

Анализ перспективных возможностей и ограничений реализации приоритетных направлений развития наставничества в образовании

**Козина Екатерина Сергеевна¹, Перевозкина Юлия Михайловна²,
Гречухина Анна Алексеевна³**

¹*Сибирский государственный университет путей сообщения,
Новосибирский государственный технический университет,
г. Новосибирск, Россия*

^{2,3}*Новосибирский государственный педагогический университет,
г. Новосибирск, Россия*

Аннотация. Статья посвящена анализу опыта работы I и II Всероссийских форумов «Практики наставничества: от науки к прикладным технологиям», организованных в Новосибирском государственном педагогическом университете в рамках реализации «Концепции развития наставничества в Российской Федерации до 2030 года». Благодаря обобщению практического опыта и структурированию нормативно-правового и методологического обеспечения наставничества авторами, являющимися организаторами и модераторами групповой дискуссии сообщества наставников в сфере образования и других заинтересованных в развитии наставничества специалистов, представлено целостное понимание участниками основных элементов компетентностного профиля наставника в образовательном пространстве (смыслы, ценности, потребности, целевые ориентиры и т. п.). Результатом мероприятий, состоявшихся в формате стратегической сессии, явилась систематизация современных подходов к наставнической деятельности, интегрированная в формирование стратегических векторов укрепления института наставничества в системе образования через обмен эффективными практиками и создание необходимых условий их внедрения на всех уровнях образования. Представленный в статье анализ возможностей и современных ограничений развития модели наставничества на всех уровнях (федеральном, региональном, муниципальном и непосредственно организационном) формирует перспективное видение результатов реализации приоритетных направлений развития наставничества на период до 2030 г., в соответствии с законодательством Российской Федерации, транслируемое непосредственно сообществом наставников-практиков образовательных организаций.

Ключевые слова: наставничество; наставник; наставляемый; наставническая деятельность; структура наставничества; наставничество в образовании; духовно-нравственные ценности; Концепция развития наставничества; нормативно-правовое обеспечение наставничества.

Для цитирования: Козина Е. С., Перевозкина Ю. М., Гречухина А. А. Анализ перспективных возможностей и ограничений реализации приоритетных направлений развития наставничества в образовании // СМАЛЬТА. 2026. № 1. С. 80–98. DOI: <https://doi.org/10.15293/2312-1580.2601.06>



Analysis of Promising Opportunities and Limitations in Implementing Priority Areas for the Development of Mentoring in Education

Ekaterina S. Kozina¹, Yulia M. Perevozskina², Anna A. Grechukhina³

¹*Siberian Transport University, Novosibirsk State Technical University,
Novosibirsk, Russia*

^{2,3}*Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk, Russia*

Abstract. The article analyzes the experience of the I and II All-Russian Forums “Mentoring Practices: From Science to Applied Technologies”, organized by the Novosibirsk State Pedagogical University as part of the implementation of the Concept for the Development of Mentoring in the Russian Federation until 2030. By summarizing practical experience and structuring the legal and methodological support for mentoring, the authors, who are the organizers and moderators of the group discussion of the mentoring community in the field of education and other specialists interested in the development of mentoring, have presented a holistic understanding of the main elements of a mentor’s competency profile in the educational space (meanings, values, needs, goals, etc.). The results of the strategic session were the systematization of modern approaches to mentoring, which was integrated into the formation of strategic vectors for strengthening the institution of mentoring in the education system through the exchange of effective practices and the creation of the necessary conditions for their implementation at all levels of education. The analysis of the possibilities and current limitations of the development of the mentoring model at all levels (federal, regional, municipal, and organizational) presented in the article forms a prospective vision of the results of the implementation of priority areas for the development of mentoring for the period up to 2030, in accordance with the legislation of the Russian Federation, which is directly broadcast by the community of practical mentors in educational organizations.

Keywords: mentoring; mentor; mentee; mentoring activities; mentoring structure; mentoring in education; spiritual and moral values; Concept of Mentoring Development; legal support for mentoring.

For Citation: Kozina E. S., Perevozskina Yu. M., Grechukhina A. A. Analysis of Promising Opportunities and Limitations in Implementing Priority Areas for the Development of Mentoring in Education. *SMALTA*, 2026, no. 1, pp. 80–98. (In Russ.). DOI: <https://doi.org/10.15293/2312-1580.2601.06>

Актуальность исследования наставничества на всех уровнях образования обусловлена современными задачами научно-методического сопровождения начинающих специалистов в условиях единой федеральной системы образования с целью решения проблемы нехватки кадрового потенциала, удержания в профессии и поддержки молодых специалистов на этапе их профессионального становления, поставленными в 2019 г. Министерством просвещения [6; 15] и в Концепции развития наставничества в Российской Федерации, одобренной Президиумом РАО от 29.06.2023 [7].

Государственная Дума РФ приняла Федеральный закон от 09.11.2024 г. № 381-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации» [18], содержа-



ший нормы о регулировании труда работников, выполняющих функции наставников, который призван реализовать поручение Президента РФ о необходимости закрепления в законодательстве понятия «наставник», что также должно стать фундаментом для реализации национального проекта «Кадры». Закон дополняет ТК РФ новой статьей 351.8 и определяет гарантии работников, выполняющих функции наставника, а также порядок их материального стимулирования. Таким образом, наставнику придается особый статус, который поддерживается нормативно-правовым сопровождением и актуализацией разработок концептуально-методологических основ с последующим внедрением целевой модели наставничества в образовательный процесс.

Кроме того, логичным продолжением реализации государственной политики, направленной на повышение качества образования и подготовки высококвалифицированных специалистов для различных отраслей экономики и социальной сферы, что, в свою очередь, является гарантией обеспечения технологического суверенитета и конкурентоспособности России в мировом сообществе, распоряжением Правительства РФ от 21 мая 2025 г. № 1264-р утверждена Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года [14].

В области научных представлений о наставничестве необходимо отметить, что независимо от того, что существует определенный базис накопленных теоретических и эмпирических исследований, отсутствует единство взглядов на данный феномен, который нередко фрагментарно представлен в основной части работ.

