

# Роль наставника в современном обществе: обзор социологических исследований

Зорина И. А.

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Северо-Западный институт управления РАНХиГС), Санкт-Петербург, Российская Федерация; ira.zori18@yandex.ru

## РЕФЕРАТ

Введение: в данной статье рассмотрен вопрос о роли наставника в современном обществе. Раскрыта значимость наставнической деятельности в различных направлениях и областях.

**Материалы и методы:** в процессе подготовки и написания данной статьи были использованы русскоязычные и англоязычные научные публикации, содержащие результаты проведенных социологических исследований по указанной теме. В исследовании были использованы теоретические методы: изучение, анализ научной литературы, систематизация данных.

**Результаты исследования:** по результатам анализа научных публикаций было определено, что в настоящее время общество характеризуется быстрым темпом развития, но в то же время выражена необходимость в передаче знаний, навыков. Цифровизация экономики способствовала тому, что наставники стали необходимы не только молодому поколению, но и старшему, которые начали взаимодействовать с Интернетом и нуждаются в повышении уровня цифровой грамотности, сотрудникам на предприятиях, педагогам, медицинским работникам, подрастающему поколению. Роль наставника определена необходимостью облегчения процесса социализации и адаптации сотрудников, при этом как при реализации прямого, так и обратного наставничества. Данную функцию способны выполнить лица, которые должны обладать необходимыми для этого компетенциями и желанием к обучению, поддержке других лиц. Кроме того, наставник может выполнять как функции руководителя службы сопровождения, осуществлять социальное сопровождение, оказывать помощь при решении различных вопросов.

**Обсуждение и заключение:** проанализированы отечественные и зарубежные социологические исследования, на основе которых сделаны выводы о важности наставника в различных социальных сферах. На основе исследований определены необходимые личные качества и приобретаемые навыки, важные для наставника. Роль наставника в современном мире определена необходимостью в ограниченное время передать опыт, сформировать направленность на результативность, интегрировать в профессиональную среду и оказать поддержку. Наставничество является двусторонним процессом и позволяет развивать важные в современном мире компетенции и самим наставникам. Однако важным является вопрос об определении этики, принципах и нормативной основы данной деятельности.

**Ключевые слова:** наставник, наставничество, современное общество, обзор, социологические исследования

**Для цитирования:** Зорина И. А. Роль наставника в современном обществе: обзор социологических исследований // Управленческое консультирование. 2023. № 11. С. 140–148.

## The Role of a Mentor in Modern Society: A Review of Sociological Research

Irina A. Zorina

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (North-West Institute of Management of RANEPA), Saint Petersburg, Russian Federation; ira.zori18@yandex.ru

## ABSTRACT

Introduction: this article discusses the role of a mentor in modern society. The importance of mentoring activities in various directions and areas is revealed.

Materials and methods: in the process of preparing and writing this article, Russian and English-language scientific publications containing the results of sociological research on this topic were used. Theoretical methods were used in the study: study, analysis of scientific literature, systematization of data.

Research results: based on the results of the analysis of scientific publications, it was determined that at the present time society is characterized by a rapid pace of development, but at the same time the need for the transfer of knowledge and skills is expressed. The digitalization of the economy has contributed to the fact that mentors have become necessary not only for the younger generation, but also for the older ones who have started interacting with the Internet and need to increase the level of digital literacy, employees at the enterprise, teachers, medical workers, the younger generation. The role of the mentor is determined by the need to facilitate the process of socialization and adaptation of employees, while both in the implementation of direct and reverse mentoring. This function can be performed by persons who must have the necessary competencies and the desire to learn, support others. In addition, the mentor can act as the head of the support service, provide social support, provide assistance in solving various issues.

Discussion and conclusion: domestic and foreign sociological studies are analyzed, on the basis of which conclusions are drawn about the importance of a mentor in various social spheres. Based on the research, the necessary personal qualities and acquired skills that are important for a mentor are determined. The role of a mentor in the modern world is determined by the need to transfer experience in a limited time, form a focus on effectiveness, integrate into the professional environment and provide support. However, it is important to determine the ethics, principles and regulatory framework of this activity.

