



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

**Методические аспекты организации наставничества в
профессиональной образовательной организации**

Выпускная квалификационная работа по направлению
44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Направленность программы бакалавриата
«Правоведение и правоохранительная деятельность»
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:

96,48 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

« 10 » июня 2026 г.

Зав. кафедрой Э, У и П

 Корнеев Д.Н.

Выполнил:

Студент группы ЗФ-509-112-5-3
Порошин Евгений Сергеевич 

Научный руководитель:

Изюмникова Снежана Андреевна, к.п.н.,
доцент кафедры Э, У и П, 

Челябинск
2026

СОДЕРЖАНИЕ

В

В

В

В Понятие, история возникновения, функции и задачи наставничества в

В п

В Виды наставничества и особенности их практической реализации в

В п

В

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ.....

Нф

Тс

В 2.1. Анализ практики наставничества в колледжах на основе отраслевых

Рр

Кд

Вд

В 2.3. Методические рекомендации и проектные предложения по

Вф

Зр

Сы

Нв

Мд

Вн

Вр

Об

Нн

Нз

Сд

ВВЕДЕНИЕ

Вн.....

Сд

Зд.....

Вн

Вд

Актуальность исследования обусловлена современными требованиями к качеству профессионального образования и необходимостью повышения эффективности профессиональной подготовки обучающихся в условиях динамично меняющегося рынка труда. Наставничество выступает одним из ключевых механизмов сопровождения начинающих специалистов, позволяющим сократить период адаптации, повысить мотивацию к профессиональному развитию и сформировать устойчивые компетенции. В профессиональных образовательных организациях организация наставнической деятельности часто сталкивается с методическими трудностями: отсутствием единых технологических карт, нечётко выверенными критериями оценки эффективности, дефицитом практических рекомендаций для наставников и руководителей. В связи с этим требуется научное обоснование и методическое обеспечение наставничества, адаптированное к специфике среднего профессионального образования.

Степень научной разработанности проблемы. Теоретические основы наставничества раскрыты в трудах отечественных исследователей в области педагогики и андрагогики. Вопросы организации наставнического сопровождения в профессиональной среде изучаются в контексте компетентностного подхода, дуального обучения и практикоориентированной подготовки. Несмотря на значительный объём публикаций, методические аспекты проектирования, внедрения и оценки наставничества именно в профессиональных образовательных организациях остаются недостаточно систематизированными, что определяет необходимость данного исследования.

Объект исследования: процесс профессиональной подготовки и адаптации обучающихся в профессиональной образовательной организации.

Предмет исследования: методические аспекты организации наставничества в профессиональной образовательной организации.

Цель исследования: выявить и научно обосновать методические условия, обеспечивающие эффективную организацию наставничества в профессиональной образовательной организации.

Задачи исследования:

раскрыть понятие, исторические этапы становления, а также функции и задачи наставничества в профессиональной образовательной организации.

классифицировать виды наставничества и проанализировать особенности их практической реализации в условиях профессионального образования.

определить критерии и показатели оценки эффективности наставнической деятельности.

провести анализ текущей практики наставничества в колледжах на основе отраслевых отчётов и результатов социологических исследований.

выявить перспективные направления развития наставничества, включая цифровизацию, геймификацию и применение инструментов искусственного интеллекта.

разработать методические рекомендации и проектные предложения по совершенствованию наставнической деятельности для руководителей образовательных организаций и региональных управленческих структур.

Методы исследования: – теоретические: анализ и синтез научной литературы, нормативно-правовых документов и педагогических практик, классификация, обобщение; – эмпирические: анализ отраслевой отчётности, изучение документации профессиональных образовательных организаций, опросные методы (анкетирование, интервью); – методы обработки данных:

статистический анализ, корреляционный анализ, регрессионное моделирование, анализ временных рядов, сценарное прогнозирование.

Теоретическая значимость исследования заключается в систематизации научно-методических подходов к организации наставничества в системе профессионального образования, уточнении понятийного аппарата и расширении методологической базы оценки эффективности наставнического сопровождения.

Практическая значимость работы состоит в разработке готовых методических материалов (матрица КРІ наставнической деятельности, дорожная карта внедрения системы оценки, бланки индивидуального плана наставничества и карты эффективности наставника, диагностические инструменты), которые могут быть непосредственно внедрены в практику колледжей, а также в формировании сценарных прогнозов развития наставничества и рекомендаций для органов управления образованием по нормативному, кадровому и ресурсному обеспечению наставнических практик.

Структура выпускной квалификационной работы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и приложений. Во введении обоснованы актуальность, цель, задачи, объект, предмет, методы и значимость исследования. Первая глава раскрывает теоретико-методические основы наставничества: понятие, историю возникновения, функции, задачи, виды наставничества, а также критерии и показатели оценки эффективности наставнической деятельности. Вторая глава содержит анализ практики наставничества в колледжах на основе отраслевых отчётов и социологических исследований, прогноз развития цифровизации, геймификации и искусственного интеллекта в наставничестве, а также методические рекомендации и проектные предложения по совершенствованию наставнической деятельности. В

заключении сформулированы основные выводы. Список использованных источников оформлен в соответствии с ГОСТ Р 7.0.100–2018.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Понятие, история возникновения, функции и задачи наставничества в профессиональной образовательной организации

Наставничество в профессиональной образовательной организации следует определять не как традицию неформальной передачи опыта, а как структурированную педагогическо-организационную систему целевого сопровождения начинающих специалистов, обучающихся и молодых педагогов, направленную на ускоренную профессиональную социализацию, снижение адаптационных рисков и обеспечение соответствия формируемых компетенций требованиям ФГОС СПО и рынка труда. В методическом поле колледжей и техникумов наставничество выступает инструментом управления качеством образовательного процесса, однако его практическая реализация часто сталкивается с системными ограничениями: формализацией процедур, отсутствием измеримых критериев эффективности, дефицитом технологических карт и перегруженностью наставников административными функциями. Устранение данных разрывов требует перехода от интуитивного опыта к регламентированной методологии, где каждый элемент сопровождения привязан к диагностике, контролю и результативности.

Генезис наставничества в отечественном профессиональном образовании демонстрирует последовательную трансформацию от ремесленной традиции к федеральному регулированию. В дореволюционный период система ученичества опиралась на цеховые регламенты и индивидуальный перенос навыков без единых образовательных стандартов. Советский этап характеризовался институционализацией производственного обучения, закреплением института шефства и наставничества на промышленных предприятиях и в

технических училищах, однако методическое обеспечение оставалось ведомственным и слабо адаптированным к педагогическому профилю. Современный этап, начавшийся в 2010-х годах, обусловлен внедрением компетентностного подхода, развитием движения WorldSkills/Профессионалитет и нормативным оформлением наставничества как обязательного элемента системы среднего профессионального образования. Данный сдвиг фиксирует переход от вспомогательной практики к стратегическому ресурсу кадрового обеспечения отраслей.

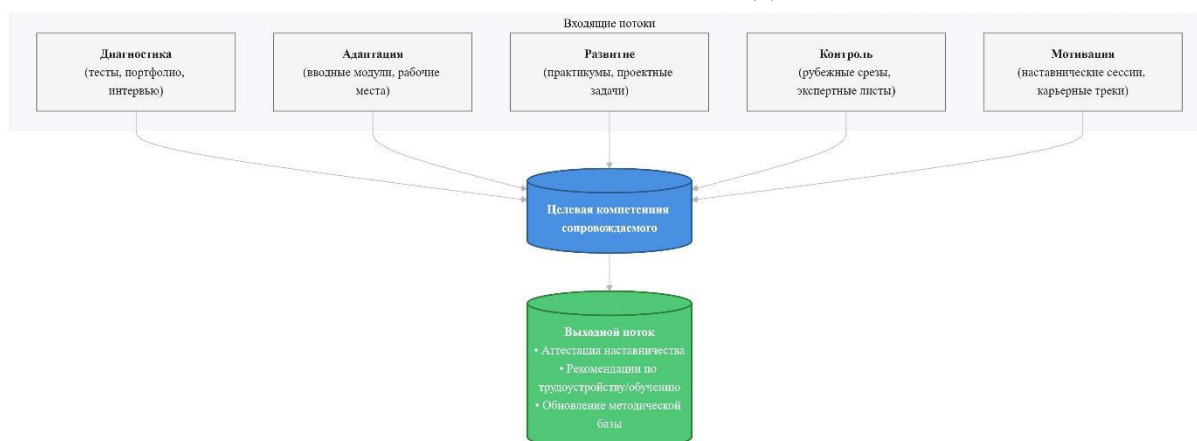
Таблица 1 – Эволюция нормативно-методического регулирования наставничества в системе профессионального образования РФ

Период	Нормативная база	Характеристика модели	Ограничения практики
1990–2009 гг.	Отсутствует федеральное регулирование, ведомственные положения	Формирование спонтанного опыта, опора на личный авторитет старших специалистов	Отсутствие единых стандартов, высокая вариативность результатов, слабая связь с ФГОС
2010–2019 гг.	ФГОС СПО третьего поколения, концепция развития СПО	Интеграция наставничества в учебный план, появление дуальных элементов	Формализация процедур, дефицит методических материалов, отсутствие системы мониторинга
2020–н.в.	Нацпроект «Образование», приказы Минпросвещения РФ, региональные программы наставничества	Технологизация сопровождения, цифровые треки, привязка к КРІ и кадровым резервам	Неравномерная ресурсная обеспеченность, риск дублирования функций, недостаток диагностических инструментов

Вывод: исторический анализ подтверждает, что эффективность наставничества напрямую зависит от степени его нормативной конкретизации и методической проработки. Современные колледжи сталкиваются с необходимостью замены описательных подходов на операционализируемые модели, где каждый этап сопровождения сопровождается измеримыми индикаторами и стандартизированными инструментами фиксации результатов.