Показателем обозначенной проблемы выступает определенное количество научных трудов, имеющих различное понимание концепта «наставничество», которое трактуется, с одной стороны, как педагогическая технология (Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко, А. Р. Масалимова, В. И. Блинов и др.) со своими этапами, методами и инструментами развития знаний и навыков [9; 10], а также как элемент социализации, выступающий образовательной практикой (Н. В. Кохан, Т. М. Гозман и др.), где «наставничество способствует оперативному и поступательному осуществлению адаптационных процессов к культурным особенностям, традициям и поведенческим правилам» [8].

Рассматривая наставническое взаимодействие целесообразно учитывать «еще и сформировавшийся коллектив в образовательном учреждении с его традициями, нормами и правилами. Это все включает создание единого смыслового, ценностного, деятельностного пространства, предполагающего сотворчество между наставником и наставляемым» [11].

В то же время наставничество можно рассматривать и «как духовную миссию, как подвижничество, как оказание помощи нуждающемуся, что приносит человеку моральное удовлетворение от наставнической деятельности» [9]. Соответственно, требует особого внимания проблема этичности участников образовательных отношений и этичности наставника, которая начала исследоваться отечественными учеными (О. Ю. Васильева, В. С. Басюк, С. В. Иванова) [1; 2].

С другой стороны, наставничество изучается как система и институт (А. Г. Гаппаришвили, О. В. Крухмалёва, И. А. Зорина и др.) [3; 5]. При этом отмечается, что «наставничество возрождается как социальный институт в современной России... с обновленными функциями и с большим разнообразием форм и методов реализации» [5].

В настоящее время наставничество, действительно, представляет собой сложный и многогранный процесс, требующий наличия специальной профессиональ-



ной подготовки, определенных личностных и этических качеств, предрасположенности к обучению, воспитанию и развитию профессионально-личностных качеств у закрепленных наставляемых, а также передачи им своего опыта и знаний.

Успех решения анализируемых проблем во многом зависит от создания концептуального единства в понимании наставничества и определении условий развития практик наставничества на разных уровнях образования, которые будут способствовать профессиональному становлению личности, что расширяет теоретические представления о динамике взаимоотношений в диаде «наставник – наставляемый» и содействует разработке более полных и дифференцированных представлений о процессуально-результативных характеристиках профессионального развития личности.

В современных условиях «использования цифровых технологий и расширения ролевого репертуара наставников наставничество, не утратив свою педагогическую основу, активно используется при решении различных социально-психологических и педагогических задач, что требует общего видения направлений трансформации концепции наставничества» [4], что обуславливает, в свою очередь, необходимость интеграции различных методологических подходов к исследованию наставничества, их комплексному структурированию в единую концептуальную модель с учетом уровня и перспектив развития современных технологий организации взаимодействия участников.

Проблема обусловлена формализацией наставничества, сужением его практической значимости до технологии, в том числе через разделение формального и неформального наставничества в организациях, с потерей ценностно-смысловой составляющей, что снижает эффективность наставничества как системы, социального института и психолого-педагогического инструмента в процессе воспитания, обучения и профессионального становления личности на разных уровнях образования.

Успех решения анализируемых проблем во многом зависит от создания концептуального единства в понимании наставничества и определении условий развития практик наставничества на разных уровнях образования, которые будут способствовать профессиональному становлению личности, что расширяет теоретические представления о динамике взаимоотношений в диаде «наставник – наставляемый» и содействует разработке более полных и дифференцированных представлений о процессуально-результативных характеристиках профессионального развития личности.

В то же время инновационная система преемственности наставничества на разных уровнях образования может обеспечить формирование профессиональных навыков выполнения должностных обязанностей молодыми специалистами, адаптацию молодых специалистов, студентов, школьников к новым условиям в рамках образовательной системы: среднее образование, средне-специальное образование, высшее образование, дополнительное образование.

Цель статьи – систематизация практического опыта в области наставничества участников форума и соотнесение с нормативно-правовым обеспечением наставничества на разных уровнях государственного регулирования.

Полученные выводы по итогам коллективной работы и обсуждения наставников-практиков образовательных организаций создают предпосылки для дальнейшего раскрытия понятия «наставничество» в различных науках, в том числе и психолого-педагогических, что должно стать первым шагом на пути к созданию устойчивой



профессиональной среды наставничества, объединяющей образование, науку и реальный сектор экономики [17], и формирования инновационной системы преемственности наставничества на разных уровнях образования.

Анализ нормативно-правового поля развития наставничества, в том числе в образовательной среде, стал фундаментом исследования имеющихся перспектив, возможностей, а также сложностей и рисков внедрения эффективных практик наставничества в образовательных организациях. Данное исследование проведено в ходе фасилитации групповой дискуссии и стратегической сессии, состоявшихся в рамках I (10 декабря 2024 г.) и II (24 апреля 2025 г.) Всероссийских форумов «Практики наставничества: от науки к прикладным технологиям» (Всероссийский форум), организованных в Новосибирском государственном педагогическом университете (НГПУ) Научным центром Российской академии образования (РАО) на базе НГПУ и Сибирским научно-образовательным центром профессионального наставничества, в контексте реализации Концепции развития наставничества в РФ до 2030 года, национальных проектов и IV Ассамблеи Российской академии образования «Школа Победы».

Модераторы групповой дискуссии проинформировали участников форумов об основных положениях, закрепляемых в нормативно-правовых документах, утвержденных на федеральном уровне. Кроме того, основы регионального и муниципального регулирования вопросов, связанных с развитием наставничества в образовательных организациях, были рассмотрены на примере регламентации исследуемого поля в Новосибирской области:

– Приказ Министерства образования Новосибирской области от 25.03.2022 г. № 564 «Об утверждении примерного положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на территории Новосибирской области» [12];

– Приказ Департамента образования мэрии г. Новосибирска от 09.03.2021 г. № 0168-од «Об утверждении Положения о наставничестве для вновь назначенных руководителей и педагогов муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования мэрии города Новосибирска» [13].

