Дата поступления рукописи в редакцию: 08.04.2025 г.
Дата принятия рукописи в печать: 13.05.2025 г.
DOI: 10.24412/2782-3830-2025-4-308-312

ГАЛУШИНА Полина Сергеевна,
старший преподаватель кафедры
биотехнологии и пищевых продуктов,
ФГБОУ ВО Уральский ГАУ,
e-mail: sid-polina@yandex.ru

НЕВЕРОВА Ольга Петровна,
к.б.н., доцент кафедры
биотехнологии и пищевых продуктов,
ФГБОУ ВО Уральский ГАУ,
e-mail: opneverova@mail.ru

РАЖИНА Ева Валерьевна,
к.б.н., доцент кафедры
биотехнологии и пищевых продуктов,
ФГБОУ ВО Уральский ГАУ,
e-mail: eva.mats@mail.ru

ХАЙРОВА Инна Михайловна,
старший преподаватель кафедры хирургии,
акушерства и микробиологии,
ФГБОУ ВО Уральский ГАУ,
e-mail: khairova70@mail.ru

ЛОПАЕВА Надежда Леонидовна,
к.б.н., доцент кафедры
биотехнологии и пищевых продуктов,
ФГБОУ ВО Уральский ГАУ,
e-mail: lopaeva77@mail.ru

СТЕПАНОВ Алексей Владимирович,
к.с.-х.н., доцент кафедры
биотехнологии и пищевых продуктов,
ФГБОУ ВО Уральский ГАУ,
e-mail: alexeystepanow@mail.ru

ИНСТИТУТ НАСТАВНИЧЕСТВА В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

Аннотация. *Статья посвящена анализу института наставничества в системе высшего образования как ключевого инструмента адаптации студентов, профессиональной поддержки молодых преподавателей и обеспечения преемственности знаний. Рассматриваются основные модели наставничества, включая традиционные и инновационные формы (реверсивное, групповое, цифровое), их влияние на академическую успеваемость и профессиональное самоопределение. Особое внимание уделено вызовам, с которыми сталкивается внедрение наставнических программ: отсутствие единых стандартов, формальный подход, необходимость адаптации к цифровой среде. На примере российских вузов показаны успешные практики и перспективы развития наставничества в условиях трансформации образовательного пространства. В статье также исследуется роль государственной политики в развитии института наставничества и его значение для подготовки конкурентоспособных специалистов. Особый акцент сделан на необходимости комплексного подхода, объединяющего педагогические, психологические и организационные аспекты наставнической деятельности.*

Ключевые слова: *наставничество, высшее образование, адаптация студентов, профессиональное становление, реверсивное наставничество, цифровые технологии.*

GALUSHINA Polina Sergeevna,
Senior Lecturer, Department of Biotechnology and Food Products, FSBEI HE Ural GAU

NEVEROVA Olga Petrovna,
Ph.D., Associate Professor, Department of Biotechnology and Food Products, FSBEI HE Ural GAU

RAZHINA Eva Valerievna,
Ph.D., Associate Professor, Department of Biotechnology and Food Products, FSBEI HE Ural GAU

KHAIROVA Inna Mikhailovna,
Senior Lecturer, Department of Surgery, Obstetrics and Microbiology, FSBEI HE Ural GAU

LOPAEVA Nadezhda Leonidovna,
Ph.D., Associate Professor, Department of Biotechnology and Food Products, FSBEI HE Ural GAU

STEPANOV Alexey Vladimirovich,
Ph.D., Associate Professor, Department of Biotechnology and Food Products, FSBEI HE Ural GAU

INSTITUTE OF MENTORING IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Annotation*. The article analyzes the institution of mentoring in the higher education system as a key tool for student adaptation, professional support for young teachers, and ensuring knowledge continuity. The article considers the main models of mentoring, including traditional and innovative forms (reverse, group, digital), their impact on academic performance and professional self-determination. Particular attention is paid to the challenges faced by the implementation of mentoring programs: lack of uniform standards, formal approach, the need to adapt to the digital environment. Using Russian universities as an example, successful practices and prospects for the development of mentoring in the context of the transformation of the educational space are shown. The article also examines the role of public policy in the development of the institution of mentoring and its importance for the training of competitive specialists. Particular emphasis is placed on the need for an integrated approach that combines pedagogical, psychological and organizational aspects of mentoring.*

