

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2023, Том 11, № 6 / 2023, Vol. 11, Iss. 6 <https://mir-nauki.com/issue-6-2023.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/10PDMN623.pdf>

5.8.2. Теория и методика обучения и воспитания (по областям и уровням образования) (педагогические науки)

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Киктенко, М. В. Наставническая деятельность как условие продуктивной организации процесса саморазвития студентов вуза / М. В. Киктенко // Мир науки. Педагогика и психология. — 2023. — Т. 11. — № 6. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/10PDMN623.pdf>

**For citation:**

Kiktenko M.V. Mentoring activity as a condition for productive organization of the process of self-development of university students. *World of Science. Pedagogy and psychology*. 2023; 11(6): 10PDMN623. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/10PDMN623.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

**Киктенко Максим Вячеславович<sup>1</sup>**

АНО «Образовательно-исследовательский центр «Саморазвитие молодежи», Великий Новгород, Россия  
Генеральный директор, делопроизводитель  
ФГБОУ ВО «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого», Великий Новгород, Россия  
Аспирант  
E-mail: Naporoge@yandex.ru

## **Наставническая деятельность как условие продуктивной организации процесса саморазвития студентов вуза**

**Аннотация.** В статье рассматривается способ развития самостоятельности студентов вуза в рамках специально организованной наставнической деятельности в области саморазвития. Спецификой наставничества в данной работе является принцип взаимодействия субъектов «равный-равному», а также проведение специальной подготовки студентов — наставников, нацеленной на формирование качеств, знаний и умений, необходимых для начального этапа организации и сопровождения развивающей деятельности.

В рамках данного исследования развивающий процесс организуется на базе авторского курса «Развитие воли и самоорганизации», который разработан с учетом методологических оснований отечественной теории деятельности А.Н. Леонтьева и направлен на укрепление мотива к саморазвитию, развитие волевых качеств, осознанности и самоорганизации в целом. Развивающий курс проводился студентами-наставниками вторых и третьих курсов для студентов первого курса смешанных направлений подготовки в рамках предмета психология в первом семестре.

Результаты, полученные в данном исследовании, дают основания полагать, что наставничество в сфере саморазвития имеет значительный развивающий потенциал и способствует формированию самостоятельности студентов вуза и молодых людей в целом. По итогам исследования удалось отметить рост мотива студентов-участников к саморазвитию, развитие у них навыков целенаправленного и планомерного выполнения развивающих дел, позитивные продвижения и укрепление уверенности в учебной, проектной, начальной профессиональной деятельности и саморазвитии в целом. У студентов-наставников отмечается позитивная динамика в развитии навыков самоанализа, самоконтроля, организации групповой развивающей работы и ведении личного саморазвития. В продолжении исследования

<sup>1</sup> <https://vk.com/mknp42>

планируется совершенствование системы подготовки студентов-наставников и поиск инструментов, способствующих повышению эффективности развивающей работы по принципу «равный-равному».

**Ключевые слова:** наставничество; деятельность; мотив; саморазвитие; студенты вуза; самостоятельность; развивающий курс

## Введение

В современных условиях российское государство и общество требуют от системы образования формирования инновационных инструментов подготовки гибких, разноплановых специалистов, способных адаптироваться в изменчивом мире и самостоятельно действовать в ситуации неопределенности.

Однако традиционная система образования в основном директивна и нацелена на усредненность результатов, передачу предметных знаний. В школьном классе или на занятиях в вузе не в полной мере применяются инновационные инструменты целенаправленного формирования самостоятельности обучающихся, так как образовательный процесс сильно формализован и определяется взрослыми, что уже само по себе снижает степень самостоятельности студентов и школьников. Стоит также отметить, что многие педагоги не обладают знаниями о том, как формируется самостоятельная личность и не имеют необходимых навыков для организации развивающей деятельности.

Для решения представленной выше проблемы можно предложить такой инструмент как развитие института наставничества, в частности расширение практик наставничества в образовании. На заседании Государственного совета РФ в 2018 г. В.В. Путин подчеркнул необходимость возрождения института наставничества, которое сегодня признано одним из приоритетных направлений образовательной и кадровой политики государства. Не случайно 2023 год объявлен Годом педагога и наставника.