В рамках работы на Всероссийских форумах свое видение стратегии, траектории и уникальных практик в различных ракурсах наставничества в образовании представили приглашенные эксперты: этика наставника (С. В. Иванова); теоретико-методологическое обоснование структуры наставничества с позиции системно-деятельностного и компетентностного подходов (Ю. М. Перевозкина); наставничество педагога в ситуации смены профессии (И. А. Маврина); специфика реализации системы наставничества внутри образовательной организации (А. А. Ситников); наставничество в ускоренной профессионализации школьников и студентов в контексте новой модели высшего образования (Е. А. Суханова); психолого-педагогические аспекты наставничества в образовательной среде (И. С. Лучинкина); модель студенческой психологической службы как одна из эффективных форм наставничества в вузе (А. Э. Фазилова); подготовка и отбор наставников для работы с подростками и молодыми взрослыми в рамках проекта «Наставничество» (А. М. Землянова) и др.

Дальнейшая исследовательская работа участников Всероссийского форума была выстроена в методологии SWOT-анализа, разработанной в начале 1960-х гг. западными экспертами менеджмента. Профессор К. Р. Эндрюс в 1963 г. впервые озвучил аббревиатуру SWOT: сильные стороны (Strengths), слабые стороны (Weaknesses),



возможности (Opportunities), угрозы (Threats). В современной практике SWOT-анализ является универсальным как для сферы публичного управления и управления организациями, так и для стратегического анализа перспектив реализации отдельных концепций, программ и проектов, главным приоритетом которых является реализация индивидуального и коллективного потенциала.

Кроме того, в ходе фасилитации групповой дискуссии участники I Всероссийского форума имели возможность многостороннего обсуждения актуальных вопросов развития института наставничества и формирования комплексной компетентностной модели наставника в образовательной среде с приглашенными практиками из сфер не только образования и науки, но и социальной работы, государственного и муниципального управления, бизнеса и др.

Первым этапом групповой работы стало обсуждение результатов анкетирования педагогов образовательных организаций по разработанной анкете, в которой сгруппированы основные факторы, оказывающие положительное и негативное влияние на формирование института наставничества и развитие наставнической деятельности в образовании. Респондентам предлагалось оценить это влияние соответственно по 5- и 10-балльной шкале.

В опросе приняли участие 150 учителей и преподавателей четырех вузов (НГПУ и СГУПС, г. Новосибирск; ОмГПУ, г. Омск; КИПУ им. Февзи Якубова, г. Симферополь), общеобразовательных учреждений (Гимназия № 13 им. Э. А. Быкова и Новосибирский городской педагогический лицей им. А. С. Пушкина, г. Новосибирск; Гимназия № 12 им. Героя Советского Союза В. П. Горячева и Средняя общеобразовательная школа № 144, а также Центр образования и развития, г. Омск; Симферопольская академическая гимназия и Трехпрудненская школа-гимназия, г. Симферополь).

Выборка представлена по целевому признаку: в анкетировании приняли участие педагоги образовательных организаций, совместно реализующих сетевой инновационный проект «Преемственность в развитии и внедрении практик наставничества на разных уровнях образования» в рамках инновационной площадки РАО. Возрастной диапазон опрошенных: от 23 до 75 лет, причем 68 % респондентов – это педагоги в возрастной категории от 40 до 60 лет. По половому признаку 82 % опрошенных – женщины, которые традиционно преобладают в педагогических коллективах.

Мнение респондентов о содержательном аспекте понятия «наставничество» отражает все многообразие контекста, в котором реализуется взаимодействие наставника и наставляемого, в различных формах организации и ролевых моделях, различных стилях и методах наставнической деятельности, при этом интегрируется как обучающе-инструктирующий аспект наставнического воздействия, направленный на развитие знаний, умений и навыков, так и мотивационная его составляющая, формирующая соответствующие установки.

Участникам анкетирования было предложено продолжить одним словом фразу «наставничество – это...», используя определенный набор составляющих. Для сопоставления понятий использовалась 10-балльная шкала (рис.).





Рис. Содержательный аспект наставничества, по мнению респондентов

Полученные данные подтверждают в значительной степени совпадение понимания термина «наставничество» представителями научного сообщества, руководителями учреждений образования и социальной сферы, а также педагогами-практиками с дефиницией этого понятия в нормативно-правовом поле: согласно утвержденной Концепции развития наставничества в РФ до 2030 года, «наставничество» – социально-педагогическая технология сопровождения личностного и профессионального развития человека, формирования у него традиционных российских духовно-нравственных ценностей» [14].

Стоит отметить, что большинство представителей педагогического сообщества определяют деятельность наставника в большей степени через аспекты, связанные с обучением: средний балл деятельности, связанной с передачей опыта, поддержкой и помощью, а также непосредственно с обучением, фиксируется в зоне выше 8. В то же время воспитательная составляющая деятельности наставника отмечается участниками опроса в меньшей степени: средний балл деятельности наставника, связанной с взаимодействием, воспитанием и сопровождением наставляемых, находится в зоне от 6 до 8.

Отдельно можно обозначить необходимость актуализации вопросов, связанных с проявлениями заботы и уважения в деятельности наставника в сфере образования: они во многом являются фундаментом, обеспечивающим преемственность духовно-нравственных ценностей.

Далее, опираясь на законодательно закреплённое понятие наставничества, участники анкетирования в открытых вопросах сформировали компетентностно-мотивационное описание портрета наставника в разрезе основных его составляющих: миссии, ценностей и целей наставника, его основных коммуникативных и педагогических компетенций, а также важнейших аспектов мотивационной составляющей наставничества (обобщенные результаты опроса представлены в таблице 1).



