

**Михнева Анастасия Юрьевна**

магистрант, Алтайский государственный педагогический университет; учитель начальных классов МБОУ «Лицей № 86», город Барнаул.

Электронный адрес: Mihneva1984@rambler.ru

**Anastasia Yu. Mikhneva**

Master's Student, Altai State Pedagogical University; primary school teacher at MBOU Lyceum No. 86, Barnaul.

E-mail address: Mihneva1984@rambler.ru

---

## СРЕДСТВА И СПОСОБЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

---

**Аннотация.** В статье рассматривается способ организации эффективной системы наставничества в системе образования как одной из составляющих подготовки педагогических кадров, звена в адаптации молодых сотрудников. Также раскрывается суть данного понятия, проблемы, существующие в сфере образования, и пути решения при помощи организации наставнической деятельности в организации. Подробно освещена методика создания системы наставничества, ее преимущества и результаты организации такой системы.

**Ключевые слова:** образовательная организация, наставничество, наставник, молодой специалист, педагог-наставник, адаптация, система адаптации.

**Для цитирования:** Михнева А.Ю. Средства и способы организации эффективной системы наставничества в образовательной организации // Вестник Российского нового университета. Серия: Человек в современном мире. 2026. № 1. С. 22–28. DOI: 10.18137/RNUV925X.26.01.P.022

---

## MEANS AND METHODS OF ORGANIZING AN EFFECTIVE MENTORING SYSTEM IN AN EDUCATIONAL ORGANIZATION

---

**Abstract.** The article considers a way to organize an effective mentoring system in the education system, as one of the components of teacher training, a link in the adaptation of young employees. It also reveals the essence of this concept, the problems existing in the field of education and solutions through the organization of mentoring activities in the organization. The article dwells on the methodology of creating a mentoring system, its advantages and the results its implementation.

**Keywords:** educational organization, mentoring, mentor, young specialist, teacher-mentor, adaptation, adaptation system.

**For citation:** Mikhneva A.Yu. (2026) Means and methods of organizing an effective mentoring system in an educational organization. *Vestnik of Russian New University. Series: Man in the Modern World.* No. 1. Pp. 22–28. DOI: 10.18137/RNUV925X.26.01.P.022 (In Russian).

В последние годы в сфере образования происходит много изменений, появляются нововведения, но также происходит возврат к классическим канонам советского образования. Одним из таких направлений стало возрождение системы наставничества

в образовательных учреждениях. 2023 год в Российской Федерации был объявлен годом педагога и наставника. По итогам заседания Совета Российской Федерации от 27 декабря 2023 года Президентом был утвержден перечень поручений, касающихся

Средства и способы организации эффективной системы наставничества  
в образовательной организации

ся вопросов повышения престижа, роли и значимости педагога и наставника. Данное решение играет важную роль в развитии института наставничества. Концепция по развитию системы наставничества<sup>1</sup> должна быть разработана до 2030 года. Но уже сегодня многие образовательные учреждения и педагоги разрабатывают, апробируют и внедряют свои методы и технологии по развитию такого важного и значимого для системы образования вопроса.

Национальный проект «Образование» рассматривает систему наставничества как ключевую и основополагающую идею современного образования. Концепция присутствует в проектах «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы», «Социальные лифты для каждого».

Как говорится в статье экспертов Федерального института развития образования В.И. Блинова, Е.Ю. Есениной и И.С. Сергеева, «сущность деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, но и устранение внутренних образовательных дефицитов обучающихся, т. е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем» [1, с. 7].

В данной статье нас интересует ответ на вопрос, как организовать эффективную систему наставничества в образовательном учреждении. Почему ответ на данный вопрос важен и актуален? Система образования сейчас переживает непростой период: нехватка квалифицированных кадров, развитие информационно-образовательной среды (многие учреждения не могут обеспечить техни-

ческую оснащенность, а также подготовить педагогов для работы в новых цифровых условиях), сокращение числа учащихся в сельской местности, с одной стороны, и переполненность классов в городах – с другой. Система наставничества может возродить традиции классической школы, привлечь молодых специалистов в образование [2–4]. Рассмотрим подробнее каждый пункт.

