

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра социологии молодежи

**СОЦИАЛЬНЫЕ ЭФФЕКТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МОЛОДЕЖНОЙ
СРЕДЕ: МОТИВАЦИЯ, САМОРАЗВИТИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ
САМОРЕАЛИЗАЦИЯ**

(Автореферат бакалаврской работы)

студентки 4 курса 441 группы
направления 39.03.03 - «Организация работы с молодежью»
Социологического факультета
Золотаревой Дарьи Сергеевны

Научный руководитель

доктор социологических наук, профессор _____ С.Г. Ивченков
подпись, дата

Зав. кафедрой

доктор социологических наук, профессор _____ С.Г. Ивченков
подпись, дата

Саратов 2026

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что наставничество, как социальный институт, переживает в современной России этап институционального обновления. Распоряжение Правительства РФ от 21 мая 2025 г. № 1264-р, утвердившее Концепцию развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года, закрепило наставничество на уровне государственной политики, определив его как «социально-педагогическую технологию сопровождения личностного и профессионального развития человека». Учреждение Дня наставника, создание платформы «НАСТАВНИК.РФ», запуск ежегодного Всероссийского конкурса «Наставничество» на платформе «Россия – страна возможностей» — все это свидетельствует о высоком общественном и управленческом запросе на системное развитие наставнических практик.

Особую значимость данная проблематика приобретает в молодежной среде. Молодые люди в возрасте 14–35 лет находятся в критической фазе жизненного самоопределения, когда закладываются основы профессиональной траектории, формируется система ценностей и происходит активный поиск своего места в мире. В условиях цифровой трансформации, нестабильности рынка труда и роста информационной перегрузки традиционные формы передачи опыта оказываются недостаточно эффективными. Возникает потребность в новых гибких форматах сопровождения, где наставник выступает не просто транслятором знаний, но «значимым взрослым», проводником.

По данным всероссийского исследования по развитию института наставничества в стране, проведенным Центром знаний «Машук» и Аналитическим центром ВЦИОМ в 2025 году, в наставнике нуждаются 44% россиян. Помимо этого, в исследовании наибольшую активность проявили молодые люди, 68% из них выразили желание иметь наставника, в основном в сферах профессионального развития, психоэмоционального состояния и в жизни в целом.

Несмотря на высокий практический интерес к наставничеству, системные научные исследования социальных эффектов данного феномена применительно к российской молодежи остаются фрагментарными. Недостаточно изученным остается вопрос о том, как именно наставничество влияет на мотивационную структуру личности, какие механизмы саморазвития активизируются в процессе взаимодействия с наставником и каким образом наставничество способствует профессиональной самореализации. Поэтому, данный вопрос видится нам актуальным.

Степень научной разработанности темы. Изучение наставничества как социального феномена находится на пересечении социологии, психологии, педагогики и менеджмента, что обуславливает междисциплинарный характер его теоретического осмысления. Вопросы наставничества в образовательном пространстве освещали российские ученые: Е. Г. Антосенков, М. В. Артамонова, В. Н. Бобков, Г. Беккер, В. И. Байденко, В. В. Балашов и др.

В философско-педагогической традиции истоки осмысления отношений наставника и ученика восходят к античности. Как отмечают Н.Н. Суртаева, О.В. Ройтблат и Ж.Б. Косицына, Сократ видел высшее назначение наставника в майевтике — искусстве пробуждать скрытые силы ученика, а Платон рассматривал эти отношения как сложное диалогическое общение на равных, доступное лишь зрелому человеку, обладающему жизненным и интеллектуальным опытом.

Как отмечает А.О. Яковкина, в российскую педагогическую традицию значительный вклад внес К.Д. Ушинский, установивший зависимость профессиональной адаптации наставляемого от уровня педагогического мастерства наставника.

Психологическое обоснование эффективности наставничества представлено в работах классиков. Теория социального научения А. Бандуры показывает, что обучение происходит через наблюдение и моделирование поведения значимого другого. Концепция «зоны ближайшего развития» Л.С.