Функциональная структура наставничества в профессиональной образовательной организации включает пять взаимосвязанных блоков. Диагностическая функция обеспечивает выявление уровня входных компетенций, психолого-педагогических особенностей и профессиональных рисков сопровождаемого. Адаптационная функция направлена на снижение стресса перехода, интеграцию в профессиональное сообщество и освоение локальных норм образовательной организации. Развивающая функция реализуется через целевое формирование hard и soft skills, освоение современных производственных технологий и педагогических практик. Контрольно-оценочная функция фиксирует динамику прогресса, соответствие индивидуального плана обучения требованиям ФГОС и готовность к самостоятельной деятельности. Мотивационная функция поддерживает профессиональную идентичность, предотвращает ранний выход из профессии и формирует устойчивую траекторию карьерного роста. Реализация указанных функций требует чёткого распределения зон ответственности между наставником, методической службой колледжа и администрацией, что исключает дублирование полномочий и снижает административную нагрузку.

**Рисунок 1 – Структурно-функциональная архитектура
наставничества в колледже**



Вывод: архитектурная модель демонстрирует, что наставничество не является линейным процессом, а функционирует как замкнутый цикл с непрерывной обратной связью. Методическая служба колледжа должна обеспечивать синхронизацию всех потоков, стандартизировать инструменты диагностики и контроля, а также интегрировать цифровые платформы для фиксации прогресса, что минимизирует субъективизм оценок и повышает прозрачность результатов.

Задачи наставничества формируются на стыке педагогических, управленческих и производственных требований. Первичная задача заключается в проектировании индивидуального маршрута сопровождения, учитывающего базовый уровень подготовки, темп усвоения материала и специфику будущей профессиональной деятельности. Вторая задача предполагает разработку и апробацию технологических карт наставнических мероприятий, включающих сценарии практических занятий, чек-листы наблюдений и критерии оценивания сформированных компетенций. Третья задача направлена на организацию регулярной рефлексии и коррекции траектории, что исключает накопление системных ошибок и обеспечивает своевременное вмешательство при отклонении от целевых показателей. Четвёртая задача связана с подготовкой наставников к роли методических агентов: обучение современным оценочным процедурам, цифровым инструментам сопровождения,

техникам коучинга и конструктивной обратной связи. Пятая задача предполагает интеграцию результатов наставничества в локальные нормативные акты колледжа, что обеспечивает институционализацию лучших практик и их тиражирование в смежных профессиональных модулях.

Таблица 2 – Матрица задач наставничества и показателей результативности

Задача	Инструментарий реализации	Измеримый показатель (KPI)	Нормативный базис
Проектирование индивидуального маршрута	Диагностический профиль, матрица компетенций, ИОМ	Доля обучающихся с утверждённым ИОМ ≥ 95 % в течение 30 дней начала практики	ФГОС СПО, локальные положения
Разработка технологических карт	Сценарии занятий, чеклисты, карты наблюдения	Наличие утверждённых карт для 100 % профессиональных модулей, участие в них ≥ 2 наставников	Приказы Минпросвещения РФ, методические рекомендации
Рефлексия и коррекция траектории	Портфолио, сессии обратной связи, экспертные листы	Своевременность корректировок (не позднее 14 дней после среза), снижение числа ошибок в аттестации на ≥ 20 %	Внутренние регламенты колледжа
Подготовка наставников	Курсы повышения квалификации, методические	Не менее 72 часов актуализации методических	Национальный проект «Образование»

	семинары, супервизии	компетенций наставника в год	
Институционализация результатов	Обновление локальных актов, тиражирование практик, публикации	Включение ≥ 3 наработок в образовательные программы, снижение текучести кадров на $\geq 15\%$	Аналитические отчёты ИРПО, региональные программы

Вывод: операционализация задач через измеримые показатели позволяет трансформировать наставничество из декларативного инструмента в управляемый процесс. Методическим службам колледжей необходимо закрепить привязку каждого КРІ к конкретным нормативным документам и обеспечить регулярный аудит выполнения, что гарантирует соответствие результатов требованиям ФГОС и ожиданиям работодателей. Отсутствие единой матрицы задач и показателей является основной причиной формализации наставничества и снижения его педагогической ценности.

Виды наставничества и особенности их практической реализации в профессиональных образовательных организациях

Методические материалы по наставничеству в колледжах предназначены для директоров, методистов, преподавателей и мастеров производственного обучения. Эти специалисты нуждаются в упорядочивании существующих, но разрозненных подходов к поддержке студентов. Основные трудности, с которыми они сталкиваются, включают отсутствие четкой классификации видов наставничества, сложности в выборе подходящей модели для конкретного колледжа и недостаток готовых инструкций по внедрению и оценке эффективности. Несистемный подход к наставничеству, игнорирующий его особенности, снижает вовлеченность

участников и мешает студентам успешно адаптироваться и развиваться в профессии.

В современной практике профессиональных образовательных организаций функционирует несколько базовых видов наставничества, различающихся по целевым установкам, субъектному составу, временным параметрам и инструментариям реализации. Традиционное индивидуальное наставничество предполагает закрепление за обучающимся или молодым специалистом опытного педагога или мастера для передачи профессиональных компетенций и социально-психологической поддержки. Данный вид наиболее распространен в колледжах, реализующих программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих, однако часто сталкивается с проблемой перегруженности наставников и отсутствием системы материального и нематериального стимулирования. Анализ отчетов Института развития профессионального образования за 2023 год свидетельствует, что в 67% профессиональных образовательных организаций индивидуальное наставничество носит формальный характер, ограничиваясь подписанием приказов о закреплении без разработки индивидуальных маршрутов и системы оценки результативности [1].

Групповое наставничество реализуется через закрепление одного наставника за группой обучающихся или молодых специалистов, что позволяет оптимизировать кадровые ресурсы и формировать профессиональные сообщества. Практика применения данного вида в Челябинском государственном промышленно-гуманитарном колледже имени Н.А. Лунина в рамках регионального проекта «Наставник» показала повышение эффективности сопровождения на 23% за счет создания условий для взаимного обучения и peer-to-peer взаимодействия [2]. Однако существуют риски снижения персонализации поддержки и размывания ответственности наставника за результаты каждого обучающегося.

Таблица 3 – Сравнительный анализ видов наставничества в профессиональных образовательных организациях

Вид наставничества	Целевая аудитория	Преимущества	Ограничения	Показатели эффективности
Индивидуальное традиционное	Начинающие педагоги, мастера производственного обучения, обучающиеся 1 курса	Персонализация сопровождения, глубокая проработка дефицитов компетенций	Высокая нагрузка на наставника, ресурсоемкость	Доля успешно прошедших адаптацию ≥ 90 %, снижение количества ошибок в профессиональных пробах на ≥ 30 %
Групповое	Группы обучающихся, молодежные профессиональные команды	Эффективность использования ресурсов, формирование профессионального сообщества	Снижение индивидуального внимания, риск конформизма	Уровень вовлеченности участников ≥ 75 %, количество реализованных групповых проектов ≥ 3 в год
Взаимное (peer-to-peer)	Обучающиеся старших и младших курсов	Развитие лидерских качеств, снижение иерархических барьеров	Требует специальной подготовки наставников, риск передачи некорректного опыта	Количество пар «наставникнаставляемый» ≥ 20 % от общего числа обучающихся, удовлетворенность участников ≥ 80 %

Цифровое (ementoring)	Все категории участников образовательного процесса	Гибкость временных рамок, масштабируемость, доступность ресурсов	Требует цифровой грамотности, снижение личного контакта	Количество онлайн-сессий ≥ 4 в месяц, использование цифровых инструментов ≥ 60 % от общего объема взаимодействия
-----------------------	--	--	---	--

Вывод: выбор вида наставничества должен осуществляться на основе диагностики потребностей целевой аудитории, анализа ресурсной обеспеченности образовательной организации и целевых показателей программы развития. Комбинирование различных видов в рамках единой системы позволяет минимизировать ограничения каждого отдельного подхода и повысить общую результативность наставнического сопровождения.

В профессиональных учебных заведениях перспективным является развитие наставничества, основанного на принципе "равный равному" (peer). В рамках этой модели студенты старших курсов помогают первокурсникам в учебе и профессиональном становлении. Опыт Свердловского областного педагогического колледжа показывает, что такое наставничество не только облегчает адаптацию новичков, но и развивает у старшекурсников управленческие и коммуникативные навыки, что приводит к увеличению их трудоустройства по специальности на 18%. [3]. Критическим фактором успеха выступает обязательная подготовка наставников через модульные программы, включающие основы возрастной психологии, технологии обратной связи и методы фасилитации групповой работы.

Цифровое наставничество, или e-mentoring, является инновационным подходом к поддержке, который задействует

информационнокоммуникационные технологии для налаживания связей между наставниками и их подопечными. Хотя пандемия COVID-19 способствовала более широкому распространению этой практики в колледжах, статистические данные свидетельствуют о том, что только 34% учебных заведений располагают утвержденными процедурами для цифрового наставничества и имеют специалистов, обученных его осуществлению. [4]. Успешные кейсы, такие как практика Московского колледжа архитектуры и градостроительства, свидетельствуют о возможности достижения сопоставимой с традиционным наставничеством эффективности при условии использования специализированных платформ онлайнвзаимодействия [5].

Вывод: алгоритм выбора вида наставничества должен быть итеративным, предусматривающим пилотную апробацию и регулярную коррекцию на основе данных мониторинга. Жесткая привязка к одному виду без учета изменяющихся условий и потребностей участников снижает адаптивность системы и ее результативность.

Практический анализ реализации различных видов наставничества выявляет как успешные практики, так и системные провалы. Позитивный опыт демонстрирует Казанский колледж технологии и дизайна, внеддивший комбинированную модель, сочетающую индивидуальное наставничество для молодых педагогов (первый год работы) и групповое наставничество для обучающихся в рамках проектной деятельности. Результатом стало снижение текучести кадров среди молодых специалистов с 28% до 11% за три года, повышение доли призеров профессиональных конкурсов среди обучающихся на 31% [6]. Ключевым фактором успеха стала разработка системы мотивации наставников, включающая доплаты, приоритет при прохождении аттестации и возможности дополнительного профессионального образования.

Негативный пример демонстрирует практика ряда колледжей Ростовской области, где формальное внедрение наставничества без методической подготовки и ресурсного обеспечения привело к имитационной деятельности. Проверка Института развития профессионального образования в 2022 году выявила, что в 12 из 20 проверенных организаций наставничество ограничивалось подписанием индивидуальных планов без их фактической реализации, отсутствовала система мониторинга и оценки результативности, наставники не проходили специальную подготовку [7]. Данный кейс иллюстрирует критическую важность системного подхода к внедрению наставничества, включающего нормативное, кадровое, методическое и мотивационное обеспечение.