1. Сокращение педагогических кадров, помимо социально-экономических факторов, обуславливается также страхом молодых педагогов столкнуться с реальностью, к которой они оказываются не готовы. Работа в образовательном учреждении – это не только проведение уроков. Можно сказать, что сами уроки – это только половина работы педагога. Оставшаяся часть – это взаимодействие с администрацией школы, родителями учащихся, заполнение и ведение документации, электронных дневников, отслеживание на федеральном и местном уровнях изменений, касающихся образования и образовательного процесса. Молодой педагог, только что окончивший учебное заведение и пришедший на работу в школу, не всегда способен сориентироваться в таком объеме новой информации и новых обязанностей, не всегда может выбрать правильный подход при взаимоотношениях с родителями (что иногда бывает существенно тяжелее, чем с учащимися). В таких ситуациях педагог-наставник просто необходим. Он, во-первых, поможет составить план постепенного вхождения в процесс обучения и в рабочую среду, во-вторых, будет обеспечивать моральную поддержку новому сотруднику [5–7].

2. Развитие информационно-образовательной среды, что подразумевает опре-

<sup>1</sup> Правительство Российской Федерации. Распоряжение от 21 мая 2025 г. № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества до 2030 года и плана мероприятий по её реализации» // Правительство России. URL: <http://government.ru/docs/55086/> (дата обращения: 24.08.2025).

деленное материально-техническое оснащение учебного пространства. Данная проблема имеет несколько сторон рассмотрения.

Во-первых, это само оснащение образовательных учреждений. К сожалению, большинство учебных заведений (имеется в виду среднее образование) не могут обеспечить каждого учащегося на уроках необходимым техническим оборудованием, например, компьютером или ноутбуком. Более того, некоторые отдаленные районы не имеют доступа к сети Интернет и связи в принципе, или же она не стабильная и не постоянная. В данном случае говорить об организации информационно-образовательной среды на уроке достаточно проблематично. Суть именно в обеспечении учащихся не только теоретической, но и практической базой.

Во-вторых, это квалифицированные кадры, способные к адаптации к современным условиям и реалиям, которые могут перестраиваться под новый формат обучения детей с использованием современных технических средств (интерактивные доски, планшеты и другие технические гаджеты). Педагогу необходимо постоянно развиваться и повышать свою квалификацию, чтобы ориентироваться и быть на одной волне с развитием технического прогресса именно в образовании, а также чтобы быть в состоянии донести учебный материал и знания до учащихся с учетом данной специфики [8].

В этих случаях педагог-наставник тоже играет определяющую роль. Наставник может помогать не только молодым учителям, но и опытным педагогам в вопросах, требующих специальных и специфических знаний и умений.

3. Переполненность классов в городах, сокращение числа учащихся в сельской местности тоже обусловлено несколькими

факторами. Многие сельские жители мигрируют в города, городские жители переезжают в более крупные города и мегаполисы. Нужно понимать, что строить процесс обучения при количестве учеников в классе, равном либо пять, либо сорок человек, нужно абсолютно по-разному. Проблема малокомплектных школ в данном случае сводится к обеспечению доступа учеников ко всем образовательным материалам (например, электронным учебникам, электронным библиотекам) при отсутствии материально-технической возможности, а также грамотной организации учебного процесса при наличии в одном классе учащихся разной возрастной категории. В свою очередь, проблема классов с большой наполняемостью состоит в обеспечении усвоения учащимися материала, вовлечении в учебу всех и удержании внимания каждого учащегося, то есть в обеспечении качества знаний каждого ученика.

Педагог-наставник поможет грамотно и квалифицированно выстроить работу учителя, скорректировать ее с учетом количества учащихся в классе, материально-технического оснащения школы, а также местоположения образовательного учреждения.

Как было сказано выше, система наставничества может быть представлена в различных вариациях и видах в зависимости от потребностей и проблем конкретного образовательного учреждения. Самая распространенная и широко применяемая система – это «молодой педагог – педагог-наставник». Хотелось бы рассмотреть данный вид наставничества, разобрать его действие на практике, так как данная модель разработана и успешно внедрена в деятельность многих образовательных учреждений.