Выготского позволяет трактовать наставника как посредника, помогающего решать задачи, которые самостоятельно молодой человек еще не может осилить. Личностно-центрированный подход К. Роджерса, акцентирующий фасилитацию как создание эмоционально безопасной среды, также находит прямое применение в современных наставнических практиках.

Современные аспекты нормативного закрепления и практической реализации наставничества в России рассматриваются в работах Т.Ю. Зайцевой, И.С. Сорокиной, В.О. Ивановой (анализ SWOT-программ наставничества в образовательных учреждениях), а также А.Ю. Малаховой, в публикациях, посвященных деятельности Госкорпорации «Росатом» и региональным практикам.

Вместе с тем, как показывает анализ литературы, комплексные исследования, объединяющие теоретический, аналитический и эмпирический уровни рассмотрения социальных эффектов наставничества именно в молодежной среде, с акцентом на мотивацию, саморазвитие и профессиональную самореализацию, представлены недостаточно. Настоящая работа призвана внести вклад в восполнение этого пробела.

Объект выпускной квалификационной работы – наставничество как социальный институт в молодежной среде.

Предмет выпускной квалификационной работы – социальные эффекты наставничества, выраженные в динамике мотивации, саморазвития и профессиональной самореализации современной российской молодежи.

Цель выпускной квалификационной работы – изучение социальных эффектов наставничества в молодежной среде, проявляющихся через призму мотивации, саморазвития и профессиональной самореализации, и на этой основе разработать практические рекомендации.

Задачи выпускной квалификационной работы:

- 1) раскрыть сущность наставничества в контексте современной молодежной среды, опираясь на междисциплинарные теоретические подходы и актуальную нормативно-правовую базу;

- 2) определить теоретико-методологические подходы к исследованию мотивации, саморазвития и профессиональной самореализации как ключевых социальных эффектов наставнического взаимодействия;
- 3) выявить и систематизировать основные модели наставничества, реализуемые в современных российских практиках работы с молодежью и проанализировать порождаемые ими социальные эффекты;
- 4) провести эмпирическое исследование восприятия наставничества современной молодежью (на примере г. Саратова и Саратовской области), оценить субъективную ценность опыта, динамику мотивации и саморазвития, а также выявить барьеры и предпочтительные форматы взаимодействия;
- 5) сформулировать практические рекомендации для организаторов работы с молодежью по оптимизации наставнических программ с учетом выявленных социальных эффектов и запросов целевой аудитории.

Методологической основой выпускной квалификационной работы выступают анализ, систематизация и классификация, методы сравнительного анализа и обобщения, метод опроса.

Эмпирическую базу выпускной квалификационной работы составили: вторичный анализ статистических и аналитических данных Росстата за период, актуальный на момент написания выпускной квалификационной работы, анализ результатов исследований Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ).

Также, для достижения поставленной цели и решения сформулированных задач в 2026 году было проведено авторское социологическое исследование. Метод сбора первичной информации – онлайн-анкетирование. Тип выборки – квотная бесповторная. Общий объем выборочной совокупности составил 695 респондентов – представителей молодежи, проживающих на территории г. Саратова и Саратовской области.

Выборочная совокупность репрезентирует основные социально-демографические и профессионально-ориентационные группы современной

российской молодежи. Помимо авторского опроса, эмпирическую базу составили: анализ нормативно-правовых документов (Распоряжение Правительства РФ № 1264-р, Федеральный закон № 489-ФЗ «О молодежной политике», отраслевые методические рекомендации), вторичный анализ результатов всероссийских конкурсов («Наставник года», премия #МЫВМЕСТЕ) и кейсов реализации наставнических программ в Госкорпорации «Росатом», Республике Татарстан, Российских студенческих отрядах, проекте «Сириус.Лето».

Структура выпускной квалификационной работы. Данная работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка использованных источников и приложений.

Основное содержание работы. Введение данной работы содержит актуальность заданной темы, указана степень научной изученности, был определен объект, предмет исследования. Также во введении содержится цель итоговой квалификационной работы, поставленные в процессе изучения задачи, приведена теоретико-методологическая и эмпирическая базы, представлена структура работы.

