



Известия Балтийской государственной академии
рыбопромышленного флота. 2025. № 3(73). С. 86–90
Научная статья
УДК 371.213.3-057.8(470.26)
Doi:10.46845/2071-5331-2025-3-73-86-90

Исследование отношения обучающихся к наставничеству: результаты опроса. Часть 1

Кирилл Андреевич Новоселов

Балтийская государственная академия рыбопромышленного флота ФГБОУ ВО «КГТУ»,
Калининград, Россия
kirill-n1996@mail.ru, <http://orcid.org/0000-0002-4206-6150>

Аннотация. Проведен анализ материалов опроса студентов КГТУ и курсантов БГАРФ об их отношении к наставничеству, сделаны соответствующие выводы. Исследование позволяет дать оценку пониманию понятия наставничества и отношению к нему среди обучающихся вуза. Результаты исследования могут помочь преподавателям, кураторам и наставникам в высших учебных заведениях сформировать максимально эффективные взаимоотношения с наставляемыми в целях наиболее полного раскрытия их способностей и развития потенциала, а также оказания поддержки и помощи.

Ключевые слова: наставничество, ментор, курсанты, студенты, педагогическая поддержка, мотивация, профессиональная ориентация, личностный рост, роль наставника, воспитание, саморазвитие.

Для цитирования: Новоселов К. А. Исследование отношения обучающихся к наставничеству: результаты опроса. Часть 1 // Известия Балтийской государственной академии рыбопромышленного флота. – 2025. – № 3(73). – С. 86–90.

Современная система образования претерпевает значительные изменения, под влиянием глобализации, цифровизации и растущих требований к качеству подготовки специалистов.

В этих условиях особую значимость приобретает индивидуальный подход к обучению, который позволяет учитывать уникальные особенности каждого студента и создавать условия для максимального раскрытия его потенциала. Одним из инструментов реализации индивидуального подхода является система наставничества, которая активно внедряется в образовательные учреждения различного уровня, и которая способствует развитию профессиональных и личностных качеств обучающихся.

В статье [1] авторами рассматриваются основные функции, модели, методы и формы наставничества, которые могут быть реализованы в любом образовательном учреждении.

Наставничество представляет собой форму взаимодействия между опытным специалистом (наставником) и обучающимся, целью которого является передача знаний, умений и опыта, а также оказание поддержки в процессе профессионального становления, также можно сказать, что наставничество является такой формой педагогического сопровождения, при которой опытный специалист оказывает поддержку молодому специалисту или студенту в освоении профессиональных знаний, умений и навыков, а также в развитии личных качеств [13]. Этот процесс направлен на создание благоприятного психологического климата, способствующего успешной адаптации обучающихся к новой среде, преодолению трудностей и достижению высоких результатов в учебе и профессиональной деятельности.

Президент Российской Федерации В. В. Путин в своем поздравлении в честь начала Года педагога и наставника сказал: «Историческая миссия отечественной системы образования всегда состояла в воспитании гражданственности и патриотизма, ответственности за судьбу страны. Традиции наставничества, десятилетиями формировавшиеся в нашей стране, сейчас крайне востребованы. В условиях стремительных технологических изменений именно такой личный контакт позволяет быстрее передавать от учителя к ученику лучший опыт и знания, вместе работать над решением нестандартных задач в системе образования, на производстве, в науке, во всех сферах жизни» [2].

Исследования показывают, что участие в программах наставничества положительно влияет на академическую успеваемость, профессиональную ориентацию и личностное развитие студентов [3]. Однако успех таких программ зависит от множества факторов, включая уровень мотивации участников, качество взаимодействия между наставником и наставляемым, а также организационные аспекты самой программы [4, 5, 6, 7].

Актуальность исследования обуславливается важностью изучения отношения обучающихся в высшем учебном заведении к наставничеству, чтобы понять, насколько эффективно работают существующие модели и какие улучшения могут быть внесены для повышения их результативности; пониманием того, как студенты, курсанты воспринимают эту форму педагогического сопровождения, выявлением факторов, влияющих на эффективность их участия в программе наставничества, а также определить возможные пути улучшения данной практики.

Объект исследования: наставничество в высшем учебном заведении технического профиля.

Предметом исследования стал опрос об отношении курсантов БГАРФ и студентов КГТУ к наставничеству.

