+7%).

Уровень развития коммуникативных навыков в экспериментальной группе значительно повысился (+15%), в то время как в контрольной группе наблюдается лишь небольшой прирост (+5%).

Экспериментальная группа показала высокую готовность к изменениям, что выражается в росте на 18%. В контрольной группе также наблюдается положительная динамика, но она значительно менее выражена (+6%).

Данные таблицы 2 указывают на то, что работа в экспериментальной группе оказалась эффективнее и привела к значимому улучшению показателей личностно-профессионального развития молодых специалистов по сравнению с контрольной группой. Рост уверенности в себе, коммуникативных навыков и адаптивности к изменениям в экспериментальной группе существенно превосходит аналогичные показатели в контрольной группе. Это может свидетельствовать о позитивном влиянии внедренных методов или программ, направленных на развитие ключевых компетенций.

Результаты таблицы 3 демонстрируют положительную динамику в показателях организационной приверженности как в экспериментальной, так и контрольной группах. Однако изменения в экспериментальной группе значительно превосходят изменения в контрольной группе по всем оцениваемым параметрам. В частности, идентификация с ценностями и миссией лица: в экспериментальной группе наблюдается увеличение среднего балла по шкале идентификации на 12%, в то время как в контрольной группе прирост составил лишь 4%.

Таблица 1. Результаты показателей профессиональной деятельности молодых педагогов

Table 1. Results of indicators of professional activity of young teachers

Параметр	Метод оценки	Показатели	Экспериментальная группа (динамика)	Контрольная группа (динамика)
Качество учебных занятий	Анализ планов уроков, посещение уроков экспертами	Уровень вовлеченности обучающихся (средний балл), разнообразие методов обучения (% использования)	+15%	+5%
Результаты учебной деятельности обучающихся	Анализ успеваемости, результаты контрольных работ	Средний балл по предмету, % успеваемости/качества	+10%	+3%
Внеурочная деятельность	Анализ планов, отчеты о мероприятиях	Количество проведенных мероприятий, количество участников	+20%	+8%
Работа с родителями	Анализ отзывов родителей, количество собраний/консультаций	Уровень удовлетворенности родителей (средний балл по опросам), количество обращений	+12%	+4%

Таблица 2. Результаты показателей личностно-профессионального развития молодых педагогов
Table 2. The results of indicators of personal and professional development of young teachers

Параметр	Метод оценки	Показатели	Экспериментальная группа (динамика)	Контрольная группа (динамика)
Уверенность в себе	Самооценка, экспертная оценка, психодиагностика (Лири)	Средний балл по шкале уверенности, снижение тревожности	+20%	+7%
Коммуникативные навыки	Наблюдение, экспертная оценка, психодиагностика (DISC)	Средний балл по шкале уверенности, снижение тревожности	+15%	+5%
Адаптивность к изменениям	Наблюдение, экспертная оценка	Оценка готовности к изменениям (баллы)	+18%	+6%

Таблица 3. Результаты показателей организационной приверженности молодых педагогов
Table 3. Results of indicators of organizational commitment of young teachers

Параметр	Метод оценки	Показатели	Экспериментальная группа (динамика)	Контрольная группа (динамика)
Идентификация с ценностями и миссией лица	Анкетирование (шкала лояльности)	Средний балл по шкале идентификации	+12%	+4%
Готовность к сотрудничеству	Анкетирование (шкала лояльности)	Средний балл по шкале готовности к сотрудничеству	+15%	+5%
Удовлетворенность работой	Анкетирование (шкала лояльности)	Средний балл по шкале удовлетворенности работой	+10%	+3%

Экспериментальная группа показала увеличение среднего балла по шкале готовности к сотрудничеству на 15%, в то время как в контрольной группе этот показатель увеличился только на 5%. Средний балл по шкале удовлетворенности работой в экспериментальной группе вырос на 10%, а в контрольной группе – всего на 3%.