**Keywords:** mentor, mentoring, modern society, review, sociological research

**For citing:** Zorina I.A. The Role of a Mentor in Modern Society: A Review of Sociological Research // Administrative consulting. 2023. N 11. P. 140–148.

---

---

Наставник — это лицо, которое осуществляет функцию передачи опыта, поддержки и социализации. В современном мире переосмысяются многие социальные функции, которые в информационном пространстве могут нести иное значение, а ценный опыт распространяться более широко, это касается и деятельности наставника. При этом в современном мире можно наблюдать осмысление значимости наставничества для реализации эффективной деятельности, интеграции в профессиональную или образовательную среду, оказания поддержки и помощи [18].

Наставничество как социальный феномен играет важную роль и в настоящее время, включая такие формы, как коучинг, менторство, фасилитация, тьюторинг. При этом коуч является опытным сотрудником, который обладает навыками организации процесса обучения, который выстраивает обучение на партнерском взаимодействии, умеет направлять деятельность наставляемых для достижения поставленных целей. Также в настоящее время деятельность коуча распространена в бизнес-сфере при ведении предпринимательской работы. Он передает модель поведения, показывая, как должно делать, а также предлагает задания и следит за процессом их выполнения. Фасilitатор реализует поддерживающую функцию, облегчает процесс адаптации и социализации, выстраивает положительное коммуникативное взаимодействие в определенной социальной среде. Тьютор оказывает консультативную помощь, при этом сам обучаемый и наставляемый действует в большей мере самостоятельно [19]. В рамках настоящего теоретического исследования рассмотрены данные относительно всех форм наставничества.

На значимость наставничества в современном мире указывает обращение первых лиц государства, учреждение различных конкурсов, реализация проектов, в которых особое внимание уделяется роли наставников.

Достаточно выражен интерес к определению роли наставника в различных его формах в социологических исследованиях. Анализируя социологические исследова-

ния по теме «наставник», мы отметили, что данную функцию выполняют лица различного возраста, представители разных профессий.

А. Т. Гаспаришвили акцентирует внимание на том, что современное цифровое общество предъявляет особые требования к личности: необходимость постоянного развития и совершенствования навыков и компетенций. Наставник в данном процессе занимает значимое место, так как он фасilitирует и контролирует данную деятельность. Также автор отмечает следующее: наставничество в настоящее время внедряется в различные сферы жизни: образование, здравоохранение, предпринимательство, производство, а также культуру и спорт [5].

Н. В. Локтюхина провела социологическое исследование в рамках реализации программы «Старшее поколение» в республике Башкортостан посредством анкетирования. По результатам исследования было определено, что обучение видится самим предпенсионерам как необходимый ресурс успешного наставничества. Необходимым является прохождение для наставников образовательных программ, направленных на изучение теории поколений, управлений конфликтами, формирование цифровой грамотности. Важными для наставников, по мнению исследуемых данной выборки, является развитие таких умений и качеств, как умение доходчиво объяснять, терпение и лидерство. При этом наставническая деятельность направлена не только на обучение и поддержку наставляемых, но и позволяет самим наставникам-предпенсионерам реализовать собственный потенциал, осознавать собственную необходимость [14].

Н. В. Дулина провела социологическое исследование и представила социально-демографический портрет наставника молодежи в селах Волгоградской области. Результаты показали, что наставниками преимущественно являются мужчины от 45 лет и старше, имеющие семью с детьми, то есть в определенной мере они уже осуществляют деятельность по передаче опыта, являются носителями определенных паттернов поведения. Характерно и то, что у большинства наставников высшее образование, а сами себя они идентифицируют со средним социальным слоем. При этом социологическое исследование показало, что у наставников, которые работают на селе, выражена направленность на благотворительность, а мотивация их деятельности обусловлена стремлением помочь другим людям, научить их чему-то важному. То есть они действуют не для получения определенной выгоды, а исходя из собственных убеждений и принципов. Роль наставников в селах определяется необходимостью включения молодых специалистов в производственную деятельность, в реализации поддержки молодых семей [10].