Для начала определимся, что такое наставничество именно в образовании. Подходов к определению данного понятия очень много. Приведем примеры некоторых из них.

Средства и способы организации эффективной системы наставничества  
в образовательной организации

В Методическом инструментарии по осуществлению наставничества на государственной гражданской службе Российской Федерации Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации даются следующие определения: «Наставничество представляет собой целенаправленную модель взаимных отношений, в которой наставник своим личным примером формирует ценностные установки поведения гражданских служащих, в отношении которых осуществляется наставничество...»; «*Наставничество* – метод профессионального развития, направленный на формирование у молодых гражданских служащих профессиональных знаний и умений, надлежащего исполнения ими должностных обязанностей, ознакомления с особенностями прохождения гражданской службы в соответствующем государственном органе»<sup>1</sup>.

Наставничество в таком понимании – это образовательный процесс на рабочем месте, «способ передачи знаний, умений и навыков более опытным сотрудником менее опытному в определенной предметной области» [9]. При этом в задачи наставника входит содействие не только в профессиональном развитии молодого специалиста (передача стандартов, знаний, навыков, помощь в освоении нового опыта, развитие мотивации), но и в его социокультурной адаптации (трансляция корпоративной культуры, ее ценностей, норм и правил).

Первостепенным пунктом для нас будет определение цели и задач наставничества. Это очень важный момент, потому что, не имея начальной цели, мы не знаем, какой мы хотим конечный результат, и не поймем, добились ли мы этого результата. Т.Н. Ле-Ван, О.А. Шиян и А.Н. Якшина полагают, что в современных условиях меняются как уста-

новки, так и форматы наставничества. Цель наставничества – не столько передача опыта, сколько «помощь в поиске собственных способов решения профессиональных задач; не контроль и оценка соответствия стандартизированным критериям, а совместная рефлексия практики; не обучение, а содействие саморазвитию» [10, с. 41].

На наш взгляд, наставничество помогает решать следующие задачи:

1) помощь молодым специалистам в профессиональном развитии: адаптация, освоение новых умений и знаний, необходимых в дальнейшей работе и получении квалификации;

2) минимизирование текучести кадров за счет помощи молодому специалисту в адаптации и развитии в новом коллективе, новой организации, новой сфере деятельности;

3) способствование личностному росту молодых сотрудников посредством развития у наставляемых педагогов навыков самостоятельности, организации своей работы, способности решать возникающие проблемы и справляться с трудностями;

4) повышение качества образования путем передачи опыта, навыков, профессиональных (уникальных) знаний и умений педагогом-наставником молодому специалисту;

5) взаимообмен между наставником и наставляемым: опыт и профессионализм опытного педагога соединяются с новаторством, новизной и смелостью взглядов молодого педагога.

В зависимости от каждой конкретной ситуации, от наставляемого педагога, педагога-наставника и образовательной организации цели могут корректироваться. Выше перечислены универсальные, ключевые, можно даже сказать, базовые.

<sup>1</sup> Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе. М., 2013. С. 5, 13.

Далее происходит разработка педагогом-наставником *индивидуальной программы* для молодого специалиста. Хочется отметить, что, с одной стороны, программа должна быть достаточно вариативна, чтобы в случае определенных ситуаций ее можно было скорректировать и адаптировать под реальную ситуацию, но, с другой стороны, необходимо стараться придерживаться плана для более эффективного результата. К ситуациям, наступление которых требует изменения сроков плана, можно отнести:

- болезнь молодого специалиста или педагога-наставника;
- более сложная адаптация, вливание в профессию, понимание предлагаемого материала молодым специалистом. Все люди разные и индивидуальные, не всегда сразу есть возможность предусмотреть, как будет происходить работа в течение учебного периода;
- изменение учебно-календарного плана.

Индивидуальная программа рассчитана на один учебный год. Данный срок достаточен для активного включения молодого педагога в учебный и рабочий процесс. Стоит также отметить, что по истечении данного периода наставляемый педагог все так же может обращаться за помощью, советами, но с максимальным проявлением самостоятельности, попробовав сначала разрешить ситуацию. В противном случае ему будет достаточно тяжело в будущем брать на себя ответственность за принятие решений, делать определенный выбор.

