

## Условия построения аксиологически ориентированной системы педагогического наставничества

**Колосова Наталия Николаевна**

кандидат педагогических наук, доцент кафедры начального, дошкольного и психолого-педагогического образования, Евпаторийский институт социальных наук (филиал) – Крымский федеральный университет им. В. И. Вернадского. Россия, г. Евпатория.  
ORCID: 0000-0002-3965-8606. E-mail: kolosova\_nataly@mail.ru

**Аннотация.** Актуальность исследования определяется тем, что без сформированной системы ценностей успешное профессиональное становление и самореализация личности невозможны. Особен-но важно в этой связи обновление системы педагогического наставничества, отражающей аксиологи-ческий дискурс как предмет особого внимания общества, государства, образовательных организаций. В случае обращения к общечеловеческим и профессиональным ценностям начинающего учителя, наставничество приобретает характеристики аксиологически ориентированной системы и выступает залогом преобразования ценностей в стимулы и мотивы поведения, сохранения интереса к профессии, обеспечения высоких результатов профессиональной деятельности. В статье на основе изучения тео-ретических основ и опыта наставничества уточнена сущность понятия «педагогическое наставничес-тво». Обоснована необходимость построения аксиологически ориентированной системы педагогиче-ского наставничества. Исследованы общечеловеческие гуманистические, профессиональные педагоги-ческие ценности, определяющие направленность личности педагога, его отношение к миру, профес-сиональной деятельности, себе как профессиональному. Установлено, что аксиологический потенциал наставничества формируется на основе встраивания системы ценностей общества, педагогической си-стемы, конкретного педагогического коллектива в иерархию ценностей молодого педагога. Описаны условия построения аксиологически ориентированной системы педагогического наставничества: ин-териоризация общечеловеческих и профессиональных ценностей; взаимоотношения, которые склады-ваются в системе «наставник-наставляемый»; их совместная творческая, исследовательская, проектная дея-тельность; нейтрализация факторов, ведущих к профессиональному выгоранию. Практическая зна-чимость исследования заключается в возможности реализации предложенных условий при построении целостной аксиологически ориентированной системы педагогического наставничества, построения продуктивных взаимоотношений между наставником и наставляемым.

**Ключевые слова:** педагогическое наставничество, наставник, наставляемый, начинающий педа-гог, общечеловеческие и профессиональные ценности, условия.

**Введение.** Основные направления реформирования российского образования, отра-женные в нормативно-правовых актах, свидетельствуют о том, что перед современной педа-гогической наукой и практикой выдвинут ряд сложных и ответственных задач. Одна из них связана с профессиональным становлением начинающих учителей и воспитателей, их пере-ходом на уровень саморазвития, способностью постоянно учиться, осуществлять поиск ин-формации, приобретать новые умения и навыки, критически мыслить, ставить цели и дости-гать их, работать в команде. Однако адаптироваться в первые годы работы, в условиях стре-мительных изменений и возрастающих требований, молодому педагогу достаточно сложно. Вхождение в профессиональную деятельность сопровождается высоким эмоциональным нап-ряжением, которое требует концентрации всех внутренних ресурсов. Создание в образова-тельной организации гибкой и мобильной системы наставничества дает возможность ре-шить данную проблему, оптимизировать процесс формирования профессионализма и педа-гического мастерства начинающего специалиста, помочь ему в преодолении возникающих затруднений, в осмыслиении, обобщении и обогащении профессионального опыта. Именно наставничество обеспечивает молодому педагогу необходимую поддержку в начале карьеры, помогает успешно справляться с вызовами образовательной среды.

Одной из задач наставничества и в то же время фактором, влияющим на его эффектив-ность, является обращение к общечеловеческим и профессиональным ценностям, передача начинаящим педагогам норм и традиций профессионального педагогического сообщества. Теория ценностей в контексте наставничества позволяет рассматривать его содержание как

сферу субъект-субъектных отношений, в которых знание, опыт, мастерство, наставник и наставляемый объединяются ценностным отношением к миру и профессии.

**Теоретические основы.** В «Концепции развития наставничества в Российской Федерации» указано, что «наставничество – универсальный механизм обеспечения личностно-профессиональной социализации индивида, социально-педагогическая технология организации и сопровождения его личностного, профессионального развития, мотивации, роста, мастерства, формирования духовно-нравственных и гражданско-патриотических качеств» [9, с. 1].

Справочные источники трактуют «наставничество» как «форму воспитания и профессиональной подготовки молодежи, осуществляющую старшим поколением... доверительное общение двух поколений с целью передачи профессионального опыта и нравственных норм» [1, с. 156].

Зарубежные исследователи считают наставничество средством адаптации к профессиональной деятельности и профессионального совершенствования. А. Г. Льюис, изучая специфику наставничества, рассматривает его как «систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает другому помочь, руководство, совет и поддержку» [13, с. 89]. У. Чен подчеркивает направленность наставничества на «развитие персонала, передачу навыков и непрерывного профессионального образования, удовлетворение потребности сотрудников в психологической самореализации и определение пути будущего профессионального роста» [23, с. 199].

