

Тур Анастасия Павловна

магистрант

Научный руководитель

Ястребова Лариса Александровна

канд. пед. наук, доцент

Российская академия образования (РАО), доцент

ФГБОУ ВО «Армавирский государственный

педагогический университет»

г. Армавир, Краснодарский край

ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМИРОВАНИИ ГОТОВНОСТИ К НЕПРЕРЫВНОМУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РОСТУ

***Аннотация:** в статье обоснована роль наставничества как системообразующего инструмента непрерывного профессионального развития. Раскрыто содержание готовности к профессиональному росту через единство мотивационно-ценностного, когнитивного и деятельностного компонентов. Проанализированы ведущие технологии наставничества – менторинг, коучинг, тьюторство и супервизия – и показано их дифференцированное влияние на структурные компоненты готовности. Представлена обобщающая таблица, отражающая связь технологий с формируемыми качествами специалиста. Обоснована необходимость комплексного применения технологий для перехода специалиста от внешнего управления развитием к устойчивой субъектной позиции в построении карьеры и самообразовании.*

***Ключевые слова:** наставничество, технологии наставничества, непрерывное образование, профессиональный рост, готовность к развитию, менторинг, коучинг, тьюторство, супервизия.*

В условиях ускоряющейся технологической модернизации и трансформации профессиональных стандартов решающим фактором конкурентоспособности специалиста становится не столько освоенная сумма знаний, сколько

сформированная готовность к непрерывному профессиональному росту. Как подчёркивается в современных исследованиях, наставничество перестаёт быть лишь способом передачи узкопредметного опыта и превращается в мощный инструмент развития субъекта профессиональной деятельности, нуждающийся в тонкой методической «заточке» [2]. Именно институт наставничества, интегрирующий различные сопроводительные практики, способен обеспечить целенаправленное формирование у специалистов внутренней потребности в постоянном обновлении компетенций.

Цель данной статьи – раскрыть потенциал технологий наставничества в формировании готовности к непрерывному профессиональному росту через анализ их влияния на структурные компоненты этой готовности.

Понятие «готовность к непрерывному профессиональному росту» в психолого-педагогической литературе рассматривается как сложное личностное образование, включающее мотивационно-ценностный, когнитивный и деятельностный компоненты [1]. Мотивационно-ценностный компонент выражается в профессионально-ценностных установках личности, осознанном отношении к профессии как к сфере непрекращающегося развития и самосовершенствования [3]. Когнитивный компонент предполагает знание собственных профессиональных дефицитов, ресурсов и возможных маршрутов их восполнения. Деятельностный компонент проявляется во владении практическими способами планирования карьеры, самообразования, рефлексивной самооценки и коррекции профессионального поведения. Несформированность хотя бы одного из названных компонентов приводит к фрагментарности профессионального развития, риску ранней стагнации и выгорания [1; 5].

Наставничество как социально-педагогический феномен обладает значительным потенциалом воздействия на все три компонента готовности, однако эффект напрямую зависит от выбора адекватных технологий сопровождения. В современной теории и практике выделяют несколько ключевых технологий наставничества, различающихся по целям, методам и позициям участников: менторинг, коучинг, тьюторство и супервизия [4]. При менторинге акцент делается на

передаче опыта и ценностей через демонстрацию образцов деятельности и поведенческие практики, что способствует интернализации профессиональных норм и укреплению мотивационно-ценностного фундамента. Коучинг, напротив, центрирован на раскрытии внутренних ресурсов сопровождаемого и выработке им индивидуального плана действий; тем самым он напрямую активизирует деятельностный компонент готовности [4]. Тьюторство как технология индивидуального сопровождения образовательной траектории помогает специалисту осознать собственные познавательные запросы, выстроить логику восполнения дефицитов и тем самым формирует когнитивный компонент готовности. Супервизия, заимствованная из помогающих профессий, обеспечивает глубокий рефлексивный анализ сложных случаев и профилактику профессиональных деформаций, воздействуя одновременно на деятельностный и мотивационный аспекты развития [5]. Обобщённая характеристика технологий представлена в таблице.

Таблица 1

Технологии наставничества и их влияние на компоненты готовности
к непрерывному профессиональному росту

Технология наставничества	Доминирующая цель	Основные методы	Преимущественно формируемый компонент готовности
Менторинг	Передача профессиональных ценностей, опыта и норм поведения	Демонстрация, совместная деятельность, нарративы	Мотивационно-ценностный
Коучинг	Стимулирование осознанности, постановка персональных целей развития	Развивающие вопросы, шкалирование, план действий	Деятельностный
Тьюторство	Сопровождение индивидуального образовательного маршрута	Тьюториалы, рефлексивные дневники, картирование интересов	Когнитивный
Супервизия	Рефлексивный анализ профессиональных ситуаций, профилактика выгорания	Разбор кейсов, групповая и индивидуальная супервизия	Деятельностный и мотивационно-ценностный

Представленная таблица показывает, что ни одна технология в отдельности не охватывает все компоненты готовности в равной мере. Эффективное формирование готовности к непрерывному профессиональному росту требует системного, этапного сочетания технологий. На начальной стадии профессионального пути приоритет принадлежит менторингу, закладывающему ценностно-смысловые основания деятельности [2; 3]. По мере становления специалиста усиливается роль коучинга и тьюторства, обеспечивающих субъектную позицию в планировании собственного развития. На этапе зрелого функционирования особое значение приобретает супервизия, позволяющая не только преодолевать кризисные периоды, но и открывать новые горизонты профессиональной самореализации [5]. Такая логика превращает наставничество из разовой акции в постоянно действующий механизм, детерминирующий устойчивую готовность личности к непрерывному росту.

Таким образом, технологии наставничества являются действенным инструментом формирования готовности специалиста к непрерывному профессиональному росту. Целенаправленный подбор технологий – менторинга, коучинга, тьюторства и супервизии – в соответствии с актуальным уровнем и потребностями сопровождаемого позволяет адресно воздействовать на мотивационно-ценностный, когнитивный и деятельностный компоненты готовности. Комплексная реализация данных технологий создаёт условия для становления профессионала, способного рассматривать собственное развитие как непрерывный процесс и эффективно реализовывать его в динамичной среде современного труда.

Список литературы

1. Батаршев А.В. Психолого-педагогические предпосылки профессионально-личностного становления и развития педагога профессиональной школы / А.В. Батаршев // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2013. – №4(12). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologo-pedagogicheskie-predposylki-professionalno-lichnostnogo-stanovleniya-i-razvitiya-pedagoga-professionalnoy-shkoly> (дата обращения: 12.03.2026).

2. Блинов В.И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – №3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-obrazovanii-nuzhen-horoshho-zatochennyi-instrument> (дата обращения: 14.03.2026). DOI 10.24411/2307-4264-2019-10301. EDN XDEBKV

3. Исаев И.Ф. Профессионально-ценностная установка будущего специалиста: от сущности к технологии формирования / И.Ф. Исаев, Е.И. Ерошенкова // Сибирский педагогический журнал. – 2011. – №3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalno-tsennostnaya-ustanovka-buduschego-spetsialista-ot-suschnosti-k-tehnologii-formirovaniya1> (дата обращения: 16.03.2026). EDN PEYMRH

4. Кларин М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / М.В. Кларин. – М.: Юрайт, 2017. – 288 с. EDN ZSXJUI

5. Субочева О.Н. Наставничество как фактор эффективности организации / О.Н. Субочева // Общество: социология, психология, педагогика. – 2016. – №12. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-faktor-effektivnosti-organizatsii> (дата обращения: 18.03.2026). EDN XGVHOX