

Научная статья

<https://doi.org/10.24412/2220-2404-2024-11-8>

УДК 316



РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА В КОНТЕКСТЕ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Касьянов В.В.¹, Манучарян А.К.², Попов М.Ю.³
Кубанский государственный университет^{1,2},
издательство ООО «Наука и образование»³

Аннотация. Актуальность изучения института наставничества в контексте реализации государственной молодежной политики в современном российском обществе обусловлена тем обстоятельством, что от данного института во многом зависит качество подготовки представителей молодого поколения к эффективному осуществлению профессиональной деятельности в условиях быстро меняющейся социальной действительности, роста неопределенности и непредсказуемости общественного развития. Цель исследования состоит в анализе особенностей становления, основных проблем функционирования и перспективных направлений развития института наставничества в современной России. К числу основных результатов относятся положения, в соответствии с которыми результатом эффективной реализации наставнической деятельности должны быть молодые специалисты, характеризующиеся хорошими знаниями в своих областях, ответственным отношением к делу, успешным решением разнообразных профессиональных задач, стремлением к постоянному повышению уровня своего мастерства и квалификации, соблюдением основополагающих социальных норм и уважением к традиционным духовно-нравственным ценностям российского общества. В соответствии с выводами авторов, в настоящее время жизненно важной для молодежной и образовательной политики российского государства цели является продолжение лучших традиций отечественного наставничества, которое на протяжении длительного периода реализовывало функцию, связанную с вхождением в трудовую жизнь квалифицированных специалистов, занятых в различных отраслях профессиональной деятельности, повышением эффективности функционирования экономики и других областей общественной жизни в целом.

Ключевые слова: наставничество, наставническая деятельность, общество, государство, молодежная политика, образовательная политика, социальный институт, социальное воспроизводство, социализация, воспитание, обучение, адаптация.

THE DEVELOPMENT OF THE INSTITUTE OF MENTORING IN THE CONTEXT OF THE IMPLEMENTATION OF STATE YOUTH POLICY IN MODERN RUSSIA

Valery V. Kasyanov¹, Artur K. Manucharyan², Mikhail Y. Popov³
Kuban State University^{1,2},
Publishing House "Science and Education" LLC³

Abstract. The relevance of studying the institute of mentoring in the context of the implementation of state youth policy in modern Russian society is due to the fact that the quality of training of representatives of the younger generation for the effective implementation of professional activities in conditions of rapidly changing social reality, increasing uncertainty and unpredictability of social development largely depends on this institute. The purpose of the study is to analyze the features of the formation, the main problems of functioning and promising areas of development of the institute of mentoring in modern Russia. The main results include provisions according to which the result of effective implementation of mentoring activities should be young professionals characterized by good knowledge in their fields, responsible attitude to business, successful solution of various professional tasks, striving for constant improvement of their skills and qualifications, compliance with fundamental social norms and respect for traditional spiritual and moral values of Russian society. In accordance with the conclusions of the authors, at present, a vital goal for the youth and educational policy of the Russian state is to continue the best traditions of domestic mentoring, which for a long period

has implemented a function related to the entry into the working life of qualified specialists employed in various fields of professional activity, increasing the efficiency of the functioning of the economy and other areas of public life in as a whole.

Keywords: *mentoring, mentoring activities, society, state, youth policy, educational policy, social institution, social reproduction, socialization, upbringing, training.*

Введение. Развитие института наставничества выступает в настоящее время в качестве одного из приоритетных направлений государственной молодежной политики в нашей стране, что следует из содержания Федерального закона от 30.12.2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» [1].

С точки зрения институционального подхода, наставничество предстает в качестве исторически сформировавшейся, устойчивой и закрепленной различными социальными нормами системы отношений, складывающейся по поводу социального воспроизводства человеческой деятельности. Наставничество целесообразно рассматривать именно как институт, призванный обеспечивать процесс преемственности системы ценностных установок, культурных норм и принципов, а также различных практических умений и навыков посредством передачи профессионального опыта. Как социальный институт наставничество реализует различные функции, в том числе социализационную, адаптационную, функцию обучения и ряд других [2, с.110-111].

Характеризуясь тесной взаимосвязью с образованием и воспитанием, наставничество отличается рядом особенностей, связанных с его ролью в овладении конкретной профессией, развитием и совершенствованием профессионального мастерства, трансляцией специальных компетенций и навыков.