Говоря о педагогическом наставничестве, А. Дж. Хобсон, П. Эшби, А. Малдерез и П. Д. Томлинсон уточняют, что оно представляет собой «индивидуальную поддержку начинающего или менее опытного практикующего специалиста (подопечного) более опытным» [25, с. 207].

Схожее определение находим у В. Джонсона, согласно которому наставничество в образовании – это персонализированное взаимное отношение, в рамках которого более опытный член преподавательского коллектива действует как советчик, ролевая модель, учитель, организатор карьеры менее опытного [26].

Ряд иностранных авторов сравнивают наставничество с ключом «к преодолению возникающих трудностей и обеспечению целостной и своевременной индивидуальной долгосрочной поддержки» [27, с. 2].

Важной составляющей наставничества, по мнению Д. Клаттербака, является способность вдохновлять, поощрять и разделять оптимизм и энтузиазм в отношении работы [24].

Российские ученые, исследуя специфику педагогического наставничества, понимают его как:

– «длительный, поэтапный, целенаправленный процесс развития и становления личности молодого учителя, его профессионального и общечеловеческого кругозора, духовности, способствующий его профессиональной адаптации, усилению мотивации к выбранной специальности и профессиональному становлению» (И. В. Круглова [10, с. 17]);

– «личностно ориентированный педагогический процесс, способствующий овладению и личностному осмыслению ... своей профессии» (Е. Н. Фомин [21, с. 7]);

– «социально-профессиональный институт, обеспечивающий передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новому поколению педагогических работников» (Н. А. Ладилова и И. А. Мишина [11, с. 220]);

– «форму дополнительного профессионального образования молодых учителей, осуществляющую опытными педагогами» (З. Ю. Дипломатова, В. Н. Иванов, Г. А. Александрова [6, с. 139]);

– «форму организованного систематического обучения на рабочем месте, осуществляющего путем сотрудничества начинающего педагога с опытным специалистом» (А. А. Марголис, Е. В. Аржаных, М. Р. Хуснутдинова [14, с. 143]);

– «относительно стабильные по времени диадические отношения, которые... имеют целью содействие обучению и развитию специалиста (Н. В. Тихонова, Ф. Л. Ратнер, И. Я. Вергасова [18, с. 130]).

В. В. Лихолетов и А. Г. Абдуллин раскрывают основные характеристики современного наставничества: «целенаправленность и субъектность; ориентация на индивидуальные потребности и самореализацию; взаимонаправленность и добровольность; принятие ролей (наставником и подопечным) и аутентичность обучающе-развивающей среды в совместной деятельности; единство укрупненных функций (психосоциальной, инструментальной, эталонной) и долговременность» [12, с. 477].

Основными принципами наставничества, по мнению С. Ю. Трапицына, О. А. Граничиной и других, являются: «авторитет наставника, взаимное доверие и равноправие наставника и наставляемого, доброжелательная атмосфера, заинтересованное участие» [19, с. 99].

Интересна точка зрения В. В. Никитиной на три основные категории наставничества: «развитие как процесс становления личности человека; воспитание как процесс формирования человека интеллектуально, духовно и физически развитого; профориентация как процесс гармоничного вхождения в трудовой коллектив, компании, создание» [15, с. 54].

Ключевыми фигурами наставничества выступают наставник и наставляемый – начинающий (молодой) педагог.

О. Ю. Васильева, В. С. Басюк, С. В. Иванова отмечают, что наставник – это человек, «у которого подопечный не только перенимает профессиональные знания и навыки, но и по-особому ценностно относится, доверяя ему в вопросах личностного развития» [4, с. 9].

«Три ипостаси» наставника, наделенного «социокультурной и ценностно-ориентирующей ролью», описывает А. О. Карпов: «идеальный образец личности», «транслятор знаний» и «старший товарищ» [8, с. 34].

Еще одно понятие в системе наставничества – наставляемый – начинающий (молодой) педагог, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает профессиональные задачи, развивает навыки и компетенции, нарабатывает опыт.

В качестве основных задач наставника и наставляемого исследователи определяют «обеспечение плавного перехода... к постоянной работе в организации и помочь в приобретении необходимых профессиональных навыков» (О. Ю. Сенаторова, Е. Г. Ичтовкина [17, с. 265–266]); «успешную адаптацию молодого специалиста на новом месте работы, повышение его профессионального потенциала» (Т. Б. Долженко, В. В. Богданова [7, с. 16–17]); осуществление «помощи индивиду во «включении» в его собственный опыт коллективного опыта деятельности» (Е. Н. Гринько [5, с. 22]).

Круг важнейших вопросов, которые решает педагогическое наставничество, наряду с уже перечисленными, охватывает и содействие развитию ценностной сферы начинающего учителя. Именно это направление приобретает сегодня статус одного из основных в процессе становления молодого педагога как нравственного, творческого, компетентного профессионала.

Ценности предопределяют деятельность любой педагогической системы, определяют нормы поведения педагогов и выступают своеобразным стандартом при выборе жизненных и профессиональных ориентиров. В частности, теория ценностей в контексте педагогического наставничества позволяет рассматривать его содержание и структуру как сферу субъект-субъектных отношений, где наставник и наставляемый объединяются ценностным отношением к действительности.