Key words*: mentoring, higher education, student adaptation, professional development, reverse mentoring, digital technologies.*

Современная система высшего образования сталкивается с множеством вызовов, связанных с адаптацией студентов к академической среде, развитием их профессиональных компетенций и поддержкой на пути становления как будущих специалистов. В этом контексте институт наставничества приобретает особую значимость, становясь эффективным инструментом интеграции обучающихся в учебный процесс, их личностного роста и карьерного ориентирования. Наставничество в вузах – это не только передача знаний и опыта, но и система поддержки, мотивации и индивидуального сопровождения, которая способствует снижению академической неуспеваемости, повышению вовлеченности студентов и формированию устойчивых связей между поколениями обучающихся и преподавателей. В условиях цифровизации образования и роста конкуренции на рынке труда такие практики приобретают новое звучание, требуя осмысления и адаптации к современным реалиям.

В последние годы наставничество в российских вузах становится все более востребованной практикой, получившей поддержку как на институциональном, так и на государственном уровне. Особую значимость этот институт приобретает в свете проблем профессиональной адаптации молодых преподавателей и высокой текучести кадров в академической среде. Начинающие педагоги часто сталкиваются с дефицитом мето-

дических компетенций и отсутствием системной поддержки, что делает наставничество ключевым инструментом их успешной интеграции в образовательный процесс. Современные формы наставничества вышли далеко за рамки традиционной модели «учитель-ученик», включив в себя студенческое менторство, программы адаптации иностранных учащихся и цифровое сопровождение, как это реализовано в ведущих вузах страны.

Наставничество представляет собой особую форму неформального обучения, в рамках которого происходит передача практического опыта, профессиональных навыков и ценностных ориентиров, сопровождающаяся психологической поддержкой и длительным межличностным взаимодействием. Этот процесс играет ключевую роль в профессиональном становлении личности, помогая преодолевать сложности самоопределения в условиях современной нестабильной реальности. С позиции институционального подхода наставничество представляет собой устоявшуюся систему социальных отношений, обеспечивающую преемственность профессиональных знаний, культурных ценностей и практических навыков через передачу опыта между поколениями. Этот социальный институт выполняет ключевые функции социализации, профессиональной адаптации и обучения, играя особую роль в формировании мировоззрения и трудовых компетенций молодежи. Сегодня перед системой наставничества стоят важные задачи: создание благоприятных условий для профессионального роста, формирование социально ответственных специалистов, сохраняющих культурные традиции и нравственные ценности. Согласно стратегическим планам, в 2025 году более двух третей педагогов должны быть вовлечены в наставнические программы, что позволит обеспечить комплексное сопровождение молодежи на пути профессионального и личностного становления. Наставничество играет ключевую роль в системе образования и профессионального становления личности, особенно на этапе вузовской подготовки. В высшей школе этот институт приобретает особое значение, так как студенческий возраст характеризуется высокой восприимчивостью к менторской поддержке, что существенно облегчает адаптацию к академической среде и способствует учебным достижениям. Российские власти активно поддерживают развитие наставнических практик, рассматривая их как важный инструмент образовательной политики, способный обеспечить не только профессиональное сопровождение, но и патриотическое воспитание молодежи в условиях современных вызовов [5, 7].

Благодаря инициативам АНО «Национальные приоритеты» и ВШЭ наставничество перешло от стихийной практики к системному подходу: разработаны профессиональные стандарты, четко определены роли и обязанности наставников. Теперь наставник — это не просто опытный коллега, а ключевой проводник в профессию, помогающий преодолевать разрывы между образованием и реальной жизнью, а также между поколениями. Особое внимание уделяется реверсивному наставничеству, где младшие учат старших, например, цифровым навыкам. Для поддержки наставников создана специализированная платформа на базе экосистемы «ДОБРО.РФ», объединяющая тысячи проектов и предлагающая курсы, CRM-системы и меры поддержки. Институт наставничества стал не только инструментом профессиональной адаптации, но и социальной ролью, дающей смысл, например, пенсионерам. В итоге наставничество укрепляет социальные связи, ускоряет карьерный рост и обеспечивает преемственность знаний в масштабах общества [8].