Востребовано наставничество в медицинской сфере [22], о чем свидетельствуют результаты экспертных интервью, полученные в результате социологического исследования «Развитие кадрового потенциала столичного здравоохранения», проведенного по заказу Департамента здравоохранения Москвы. Респонденты отметили, что практика наставничества является необходимой и способствует повышению качества медицинских услуг [21]. Наставники в данной сфере реализуют деятельность, направленную на поддержку молодых специалистов, также осуществляется обратное наставничество, когда специалисты младшего возраста обучают специалистов старшего возраста информационным технологиям. Обратное наставничество реализуется по следующим причинам: врачи, являющиеся экспертами в своей области, переходят к исследовательской и преподавательской деятельности; молодые специалисты могут иметь большее количество знаний относительно современных тенденций.

Важным является вопрос и о том, согласны ли сами врачи стать наставниками. Проведенный Ю. В. Бурдастовой анкетный опрос показал, что часть врачей не готовы становиться наставниками, несмотря на возможное материальное поощрение, так как не располагают для этого временем и силами, часть врачей уже занимаются наставничеством, помогая молодым врачам адаптироваться на рабочем месте,

всего 7% отметили, что сами нуждаются в наставнике. Принципиальным является и вопрос о получении обратной связи, осуществляемой в процессе наставничества, так как он позволяет оценивать эффективность реализуемой деятельности [4]. Наставник должен понимать результативность своей деятельности, на основе этого выстраивать траекторию будущей работы, внося необходимые корректизы. Наставляемые могут поделиться впечатлениями, отметить, что для них было более значимым и ценным в данном процессе, какие долгосрочные результаты они получали.

В образовательной практике наставник выполняет функции, способствующие адаптации молодого педагога, а также по передаче, распространению педагогического опыта. Так, исследователь А. А. Моисеев отмечает, что в образовательном пространстве наставники являются участниками определенной Платформы, которые могут как обучать других людей, так и сами получать необходимые знания и компетенции. Следовательно, реализуется взаимодействие между педагогами, методистами, руководителями и другими субъектами профессиональной деятельности, в результате чего каждый получает ценностный опыт и улучшает эффективность собственной деятельности.

Т. И. Гришина выделяет 5 принципов организации наставничества в образовании [7].

1. Принцип мозаичности, сущность которого заключается в гибкости построения образовательного процесса, основанного на учебе типологических и индивидуальных особенностей детей и подростков. То есть педагог «подбирает» необходимые элементы для реализации образовательного процесса таким образом, чтобы учитывать особенности наставляемых, но в то же время и способствовать их усвоению образовательной программы или планируемых результатов программы наставничества в полном объеме. Данный принцип реализуется на основе личностно-ориентированного подхода, позволяет как можно более полно реализовать потенциал обучаемых и наставляемых, а также приобрести самому педагогу важные в современном мире компетенции.

2. Принцип безусловного принятия личности ребенка, исключающий оценку его личных качеств. Данный принцип требует от педагога высокого уровня развития эмоционального интеллекта, т. е. способности понимать свое эмоциональное состояние и эмоциональное состояние других людей, способность управлять своим эмоциональным состоянием, наличие эмпатии, умение сопереживать детям. Осуществляя данный принцип, педагог выступает фасилитатором, оказывает поддерживающее влияние.

3. Принцип диалогизма направлен на организацию конструктивного и эффективного взаимодействия субъектов образовательного или воспитательного процесса, своевременное решение конфликтных ситуаций, наличие взаимопонимания между педагогом/наставником и родителями. Следовательно, наставник может играть роль медиатора в решении сложных, спорных вопросов. Для этого ему необходимо обладать конфликтологическими компетенциями и знаниями из области психологии.