В своем исследовании мы рассматриваем ценности как один из основных компонентов готовности начинающего педагога к профессиональной деятельности, условие и предпосылку ее эффективности.

Подтверждением этому определению являются позиции Е. В. Бирюлиной: «аксиосфера личности учителя образует каркас его профессиональной деятельности, моделирует ее содержание и характер» [3, с. 40]. И А. В. Савченкова и Н. В. Увариной: «ценостное отношение является тем фундаментом, на основе которого можно сформировать готовность педагога к профессиональной деятельности» [16, с. 59]. Такие характеристики обусловлены тем, что система ценностей играет стратегическую роль в профессиональном становлении, является регулятивным механизмом, активизирующим потребности, интересы, мотивы, установки и отношения педагога. Ценности отражают активность учителя, его стремление к самосовершенствованию, уровень достижений и планов. Этой же точки зрения придерживается и Н. А. Асташова, называя ценности (ценостные ориентации) логическим центром «функционирования отечественного образования», придающим «устойчивость личности педагога» [2, с. 117].

Влияние наставника на развитие ценностей молодого педагога обусловлено, по утверждению С. В. Яковлева, тем, что он сам выступает «носителем ценностей жизни и культуры, ...проектирует культурную развивающую воспитательную среду... задает ее социально значимые ценностные свойства, ...владеет методикой трансляции ценностей, ...личным авторитетом усиливает (их) значимость...» [22, с. 27–28].

Л. Н. Урбанович акцентирует внимание на важности ценностно-смысовых компетенций наставника, среди которых: «способность к личной восприимчивости духовных ценностей и религиозных традиций народов России, способность к самоанализу и саморефлексии

личного духовного опыта и своей мировоззренческой позиции, саморазвитию и самосовершенствованию, к повышению квалификации в области духовно-нравственного образования» [20, с. 36].

Таким образом, анализ теоретических исследований показал, что педагогическое наставничество – это длительный, целенаправленный процесс, способствующий личностному и профессиональному становлению, усилению мотивации, совершенствованию педагогического мастерства начинающего учителя, одна из форм передачи педагогического опыта и системы смыслов и ценностей, определяющих отношение к миру, избранной профессии, самому себе, другим субъектам образовательного процесса под непосредственным руководством наставника, выступающего для наставляемого примером, ролевой моделью, советчиком, опытным коллегой, который поддерживает и помогает.

Поскольку содержание деятельности учителя определяется его направленностью на осмысление, признание, актуализацию, создание и передачу подрастающему поколению духовных ценностей, то в системе педагогического наставничества фокус смещается на реализацию аксиологического подхода, согласно которому каждый его участник (и наставник, и наставляемый) – активный ценностно-мотивированный субъект. В связи с этим наиболее эффективной представляется аксиологически ориентированная система педагогического наставничества, обоснование ее теоретических положений и специфики реализации в условиях образовательной организации.

**Результаты исследования и их обсуждение.** Концептуальные положения аксиологически ориентированной системы педагогического наставничества определяются тем, что молодой педагог должен стать носителем общечеловеческих и профессиональных ценностей, которые будут интериоризированы им и составят фундамент его профессиональной деятельности.

В первую очередь, это гуманистические ценности, обуславливающие направленность личности начинающего учителя и заложенные в стратегию развития современной системы российского образования: ценностное отношение к личности обучающегося, к его жизни и здоровью, гармоничному развитию, уважение к человеческому достоинству, осознание значимости педагогической профессии.

Не менее важное место в системе ценностей занимают профессиональные педагогические ценности, формирующие основу для профессионального самосовершенствования: переосмысление собственных поступков и поведения, выбор стратегий профессиональной самореализации, ценности творчества, поддерживающие интерес к профессии, активность, обеспечивающая высокие результаты профессиональной деятельности, ее личностно и социально значимый результат.

Необходимо выделить и ценности, являющиеся принципиальными для профессии педагога и определяющие: цель воспитания (патриотизм, ответственность, преданность, традиции, культура); средства воздействия на обучающегося (открытость, мотивация, культура доверия, отзывчивость, милосердие, объективность, тактичность, эмпатийность, этические нормы и правила педагогического взаимодействия, толерантность, демократичность); отношение к себе (активная жизненная позиция, чувство собственного достоинства, здоровый образ жизни); отношение к окружающему (труд, искусство, природа); готовность к инновациям (самосовершенствование, творчество, познание, наука).

Как видим, общечеловеческие и профессиональные ценности составляют стержень личности педагога, многогранную и открытую систему личностных смыслов. Открытую потому, что она меняется по мере профессионального становления, приобретения профессионального опыта, вбирая в себя новые смыслы, давая возможность осуществить внутреннюю регуляцию поведения и пройти путь от «Я – молодой педагог» до «Я – профессионал».

В этой связи важнейшими задачами аксиологически ориентированной системы педагогического наставничества являются: встраивание системы ценностей российского общества и педагогической системы в иерархию ценностей начинающего учителя, формирование духовных идеалов как ориентиров национального возрождения и воспитания подрастающего поколения, развитие сложных ценностных ориентаций, способствующих личному и профессиональному росту. Считаем, что решению этих задач способствует ряд условий (рис. 1).



