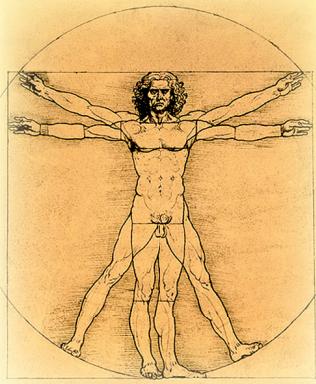


Учёные записки

ISSN 2076-4359

№ VIII (88)
2025

Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета



Науки о человеке, обществе и культуре

16+



Содержание

КУЛЬТУРОЛОГИЯ И ИСКУССТВОЗНАНИЕ

Баринов В. И.

ЭТАПЫ ЭВОЛЮЦИИ ТЕХНОЛОГИЙ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА
В ДИСКУРСЕ ТЕХНОГЕННОЙ КУЛЬТУРЫ 4

Борзова Т. А.

КУЛЬТУРНЫЕ ОСНОВАНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА СТРАНЫ..... 11

Иванова Ю. В.

ХИЛИНГ-РОМАН КАК ФОРМА ГУМАНИСТИЧЕСКОЙ АНТРОПОЛОГИИ
ПРИСУТСТВИЯ В КОНТЕКСТЕ SLOW CULTURE..... 19

Климова Е. В.

СОХРАНЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ТРАДИЦИЙ И КУЛЬТУРЫ КОРЕННЫХ
МАЛОЧИСЛЕННЫХ НАРОДОВ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА РОССИИ..... 30

Мусалитина Е. А.

КРОСС-КУЛЬТУРНАЯ КОММУНИКАЦИЯ СЕМЕЙНЫХ ЦЕННОСТЕЙ:
ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В РОССИЙСКО-КИТАЙСКИХ БРАКАХ..... 33

Мусалитина Е. А., Дель Д. С.

ОБРАЗ СЕМЬИ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОГО МОНУМЕНТАЛЬНОГО
ИСКУССТВА РОССИИ..... 42

Петрунина Ж. В.

ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ
В ПРИГРАНИЧНЫХ РАЙОНАХ РОССИИ И КИТАЯ В 2020-Х ГОДАХ..... 49

Ло Да, Савелова Е. В.

ИСТОРИКО-КУЛЬТУРНОЕ ЗНАЧЕНИЕ ХРАМОВ КОНФУЦИЯ
В СЕВЕРО-ВОСТОЧНОМ РЕГИОНЕ КИТАЯ И ИХ РОЛЬ В СОХРАНЕНИИ
НАЦИОНАЛЬНОГО КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ..... 56

Шереметьева М. А.

МАССОВАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ
ГРАЖДАНСКОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ..... 64

Шушарина Г. А.

ТОПОСЫ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОЙ ВОЕННОЙ ПОЭЗИИ В КОНТЕКСТЕ
ФОРМИРОВАНИЯ И СОХРАНЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ..... 71

ПСИХОЛОГИЯ И ПЕДАГОГИКА

Ларченко Ю. Г.

КЕЙС-МЕТОД КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ
ПРОБЛЕМНОГО ОБУЧЕНИЯ..... 79

Наливайко Т. Е., Иванов В. В.

ИНТЕГРАЦИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ
С ПОМОЩЬЮ ПРИМЕНЕНИЯ ТЕХНОЛОГИИ «ЧАТ-БОТ»..... 86

Наливайко Т. Е., Шинкорук М. В.

СОДЕРЖАНИЕ ВОСПИТАНИЯ В ВУЗЕ: НАПРАВЛЕНИЯ
И ВИДЫ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ..... 90

ИСТОРИЯ

Верхоломов С. А.

НЕОЛИБЕРАЛЬНЫЙ ПОРЯДОК В ВОСТОЧНОЙ АЗИИ В 1990 – 2000-е ГОДЫ..... 98

Гореликов А. И.

КОРЕННЫЕ МАЛОЧИСЛЕННЫЕ НАРОДЫ СЕВЕРА, СИБИРИ
И ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА: НОВЫЙ ЭТАП РАЗВИТИЯ..... 103

Яхимович С. Ю.

