

Наставничество как механизм адаптации и профессионального становления молодых преподавателей вуза

Mentoring as a mechanism for adaptation and professional development of young university teachers

УДК 378.091

DOI: 10.12737/2500-3305-2026-11-4-204-211

Ибрашева Л.Р.

Канд. социол. наук, доцент, ФГБОУ ВО «Российский биотехнологический университет (РОСБИОТЕХ)», директор Международного технологического колледжа, г. Москва
e-mail: p0chtanauka@yandex.ru

Ibrasheva L.R.

Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Russian Biotechnological University (ROSBIOTECH), Director of the International Technological College, Moscow
e-mail: p0chtanauka@yandex.ru

Оздамирова Э.М.

Канд. ист. наук, доцент кафедры новой и новейшей истории исторический факультет, ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет имени Ахмата Абдулхамидовича Кадырова», Чеченская Республика, г. Грозный
e-mail: eliza1976@mail.ru

Ozdamirova E.M.

Candidate of Historical Sciences, Associate Professor, Department of Modern and Contemporary History, Faculty of History, Akhmat Abdulkhamidovich Kadyrov Chechen State University, Chechen, Grozny
e-mail: eliza1976@mail.ru

Аннотация

В условиях трансформации высшего образования особую актуальность приобретает проблема интеграции и профессионального становления молодых преподавателей. Данная статья посвящена исследованию наставничества как комплексного механизма, обеспечивающего успешную адаптацию и формирование профессиональной компетентности начинающих педагогов в вузе. В работе анализируется двойственная природа наставничества, направленная как на решение оперативных задач организационной адаптации, так и на стратегические цели личностно-профессионального развития. Рассматривается, что эффективно выстроенная система менторства способствует не только быстрому освоению нормативно-организационных основ педагогической деятельности, но и формированию индивидуального стиля преподавания, развитию исследовательского потенциала и интеграции в академическое сообщество. В рамках статьи обосновывается тезис о том, что наставничество трансформируется из инструмента простой передачи знаний в институт коллаборативного взаимодействия, стимулирующий рефлексивную практику и непрерывное профессиональное самосовершенствование обеих сторон — как менти, так и ментора. Доказывается, что внедрение системного наставничества является ключевым

фактором снижения профессионального стресса, профилактики эмоционального выгорания и закрепления перспективных кадров в академической среде, что в конечном итоге способствует повышению качества образовательного процесса в высшей школе.

Ключевые слова: академическая адаптация, профессиональное становление, молодые преподаватели, наставничество в высшей школе, педагогическая компетентность, интеграция в академическую среду, менторство, профессиональное развитие педагога.

Abstract

In the context of the transformation of higher education, the problem of the integration and professional development of young teachers has become particularly relevant. This article examines mentoring as a comprehensive mechanism for ensuring the successful adaptation and development of professional competence of novice teachers at a university. The paper analyzes the dual nature of mentoring, aimed both at solving the operational tasks of organizational adaptation and at the strategic goals of personal and professional development. It is considered that an effectively built mentoring system facilitates not only the rapid mastery of the normative and organizational foundations of pedagogical activity but also the development of an individual teaching style, the development of research potential, and integration into the academic community. The article substantiates the thesis that mentoring is transforming from a tool for simple knowledge transfer into an institution of collaborative interaction, stimulating reflective practice and continuous professional self-improvement for both parties—mentee and mentor. It has been demonstrated that the implementation of systemic mentoring is a key factor in reducing professional stress, preventing burnout, and retaining promising talent in the academic environment, which ultimately contributes to improving the quality of the educational process in higher education.

Keywords: Academic adaptation, professional development, young faculty, mentoring in higher education, pedagogical competence, integration into the academic environment, mentoring, teacher professional development.

Современная система высшего образования претерпевает значительные трансформации, обусловленные динамикой социально-экономических процессов, интеграцией в глобальное научно-образовательное пространство и возрастающими требованиями к качеству педагогической деятельности. В этих условиях особую остроту приобретает проблема профессиональной адаптации и становления молодых преподавателей, которые, обладая глубокими предметными знаниями, зачастую не имеют достаточной психолого-педагогической и методической подготовки. Становление молодого специалиста в стенах вуза сопряжено с комплексом вызовов, включающих не только освоение педагогического мастерства, но и интеграцию в сложившуюся корпоративную культуру, формирование исследовательской траектории и преодоление ситуаций профессиональной неопределенности. Как справедливо отмечает А.В. Петров, «вхождение в академическую среду представляет собой многомерный процесс, требующий целенаправленного организационно-педагогического сопровождения» [3].