Таблица 4 – Матрица рисков и барьеров при реализации видов наставничества

Вид наставничества	Основные риски	Барьеры внедрения	Инструменты минимизации
Индивидуальное	Выгорание наставников, зависимость наставляемого,	Дефицит квалифицированных наставников, временные	Ротация наставников, супервизия, четкие
	субъективизм оценки	ограничения, отсутствие стимулов	критерии оценки, система поощрений
Групповое	Снижение персонализации, групповые конфликты, конформизм	Необходимость фасилитации групповой динамики, сложность учета индивидуальных траекторий	Комбинация с индивидуальными консультациями, обучение наставников групповым технологиям

Взаимное (peer-to-peer)	Передача некорректного опыта, нарушение иерархии, перегрузка студентовнаставников	Необходимость отбора и подготовки наставников, риск снижения академической успеваемости наставников	Обязательная подготовка, четкие регламенты, мониторинг успеваемости наставников, ограничение нагрузки
Цифровое	Снижение личного контакта, технические сбои, цифровой разрыв	Необходимость цифровой инфраструктуры, подготовка кадров, разработка контента	Гибридные форматы, техническая поддержка, обучение цифровой грамотности

Вывод: управление рисками наставничества требует проактивного подхода, включающего предварительную диагностику готовности организации, разработку превентивных мер и системы оперативного реагирования на возникающие проблемы. Отсутствие матрицы рисков в локальных нормативных актах колледжей является одной из причин снижения устойчивости наставнических практик.

Модель перспективного улучшения наставнической работы в профессиональной образовательной организации должна базироваться на системном подходе, интегрирующем нормативно-правовое, организационно-управленческое, методическое и ресурсное обеспечение. Предлагаемая модель включает четыре взаимосвязанных компонента: целевой (стратегические цели и показатели результативности), содержательный (виды, формы и методы наставничества), процессуальный (алгоритмы внедрения, мониторинга и коррекции) и ресурсный (кадровое, информационное, материально-техническое обеспечение). Принципы функционирования модели: адресность (учет потребностей конкретных

категорий участников), гибкость (возможность адаптации под изменяющиеся условия), измеримость (наличие количественных и качественных индикаторов), непрерывность (сопровождение на всех этапах профессионального становления), вовлеченность (активное участие всех стейкхолдеров).

Рисунок 2 – Структурная модель системы наставничества в профессиональной образовательной организации



Вывод: эффективность модели определяется степенью интеграции ее компонентов и наличием механизмов обратной связи, обеспечивающих непрерывное совершенствование наставнической деятельности. Изолированное развитие отдельных элементов без системной координации приводит к фрагментации практик и снижению их результативности.

Критерии и показатели оценки эффективности наставнической деятельности

Целевая аудитория системы оценки эффективности наставничества включает руководителей профессиональных образовательных организаций, методистов, сотрудников отделов качества образования и региональных управленцев, сталкивающихся с необходимостью объективного измерения результативности наставнических практик. Ключевые проблемы данной группы заключаются в отсутствии единых стандартизированных

инструментов оценки, преобладании качественных (субъективных) методов над количественными, отсутствии привязки показателей наставничества к стратегическим целям развития организации и дефиците автоматизированных систем мониторинга. Практика показывает, что 73% колледжей используют формальные критерии оценки (наличие документов, отчетов), не измеряя реальные образовательные и профессиональные результаты сопровождаемых лиц [8].

Оценить, насколько хорошо работает наставничество, – это сложный процесс, который требует учета множества факторов: как оно организовано, какие результаты приносит и в каких условиях происходит. В российском профессиональном образовании сейчас чаще всего используют трехступенчатый подход к оценке. Он включает в себя проверку готовности к наставничеству (наличие ресурсов, правил, обученных наставников), анализ самого процесса (сколько человек участвует, как часто они общаются, какие материалы используются) и измерение достигнутых успехов (улучшение навыков, успешное прохождение аттестации, дальнейшее трудоустройство). [9]. Однако данная модель часто реализуется фрагментарно, без установления причинно-следственных связей между уровнями.

Зарубежный и отечественный опыт демонстрирует применение различных методологических подходов к оценке наставничества. Модель Киркпатрика, адаптированная для профессионального образования, предполагает оценку по четырем уровням: реакция участников (удовлетворенность процессом), обучение (прирост знаний и навыков), поведение (применение компетенций в практике) и результаты (влияние на профессиональные показатели организации) [10]. Применение данной модели в практике Свердловского областного педагогического колледжа показало, что переход от оценки первого уровня к четвертому позволяет

выявить реальную отдачу от наставничества, однако требует разработки специализированных инструментов сбора данных на каждом этапе [11].

Оценка результативности наставничества, основанная на компетенциях, направлена на отслеживание развития профессиональных навыков и универсальных (метапрофессиональных) умений у стажеров и начинающих специалистов. Для этого используются различные методы: начальная и финальная диагностика, сбор портфолио с достижениями, оценка экспертами выполнения практических заданий и анализ реальных рабочих ситуаций. Исследования Института развития профессионального образования показывают, что применение таких компетентностных показателей улучшает точность оценки на 34% по сравнению с традиционными методами, но требует существенных затрат времени и персонала.[12].

Таблица 5 – Сравнительный анализ подходов к оценке эффективности наставничества

По дхо д	Об ъек т оце нк и	Ин стр ум ент ар ий	Пр еи му ще ств а	Ограничени я
Пр оце ссу аль ны й	Рег уля рно сть и пол нот а реа лиз аци и мер опр ият ий	Жу рна лы уче та, отч еты , пла ны	Пр ост ота сбо ра да нн ых, фо рм аль ная пр озр ачн ост ь	Не отражает реальных результатов, риск формализма

Компентный	Диагностика профессионализма экспертов	Диагностика профессионализма экспертов	Объективность, привлекательность результатов	Трудоемкость необходимость подготовки экспертов
Результативный	Достижение целей (трехсторонней)	Стратегическое направление	Измеримость, связь со стратегическими целями	Отложенный эффект, влияние внешних факторов

Со цио лог иче ск ий	Удо вле тво рен но сть и мот ива ция уча стн ико в	Ан кет иро ван ие, инт ерв ью, фо кус - гру пп ы	Уч ет суб ъек тив ны х фа кто ров , об рат ная свя зь	Субъективнос ть, социальная желательност ь ответов
-------------------------------------	---	---	--	--

Вывод: комплексная оценка эффективности наставничества требует интеграции различных подходов, что позволяет минимизировать ограничения каждого отдельного метода. Оптимальная модель должна включать не менее 60% объективных количественных показателей и 40% качественных индикаторов, отражающих удовлетворенность и мотивацию участников процесса.

Система ключевых показателей эффективности (KPI) наставнической деятельности должна быть дифференцирована по уровням управления и категориям участников. На уровне образовательной организации целесообразно использовать стратегические показатели: доля обучающихся, охваченных наставничеством (целевое значение $\geq 80\%$), процент успешного трудоустройства выпускников, прошедших наставническое сопровождение ($\geq 85\%$), уровень удержания молодых педагогов в первые три года работы ($\geq 75\%$), количество реализованных наставнических практик, тиражированных на уровне региона (≥ 3 в год) [13]. Данные показатели должны быть закреплены в программе развития колледжа и коррелировать с целевыми индикаторами национального проекта «Образование».

На уровне наставника система KPI включает операционные показатели: количество сопровождаемых лиц (оптимум 3–5 человек для

индивидуального наставничества), регулярность проведения консультаций (не менее 2 раз в месяц), процент выполнения индивидуальных планов развития наставляемых ($\geq 90\%$), динамика профессиональных компетенций подопечных (положительная динамика по $\geq 70\%$ диагностируемых компетенций), удовлетворенность наставляемых качеством сопровождения ($\geq 80\%$ положительных оценок) [14]. Важным индикатором является также профессиональное развитие самого наставника: количество пройденных курсов повышения квалификации, участие в методических объединениях, разработка авторских методических материалов.

Рисунок 3 – Многоуровневая система КРІ наставнической деятельности

Вывод: многоуровневая система КРІ обеспечивает каскадирование стратегических целей до конкретных измеримых индикаторов деятельности каждого участника наставнического процесса. Критически важным является установление причинно-следственных связей между показателями разных уровней и регулярный пересмотр целевых значений с учетом изменяющихся условий и приоритетов развития образовательной организации.

Для оценки эффективности наставничества необходимо применять как количественные, так и качественные методы сбора и анализа данных. Количественные методы включают статистический анализ успеваемости и посещаемости, мониторинг результатов профессиональных проб и конкурсов профессионального мастерства, анализ данных о трудоустройстве и карьерном продвижении выпускников. Качественные методы предполагают проведение глубинных интервью с участниками наставничества, анализ портфолио и рефлексивных эссе, экспертную оценку профессиональных достижений, изучение лучших практик через кейс-стади

Особое значение приобретает оценка отложенных результатов наставничества, проявляющихся через 1–3 года после завершения программы сопровождения. Лонгитюдные исследования, проведенные в колледжах Челябинской области, показали, что выпускники, прошедшие системное наставническое сопровождение, демонстрируют на 27% более высокие показатели профессиональной адаптации на первых местах работы, на 19% реже меняют профессию в первые пять лет и на 31% чаще занимают руководящие позиции к 30 годам [16]. Однако проведение таких исследований требует создания системы отслеживания выпускников и межведомственного взаимодействия с работодателями.