Основные правила при составлении индивидуальной программы наставничества.

1. Педагог-наставник хотя и является куратором, но все же его задача – создать доброжелательную и спокойную атмосферу для молодого специалиста. Не следует прибегать к таким выражениям, как «Вы должны», «От вас требуется», «Это большая ответственность». Понятно, что профес-

сия учителя ответственна, важна, но прививать чувство страха совершить ошибку или сделать что-то не так – это неправильно. Молодой специалист может не справиться с таким уровнем ответственности.

2. Программа должна содержать максимально широкий спектр мероприятий, чтобы молодой специалист мог понять и осознать всю специфику работы педагога, погрузиться полностью в рабочий процесс, найти и выявить проблемные моменты, над которыми стоит работать более тщательно. В программу должны входить следующие шаги:

- знакомство с коллективом;
- знакомство с документацией, как на уровне законодательства (федеральные законы, указы), так и на уровне образовательной организации (локальные акты, приказы и другие);
- посещение уроков не только педагога-наставника, но и других коллег; можно посещать предметы, не относящиеся к преподаваемому предмету, с целью приобретения опыта преподавания, методов, структуры урока у разных педагогов;
- посещение конференций, мастер-классов, стажерских практик для изучения практического опыта, приемов, нововведений в работе педагогов других образовательных учреждений;
- проведение открытых уроков молодым педагогом с определенной периодичностью (например, раз в две недели) для оценивания изменений и прогресса в его педагогической практике, приобретения им опыта открытых занятий, для определения проблемных ситуаций, с которыми сталкивается специалист;
- знакомство с ценностями и структурой образовательной организации для комфортного вливания молодого педагога в коллектив и дальнейшей успешной работы.

Средства и способы организации эффективной системы наставничества  
в образовательной организации

Такое разностороннее и разноплановое проведение обучения молодого специалиста поможет педагогу-наставнику выявить проблемные места и самые главные затруднения в работе начинающего педагога, оценить различные аспекты в работе подопечного, а также быстрее и эффективнее вникнуть в суть работы.

3. Заключительный этап программы наставничества – подведение итогов проделанной работы, вливания специалиста в коллектив и определение дальнейшего плана действий. На этом этапе предполагаются следующие шаги:

- итоговая беседа с молодым педагогом для определения его страхов и успехов, чтобы избежать проблем в следующем учебном году, когда специалист будет работать практически полностью самостоятельно;
- анализ посещения итоговых уроков, проводимых молодым педагогом;
- проведение итоговой диагностики молодого специалиста с целью выявления профессиональных проблем, которые могут быть не выявлены в ходе беседы;
- составление методических рекомендаций для дальнейшей работы молодого педагога;

- итоговый анализ работы на протяжении срока наставничества.

Таким образом, придерживаясь представленной структуры и плана (с возможностью корректировки), образовательная организация обеспечит более легкий, простой и быстрый процесс вливания молодого педагога в коллектив и в структуру организации, в ходе которого формируется эффективное взаимодействие молодого педагога по нескольким направлениям: «молодой педагог – администрация образовательного учреждения», «молодой педагог – коллектив», «молодой педагог – учащиеся» и «молодой педагог – родители».

Также немаловажным результатом является не просто адаптация молодого специалиста на новом рабочем месте, но и минимизация риска ухода специалиста из учебного заведения или из сферы деятельности. Статистика показывает, что когда у человека как члена коллектива складываются дружеские отношения с коллегами по работе, когда ему есть к кому обратиться за советом или за помощью, вероятность остаться именно на этом рабочем месте существенно повышается.

## Литература

1. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 3. С. 4–18. DOI: 10.24411/2307-4264-2019-10301. EDN XDEBKV.
2. 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.
3. Воскресасенко О.А., Варникова О.В., Константинов В.В., Паишкова С.С., Щелина Т.Т. Наставничество в системе обеспечения адаптации молодых педагогов в общеобразовательной организации // Общество: социология, психология, педагогика. 2022. № 9. С. 88–95. DOI: <https://doi.org/10.24158/spp.2022.9.13>. EDN KVAUYX.
4. Черевко М.А. Педагогическое наставничество как фактор профессионального самоопределения молодых педагогов: региональный аспект // Власть и управление на Востоке России. 2022. № 3 (100). С. 150–159. DOI: <https://doi.org/10.22394/1818-4049-2022-100-3-150-159>
5. Чекина М.Л., Резник Е.Н. Методическое сопровождение работы педагогов-наставников с молодыми специалистами // Образование. Карьера. Общество. 2023. № 2 (77). С. 39–41. EDN MBWLTU.