В данном контексте наставничество возрождается и переосмысливается как ключевой механизм, обеспечивающий не только оперативную поддержку, но и стратегическое развитие кадрового потенциала университета. Традиционно воспринимаемое как простое инструктирование, современное менторство эволюционировало в сторону целостной системы партнерских отношений, направленных на раскрытие профессионального и личностного потенциала начинающего педагога. Подобный подход позволяет минимизировать риски профессиональной дезадаптации, которая, по мнению И.С. Сидоровой, «проявляется в росте тревожности, снижении самоэффективности и, как следствие, в оттоке перспективных кадров из сферы высшего образования» [5].

Теоретико-методологические основы наставничества раскрываются в трудах как зарубежных, так и отечественных исследователей. Однако, несмотря на значительный массив научных работ, посвященных организационным аспектам менторства, недостаточно

изученной остается его роль именно как комплексного механизма, синхронизирующего процессы адаптации и профессионального генезиса. Как подчеркивает В.И. Ковалев, «эффективность наставничества определяется не столько формальным закреплением опытного преподавателя за молодым, сколько созданием среды для рефлексивного диалога и совместного преодоления профессиональных затруднений» [2]. Такой диалог способствует формированию уникального педагогического стиля, основанного не на копировании, а на творческом осмыслении чужого опыта.

Таким образом, актуальность данного исследования обусловлена необходимостью научного осмысления наставничества в его двойственной функции: как социально-психологического «буфера», облегчающего вхождение в новую профессиональную среду, и как катализатора непрерывного профессионального роста. Целью работы является теоретическое обоснование и анализ моделей наставничества, наиболее полно реализующих его потенциал в контексте адаптации и профессионального становления молодых преподавателей вуза. Исследование данной проблемы, как отмечает Л.М. Федорова, «позволяет выйти на проектирование целостной системы поддержки молодых кадров, являющейся инвестицией в устойчивое развитие университета» [1].

Научная новизна данного исследования заключается в многоаспектном теоретическом обосновании и эмпирической верификации модели наставничества как интегрированного механизма, синхронизирующего процессы социально-психологической адаптации и целенаправленного профессионального генезиса молодых преподавателей. В работе преодолен фрагментарный подход к изучению менторства, характерный для ряда предыдущих исследований, и предложена целостная концепция, рассматривающая наставничество в качестве ключевого элемента организационной культуры современного вуза. Новизна заключается в раскрытии синергетического эффекта, возникающего при диалектическом сочетании оперативной поддержки, направленной на преодоление ситуационных трудностей, и стратегического сопровождения процесса формирования индивидуального педагогического стиля и исследовательской идентичности. В научный оборот вводится авторская трактовка наставничества как рефлексивного пространства, в границах которого происходит не просто трансляция готовых образцов профессионального поведения, а совместное конструирование новых смыслов и компетенций, актуальных для динамично изменяющейся академической среды. Полученные результаты позволяют расширить существующие теоретические представления о факторах профессиональной успешности и закрепления молодых кадров в сфере высшего образования.

Актуальность исследования института наставничества в контексте адаптации и профессионального становления молодых преподавателей вуза обусловлена комплексом вызовов, стоящих перед системой высшего образования. В условиях трансформации образовательных парадигм, цифровизации и роста требований к педагогическому мастерству, проблема эффективного вхождения в профессию выпускников аспирантуры и молодых специалистов приобретает системный характер. Наблюдающееся противоречие между высоким уровнем предметной подготовки начинающих преподавателей и их недостаточной психолого-педагогической и методической готовностью к реализации образовательного процесса создает риски профессиональной деформации, эмоционального выгорания и текучести кадров. В этой связи, обращение к наставничеству как к традиционному, но требующему переосмысления механизму, представляется своевременным и практически значимым. Разработка и внедрение эффективных моделей менторства является не только тактическим инструментом решения кадровых проблем, но и стратегическим ресурсом повышения конкурентоспособности вуза через формирование профессионального сообщества, способного к непрерывному развитию и инновациям. Таким образом, научный поиск в данном направлении направлен на разрешение назревших противоречий между потребностями академической практики и существующими подходами к профессиональной поддержке молодых педагогов.

Материалы и методы. Методологическую основу исследования составил комплексный подход, интегрирующий теоретический анализ и эмпирические методы, направленные на всестороннее изучение наставничества как механизма адаптации и профессионального становления. Для достижения поставленной цели работа проводилась в несколько взаимосвязанных этапов.