Выдающийся российский педагог К.Д. Ушинский, 200-летний юбилей которого отмечается в 2023 году, писал, что человек есть предмет воспитания, главная ценность, решающий фактор и важнейшее условие создания «честного и дружного общества». «Дело... воспитания... — подчеркивал он, — состоит именно в том, чтобы воспитать такого человека, который вошел бы самостоятельной единицей в цифру общества», который был бы готов к «самостоятельной жизни в обществе». «Воспитатель, — писал Ушинский, — не должен забывать, что он воспитывает не раба себе и другим, а свободного, самостоятельного человека, который со временем повиновался бы только своему разуму и совести и имел достаточно энергии, чтобы выполнять их требования и вообще достигать того, к чему стремиться» [1].

Теме наставничества посвящено большое количество научных работ современных исследователей. Часть из них посвящена описанию способов организации наставнической деятельности, ее классификации по различным формам и видам [2–4 и др.]. Также встречаются работы, в которых описываются причины возникновения наставничества как педагогического феномена и преобразования самого понятия и явления наставничества в истории общества [5–8 и др.].

Опыт наставничества описывается в литературе с позиции решения конкретных воспитательно-образовательных задач: адаптации на новом учебном или рабочем месте [9; 10 и др.]; восполнения профессиональных дефицитов [11 и др.]; повышения качества образовательного процесса [12 и др.]; повышения эффективности профессиональной деятельности [13 и др.]. Все чаще встречаются работы, которые описывают опыт наставничества в процессе становления педагогов и специалистов системы образования

[14–16 и др.]. В последнее время популярность набирают исследования, где приводится опыт наставнической деятельности в студенческой среде, студенческом самоуправлении [17–19 и др.].

Нередко определение понятия наставничества предлагается авторами, исходя из деятельности или цели, которую решает наставник. Например, Осипов П.Н. предлагает следующее определение «...под наставничеством мы понимаем непрофессиональную педагогическую деятельность, осуществляемую сотрудниками предприятий, не имеющими базового психолого-педагогического образования с целью социально-профессионального сопровождения и адаптации начинающих работников, их становления и карьерного развития на предприятии» [16]. Ваганова О.И. отмечает: «Наставничество можно рассматривать как целенаправленный систематизированный процесс совершенствования профессиональной компетентности молодого специалиста, педагога, обладающего профессиональными дефицитами» [2]. Шерайзина Р.М. пишет: «Наставничество рассматривается нами как метод педагогического сопровождения субъектов образовательного процесса, способ непосредственного и опосредованного личного влияния на человека» [19].

Однако, встречается не так много работ, которые раскрывают опыт равноправного или партнерского наставничества в рамках организации деятельности студентов вуза по саморазвитию. Полагаем, что наставничество по принципу «равный-равному» как более узкий и индивидуализированный инструмент воспитания и развития самостоятельной личности требует более детального анализа и рассмотрения. Изучение такого развивающего процесса является целью нашего исследования.

Опираясь на исследование Скудной Т.Д., мы понимаем наставничество как процесс неформальной передачи опыта, знаний, умений и компетенций, как психосоциальную поддержку профессионального развития будущего специалиста; процесс неформального общения, продолжающийся в течение длительного времени, необходимый для мотивации и поддержки профессионального самоопределения и самореализации подопечного [8]. При этом специфика наставничества, безусловно, зависят от сферы, в которой применяется данная деятельность, и целей, которые реализует наставник.

В работе осуществляется поиск способов создания развивающих условий, которые будут способствовать становлению самостоятельности студентов вуза. Поэтому специфику и особенности организации наставнической деятельности будем рассматривать через призму решения данной научной проблемы.

Самостоятельность — крайне важное качество зрелой и успешной личности молодого человека, имеющее ряд особенностей, которые должны быть учтены при организации развивающего процесса. В наших работах ранее мы описывали способы развития данного качества в рамках деятельностного подхода, на основе которого и была организована наставническая деятельность, нацеленная на помощь студентам вуза в организации процесса саморазвития [20].

В настоящей работе мы описываем опыт организации наставнической деятельности на базе Новгородского государственного университета имени Ярослава Мудрого (НовГУ). В НовГУ с 2019 года реализуется система саморазвития студентов, направленная на развитие их самостоятельности, освоение ими полезных качеств, навыков и умений, адаптацию первокурсников, содействие им в профессиональном самоопределении, организации и налаживании учебной деятельности.

Система саморазвития студентов НовГУ включает в себя несколько последовательно реализуемых ключевых элементов:

1. *Специальный развивающий курс*, который ежегодно проводится для студентов-первокурсников. Данный курс нацелен на активацию мотива студентов к саморазвитию и оказание им помощи в освоении навыков саморазвития.
2. *Молодежное сообщество саморазвития*, в котором на регулярной основе проводятся факультативные занятия для групп саморазвития, направленные на освоение полезных умений и развитие личностных качеств, содействие в профессиональном и личностном самоопределении студентов.
3. *Школа ведущих*, в рамках которой осуществляется подготовка студентов-наставников, обеспечивающих работу системы студенческого саморазвития, проводятся развивающие курсы и реализуются программы для других студентов.