Целью настоящего исследования является анализ результатов опроса отношения курсантов БГАРФ и студентов КГТУ к наставничеству, выявление факторов, способствующих положительному восприятию этой формы педагогической поддержки, а также определение возможных проблем.

Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи:

1. Изучить теоретические основы наставничества и его роль в образовательном процессе.
2. Провести исследование среди курсантов БГАРФ и студентов КГТУ для выявления их отношения к наставничеству.
3. Проанализировать полученные данные и сформулировать выводы о восприятии студентами системы наставничества.

Методы исследования включают анализ литературы по изучаемой теме, проведение опроса, качественный и количественный анализ собранных данных.

Результаты проведенного исследования могут быть полезны для педагогов и преподавателей, руководителей образовательных учреждений, наставников, кураторов учебных групп, разработчиков программ наставничества, так как они позволят улучшить качество образовательного процесса и повысить мотивацию обучающихся.

Респондентами стали курсанты БГАРФ и студенты КГТУ общим числом 27 человек в возрасте от 18 до 23 лет, 100 % – юноши. Опрос состоял из 29 вопросов.

По возрасту респонденты распределились следующим образом: 48,1 % (13 чел.) – 22 года; 25,9 % (7 чел.) – 20 лет; 18,5 % (5 чел.) – 21 год; 7,4 % (2 чел.) – 23 года.



Рис. 1. Ответы на вопрос «Знаете ли Вы что такое наставничество?»

Из всех опрошенных 88,9 % (24 чел.) дали ответ, что знают, что такое наставничество, 11,1 % (3 чел.) ответили, что не знают (рис. 1). Можно сделать вывод, что большая часть слышали, читали или, возможно, взаимодействовали с системой наставничества.

Для анализа ответов на вопрос «Что на Вас взгляд является наставничеством?» был использован инструмент «Генератор облака слов» от сервиса «WordsCloud» [8].

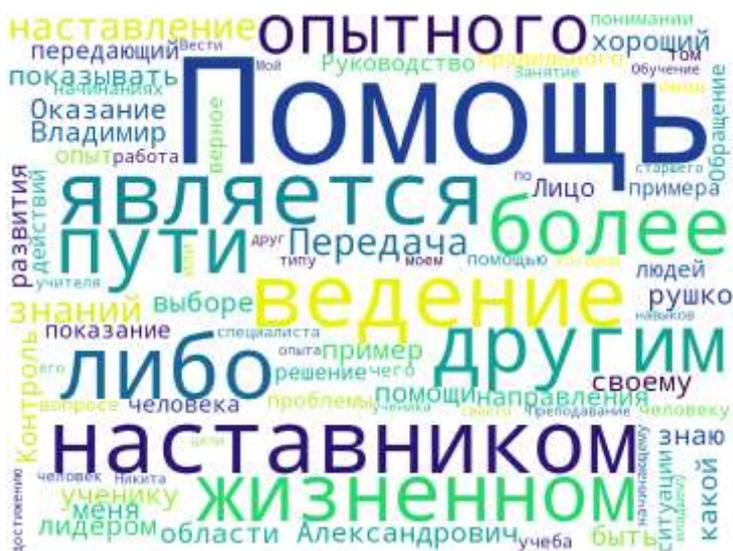


Рис. 2. Облако слов из ответов на вопрос «Что на Вас взгляд является наставничеством?»

Как видно, наиболее часто в ответах были слова: «помощь», «опытного», «наставником», «жизненном», «передача». Среди менее встречающихся можно отметить слова: «наставление», «знаний», «помощи», «выборе», «лидером» (рис. 2). Таким образом, суммируя мнения респондентов можно сделать описание образа наставника и наставничества – наставничество является помощью опытного наставника, передающего жизненный опыт, помогающего в выборе, освоении знаний, являющегося лидером.

Данный вывод согласуется с определением наставничества, как «способ передачи знаний, умений и навыков более опытным сотрудником менее опытному в определенной предметной области» [9], а также с выводом, что «Наставничество – это образовательный процесс на рабочем месте. Задачи наставника: профессиональное развитие (передача стандартов, знаний, навыков, помощь в освоении нового опыта, развитие мотивации); социокультурная адаптация (трансляция корпоративной культуры, ее ценностей, норм и правил)» [10].