Данные свидетельствуют о том, что работа в экспериментальной группе эффективнее повлияла на повышение организационной приверженности по сравнению с условиями, в которых находилась контрольная группа. Это говорит о положительном влиянии примененного в экспериментальной группе метода на формирование и усиление чувства принадлежности, готовности к взаимодействию и удовлетворенности работой среди сотрудников лица.

Нами эмпирически подтверждена гипотеза об эффективности модели наставничества, ориентированной на индивидуализацию и учет потребностей каждого молодого специалиста. Полученные результаты позволяют констатировать значимую положительную динамику по ряду ключевых показателей:

1) профессиональная компетентность: отмечается переход от преимущественно репродуктивного уровня деятельности к продуктивному и креативному, что находит отражение в активном освоении современных

педагогических технологий, осознанном применении принципов дидактики и психологии обучения, а также в совершенствовании навыков проектирования образовательного процесса;

2) профессиональная адаптация: результаты свидетельствуют о снижении уровня дезадаптации в профессиональной среде, минимизации риска эмоционального выгорания и формировании позитивной профессиональной самоидентификации;

3) педагогическое мастерство: наблюдается повышение эффективности педагогического взаимодействия с обучающимися, основанного на принципах эмпатии, уважения к личности и создании ситуаций успеха, что в совокупности способствует формированию благоприятной образовательной среды.

Выводы

Таким образом, наставничество выступает как значимый фактор профессионального развития молодых педагогов. Считаем важным акцентировать внимание на необходимости разработки научно обоснованных критериев отбора наставников, обеспечения их непрерывного профессионального развития в области педагогики и психологии, а также организации системы мониторинга процесса наставничества.

В заключение подчеркнем, что наставничество, рассматриваемое как интерактивный процесс взаимного обогащения опытом, оказывает позитивное влияние на развитие педагогической культуры в образовательном учреждении, что, в конечном счете,

способствует повышению качества образовательного процесса. Полученные результаты открывают перспективы для дальнейших исследований в области профессионального становления педагогов и внедрения инновационных моделей наставничества.