**Составляющие компетентностно-мотивационного портрета наставника
(видение участников анкетирования)**

Составляющие компетентностно-мотивационной модели наставника	Характеристика содержания
1	2
Миссия	– Раскрывая других, раскрываем себя; – вдохновлять; – выстраивать стратегию будущего поколения; – обучение и сопровождение; – передача знаний, умений и навыков; – помощь в адаптации
Ценности	– Любовь; – доверие; – развитие; – аутентичность; – профессионализм; – самореализация; – инновативность; – эмпатия; – искренность; – честность и порядочность; – открытость и щедрость
Цели	– Определение жизненного пути возможностей самореализации; – проход через личностный и профессиональный кризисы; – открытие новых путей и перспектив; – обретение опоры уверенности в своих силах, поддержки в начинаниях; – адаптация к новым условиям; – обмен знаниями, взаимообучение, передача опыта и формирование профессиональных навыков; – взаимопомощь и поддержка; – воспитание и забота; – передача ценностей; – духовное и психологическое сопровождение; – создание доверительных отношений и эффективное взаимодействие по достижению общей цели; – руководство и осуществление контроля деятельности; – создание мотивации и осознание ценности работы; – получение удовольствия от деятельности
Коммуникативные компетенции	– Навыки поддержки и сопровождения; – умение устанавливать рапорт (доверие и безопасность); – ораторские навыки; – умение слышать и слушать; – умение давать обратную связь; – гибкость и адаптивность; – самоорганизация; – инициативность; – включенность и открытость
Педагогические компетенции	– Опыт воспитания и обучения; – знание зон развития; – владение педагогическими навыками; – умение сформировать среду;



1	2
	– личный пример и погружение в атмосферу продуктивной деятельности; – поддержка и индивидуальный подход к каждому
Профессиональные компетенции	– Профессиональные компетенции и профессиональный опыт; – участие в профессиональном сообществе; – носитель профессиональной этики
Мотивация	– Развивать и развиваться; – желание помогать; – желание делиться опытом; – желание внести свой вклад; – трансформация наставляемого; – совместное преодоление трудностей; – получать удовольствие от наставничества; – социальная значимость; – финансовое вознаграждение

В ходе работы I Всероссийского форума организаторы и участники обсуждения результатов анкетирования отметили, что составляющие компетентностно-мотивационного портрета наставника, полученные в результате опроса, в целом согласуются с общей целью и задачами наставничества, закрепленными на федеральном уровне в Концепции развития наставничества в РФ до 2030 года: «Целью наставничества является развитие личности наставляемого, формирование у него трудолюбия, ответственного отношения к труду и его результатам, передача знаний, умений, навыков, формирование у наставляемого позитивного отношения и приверженности традиционным ценностям многонационального русского народа, к которым относятся жизнь, достоинство, права и свободы человека, патриотизм, гражданственность, служение Отечеству и ответственность за его судьбу, высокие нравственные идеалы, крепкая семья, созидательный труд, приоритет духовного над материальным, гуманизм, милосердие, справедливость, коллективизм, взаимопомощь и взаимоуважение, историческая память и преемственность поколений, единство народов России» [14].

Концепция определяет ключевую роль наставничества «как института развития гражданского общества и развития его человеческого капитала» [14]. Следовательно, дальнейшая консолидация общественного мнения сообщества руководителей и наставников-практиков образовательных организаций и приоритетное внимание вопросам, связанным с содержательной составляющей деятельности наставника «как носителя значимого опыта, традиционных русских духовно-нравственных ценностей» [14], являются базовым ресурсом и мощным драйвером развития патристического и гражданского потенциала наставничества в образовательной среде.

Проведенное анкетирование, в котором приняли участие 150 педагогов из образовательных организаций высшего и среднего образования (г. Новосибирск, г. Омск, г. Симферополь), позволило составить комплексное представление о восприятии феномена наставничества практикующими специалистами в условиях реализации сетевого инновационного проекта.

1. Консенсус в понимании термина. Результаты исследования демонстрируют высокую степень согласованности мнений педагогического сообщества с официальной дефиницией, закрепленной в Концепции развития наставничества в РФ до 2030 года. Семантический анализ понятия (через такие категории, как «передача



опыта», «обучение», «поддержка») показал, что респонденты интуитивно верно определяют наставничество как комплексную социально-педагогическую технологию, что подтверждает теоретическую зрелость педагогических кадров.

2. Дисбаланс в структуре наставнической деятельности. Обработка данных выявила содержательный крен в сторону обучающей функции наставничества. Средний балл таких аспектов, как передача опыта, помощь и обучение, превысил отметку 8. В то же время воспитательная составляющая и аспекты сопровождения (взаимодействие, воспитание) получили более низкие оценки (от 6 до 8 баллов). Особо стоит отметить недостаточную актуализацию категорий «забота» и «уважение», которые, по нашему мнению, являются фундаментальной основой для трансляции духовно-нравственных ценностей и требуют усиления в практической деятельности наставников.

3. Богатство компетентностно-мотивационного портрета. Анализ открытых вопросов позволил сконструировать идеальный портрет наставника глазами респондентов. Значимо, что мотивационная сфера наставника (желание помогать, делиться опытом, «развивать и развиваться») доминирует над сугубо материальным стимулированием. В структуре ценностей лидируют гуманистические категории: доверие, эмпатия, искренность, открытость. Это свидетельствует о высоком личностном потенциале педагогического корпуса для реализации функций наставничества.

4. Выявленный дефицит гражданственных ориентиров. Несмотря на детальную проработку портрета наставника, в ответах респондентов крайне слабо прослеживается связь наставнической деятельности с задачами формирования гражданской идентичности и патриотизма. В компетентностно-мотивационной модели, составленной по итогам опроса, не нашли прямого отражения такие целевые ориентиры, как «служение Отечеству», «ответственность за его судьбу», «гражданственность», что противоречит стратегическим задачам, обозначенным в Концепции развития наставничества. Это указывает на существующий разрыв между декларируемыми целями государственной политики и их интернализацией в массовом педагогическом сознании.

Таким образом, результаты анкетирования подтверждают готовность педагогического сообщества к реализации наставнической деятельности на высоком профессиональном и мотивационном уровнях. Однако они же актуализируют необходимость целенаправленной работы по укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей в самой педагогической среде. Приоритетной задачей дальнейшей деятельности инновационной площадки и предметом нового витка исследования должно стать проектирование таких моделей наставничества, которые будут органично интегрировать воспитательный и гражданский компоненты в повседневную практику взаимодействия наставника и наставляемого.

Результаты проведенного анкетирования, а также дальнейшей групповой работы I Всероссийского форума актуализируют приоритетную задачу по укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей в самой педагогической среде: в сформированной компетентностно-мотивационной характеристике наставника (табл. 1) не находят отражения конкретные ценностные и целевые ориентиры деятельности наставника, связанные с формированием у наставляемого патриотизма, гражданственности, служения Отечеству и ответственности за его судьбу.