В своей статье М. В. Кларин пишет: «Наставничество используется в обучении/развитии разных категорий сотрудников (включая будущих сотрудников!) и с различными целями: со старшеклассниками – для целей профориентации; со студентами-стажерами – для задач углубления профессионального образования и подготовки к возможной будущей профессиональной специализации; с новыми сотрудниками – для задач адаптации в компании, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим; с руководителями – для задач подготовки к развитию управленческой карьеры, переходу на более высокие уровни управления. В этом случае часто употребляется обозначение «менторинг» (от англ. mentor – наставник)» [11], что также подтверждает сформулированное нами определение наставничества.

На вопрос об отношении к наставничеству ответы распределились следующим образом (рис. 3): 77,8 % (21 чел.) относится к нему положительно, 22,2 % (6 чел.) – нейтрально. Отрицательного отношения выявлено не было.

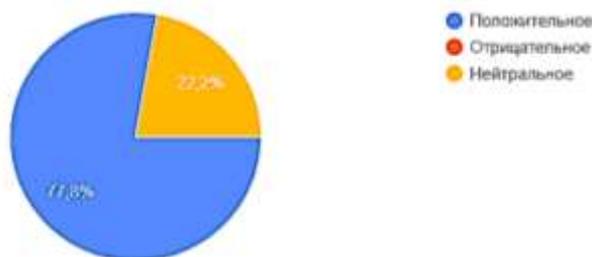


Рис. 3. Ответы на вопрос об отношении к наставничеству

У большинства (85,2 % (23 чел.)) опрошенных в жизни был человек, которого они могли бы назвать наставником. Респонденты отметили, что в основном считают наставником родителей (74,1 %), тренера (48,1 %), преподавателя (40,7 %), родственников (33,3 %), другого человека (33,3 %) (рис. 4).

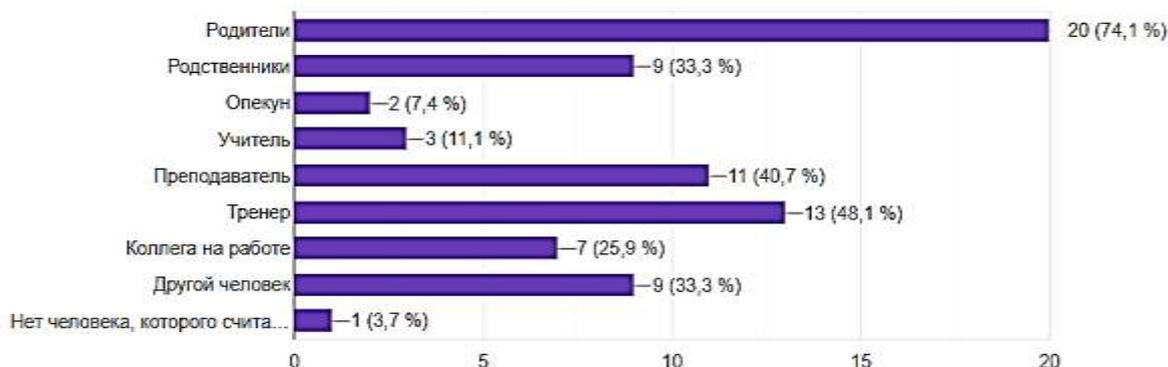


Рис. 4. Ответы на вопрос «Кого Вы считаете своим наставником?» (множественный выбор)

Результаты ответов на два вышеуказанных вопроса согласуются с результатами опроса ВЦИОМ, проведенного в 2023 году, согласно которого «в жизни 78 % россиян старше 14 лет есть человек, которого они могут назвать своим наставником. Чаще всего эту роль в жизни наших сограждан играют близкие члены семьи – родители, бабушки, дедушки или опекуны (38 %). Второй по популярности ответ – школьные учителя, преподаватели в вузе, их считает своим наставником каждый третий (32 %). Российская молодежь 16–35 лет упоминает обе группы (членов семьи и педагогов как наставников) с одинаковой частотой (по 34 %). Каждый пятый видит своим наставником коллегу по работе (21 %), каждый десятый – друга/подругу (10 %). Реже в этой роли для россиян старше 14 лет выступают братья/сестры (7 %), духовное лицо (7 %), спортивный тренер (6 %) и общественные деятели (6 %). Еще 18 % ответили, что такого человека в их жизни нет» [12].

Из опрошенных курсантов и студентов у 44,4 % (12 чел.) уже есть наставник, 40,7 % (11 чел.) хотят, чтобы у них появился наставник, а 14,8 % (4 чел.) не хотят, чтобы в их жизни был наставник (рис. 5).