Несмотря на то, что в текстах соответствующих федеральных законов и других нормативно-правовых актов развитие института наставничества определяется в качестве одного из ведущих направлений молодежной политики современного российского государства, в реальности, как отмечается в специальных исследованиях, «в текущей концепции государственной молодежной политики в России данный аспект воспитания молодежи фактически сведен к нулю» [3, с.50].

В то же время, значение наставничества для молодежи как особой социально-демографической группы является очень большим по той причине, что оно способствует формированию мировоззрения и духовно-нравственных ценностей молодых людей, являющихся становящимися субъектами социальных отношений, чьи

ценностные установки находятся в процессе их образования.

Наряду с этим, наставничество также призвано обеспечивать эффективную профессиональную ориентацию молодежи, приобретение трудовых навыков и освоение рабочих процессов, передачу практических знаний и опыта. Актуальность изучения основных принципов функционирования рассматриваемого института, перспектив конструирования эффективной системы наставничества в современном российском обществе определяется сложной ситуацией на отечественном рынке труда, характеризующейся высокой текучестью молодых работников на различных предприятиях и организациях России, растущим дефицитом кадров в разных отраслях экономики, обуславливающих необходимость успешной трудовой адаптации молодых специалистов, удержания представителей данной категории сотрудников как наиболее перспективной категории трудовых ресурсов, от которых зависит успешное функционирование не только отдельных предприятий, но и экономики в целом.

Обсуждение. Результаты.

Наставничество, в общем смысле, предусматривает передачу определенного опыта, включающего конкретные знания, умения и навыки, а также ценностных установок и ориентаций от более опытных лиц в адрес менее опытных.

Как отмечают Е.А. Князькова и Н.А. Береза, формирование и развитие рассматриваемого социального феномена происходило в процессе групповой деятельности людей, что на протяжении различных исторических эпох, выступало, по сути, в качестве необходимого условия выживания человеческих сообществ [4, с.74].

В процессе эволюционного развития общества происходили изменения в его функционировании, включающие, в том числе появление новых профессий и видов деятельности, что предусматривало необходимость длительного периода профессиональной подготовки, овладение ремеслом, что было невозможно без наставничества.

В простейших формах наставничество существовало еще в первобытную эпоху, а впослед-

ствии оно оформилось в систему передачи определенного набора знаний, умений и навыков, необходимых для успешного развития общества.

В соответствии со справедливым утверждением Е.А. Князьковой и Н.А. Березы, сама идея наставничества как определенной формы образовательного и воспитательного процесса, подготовки молодого поколения к взрослой жизни и осуществления тех или иных видов профессиональной, трудовой деятельности существовало на различных этапах развития человеческого общества, что свидетельствует в пользу высокой значимости рассматриваемого института [4, с.75].

Выступая в качестве универсального социального института, характерного для различных обществ в разные исторические периоды их развития, наставничество, тем не менее, приобретало, в тех или иных странах, специфические формы реализации; отличались также теоретические подходы к трактовке наставничества, конкретные методы его организации, что определялось специфическими социально-экономическими, социокультурными и другими характеристиками отдельных национальных государств.

О высокой востребованности наставничества для общества свидетельствует наличие большого массива научной литературы по данной проблематике: за рубежом, в частности, наставничество рассматривается как процесс системного характера, направленный на разрешение проблем, возникающих в рамках перехода к профессиональной деятельности после получения образования соответствующего профиля.

Одно из наиболее удачных определений наставничества предложено американскими исследователями Ю. Андерсоном и А. Шеннон, рассматривающими наставничество как образовательный и воспитательный процесс, в рамках которого лицо (наставник), характеризующееся наличием значительного опыта и глубоких знаний, осуществляет своего рода эталонную функцию, что предусматривает в качестве неотъемлемых компонентов обучающую деятельность, а также разнообразную поддержку и консультирование [5, с.39].

В многочисленных трудах, посвященных наставничеству, подчеркивается его важность применительно к молодежи, которая сталкивается с различными трудностями в процессе трудовой адаптации и нуждается в силу этого обстоятельства в помощи со стороны наставников [6].

В нашей стране институт наставничества получил широкое развитие в советский период:

уже, начиная с 1930-х годов, происходило активное внедрение наставничества в различные сферы трудовой деятельности, осуществлявшееся при активной поддержке со стороны государства. В данной системе ключевую роль был призван играть наставник, выступавший в качестве учителя и воспитателя для молодых работников: в зону ответственности наставника, входила не только передача подопечному определенного набора профессиональных знаний, умений и навыков, но и забота о его воспитании.