В первом разделе раскрыта сущность наставничества как эволюционирующего социального института, находящегося на пересечении социологического, психологического, педагогического и управленческого дискурсов. Показано, что наставничество прошло путь от античной майевтики, духовного наставничества и цехового ученичества до современных цифровых и гибких моделей, сохранив базовую функцию трансляции опыта и ценностей.

Выделены и соотнесены ключевые виды наставничества: менторинг, тьюторство, коучинг, фасилитация. Сформулированы основные принципы наставничества (законность, вариативность, научность, индивидуализация, взаимоуважение, системность, компетентность, добровольность), а также приведена практическая формула «ИНКО» (Искренность, Надежность, Компетентность, Ориентация на другого) от Ассоциации «Добро.РФ».

Определены три ключевые формы наставничества в молодежной среде: «обучающийся–обучающийся» (горизонтальное), «педагог–обучающийся» (вертикальное образовательное) и «работодатель–обучающийся» (практико-ориентированное), которые образуют комплексную экосистему поддержки молодежи на разных этапах взросления.

Во втором разделе конкретизировано понятие «социальный эффект» применительно к работе с молодежью. Показано, что методы оценки социального эффекта эволюционировали от экономического, утилитарного подхода («измерение результатов») в середине XX века к более гибким качественным моделям в XXI веке. Теоретически обоснованы три ключевых социальных эффекта наставничества: трансформация мотивации (переход от внешней мотивации к внутренней, осознанной), активизация саморазвития (формирование рефлексии, уверенности, самостоятельности) и профессиональная самореализация (доступ к социальному капиталу, адаптация в профессии).

Также был проанализирован План мероприятий по реализации Концепции развития наставничества до 2030 года. Выделены ключевые направления: формирование реестра наставников для работы с несовершеннолетними, создание платформы «НАСТАВНИК.РФ», ежегодные конкурсы («Наставничество», «Наставник года»), вовлечение новых социальных групп наставников (включая участников СВО). Были систематизированы три основные модели наставничества в современной России: модель профессионального лифта, социально-педагогическая модель и модель «равный – равному». Каждая модель проиллюстрирована живыми историями, что придает работе практическую наглядность.

В третьем разделе представлены результаты авторского социологического исследования. Результаты авторского социологического исследования в целом подтвердили и конкретизировали теоретические положения, разработанные в первом разделе, и анализ практик, представленный во втором разделе. Эмпирически доказано, что

наставничество в молодежной среде действительно продуцирует три ключевых социальных эффекта: трансформацию мотивации (переход от внешних стимулов к внутренней, осознанной включенности), активизацию саморазвития (повышение уверенности, рефлексии, самостоятельности) и профессиональную самореализацию (через доступ к знаниям, адаптацию и социальные сети). Вместе с тем выявлен ряд системных противоречий: между высоким запросом на наставничество и пассивностью в его целенаправленном поиске; между предпочтением неформальных, доверительных форматов и ограниченностью институциональных каналов; между потребностью в экспертизе и в личном примере. Полученные данные создают эмпирическую основу для разработки практических рекомендаций по оптимизации наставнических программ в работе с молодежью.

В заключении работы было отмечено, что проведенное в рамках выпускной квалификационной работы исследование, посвященное социальным эффектам наставничества в молодежной среде, позволило достичь поставленной цели и решить сформулированные задачи. На основании теоретического анализа, изучения современных российских практик и результатов авторского социологического исследования можно сформулировать следующие основные выводы.

Раскрытие сущности наставничества в контексте современной молодежной среды показало, что данный феномен представляет собой сложный, эволюционирующий социальный институт, находящийся на пересечении социологического, психологического, педагогического и управленческого дискурсов. Исторически пройдя путь от античной майевтики, духовного наставничества и цехового ученичества до современных цифровых и гибких моделей, наставничество сохранило свою базовую функцию — трансляцию опыта, знаний и ценностей. В современной России наставничество переживает институциональный ренессанс: Распоряжение Правительства РФ № 1264-р от 21 мая 2025 г. утвердило Концепцию развития наставничества на период до 2030 года, закрепившую

единое определение наставничества как «социально-педагогической технологии сопровождения личностного и профессионального развития человека», а также План мероприятий по ее реализации, предусматривающий создание платформы «НАСТАВНИК.РФ», проведение ежегодных конкурсов и вовлечение новых групп наставников.