4. Принцип нелинейности означает выбор разных форм, видов, средств деятельности и также допускает «возврат» к пройденным темам, для обобщения, закрепления полученных знаний, умений и навыков, опыта наблюдений, развития [1].

5. Принцип обратной связи предполагает развитие рефлексивных умений и навыков наставников, что позволит им оценить результаты своей деятельности, скорректировать формы и методы деятельности, спрогнозировать будущую деятельность, а также получение оценки проведенных мероприятий со стороны, при независимой экспертизе [26].

Следовательно, реализация данных принципов предполагает наличие определенных качеств у наставников: ответственность, инициативность, коммуникабельность, креативность, высокий уровень развития рефлексии, критическое мышление, стремление к саморазвитию и самосовершенствованию, овладению необходимыми компетенциями.

На производстве наставничество также является необходимым для адаптации сотрудников и передачи опыта. Анализ материалов, представленных финалистами Республиканского конкурса «Лучший наставник» (2020 г.) показал, что на определенных предприятиях отсутствуют отделы, в которых реализована система наставничества. При этом в тех отделах, где наставники реализуют свою деятельность, эффективность предприятия выше, а текучесть кадров имеет более низкий процент [20].

Наставник в данном случае выстраивает горизонтальное взаимодействие, создает для нового сотрудника условия, которые позволяют ему как можно легче адаптироваться и более эффективно выполнять профессиональные обязанности.

При этом он должен осуществлять свою деятельность ответственно, с учетом законодательных норм и актов, осуществлять контроль за работой нового специалиста, обучать его приемам и методам труда, рациональной организации рабочего времени, организационной этики.

Остро стоит вопрос о функционировании системы наставников в социальной сфере при социализации детей-сирот. При этом система наставничества в данной области осуществляется на основе договора с НКО. Е. А. Байер провела исследование и представила схему определения модельных личностных качеств наставника-волонтера: доброжелательность, отзывчивость, гуманность, терпимость, эмпатийность, умение найти общий язык с наставляемыми детьми. Роль наставника в указанном направлении заключается в социализации и адаптации как детей, проживающих в детских домах, так и выпускников учреждений. Исследователь отмечает, что деятельность наставника в процессе социализации детей-сирот обладает определенными преимуществами перед другими видами деятельности ввиду своей личностно-ориентированной направленности, неформальности, возможности включения воспитанников в более широкий социальный и культурный мир [3].

В многочисленных исследованиях указано о необходимости институционализации наставничества и определена важная роль наставника в образовательном пространстве [2; 6; 8; 9; 11; 12; 17]. Однако закономерным является вопрос и основных проблемах функционирования системы наставников. По результатам социологического исследования А. А. Марголис, в котором приняли участие педагоги из разных областей, было определено, что данные проблемы связаны с непониманием круга обязанностей, отсутствием желания, времени и сил у опытных педагогов выполнять данную функцию, отсутствием нормативных документов в данной области.

Кроме того, нередко наставляемые педагоги считают, что им оказывают не поддержку, а контролируют их деятельность, из чего вытекает определенное противоречие между необходимостью наставничества и организацией, содержанием данной деятельности [15].

Исследовательский коллектив американских ученых в результате социологического исследования пришел к выводу о том, что наставники, как и наставляемые, нуждаются в обучении. Сами наставники при этом отметили, что стремятся получить знания об эффективных методах и средствах обучения студентов, а большую часть времени в данной деятельности занимает процесс планирования и проведения инструкций. Однако, на их взгляд, наиболее важным в процессе наставничества является проведение рефлексивных бесед, более личностный подход к наставникам [24]. По их мнению, обучение наставников является необходимым условием эффективного наставничества.