Рис. 5. Ответ на вопрос «Хотите ли, чтобы у Вас появился наставник?»

Проведя анализ и интерпретацию результатов опроса, можно сделать ряд выводов:

1. Большинство опрошенных (88,9 %) знают, что такое наставничество; слышали, читали или взаимодействовали с системой наставничества.

2. При описании наставничества наиболее часто использовались: «помощь», «опытного», «наставником», «жизненным», «передача», а также «наставление», «знаний», «помощи», «выборе», «лидером», что позволило, по мнениям опрошенных, создать образ наставника и наставничества.

3. Большинство опрошенных положительно относятся к наставничеству (77,8 %) или придерживаются нейтральной точки зрения (22,2 %). У 85,2 % был человек, которого они считают наставником. И в основном это родители (74,1 %), тренер (48,1 %), преподаватель (40,7 %),



родственники (33,3 %). У 40,7 % опрошенных есть желание, чтобы в их жизни появился наставник; 14,8 % – не хотят иметь наставника.

В данной статье представлены лишь некоторые результаты исследования. В последующих работах будут представлены анализ и интерпретация оставшихся результатов.

Список источников

1. Филатова, О. Н. Роль наставничества в деятельности преподавателя / О. Н. Филатова, М. И. Колдина, П. В. Канатъев // Проблемы современного педагогического образования. – 2023. – № 79-1. – С. 356–358. – EDN XBWFKN.
2. Открытие Года педагога и наставника. – URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/speeches/70627> (дата обращения: 29.04.2025).
3. Дапык, С. М. Наставничество в системе отношений «преподаватель–студент» / С. М. Дапык, М. А. Хольшина // Молодой ученый. – 2023. – № 15(462). – С. 327–329. – URL: <https://moluch.ru/archive/462/101611/> (дата обращения: 28.12.2024)
4. Москвичёва, Г. Т. Какими навыками должен обладать наставник / Г. Т. Москвичёва // Молодой ученый. – 2022. – № 43(438). – С. 334–336. – URL: <https://moluch.ru/archive/438/95742/> (дата обращения: 28.12.2024).
5. Князева, Е. Н. Профессиональное развитие через наставничество в СПО / Е. Н. Князева // Стратегические сценарии развития демонстрационного экзамена : сборник статей Всероссийской научно-практической конференции, Москва, 24–25 октября 2024 года. – Чебоксары : Издательский дом «Среда», 2024. – С. 448–452. – EDN IAGWNY.
6. Демидова, М. В. Влияние наставничества в инновационном пространстве образовательной среды / М. В. Демидова // Образование, инновации, исследования как ресурс развития сообщества : материалы III Всероссийской научно-практической конференции, Чебоксары, 17 декабря 2024 года. – Чебоксары : Издательский дом «Среда», 2024. – С. 18–20. – EDN ITVVAU.
7. Мещерякова, Т. Ю. Наставничество как образовательный тренд современности / Т. Ю. Мещерякова // Актуальные исследования. – 2023. – № 37-2(167). – С. 72–75. – EDN TQQFER.
8. WordsCloud. – URL: <https://wordsccloud.pythonanywhere.com> (дата обращения: 29.04.2025).
9. Сулейманова, Н. Как сделать наставничество эффективным / Н. Сулейманова // Кадровик. – 2012. – № 9. – С. 77–83. – EDN RLMUJF.
10. Тренинг-Бутик. – URL: <http://www.tboutique.ru> (дата обращения: 29.04.2025).
11. Кларин, М. В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века / М. В. Кларин // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. – 2016. – № 5. – С. 92–112. – EDN XAIBVN.
12. Наставники в России: кто они? – URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/nastavniki-v-rossii-kto-oni> (дата обращения: 29.04.2025).
13. Развитие института наставничества как формы организации работы с молодыми специалистами / В. А. Бурляева, К. В. Булах, Н. А. Тартышева, А. В. Тартышева. – Невинномысск : Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт, 2022. – 116 с. – ISBN 978-5-9644-0382-1. – EDN RRQUDE.

Информация об авторе

К. А. Новоселов – старший преподаватель.

Статья поступила в редакцию 05.06.2025; одобрена после рецензирования 07.07.2025; принята к публикации 14.07.2025.