Стоит отметить тот факт, что в период 1930-1940-х годов в СССР появились конкурсы производственного мастерства для молодежи; впоследствии этот опыт был взят на вооружение в зарубежных капиталистических государствах, где возникло движение под названием «Молодые профессионалы» и ряд других подобных конкурсов и состязаний.

Как уже отмечалось, наставничество в Советском Союзе функционировало и развивалось по инициативе государства, которое активно поддерживало его вплоть до конца 1980-х годов. Так, советское государство осуществляло продвижение и пропаганду наиболее удачных практик наставничества, опыта работы выдающихся наставников, подготовивших большое количество специалистов для работы в различных отраслях народного хозяйства.

Деятельность лучших наставников получало особое поощрение со стороны государства: в 1973 г., в частности, был учрежден знак «Наставник молодежи» (данной награды удостоивались те наставники, чьи подопечные достигали высоких успехов в профессиональной деятельности).

В советский период времени наставничество выполняло важную для общества миссию, связанную с введением молодых работников в профессию, овладением ими необходимых для успешной реализации трудовой функции знаний и умений, приобретением соответствующего опыта и мастерства.

Сама идея наставничества, по сути, стала частью государственной идеологии, которая поддерживалась многочисленными мероприятиями, конкурсами и состязаниями в профессиональном мастерстве. Так, уже в послевоенный период времени стало активно применяться групповое и коллективное наставничество, в рамках которого именитые труженики брали шефство над коллективами фабрично-заводских училищ (позже – профтехучилищ). В это время активизируются организационные формы наставничества по воспи-

танию и профессиональному становлению молодых рабочих на производстве, развиваются формы повышения квалификации наставников.

В дальнейшем, в качестве ведущих форм наставничества в СССР выступали групповое обучение, ученическая бригадная форма, воспитание в бригадах квалифицированных рабочих, создание комсомольско-молодежных бригад и др.

В целом в рассматриваемый период времени был накоплен значительный опыт наставнической работы, в первую очередь, в производственной сфере, сложились представления о целях, содержании, методах и формах наставничества, о том, что работа наставника не сводится к производственному обучению и приоритетом является формирование гражданской позиции работника, его ответственного отношения к делу. Помимо этого, были определены основополагающие функции наставника, в том числе, воспитательная, функция поддержки профессиональной адаптации и роста профессионального мастерства, обеспечения социально-психологической комфортности в трудовом коллективе [7].

Радикальные экономические реформы в нашей стране и переход на рыночные рельсы сопровождались отходом от предыдущего опыта в области наставничества, а последнее, в свою очередь, значительно утратило свои позиции в системе образования и воспитания молодых работников, перестало играть прежнюю роль, связанную с введением в профессию, поддержкой в процессе осуществления трудовой деятельности, адаптацией к условиям труда на конкретных предприятиях.

В результате, рассматриваемый период времени характеризовался значительной утратой того положительного опыта функционирования института наставничества, который был накоплен в советский период.

Справедливости ради, необходимо отметить, что наставничество продолжало сохраняться в различных сферах, в том числе в творческих и личностно-ориентированных, где оно всегда существовало в тех или иных форматах: речь здесь идет, к примеру, о научной, творческой деятельности, где существуют авторские, научные и другие школы, в рамках которых осуществляется передача соответствующих знаний, умений и навыков от опытных ученых, творческих, спортивных и других деятелей к их ученикам.

В условиях становления рыночной экономики в постсоветской России в рамках формирующихся корпораций и других бизнес-структур

также постепенно формировался интерес к институту наставничества и соответствующим практикам, которые стали активно вводиться на ряде промышленных и иных предприятиях: здесь наставническая деятельность воспринималась как важный инструмент, позволяющий увеличить уровень конкурентоспособности реализуемой продукции, сформировать особую корпоративную культуру, способствующую улучшению отношения отдельных работников к своему труду и оптимизации психологической атмосферы в трудовых коллективах.