«ОКТЯБРЬСКИЙ ПЕРЕВОРОТ НА КИТАЙСКО-ВОСТОЧНОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГЕ»
В 1924 ГОДУ И ЕГО ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ СОВЕТСКИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ
ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА СССР (1965 – 1985 ГГ.)..... 108

УЧЁНЫЕ ЗАПИСКИ КНАГТУ:

НАУКИ О ЧЕЛОВЕКЕ, ОБЩЕСТВЕ И КУЛЬТУРЕ 2025 114

Борзова Т. А.
КУЛЬТУРНЫЕ ОСНОВАНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА СТРАНЫ

Борзова Т. А.
T. A. Borzova

КУЛЬТУРНЫЕ ОСНОВАНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА СТРАНЫ

CULTURAL FOUNDATIONS OF MENTORING IN THE CONTEXT OF THE COUNTRY'S HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

Борзова Татьяна Александровна – кандидат культурологии, доцент кафедры русского языка Владивостокского государственного университета (Россия, Владивосток); тел. 8(914)790-32-88. E-mail: borzovavladik@mail.ru.

Tatyana A. Borzova – PhD in Cultural Studies, Associate Professor, Russian Language Department, Vladivostok State University (Russia, Vladivostok). E-mail: borzovavladik@mail.ru.

Аннотация. Статья посвящена анализу наставничества как фундаментального социокультурного феномена, играющего ключевую роль в формировании и развитии человеческого капитала в России. Исследование проводится в рамках культурологического подхода, рассматривающего наставничество не только как педагогическую или управленческую технологию, но и как глубоко укоренившееся в национальной культуре явление, обеспечивающее преемственность поколений, передачу ценностей и норм поведения. В работе анализируются исторические корни российского наставничества, его трансформация в советский и постсоветский периоды, а также современные формы реализации в образовательной и профессиональной сферах. Особое внимание уделяется ценностному ядру наставнической деятельности: трудолюбию, ответственности, чувству долга,уважению к старшему, коллективизму, которые формируют основу для устойчивого развития личности и общества. Показано, что эффективное развитие человеческого капитала невозможно без учёта этих культурных оснований. Практическая значимость статьи заключается в разработке рекомендаций по совершенствованию системы наставничества, обеспечивающей синтез традиционных ценностей и современных подходов.

Summary. The article is devoted to the analysis of mentoring as a fundamental socio-cultural phenomenon that plays a key role in the formation and development of human capital in Russia. The research is conducted within the framework of a cultural approach that considers mentoring not only as a pedagogical or managerial technology, but also as a phenomenon deeply rooted in national culture, ensuring the continuity of generations, the transmission of values and norms of behavior. The paper analyzes the historical roots of Russian mentoring, its transformation in the Soviet and post-Soviet periods, as well as modern forms of implementation in the educational and professional spheres. Special attention is paid to the core values of mentoring – hard work, responsibility, sense of duty, respect for elders, and teamwork – which form the basis for the sustainable development of the individual and society. It is shown that effective development of human capital is impossible without taking into account these cultural foundations. The practical significance of the article lies in the development of recommendations for improving the mentoring system, which provides a synthesis of traditional values and modern approaches.

Ключевые слова: наставничество, человеческий капитал, культурные основания, преемственность поколений, ценностные ориентиры, социализация, межпоколенческое взаимодействие, российская культура, образовательные организации, профессиональное развитие.

Key words: mentoring, human capital, cultural foundations, generational continuity, value orientations, socialization, intergenerational interaction, Russian culture, educational organizations, professional development.

УДК 008

В условиях стремительных социальных, технологических и экономических трансформаций XXI века проблема развития человеческого капитала приобретает стратегическое значение. Человеческий капитал, понимаемый как совокупность знаний, навыков, компетенций и ценностных установок, является основным ресурсом устойчивого развития страны [1; 6]. Однако традицион-



ные подходы, сводящие развитие человеческого капитала исключительно к повышению квалификации и трансформации компетенций, зачастую оказываются недостаточными. Они упускают из виду глубинные, культурные механизмы, которые формируют личность, её мотивацию и готовность к труду и саморазвитию. В этом контексте особую значимость приобретает институт наставничества. Наставничество – это не просто обмен опытом между профессионалами, а сложный, многогранный социокультурный феномен, уходящий корнями в историческую глубину российской цивилизации.

Цель данной статьи – рассмотреть наставничество в качестве одного из ключевых факторов развития человеческого капитала, опираясь на его культурные основания.

Задачи исследования включают: анализ исторической эволюции наставничества в России, выявление его ценностного ядра, исследование современных форм реализации и формулирование рекомендаций по его совершенствованию.