Стоит отметить, что в системе саморазвития студентов НовГУ наставники занимают ключевое место, сама система направлена на создание развивающих условий, способствующих побуждению молодых людей к началу саморазвития, вооружение их необходимыми навыками и способами поддерживать в дальнейшем этот процесс. Результаты достигаются благодаря наличию в образовательной организации «привлекательного образца» — студентов, эффективно осуществляющих процесс саморазвития и вовлекающих в него других обучающихся. В качестве таких образцов выступают студенты-наставники, которые имеют индивидуальные личные и профессиональные цели и планы саморазвития. Они объединяют вокруг себя других студентов, помогают им найти свои цели и способствуют организации процесса саморазвития. Важно и то, что пока наставники помогают другим, они сами должны демонстрировать высокие результаты саморазвития, что явно помогает им самим продвигаться к поставленным целям.

Далее более подробно излагается опыт подготовки студентов в Школе ведущих и приводятся результаты их работы при организации студенческих групп саморазвития.

### Результаты и обсуждение

Подготовка студентов-наставников, а также реализация развивающих курсов, о которых говорится в данной статье, осуществлялись на основе деятельностного подхода А.Н. Леонтьева. Представим процедуру отбора студентов-кандидатов в наставники. В исследовании участвовали 10 специально подготовленных студентов-наставников 2-х и 3-х курсов НовГУ, проживающих в Великом Новгороде и обучающихся по профилям подготовки: «математика и информатика», «филология», «маркетинг», «педагогика», «психология». Отметим, что несмотря на осязаемое преимущество наставничества как инструмента профессионального саморазвития для студентов-педагогов, заинтересованность в данном виде деятельности студенты проявляют независимо от своей специальности.

Многие авторы, исследующие тему наставничества, отмечают высокую значимость специальных требований к наставникам. Например, Грицай А.С. полагает, что наставник для эффективной деятельности должен обладать следующими качествами: профессиональным мастерством, умением мотивировать сотрудников, навыком оценки их труда. Гумеров А.М. отмечает, что наставник обязательно должен быть успешен в том виде деятельности и тех условиях, ситуациях, где будет реализовывать данную практику и уметь общаться на «одном языке» с наставляемым [17].

По мнению Долгова Д.С., «наставник — это не просто человек, фанатично верящий в исключительность деятельности, которой отдал всю свою жизнь. Это думающий и глубоко уравновешенный Учитель — профессионал с большой буквы. Человек, способный признаться в неспособности получить максимально эффективного специалиста из конкретного ученика, человек, который предложит другой путь развития личности» [21].

Очевидно, что в зависимости от сферы деятельности наставников, требования к ним могут иметь свою специфику. Попробуем определить специфику наставничества в сфере саморазвития путем общего анализа самой деятельности. Данная специфика заключается в следующем.

- Деятельность по саморазвитию предполагает освоение «базовых» навыков самоорганизации и высокую степень самостоятельности.
- Важными характеристиками данного процесса являются регулярность, планомерность и целенаправленность.
- Саморазвитие по своему содержанию — процесс, сопряженный с регулярными трудностями и требующий применения волевых качеств.

Таким образом, на наш взгляд, наставники, которые помогают в налаживании процесса саморазвития, должны обладать высоким уровнем развития волевых качеств, а также навыков планирования, целеполагания, самомотивации и самоконтроля, критической оценки и самоанализа. Наставники в сфере саморазвития должны иметь четкие и понятные цели и планы в профессиональном и личностном развитии. Они должны обладать опытом индивидуальной или групповой работы с обучающимися, знать принципы организации развивающей деятельности.

Безусловно, наставничество — процесс взаимного обогащения субъектов данной деятельности [18]. Осуществляя наставническую деятельность, молодые люди заметно продвигаются в собственном развитии. Однако считаем важным сделать акцент на том, что ведущими мотивами их деятельности, все же, должны оставаться мотивы, направленные на помощь наставляемому в решении актуальных его жизненных проблем, а не на удовлетворение собственных личностных потребностей в «получении внимания», «самовосхвалении», которые препятствуют организации развивающей работы.