На государственном уровне задача, связанная с возрождением института наставничества, была поставлена руководством страны в 2010-х годах: в этот период времени наставничество стало рассматриваться в качестве одного из главных и приоритетных направлений образовательной и кадровой политики российского государства [8]. Ярким проявлением возрождения советских практик, связанных с функционированием института наставничества, стало учреждение в 2018 г. специального знака отличия «За наставничество», введенного соответствующим президентским указом. В соответствии с текстом рассматриваемого Указа, данный знак присваивается специалистам из числа высококвалифицированных работников промышленности, сельского хозяйства, транспорта, инженеров, технических работников, государственных и муниципальных служащих, учителей, преподавателей, других работников образовательных организаций, врачей, работников культуры, деятелей искусства [9]. В этом же году создание условий для развития наставничества выделено в качестве одного из условий обеспечения национальных целей и стратегических задач развития Российской Федерации [10]. Наряду с этим, наставничество стало активно внедряться в различных областях, в том числе, в государственной и муниципальной службе, что нашло отражение в «Положении о наставничестве на государственной гражданской службе в Российской Федерации», в котором делается акцент на формировании знаний и умений у молодых служащих, образовании и просвещении, и где целевая модель наставничества представлена системой условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации наставнических образовательных программ и т.д. [11].

Результатом реализации государственной политики в области наставничества в нашей стране на современном этапе стало формирование организационно-правовой основы функционирования данного института. При этом необходимо

учитывать то обстоятельство, что в настоящее время существуют новые способы организации наставнической деятельности, сформировавшиеся, в том числе вследствие развития информационно-коммуникационных технологий и цифровизации; изменилась и сама молодежь, ее ценностные установки и ориентации, что также необходимо учитывать в рамках разработки и практической реализации соответствующих наставнических программ.

В современных условиях меняется содержание самой профессиональной деятельности: речь здесь идет не только о широком внедрении цифровых технологий, но и о перманентном увеличении степени сложности реализуемых производственных задач, что, в свою очередь, требует от специалиста наличия цифровых и иных компетенций, готовности прибегать в своей деятельности к соответствующим технологическим решениям, а также высокой профессиональной мобильности, предусматривающей умение быстро овладевать новыми трудовыми функциями, и даже осваивать новые профессии и виды деятельности, что продиктовано постоянным обновлением практически всех сфер профессиональной деятельности.

С учетом данных изменений, должны вноситься коррективы и в содержание работы наставников: в данной роли в настоящее время может выступать только такой сотрудник, который сам характеризуется высоким уровнем владения цифровыми и иными современными технологиями, является профессионально мобильным, активным в плане самообразования, постоянного повышения уровня своей квалификации и профессионального мастерства.

Принципы и содержание наставничества, безусловно, приобретают специфические характеристики в отдельных областях профессиональной деятельности: непосредственная деятельность наставников будет по-разному осуществляться в различных отраслях промышленности и сельского хозяйства, образовании, творческой, спортивной и других сферах. Однако при этом содержание наставнической деятельности имеет свои специфические особенности или инвариантные характеристики, являющиеся актуальными для любых видов наставничества. Как уже отмечалось выше, в современную цифровую эпоху особую актуальность имеет такая универсальная компетенция, которая связана со способностью работников к непрерывному образованию и обучению. В настоящее время преуспеть в той или иной области профессиональной деятельности,

быть конкурентоспособным на рынке труда может только такой человек, который готов к постоянному обучению, повышению квалификации, переподготовке и т.д. Если в прошлом специалист мог, получив то или иное образование, работать в течение длительного периода и не переучиваться, то теперь образование может устаревать уже в процессе его получения, что обуславливает необходимость выработки умений и навыков постоянного обновления имеющихся знаний и представлений. Именно на формирование таких умений у работников и, в первую очередь, у молодых специалистов и должна быть направлена деятельность наставников.

Результаты эмпирических исследований свидетельствуют о том, что наставническая деятельность, предусматривающая поддержку и руководство молодого человека со стороны наставника, помощь в развитии его профессиональных и личностных качеств, является востребованной среди молодежи. Молодые люди объективно сталкиваются с большим количеством сложностей, возникающих на их жизненном пути, которые определяют их дальнейшую жизнедеятельность и направление развития в конкретной профессии. Данные опросов российской молодежи показывают, что наставники играют значимую роль в определении профессиональной траектории значительной части молодых людей: так, 40% респондентов, представляющих рассматриваемую социально-демографическую группу, отметили влияние наставника на выбор будущего образования или области профессиональной деятельности. Помимо этого, большая часть опрошенных молодых россиян указали на важную роль наставников в развитии личностных качеств, формулировании жизненных целей и мотиваций, совершенствовании коммуникативных и лидерских навыков.