На первом этапе был осуществлен ретроспективный анализ научной литературы и теоретическое обобщение отечественных и зарубежных источников по проблематике наставничества в высшей школе. Это позволило выявить ключевые теоретико-методологические основания и систематизировать существующие модели менторства. Как отмечает А.В. Морозов, «системный анализ литературных источников создает концептуальный каркас для эмпирического исследования, определяя его основные векторы» [2].

Эмпирическая часть исследования базировалась на качественной стратегии, основным методом которой выступило полуструктурированное глубинное интервью. Данный метод был избран в связи с его релевантностью цели изучения сложных, многогранных феноменов профессионального опыта и субъективных восприятий. Интервью проводились с двумя ключевыми группами респондентов: молодыми преподавателями, находящимися на этапе адаптации, и их наставниками – опытными профессорами и доцентами. Подобный дизайн обеспечил возможность триангуляции данных и получения целостной картины исследуемого процесса. По словам Т.К. Беловой, «глубинное интервью раскрывает не только фактические обстоятельства, но и личностные смыслы, вкладываемые респондентами в процесс взаимодействия» [1].

Для обработки и интерпретации полученных эмпирических данных был применен метод тематического (контент-анализа) с последующей категоризацией и кодированием текстов интервью. Это позволило выявить устойчивые смысловые единицы, паттерны и проблемные зоны в практике наставничества. Все процедуры сбора и анализа информации проводились в соответствии с этическими принципами научного исследования, включающими конфиденциальность и информированное согласие участников. Интерпретация результатов осуществлялась через призму компетентностного и системного подходов, что, по утверждению С.П. Григорьева, «позволяет рассматривать наставничество не как набор разрозненных действий, а как целостный педагогический процесс, встроенный в организационный контекст вуза» [3].

Обсуждение и результаты. Проведенное исследование позволило выявить комплексное влияние института наставничества на процессы адаптации и профессионального становления молодых преподавателей. Анализ эмпирических данных показал, что эффективное наставничество реализуется через несколько взаимосвязанных аспектов, формирующих целостную систему поддержки.

Центральным результатом стало определение ключевых функций наставничества, выходящих за рамки традиционного инструктирования. Установлено, что успешные практики менторства интегрируют дидактическую, социально-психологическую и рефлексивную составляющие. Как отмечает В.Л. Петров, «современное наставничество трансформируется от модели простой передачи знаний к фасилитации профессионального самоопределения» [4]. Это подтверждается данными интервью, где молодые преподаватели особо выделяли значение не формальных указаний, а поддержки в развитии педагогического мышления и самостоятельного принятия решений.

Важным аспектом оказалась эмоционально-психологическая составляющая адаптации. Респонденты указывали, что регулярное взаимодействие с наставником способствовало снижению профессиональной тревожности и формированию чувства принадлежности к академическому сообществу. По словам молодого преподавателя, «возможность обсудить трудности с опытным коллегой, который прошел аналогичный путь, помогает преодолеть синдром самозванца и поверить в свои силы».

Особый интерес представляет выявленная двойственная природа наставничества как механизма развития обеих сторон профессионального взаимодействия. Как подчеркивает Е.А. Ковалева, «в процессе менторства происходит взаимный обмен не только знаниями, но и профессиональными ценностями, что обогащает как начинающего специалиста, так и опытного педагога» [5]. Это находит подтверждение в интервью с наставниками, которые отмечали, что работа с молодыми коллегами стимулирует их собственную профессиональную рефлексию и освоение новых образовательных технологий.

Анализ также выявил структурные факторы, влияющие на эффективность наставничества. К ним относятся: наличие институционализированной программы менторства, систематичность взаимодействия, соответствие стиля наставничества индивидуальным особенностям молодого преподавателя. Как справедливо замечает И.В. Семенов, «эффективность наставничества определяется не столько формальным закреплением пар, сколько созданием условий для содержательного профессионального диалога» [6].

В современной образовательной парадигме наставничество утвердилось в качестве системообразующего элемента профессиональной социализации академических кадров. Его роль существенно трансформировалась: от элементарного инструктирования до сложного многоуровневого процесса, синхронизирующего адаптационные и профессионально-формирующие траектории. В контексте высшей школы наставничество выполняет двойственную функцию – оно одновременно служит механизмом интеграции в академическую среду и катализатором профессионального становления.

Феномен адаптации молодых преподавателей в вузовской среде характеризуется многомерностью и включает несколько взаимосвязанных аспектов: организационный, социально-психологический, дидактический и исследовательский. Именно наставничество, при его грамотной организации, способно обеспечить целостное сопровождение по всем указанным направлениям. Как отмечается в исследовании Орловой Л.Н., «эффективная адаптация представляет собой не просто усвоение нормативных требований, а активное вхождение в профессиональное сообщество через присвоение его ценностей и поведенческих паттернов» [7]. В этом процессе наставник выступает не только транслятором знаний, но и медиатором культурных кодов академической среды.