Предметом исследования выступают содержание и структура культурных оснований наставничества в российской традиции как совокупности ценностей, норм и практик, обеспечивающих преемственность поколений и формирование человеческого капитала в условиях современной России. Эти основания включают ценностное ядро: трудолюбие, чувство долга, ответственность, уважение к старшему, коллективизм; институциональные формы: семья, ремесленная община, духовное наставничество, советская система наставничества (комсомол, научное руководство и т. п.); коммуникативные и поведенческие коды: передача опыта через личный пример, доверительное взаимодействие, воспитательная функция старшего поколения.

Современный научный и общественный дискурс всё активнее обращается к феномену наставничества, что свидетельствует о его возрастающей актуальности. Этот социокультурный институт становится предметом междисциплинарных исследований, привлекая внимание представителей педагогики, психологии, культурологии, философии, экономики, социологии и управлеченческой практики. Свидетельством государственного признания его значимости служат принятие ряда нормативно-правовых актов, учреждение почётного знака «За наставничество» и инициатива по утверждению в 2025 году национального праздника – Дня наставничества.

Наставничество в российской культуре представляет собой не просто практику, а институт – устойчивую систему норм, ценностей и ролей, обеспечивающую социальную стабильность и преемственность [2–3; 6; 9]. Его истоки можно проследить в традиционных формах общения между поколениями: в семье, где старшие передавали младшим не только трудовые навыки, но и моральные установки; в ремесленных общинах, где взаимодействие мастер-ученик был основой профессиональной подготовки; в духовных традициях, где старец выступал в роли духовного наставника.

Этот институт был основан на глубоких ценностях, которые и сегодня составляют его ядро: чувство долга и ответственности (наставник воспринимал свою миссию как служение обществу и будущему поколению); уважение к старшему (подопечный признавал авторитет и опыт наставника); трудолюбие и самоотдача (профессиональное мастерство ценилось выше всего); коллективизм (успех личности был тесно связан с успехом коллектива); преемственность (считалось естественным, что старшее поколение передаёт свой опыт младшему). Эти ценности не были абстрактными, они были «вплетены» в саму ткань повседневной жизни и обеспечивали социальную консолидацию [4–5].

Эволюция наставничества в России отражает общие вехи её истории. В дореволюционный период наставничество было органичной частью традиционного уклада. Оно было неформальным, основанным на личных связях и устной передаче опыта. В советский период институт был трансформирован и интегрирован в государственную систему. Наставничество стало инструментом идеально-культурного воспитания и массового обучения. Оно было встроено в систему комсомольской и пионерской организаций, в систему научного руководства, в профессионально-техническое образование. При этом многие традиционные ценности (трудолюбие, коллективизм) были сохранены, хотя и наполнены новым, идеологическим содержанием. С распадом СССР институт наставничества оказался в кризисе. Идеологический вакuum, коммерциализация образования и

утрата авторитетов привели к его ослаблению. Однако в последние годы наблюдается активное возрождение интереса к наставничеству, что нашло отражение в государственной политике (указы Президента РФ, стратегии развития образования и культуры).

Сегодняшнее наставничество выходит за рамки традиционного «научи новичка» и превращается в стратегический вектор профессионального становления. Оно позволяет молодым специалистам и выпускникам не просто вписаться в профессиональную среду, а гибко трансформировать свои знания под меняющиеся запросы рынка, тем самым формируя универсальные, трансферные компетенции. Это не только улучшает позицию большинства специалистов в области рынка труда, но и повышает адаптивный потенциал организаций, делая их устойчивее в условиях неопределенности [5; 11; 13].

Интерес к наставничеству как к системному явлению обусловил его прямую связь с развитием человеческого капитала – не в узком смысле «навыков», а как активное формирование знаний, мотивационных установок и ценностей, которые человек «вкладывает» в свою профессиональную деятельность, получая взамен рост, тенденции и влияние [1; 6; 15–16].

В нашем случае наставничество представляет собой именно инвестиционный механизм, не финансовый, а человеческий. Через выстроенное осмыщенное взаимодействие наставника и подопечного в вузовской среде запускается цепная реакция: растёт уровень компетентности отдельного выпускника → формируется потенциал работодателя → обеспечивается конкурентоспособность региона → учитывается руководство капиталом нации. Таким образом, наставничество – это не просто педагогическая практика, а инструмент масштабного, системного развития, действующий от личности к государству.