С точки зрения В.Ю. Качалова и Д.В. Дурновцевой, основная роль наставника состоит в оказании поддержки и мотивации наставляемого, его обучении, передаче профессионального и другого опыта: наставничество, по мнению данных исследователей, имеет большое значение именно для молодежи, поскольку позволяет ее представителям найти свое место в обществе, реализоваться в избранной профессии и достичь личностного роста [6].

Наставничество способствует развитию профессиональных компетенций молодых людей, умению эффективно решать производственные и иные задачи, адаптироваться к условиям труда, существующим в конкретной организации или

коллективе, выстраивать оптимальные отношения и взаимодействия с другими сотрудниками и руководством компании.

Как справедливо отмечают В.Ю. Качалов и Д.В. Дурновцева, социальные функции наставничества не исчерпываются только взаимоотношениями между опытными и молодыми работниками: наставническая деятельность способна оказывать положительное воздействие и на общество в целом [6].

Практика показывает, что при эффективной организации наставнической деятельности на конкретном предприятии или в организации, деятельность последней будет характеризоваться благоприятными условиями для приобретения молодыми работниками необходимых для успешного осуществления трудовой деятельности профессиональных и иных компетенций, опыта успешного решения производственных задач, разрешения трудовых конфликтов и споров.

В специальных исследованиях выделяются различные функции института наставничества.

Так, с точки зрения Ю.Н. Варгасовой, к числу основных функций данного института относятся функции обучения, поддержки и медиации [12, с.110-111].

По мнению другого отечественного ученого, И.А. Зориной, наставничество призвано осуществлять функции поддержки молодых работников в трудовой адаптации, приспособлении к условиям труда, существующим в конкретных организациях, диагностики тех сложностей, которые возникают в рамках данных процессов, всестороннем развитии личности молодого специалиста в компании, эффективной коммуникации в трудовом коллективе и т.д. [13, с.5].

В соответствии с распоряжением Министерства просвещения России в рамках национального проекта «Образование», в качестве приоритетной цели наставничества выделяется «максимально полное развитие творческого потенциала наставляемых лиц, содействие в их самореализации в рамках осуществляемой профессиональной деятельности, обеспечение комплексной поддержки в самоопределении представителей отечественной молодежи в сфере труда, выборе ее представителями подходящего рода занятий или вида деятельности» [14].

В идеале, результатом эффективной реализации наставнической деятельности должны быть молодые специалисты, которые характеризуются хорошими знаниями в своих областях, от-

ветственным отношением к делу, успешным решением разнообразных профессиональных задач, стремлением к постоянному повышению уровня своего мастерства и квалификации, соблюдением основополагающих социальных норм и уважением к традиционным духовно-нравственным ценностям российского общества.

Разумеется, в становлении молодых людей в обществе, процессе их социализации активно участвуют и другие социальные институты, в первую очередь, институты семьи и образования, однако, наставничество призвано играть ключевую роль именно на этапе вхождения представителей молодежи в трудовую жизнь: на данном этапе, начинающий работник объективно нуждается во всесторонней поддержке со стороны наставника, в качестве которого обычно выступает лицо, имеющее богатый жизненный и профессиональный опыт, и способное оказать содействие молодому специалисту в решении возникающих перед ним проблем, помощь в адаптации к условиям труда, существующим в организации правилам и т.д.

Роль института наставничества на современном этапе состоит в подготовке представителей молодого поколения к эффективному осуществлению трудовой и других видов профессиональной деятельности в условиях быстро меняющейся социальной действительности, роста неопределенности и непредсказуемости общественного развития.

Наставническая деятельность должна быть направлена на подготовку профессионалов, ориентированных на постоянное повышение уровня своего мастерства и квалификации для того, чтобы быть конкурентоспособными на рынке труда, а также ответственных и законопослушных граждан, воспитанных в духе идей гражданственности и патриотизма, приверженности традиционным ценностям духовно-нравственного характера.

Заключение.

Развитие института наставничества выступает в настоящее время в качестве одного из приоритетных направлений молодежной и образовательной политики российского государства. Наставничество, с позиций институционального подхода, можно определить, как исторически сформировавшуюся, устойчивую и закреплённую различными социальными нормами систему отношений, складывающуюся в результате социального воспроизводства человеческой деятельности. Как социальный институт наставничество призвано обеспечивать процесс преемственности

системы ценностных установок, культурных норм и принципов, а также различных практических умений и навыков посредством передачи профессионального опыта, реализации социализационной, адаптационной, обучающей и ряда других функций.