Список литературы

- Бреусова В. С., Мосиенко В. И., Ольшанская М. Н., Фомовская М. В. Наставничество как одна из эффективных форм профессионального роста педагога // Молодой ученый. 2023. № S29-1 (476-1). С. 5-8. EDN [NYUQUI](#)
- Воскресасенко О. А., Варникова О. В., Константинов В. В., Пашковская С. С., Щелина Т. Т. Наставничество в системе обеспечения адаптации молодых педагогов в общеобразовательной организации // Общество: социология, психология, педагогика. 2022. № 9 (101). С. 88-95. DOI [10.24158/spp.2022.9.13](#). EDN [KVAYXF](#)
- Кларин М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие. 1-е издание. Москва : Юрайт, 2018. 288 с. EDN [JOUXVQ](#)
- Кларин М. В., Витковский А. П. Наставничество - диалог с мастером! // Директор школы. 2024. № 1 (284). С. 17-22. EDN [MRNCQB](#)
- Марголис А. А., Аржаных Е. В., Хуснутдинова М. Р. Институционализация наставничества как ресурс профессионального развития российских педагогов // Вопросы образования. 2019. № 4. С. 133-159. DOI [10.17323/1814-9545-2019-4-133-159](#). EDN [LYKQWU](#)
- Миротворская И. В., Мулгачев Д. Н. Наставничество как ключ к развитию кадрового потенциала России // Российское государство и общество: особенности современного состояния : Материалы XVI Всероссийской научно-практической конференции (Чебоксары, 07 февраля 2025 г.). Чебоксары : Новое время, 2025. С. 30-35. EDN [XZGAHY](#)
- Нугуманова Л. Н., Шайхутдинова Г. А. Наставничество как условие профессионального развития педагога // Высшее и среднее профессиональное образование как основа профессиональной социализации обучающихся : Материалы 13-ой Международной научно-практической конференции (Казань, 28 мая 2019 г.). Казань : Редакционно-издательский центр «Школа», 2019. С. 26-30. EDN [ZSYKDB](#)
- Поздеева С. И. Организация наставничества как сопровождения профессионального развития молодого педагога в школе // Сибирский учитель. 2017. № 2 (111). С. 34-38. EDN [ZDFAZB](#)
- Руденко И. В., Саркисова И. В. Наставничество как форма научно-методического сопровождения профессионального развития будущих педагогов // Научный вектор Балкан. 2021. Том 5. № 2 (12). С. 15-20. DOI [10.34671/SCH.SVB.2021.0502.0003](#). EDN [BSGANV](#)
- Субочева О. Н. Наставничество как фактор эффективности организации // Общество: социология, психология, педагогика. 2016. № 12. С. 25-27. EDN [XGVHGX](#)
- Тихонова Н. В., Ратнер Ф. Л., Вергасова И. Я. Наставничество в образовании: анализ зарубежных практик и их применимость в условиях России // Образование и наука. 2024. Том 26. № 5. С. 124-151. DOI [10.17853/1994-5639-2024-5-124-151](#). EDN [FSSJMZ](#)
- Вершловский С. Г., Гриб Т. И., Кричевский В. Ю. [и др.] Учитель-методист - наставник стажера : книга для учителя. Москва : Просвещение, 1988. 144 с.
- Федоров О. Д. Теория и практика социально-педагогического сопровождения учителя в процессе его профессионального становления : специальность 13.00.01 "Общая педагогика, история педагогики и образования" : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук. Москва, 2022. 42 с. EDN [DKNBGG](#)
- Шилова О. Н., Ермолаева М. Г., Ахтиева Г. Р. Современное состояние и проблемы развития института наставничества молодых учителей // Человек и образование. 2018. № 4 (57). С. 202-209. EDN [POVZNL](#)
- Щедровицкий П. Г. Л. Выготский и современная педагогическая антропология // Тьюторство: идея и идеология : материалы 1-ой Межрегиональной тьюторской конференции (Томск, 29 февраля – 02 марта 1996 г.). Томск : Томский педагогический университет, 1996. С. 73-128. EDN [YTMLMB](#)
- Янгирова В. М., Саяргалиева А. А. Наставничество как один из способов закрепления в школе молодого педагога // Традиции и инновации в национальных системах образования : Материалы Международной научно-практической конференции в рамках Национального педагогического форума (Уфа, 03 ноября – 02 декабря 2023 г.). Уфа : Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы, 2023. С. 354-357. EDN [PLALPP](#)

References

- Breusova, V. S., Mosienko, V. I., Olshanskaya, M. N., Fomovskaya, M. V. (2023). Mentoring as one of the effective forms of professional growth of a teacher. *Young Scientist*, S29-1(476-1), 5-8. EDN: [NYUQUI](#)
- Voskresasenko, O. A., Varnikova, O. V., Konstantinov, V. V., Pashkovskaya, S. S., Shchelina, T. T. (2022). Mentoring in the system of ensuring the adaptation of young teachers in a general education organization. *Society: Sociology, Psychology, Pedagogics*, 9(101), 88-95. EDN: [KVAYXF](#). <https://doi.org/10.24158/spp.2022.9.13>
- Clarín, M. V. (2018). Corporate training, mentoring, coaching: a textbook., 288. 1st edition. Moscow: Yurayt. EDN: [JOUXVQ](#)
- Clarín, M. V., Vitkovsky, A. P. (2024). Mentoring is a dialogue with the master!. *School Principal*, 1(284), 17-22. EDN: [MRNCQB](#)
- Margolis, A., Arzhanykh, E., Khusnutdinova, M. (2019). Institutionalization of mentoring as a resource for professional development of Russian teachers. *Educational Studies Moscow*, 4, 133-159. EDN: [LYKQWU](#). <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2019-4-133-159>
- Mirovorskaya, I. V., Mulgachev, D. N. (2025). Mentoring as a key to the development of Russia's human resources potential., 30-35. The Russian state and society: features of the current state: Proceedings of the XV All-Russian Scientific and Practical Conference (Cheboksary, February 07, 2025). Cheboksary: A New Time. EDN: [XZGAHY](#)