Необходимо отметить, что в зарубежных социологических исследованиях большое внимание уделяется процессу менторинга и роли менторов в разных областях деятельности. Так, А. Малдерз считает, что ментор оказывает поддержку молодому специалисту, позволяет ему вырасти как в профессиональном, так и личностном плане, интегрировать в профессиональную среду [23].

В контексте рассмотрения данной проблематики необходимо привести и типологию качеств наставника, представленную авторами Н. Б. Лисовской и Н. В. Колосниченко. Так, они выделяют четыре уровня наставничества и, следовательно, типы наставников [13].

Первый уровень — индивидуально-исполнительский или инструментальный, то есть характеристика поведения наставника, выбора им методов и форм деятельности, наличие опыта, способность обучать, профессионализм.

Второй уровень — это индивидуально-психологический тип, связанный с индивидуальными особенностями личности наставника: характер, темперамент, активность, организованность, ответственность, стремление к самосовершенствованию и саморазвитию.

Третий уровень — социально-психологический, то есть способы и особенности взаимодействия наставника с наставляемыми и с окружающим социальным миром.

Четвертый уровень — духовно-нравственный, что отражает нравственные качества, мировоззрение личности, а также отзывчивость, чуткость и эмпатийность.

То есть наставники на высоком уровне развития выступают трансляторами духовно-нравственных ценностей и культуры, передают не только опыт, но и паттерны поведения, необходимые для нормального функционирования и развития общества.

На основе проведенного обзора социологических исследований были определены личные качества и приобретаемые навыки наставников. Личными качествами являются: гуманность, терпимость, эмоциональная устойчивость, доброжелательность, уверенность в себе, готовность взять на себя ответственность.

Для организации наставничества важно, чтобы наставник обладал такими личностными характеристиками, как эмпатия, высокий уровень компетенции и коммуникативных навыков, знание возрастных и личностных особенностей категории наставляемых, с которой он работает или осуществляет взаимодействие. К приобретаемым навыкам относятся: умение наблюдать и анализировать, навыки эффективной коммуникации, знание особенностей обучения лиц разного возраста, профессиональные знания, умение осуществлять контроль [24; 25]. То есть наставник должен постоянно развиваться и совершенствоваться как в профессиональном и личностном плане, приобретая новые компетенции и знания. Кроме того, наставник может координировать, стимулировать деятельность и управлять различными процессами, которые могут действовать как параллельно, так и дополнительно к другим методам. Следовательно, наставник обладает следующими правами: вносить корректизы по улучшению качества деятельности, обмениваться опытом с другими наставниками, предоставлять характеристику на наставляемых, в случае конфликтных ситуаций обращаться за помощью к другим специалистам.

Для наставника является важным высокий уровень мотивации к данной деятельности, компетенций, позволяющих осуществлять деятельность эффективно и плацдармально. Наставник не просто передает опыт, он также реализует ценностно-ориентационную функцию в своей деятельности.

Таким образом, роль наставника в современном обществе очевидна и распространяется на различные сферы деятельности. Наставники необходимы на предприятиях, в медицинской и социальной сфере, в образовательном пространстве. При этом в большей мере институт наставничества востребован и развивается в педагогической практике. Роль наставника значима и в воспитании подрастающего поколения, в формировании нравственных качеств, передаче духовно-нравственных ценностей.

Отметим, что существует необходимость в объективизации описания необходимых компетенций наставника, уточнении представлений о социальном портрете наставника на основе анализа общественного мнения, определения этических норм, прав

и обязанностей наставников и их востребованности в различных сферах общественной деятельности. Однако сейчас можно отметить, что роль наставника в современном мире имеет важную значимость, определяется направленностью на распространение опыта, поддержку, социализацию и адаптацию. К основным видам деятельности наставника можно отнести: наблюдение за наставляемыми, их поведением, ростом; консультирование по разным вопросам; анализ и планирование деятельности в различных направлениях; помочь наставляемым в решении сложных вопросов.

Так, если наставничество — это инструмент социализации и инкультурации, то наставник является агентом данного социокультурного процесса на этапах культуры детства и культуры взрослости.