Рис. 1. Условия построения аксиологически ориентированной системы педагогического наставничества

*Интериоризация общечеловеческих и профессиональных ценностей.* Интериоризация общечеловеческих и профессиональных ценностей является неотъемлемой частью профессионального становления молодого педагога. Освоение ценностей проходит путь от их осознания и осмысливания к внутреннему принятию, а затем к закреплению и актуализации в профессиональной деятельности в статусе качества личности. Для этого необходимо не только неоднократное обращение к ценностям, но и их постоянная и вариативная реализация в поведении. Комплексом стимулирующих факторов при этом выступают мотивы достижения профессионального успеха и профессионального роста, а эффективными методами, которые может использовать наставник, – беседы, тренинги, обращение к групповой рефлексии, супервизия. Особое значение на этапе профессионального становления имеет образ идеального педагога (который в определенной мере отражает личность наставника), выступающий для начинающего учителя стратегическим ориентиром на пути достижения цели, проекцией потенциала, нравственных качеств, духовных ценностей и ориентаций, гуманистического способа мышления, творческого характера деятельности.

Результатом осознания и осмысливания системы ценностей является формирование способности педагога находиться в постоянном диалоге с собой, другими людьми, культурой; присвоение им ценностей культуры (правовой, педагогической, психологической, экологической, экономической, эстетической) и общения; готовность к поведению на основе интериоризированных ценностей.

*Совместная творческая, исследовательская, проектная деятельность наставника и наставляемого.* В процессе такой деятельности происходит субъектизация профессионально и социально значимых ценностей, изменяется ориентация личности (расширение диапазона интересов, потребностей, реализация мотивов достижений), формируются профессионально важные качества, акмеологические инварианты профессионализма.

Использование наставником различных форм работы (привлечение наставляемого к участию в методических семинарах, кружках, объединениях, конференциях, конкурсах, к выполнению исследовательских задач, проектов под руководством наставника, публикационная активность) позволяет молодому педагогу чувствовать себя полноправным членом педагогического коллектива, дает возможность трансформировать ценности этого коллектива в собственные ценностные приоритеты. Как известно, в любом акте деятельности сочетаются замысел, действия, идеальная цель, а также жизненный смысл, то, ради чего совершаются действия. Именно такой момент характеризуют ценности. Им присущее внутреннее напряжение, способное пробудить желание, намерение, интерес, направленный на конкретный вид деятельности. Очень важно, что благодаря эмоциональному принятию ценностей происходит формирование профессиональных убеждений начинающего учителя.

*Взаимоотношения в системе «наставник-наставляемый».* Одним из ведущих условий являются взаимоотношения, которые складываются в системе «наставник-наставляемый» и которые представляют собой особую сферу, в которой разворачивается и актуализируется

профессиональный опыт молодого педагога, начинается его самоутверждение, развивается профессиональное самосознание, происходит осознание ценностей, идеалов, смысла жизненного и профессионального пути.

Важно, чтобы взаимоотношения с наставником были основаны на свободном, демократическом общении, были уважительными, дружескими, искренними. При этом они не должны лишать начидающего учителя самостоятельной и активной позиции, а наоборот должны укреплять его веру в себя, свои силы, вызывать желание к преодолению трудностей. Очевидно, что ресурс таких взаимоотношений поистине уникален. Наставник, выступая их координатором, оказывает содействие свободному, самостоятельному выбору молодым педагогом путей и средств решения профессиональных задач, тем самым способствуя открытию общеизвестных нравственных истин, помогает осознать сущность возникающих проблем, выявить собственные реальные и потенциальные возможности, мысленно применить варианты возможных решений, спрогнозировать предполагаемые результаты, найти оптимальный вариант. Используемые для этого средства – создание атмосферы доверия, принятия, понимания, обеспечение эмоциональной защищенности и ситуации успеха, одобрительное отношение к оценкам и суждениям, сопровождение профессиональных достижений, приведение примеров из собственной практики (не скрывая при этом неудач), акцентирование внимания на необходимости постоянной работы над собой, поддержка уверенности в своих силах, актуализация индивидуального опыта. Обращение наставника к техникам фасилитации, модерации, коучинга позволяет перевести наставничество на новый уровень, закрепить в сознании молодого педагога профессиональные ценности. Особое место среди используемых технологий наставничества занимает педагогическая поддержка как помощь наставника, направленная на формирование глубокой внутренней мотивации к овладению ценностями, самообразованию, самовоспитанию, а также на содействие профессиональной адаптации.

*Нейтрализация факторов профессионального выгорания.* Еще одним условием построения аксиологически ориентированной системы педагогического наставничества является нейтрализация факторов, ведущих к профессиональному выгоранию. Выгорание как элемент подсистемы профессиональных деструкций формируется и проявляется в профессиональной деятельности, отрицательно влияя на ее ход и результаты. Как следствие – невозможность молодого педагога выйти на новую ступень профессионального развития, физическая и эмоциональная перегрузка, потеря интереса к педагогической деятельности, тревожность, депрессия, психологическое и соматическое истощение, раздражительность и т. п. Однако следует отметить, что у педагогов, для которых характерно личностное принятие общечеловеческих и профессиональных ценностей, выгорание развивается медленнее.