Несмотря на значительное количество научных работ, посвященных различным аспектам наставничества (включая исследования российских и зарубежных авторов), сегодня ощущается потребность в систематизации существующих теоретических наработок. Требуют дальнейшего изучения такие перспективные направления, как реверсивное наставничество, сетевые модели взаимодействия и специфика наставничества в технических вузах. В условиях динамичных изменений образовательной среды особую актуальность приобретает разработка обновленной концепции наставничества, которая учитывала бы современные социально-экономические реалии и потребности высшей школы [2, 3].

Наставник должен обладать не только высокой профессиональной квалификацией, но и педагогическими навыками, позволяющими эффективно передавать знания и опыт. Он обязан хорошо знать законодательные и нормативные требования, связанные с деятельностью стажера, контролировать соблюдение производственных норм, правил охраны труда и техники безопасности. Важной частью его работы является обучение рациональным методам труда, организации рабочего времени и другим практическим аспектам профессии. Кроме того, наставник должен уметь мотивировать подопечного, демонстрировать личный пример и создавать условия для профессионального роста. В крупных предприятиях и учебных центрах к наставникам предъявляются дополнительные требования, включая прохождение психолого-педагогической подготовки, тренингов по управлению персоналом и методикам обучения. В России, несмотря на активное развитие наставничества в крупных

компаниях, остается вопрос систематизации требований к их подготовке, особенно в малом и среднем бизнесе [6].

В современной практике выделяют несколько эффективных моделей наставничества, адаптированных под разные задачи и аудитории. Традиционная модель («один на один») предполагает тесное взаимодействие опытного специалиста с новичком, обеспечивая индивидуальный подход и быструю коррекцию ошибок. Групповое наставничество позволяет одному наставнику курировать нескольких подопечных, но требует дополнения другими формами поддержки. Целеполагающее наставничество фокусируется на краткосрочных результатах и подходит для сотрудников с опытом, способных к саморазвитию. Для динамичных сред актуальны скоростное и флэш-наставничество, где краткие встречи помогают установить связи и обменяться опытом. Виртуальное наставничество использует цифровые платформы для дистанционного обучения, а саморегулируемое позволяет сотрудникам самостоятельно выбирать наставников. Особый интерес представляет реверсивное наставничество, где младшие сотрудники обучают старших новым технологиям, преодолевая разрыв между поколениями. Эти модели опровергают мифы о наставничестве, демонстрируя его гибкость и практическую ценность для адаптации и развития персонала [4].

Развитие системы наставничества в российских вузах сталкивается с рядом вызовов. Отсутствие единых стандартов и формальный подход к реализации наставнических программ приводят к тому, что многие молодые преподаватели, особенно в технических и медицинских вузах, вынуждены самостоятельно осваивать педагогическое мастерство. Хотя эффективность института наставничества иногда подвергается сомнению, успешные кейсы демонстрируют его потенциал в сокращении адаптационного периода, повышении качества преподавания и сохранении ценных кадров в академической среде. Эти положительные примеры свидетельствуют о необходимости системного внедрения и совершенствования наставнических практик в высшей школе [1].

Заключение. Институт наставничества в высшем образовании доказал свою эффективность как инструмент адаптации студентов, профессионального становления молодых преподавателей и укрепления преемственности знаний. Несмотря на существующие вызовы — отсутствие единых стандартов, формальный подход к реализации программ и необходимость адаптации к цифровой среде — наставничество остается ключевым элементом образовательной экосистемы. Современные модели, включая реверсивное, групповое и виртуальное наставничество, демонстрируют гибкость и потенциал для решения актуальных задач вузов. Дальнейшее развитие этого института требует системного подхода: разработки единых методических рекомендаций, внедрения цифровых платформ и расширения практик межпоколенческого взаимодействия. Успешный опыт ведущих университетов подтверждает, что наставничество не только повышает академическую успеваемость, но и способствует формированию профессиональных сообществ, укрепляя связь между образованием и реальным сектором. В условиях трансформации высшей школы наставничество становится не просто вспомогательным механизмом, а стратегическим ресурсом, обеспечивающим устойчивое развитие образовательной среды.