## Литература

1. Ангеловская С. К. Теоретические подходы к проблеме наставничества в профессиональном образовании. Копейск : Издательство ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С. В. Хохрякова», 2017. С. 5–9.
2. Андрушченко Т. Ю., Аржаных Е. В., Виноградов В. Л., Минюрова С. А. и др. Проблемы профессиональной адаптации молодых педагогов // Психологическая наука и образование. (2017) Т. 9. № 2. С. 1–16.
3. Байер Е. А., Аваков С. И. Профессионально значимые личностные качества наставника-волонтера в социализации детей-сирот // Вестник педагогических наук. 2020. № 2. С. 4–9.
4. Бурдастова Ю. В. Наставничество в медицине: факторы готовности врачей становиться наставниками // Доходы, расходы и сбережения населения России: тенденции и перспективы : Сб. материалов V Международной научно-практической конференции, Москва, 3 декабря 2019 года. М. : Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН, 2020. С. 40–44.
5. Гаспаришвили А. Т. Наставничество как социальный феномен: современные вызовы и новые реалии // Народное образование. 2019. № 5 (1476). С. 109–115.
6. Гисматуллина А. И., Валеева Р. Р. Роль наставника в современном образовании // Миллионников-2019 : Материалы II Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, посвященной 100-летию ФГБОУ ВО «ГНТУ им. акад. М. Д. Милионникова». Грозный, 30–31 мая 2019 года. Т. II. 2019. С. 439–441.
7. Гришина Т. А. Новые черты традиционной практики наставничества: актуальность и механизм внедрения // Научный альманах. 2021. № 8–1 (82). С. 13–22.
8. Донина И. А. К вопросу о проблеме кадрового дефицита в ДОУ: привлечение и удержание молодых специалистов // Педагогический вестник. 2020. № 16. С. 16–19.
9. Дудина Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. 2017. Т. 7. № 5. С. 25–36.
10. Дулина Н. В. Социально-демографический портрет наставника молодежи российского села (по итогам социологического исследования, проведенного в Волгоградской области) // Старшее поколение современной России : материалы международной научно-практической конференции, Нижний Новгород, 13–14 октября 2021 г. Нижний Новгород : Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, 2021. С. 130–134.
11. Круглова И. В. Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя // Педагогическое образование и наука. 2007. № 1. С. 25–28.
12. Ленская Е., Пинская М. Российские педагоги в зеркале международного сравнительного исследования педагогического корпуса (TALIS 2013). М. : Изд. дом ВШЭ, 2015. 23 с.
13. Лисовская Н. Б., Колесниченко К. В. Профессионально-психологический портрет наставников молодых специалистов // Письма в Эмиссия Оффлайн. 2012. The Emissia Offline Letters. С. 290–298.
14. Локтиохина Н. В. Развитие системы наставничества: российский и зарубежный опыт // Непрерывное образование: XXI век. 2019. Вып. 4 (28). С. 98–105.
15. Марголис А. А., Аржаных Е. В., Хуснутдинова М. Р. Институционализация наставничества как ресурс профессионального развития российских педагогов // Вопросы образования. 2019. № 4. С. 133–159.