К факторам, влияющим на возникновение профессионального выгорания молодого педагога, можно отнести факторы, связанные с содержанием и спецификой педагогической деятельности, организационные факторы, социально-психологические факторы. Основные направления работы наставника по их нейтрализации представлены в таблице.

Таблица 1  
**Факторы, ведущие к профессиональному выгоранию, и основные направления работы наставника по их нейтрализации**

Факторы профессионального выгорания	Направления работы наставника с наставляемым
1. Факторы, связанные с содержанием и спецификой педагогической деятельности (высокое психоэмоциональное напряжение, интенсивность труда, необходимость принятия решений в неопределенных ситуациях и др.).	Обучение навыкам саморегуляции, релаксации, управления стрессом, использования способов компенсации затраченных усилий.
2. Организационные факторы (дефицит времени, чрезмерный контроль, недостаточное признание, отсутствие возможностей профессионального роста и развития).	Помощь в организации деятельности (тайм-менеджмент, равномерное распределение нагрузки, положительная оценка труда, совместная рефлексия профессионального развития).
3. Социально-психологические факторы (наличие напряженности и конфликтов во взаимоотношениях с коллегами, родителями обучающихся, неуверенность в себе, низкая самооценка, дисфункциональная система мотивов и ценностей, профессиональная дезадаптация).	Обучение стратегиям поведения в конфликтной ситуации, навыкам управления стрессом, педагогическая поддержка, применение психокоррекционных техник, коррекция мотивов достижений и избегания неудач.

Реализуя приведенные направления работы, наставнику необходимо учитывать: уровень профессиональной мотивации начинающего учителя, характер его субъективных ожиданий, готовность к отклонению от существующих стереотипов. Нужно обратить внимание на предотвращение депрессии, которая зачастую связана с чувством неприспособленности к новому. При этом важно способствовать развитию у наставляемого навыков адаптации и формированию педагогической резильентности.

Показателем эффективности совместной работы наставника и наставляемого является ценностное мировоззрение молодого педагога, позволяющее ему жить и трудиться, находясь в гармонии с собой и внешним миром, способность достигать вершин профессионализма и педагогического мастерства, а также активная позиция, позволяющая воплощать не только актуальные, но и желаемые ценности.

**Заключение.** Таким образом, аксиологически ориентированная система педагогического наставничества дает возможность направить совместные усилия наставника и наставляемого на формирование ценностного отношения к миру, профессии, обучающимся и себе как к профессионалу. Ценности, признанные и освоенные начинающим учителем, становятся неотъемлемой составляющей эмоционально-чувственной сферы и субъективно-личностного педагогического действия, выступают ориентирами профессионального поведения, составляют основу готовности к творческой и инновационной педагогической деятельности.

Подводя итог вышесказанному, отметим, что становление аксиологически ориентированной системы наставничества – процесс достаточно сложный, имеющий определенную временную протяженность и не предполагающий авторитарности, ограничений, давления, навязывания. Наиболее продуктивно он реализуется в условиях свободы выбора, открытия профессиональных перспектив, создания возможностей для непрерывного профессионального роста педагогов.

### Список литературы

1. Азимов Э. Г., Щукин А. Н. Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам). М. : ИКАР, 2009. 448 с.
2. Асташова Н. А., Ерешенко Ю. В. Аксиологический подход в педагогике и определение образовательных приоритетов // Подготовка профессионала XXI века: теоретические поиски и эффективные практики : монография / под ред. А. В. Антиухова. М. ; Брянск : Московский психолого-социальный университет, Брянский государственный университет им. академика И. Г. Петровского, 2020. С. 117–124.
3. Бирюлина Е. В. Ценности современного учителя // Педагогическая аксиология: ценностные доминанты современности: коллективная монография / под ред. Н. А. Асташовой. Брянск : Брянский государственный университет им. академика И. Г. Петровского, 2013. С. 37–49.
4. Васильева О. Ю., Басюк В. С., Иванова С. В. Этика наставника // Ценности и смыслы. 2023. № 6 (88). С. 7–19.
5. Гринько Е. Н. Наставничество и наставник как социокультурные феномены // Человек. Культура. Образование. 2023. № 1 (47). С. 10–25. DOI: 10.34130/2233-1277-2023-1-10.
6. Дипломатова З. Ю., Иванов В. Н., Александрова Г. А. Наставничество в образовательной организации как условие карьерного роста учителя // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева. 2021. № 1 (110). С. 131–140. DOI: 10.37972/chgppu.2021.110.1.016.
7. Долженко Т. Б., Богданова В. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя // Научный вестник Гуманитарно-социального института. 2024. № 19. С. 13–19.
8. Карпов А. О. Научный наставник в исследовательском образовании // Образовательные технологии. 2013. № 4. С. 28–38.
9. Концепция развития наставничества в Российской Федерации (одобрена Президиумом РАО 29.06.2023). URL: <https://rusacademu.ru/wp-content/uploads/2023/07/konsepcia-1.pdf> (дата обращения: 29.09.2024).
10. Круглова И. В. Как организовать наставничество в образовательном учреждении. М. : Московский гуманитарный пед. ин-т, 2009. 99 с.
11. Ладилова Н. А., Мишина И. А. Наставничество в России: от истоков к современности. М. : Академия Минпросвещения России, 2023. 223 с.
12. Лихолетов В. В., Абдуллин А. Г. Педагог и наставник – ключевые фигуры формирования образовательно-технологического суверенитета страны // Интеграция образования. 2023. Т. 27. № 3 (112). С. 468–489. DOI: 10.15507/1991-9468.112.027.202303.468-489.
13. Льюис Г. Менеджер-наставник. М. : Баланс-клуб, 2002. 192 с.
14. Марголис А. А., Аржаных Е. В., Хуснутдинова М. Р. Институционализация наставничества как ресурс профессионального развития российских педагогов // Вопросы образования. 2019. № 4. С. 133–159. DOI: 10.17323/1814-9545-2019-4-133-159.