В рамках теоретико-методологического анализа были определены ключевые подходы к исследованию мотивации, саморазвития и профессиональной самореализации как социальных эффектов наставничества. Опираясь на теорию самодетерминации Э. Деси и Р. Райана, концепцию «зоны ближайшего развития» Л.С. Выготского, теорию социального научения А. Бандуры и концепцию «значимого другого» Дж. Мида, было установлено, что наставничество выступает действенным механизмом перехода от внешней мотивации к внутренней, осознанной; активизирует процессы саморазвития через формирование рефлексии, уверенности и самостоятельности; а также способствует профессиональной самореализации через доступ к социальному капиталу наставника и преодоление барьера недостатка опыта. Систематизация основных моделей наставничества, реализуемых в современной России, позволила выделить три ключевые модели, каждая из которых порождает специфические социальные эффекты.

Проведенное авторское социологическое исследование позволило эмпирически верифицировать теоретические положения и получить следующие значимые результаты. 75,3% респондентов имеют опыт отношений «наставник – наставляемый» (34,5% были в роли наставляемого, 34% — в обеих ролях, 6,8% — только в роли наставника). Наиболее востребованной сферой наставничества является образование (67,9%). Средняя оценка полезности опыта составила 4,4 балла из 5, при этом 59,3% респондентов оценили свой опыт максимальным баллом.

В то же время, 66,9% респондентов отметили, что общение с наставником повлияло на их мотивацию к развитию. На уровне саморазвития зафиксированы конкретные изменения: у 46,6% повысилась уверенность в

себе, у 42% сформировались навыки планирования, у 41,3% активизировалась самостоятельность в поиске информации, у 40,3% — осознание сильных и слабых сторон личности.

Что касается запроса на наставничество, то можно отметить, что 74,1% опрошенных считают наличие наставника необходимым или крайне необходимым для успешного старта в профессии и жизни. Наибольшую пользу респонденты видят в стихийно сложившихся доверительных отношениях (40,3%) по сравнению с формальными договорными программами (35,1%). Самыми важными качествами наставника названы глубокий профессионализм (26,2%) и харизма/личный пример (24,1%). Основным барьером для вступления в отношения с наставником является «сложность найти своего человека, подходящего по ценностям» (28,3%). Позитивным фактом выступает то, что 22% респондентов не видят барьеров вовсе. 62,4% респондентов положительно или скорее положительно относятся к обратному наставничеству (молодой — старшему коллеге). 53,2% скорее не согласны с тезисом о снижении потребности в живом наставнике в эпоху интернета, что подтверждает ценность человеческого, доверительного взаимодействия.

Также, выявлено расхождение между декларируемой высокой ценностью наставничества (74,1% считают его необходимым) и низкой целенаправленной активностью (лишь 9,8% планируют искать наставника, а 38,7% не задумывались об этом). Это указывает на отсутствие сформированной привычки к рефлексивному проектированию собственного развития.

Цель выпускной квалификационной работы — изучение социальных эффектов наставничества в молодежной среде, проявляющихся через призму мотивации, саморазвития и профессиональной самореализации, и на этой основе разработка практических рекомендаций — достигнута в полном объеме. Теоретически обосновано и эмпирически подтверждено, что наставничество продуцирует три ключевых социальных эффекта:

трансформацию мотивации, активизацию саморазвития и профессиональную самореализацию.

Таким образом, проведенное исследование подтвердило, что наставничество в современной России выступает не просто модной образовательной технологией, а системным социальным институтом, способным решать широкий спектр задач молодежной политики. Социальные эффекты наставничества в сферах мотивации, саморазвития и профессиональной самореализации доказаны теоретически и эмпирически. Реализация предложенных рекомендаций позволит повысить эффективность наставнических программ и сделать их доступными для большего числа молодых людей.