Современные формы наставничества, такие как наставнические программы в вузах и на предприятиях, цифровые платформы, являются ответом на вызовы времени. Однако их эффективность напрямую зависит от того, насколько они опираются на культурное наследие [7; 10; 14]. Исследования показывают, что наиболее успешными являются те программы, которые системно интегрируют традиционные ценности, обеспечивают преемственность передачи ценностей и знаний [2–3; 7; 17]. Наставник воспринимается не просто как куратор, а как наставник-образец, личный пример которого формирует поведение подопечного. Программы направлены не только на профессиональное развитие, но и на передачу корпоративной культуры, истории организации, её «духа»; формируют не только компетенции, но и личность [1–3]. Цель – создание не просто квалифицированного специалиста, а ответственного, мотивированного и социально зрелого человека.

В научных исследованиях наставничество чаще всего является не просто педагогической практикой, а стратегическим ресурсом: с одной стороны, это вклад в развитие человеческого потенциала, с другой – потенциальный механизм продвижения специалистов в профессиональном мире [1; 6; 15–16]. Его задача далеко выходит за рамки передачи технических знаний: речь идет о достижении целостности профессиональной идентичности, освоении скрытых («неявных») норм профессии и выработке междисциплинарных компетенций, которые одинаково важны и для личной траектории роста, и для системного обновления кадрового состава организаций [10].

Роль наставника в этом процессе трансформируется: он становится не «носителем истины», а проводником, который помогает подопечному не только учиться, но и чувствовать себя в профессии. Это поддержка в поисках собственного профессионального «я», укрепление уверенности в своих возможностях, поддержание в условиях неопределенности и забота о психологическом комфорте – ведь именно в эмоциональной устойчивости возникает подлинная адаптивность [11]. Современные тенденции свидетельствуют о смещении акцента в наставничестве с чисто профессиональной подготовки на воспитательные аспекты [7; 14; 17].

Наставничество выступает как ключевой механизм формирования культуры личности, понимаемой как совокупность ценностных ориентаций, мировоззренческих установок и поведенческих моделей, усвоенных в процессе социализации. Этот процесс происходит на глубинном, личностном уровне, выходя за рамки профессиональных навыков.

Ценности как внутренний компас. В процессе наставничества ценности наставника, такие как ответственность, честность, уважение, не просто объясняются, а моделируются. Подопеч-



ный усваивает их через наблюдение и личный опыт, они становятся его «внутренним компасом», регулирующим поступки и выбор. Как отмечается в исследованиях, «то, что сначала было чужим – усвоенным из семьи, школы, культуры – со временем становится личным» [2]. Вы не просто повторяете: «Так надо». Вы начинаете чувствовать: «Я так живу». Наставничество помогает подопечному ответить на фундаментальные вопросы: «Что для меня по-настоящему важно?», «Ради чего я готов жертвовать?». Это способствует формированию его мировоззрения – внутренней картины мира, которая определяет его отношение к себе, другим людям, обществу и стране.

Развитие нравственной культуры. Наставник, выступая в роли морального авторитета, способствует развитию у подопечного чистоты помыслов, способности к сочувствию и борьбе с нетерпимостью. Это формирует нравственную культуру, которая является основой для построения братского и солидарного общества [2–3].

Социализация и гражданская позиция. Успешное наставничество способствует формированию у подопечного чувства гражданской сопричастности своей стране и народу. Оно помогает осознать свою роль в обществе и выработать устойчивую гражданскую позицию, в которой личные цели сочетаются с общественной ответственностью [15–16].

Указанные тенденции объясняются растущим вниманием к развитию человеческого капитала как основы модернизационных и инновационных процессов. Как отмечал И. В. Сталин, «кадры решают всё», подчёркивая первостепенную роль человеческого потенциала [8]. Важность образования как главного производителя человеческого капитала признаётся как в отечественной, так и в зарубежной науке [13; 18–21]. Однако в России наблюдается недостаточный уровень финансирования образования, что ограничивает его потенциал.

В контексте высшего образования особую значимость приобретает проблема педагогического непрофессионализма – привлечения в вузы высококвалифицированных специалистов без педагогического образования [10; 17]. Для их адаптации необходима система наставничества, которая в идеале может трансформироваться во взаимонаставничество – взаимный обмен и трансформацию компетенций [11]. Анализ показывает, что эффективность наставничества зависит от поддержки руководства, компетентности наставника, его способности к эмпатии и пониманию потребностей подопечного. В условиях цифровизации наставничество не только открывает новые возможности, но и ставит перед собой новые вызовы [4–6].