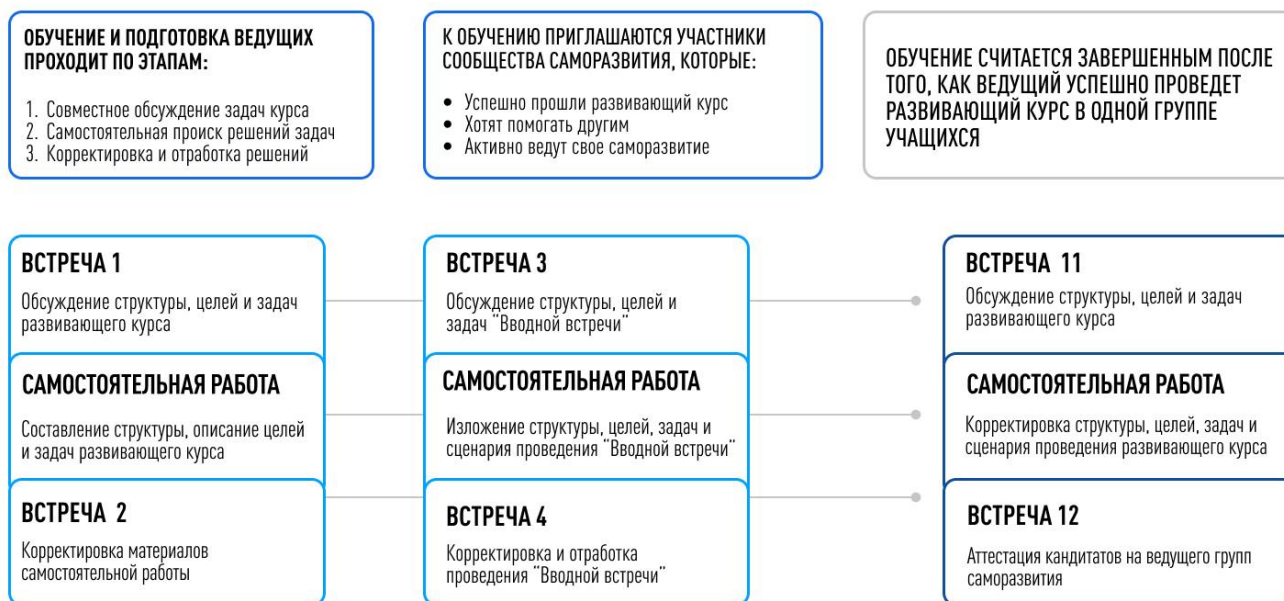
Предполагалось, что студенты-наставники будут помогать другим студентам, применяя технологии развивающего курса, о котором говорилось ранее. Поэтому группа студентов-кандидатов в наставники набиралась из тех, кто успешно прошел данный курс. При этом оценивалось развитие навыков самоорганизации, а также четкость постановки целей и планов саморазвития. С кандидатами проводились личные встречи-собеседования для более детального выявления необходимых навыков и мотивов будущих наставников.

После отбора кандидатов проводилось специальное обучение, которое включало очные встречи и самостоятельную работу, где студенты осваивали технологии организации развивающей деятельности, проявляли лидерские качества и совершенствовали навыки публичных выступлений.

Обучение завершалось пробным проведением студентом-наставником занятий в группе саморазвития. С учетом специфики организации развивающей работы обучение не было формализованным и учитывало индивидуальные особенности обучающихся. Практика показала, что обучение студентов-наставников, которое продолжалось от двух до четырех месяцев, не во всех случаях приводило к желаемому результату.

# Подготовка ведущих развивающего курса

ПОРЯДОК И СТРУКТУРА ОБУЧЕНИЯ



*Рисунок 1. Схема подготовки студентов — наставников НовГУ (разработано автором)*

В процессе обучения, который представлен на Рис.1, осуществлялся поиск ответов на следующие вопросы:

1. Как правильно выбрать цель саморазвития и определить развивающее дело?
2. Как правильно составить план саморазвития?
3. Что делать в ситуации конфликта сознания и желания, в ситуации «когда знаю, что нужно выполнить важное дело, но возникает желание отложить его»?
4. Как формируются привычки и развиваются личностные качества человека?

Из 22 кандидатов успешно завершили курс обучения 10 человек. Часть участников программы отказались завершать обучение по собственному желанию, аргументировав это «несоответствием ожиданий», другая часть обучающихся не достигли планируемых результатов в практической части обучения. Поэтому им было предложено пройти обучение заново, но они не воспользовались данной возможностью.