Список литературы:

[1] Атласова С.С. О наставничестве в системе высшего образования // Общество: социология, психология, педагогика. 2022. № 12 (104). С. 248–251.

[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. С. 4–18. DOI: 10.24411/2307-4264-2019-10301.

[3] Гиндес Е.Г. Наставничество в высшем образовании: концепция, модель и перспективы развития / Е.Г. Гиндес, И.А. Троян, Л.А. Кравченко // Высшее образование в России. 2023. № 8–9. С. 110–129.

[4] Грязнова Е.Р. Трансформация института наставничества: объективная реальность и мифы // Профессиональная ориентация. 2018. № 1. С. 39–43.

[5] Касьянов В.В. Развитие института наставничества в контексте реализации государственной молодежной политики в современной России / В.В. Касьянов, А.К. Манучарян, М.Ю. Попов// Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2024. № 11. С. 47–54.

[6] Нигматуллина А.Р. Институт наставников как механизм адаптации молодежи на предприятии // [Уточните название журнала или сборника, если публикация была в периодическом издании].

[7] Скуднова Т.Д. Институт наставничества как социальный феномен // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2023. № 1. С. 258–263.

[8] Лучший в своем деле: как развивается институт наставничества // Национальные проекты. – URL: https://национальныепроекты.рф/news/luchshiy-v-svoem-dele-kak-razvivaetsya-institut-nastavnichestva/ (дата обращения: 06.04.2025).

Spisok literatury:

[1] Atlasova S.S. O nastavnichestve v sisteme vysshego obrazovaniya // Obshchestvo: sociologiya, psihologiya, pedagogika. 2022. № 12 (104). S. 248–251.

[2] Blinov V.I. Nastavnichestvo v obrazovanii: nuzhen horosho zatochennyj instrument / V.I. Blinov, E.Yu. Esenina, I.S. Sergeev // Professional'noe obrazovanie i rynok truda. 2019. № 3. S. 4–18. DOI: 10.24411/2307-4264-2019-10301.

[3] Gindes E.G. Nastavnichestvo v vysshem obrazovanii: koncepciya, model' i perspektivy razvitiya / E.G. Gindes, I.A. Troyan, L.A. Kravchenko // Vysshee obrazovanie v Rossii. 2023. № 8–9. S. 110–129.

[4] Gryaznova E.R. Transformaciya instituta nastavnichestva: ob"ektivnaya real'nost' i mify // Professional'naya orientaciya. 2018. № 1. S. 39–43.

[5] Kas'yanov V.V. Razvitie instituta nastavnichestva v kontekste realizacii gosudarstvennoj molodezhnoj politiki v sovremennoj Rossii / V.V. Kas'yanov, A.K. Manucharyan, M.Yu. Popov// Gumanitarnye, social'no-ekonomicheskie i obshchestvennye nauki. 2024. № 11. S. 47–54.

[6] Nigmatullina A.R. Institut nastavnikov kak mekhanizm adaptacii molodezhi na predpriyatii // [Utochnite nazvanie zhurnala ili sbornika, esli publikaciya byla v periodicheskom izdanii].

[7] Skudnova T.D. Institut nastavnichestva kak social'nyj fenomen // Gosudarstvennoe i municipal'noe upravlenie. Uchenye zapiski. 2023. № 1. S. 258–263.

[8] Luchshij v svoem dele: kak razvivaetsya institut nastavnichestva // Nacional'nye proekty. – URL: https://nacional'nyeproekty.rf/news/luchshiy-v-svoem-dele-kak-razvivaetsya-institut-nastavnichestva/ (data obrashcheniya: 06.04.2025).