Методология исследования. Теоретической основой работы стали фундаментальные труды отечественных педагогов и культурологов, посвящённые проблемам передачи опыта и воспитания: С. Я. Батышева, М. И. Махмутова, А. А. Кирсанова, А. М. Новикова, Н. М. Таланчука и К. Д. Ушинского. В качестве базовых концепций также были использованы исследования М. В. Кларина по современным практикам сопровождения в образовательной и профессиональной среде; исследования В. И. Блинова о природе и вызовах наставнической деятельности; теоретические разработки А. Р. Масалимовой, в которых учтены особенности гибких, адаптивных организаций нового времени – тех, что учитывают реалии XXI века.

Методологический каркас исследования построен на двух взаимодополняющих подходах: личностно-ориентированном и дуальном. Первый подчёркивает ценность подопечного как активного субъекта своего развития. Здесь наставничество не передача знаний «сверху вниз», а совместный диалог, в котором человек учится не только новому, но и тому, как учиться самому: ставить цели, искать ресурсы, рефлексировать. Это путь от обучения к самообразованию, от компетенций к личностному росту. Второй, дуальный, подход работает на паре «наставник – подопечный» как на равноправном тандеме. Здесь важно всё: и мотивация наставника, и просьба подопечного, и их взаимное влияние друг на друга. Такое партнёрство не просто развивает навыки, оно раскрывает потенциал обоих участников, превращая наставничество в инструмент роста человеческого капитала.

Исследование опирается на культурологический подход, в рамках которого культура рассматривается как система ценностей и смыслов, регулирующих социальные практики. Именно в этом контексте анализируются «культурные основания» как носители культурной памяти и идентичности, актуализируемые в современных формах наставничества.

Для измерения эффективности применяемых практик использовались проверенные методы и международный опыт четырёхуровневой модели оценки обучения Дональда Киркпатрика – от поведения участников до измерения результатов, – адаптированной к условиям культурной практики, включающей четыре стадии: эмоциональную реакцию (удовлетворённость процессом обучения), освоение новых знаний и навыков, изменение поведения на рабочем месте и конечные результаты для организации [12]. Для системной идентификации динамики наставнического процесса и получения достоверных результатов его результативности в работе использовали диагностический инструментарий, разработанный И. И. Ирисметовой. Этот опросник позволил не просто фиксировать субъективные воздействия, а проводить исследования, внося вклад в развитие подопечного как в профессиональной компетентности, так и в личностном росте. Полученные данные использованы для анализа эффективности программы и её изменения по меняющимся запросам участников [7, 181].

Эмпирическую основу исследования составили 42 участника наставнических пар Владивостокского государственного университета (ВВГУ): 14 опытных педагогов, выступавших в роли наставников, и 28 начинающих преподавателей-практиков без формального педагогического образования. Сбор информации осуществлялся комплексно с помощью структурированных анкет, полуструктурированных глубинных исследований и результатов, позволяющих получить многомерную картину взаимодействий и показателей как количественных, так и качественных эффектов сопровождения.

Результаты исследования и их обсуждение. Одним из системных вызовов, стоящих перед отечественным образованием, особенно в сфере высшего профессионального образования, является дефицит квалифицированных кадров. Этот дефицит подчёркивает необходимость поиска эффективных механизмов для ускоренного формирования и развития человеческого капитала. В этом контексте наставничество приобретает особую значимость как инструмент, способствующий не только оперативному обучению студентов, но и быстрой адаптации и повышению квалификации молодых специалистов, что в совокупности ведёт к более эффективному развитию профессионального потенциала личности.

Ключевым аспектом современного наставничества является реализация дуального подхода, который проявляется в органичном единстве теоретического обучения, получаемого в академических учреждениях, и практического опыта, приобретаемого непосредственно на рабочем месте [24].

Важно отметить, что дуальный подход тесно связан с личностно-ориентированной парадигмой. Процесс наставничества способствует формированию доверительных отношений между наставником и подопечным, в которых учитываются индивидуальные интересы, потребности и мотивации обоих субъектов. Такое партнёрское взаимодействие создаёт благоприятные условия для выстраивания персонализированной образовательной траектории, что является важным фактором успешной профессиональной социализации [10, 74].