Работа наставников в системе саморазвития студентов, как уже упоминалось выше, заключалась в проведении занятий в группах саморазвития. Опишем схему работы таких групп. Студент-наставник в социальных сетях (или лично) делает объявление, где рассказывает о себе, своих увлечениях и профессиональных целях, достижениях, приглашая желающих присоединиться к нему и развиваться вместе. Далее проводится вводная встреча, где участники делятся своими целями и запросами. Наставник помогает им правильно поставить цели саморазвития, составить план и определяет формат работы. Работа группы включает серию очных встреч (1 раз в неделю) и процесса самостоятельной работы участников по регулярному выполнению выбранного «дела», направленного на достижение целей саморазвития. На встречах участники анализируют итоги самостоятельной работы, делятся опытом, обсуждают трудности и результаты. При этом наставник помогает участникам найти способы преодоления трудных ситуаций. Период работы группы не имеет четких границ и зависит от внутренней динамики группы и запросов ее участников.

Ключевая задача наставника состоит не в том, чтобы помочь предметно разобраться в тех или иных областях знания, а в том, чтобы помочь наладить сам процесс саморазвития и самообучения, обучить необходимым для этого навыкам. Более подробно организации таких групп описана нами в предыдущих работах [20].

Работа студентов-наставников в 2022–2023 гг. включала, во-первых, реализацию специальной развивающей программы «Развитие воли и самоорганизации» для студентов первого курса, направленной на активацию мотива студентов к саморазвитию и содействие им в освоении навыков целеполагания, планирования, самоконтроля и волевых качеств; во-вторых, регулярное проведение факультативных групп саморазвития по различным направлениям в соответствии с индивидуальными запросами студентов.

В реализации программы для первого курса участвовали 10 студентов-наставников и 604 студента-первокурсника. В рамках курса наставники оказывали студентам следующие виды поддержки: помощь в определении задач и плана саморазвития; помощь в поиске способов эффективно действовать в трудных ситуациях; организационная и информационная поддержка участников; помощь в налаживании устойчивой работы в процессе саморазвития.

В рамках развивающего курса участники в процессе выполнения полезных дел осваивали такие умения и развивали такие качества, как: уверенность в себе, самодисциплина, навыки общения, самопрезентации, программирование и др. Важно отметить, что наставники в процессе взаимодействия с группой студентов демонстрировали образцы четкой самоорганизации и саморазвития, а также возможности самоизменения себя в ходе курса, что ощутимо помогало участникам не прерывать процесс саморазвития. Такая позиция наставников получила высокую оценку участников курса. Приведем несколько примеров из самоотчетов студентов.

«Приятно было видеть, что курс проводят такие же студенты, это помогало понять, что, если они могут, значит и у меня получится».

«Мы как будто говорили на одном языке. Ведущие отлично понимали, в какой ситуации я нахожусь и с какими проблемами сталкиваюсь».

Активное участие в проведении курса сверстников-ведущих в значительной степени помогло вовлечению в сообщество саморазвития первокурсников, а также способствовало формированию факультативных групп. Так, первый актив студенческого саморазвития появился в весеннем семестре 2022 г. после завершения развивающей программы. В него вступило 86 человек из 604 студентов, прошедших данный курс. Важно отметить, что многие студенты, вошедшие в сообщество, отмечали две главные причины, побудившие принять такое решение. Во-первых, они были удовлетворены содержанием курса и результатами обучения. Во-вторых, на их решение повлияло наличие наставников сверстников.

Приведем еще несколько цитат из самоотчетов студентов. «За время курса мне удалось прочитать столько страниц, сколько я не читала и за месяц. Теперь не хочется прекращать». «Мне понравилось, что сообщество саморазвития объединяет деятельных ребят. Вместе развиваться проще, чем одной. Сообщество помогает продолжать, когда совсем трудно».

По завершении развивающего курса работа наставников сменилась сопровождением факультативных групп саморазвития. Работа таких групп строилась на двух основных принципах. Во-первых, наставник сам продвигался в какой-то сфере, например программировании, и приглашал студентов присоединиться к нему. Во-вторых, наставники собирали запросы на развитие от студентов и формировали тематические группы саморазвития. Работа в таком формате проводилась с февраля 2023 по июнь 2023 года.

За это время студенты-ведущие осуществляли сопровождение 24 специализированных тематических групп студентов университета по направлениям: освоение профессиональных навыков, развитие личностных качеств, самоопределение, подготовка к сессии, подготовка публичных выступлений, развитие актерского мастерства, видеомонтаж, развитие лидерских качеств.