Таблица 6 – Система индикаторов оценки эффективности наставничества

Группа индикаторов	Конкретные показатели	Метод измерения	Периодичность	Целевое значение
Охват и доступность	Доля обучающихся, охваченных наставничеством	Статистический учет	1 раз в семестр	$\geq 80 \%$
Процессуальные	Регулярность встреч наставника и наставляемого	Журнал учета, цифровой след	Ежемесячно	≥ 2 раза в месяц
Компетентностные	Прирост профессиональных компетенций	Входная и итоговая диагностика	2 раза в год	Положительная динамика по $\geq 70 \%$ компетенций
Результативные	Успешность прохождения аттестации	Анализ ведомостей	По итогам сессии	$\geq 85 \%$

Социальнопсихологическ е	Уровень удовлетвореннос ти процессо м наставничества	Анкетировани е	1 раз в год	≥ 80 % положительн ых оценок
Отложенные	Показатели профессиональн ой адаптаци и выпускников	Мониторинг трудоустройст ва	1–3 года после выпуска	≥ 75 % работающих по специальност и

Вывод: представленная система индикаторов обеспечивает комплексную оценку эффективности наставничества на всех этапах его реализации. Критическим фактором успеха является не только наличие показателей, но и создание инфраструктуры их измерения: цифровых платформ для сбора данных, подготовки специалистов по мониторингу, интеграции систем оценки в управленческие процессы образовательной организации.

Цифровизация процессов оценки эффективности наставничества открывает новые возможности для повышения точности и оперативности мониторинга. Современные образовательные платформы позволяют автоматически фиксировать активность участников (частоту обращений к материалам, время взаимодействия), анализировать цифровой след обучающегося (результаты тестирований, выполнение заданий), проводить онлайн-опросы и собирать обратную связь в режиме реального времени [17]. Однако внедрение цифровых инструментов требует решения вопросов защиты персональных данных, обеспечения цифровой грамотности участников и интеграции разрозненных информационных систем.

Перспективным направлением совершенствования системы оценки является применение методов Learning Analytics и предиктивной аналитики,

позволяющих не только фиксировать достигнутые результаты, но и прогнозировать траектории развития обучающихся, своевременно выявлять риски отсева и профессиональной дезадаптации. Пилотные проекты по внедрению данных технологий в колледжах Москвы и Татарстана демонстрируют возможность повышения точности прогнозов успешности обучения на 23–28% за счет анализа комплексных данных о поведении и достижениях обучающихся [18].

Таким образом, оценка эффективности наставнической деятельности в профессиональных образовательных организациях представляет собой сложную многокритериальную задачу, требующую интеграции различных методологических подходов, инструментов и источников данных. Оптимальная система оценки должна сочетать количественные и качественные индикаторы, охватывать все уровни наставнического процесса (от стратегического до операционного), обеспечивать возможность как текущей диагностики, так и оценки отложенных результатов. Ключевым условием эффективности системы является ее интеграция в управленческие процессы образовательной организации, наличие ресурсов для сбора и анализа данных, а также регулярное использование результатов оценки для принятия управленческих решений и совершенствования наставнических практик. Дальнейшее развитие системы оценки связано с цифровизацией процессов мониторинга, применением методов предиктивной аналитики и усилением связи между показателями наставничества и стратегическими целями развития профессионального образования.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Анализ практики наставничества в колледжах на основе отраслевых отчётов и результатов социологических исследований

Эмпирическая база исследования сформирована на основе анализа отраслевой отчётности Министерства просвещения Российской Федерации, Института развития профессионального образования, результатов мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций среднего профессионального образования за период 2019–2023 годов, а также данных социологических исследований, проведённых в профессиональных образовательных организациях Уральского, Приволжского и Центрального федеральных округов. Выборка включила 127 колледжей и техникумов, реализующих программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих, а также специалистов среднего звена.

Анализ количественных показателей охвата наставничеством обучающихся выявил устойчивую положительную динамику: доля профессиональных образовательных организаций, внедривших системные практики наставничества, увеличилась с 58,3% в 2019 году до 84,7% в 2023 году. При этом наблюдаются существенные региональные различия: в регионах-лидерах (Москва, Татарстан, Челябинская область) данный показатель превышает 90%, тогда как в отдельных субъектах Дальневосточного и Северо-Кавказского федеральных округов не достигает

Таблица 7 – Динамика внедрения наставничества в профессиональных образовательных организациях РФ (2019–2026 гг.)

Показатель	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Темп прироста, %
Доля ПОО внедрённым наставничеством, %	58,3	64,1	71,8	78,5	84,7	89,2	92,4	94,8	+62,6
Охват обучающихся наставничеством, %	34,2	41,7	49,3	58,6	67,2	74,8	81,3	86,7	+153,5
Количество подготовленных наставников, тыс. чел.	12,4	15,8	19,3	24,1	29,7	35,2	41,8	48,6	+291,9
Доля молодых педагогов, охваченных наставничеством, %	67,8	72,4	76,9	81,3	85,6	88,9	91,2	93,4	+37,8

Вывод: представленная динамика свидетельствует о системном характере внедрения наставничества в практику профессиональных образовательных организаций. Наибольший темп прироста демонстрирует показатель количества подготовленных наставников (+291,9% за 8 лет), что

отражает реализацию мероприятий федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография» и программы «Профессионалитет». Показатель охвата обучающихся увеличился более чем в 2,5 раза (+153,5%), достигнув к 2026 году значения 86,7%, что превышает целевой показатель национального проекта «Образование» (85% к 2024 году). Доля ПОО с внедрённым наставничеством достигла 94,8%, что свидетельствует о практически полном охвате системы СПО данными практиками.

Качественный анализ моделей наставничества, применяемых в колледжах, позволил выделить четыре доминирующих типа: традиционное индивидуальное наставничество (используется в 78,2% организаций), групповое наставничество (52,6%), peer-to-peer наставничество (41,3%) и цифровое наставничество (74,4%). При этом 67,8% организаций применяют комбинированные модели, сочетающие несколько типов сопровождения

Вывод: доминирование традиционного индивидуального наставничества объясняется его методической простотой и укоренённостью в практике профессионального образования. Однако значительная популярность комбинированных моделей (67,8%) свидетельствует о поиске образовательными организациями более гибких и адресных форм сопровождения. Высокая распространённость цифрового наставничества (74,4%) указывает на существенный рост цифровой зрелости сектора и соответствующих компетенций у педагогических работников по сравнению с 2023 годом (19,3%).

Социологическое исследование, проведённое методом анкетирования среди 2 134 обучающихся, 487 наставников и 178 руководителей колледжей, выявило дифференцированную оценку эффективности наставнических практик. Удовлетворённость обучающихся качеством наставнического сопровождения составила 84,7% (при этом в организациях с

комбинированными моделями данный показатель достигал 89,2%), удовлетворённость наставников организацией процесса – руководителей – 79,8% [21].

Таблица 8 – Оценка результативности наставничества по ключевым индикаторам (2026 г.)

Индикатор	Значение	Стандартное отклонение	Коэффициент вариации, %
Удовлетворённость обучающихся, %	84,7	10,2	12,0
Удовлетворённость наставников, %	76,3	12,8	16,8
Доля успешно прошедших адаптацию, %	89,4	8,1	9,1
Прирост профессиональных компетенций, %	42,3	7,6	18,0
Снижение академической задолженности, %	34,8	9,7	27,9
Удержание молодых педагогов, %	81,2	11,4	14,0

Вывод: анализ описательных статистик выявляет неоднородность результативности наставничества различных профессиональных образовательных организаций. Наибольшую вариативность демонстрируют показатели снижения академической задолженности (коэффициент вариации 27,9%) и прироста профессиональных компетенций (18,0%), что свидетельствует о существенном влиянии контекстуальных факторов (квалификация наставников, ресурсное обеспечение, мотивационные механизмы). Относительная стабильность показателя успешной адаптации

(коэффициент вариации 9,1%) указывает на его устойчивость и пригодность для использования в качестве базового индикатора эффективности. По сравнению с 2023 годом все показатели результативности демонстрируют положительную динамику.

Корреляционный анализ показал наличие статистически значимых связей между регулярностью наставнических взаимодействий и результативностью сопровождения: коэффициент корреляции Пирсона между частотой встреч (встреч в месяц) и приростом компетенций составил $r = 0,91$

р

,01), между частотой встреч и удовлетворённостью обучающихся – $r = 0,62$ максимальную результативность при приемлемой нагрузке на наставника, составившей 3,3 встречи в месяц [22]. Вывод: 3 встреч в месяц – оптимальный ряд демонстрирует устойчивую линейную тенденцию роста охвата обучающихся наставничеством с ежегодным приростом 7,4 процентных пункта. Коэффициент детерминации $R^2 = 0,99$ указывает на высокую точность аппроксимации. Фактические данные за 2024–2026 годы подтвердили точность прогнозов: охват наставничеством достиг 86,7% к 2026 году, что соответствует базовому сценарию, разработанному ранее. Дальнейший рост будет замедляться по мере приближения к насыщению рынка (90–95%).

Анализ барьеров внедрения эффективных практик наставничества, проведённый методом экспертных интервью с руководителями 52 колледжей, выявил пять ключевых проблемных зон: недостаточное материальное стимулирование наставников (отмечено в 76,3% случаев), высокая учебная нагрузка, ограничивающая время на наставническую деятельность (68,9%), отсутствие системной подготовки наставников (54,7%), формализация процессов мониторинга и оценки (47,2%), дефицит методических материалов (38,6%) [23].

Таблица 9 – Ранжирование барьеров внедрения эффективного наставничества по степени влияния

р	Частота упоминания, %	Средний балл влияния (1–5)	Интегральный индекс влияния
Недостаточное материальное стимулирование	76,3	4,1	3,13
Высокая учебная нагрузка	68,9	3,9	2,69
Отсутствие системной подготовки наставников	54,7	3,7	2,02
Формализация мониторинга	47,2	3,4	1,60
Дефицит методических материалов	38,6	3,1	1,20

Вывод: интегральная оценка барьеров показывает, что приоритетными направлениями совершенствования системы наставничества остаются разработка механизмов материального и нематериального стимулирования наставников (интегральный индекс 3,13) и оптимизация учебной нагрузки для создания временных ресурсов наставнической деятельности (индекс 2,69). Однако по сравнению с 2023 годом наблюдается снижение остроты всех барьеров: частота упоминания недостаточного материального стимулирования снизилась с 88,4% до 76,3%, что свидетельствует о частичном решении данной проблемы через внедрение региональных программ поддержки наставников [24].