6. Кулеш О.Н. Педагог наставник и его роль в адаптации молодых специалистов // Учитель Алтая. 2023. № 3 (16). С. 10–14. EDN AGJQAZ.
7. Прокопенко В.С., Мажурова Н.М. Деятельность педагога-наставника как условие успешного становления молодого специалиста // Образование. Карьера. Общество. 2022. № 4 (75). С. 33–35. EDN AYUCZW.
8. Мустафаев Р.К. Определение цифровых компетенций педагога-наставника в условиях цифровой трансформации образовательной сферы // Высшее образование сегодня. 2024. № 6. С. 106–110. DOI: 10.18137/RNU.HET.24.06.P.106. EDN LHVGNE.
9. Сулейманова Н. Как сделать наставничество эффективным // Кадровик. 2012. № 9. С. 77–83. EDN RLMUJF.
10. Ле-Ван Т.Н., Шиян О.А., Якшина А.Н. Педагог-наставник: лишняя нагрузка или ресурс для профессионального развития? // Вестник МГПУ. Серия: Педагогика и психология. 2022. Т. 16. № 2. С. 41–64. DOI: 10.25688/2076-9121.2022.16.2.03. EDN MDNJJJ.

### References

1. Blinov V.I., Esenina E.Yu., Sergeev I.S. (2019) Mentoring in education: You need a well-sharpened tool. *Vocational Education and Labour Market*. No. 3. Pp. 4–18. DOI: 10.24411/2307-4264-2019-10301 (In Russian).
2. Margolis A.A., Arzhanykh E.V., Khusnutdinova M.R. (2019) Institutionalization of Mentoring as a Resource for Professional Development of Russian Teachers. *Educational Studies Moscow*. No. 4. Pp. 133–159. DOI: 10.17323/1814-9545-2019-4-133-159 (In Russian).
3. 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*. No. 9. Pp. 88–95. DOI: 10.24158/spp.2022.9.13 (In Russian).
4. Cherevko M.A. (2022) Pedagogical mentoring as a factor of professional self-determination of young teachers (regional aspect). *Power and Administration in the East of Russia*. No. 3 (100). Pp. 150–159. DOI: <https://doi.org/10.22394/1818-4049-2022-100-3-150-159> (In Russian).
5. Chekina M.L., Reznik E.N. (2023) Methodological support for the work of mentor teachers with young specialists. *Obrazovanie. Kar'era. Obshchestvo* [Education. Career. Society]. No. 2 (77). Pp. 39–41. (In Russian).
6. Kulesh O.N. (2023) Teacher-mentor and his role in the adaptation of young specialists. *Uchitel' Altaya* [Altai Teacher]. No. 3 (16). Pp. 10–14. (In Russian).
7. Prokopenko V.S., Mazhurova N.M. (2022) The activities of a teacher-mentor as a condition for the successful development of a young specialist. *Obrazovanie. Kar'era. Obshchestvo* [Education. Career. Society]. No. 4 (75). Pp. 33–35. (In Russian).
8. Mustafaev R.K. (2024) Definition of digital competencies of a teacher-mentor in the context of digital transformation of the educational sphere. *Higher Education Today*. No. 6. Pp. 106–110. DOI: 10.18137/RNU.HET.24.06.P.106 (In Russian).
9. Suleymanova N. (2012) How to make mentoring effective. *Kadrovik* [HR manager]. No. 9. Pp. 77–83. (In Russian).
10. Le-van T.N., Shiyani O.A., Yakshina A.N. (2022). Teacher-mentor: Extra load or a resource for professional development? *MCU Journal of Pedagogy and Psychology*. Vol. 16. No. 2. Pp. 41–64. DOI: <https://doi.org/10.25688/2076-9121.2022.16.2.03> (In Russian).