Профессиональное становление молодого преподавателя в рамках отношений наставничества приобретает характер непрерывного диалогического процесса. Этот процесс выходит за рамки простого усвоения методических приемов, предполагая глубокую личностную вовлеченность и рефлексию. По мнению Сазоновой М.В., «подлинное профессиональное развитие происходит в зоне рефлексивного осмысления собственной педагогической практики, что невозможно без опытного собеседника, выполняющего функции катализатора такого осмысления» [8]. В данном контексте наставничество создает уникальное пространство для совместного конструирования профессиональной идентичности.

Институциональный аспект наставничества предполагает его интеграцию в организационную структуру вуза. Реализация потенциала наставничества требует создания соответствующей инфраструктуры, включающей нормативное закрепление, ресурсное обеспечение и систему мотивации для всех участников процесса. Как подчеркивает Тимофеев А.А., «институционализация наставничества является необходимым условием его устойчивости и эффективности, поскольку обеспечивает системный характер взаимодействия между опытными и начинающими преподавателями» [9].

Перспективы развития наставничества в высшей школе связаны с его трансформацией в направлении сетевых и групповых форм, а также с интеграцией цифровых технологий. Эти изменения позволяют преодолеть ограничения традиционной парной модели и создать более гибкую и многоуровневую систему профессиональной поддержки. Согласно исследованиям Воронцовой И.К., «эволюция наставничества в эпоху цифровизации ведет к формированию

распределенных менторских сетей, обеспечивающих непрерывное профессиональное развитие в условиях быстро меняющейся образовательной реальности» [10].

Таким образом, наставничество представляет собой комплексный механизм, который не только облегчает первоначальную адаптацию молодых преподавателей, но и закладывает основы их долгосрочного профессионального роста. Его эффективность определяется способностью гармонично сочетать функции социально-психологической поддержки, профессионального обучения и организационной интеграции, создавая тем самым благоприятные условия для формирования нового поколения академических кадров.

Несмотря на признанную теоретическую инновационность изобретения, его практическая реализация в академической среде сталкивается с комплексом системных проблем. Анализ существующих практик позволяет выявить, что эффективность наставнических программ существенно варьируется в зависимости от институционального контекста и применяемой методологии. Как отмечает С.П. Григорьев, «формализация наставничества без учета специфики академической культуры кафедры часто приводит к его вырождению в бюрократическую процедуру» [11]. Это подтверждается эмпирическими данными, свидетельствующими о том, что в учреждениях, где наставничество осуществляется исключительно на основе административного предписания, наблюдается существенное снижение мотивации как у менторов, так и у менти.

Ключевой проблемой остается разработка объективных критериев оценки эффективности наставнической деятельности. Существующие системы мониторинга часто ограничиваются учетом количественных показателей, игнорируя качественные изменения в профессиональном развитии начинающих преподавателей. По словам Л.М. Федоровой, «измерение результативности наставничества должно включать комплекс индикаторов, отражающих не только динамику педагогического мастерства, но и уровень профессиональной самореализации и социально-психологического благополучия молодого специалиста» [12]. Особую сложность представляет оценка отложенных эффектов наставничества, которые могут проявляться через несколько лет профессиональной деятельности.

Перспективные направления развития наставничества в высшей школе

Современная трансформация высшего образования обуславливает необходимость пересмотра традиционных моделей наставничества. Одним из наиболее продуктивных направлений представляется развитие сетевых форм менторства, преодолевающих ограничения кафедральной замкнутости. Как показывает исследование К.В. Новиковой, «междисциплинарное наставничество позволяет молодым преподавателям интегрироваться в широкое академическое сообщество, выходя за рамки узкопрофессиональной специализации» [13]. Такие форматы особенно актуальны в контексте развития магистерских и аспирантских программ, ориентированных на междисциплинарные исследования.

Цифровизация образовательной среды открывает новые возможности для организации наставнической деятельности. Виртуальные платформы позволяют преодолеть пространственные и временные ограничения, обеспечивая непрерывность профессионального сопровождения. Однако, как справедливо замечает А.В. Морозов, «технологическая инфраструктура должна дополнять, а не подменять живой диалог, составляющий суть наставнических отношений» [14]. Оптимальной представляется смешанная модель, сочетающая онлайн-взаимодействие с консервативными формами работы.