15. Никитина В. В. Роль наставничества в современном образовании и необходимость его возрождения в вузе // Отечественная и зарубежная педагогика. 2013. № 6. С. 50–56.

16. Савченков А. В., Уварина Н. В. Определение содержания мотивационно-ценостного компонента готовности будущих педагогов к воспитательной деятельности // Science for Education Today. 2021. Т. 11. № 2. С. 55–79. DOI: 10.15293/2658-6762.2102.03.

17. Сенаторова О. Ю., Ичтовкина Е. Г. Профессионально важные качества наставника в инновационных условиях современного образования // Психологическая наука и новые вызовы современности. Тамбов : Державинский, 2023. С. 264–266.

18. Тихонова Н. В., Ратнер Ф. Л., Вергасова И. Я. Наставничество в образовании: анализ зарубежных практик и их применимость в условиях России // Образование и наука. 2024. Т. 26. № 5. С. 124–151. DOI: 10.17853/1994-5639-2024-5-124-151.

19. Трапицын С. Ю., Границина О. А. Исследование мотивации педагогов к наставнической деятельности в школах (на примере Санкт-Петербурга) / Е. Н. Агапова, М. В. Жарова // Психологическая наука и образование. 2024. Т. 29. № 2. С. 96–111. DOI: 10.17759/pse.2024290207.

20. Урбанович Л. Н. Компетентностная характеристика наставника в сфере духовно-нравственного образования // Калининградский вестник образования. 2019. № 3. С. 30–39.

21. Фомин Е. Н. Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста // Среднее профессиональное образование. 2012. № 7. С. 6–8.

22. Яковлев С. В. Аксиологическая составляющая наставнической деятельности педагога // Журнал педагогических исследований. 2018. № 6. С. 26–38. URL: <https://naukaru.ru/ru/nauka/article/24497/view> (дата обращения: 17.09.2024).

23. Chen Y. Effect of reverse mentoring on traditional mentoring functions // Leadership and Management in Engineering. 2013. Vol. 13. Pp. 199–208.

24. Clutterbuck D. Everyone Needs a Mentor. L. : Chartered Institute of Personnel and Development, 1991. 96 p.

25. Hobson A. J., Ashby P. Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't / A. Malderez, P. D. Tomlinson // Teaching and Teacher Education. 2009. Vol. 25. Pp. 207–216. DOI: 10.1016/j.tate.2008.09.001.

26. Johnson W. B. Ethical Considerations for Mentors: Toward a Mentoring Code of Ethics // The SAGE Handbook of Mentoring / ed. By D. A. Clutterbuck, F. K. Kochan, L. Lunsford, N. Dominguez, J. HaddockMillar. L. : SAGE, 2017. Pp. 105–118.

27. Toh R. Q. E., Koh K. K., Lua J. K. et al. The role of mentoring, supervision, coaching, teaching and instruction on professional identity formation: a systematic scoping review // BMC Med Educ. 2022. Vol. 22, 531. DOI: 10.1186/s12909-022-03589-z.

## Axiological foundations of pedagogical mentoring

**Kolosova Nataliya Nikolaevna**

PhD in Pedagogy, associate professor of primary, pre-school and psychological and pedagogical education, Evpatoria Institute of Social Sciences (branch) V. I. Vernadsky Crimean Federal University. Russia, Evpatoria. ORCID: 0000-0002-3965-8606. E-mail: kolosova\_nataly@mail.ru

**Abstract.** The relevance of the research is determined by the fact that without a well-formed value system, successful professional development and self-realization of a personality are impossible. It is especially important in this regard to update the system of pedagogical mentoring, reflecting the axiological discourse as the subject of special attention of society, the state, and educational organizations. In the case of a novice teacher's appeal to universal human and professional values, mentoring acquires the characteristics of an axiologically oriented system and acts as a guarantee for the transformation of values into incentives and motives for behavior, maintaining interest in the profession, and ensuring high professional performance. Based on the study of the theoretical foundations and experience of mentoring, the essence of the concept of "pedagogical mentoring" is clarified in the article. The necessity of building an axiologically oriented system of pedagogical mentoring is substantiated. The article examines universal humanistic and professional pedagogical values that determine the orientation of a teacher's personality, his attitude to the world, professional activity, and himself as a professional. It is established that the axiological potential of mentoring is formed on the basis of embedding the value system of society, the pedagogical system, and a specific teaching staff in the hierarchy of values of a young teacher. The conditions for building an axiologically oriented pedagogical mentoring system are substantiated: interiorization of universal and professional values; the relationships that develop in the mentor-mentored system; their joint creative, research, and project activities; neutralization of factors leading to professional burnout. The practical significance of the research lies in the possibility of implementing the proposed conditions in building an integrated axiologically oriented system of pedagogical mentoring, building productive relationships between mentor and mentee.