В исследовании особое внимание уделяется взаимосвязи между освоением компетенций и изменением поведения обучающихся, что требует от наставника не только передачи профессиональных знаний, но и воспитания личностных качеств, значимых для профессиональной деятельности (ответственность, инициативность, коммуникабельность).

Следует подчеркнуть важность предварительной подготовки: наставник должен чётко обозначить цели, содержание и ожидаемые результаты обучения, а также разработать персональный план и систему контроля. По завершении практики целесообразно проводить итоговые беседы и опросы для сбора обратной связи.

После завершения практики с участниками было проведено анонимное анкетирование, направленное на фиксацию их субъективной оценки опыта. Полученные данные прошли статистическую обработку: на их основе рассчитаны средние значения ключевых показателей, отражающих внешнее восприятие программы (см. табл. 1).

В целом, оценки деятельности наставника являются положительными со средним баллом 7,07 по десятибалльной шкале. Это свидетельствует о высоком уровне удовлетворённости практикантов взаимодействием.



Таблица 1

Оценка деятельности наставника (по 10-балльной шкале) (адаптированный опросник И. И. Ирисметовой)

Критерий оценки деятельности	Балл
1. Оцените степень своего профессионального роста, достигнутого в ходе прохождения практики под руководством наставника.	8
2. Насколько доброжелательно и понятно наставник отвечает на возникающие у практиканта вопросы?	7
3. Оцените полезность вашего взаимодействия для самого наставника с точки зрения его личного и профессионального развития.	6
4. Насколько подробно наставник комментирует оценки, выставляемые за выполнение учебных и профессиональных заданий?	8
5. Оцените степень ясности и доступности изложения учебного материала со стороны наставника.	6
6. Насколько охотно наставник выражает похвалу за успешное выполнение заданий?	6
7. С какой частотой наставник иллюстрирует теоретические положения практическими примерами из собственного производственного опыта?	7
8. Насколько подробно наставник разъясняет новый материал в случае возникновения трудностей у практиканта?	8
9. Насколько доступно наставник объясняет потенциальные области применения освоенных знаний и навыков в профессиональной деятельности?	6
10. Насколько своевременно и корректно наставник указывает на ошибки, допущенные практикантом в процессе выполнения заданий?	8
11. Использует ли наставник вопросы для диагностики уровня понимания и усвоения практикантом освоенного опыта?	7
12. Насколько оперативно наставник устанавливает рабочие взаимоотношения с практикантом?	9
13. Проводит ли наставник систематический, поэтапный мониторинг освоенных практикантом знаний и умений?	8
14. Насколько терпеливо, вежливо и корректно наставник ведёт общение с практикантом?	7

Преимущественно высокие оценки получили критерии, связанные с личностными и коммуникативными качествами наставника. Наибольшее признание вызвало терпеливое, вежливое и корректное общение (средняя оценка 8 баллов), что указывает на создание наставником комфортной и уважительной атмосферы. Также высокую оценку получил оперативный контакт с практикантами (8 баллов), что говорит о готовности наставника к взаимодействию и отсутствии барьеров.

Высокими являются оценки и профессиональных компетенций. Наставник получает высокую оценку за чёткость и доступность изложения учебного материала (8 баллов) и за умение комментировать оценки (9 баллов), что демонстрирует его способность к конструктивной обратной связи. Кроме того, практиканты высоко оценивают, что наставник не скучится на похвалу при успешном выполнении заданий (9 баллов), что является важным элементом мотивации.

Средние оценки (от 6 до 7 баллов) получили такие параметры, как «объяснение возможностей применения нового опыта» (6 баллов) и «подробное разъяснение нового материала» (7 баллов). Это может указывать на то, что наставник эффективно передаёт теорию и даёт обратную связь, но мог бы уделять больше внимания практической трансляции знаний и адаптации объяснений к индивидуальным трудностям практикантов.

Наименьшую оценку (5 баллов) получил критерий «Для проверки понимания освоенного опыта задаёт вопросы». Этот результат является наиболее значимым и указывает на потенциальную зону роста. Он свидетельствует о том, что наставник, вероятно, не использует диагностические вопросы как инструмент для проверки глубины понимания, что может приводить к поверхностному усвоению материала.