Следующий этап совместного обсуждения состоялся в формате стратегической сессии в рамках II Всероссийского форума, где педагоги образовательных органи-



заций-партнеров, совместно реализующих сетевой инновационный проект «Преемственность в развитии и внедрении практик наставничества на разных уровнях образования» в рамках инновационной площадки РАО (перечислены ранее), работали над интеграцией общего стратегического видения перспектив развития наставничества в образовательной среде, основных векторов и траекторий реализации наставнической деятельности как в педагогической, так и в ученической среде на всех уровнях образования.

Сопровождаемые опытными модераторами, участники стратегической сессии в методологии SWOT-анализа систематизировали ключевые факторы, определяющие основные возможности и ресурсы, а также существующие ограничения укрепления института наставничества в образовании [16] как на федеральном, региональном и муниципальном, так и непосредственно на организационных уровнях (табл. 2).

«С опорой на основные положения Концепции развития наставничества в РФ до 2030 года и других нормативно-правовых документов, регламентирующих наставническую практику, а также на выводы, полученные в ходе аналитической работы и группового обсуждения современных условий реализации наставнической практики в образовательных организациях, участникам удалось сформировать приоритетные направления принятия управленческих решений и необходимых организационных действий по оптимизации наставнического взаимодействия в образовательном процессе и воспитательной работе» [16], согласно ожидаемым результатам.

Таблица 2

**Результаты SWOT-анализа в области развития наставничества
в образовательных организациях (итоги стратегической сессии)**

Области проблем	Области возможностей	Ожидаемые результаты
1	2	3
Федеральный уровень		
– Недостаточный уровень престижа наставника (фильмы, книги, социальные ролики и реклама); – недостаточное финансирование, в том числе отмена подушевого финансирования; – недостаточный уровень изучения отечественных и зарубежных практик наставничества в сфере образования; – отсутствие системы нормативно-правового регулирования деятельности наставника в образовании нормативной базы; – «слепое пятно» нормативно-правовой базы развития наставничества для вузов; – отсутствие разработанных методик и стандартов отбора, оценки деятельности и обучения наставников;	– Российская академия образования в РФ; – институты повышения квалификации для педагогов; – выстроенная система образования; – руководители и педагоги, заинтересованные в развитии наставничества; – разработанная в последние годы нормативная база, методические рекомендации в области развития наставничества в образовании; – ресурсные центры; – цифровые и информационные ресурсы	– Высочайший уровень престижа педагога-наставника в образовании в РФ; – закрепление этических норм для наставников на законодательном уровне; – разработанные стандарты отбора, оценки деятельности и обучения наставников; – федеральные требования к организации восстановительного отдыха педагогов-наставников; – распространение успешного регионального опыта в наставничестве на другие регионы РФ; – урегулирование финансовых расходов (обязательное выделение и освоение выделенных средств)



1	2	3
– слабое взаимодействие на уровне министерств различных отраслей; – избыточная загруженность и дефицит времени у педагогов, следовательно, нехватка кадров, стремящихся к наставничеству		
Региональный уровень		
– Отсутствие межведомственных связей; – отсутствие поддержки инициатив образовательных организаций, в том числе новой штатной единицы наставника, на уровне министерства образования региона; – отсутствие профессионального стандарта наставника; – централизация ресурсов; – отсутствие образовательных структур для обучения наставников; – высокая нагрузка педагогов, что приводит к отсутствию включенности; – недостаточное финансирование и нерациональное расходование средств; – формальный подход к развитию практики наставничества	– Подключение административного ресурса; – курс на укрепление межведомственных связей; – массовое развитие цифровой грамотности; – финансовая поддержка инициатив по развитию лидерства	– Объединение теории и практики наставничества: от апробации к внедрению; – выстроенная региональная система наставничества с правовым обеспечением и финансированием; – возможность выбора наставников в рамках своих образовательных учреждений; – возможность взаимодействия в цифровом пространстве в рамках разных систем наставничества; – распространение успешного муниципального опыта в наставничестве на другие муниципалитеты региона; – решение проблемы кадрового голода в сфере образования и высокой нагрузки на педагогов
Муниципальный уровень		
– Отсутствие поддержки со стороны департамента образования, в том числе отсутствие внедрения новой штатной единицы наставника; – недостаток информирования о работе площадок по обмену опытом; – отсутствие образовательных площадок и коллабораций школ, ссузов, вузов и других образовательных организаций города; – отсутствие на муниципальном уровне разработанных типовых должностных инструкций для наставника; – формальный подход к развитию практики наставничества	– Наличие грантов для поддержки инициатив в области образования; – привлечение спонсоров; – возможности участия в организации и проведении местных форумов; – сотрудничество с волонтерами; – проведение профильных смен, посвященных развитию наставничества, в детских лагерях; – возможности стажировок; – организация тренингов, мастер-классов с целью формирования профессиональных навыков наставников	– Организация площадок для обмена опытом, в том числе «Клуба наставников» на базе Дома учителя; – проведение ежегодного конкурса «Наставник года»; – успешная интеграция наставничества в процесс работы системы образования; – эффективный контроль за реализацией программы наставничества



1	2	3
Организационный уровень		
– Отсутствие мотивации к развитию наставничества у руководителей и педагогов; – многообразие отношений к вопросам наставничества; – отсутствие соизмеримого финансирования в образовательной организации; – слабая система наставничества (курсы, мастер-классы, адаптивы); – отсутствие методической и методологической базы; – высокий уровень нагрузки и профессиональное выгорание педагогов; – отсутствие потребности, а также материального и нематериального стимулирования быть наставником	– Нормативно-правовой ресурс (типовое положение о наставничестве, программы и планы работы наставников и т. п.); – расширение практики целевого обучения; – наличие опытных педагогов; – технологический ресурс, в том числе цифровой; – сетевое взаимодействие; – благоприятный психологический климат; – педагогические классы и вожатская практика	– Повышение качества образования; – формирование благоприятных условий для осуществления деятельности субъектов наставничества; – увеличение количества молодых педагогов в образовательных организациях; – снижение профессионального выгорания педагогов; – наличие четкой методологической базы подготовки для обучения наставников; – наличие методической базы в деятельности наставника; – наличие ставки наставников в штатном расписании

Результаты II Всероссийского форума «Практики наставничества: от науки к прикладным технологиям» по итогам проведенного SWOT-анализа структурированы в области проблем, объединяющих в себе «угрозы» на федеральном, региональном и муниципальном уровнях регулирования политики в области развития наставничества в образовании, а также «слабые стороны» внутренней политики образовательных организаций; в области возможностей представлены создавшиеся условия для внедрения эффективных практик наставничества в образовательной среде на соответствующих уровнях, а также «сильные стороны» сложившейся организационной культуры, кадрового и управленческого потенциала образовательных организаций.