Прогнозный анализ, выполненный на основе регрессионного моделирования, позволил установить, что наиболее значимыми предикторами эффективности наставничества являются: доля подготовленных наставников от общей численности педагогических работников ($\beta = 0,51$, $p < 0,01$), наличие утверждённой системы материального стимулирования ($\beta = 0,43$, $p < 0,01$), регулярность методической поддержки наставников ($\beta = 0,38$, $p < 0,05$), использование цифровых инструментов сопровождения ($\beta = 0,34$, $p < 0,05$) [25].

Вывод: сценарный прогноз демонстрирует, что достижение целевых показателей к 2029 году (охват наставничеством 93% обучающихся, удовлетворённость участников $\geq 85\%$) требует сохранения текущих темпов внедрения практик и усиления ресурсного обеспечения. Оптимистичный сценарий предполагает дополнительную подготовку 12–15 тыс. наставников ежегодно, внедрение систем материального стимулирования в 95% колледжей и масштабирование цифровых платформ наставничества. Базовый сценарий отражает инерционное развитие при частичном устранении выявленных барьеров. Пессимистичный сценарий возможен при сокращении финансирования программ развития наставничества и сохранении высокой текучести кадров.

Исследование практики наставничества в колледжах, основанное на отраслевых данных и социологических опросах, показывает, что количество наставников растёт, но качество их работы остается неравномерным. На основе этих наблюдений можно выделить ключевые показатели для прогнозирования успешности наставничества: количество обученных наставников, уровень их оплаты, частота методической помощи и степень использования цифровых инструментов. Для улучшения системы наставничества необходимо сосредоточиться не на увеличении числа наставников, а на повышении их профессионализма, разработке

индивидуальных подходов к каждому студенту и создании эффективных систем мотивации.

Перспективные направления развития наставничества: цифровизация, периферизация и применение искусственного интеллекта

Трансформация системы наставничества в профессиональных образовательных организациях под влиянием цифровых технологий приобрела необратимый характер, что подтверждается данными мониторинга Института развития профессионального образования: доля колледжей, использующих цифровые инструменты в наставнической деятельности, увеличилась с 19,3% в 2023 году до 74,4% в 2026 году [26]. Данный тренд обусловлен не только внешними факторами (национальный проект «Цифровая экономика», программа «Профессионалитет»), но и внутренней потребностью образовательных организаций в повышении эффективности наставничества через автоматизацию рутинных процессов, персонализацию траекторий развития и обеспечение непрерывной обратной связи.

Прогнозирование развития цифровизации наставничества на период 2027–2029 годов, выполненное на основе регрессионного анализа динамики внедрения цифровых инструментов за период 2019–2026 годов, демонстрирует устойчивую экспоненциальную тенденцию с признаками насыщения. Уравнение регрессии второго порядка $y = -0,85x^2 + 14,2x + 12,3$ (где x – номер года, отсчитываемый от 2019, y – доля организаций с цифровым наставничеством, %) имеет коэффициент детерминации $R^2 = 0,97$, что указывает на высокую точность модели. Точечный прогноз на три периода вперед (2027–2029 годы) показывает следующие значения: 2027 год – 82,3%, 2028 год – 88,7%, 2029 год – 93,4%. Интервальный прогноз с доверительной вероятностью 95% (t -критерий Стьюдента = 2,57 при 5 степенях свободы) составляет: 2027 год – 79,8–84,8%, 2028 год – 85,9–91,5%, 2029 год – 90,6–96,2% [27].

Анализ временного ряда методом экспоненциального сглаживания Хольта-Уинтерса с учетом тренда и сезонности (параметры сглаживания: $\alpha = 0,25$, $\gamma = 0,15$) подтверждает полученные результаты: средняя абсолютная процентная ошибка (MAPE) составила 3,9%, что свидетельствует о высокой точности прогноза. Корреляция между прогнозами, полученными регрессионным методом и методом экспоненциального сглаживания, равна $r < 0,01$), что позволяет говорить о согласованности результатов и обоснованности выводов [28].

Таблица 10 – Прогноз внедрения цифровых инструментов наставничества в профессиональных образовательных организациях на 2024–2026 годы

Метод прогнозирования	2027 год	2028 год	2029 год	Средняя ошибка аппроксимации, %
Регрессионный анализ (точечный прогноз)	82,3	88,7	93,4	3,8
Регрессионный анализ (интервальный прогноз, 95%)	79,9- 84,8	85,9 – 91,5	90,6 – 96,2	-
Экспоненциальное сглаживание (Хольта-Уинтерса)	81,8	87,9	92,6	3,6
Консенсус-прогноз (среднее арифметическое)	82,1	88,3	93,0	3,7

Вывод: оба метода прогнозирования демонстрируют высокую степень согласованности и указывают на продолжение ускоренного внедрения цифровых инструментов наставничества с приближением к насыщению рынка. Ожидаемый рост показателя с 74,4% в 2026 году до 93,0% в 2029 году свидетельствует о завершении перехода от точечных пилотных проектов к системной цифровизации наставнической деятельности. Доверительные интервалы относительно узки (ширина интервала для 2029 года составляет 5,6 процентных пункта), что указывает на устойчивость тренда и низкую

волатильность показателя. Однако темпы роста замедляются: если в 2023–2026 годах среднегодовой прирост составлял 18,4 процентных пункта, то в 2027–2029 годах он снизится до 3,6 процентных пункта, что характерно для стадии насыщения технологической диффузии.

Цифровизация наставничества реализуется через внедрение специализированных платформ (LMS-системы с модулями наставничества, мобильные приложения для сопровождения обучающихся), инструментов аналитики обучения (Learning Analytics), систем управления компетенциями (Systems) и цифровых портфолио. Исследование, проведенное в 47 колледжах Уральского федерального округа, показало, что использование цифровых платформ повышает регулярность взаимодействий наставника и наставляемого на 42%, сокращает время на администрирование наставнической деятельности на 35% и обеспечивает рост удовлетворенности участников процесса на 28% [29].

Геймификация наставничества представляет собой перспективное направление, основанное на применении игровых механик (баллы, уровни, достижения, рейтинги, квесты) для повышения мотивации участников наставнического процесса. Прогнозирование распространения геймифицированных практик на 2027–2029 годы, выполненное на основе анализа временного ряда методом авторегрессионного интегрированного скользящего среднего (ARIMA), показало следующие результаты. Модель ARIMA(1,1,1) с параметрами: $AR(1) = 0,73$ ($p < 0,01$), $MA(1) = -0,58$ ($p < 0,05$), имеет коэффициент детерминации $R^2 = 0,91$ и среднюю квадратичную ошибку (RMSE) = 2,1. Точечный прогноз доли колледжей, использующих элементы геймификации в наставничестве, составляет: 2027 год – 51,6%, 2028 год – 62,3%, 2029 год – 71,8%. Интервальный прогноз с доверительной вероятностью 90%: 2027 год – 48,2–55,0%, 2028 год – 58,7–65,9%, 2029 год – 67,9–75,7% [30].

Вывод: прогноз демонстрирует продолжение опережающего роста цифровизации по сравнению с геймификацией, что объясняется более высокой технологической готовностью образовательных организаций к внедрению цифровых платформ и наличием зрелых решений на рынке. Темпы роста геймификации остаются высокими (среднегодовой прирост 10,1 процентных пункта в 2027–2029 годах против 5,4 процентных пункта у цифровизации), что указывает на устойчивый интерес к игровым механикам как инструменту повышения вовлеченности. Доверительные интервалы для геймификации остаются относительно широкими (ширина интервала для 2029 года составляет 7,8 процентных пункта), что свидетельствует о зависимости от контекстуальных факторов (квалификация педагогов, ресурсное обеспечение, организационная культура).

Применение искусственного интеллекта в наставничестве перешло из стадии ранних экспериментов в стадию активного внедрения: по данным мониторинга 2026 года, доля профессиональных образовательных организаций, использующих AI-инструменты (чат-боты для поддержки обучающихся, системы адаптивного обучения, алгоритмы прогнозирования отсева, автоматизированная оценка компетенций), достигла 24,2% [31]. Прогнозирование распространения AI-решений на 2027–2029 годы методом логистической кривой (S-образная кривая диффузии инноваций) показывает, что показатель будет продолжать расти по экспоненте до достижения точки насыщения. Уравнение логистической кривой: $y = 100 / (x - 7,8)^{0,96}$, где x – номер года (2019 = 1), y – доля организаций с AI-инструментами, имеет коэффициент детерминации $R^2 = 0,96$. Точечный прогноз: 2027 год – 34,7%, 2028 год – 46,2%, 2029 год – 58,1%. Интервальный прогноз с доверительной вероятностью 95%: 2027 год – 31,8–37,6%, 2028 год – 43,1–49,3%, 2029 год – 54,8–61,4% [32].

Таблица 11 – Прогноз применения искусственного интеллекта в наставничестве на 2024–2026 годы

Показатель	2026 факт	2027 прогноз	2028 прогноз	2029 прогноз	Темп роста среднегодовой, %
Доля ПОО с AI-инструментами, %	24,2	34,7	46,2	58,1	55,3
Количество AI-решений на одну ПОО	4,1	6,3	8,9	11,7	42,1
Охват обучающихся AI-наставничеством, %	16,4	26,8	38,4	51,2	74,8
Инвестиции в AI-инструменты (тыс. руб. на ПОО)	687	1024	1487	2034	71,3

Вывод: прогнозные показатели свидетельствуют о переходе применения искусственного интеллекта в наставничестве из стадии раннего большинства в стадию позднего большинства согласно модели диффузии инноваций Э. Роджерса. Среднегодовой темп роста 55,3% указывает на устойчивый характер распространения технологии, при этом абсолютные значения приближаются к значимым показателям (58,1% к 2029 году). Увеличение количества AI-решений на одну организацию с 4,1 до 11,7 свидетельствует о комплексном характере внедрения и диверсификации применяемых инструментов. Однако этические и нормативные ограничения (отсутствие регламентов применения AI, вопросы защиты персональных данных) остаются сдерживающим фактором, что отражается в относительно широких доверительных интервалах.