16. Моисеев А. М. Модель системы дистанционного наставничества и методической поддержки (НИМП) студентов и молодых учителей в педагогическом университете // Педагогика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Т. 2. № 3. С. 20–40.
17. Радостина Н. Б. Особенности педагогического наставничества в сравнении с наставничеством в других профессиональных сферах // Стратегические направления развития образования в Оренбургской области : Научно-практическая конференция с международным участием, Оренбург, 29 сентября 2017 г. Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2017. С. 591–595.
18. Сазонова В. П. Базовые принципы для развития системы наставничества в современных условиях // Сборник научных трудов молодых ученых Сургутского государственного педагогического университета. Том Вып. 3. Сургут : Сургутский государственный педагогический университет, 2021. С. 110–112.
19. Саркисова И. В. К вопросу о сущности понятия «наставничество» в зарубежной и отечественной литературе // Тенденции развития науки и образования. 2021. № 70–5. С. 24–27.
20. Сизоненко Р. В. Роль наставничества в профессиональной социализации молодых специалистов в условиях качественных преобразований социально-трудовых отношений // Молодежный Вестник УГАТУ. 2021. № 1 (24). С. 96–101.
21. Ярашева А. В. Исследование кадрового потенциала московского здравоохранения // Московская медицина. 2019. № 3 (31). С. 6–11.
22. Clarke A. J. The role of reverse mentoring in medical education: current insights // Advances in medical education and practice. 2019. Р. 693–701.
23. Malderez A. New ELT professionals // English Teaching Professional. 2001. N 19. P. 57–58.
24. Sánchez B. Everyday acts of resistance: Mexican, undocumented immigrant children and adolescents navigating oppression with mentor support //Journal of Research on Adolescence. 2022. Vol. 32. N 2. P. 398–416.
25. Schenk L. An examination of the role of mentees' social skills and relationship quality in a school based mentoring program // American Journal of Community Psychology. 2020. Vol. 65. N 1–2. P. 149–159.
26. Shier M. L., Larsen-Halikowski J., Gouthro S. Characteristics of volunteer motivation to mentor youth //Children and Youth Services Review. 2020. Vol. 111. P. 104885.

#### **Об авторе:**

**Зорина Ирина Александровна**, аспирант кафедры социальных технологий факультета социальных технологий Северо-Западного института управления РАНХиГС (Санкт-Петербург, Российская Федерация); ira.zori18@yandex.ru

#### **References**

1. Angelovskaya S. K. Theoretical approaches to the problem of mentoring in vocational education. Kopeysk : Publishing House of the Kopeysky Polytechnic College named after S. V. Khokhryakov, 2017. P. 5–9 (in Rus.).
2. Andrushchenko T.Yu., Arzhanykh E. V., Vinogradov V. L., Minyurova S. A. et al. Problems of professional adaptation of young teachers // Psychological Science and Education. (2017) Vol. 9. N 2. P. 1–16 (in Rus.).
3. Bayer E. A., Avakov S. I. Professionally significant personal qualities of a mentor-volunteer in the socialization of orphans // Bulletin of Pedagogical Sciences. 2020. N 2. P. 4–9 (in Rus.).
4. Burdastova Yu. V. Mentoring in medicine: factors of doctors' readiness to become mentors // Incomes, expenses and savings of the Russian population: trends and prospects : Collection of materials of the V International Scientific and Practical Conference, Moscow, December 03, 2019. M. : Institute of Socio-Economic Problems of Population of the Russian Academy of Sciences, 2020. P. 40–44 (in Rus.).
5. Gasparishvili A. T. Mentoring as a social phenomenon: modern challenges and new realities // Public education. 2019. N 5 (1476). P. 109–115 (in Rus.).
6. Gismatullina A. I., Valeeva R. R. The role of a mentor in modern education // Materials of the II All-Russian Scientific and Practical Conference of Students, Graduate Students and Young Scientists dedicated to the 100th anniversary of the FSBEI HE "GNTU named after Academician M. D. Millionshchikov". Grozny, May 30–31. 2019. Vol. II. 2019. P. 439–441 (in Rus.).