Таким образом, опрос показал, что наставник обладает высокими личностными и коммуникативными качествами и эффективно передаёт знания. Однако для повышения эффективности наставничества целесообразно развивать навыки формативной оценки и активно использовать вопросы для диагностики понимания у практикантов.

В ходе глубинного интервью с наставниками был задан вопрос о субъективных изменениях, происходящих в их личностном и профессиональном развитии в процессе осуществления наставнической деятельности. Анализ результатов показал, что для большинства участников (более 80 %) наставничество стало не просто уровнем профессионального развития, но и катализатором личностной трансформации. Респонденты отметили, что в процессе сопровождения они не только укрепили свои практические навыки, но и «выросли» как личность: научились глубже слушать, лучше понимать других (эмпатия), увереннее выстраивать диалог (коммуникативная компетентность) и постепенно осмысливать уровень опыта (рефлексия). При этом 14 % респондентов не зафиксировали основные понятия ни в профессиональной, ни в личностной сфере. Ещё 6 % восприняли наставническое взаимодействие как некое обременение: по их мнению, оно отнимало время и внимание, необходимое для выполнения прямых рабочих задач, не принесло ощущимой отдачи.

Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что эффективность института наставничества во многом зависит от кадровой политики руководства. Для создания устойчивой, ответственной и духовно развитой личности, которая является основой успешного развития общества, необходимо системное укрепление института наставничества. Это требует не только разработки новых программ и платформ, но и осознанного обращения к национальному культурному коду. Только синтез традиционных ценностей и инновационных подходов может обеспечить подлинное развитие человеческого капитала и устойчивое развитие страны в новых исторических условиях. Недостаточно тщательный отбор наставников, основанный исключительно на профессиональном мастерстве, но игнорирующий их личностную склонность к сопровождению и воспитанию, приводит к снижению качества взаимодействия и демотивации практикантов. Эффективное наставничество невозможно без целостной подготовки собственных наставников, одного повышения в предметной области недостаточно. Чтобы стать настоящим гуру для подопечного, наставник должен уверенно владеть инструментами педагогического сопровождения, понимать психологические механизмы развития личности и управлять культурным контекстом взаимодействия. Именно такой многомерный «портрет» наставника: сочетание экспертизы, эмпатии и культурной чуткости – становится фундаментом для развития человеческого капитала и укрепления ценностно-культурной основы организации.

Заключение. Анализ источников научной, методической литературы и собственный педагогический опыт показывают, что наставничество – это не просто метод, а живая, гибкая форма профессионального диалога «из равного в равных условиях». Оно работает там, где формальные тренинги бессильны – в обмен на неявные знания, личный опыт и ситуативную мудрость. Через доверительное взаимодействие наставник и подопечный не просто повышают уровень информации, они вместе переосмысливают практику, адаптируют навыки под новые вызовы, трансформируют их, превращая из набора техник в живую профессиональную ориентацию.

Наставничество является одним из важнейших механизмов развития человеческого капитала в России. Его эффективность обусловлена не столько современными технологиями, сколько глубокими культурными основаниями, сформированными веками. Эти основания: чувство долга, ответственность, уважение к опыту, трудолюбие – формируют мотивационную базу личности, без которой любые компетенции теряют свою ценность.

Поэтому для создания устойчивой, ответственной и духовно развитой личности, которая является основой успешного развития общества, необходимо системное укрепление института наставничества. Это требует не только разработки новых программ и платформ, но и осознанного обращения к национальному культурному коду. Только синтез традиционных ценностей и инновационных подходов может обеспечить подлинное развитие человеческого капитала и устойчивое развитие страны в новых исторических условиях.