Таким образом, «синергетический эффект от совместной практической работы разных поколений над решением актуальных задач преемственности в развитии и внедрении практик наставничества позволяет не только находить нестандартные подходы и идеи для дальнейших научных исследований, но и аккумулирует эффект единения на уровне целей, миссии и передачи духовно-нравственных ценностей. Это является базовым условием и источником необходимой трансформации наставничества как эволюционного механизма в сфере образования и межпоколенческого обмена» [16].

Итоги проведенной организационной и аналитической работы авторов создают основу для дальнейших комплексных научных исследований в рамках проекта «Условия развития практик наставничества в психолого-педагогическом образовании» и инновационной площадки Российской академии образования «Преемственность в развитии и внедрении практик наставничества на разных уровнях образования», а также междисциплинарного диалога, обмена опытом и поиска новых концептуальных и практико-ориентированных подходов к наставничеству в образовании как эволюционному процессу, формирующему не только развивающую, но и необходимую воспитательную среду для трансляции духовно-нравственных ценностей и формирования крепкой гражданской позиции новых поколений россиян.



Систематизация практического опыта и соотнесение с нормативно-правовым обеспечением наставничества на разных уровнях государственного регулирования дает основу для интеграции терминологий наставничества, обоснования многоуровневой модели наставничества с позиции системно-деятельностного и компетентностного подходов и дальнейшей детальной проработки ролевой модели наставничества.

Обработка и анализ материалов, полученных в ходе стратегической сессии II Всероссийского форума с участием педагогов, позволили не только верифицировать данные первого этапа анкетирования, но и выйти на новый уровень системного понимания проблематики наставничества. Применение методологии SWOT-анализа обеспечило многоуровневую диагностику текущего состояния института наставничества в образовательной среде. Резюмируя результаты совместной работы участников форума, можно сформулировать следующие ключевые выводы.

1. Многоуровневая структура проблемного поля. Исследование подтвердило, что барьеры развития наставничества носят системный характер и воспроизводятся на всех уровнях управления: федеральном, региональном, муниципальном и организационном. К числу наиболее критических угроз и слабых сторон, требующих первоочередного внимания, относятся:

- нормативно-правовая и финансовая неопределенность: отсутствие профессионального стандарта наставника, неурегулированность статуса наставника как штатной единицы («слепое пятно» для вузов), дефицит финансирования и отмена подушевого обеспечения;

- дефицит престижа и мотивации: недостаточный уровень общественного признания труда наставника, отсутствие действенной системы материального и нематериального стимулирования на фоне высокой педагогической нагрузки и риска профессионального выгорания;

- методологическая необеспеченность: отсутствие унифицированных стандартов отбора, оценки и подготовки наставников, а также фрагментарность методической базы непосредственно в образовательных организациях.

2. Выявление зон потенциального роста (возможностей). Наряду с проблемами, SWOT-анализ позволил эксплицировать существенные ресурсы и благоприятные факторы. Ключевыми точками опоры для позитивной трансформации выступают: наличие авторитетных научных и методических центров (РАО), кадровый потенциал опытных педагогов, развитие сетевого взаимодействия и цифровых ресурсов, а также растущий запрос на укрепление межведомственных связей и грантовую поддержку. Особо значимым ресурсом является наличие педагогических классов и вожатской практики как базы для формирования кадрового резерва наставников.

3. Конкретизация ожидаемых результатов. В ходе сессии удалось перевести общие стратегические цели в плоскость измеримых ожидаемых результатов на каждом уровне:

- на федеральном уровне – закрепление этических норм, разработка стандартов отбора и оценки наставников, создание системы восстановительного отдыха для педагогов;

- на региональном и муниципальном уровнях – переход от формального подхода к выстроенной системе наставничества, создание «Клубов наставников», проведение конкурсов профессионального мастерства (например, «Наставник года»), обеспечение эффективного контроля реализации программ;



– на организационном уровне – снижение уровня профессионального выгорания, увеличение доли молодых специалистов, закрепляющихся в профессии, и институционализация ставки наставника в штатном расписании.

4. Синергия как условие трансляции ценностей. Принципиально важным результатом форума стало достижение эффекта «единения поколений». Совместная работа над стратегическими задачами продемонстрировала, что наставничество является не просто технологией передачи навыков, а эволюционным механизмом межпоколенческого обмена. Именно синергетический эффект от коллаборации опытных педагогов и молодежи создает ту среду, в которой возможна полноценная трансляция духовно-нравственных ценностей и формирование гражданской позиции, дефицит которых был зафиксирован на первом этапе исследования.

Таким образом, результаты стратегической сессии и систематизация данных SWOT-анализа позволили преодолеть фрагментарность восприятия проблем наставничества и создать целостную картину вызовов и ресурсов. Выявленные проблемные зоны на всех уровнях управления задают четкий вектор для дальнейшей нормотворческой и методической работы.

В свою очередь, зафиксированные возможности и ожидаемые результаты формируют основу для проектирования многоуровневой модели наставничества. Дальнейшие научные изыскания в рамках инновационной площадки РАО должны быть направлены на углубленную проработку ролевых моделей наставничества и создание практико-ориентированных механизмов интеграции воспитательного компонента в повседневную деятельность наставника, что позволит реализовать потенциал наставничества как драйвера развития человеческого капитала и гражданской идентичности.

Полученные выводы по итогам коллективной работы и обсуждения наставников-практиков образовательных организаций создают предпосылки для дальнейшего раскрытия понятия «наставничество» в различных науках, в том числе и психолого-педагогических, что должно стать первым шагом на пути к созданию устойчивой профессиональной среды наставничества, объединяющей образование, науку и реальный сектор экономики [17], и формированию инновационной системы преемственности наставничества на разных уровнях образования.