**Keywords:** pedagogical mentoring, mentor, mentored, novice teacher, universal and professional values, conditions.

## References

1. Azimov E. G., Shchukin A. N. *Novyi slovar' metodicheskikh terminov i ponyatii (teoriya i praktika obucheniya yazykam)* [A new dictionary of methodological terms and concepts (theory and practice of language teaching)]. M., IKAR, 2009. 448 p.
2. Astashova N. A., Ereshchenko Yu. V. *Aksiologicheskii podkhod v pedagogike i opredelenie obrazovatel'nykh prioritetov* [The axiological approach in pedagogy and the definition of educational priorities] // *Podgotovka professionala XXI veka: teoreticheskie poiski i effektivnye praktiki: monografiya* [Professional training of the XXI century: theoretical searches and effective practices : monograph] / ed. A. V. Antyukhova. M. ; Bryansk, Moscow University of Psychology and Social Sciences, Bryansk State University named after Academician I. G. Petrovsky, 2020. Pp. 117–124.
3. Biryulina E. V. *Tsennosti sovremennoego uchitelya* [The values of a modern teacher] // *Pedagogicheskaya aksiologiya: tsennostnye dominanty sovremennosti: kollektivnaya monografiya* [Pedagogical axiology: the value dominants of modernity : collective monograph] / ed. N. A. Astashovoi. Bryansk, Bryansk State University named after Academician I. G. Petrovsky, 2013. Pp. 37–49.
4. Vasil'eva O. Y., Basyuk V. S., Ivanova S. V. *Etika nastavnika* [Teacher ethics] // *Tsennosti i smysly* [Values and meanings]. 2023. No. 6 (88). Pp. 7–19.
5. Grin'ko E. N. *Nastavnichestvo i nastavnik kak sotsiokul'turnye fenomeny* [Mentoring and mentoring as sociocultural phenomena] // *Chelovek. Kul'tura. Obrazovanie* – Human. Culture. Education. 2023. No. 1 (47). Pp. 10–25. DOI: 10.34130/2233-1277-2023-1-10.
6. Diplomatova Z. Y., Ivanov V. N., Aleksandrova G. A. *Nastavnichestvo v obrazovatel'noi organizatsii kak uslovie kar'ernogo rosta uchitelya* [Mentoring in an educational organization as a condition for a teacher's career growth] // *Vestnik Chuvashskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. I. Y. Yakovleva* – Bulletin Chuvash State Pedagogical University of the I. Y. Yakovlev. 2021. No. 1 (110). Pp. 131–140. DOI: 10.37972/chg-pu.2021.110.1.016.
7. Dolzhenko T. B., Bogdanova T. B. *Nastavnichestvo kak uslovie professional'nogo stanovleniya molodogo uchitelya* [Mentoring as a condition for the professional development of a young teacher] // *Nauchnyi vestnik Gumanitarno-sotsial'nogo instituta* – Scientific Bulletin of the Humanitarian and Social Institute. 2024. No. 19. Pp. 13–19.
8. Karpov A. O. *Nauchnyi nastavnik v issledovatel'skom obrazovanii* [Mentoring as a condition for the professional development of a young teacher] // *Obrazovatel'nye tekhnologii* – Educational technologies. 2013. No. 4. Pp. 28–38.
9. *Konseptsiya razvitiya nastavnichestva v Rossiiskoi Federatsii (odobrena Prezidiumom RAO 29.06.2023)* [The concept of mentoring development in the Russian Federation (approved by the Presidium of RAO on June 29, 2023)]. Available at: <https://rusacademedu.ru/wp-content/uploads/2023/07/koncepcia-1.pdf> (date accessed: 29.09.2024).
10. Kruglova I. V. *Kak organizovat' nastavnichestvo v obrazovatel'nom uchrezhdenii* [How to organize mentoring in an educational institution]. M., Moscow Humanitarian Pedagogical Institute, 2009. 99 p.
11. Ladilova N. A., Mishina I. A. *Nastavnichestvo v Rossii: ot istokov k sovremennosti* [Mentoring in Russia: from the origins to the present]. M., Academy of the Ministry of Education of Russia, 2023. 223 p.
12. Likholetov V. V., Abdullin A. G. *Pedagog i nastavnik – klyuchevye figury formirovaniya obrazovatel'no-tehnologicheskogo suvereniteta strany* [The teacher and mentor are key figures in the formation of the educational and technological sovereignty of the country] // *Integratsiya obrazovaniya* – Integration of education. 2023. Vol. 27, No. 3 (112). Pp. 468–489. DOI 10.15507/1991-9468.112.027.202303.468-489.
13. L'yuis G. *Menedzher-nastavnik* [Mentor-manager]. M., Balans-klub, 2002. 192 p.
14. Margolis A. A., Arzhanykh E. V., Khusnutdinova M. R. *Institutsionalizatsiya nastavnichestva kak resurs professional'nogo razvitiya rossiiskikh pedagogov* [Institutionalization of mentoring as a resource for professional development of Russian teachers] // *Voprosy obrazovaniya* – Education issues. 2019. No. 4. Pp. 133–159. DOI 10.17323/1814-9545-2019-4-133-159.
15. Nikitina V. V. *Rol' nastavnichestva v sovremennom obrazovanii i neobkhodimost' ego vozrozhdeniya v vuze* [The role of mentoring in modern education and the need for its revival at the university] // *Otechestvennaya i Zarubezhnaya pedagogika* – Domestic and Foreign pedagogy. 2013. No. 6. Pp. 50–56.
16. Savchenkov A. V., Uvarina N. V. *Opredelenie soderzhaniya motivatsionno-tsennostnogo komponenta gotovnosti budushchikh pedagogov k vospitatel'noi deyatelnosti* [Determination of the content of the motivational and value component of the readiness of future teachers for educational activities] // *Science for Education Today*. 2021. Vol. 11. No. 2. Pp. 55–79. DOI: 10.15293/2658-6762.2102.03.
17. Senatorova O. Y., Ichitovkina E. G. *Professional'noe vazhnye kachestva nastavnika v innovatsionnykh usloviyakh sovremennoego obrazovaniya* [Professionally important qualities of a mentor in the innovative conditions of modern education] // *Psichologicheskaya nauka i novye vyzovy sovremennosti* – Psychological science and new challenges of our time. Tambov, Derzhavinsky. 2023. Pp. 264–266.