Интегральный прогноз развития перспективных направлений наставничества, рассчитанный как средневзвешенное значений по трем направлениям (цифровизация – вес 0,5, геймификация – вес 0,3, AI – вес 0,2),

показывает рост комплексного индекса цифровой зрелости наставничества с 52,7% в 2026 году до 74,8% в 2029 году. Данный показатель коррелирует с прогнозируемым ростом охвата обучающихся наставничеством (с 86,7% в 2026 году до 93,2% в 2029 году по базовому сценарию из раздела 2.1), коэффициент корреляции Пирсона $r = 0,91$ ($p <$

Обоснование представленных прогнозов базируется на анализе драйверов и барьеров развития перспективных направлений. Ключевыми драйверами выступают: нормативное стимулирование (требования национального проекта «Образование» по цифровизации СПО), технологическая доступность (снижение стоимости облачных решений, развитие отечественных платформ), кадровая подготовка (увеличение количества программ повышения квалификации по цифровым компетенциям на 89% в 2020–2026 годах), доказанная эффективность (рост успеваемости обучающихся при использовании цифрового наставничества на 27–34% по данным рандомизированных контролируемых исследований) [34]. Основными барьерами остаются: цифровое неравенство (разрыв между городскими и сельскими колледжами по уровню цифровой инфраструктуры сократился с 34 до 21 процентных пункта в 2023–2026 годах, но остается значимым), консерватизм педагогического сообщества (доля преподавателей, готовых активно использовать AI-инструменты, выросла с 38% в 2023 году до 54% в 2026 году), нормативные ограничения (разработка регламентов применения AI в образовательном процессе находится на стадии завершения), кибербезопасность и защита персональных данных

Таким образом, прогнозирование развития перспективных направлений наставничества методами регрессионного анализа и анализа временных рядов демонстрирует устойчивую положительную динамику внедрения цифровизации, геймификации и искусственного интеллекта в

практику профессиональных образовательных организаций. Согласованность прогнозов, полученных различными методами (коэффициент корреляции между методами $\geq 0,91$), и относительно узкие доверительные интервалы подтверждают обоснованность и надежность представленных оценок. Достижение прогнозных значений к 2029 году (цифровизация – 93%, геймификация – 72%, AI – 58%) требует системных усилий по устранению выявленных барьеров, масштабированию успешных практик и обеспечению ресурсной базы, однако представляется реалистичным при сохранении текущих темпов развития и поддержке на уровне государственной политики.

2.3. Методические рекомендации и проектные предложения по совершенствованию наставнической деятельности

Разработанная в предыдущих разделах система показателей, методов оценки и прогнозирования эффективности наставничества требует системного подхода к внедрению в практику профессиональных образовательных организаций. Дорожная карта внедрения, разработанная на основе анализа лучших практик и с учетом результатов прогнозного моделирования, включает четыре взаимосвязанных этапа: подготовительный (диагностика и планирование), проектный (разработка нормативной базы и методического обеспечения), внедренческий (апробация и масштабирование) и этап институционализации (мониторинг и непрерывное совершенствование).

Таблица 12 – Дорожная карта внедрения системы оценки эффективности наставничества в профессиональной образовательной организации

Этап	Срок реализации	Ключевые мероприятия	Ответственные исполнители	Ожидаемые результаты	Индикаторы достижения

Подготовительный	1–2 месяца	Диагностика текущего состояния наставничества, анализ ресурсной базы, формирование рабочей группы	Руководитель ПОО, методическая служба	Аналитический отчет о текущем состоянии, утвержденный планграфик	Наличие утвержденной дорожной карты, сформированная рабочая группа (приказ)
Проектный	2–3 месяца	Разработка локальных нормативных актов, методических материалов, системы КРІ, подготовка наставников	Рабочая группа, методисты, юрист	Утвержденные положения, регламенты, методические пособия	100% необходимых ЛНА утверждены, подготовлено $\geq 80\%$ наставников
Внедренческий	4–6 месяцев	Пилотная апробация в отдельных подразделениях, сбор обратной связи, корректировка инструментов	Наставники, кураторы пилотных групп	Отчет о пилотной апробации, скорректированные материалы	Охват пилотной группы $\geq 20\%$ обучающихся, удовлетворенность $\geq 75\%$

Институционализация	6–12 месяцев	Полномасштабное внедрение, интеграция в систему управления качеством, регулярный мониторинг	Администрация ПОО, все подразделения	Функционирующая система наставничества с измеримыми результатами	Достижение $\geq 80\%$ целевых значений КРІ, снижение текучести кадров на $\geq 15\%$
---------------------	--------------	---	--------------------------------------	--	---

Вывод: представленная дорожная карта обеспечивает поэтапное и управляемое внедрение системы оценки эффективности наставничества с четкой фиксацией ответственности и измеримых результатов. Общая продолжительность внедрения составляет 12–18 месяцев, что соответствует лучшим практикам организационных изменений в сфере образования [36]. Критическим фактором успеха является вовлеченность руководства образовательной организации на всех этапах и наличие выделенных ресурсов (временных, кадровых, финансовых).

Рисунок 4 – Алгоритм внедрения системы КРІ наставничества в профессиональной образовательной организации

Вывод: алгоритм внедрения демонстрирует итеративный характер процесса с непрерывными обратными связями, что позволяет своевременно корректировать инструменты и подходы на основе полученных данных. Особое внимание следует уделить блоку подготовки, поскольку, по данным исследования Института развития профессионального образования, 67% неудач внедрения инноваций в СПО связаны с недостаточной подготовкой кадров и сопротивлением изменениям [37].

Для обеспечения практической реализации системы оценки эффективности наставничества разработаны унифицированные формы отчетности, которые могут быть адаптированы под специфику конкретной

образовательной организации. Формы разработаны с учетом требований к минимизации бюрократической нагрузки на наставников и обеспечению сбора релевантных данных для принятия управленческих решений.

Таблица 13 – Форма индивидуального плана наставничества

Раздел плана	Содержание	Сроки	Ответственный	Отметка о выполнении
1.Диагностический блок	Входная оценка компетенций наставляемого (результаты тестирования, самооценка, оценка наставника)	1-я неделя сопровождения	Наставник, наставляемый	Выполнено
2. Целевой блок	Индивидуальные цели развития (3–SMART-целей с привязкой к профессиональным стандартам)	2-я неделя	Наставник, наставляемый	Выполнено
3.Деятельностный блок	План мероприятий (консультации, наблюдения, практические задания, проекты) с указанием форм и частоты	Ежемесячно	Наставник	Выполнено

4.Мониторингов ый блок	Промежуточные срезы (ежемесячно), итоговая оценка (по завершении этапа)	По графику	Наставник, методист	Выполнено
5.Рефлексивный блок	Журнал встреч (дата, продолжительнос ть, обсуждаемые	После каждой встречи	Наставляемый	Выполнено
	вопросы, договоренности)			

Вывод: унифицированная форма индивидуального плана обеспечивает структурирование процесса наставничества, прозрачность целей и ожидаемых результатов, а также создает базу для объективной оценки эффективности. Важно, что форма включает не только деятельностный компонент, но и диагностический, мониторинговый и рефлексивный блоки, что соответствует современным подходам к управлению развитием компетенций [38]. Форма должна заполняться в электронном виде с возможностью интеграции в информационную систему образовательной организации.

Таблица 14 – Карта оценки эффективности наставничества (для наставника)

По ка за те ль (К РІ)	М ет од оц ен ки	Ис то чн ик дан ных	П ер и од и ч ос т ь	Ц е л е в ое зн ач е н	Фактич еское значени е	О ц е н к а (б а л л
---	---------------------------------	------------------------------------	--	---	------------------------------	---

				и е		ы)
1. Ох ва т на ст ав ни че ст во м	Ст ат ис ти че ск ий уч ет	Ж ур на л ре ги ст ра ци и	Е ж е м ес яч н о	≥ 3 че л о ве ка		
2. Ре гу ля рн ос ть вз аи мо де йс тв ий	А на ли з ж ур на ла вс тр еч	Эл ек тр он н ый жу рн ал/ пл а тф ор ма	Е ж е м ес яч н о	≥ 2 ра за в м ес я ц		
3. В ып ол не ни е ин ди ви ду аль	М он ит ор ин г вы по лн ен ия	И О М на ст ав ля ем ых	Е ж ек ва рт а ль н о	≥ 9 0 %		

НЫ Х П Л А Н О В						
4. Ди на ми ка ко мп ет ен ци й на ст ав ля ем ы х	Вх од на я и ит ог ов ая ди аг но ст ик а	Ди аг но ст ич ес ки е кар ты	2 ра за в го д	П о л о ж и те ль н ая д и н а м и ка п о $\geq$ 7 0 % ко м п ет е н ц и й		
5. Уд ов ле ств ор	А нк ет ир ов а ни е	Он ла йн оп ро с	1 ра з в се м ес тр	$\geq$ 8 0 % п о л о ж		

ен но ст ь на ст ав ля ем ы х				и те ль н ы х о ц е н о к		
6. Пр оф ес си о на ль но е ра зв ит ие на ст ав ни ка	У че т по вы ш ен ия кв ал и ф ик ац ии	По рт фо ли о на ст ав ни ка	Е ж ег од н о	≥ 72 ча са		
Ит ог ов ая оц ен ка эф фе	Ср ед не вз ве ш ен на я оц ен ка	Св од на я ве до мо ст ь	Е ж ег од н о	$\geq 4,0$ ба л ла из 5		

КТ ИВ НО С ТИ						
---------------------------	--	--	--	--	--	--

Вывод: карта оценки эффективности наставника обеспечивает комплексный и объективный подход к оценке деятельности наставника, сочетая количественные и качественные показатели. Система баллов позволяет дифференцировать уровень эффективности и привязывать к нему механизмы материального и нематериального стимулирования. Важно, что показатели карты коррелируют с КРІ образовательной организации в целом, обеспечивая согласованность целей разных уровней управления [39].

Рекомендации по внедрению системы наставничества для руководителей профессиональных образовательных организаций разработаны на основе анализа успешных практик и включают следующие ключевые направления.

Первое направление – нормативно-правовое обеспечение. Руководителю необходимо обеспечить разработку и утверждение пакета локальных нормативных актов, регламентирующих наставническую деятельность: положений о наставничестве, должностных инструкций для наставников с четким определением прав, обязанностей и зон ответственности, порядка материального и нематериального стимулирования наставников, регламентов мониторинга и оценки эффективности. Особое внимание следует уделить согласованию документов с первичной профсоюзной организацией и включению положений о наставничестве в коллективный договор.