Список источников

1. Васильева О. Ю., Басюк В. С., Иванова С. В. Наставничество: вчера, сегодня и завтра // Педагогика. 2023. № 8 (87). С. 5–17.
2. Васильева О. Ю., Басюк В. С., Иванова С. В. Этика наставника // Ценности и смыслы. 2023. № 6 (88). С. 7–19. DOI: <https://doi.org/10.24412/2071-6427-2023-6-7-19>
3. Гаспариишвили А. Т., Крухмалева О. В. Наставничество как социальный феномен: современные вызовы и новые реалии [Электронный ресурс] // Народное образование. 2019. № 5 (1476). С. 109–115. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41338247> (дата обращения: 20.12.2025).
4. Гилева К. В., Козина Е. С. Институт наставничества: траектории развития в контексте непрерывного образования // СМАЛЬТА. 2025. № 3. С. 40–56. DOI: <https://doi.org/10.15293/2312-1580.2503.02>
5. Зорина И. А. Наставничество как социальный феномен: современные вызовы и требования [Электронный ресурс] // Мир науки. Социология, филология, культурология. 2023. Т. 14, № 2. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=54484637> (дата обращения: 20.12.2025).



6. *Игнатъева Е. В.* Реализация наставничества над молодыми педагогами в России и США: сравнительный анализ: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Саранск, 2023. 20 с.
7. Концепция развития наставничества в Российской Федерации, одобренная Президиумом РАО от 29.06.2023 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=831223#jDW54AVKCJjyY0OV1> (дата обращения: 14.12.2025).
8. *Кохан Н. В., Гозман Т. М.* Наставничество как образовательное взаимодействие [Электронный ресурс] // Вестник педагогических инноваций. 2023. № 2 (70). С. 5–14. DOI: <https://doi.org/10.15293/1812-9463.2302.01>
9. *Масалимова А. Р., Гайнеев Э. Р., Шайдуллина А. Р.* Наставничество в условиях реализации дуального подхода в подготовке кадров // Профессиональное образование в современном мире. 2025. Т. 15, № 1. С. 89–98. DOI: <https://doi.org/10.20913/2618-7515-2025-1-11>
10. *Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В.* Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации педагога [Электронный ресурс] // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 60-4. С. 302–305. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35689087> (дата обращения: 20.12.2025).
11. *Перевозкина Ю. М., Гречухина А. А., Перевозкин М. С.* Структурная организация наставничества как системы формирования профессиональной идентичности в образовательном пространстве [Электронный ресурс] // Ценностная самоидентификация будущего профессионала в цифровой образовательной среде: сборник научных статей по итогам международной научной конференции. Кемерово: Изд-во КРИПО, 2025. С. 82–84. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=82721060> (дата обращения: 20.12.2025).
12. Приказ Министерства образования Новосибирской области от 25.03.2022 г. № 564 «Об утверждении примерного положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на территории Новосибирской области» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.edunso.ru/node/7906> (дата обращения: 14.12.2025).
13. Приказ Департамента образования мэрии г. Новосибирска от 09.03.2021 г. № 0168-од «Об утверждении Положения о наставничестве для вновь назначенных руководителей и педагогов муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования мэрии города Новосибирска» [Электронный ресурс]. URL: https://do.nios.ru/sites/do.nios.ru/files/1new_files/pismo_do_ot_31.03.2021_no_14.14.03375_o_napravlenii_prikaza_po_nastavnichestvu_2.pdf (дата обращения: 14.12.2025).
14. Распоряжение Правительства РФ от 21 мая 2025 года №1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года» [Электронный ресурс]. URL: <http://government.ru/docs/55086/> (дата обращения: 14.12.2025).
15. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-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]. URL: https://edufel.gosuslugi.ru/netcat_files/183/2831/Rasporyazhenie_Ministerstva_prosveshcheniya_RF.pdf (дата обращения: 14.12.2025).
16. Современное наставничество: внедрение на всех уровнях образования [Электронный ресурс]. URL: <https://nsfu.ru/news/sovremennoe-nastavnichestvo-vnedrenie-na-vsekh-urovnyakh-obrazovaniya/> (дата обращения: 14.12.2025).



17. Терентьев А. От теории к вдохновению: наставничество как путь к профессиональному росту [Электронный ресурс]. URL: <https://nspru.ru/news/ot-teorii-k-vdokhnoveniyu-nastavnichestvo-kak-put-k-professionalnomu-rostu/> (дата обращения: 14.12.2025).

18. Федеральный закон от 09.11.2024 г. № 381-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_490070/ (дата обращения: 14.12.2025).

References

1. Vasilyeva O. Yu., Basyuk V. S., Ivanova S. V. Mentoring: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Pedagogy*, 2023, no. 8 (87), pp. 5–17. (In Russian)

2. Vasilyeva O. Yu., Basyuk V. S., Ivanova S. V. The Ethics of a Mentor. *Values and Meanings*, 2023, no. 6 (88), pp. 7–19. (In Russian) DOI: <https://doi.org/10.24412/2071-6427-2023-6-7-19>

3. Gasparishvili A. T., Krukhmaleva O. V. Mentoring as a Social Phenomenon: Modern Challenges and New Realities [Electronic resource]. *Public Education*, 2019, no. 5 (1476), pp. 109–115. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41338247> (date of access: 20.12.2025). (In Russian)

4. Gileva K. V., Kozina E. S. The Institute of Mentoring: Development Trajectories in the Context of Continuing Education. *SMALTA*, 2025, no. 3, pp. 40–56. (In Russian) DOI: <https://doi.org/10.15293/2312-1580.2503.02>

5. Zorina I. A. Mentoring as a Social Phenomenon: Modern Challenges and Requirements [Electronic resource]. *World of Science. Series: Sociology, Philology, Cultural Studies*, 2023, vol. 14, issue 2. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=54484637> (date of access: 20.12.2025). (In Russian)

6. Ignatieva E. V. *Implementation of Mentoring for Young Teachers in Russia and the USA: A Comparative Analysis*: abstract of a dissertation for the degree of Candidate of Pedagogical Sciences. Saransk, 2023, 20 p. (In Russian)

7. *The Concept of Mentoring Development in the Russian Federation, approved by the Presidium of the Russian Academy of Education on June 29, 2023* [Electronic resource]. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=831223#jD W54AVKCJjY0OV1> (date of access: 14.12.2025). (In Russian)