Дальнейшие перспективы развития наставничества связаны, в первую очередь, с изменениями, происходящими в области самой профессиональной деятельности, включающими развитие цифровых и других информационно-коммуникационных технологий, рост востребованности творческого и другого потенциала современных работников, готовности последних к командной работе, постоянной профессиональной мобильности, необходимости овладевать инновационными техническими средствами.

По этой причине, в качестве актуального и перспективного направления развития самого института наставничества можно выделить повышение уровня владения наставниками современными производственными технологиями и психолого-педагогическими методиками работы с молодежью, что предусматривает необходимость создания условий для творческого роста наставников, их профессионализма и цифровой грамотности.

Современный наставник должен выступать для молодых работников, своих подопечных в качестве образца личностного, профессионального успеха и самореализации.

Эффективное осуществление наставнической деятельности также предполагает расширение осведомленности наставников о ценностных установках и ориентациях представителей моло-

дого поколения, психологических и других особенностях молодого возраста, а также активное применение информационно-коммуникационных технологий, цифровых средств с целью передачи профессиональных знаний, умений и навыков, а также необходимого социального опыта.

В идеале, наставники также должны участвовать в формировании гражданской позиции молодых людей, влиять на их социальную активность, включенность в деятельность российского государства и гражданского общества, решение различных социально-экономических проблем.

В настоящее время жизненно важной для молодежной и образовательной политики российского государства целью является продолжение лучших традиций отечественного наставничества, которое на протяжении длительного периода времени реализовывало функцию, связанную с вхождением в трудовую жизнь квалифицированных специалистов, занятых в различных отраслях профессиональной деятельности, постоянным ростом их мастерства и квалификации, повышением эффективности функционирования экономики и других областей общественной жизни в целом.

Наставничество в нашей стране также становится важнейшим ресурсом повышения уровня патриотизма и гражданственности молодых людей, их трудовой сознательности и социальной ответственности, ориентации граждан, занятых в различных областях профессиональной деятельности, на работу во благо общества, его прогрессивное и поступательное развитие, обеспечение национальной безопасности Российской Федерации.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Литература:

- 1) *Федеральный закон от 30.12.2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://kremlin.ru/acts/bank/46328> (дата обращения 26.08.2024).*
- 2) *Гаспаршвили А.Т., Крухмалева О.В. Наставничество как социальный феномен: современные вызовы и новые реалии // Народное образование. 2019. № 5.*
- 3) *Опарина Н.Н., Панова Е.А. Профессиональная ориентация и наставничество как инструменты молодежной политики // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2017. № 5 (32).*

4) Князькова Е.А., Береза Н.А. Вопросы актуальности института наставничества в молодежных сообществах на местном уровне //Вопросы управления. 2018. № 5.

5) Anderson E.M., Shannon A.L. Towards a Conceptualization of Mentoring //Journal of Teacher Education. 1988. Vol. 39. № 1.

6) Качалов В. Ю., Дурновцева Д. В. Роль наставничества в жизни молодежи 16-25 лет (на материалах эмпирических исследований) //Международный научно-исследовательский журнал. 2024. № 3 (141).

7) Концепция развития наставничества в Российской Федерации" (одобрена Президиумом РАО 29.06.2023). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://consultant.ru/cons/cgi/online.cgi> (дата обращения 27.08.2024).

8) Стенографический отчет о совместном заседании Государственного совета и Комиссии при Президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития. 23 декабря 2013 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://kremlin.ru/events/president/transcripts> (дата обращения 28.08.2024).

9) Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://kremlin.ru/acts/bank/42859> (дата обращения 28.08.2024).

10) Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://kremlin.ru/acts/bank/43027> (дата обращения 29.08.2024).

11) Постановление Правительства Российской Федерации от 07.10.2019 г. № 1296 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://government.ru/docs/all/124099> (дата обращения 29.08.2024).

12) Варгасова Н.Ю., Веряев А.А. Реализация наставничества в персональной образовательной среде //Педагогический журнал. 2023. Т. 13. № 8А.

13) Зорина И.А. Наставничество как социальный институт и его виды в современных реалиях //Управленческое консультирование. 2023. № 10.

14) Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://docs.edu.gov.ru/Минпросвещения России/download/2649](http://docs.edu.gov.ru/Минпросвещения%20России/download/2649) (дата обращения 29.08.2024).

References:

1) Federal Law No. 489-FZ dated December 30, 2020 "On Youth Policy in the Russian Federation. [Electronic resource]. Access mode: <http://kremlin.ru/acts/bank/46328> (accessed 08/26/2024).

2) Gasparishvili A.T., Krukhmaleva O.V. Mentoring as a social phenomenon: modern challenges and new realities //Public education. 2019. № 5.

3) Oparina N.N., Panova E.A. Professional orientation and mentoring as instruments of youth policy //Human resources and intellectual resources management in Russia. 2017. № 5 (32).

4) Knyazkova E.A., Bereza N.A. Issues of relevance of the institute of mentoring in youth communities at the local level //Management issues. 2018. № 5.

5) Anderson E.M., Shannon A.L. Towards a Conceptualization of Mentoring //Journal of Teacher Education. 1988. Vol. 39. № 1.

6) Kachalov V. Yu., Durnovtseva D. V. The role of mentoring in the life of youth aged 16-25 (based on empirical research materials) //International Scientific Research Journal. 2024. No. 3 (141).

7) The concept of mentoring development in the Russian Federation" (approved by the Presidium of the RAO on 06/29/2023). [Electronic resource]. Access mode: <http://consultant.ru/cons/cgi/online.cgi> (accessed 08/27/2024).

8) Verbatim report on the joint meeting of the State Council and the Presidential Commission on monitoring the achievement of socio-economic development targets. December 23, 2013 [Electronic resource]. Access mode: <http://kremlin.ru/events/president/transcripts> (accessed 08/28/2024).

9) Decree of the President of the Russian Federation dated 03/02/2018 No. 94 "On the establishment of the award "For mentoring". [Electronic resource]. Access mode: <http://kremlin.ru/acts/bank/42859> (accessed 08/28/2024).

10) Decree of the President of the Russian Federation dated 05/07/2018 No. 204 "On National Goals and Strategic Objectives for the Development of the Russian Federation for the period up to 2024". [Electronic resource]. Access mode: <http://kremlin.ru/acts/bank/43027> (accessed 08/29/2024).

11) Decree of the Government of the Russian Federation dated 07.10.2019 No. 1296 "On Approval of the Regulations on Mentoring in the State Civil Service of the Russian Federation". [Electronic resource]. Access mode: <http://government.ru/docs/all/124099> (accessed 08/29/2024).

12) Vargasova N.Yu., Veryaev A.A. Implementation of mentoring in a personal educational environment //Pedagogical journal. 2023. Vol. 13. No. 8A.

13) Zorina I.A. Mentoring as a social institution and its types in modern realities //Management consulting. 2023. № 10.

14) Order of the Ministry of Education of the Russian Federation dated 12/25/2019 N R-145 "On approval of the methodology (target model) of mentoring students for organizations engaged in educational activities in general education, additional general education and secondary vocational education programs, including using the best practices of experience exchange between students." [Electronic resource]. Access mode: [http://docs.edu.gov.ru/Ministry of Education of Russia"download/2649](http://docs.edu.gov.ru/Ministry%20of%20Education%20of%20Russia/download/2649) (accessed 08/29/2024).

Информация об авторах:

Касьянов Валерий Васильевич, доктор социологических наук, доктор исторических наук, профессор, декан факультета журналистики, заведующий кафедрой истории России факультета истории, социологии и международных отношений, Кубанский государственный университет, г. Краснодар, Email: culture@kubsu.ru

Попов Михаил Юрьевич, доктор социологических наук, профессор, директор издательства ООО «Наука и образование», Email: popov-52@mail.ru, orcid: 0000-0002-2090-0933

Манучарян Артур Константинович, кандидат социологических наук, доцент кафедры истории России факультета истории, социологии и международных отношений, Кубанский государственный университет, Email: antrop@mail.ru

Valery V. Kasyanov, Doctor of Sociology, Doctor of Historical Sciences, Professor, Dean of the Faculty of Journalism, Head of the Department of Russian History, Faculty of History, Sociology and International Relations, Kuban State University, Krasnodar.

Mikhail Y. Popov, Doctor of Sociological Sciences, Professor, Director of the Publishing House "Science and Education" LLC

Artur K. Manucharyan, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of the Department of History of Russia, Faculty of History, Sociology and International Relations, Kuban State University.