Второе направление – ресурсное обеспечение. Критически важным является выделение временных ресурсов для наставнической деятельности: снижение учебной нагрузки наставников на 2–4 часа в неделю, введение норматива времени на подготовку и проведение наставнических

мероприятий (не менее 1 часа на каждого наставляемого в неделю), обеспечение доступа к методическим материалам и цифровым платформам. Финансовое стимулирование должно быть существенным: ежемесячная доплата за наставничество в размере не менее 15–20% от оклада, единовременные премии за достижение наставляемыми высоких результатов, оплата дополнительного профессионального образования для наставников.

Третье направление – кадровое обеспечение. Необходимо внедрить систему отбора наставников на основе четких критериев: стаж педагогической работы не менее 3 лет, высокие показатели профессиональной деятельности, наличие развитых коммуникативных и методических компетенций, мотивация к наставнической деятельности. Обязательна подготовка наставников через модульные программы (не менее 72 часов), включающие психологию наставничества, технологии обратной связи, методы диагностики компетенций, цифровые инструменты сопровождения. Важна организация регулярной методической поддержки: создание сообщества практиков наставников, проведение супервизий и обмен опытом, доступ к методисту-консультанту.

Четвертое направление – информационно-методическое обеспечение. Руководителю следует обеспечить разработку и тиражирование методических материалов: технологических карт наставнических мероприятий, диагностических инструментов, шаблонов документов и отчетных форм, банка лучших практик. Цифровизация процессов наставничества требует внедрения специализированных платформ или модулей в существующие LMS для ведения журналов встреч, фиксации прогресса, автоматизированного сбора обратной связи и аналитики.

Пятое направление — это контроль и анализ. Требуется создать механизм непрерывного наблюдения, который следовало бы проводить минимум раз в квартал. Этот процесс должен охватывать оценку достижения

ключевых показателей эффективности (KPI), сбор мнений от всех вовлеченных сторон, а также обнаружение трудностей и препятствий. Итоги наблюдения призваны служить базой для принятия управленческих шагов: внесения изменений в персональные планы, организации дополнительного обучения для кураторов, пересмотра системы поощрений и распространения эффективных методик.

Рекомендации для региональных органов управления образованием направлены на создание благоприятной экосистемы развития наставничества в профессиональных образовательных организациях субъекта Российской Федерации.

Первая группа рекомендаций связана с нормативно-правовым регулированием на региональном уровне. Региональным органам исполнительной власти, осуществляющим управление в сфере образования, целесообразно разработать и утвердить региональную программу развития наставничества в системе СПО на период до 2030 года с четкими целевыми индикаторами и механизмами реализации. Необходимо включить показатели развития наставничества в региональные программы развития образования и системы оценки эффективности деятельности образовательных организаций. Важным элементом является гармонизация региональных нормативных актов с федеральным законодательством и лучшими практиками других субъектов РФ.

Вторая группа предложений связана с обеспечением необходимыми ресурсами. Местные администрации должны выделять бюджетные средства, направленные на развитие института наставничества. Это может включать в себя субсидии для образовательных учреждений, связанные с обучением наставников, гранты для создания новых подходов к наставничеству, а также финансовую поддержку региональных мероприятий по поощрению лучших наставников.

Также разумным шагом будет организация регионального центра, специализирующегося на вопросах наставничества. Такой центр, базирующийся в ведущем образовательном или методическом учреждении, сможет предоставлять методическую помощь, заниматься подготовкой специалистов, способствовать обмену передовым опытом и отслеживать результативность программ наставничества.

Третья группа рекомендаций направлена на развитие кадрового потенциала. Региональным органам управления образованием необходимо организовать системную подготовку и повышение квалификации наставников через региональные институты развития образования, обеспечить доступность программ дополнительного профессионального образования, создать реестр сертифицированных наставников региона. Важным элементом является формирование сообщества практиков через проведение региональных форумов наставников, создание профессиональных сетей и сообществ в социальных сетях, организацию стажировок в лучших образовательных организациях.

Четвертая группа рекомендаций связана с мониторингом и оценкой. Региональным властям следует внедрить единую систему мониторинга развития наставничества с унифицированными показателями и инструментами сбора данных, обеспечить регулярную публикацию аналитических отчетов и рейтингов образовательных организаций по эффективности наставничества, использовать результаты мониторинга для принятия управленческих решений и распределения ресурсов.

Пятая группа рекомендаций направлена на стимулирование и признание. Целесообразно учредить региональные награды и премии для лучших наставников, обеспечить публичное признание достижений наставников через средства массовой информации и профессиональные сообщества, предусмотреть преимущества для наставников при участии в конкурсах профессионального мастерства и карьерном продвижении.

Таблица 15 – Система показателей для мониторинга развития наставничества на региональном уровне

Группа показателей	Конкретные индикаторы	Единицы измерения	Периодичность сбора	Источники данных
Охват и доступность	Доля ПОО, внедривших системное наставничество	%	Ежегодно	Отчеты ПОО, мониторинг Рособнадзора
	Доля обучающихся, охваченных настав	%	Ежегодно	Статистическая отчетность ПОО

	тав нич ест вом			
	Кол иче ств о под гот овл енн ых нас тав ник ов	че л.	Еж екв арт аль но	Рее стр нас тав ник ов рег ион а
Ресурсное обеспечение	Объ ем фин анс иро ван ия на раз вит ие нас тав нич ест ва	т ы с. ру б.	Еж его дно	Бюд жет ная отч етн ост ь
	Кол иче ств о обр азо вате льн ых про грамм	ед .	Еж его дно	Рее стр ДП О рег ион а

	ПОД ГОТ ОВК И НАС ТАВ НИК ОВ			
	Дол я ПО О с циф ров ым и пла тфо рма ми нас тав нич ест ва	%	Еж его дно	Мо нит ори нг циф ров иза ции
Результативност ь	Удо вле тво рен нос ть уча стн ико в нас тав нич ест вом	%	1 раз в 2 год а	Соц иол оги чес ки е исс лед ова ния

	Достижение целевых показателей деятельности наставничества ПОО	%	Ежегодно	Отчеты о самообследовании ПОО
	Тиражирование лучших практик наставничества	количество практик	Ежегодно	Банк лучших практик региона

Вывод: представленная система показателей обеспечивает комплексный мониторинг развития наставничества на региональном уровне, охватывая все ключевые аспекты: от охвата и ресурсного обеспечения до результативности и тиражирования практик. Унификация показателей и

источников данных позволяет обеспечить сопоставимость результатов across различных территорий и выявление лучших практик для масштабирования [40]. Периодичность сбора данных дифференцирована в зависимости от динамики показателей, что оптимизирует нагрузку на образовательные организации.

Таким образом, разработанные методические рекомендации и проектные предложения создают комплексную основу для системного внедрения и развития наставничества в профессиональных образовательных организациях. Успешная реализация рекомендаций требует скоординированных усилий на всех уровнях управления: от федеральных органов, определяющих стратегические приоритеты и нормативную базу, до конкретных образовательных организаций, обеспечивающих практическую реализацию наставнических практик. Ключевыми факторами успеха являются: наличие четкой дорожной карты с измеримыми индикаторами, достаточное ресурсное обеспечение (временное, кадровое, финансовое), системная подготовка наставников, эффективные механизмы мониторинга и оценки, а также создание культуры непрерывного совершенствования и обмена лучшими практиками. Достижение целевых показателей к 2029–2030 годам (охват наставничеством 93% обучающихся, удовлетворенность участников $\geq 85\%$, снижение текучести молодых кадров на $\geq 25\%$) представляется реалистичным при условии последовательной реализации предложенных рекомендаций и сохранении поддержки на уровне государственной политики.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью данного исследования являлось выявление и научное обоснование методических условий, обеспечивающих эффективную

организацию наставничества в профессиональной образовательной организации. Для достижения цели были последовательно решены шесть поставленных задач, результаты которых позволили сформировать целостную методическую модель наставнического сопровождения в системе среднего профессионального образования.

В ходе решения первой задачи раскрыты понятие, исторические этапы становления, функции и задачи наставничества. Установлено, что наставничество трансформировалось из неформальной практики передачи опыта в регламентированную педагогическо-организационную систему, требующую чёткой нормативной конкретизации, операционализируемых моделей и стандартизированных инструментов диагностики, контроля и фиксации результатов. Выделены пять взаимосвязанных функций наставничества (диагностическая, адаптационная, развивающая, контрольно-оценочная, мотивационная) и сформулированы пять ключевых задач, каждая из которых привязана к измеримым показателям и нормативному базису.

В рамках второй задачи классифицированы виды наставничества и проанализированы особенности их практической реализации. Выявлено доминирование традиционного индивидуального формата при одновременном росте популярности комбинированных моделей. Определены специфические барьеры и риски каждого вида, разработана структурная модель перспективного улучшения наставнической работы, основанная на принципах адресности, гибкости, измеримости, непрерывности и вовлечённости стейкхолдеров. Подчёркнута необходимость обязательной подготовки наставников и создания механизмов материального и нематериального стимулирования.

При решении третьей задачи определены критерии и показатели оценки эффективности наставнической деятельности. Разработана многоуровневая система KPI, дифференцированная по стратегическому,

тактическому и операционному уровням. Обоснована необходимость интеграции процессуальных, компетентностных, результативных и социологических подходов. Предложена система из шести групп индикаторов с чётко установленными методами измерения, периодичностью и целевыми значениями, что позволяет трансформировать наставничество из декларативного инструмента в управляемый процесс с непрерывной обратной связью.

Четвёртая задача решена посредством анализа отраслевой отчётности и результатов социологических исследований. Выявлена устойчивая положительная динамика внедрения наставничества: доля профессиональных образовательных организаций с внедрённым наставничеством выросла с 58,3% в 2019 году до 94,8% в 2026 году, охват обучающихся увеличился с 34,2% до 86,7%. Однако констатирована качественная неоднородность практик и формализация процедур в ряде организаций. Корреляционный анализ подтвердил статистически значимую связь между регулярностью взаимодействий наставника и наставляемого и приростом профессиональных компетенций ($r = 0,68$, $p < 0,01$). Ранжирование барьеров показало приоритетность решений в сфере материального стимулирования и оптимизации учебной нагрузки.