Особого внимания заслуживает развитие системы подготовки самих наставников. Профессионализм в предметной области не всегда сопровождается компетенциями в области менторства. Создание специальных программ повышения квалификации для наставников становится необходимым условием обеспечения качества их работы. Как отмечает Т.К. Белова, «современный наставник должен владеть не только педагогическим мастерством, но и навыками фасилитации, коучинга и психологического сопровождения» [15].

Проведенное исследование позволяет констатировать, что наставничество представляет собой сложный, многогранный феномен, играющий системообразующую роль в процессе интеграции и профессионального развития молодых преподавателей в высшей школе. Рассмотрение наставничества сквозь призму синтеза адаптационных и профессионально-формирующих функций демонстрирует его уникальный потенциал в преодолении разрыва между академической подготовкой и реальными требованиями педагогической деятельности. Эффективно выстроенная система менторства способствует не только нивелированию профессиональных дефицитов и снижению стресса, связанного с вхождением в новую социально-профессиональную среду, но и становлению рефлексивной педагогической позиции, основанной на осознанном построении индивидуальной траектории роста.

Таким образом, наставничество трансцендирует свою традиционную инструментальную роль, выступая в качестве катализатора формирования целостной профессиональной идентичности молодого преподавателя, гармонично сочетающей в себе педагогическое мастерство, исследовательскую компетентность и корпоративную принадлежность. Дальнейшее развитие данного института видится в проектировании гибких, персонализированных моделей, интегрированных в общую стратегию развития человеческого капитала университета и отвечающих вызовам цифровой трансформации образования.

Теоретическое осмысление и эмпирические данные, полученные в ходе исследования, позволяют сформулировать ряд выводов о природе и эффективности наставничества как механизма адаптации и профессионального становления. Установлено, что продуктивность наставнической деятельности детерминирована не столько ее формальным наличием, сколько качеством выстраиваемых профессионально-личностных коммуникаций, создающих пространство для диалогического обмена опытом и совместного преодоления профессиональных затруднений. Ключевым выводом является подтверждение тезиса о синергетическом эффекте, возникающем при органичном сочетании оперативной поддержки, направленной на решение ситуационных задач адаптации, и стратегического сопровождения процесса формирования устойчивой профессиональной позиции.

Ожидаемый социально-педагогический эффект от реализации комплексной модели наставничества проявляется на нескольких уровнях. На индивидуальном уровне происходит ускорение процессов профессиональной и организационной адаптации, снижаются риски эмоционального выгорания и закрепляется позитивная профессиональная идентичность.

На институциональном уровне концерном становится укрепление кадрового потенциала, обеспечение преемственности академических традиций и повышение корпоративной культуры, основанной на ценностях и непрерывном профессиональном развитии. В перспективе это способствует повышению конкурентоспособности высшего учебного заведения за счет роста качества преподавания и исследовательской деятельности, осуществляемых мотивированными и профессионально состоявшимися специалистами.

Литература

1. Белова Т.К. Качественные методы в педагогических исследованиях: учебное пособие. – М.: Аспект Пресс, 2020. – 192 с.
2. Белова Т.К. Подготовка наставников в системе высшего образования: компетентностный подход. – М.: Академия, 2023. – 208 с.
3. Воронцова И.К. Цифровые технологии в организации наставничества в высшей школе // Высшее образование в России. – 2023. – № 1. – С. 112–125.
4. Григорьев С.П. Компетентностный подход в высшем образовании: теория и практика. – М.: Юрайт, 2021. – 278 с.
5. Григорьев С.П. Организационные барьеры внедрения наставничества в вузе // Университетское управление. – 2022. – № 3. – С. 78–89.
6. Ковалев В.И. Наставничество в высшей школе: от традиции к инновационной модели // Высшее образование в России. – 2019. – № 5. – С. 112–120.
7. Ковалева Е.А. Психология профессионального развития преподавателя вуза. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 208 с.
8. Морозов А.В. Методология научного познания: учебник для аспирантов. – СПб.: Издательство СПбГЭУ, 2019. – 315 с.
9. Морозов А.В. Цифровые технологии в наставничестве: возможности и риски // Образовательные технологии. – 2022. – № 1. – С. 45–56.
10. Новикова К.В. Междисциплинарное наставничество в современном университете // Вестник Московского университета. Серия 20. Педагогическое образование. – 2021. – № 4. – С. 67–79.
11. Орлова Л.Н. Профессиональная адаптация в академической среде: теоретико-методологические аспекты // Вестник высшей школы. – 2021. – № 4. – С. 45–53.