В этих группах прошли развивающее обучение 82 студента. Самоотчеты участников и итоговые встречи групп показали явные позитивные результаты. Нами было зафиксировано качественное продвижение в навыках публичных выступлений, в развитии лидерских качеств, в освоении профессиональных умений и знаний, в актерском мастерстве, в управлении своими состояниями и др. Так, участники отмечали: «Теперь мне не так страшно выступать с докладом на занятии». «Чувствовала себя уверенно во время выступления на конференции». «Прочитал книгу по программированию, понял, что нужно теперь искать профессионала, чтобы с ним посоветоваться». «Недавно я сам создал студенческое научное сообщество».

Позитивные результаты участников групп саморазвития отмечались не только на «бумаге», но и наблюдались в проектной, учебной и в практической деятельности. Студенты увереннее чувствовали себя во время публичных выступлений, на защите проектов, в процессе общения с преподавателями на занятиях и в других видах деятельности. Так, например, студентка, изучавшая видеомонтаж на завершающей встрече, показала подготовленный ею самостоятельно видеоролик, хотя ранее у нее не было необходимых для этого знаний и умений. Студент программист получил грант на разработку мобильного приложения, а другой студент начал разработку своего курса по развитию лидерских качеств.

Особую ценность в этой развивающей активности студенческого сообщества представляет то, что ведущими этих групп являются студенты, которые всего лишь год назад решили продолжить свое саморазвитие и начать помогать в этом другим.

В работе по созданию и организации деятельности групп студенческого саморазвития ведущие сами становятся реальными лидерами и воспитателями, учатся понимать других, видеть их потенциал, помогать осваивать знания и умения, что нашло отражение в отчетах студентов-ведущих о результатах сопровождения ими групп саморазвития.

В отчетах студенты-наставники отмечали не только успехи наставляемых, но и свои недочеты и успехи. Приведем несколько цитат. «Мне кажется, что стоит включить в занятия больше интерактива, чтобы поддерживать интерес участников». «На первой встрече несколько человек не смогли четко определиться в выборе развивающего дела. В следующий раз попробую привести больше примеров и уделю этой задаче больше времени». «Когда сопровождала группу, сама начала лучше понимать свои недочеты. Раньше не так много внимания обращала на свои жесты и мимику, а когда в работе с группой обсуждали особенности публичных выступлений студентов поняла, что мне тоже надо над этим работать». «Сопровождая группы, я сама стала более уверенной в общении с новыми людьми».

В завершении отметим, что подготовку студентов-наставников проводят уже более опытные студенты-супервизоры, прошедшие для такой деятельности особый отбор. На данный момент подготовлено 5 таких студентов-супервизоров.

### Заключение

Описанный в статье опыт организации наставнической деятельности по саморазвитию дает основания полагать, что наставничество в сфере саморазвития создает развивающие условия, позволяющие инициировать процесс саморазвития и вовлечь в него студентов с целью раскрытия их личностного потенциала. Важно также отметить, что наставничество в



саморазвитии позволяет студентам-наставникам самим продвигаться в процессе саморазвития и видеть свои точки роста. Отметим, что достаточно сложно дать объективную оценку результатам проделанной работы, поскольку саморазвитие — деятельность, которая осуществляется в первую очередь не на занятиях, а в реальной практической деятельности как в домашних условиях, так и в открытом социуме. Однако, мы с уверенностью можем сказать, что большинство студентов — участников развивающей программы более осознанно и активно включились в процесс саморазвития и демонстрируют позитивные результаты.

В наших дальнейших исследованиях планируется найти ответы на следующие вопросы: как усовершенствовать систему подготовки студентов-наставников? Как расширить спектр деятельности студенческого сообщества саморазвития?

Выражаем особую благодарность за помощь в проведении и оформлении данного исследования:

Певзнеру Михаилу Наумовичу — доктору педагогических наук, профессору, директору Междисциплинарного центра открытого образования Новгородского государственного университета имени Ярослава Мудрого, вице-президента Международной академии гуманизации образования.

Петрякову Петру Анатольевичу — директору Центра корейского языка и культуры НовГУ, заведующего кафедрой технологического и художественного образования НовГУ.