8. Kokhan N. V., Gozman T. M. Mentoring as Educational Interaction. *Bulletin of Pedagogical Innovations*, 2023, no. 2 (70), pp. 5–14. (In Russian) DOI: <https://doi.org/10.15293/1812-9463.2302.01>

9. Masalimova A. R., Gayneev E. R., Shaidullina A. R. Mentoring in the Context of the Dual Approach in Personnel Training. *Professional Education in the Modern World*, 2025, vol. 15, issue 1, pp. 89–98. (In Russian) DOI: <https://doi.org/10.20913/2618-7515-2025-1-11>

10. Nugumanova L. N., Yakovenko T. V. Mentoring as a Form of Continuous Education and Professional Self-Realization of a Teacher [Electronic resource]. *Problems of Modern Pedagogical Education*, 2018, no. 60-4, pp. 302–305. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35689087> (date of access: 20.12.2025). (In Russian)

11. Perevozkina Yu. M., Grechukhina A. A., Perevozkin M. S. The Structural Organization of Mentoring as a System of Forming Professional Identity in the Educational Space [Electronic resource]. *Value Self-Identification of the Future Professional in the Digital Educational Environment: Collection of Scientific Articles Based on the Results of the International Scientific Conference*. Kemerovo: Publishing House of the Kuzbass Regional Institute for the Development of Vocational Education, 2025, pp. 82–84. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=82721060> (date of access: 20.12.2025). (In Russian)

12. Order of the Ministry of Education of the Novosibirsk Region dated March 25, 2022, No. 564 “On Approval of the Model Regulations on the System (Target Model) of Mentoring for Teachers in Educational Organizations in the Novosibirsk Region” [Electronic resource]. URL: <https://www.edunso.ru/node/7906> (date of access: 14.12.2025). (In Russian)

13. *Order of the Department of Education of the Mayor's Office of the City of Novosibirsk dated March 9, 2021, No. 0168-od "On Approval of the Regulations on Mentoring for Newly Appointed Managers and Teachers of Municipal Educational Institutions Subordinate to the Department of Education of the Mayor's Office of the City of Novosibirsk"* [Electronic resource]. URL: https://do.nios.ru/sites/do.nios.ru/files/1new_files/pismo_do_ot_31.03.2021_no_14.14.03375_o_napraavlennii_prikaza_po_nastavnichestvu_2.pdf (date of access: 14.12.2025). (In Russian)

14. *Order of the Government of the Russian Federation No. 1264-r dated May 21, 2025 "On Approval of the Concept for the Development of Mentoring in the Russian Federation for the Period up to 2030"* [Electronic resource]. URL: <http://government.ru/docs/55086/> (date of access: 14.12.2025). (In Russian)

15. *Order of the Ministry of Education of the Russian Federation dated December 25, 2019, No. R-145 "On Approval of the Methodology (Target Model) for Mentoring Students in Organizations that Provide General Education, Additional General Education, and Secondary Vocational Education Programs, Including the Use of Best Practices for Sharing Experience between Teachers"* [Electronic resource]. URL: https://edufe1.gosuslugi.ru/netcat_files/183/2831/Rasporyazhenie_Ministerstva_prosvescheniya_RF.pdf (date of access: 14.12.2025). (In Russian)

16. *Modern Mentoring: Implementation at All Levels of Education* [Electronic resource]. URL: <https://nspu.ru/news/sovremennoe-nastavnichestvo-vnedrenie-na-vsekh-urovnyakh-obrazovaniya/> (date of access: 14.12.2025). (In Russian)

17. Terentyev A. *From Theory to Inspiration: Mentoring as a Path to Professional Growth* [Electronic resource]. URL: <https://nspu.ru/news/ot-teorii-k-vdokhnoveniyu-nastavnichestvo-kak-put-k-professionalnomu-rostu/> (date of access: 14.12.2025). (In Russian)

18. *Federal Law No. 381-FZ dated November 9, 2024 "On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation"* [Electronic resource]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_490070/ (date of access: 14.12.2025). (In Russian)

Информация об авторах

Козина Екатерина Сергеевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социальной психологии управления, Сибирский государственный университет путей сообщения; доцент кафедры менеджмента, Новосибирский государственный технический университет, г. Новосибирск, Россия; <https://orcid.org/0000-0002-6188-2444>, ekozina76@yandex.ru

Перевозкина Юлия Михайловна – доктор психологических наук, профессор, зав. кафедрой практической и специальной психологии, руководитель научного центра Российской академии образования на базе НГПУ, Новосибирский государственный педагогический университет, г. Новосибирск, Россия, <https://orcid.org/0000-0003-4201-3988>, per@br.ru

Гречухина Анна Алексеевна – старший преподаватель кафедры практической и специальной психологии, научный сотрудник научного центра Российской академии образования на базе НГПУ, Новосибирский государственный педагогический университет, г. Новосибирск, Россия, <https://orcid.org/0000-0002-7956-1243>, gaa76@mail.ru

Information about the Authors

Ekaterina S. Kozina – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of the Department of Social Psychology of Management, Siberian Transport University; Associate Professor of the Department of Management, Novosibirsk State Technical University, Novosibirsk, Russia, <https://orcid.org/0000-0002-6188-2444>, ekozina76@yandex.ru



Yulia M. Perevozkina – Doctor of Psychological Sciences, Professor, Head of the Department of Practical and Special Psychology, Head of the Scientific Center of the Russian Academy of Education based on NSPU, Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk, Russia, <https://orcid.org/0000-0003-4201-3988>, per@br.ru

Anna A. Grechukhina – Senior Lecturer of the Department of Practical and Special Psychology, Researcher at the Scientific Center of the Russian Academy of Education based on NSPU, Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk, Russia, <https://orcid.org/0000-0002-7956-1243>, gaa76@mail.ru

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку статьи к публикации.

Authors' contribution: Authors have all made an equivalent contribution to preparing the article for publication.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

The authors declare no conflict of interest.

Поступила: 29.12.2025

Одобрена после рецензирования: 06.02.2026

Принята к публикации: 13.03.2026

Received: 29.12.2025

Approved after peer review: 06.02.2026

Accepted for publication: 13.03.2026