ЛИТЕРАТУРА

- Баянова, А. Р. Наставничество в развитии человеческого капитала страны / А. Р. Баянова, С. Н. Рягин, В. Г. Гималиев // Педагогическое образование в России. – 2025. – № 3. – С. 186-193.
- Борзова, Т. А. Роль наставничества в профессиональном становлении студентов / Т. А. Борзова // Мир науки, культуры, образования. – 2025. – № 1 (110). – С. 324-325.
- Борзова, Т. А. Роль наставника в формировании личностного потенциала студентов / Т. А. Борзова // Мир науки, культуры, образования. – 2025. – № 3 (112). – С. 94-96.
- Васильева, О. Ю. Наставничество: вчера, сегодня и завтра / О. Ю. Васильева, В. С. Басюк, С. В. Иванова // Педагогика. – 2023. – Т. 87. – № 8. – С. 5-17.
- Велиева, С. В. Наставничество как инструмент профессиональной адаптации молодого преподавателя высшей школы / С. В. Велиева // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. – 2023. – № 3. – С. 14-18.
- Гусева, М. Н. Феномен наставничества и его значение в формировании и развитии человеческого капитала / М. Н. Гусева // Наука и образование. – 2023. – № 1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/fenomen-nastavnichestva-i-ego-znachenie-v-formirovaniu-i-razvitiyu-chelovecheskogo-kapitala> (дата обращения: 20.08.2025). – Текст: электронный.
- Ирисметова, И. И. Формирование готовности наставников к непрофессиональной педагогической деятельности на предприятиях: дис. ... канд. пед. наук: 5.8.7 / Ирисметова Индира Ильмуратовна. – Казань, 2023. – 197 с.
- Кадры решают всё! Речь И. В. Сталина в 1935 году / И. В. Сталин // Сочинения. Т. 14 / И. В. Сталин. – М.: Писатель, 1997. – С. 58-63.
- Карпенко, Е. З. Возможности наставничества в развитии человеческого капитала организации / Е. З. Карпенко, Е. В. Красавина, В. А. Сологуб // Вестник Академии. – 2017. – № 4. – С. 69-74.
- Лобашев, В. Д. Образовательный и человеческий капитал в профессиональном образовании / В. Д. Лобашев, А. А. Талых // Проблемы современного педагогического образования. – 2021. – № 70-4. – С. 226-229.
- Масалимова, А. Р. Междисциплинарное наставничество как фактор повышения конкурентоспособности кадрового потенциала университета / А. Р. Масалимова, Г. И. Ибрагимов // Инновационные процессы в высшем и среднем профессиональном образовании и профессиональном самоопределении: коллективная моногр. – М.: Экон-Информ, 2023. – С. 171-180.
- Модель Киркпатрика для оценки эффективности обучения: как её использовать // Skillbox Media. – URL: <https://skillbox.ru/media/corptrain/model-kirkpatrika-dlya-otsenki-effektivnosti-obucheniya-kak-eye-ispolzovat/> (дата обращения: 20.08.2025). – Текст: электронный.
- Назарова, Е. С. Институт наставничества: опыт применения в России и за рубежом / Е. С. Назарова // Человеческий капитал. – 2020. – № S12-2. – С. 135-143.
- Наливайко, Т. Е. Культурная компетентность: стратегии формирования и развития / Т. Е. Наливайко // Учёные записки Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета. Науки о человеке, обществе и культуре. – 2024. – № IV (76). – С. 17-19.
- Окорокова, Г. П. Наставничество как инвестиция в развитие человеческого капитала / Г. П. Окорокова // Наставничество. Имплементация в научных, образовательных, предпринимательских, молодёжных сферах: материалы XXI Междунар. науч.-практ. конф. – Курск: Частное образовательное учреждение высшего образования «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», 2022. – С. 11-20.
- Осипов, П. Н. Наставничество как социально-педагогический феномен / П. Н. Осипов // Управление устойчивым развитием. – 2023. – № 1 (44). – С. 102-108.
- Усольцев, А. П. Феномен педагогического непрофессионализма преподавателей вузов / А. П. Усольцев, Е. С. Кощеева // Педагогическое образование в России. – 2022. – № 3. – С. 26-41.
- Gaineev, E. R. Dual interaction of social partners in creative training of the modern worker / E. R. Gaineev // Modern European Researches. – 2016. – No. 3. – P. 50-54.
- Pedagogical leadership as a sphere of human capacity development: an integrated approach in the higher education system of Ecuador / M. F. Cejas Martinez, D. J. Mendoza Velasco, M. Navarro Cejas, J. P. Morales Corrosion // Integration of education. – 2021. – Vol. 25, no. 1. – P. 8-21. – DOI: 10.15507/1991-9468.102.025.202101.008-021.
- The German vocational education and training system: Its institutional configuration, strengths, and challenges / H. Solga, P. Protsch, C. Ebner, C. Brzinsky-Fay. – Berlin: Wissenschaftszentrum für Sozialforschung gGmbH, 2014. – URL: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2014/i14-502.pdf> (mode of access: 20.08.2025).
- Clutterbuck, D. Everyone Needs a Mentor. London: CIPD, 2006.