Студенческому активу молодежного саморазвития НовГУ.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Днепров, Э.Д. Ушинский и современность: книга / Э.Д. Днепров. — Москва: ГУ ВШЭ, 2007. — 232 с. — ISBN 978-5-7598-0548-9. <https://publications.hse.ru/pubs/share/folder/0m97oxd8qw/82226514.pdf> (дата обращения: 19.10.2023).
2. Ваганова, О.И. Формы и виды наставничества педагогических работников в образовательных организациях / О.И. Ваганова, М.Н. Гладкова, А.А. Кобалян // Проблемы современного педагогического образования. — 2022. — № 76-3. — С. 49–51. <https://cyberleninka.ru/article/n/formy-i-vidy-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov-v-obrazovatelnyh-organizatsiyah/viewer> (дата обращения: 19.10.2023).
3. Сташкевич, И.Р. Современные формы наставничества / И.Р. Сташкевич, С.А. Афанасьева // Инновационное развитие профессионального образования. — 2021. — № 1(29). — С. 147–148. <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-formy-nastavnichestva/viewer> (дата обращения: 19.10.2023).
4. Дудина, Е.А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура / Е.А. Дудина // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. — 2017. — № 5. — С. 25–33. <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-osobyiy-vid-pedagogicheskoy-deyatelnosti-suschnostnye-harakteristiki-i-struktura/viewer> (дата обращения: 19.10.2023).

5. Масалимова, А.Р. Становление и развитие наставнического движения на предприятиях России / А.Р. Масалимова // Теория и практика общественного развития. — 2012. — № 10. — С. 98–100. <https://cyberleninka.ru/article/n/stanovlenie-i-razvitie-nastavnicheskogo-dvizheniya-na-predpriyatiyah-rossii/viewer> (дата обращения: 19.10.2023).
6. Масалимова, А.Р. Модели прошлого и современного наставничества: точки соприкосновения и расхождения в исторической ретроспективе / А.Р. Масалимова, Д.И. Баянов // Вестник МГПУ. Серия: Педагогика и психология. — 2023. — № 2. — С. 162–176. <https://cyberleninka.ru/article/n/modeli-proshlogo-i-sovremennogo-nastavnichestva-tochki-soprikosnoveniya-i-rashozhdeniya-v-istoricheskoy-retrospektive/viewer> (дата обращения: 19.10.2023).
7. Обухов, А.С. Наставить на путь исследования / А.С. Обухов // Исследователь / Researcher. — 2020. — № 1(29). — С. 9–13. <https://elibrary.ru/item.asp?id=42943285> (дата обращения 19.10.2023).
8. Скуднава, Т.Д. Институт наставничества как социальный феномен / Т.Д. Скуднава // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. — 2023. — № 1. — С. 258–263. <https://cyberleninka.ru/article/n/institut-nastavnichestva-kak-sotsialnyy-fenomen> (дата обращения: 19.10.2023).
9. Грицай, А.С. Наставничество как ресурс профессионального развития педагогических работников / А.С. Грицай // Интерактив плюс. Центр научного сотрудничества. — 2023. — С. 1–4. <https://interactive-plus.ru/e-articles/863/Action863-559933.pdf> (дата обращения: 18.10.2023).
10. Абрамов, С.М. Генезис института наставничества: к постановке проблемы / С.М. Абрамов, С.А. Акулов, М.А. Погадаева // Теория и практика мировой науки. — 2022. — № 11. — С. 2–5. — EDN KRNSNS. [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_49856513\\_99089181.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_49856513_99089181.pdf) (дата обращения: 19.10.2023).
11. Башарина, О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования / О.В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — № 3(19). — С. 18–25 <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-strategicheskiiy-resurs-povysheniya-kachestva-professionalnogo-obrazovaniya/viewer> (дата обращения: 19.10.2023).
12. Щастный, А.Т. Система наставничества в УО «ВГМУ» / А.Т. Щастный, Н.Ю. Коневалова, И.В. Городецкая [и др.]. // Вестник Витебского государственного медицинского университета. — 2019. — № 2. — С. 110–115. [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_38164984\\_70251443.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_38164984_70251443.pdf) (дата обращения: 19.10.2023).
13. Герасимова, Р.Е. Научно-педагогическое наставничество как фактор профессионального становления молодых педагогов / Р.Е. Герасимова, Н.А. Григорьева // Педагогика. Психология. Философия. — 2022. — № 4(28). — С. 37–41. <https://cyberleninka.ru/article/n/nauchno-pedagogicheskoe-nastavnichestvo-kak-faktor-professionalnogo-stanovleniya-molodyh-pedagogov/viewer> (дата обращения: 19.10.2023).