7. Grishina T.A. New features of traditional mentoring practice: relevance and mechanism of implementation // Scientific almanac. 2021. N 8–1 (82). P. 13–22 (in Rus.).
8. Donina I.A. On the issue of the problem of personnel shortage in the Preschool educational institution: attracting and retaining young specialists // Pedagogical Bulletin. 2020. N 16. P. 16–19 (in Rus.).
9. Dudina E.A. Mentoring as a special type of pedagogical activity: essential characteristics and structure // Bulletin of the Novosibirsk State Pedagogical University. 2017. Vol. 7. N 5. P. 25–36 (in Rus.).
10. Dulina N.V. Socio-demographic portrait of the mentor of the youth of the Russian village (based on the results of a sociological study conducted in the Volgograd region) // The older generation of modern Russia : materials of the international scientific and practical conference, Nizhny Novgorod, October 13–14, 2021. Nizhny Novgorod: N.I. Lobachevsky National Research Nizhny Novgorod State University, 2021. P. 130–134 (in Rus.).
11. Kruglova I.V. Mentoring in improving the professional competence of a young teacher // Pedagogical education and science. 2007. N 1. P. 25–28 (in Rus.).
12. Lenskaya E., Pinskaya M. Russian teachers in the mirror of the international comparative study of the pedagogical corps (TALIS 2013). M. : HSE Publishing House, 2015. 23 p. (in Rus.).
13. Lisovskaya N.B., Kolesnichenko K.V. Professional and psychological portrait of mentors of young specialists // Letters to Issue Offline. 2012. The Emissia Offline Letters. P. 290–298 (in Rus.).
14. Loktyukhina N.V. Development of the mentoring system: Russian and foreign experience // Continuing education: the XXI century. 2019. Is. 4 (28). P. 98–105 (in Rus.).
15. Margolis A.A., Arzhanykh E.V., Khushnudtinova M.R. Institutionalization of mentoring as a resource for professional development of Russian teachers // Education issues. 2019. N 4. P. 133–159 (in Rus.).
16. Moiseev A.M. Model of the system of remote mentoring and methodological support (NIMP) of students and young teachers at the Pedagogical University // Pedagogy: yesterday, today, tomorrow. Vol. 2. N 3. 2019. P. 20–40 (in Rus.).
17. Radostina N.B. Features of pedagogical mentoring in comparison with mentoring in other professional spheres // Strategic directions of education development in the Orenburg region: Scientific and practical conference with international participation, Orenburg, September 29, 2017. Orenburg : Orenburg State University, 2017. P. 591–595 (in Rus.).
18. Sazonova V.P. Basic principles for the development of the mentoring system in modern conditions // Collection of scientific papers of young scientists of Surgut State Pedagogical University. Is. 3. Surgut : Surgut State Pedagogical University, 2021. P. 110–112 (in Rus.).
19. Sarkisova I.V. On the question of the essence of the concept of “mentoring” in foreign and domestic literature // Trends in the development of science and education. 2021. N 70–5. P. 24–27 (in Rus.).
20. Sizonenko R.V. The role of mentoring in the professional socialization of young professionals in the conditions of qualitative transformations of social and labor relations // UGATU Youth Bulletin. 2021. N 1 (24). P. 96–101 (in Rus.).
21. Yarasheva A.V. Research of the personnel potential of Moscow healthcare // Moscow medicine. 2019. N 3 (31). P. 6–11 (in Rus.).
22. Clarke A.J. The role of reverse mentoring in medical education: current insights // Advances in medical education and practice. 2019. P. 693–701.
23. Malderez A. New ELT professionals // English Teaching Professional. 2001. N 19. P. 57–58.
24. Sánchez B. Everyday acts of resistance: Mexican, undocumented immigrant children and adolescents navigating opposition with mentor support // Journal of Research on Adolescence. 2022. Vol. 32. N 2. P. 398–416.
25. Schenk L. An examination of the role of mentees' social skills and relationship quality in a school-based mentoring program // American Journal of Community Psychology. 2020. Vol. 65. N 1–2. P. 149–159.
26. Shier M.L., Larsen-Halikowski J., Gouthro S. Characteristics of volunteer motivation to mentor youth // Children and Youth Services Review. 2020. Vol. 111. P. 104885.

#### **About the author:**

**Irina A. Zorina**, Postgraduate student of the Chair of Social Technologies of North-West Institute of Management, Branch of RANEPA (St. Petersburg, Russian Federation); ira.zori18@yandex.ru