Nugumanova, L., Shaikhutdinova, G. (2019). Mentoring as a condition of professional development of the teacher., 26-30. Higher and secondary vocational education as a basis for professional socialization of students: Proceedings of the 13th International Scientific and Practical Conference (Kazan, May 28, 2019). Kazan: Editorial and Publishing Center "School". EDN: [ZSYKDB](#)

Pozdeeva, S. I. (2017). Supervision as support of young teacher professional development at school. *Siberian Teacher*, 2(111), 34-38. EDN: [ZDFAZB](#)

Rudenko, I. V., Sarkisova, I. V. (2021). Mentoring as a form of scientific and methodological support of the professional development of future teachers. *Scientific Vector of the Balkans*, 5(2(12)), 15-20. EDN: [BSGANY](#). <https://doi.org/10.34671/SCH.SVB.2021.0502.0003>

Subocheva, O. N. (2016). Mentoring as a factor of business effectiveness. *Society: Sociology, Psychology, Pedagogics*, 12, 25-27. EDN: [XGVHOX](#)

Tikhonova, N. V., Ratner, F. L., Vergasova, I. Y. (2024). Mentoring in education: an analysis of international practices and their implementation in Russia. *Education and science journal*, 26(5), 124-151. EDN: [FSSJMZ](#). <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2024-5-124-151>

Vershlovsky, S. G., Grib, T. I., Krichevsky, V. Yu. (1988). Teacher-methodologist - mentor of a trainee: a book for a teacher., 144. Moscow: Prosveshchenie.

Fedorov, O. D. (2022). Theory and practice of socio-pedagogical support of a teacher in the process of his professional development: specialty 13.00.01 "General pedagogy, history of pedagogy and education": abstract of the dissertation for the degree of Doctor of Pedagogical Sciences., 42. Moscow. EDN: [DKNBGG](#)

Shilova, O. N., Ermolaeva, M. G., Akhtieva, G. R. (2018). Current state and problems of mentoring of institute for young teachers development. *Man and education*, 4(57), 202-209. EDN: [POVZNL](#)

Shchedrovitsky, P. G. (1996). L. Vygotsky and modern pedagogical anthropology., 73-128. Tutoring: idea and ideology: proceedings of the 1st Interregional Tutor Conference (Tomsk, February 29 – March 02, 1996). Tomsk: Tomsk Pedagogical University. EDN: [YTMLMB](#)

Yangirova, V. M., Sayargalieva, A. A. (2023). Mentoring as one of the ways to consolidate a young teacher in school., 354-357. Traditions and innovations in national education systems: Proceedings of the International Scientific and Practical Conference within the framework of the National Pedagogical Forum (Ufa, November 03 – December 02, 2023). Ufa: Bashkir State Pedagogical University named after M. Akmulla. EDN: [PLALPP](#)

Информация об авторах

Кандакова Виктория Владимировна, аспирант,

Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я. Яковлева,

г. Чебоксары, Российская Федерация;

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-2807-8298>, e-mail: kankonvika@yandex.ru

Поступила в редакцию 26.05.2025

Принята к публикации 25.06.2025

Опубликована 26.06.2025

Information about the authors

Victoria V. Kandakova, postgraduate student,

Chuvash State Pedagogical University,

Cheboksary, Russian Federation.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-2807-8298>, e-mail: kankonvika@yandex.ru

Received 26 May 2025

Accepted 25 June 2025

Published 26 June 2025

Авторсѣм сѣнчен пѣлтерни

Кандакова Виктория Владимировна, аспирантѣ,

И.Я. Яковлев ячѣллѣ Чăваш патшалăх педагогика университетѣ,

Шупашкар, Раçсей Федерацийĕ.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-2807-8298>, e-mail: kankonvika@yandex.ru

Редакция ситнѣ 26.05.2025

Пичетлеме йышăннă 25.06.2025

Пичетленсе тухнă 26.06.2025