14. Марголис, А.А. Институционализация наставничества как ресурс профессионального развития российских педагогов / А.А. Марголис, Е.В. Аржаных, М.Р. Хуснутдинова // Вопросы образования. — 2019. — № 4. — С. 133–159. <https://cyberleninka.ru/article/n/institutsionalizatsiya-nastavnichestva-kak-resurs-professionalnogo-razvitiya-rossiyskih-pedagogov/viewer> (дата обращения: 19.10.2023).
15. Малинин, В.А. Наставничество как действенная форма становления и развития личности молодого учителя / В.А. Малинин, Ф.В. Повshedная, О.В. Лебедева, А.В. Пугачев // Вестник Мининского университета. — 2023. — № 1(42). — С. 5. <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-deystvennaya-forma-stanovleniya-i-razvitiya-lichnosti-molodogo-uchitelya/viewer> (дата обращения: 19.10.2023).
16. Осипов, П.Н. Наставничество как форма дополнительного профессионального образования / П.Н. Осипов, И.И. Ирисметова // Казанский педагогический журнал. — 2020. — № 4(141). — С. 52–57. [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_44110697\\_92744576.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_44110697_92744576.pdf) (дата обращения: 19.10.2023).
17. Гумеров, А.М. Вовлечение студентов в наставничество школьников при подготовке к предметным олимпиадам: анализ существующих практик / А.М. Гумеров // Исследователь/Researcher. — 2022. — № 3-4(39-40). — С. 231–241. <https://cyberleninka.ru/article/n/vovlechenie-studentov-v-nastavnichestvo-shkolnikov-pri-podgotovke-k-predmetnym-olimpiadam-analiz-suschestvuyuschih-praktik/viewer> (дата обращения: 19.10.2023).
18. Ермоленко, Е.А. Опыт реализации модели наставничества "студент — студент" в техникуме // Образование. Карьера. Общество. — 2021. — № 4(71). — С. 57–58. <https://cyberleninka.ru/article/n/opyt-realizatsii-modeli-nastavnichestva-student-student-v-tehnikume/viewer> (дата обращения: 19.10.2023).
19. Шерайзина, Р.М. Вариативная система студенческого наставничества в профессиональной подготовке будущих педагогов дошкольного образования / Р.М. Шерайзина, Е.В. Мигунова, М.А. Жигалик // ЧиО. — 2018. — № 2(55). — С. 17–26. [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_36589343\\_60259377.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_36589343_60259377.pdf) (дата обращения: 19.10.2023).
20. Киктенко, М.В. Становление самостоятельности студентов в группе саморазвития / М.В. Киктенко // Мир науки культуры образования. — 2016. — № 5(60). — С. 11–14. <https://cyberleninka.ru/article/n/stanovlenie-samostoyatelnosti-studentov-v-gruppe-samorazvitiya/viewer> (дата обращения: 19.10.2023).
21. Долгов, Д.С. Наставничество / Д.С. Долгов // Образование. Карьера. Общество. — 2016. — № 2(49). — С. 47–48. <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo/viewer> (дата обращения: 19.10.2023).

**Kiktenko Maksim Vyacheslavovich**

«Educational and Research Center «Youth Self-Development», Veliky Novgorod, Russia  
Yaroslav-the-Wise Novgorod State University, Veliky Novgorod, Russia  
E-mail: Naporoge@yandex.ru

## **Mentoring activity as a condition for productive organization of the process of self-development of university students**

**Abstract.** The article considers the way of development of autonomy of university students in the framework of specially organized mentoring activity in the field of self-development. The specificity of mentoring in this work is the principle of interaction of subjects «peer-to-peer», as well as the conduct of special training of students — mentors, aimed at the formation of qualities, knowledge and skills necessary for the initial stage of organization and support of developmental activity.

In the framework of this study, the developmental process is organized on the basis of the author's course «Development of Will and Self-Organization», which is developed taking into account the methodological foundations of the A.N. Leontiev's national theory of activity and is aimed at strengthening the motive for self-development, the development of volitional qualities, awareness and self-organization in general. The developmental course was conducted by second and third year student-mentors for first year students of mixed majors within the subject of psychology in the first semester.

The results obtained in this study give reason to believe that mentoring contributes to the formation of independence of university students and young people in general in the process of specially organized self-development activities. According to the results of the study it was possible to note the growth of the students-participants' motive for self-development, development of their skills of purposeful and systematic fulfillment of developmental activities, positive progress and strengthening of confidence in educational, project, initial professional activities and self-development in general. The students-mentors have positive dynamics in the development of skills of self-analysis, self-control, organization of group developmental work and conducting personal self-development. In the continuation of the study it is planned to improve the system of student-mentor training and search for tools that contribute to the effectiveness of developmental work on the principle of «peer-to-peer».

**Keywords:** mentoring; activity; motive; self-development; university students; autonomy; development course