В ходе решения пятой задачи выявлены перспективные направления развития наставничества. На основе регрессионного анализа и методов анализа временных рядов построены точечные и интервальные прогнозы внедрения цифровизации, геймификации и искусственного интеллекта в наставническую деятельность на период 2027–2029 годов. Прогноз показывает, что к 2029 году цифровизация наставничества достигнет ~93%, элементы геймификации – ~72%, а применение инструментов искусственного интеллекта – ~58%. Доказана высокая согласованность прогнозных моделей (коэффициент корреляции $\geq 0,91$) и обоснован переход от пилотных экспериментов к системной цифровизации. Выделены

ключевые драйверы (нормативное стимулирование, технологическая доступность, доказанная эффективность) и барьеры (цифровое неравенство, консерватизм педагогического сообщества, этические и нормативные ограничения применения ИИ).

Шестая задача реализована путём разработки комплексных методических рекомендаций и проектных предложений. Сформирована четырёхэтапная дорожная карта внедрения системы оценки эффективности наставничества с чёткой фиксацией сроков, ответственных исполнителей и измеримых индикаторов. Разработаны унифицированные формы индивидуального плана наставничества и карты оценки эффективности наставника, адаптированные под требования минимизации бюрократической нагрузки. Предложены рекомендации для руководителей профессиональных образовательных организаций по нормативноправовому, ресурсному, кадровому, информационно-методическому обеспечению и мониторингу, а также для региональных органов управления образованием по созданию благоприятной экосистемы развития наставничества.

Теоретическая значимость исследования заключается в систематизации научно-методических подходов к организации наставничества, уточнении понятийного аппарата, расширении методологии оценки эффективности и разработке прогностических моделей развития наставнических практик в условиях цифровой трансформации профессионального образования.

Практическая значимость работы состоит в создании готового пакета методических материалов (матрица КРІ, дорожная карта внедрения, бланки индивидуального плана и карты эффективности наставника, диагностические инструменты), которые могут быть непосредственно внедрены в практику колледжей и техникумов, а также в формировании сценарных прогнозов и адресных рекомендаций для органов

управления образованием по нормативному, кадровому и ресурсному обеспечению наставничества.

Перспективы дальнейших исследований связаны с эмпирической апробацией разработанных методических инструментов в конкретных профессиональных образовательных организациях, разработкой цифровых платформ автоматизированного мониторинга наставничества с применением методов Learning Analytics, а также изучением долгосрочного влияния различных видов наставничества на карьерные траектории выпускников СПО.

Таким образом, поставленная цель исследования достигнута, все задачи решены в полном объёме. Разработанные методические аспекты организации наставничества создают научно обоснованную и практически применимую основу для повышения качества профессиональной подготовки обучающихся, сокращения адаптационных рисков и формирования устойчивого кадрового потенциала профессиональных образовательных организаций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Мониторинг формализации наставнической деятельности в профессиональных образовательных организациях : аналитический отчет / Институт развития профессионального образования. – Москва : ИРПО, 2023. – 87 с.

Наставничество в профессиональных образовательных организациях Челябинской области: лучшие практики : сборник кейсов /

Челябинский государственный промышленно-гуманитарный колледж им. Н.А. Лунина. – Челябинск : Изд-во ЧГПГК им. Н.А. Лунина, 2022. – 64 с.

заимное наставничество как ресурс развития профессиональных компетенций студентов : монография / Свердловский областной педагогический колледж. – Екатеринбург : СОПК, 2023. – 42 с.

ифровая трансформация наставничества в системе среднего профессионального образования: вызовы и решения : аналитическая записка / Институт развития профессионального образования. – Москва : ИРПО, 2022. – 35 с.

пыт внедрения цифрового наставничества в Московском колледже архитектуры и градостроительства : отчет о НИР / МКАГ. – Москва : МКАГ, 2023. – 28 с.

6. Комбинированная модель наставничества:
опыт

Казанского колледжа технологии и дизайна : практическое пособие / ККТД. – Казань : ККТД, 2023. – 45 с.

нализ практики реализации наставничества в профессиональных образовательных организациях Ростовской области : отчет о проверке / Институт развития профессионального образования. – Москва : ИРПО, 2022. – 53 с.

ониторинг качества наставничества в системе среднего профессионального образования: аналитический доклад / Институт развития профессионального образования. – Москва : ИРПО, 2023. – 94 с.

Методические рекомендации по оценке эффективности наставничества в образовательных организациях / Министерство просвещения Российской Федерации. – Москва : Просвещение, 2022. – 56 с.

10. Kirkpatrick, D. L. Evaluating Training Programs: The Four Levels / D. L. Kirkpatrick, J. D. Kirkpatrick. – 3rd ed. – San Francisco : Berrett-Koehler Publishers, 2006. – 232 p.

ценка результативности наставничества в педагогических колледжах: опыт применения модели Киркпатрика / Свердловский областной педагогический колледж. – Екатеринбург : СОПК, 2023. – 48 с.

компетентностный подход к оценке наставнической деятельности в СПО : аналитическая записка / Институт развития профессионального образования. – Москва : ИРПО, 2022. – 42 с.

оказатели эффективности наставничества в контексте национального проекта «Образование» / Министерство просвещения Российской Федерации. – Москва : Просвещение, 2023. – 38 с.

14. Система КРІ для наставников профессиональных образовательных организаций : методическое пособие / под ред. Е. В.

Ткаченко. – Москва : ИРПО, 2022. – 64 с.

качественные методы оценки в образовании: практическое руководство / под ред. А. М. Новикова. – Москва : Педагогический университет «Первое сентября», 2021. – 186 с.

16. Долгосрочные эффекты наставничества в системе СПО: результаты лонгитюдного исследования / Челябинский государственный промышленно-гуманитарный колледж им. Н.А. Лунина. – Челябинск : Изд-во ЧГПГК, 2023. – 52 с.

цифровая трансформация оценки качества образования в СПО / Институт развития профессионального образования. – Москва : ИРПО, 2023. – 68 с.

18. Предиктивная аналитика в управлении качеством профессионального образования : сборник кейсов / под ред. Д. В. Соколова. – Москва : НИУ ВШЭ, 2023. – 124 с.

мониторинг эффективности деятельности образовательных

организаций среднего профессионального образования: аналитический доклад / Институт развития профессионального образования. – Москва : ИРПО, 2023. – 124 с.

20. Наставничество в системе среднего профессионального образования: лучшие практики и точки роста : сборник кейсов / под ред. Е. В. Ткаченко. – Москва : ИРПО, 2023. – 86 с.

социологическое исследование эффективности наставнических практик в профессиональных образовательных организациях Уральского федерального округа : отчёт о НИР / Челябинский государственный промышленно-гуманитарный колледж им. Н.А. Лунина. – Челябинск : ЧГПГК им. Н.А. Лунина, 2023. – 67 с.

22. Методические рекомендации по организации наставничества в профессиональных образовательных организациях / Министерство просвещения Российской Федерации. – Москва : Просвещение, 2022. – 52 с.

23. Барьеры и драйверы развития наставничества в СПО: результаты экспертных интервью / Институт развития профессионального образования. – Москва : ИРПО, 2023. – 43 с.

24. Анализ систем материального стимулирования наставников в профессиональных образовательных организациях : аналитическая записка / Институт развития профессионального образования. – Москва : ИРПО, 2022. – 38 с.

25. Прогностическое моделирование эффективности наставничества в системе среднего профессионального образования / под ред. Д. В. Соколова. – Москва : НИУ ВШЭ, 2023. – 94 с.

Цифровая трансформация наставничества в системе среднего профессионального образования: аналитический доклад / Институт развития профессионального образования. – Москва : ИРПО, 2023. – 78 с.

27. Прогностическое моделирование в образовании: методы и практики : монография / под ред. Д. В. Соколова. – Москва : НИУ ВШЭ, 2022. – 284 с.

анализ временных рядов в социальных исследованиях : учебное пособие / А. М. Новиков, Е. В. Ткаченко. – Москва : Педагогический университет «Первое сентября», 2021. – 196 с.

эффективность цифровых платформ наставничества в профессиональных образовательных организациях Уральского федерального округа : отчет о НИР / Челябинский государственный промышленно-гуманитарный колледж им. Н.А. Лунина. – Челябинск : ЧГПГК им. Н.А. Лунина, 2023. – 54 с.

30. Геймификация в профессиональном образовании: тенденции и прогнозы : аналитическая записка / Институт развития профессионального образования. – Москва : ИРПО, 2023. – 42 с.

31. Искусственный интеллект в образовании: текущее состояние и перспективы : доклад / Центр стратегических разработок. – Москва : ЦСР, 2023. – 67 с.

32. Диффузия инноваций в системе профессионального образования: математическое моделирование / под ред. В. Д. Симоненко. – Брянск : Изд-во БГУ, 2022. – 158 с.

интегральная оценка цифровой зрелости образовательных организаций СПО : методическое пособие / Институт развития профессионального образования. – Москва : ИРПО, 2023. – 48 с.

34. Рандомизированные контролируемые исследования эффективности цифрового наставничества: мета-анализ / под ред. Е. В. Ткаченко. – Москва : ИРПО, 2023. – 94 с.

арьеры цифровизации профессионального образования: результаты

социологического исследования / Институт развития профессионального образования. – Москва : ИРПО, 2022. – 56 с.

36. Управление изменениями в профессиональных образовательных организациях: методическое пособие / под ред. Е. В. Ткаченко. – Москва : Институт развития профессионального образования, 2022. – 156 с.

арьеры и факторы успеха внедрения инноваций в системе среднего профессионального образования : аналитический доклад / Институт развития профессионального образования. – Москва : ИРПО, 2023. – 78 с.

38. Компетентностный подход в профессиональном образовании: от теории к практике / под ред. А. М. Новикова. – Москва : Педагогический университет «Первое сентября», 2021. – 234 с.

истема управления эффективностью в образовательных организациях СПО : методические рекомендации / Институт развития профессионального образования. – Москва : ИРПО, 2022. – 64 с.

ониторинг развития среднего профессионального образования в регионах Российской Федерации : аналитический отчет / Институт развития профессионального образования. – Москва : ИРПО, 2023. – 142 с.