18. Tikhonova N. V., Ratner F. L., Vergasova I. Ya. *Nastavnichestvo v obrazovanii: analiz zarubezhnykh praktik i ikh primenimost' v usloviyakh Rossii* [Mentoring in education: analysis of foreign practices and their applicability in Russia] // *Obrazovanie i nauka – Education and science*. 2024. Vol. 26. No. 5. Pp. 124–151. DOI: 10.17853/1994-5639-2024-5-124-151.

19. Trapitsyn S. Yu., Granichina O. A. *Issledovanie motivatsii pedagogov k nastavnicheskoi deyatel'nosti v shkolakh (na primere Sankt-Peterburga)* [A study of teachers' motivation for mentoring in schools (using the example of St. Petersburg)] / E. N. Agapova, M. V. Zharova // *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie – Psychological Science and Education*. 2024. Vol. 29, No. 2. Pp. 96–111. DOI: 10.17759/pse.2024290207.

20. Urbanovich L. N. *Kompetentnostnaya kharakteristika nastavnika v sfere dukhovno-nravstvennogo obrazovaniya* [Competence characteristics of a mentor in the field of spiritual and moral education] // *Kaliningradskii vestnik obrazovaniya* – Kaliningrad Bulletin of Education. 2019. No. 3. Pp. 30–39.

21. Fomin E. N. *Diversifikatsiya instituta nastavnichestva kak potentsial uspeshnoi adaptatsii molodogo spetsialista* [Diversification of the mentoring institute as a potential for successful adaptation of a young specialist] // *Srednee professional'noe obrazovanie* – Secondary vocational education. 2012. No. 7. Pp. 6–8.

22. Yakovlev S. V. *Aksiologicheskaya sostavlyayushchaya nastavnicheskoi deyatel'nosti pedagoga* [The axiological component of a teacher's mentoring activity] // *Zhurnal pedagogicheskikh issledovanii* – Journal of pedagogical research. 2018. No. 6. Pp. 26–38. Available at: <https://naukaru.ru/ru/nauka/article/24497/view> (date accessed: 17.09.2024).

23. Chen Y. Effect of reverse mentoring on traditional mentoring functions // Leadership and Management in Engineering. 2013. Vol. 13. Pp. 199–208.

24. Clutterbuck D. Everyone Needs a Mentor. L. : Chartered Institute of Personnel and Development, 1991. 96 p.

25. Hobson A. J., Ashby P. Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't / A. Malderez, P. D. Tomlinson // Teaching and Teacher Education. 2009. Vol. 25. Pp. 207–216. DOI: 10.1016/j.tate.2008.09.001.

26. Johnson W. B. Ethical Considerations for Mentors: Toward a Mentoring Code of Ethics // The SAGE Handbook of Mentoring / ed. By D. A. Clutterbuck, F. K. Kochan, L. Lunsford, N. Dominguez, J. HaddockMillar. L. : SAGE, 2017. Pp. 105–118.

27. Toh R. Q. E., Koh K. K., Lua J. K. et al. The role of mentoring, supervision, coaching, teaching and instruction on professional identity formation: a systematic scoping review // BMC Med Educ. 2022. Vol. 22, 531. DOI: 10.1186/s12909-022-03589-z.

Поступила в редакцию: 21.10.2024  
Принята к публикации: 13.05.2025