

Научный поиск: личность, образование, культура. 2026. № 2. С. 102–108.

*Scientific search: personality, education, culture.* 2026. No. 2. Pp. 102–108.

## КУЛЬТУРОЛОГИЯ

Научная статья

УДК 008

ББК 88.00

DOI: 10.54348/SciS.2026.2.16

### Наставничество как феномен культуры

**Татьяна Александровна Борзова**

Владивостокский государственный университет, Владивосток, Россия

borzovavladik@mail.ru, ORCID ID: 0000-0002-6203-202X

**Аннотация.** В данной статье рассматривается наставничество как важный социальный и культурный феномен, который оказывает значительное влияние на формирование личностных и профессиональных качеств человека. Автор анализирует научные подходы к изучению наставнической деятельности, ее эволюции в России, а также роль наставника в передаче знаний, опыта и культурных ценностей. Особое внимание уделяется взаимодействию между наставником и подопечным, что создает уникальный контекст для социокультурного обучения и развития. Исследуются современные тенденции наставничества, а также его влияние на карьерный рост и личностное развитие. Использование комбинированного подхода в исследовании наставничества как феномена культуры позволяет получить более полное и многогранное понимание его значения и влияния на общественные и культурные процессы. В заключение в статье подчеркивается значимость наставничества в условиях глобализации и цифровизации, а также предлагаются рекомендации по его оптимизации в современном российском обществе.

**Ключевые слова:** наставничество, культура, феномен, личностное развитие, передача опыта, социальные институты, традиции, ценности.

**Для цитирования:** Борзова Т.А. Наставничество как феномен культуры // Научный поиск: личность, образование, культура. 2026. № 2. С. 102–108. <https://doi.org/10.54348/SciS.2026.2.16>

## CULTUROLOGY

Original article

### Mentoring as a cultural phenomenon

**Tatyana A. Borzova**

Vladivostok State University, Vladivostok, Russia

borzovavladik@mail.ru, ORCID ID: 0000-0002-6203-202X

**Abstract.** This article examines mentoring as an important social and cultural phenomenon that has a significant impact on the formation of personal and professional qualities of a person. The author analyses scientific approaches to the study of mentoring activity, its evolution in Russia, as well as the role of the mentor in the transfer of knowledge, experience and cultural values. Special attention is paid to the interaction between mentor and mentee, which creates a unique context for sociocultural learning and development. Current trends in mentoring are explored, as well as its impact on career development and personal development. Using a combined approach in the study of mentoring as a cultural phenomenon allows for a more complete and multifaceted understanding of its significance and impact on social and cultural processes. In conclusion the article highlights the significance of mentoring in the context of globalisation and digitalisation and offers recommendations for its optimisation in modern Russian society.

**Keywords:** mentoring, culture, phenomenon, personal development, transfer of experience, social institutions, traditions, values.

**For citation:** Borzova T.A. Mentoring as a cultural phenomenon. *Nauchnyj poisk: lichnost', obrazovanie, kul'tura* = *Scientific search: personality, education, culture.* 2026. No. 2. Pp. 102–108. (In Russ). <https://doi.org/10.54348/SciS.2026.2.16>

**Введение.** Термин «наставничество» широко исследован в научной литературе и обладает четкой трактовкой. В частности, до 1990-х годов XX века это понятие использовалось для описания процесса передачи профессионального опыта от более опытного специалиста к ученику. В рамках этого подхода наставник выступал в роли проводника, передающего свои практические знания и жизненный опыт, становясь ориентиром для своего подопечного. Данная ситуация находит отражение и в словарях русского языка, где наставник определяется аналогичным образом, подчеркивая основные функции практики и опыта.

Однако в более широком контексте наставничество выступает не просто как механизм передачи профессиональных навыков, но и как важный социально-культурный практикум, способствующий формированию и развитию личности ученика [Льюис, 2002; Clutterbuck, 2006]. Исследования показывают, что наставничество охватывает более обширные аспекты, включая воспитание моральных и этических установок, формирование лидерских качеств и социокультурных компетенций. В современной интерпретации наставничество рассматривается как динамичный процесс, позволяющий не только передавать знания, но и создавать условия для активного обучения, критического мышления и самореализации [Богданова, 2014; Есенина, 2015].

Цель исследования заключается в теоретическом анализе и осмыслении роли наставничества в контексте российских культурных процессов и социальных взаимодействий. Актуальность исследования темы наставничества как феномена культуры обусловлена несколькими ключевыми факторами, которые подчеркивают его значение в современном обществе. Прежде всего, в условиях быстрого технологического прогресса и изменений профессиональных стандартов важность эффективной передачи знаний и навыков возрастает. Наставничество выступает важным механизмом для сохранения и передачи уникального опыта, что особенно актуально в контекстах с высокой текучестью кадров. Во-вторых, институт наставничества способствует устойчивому развитию человеческого капитала за счет поддержки и формирования молодых специалистов, что имеет долгосрочные последствия для экономического и социального роста. Это явление обеспечивает преемственность в профессиональной среде, что критически важно для развития организаций и отраслей. Кроме того, наставничество способствует формированию культуры сотрудничества в рабочих коллективах, создавая более открытые и поддерживающие среды, в которых сотрудники готовы делиться опытом и знаниями [Борзова, 2025]. Это, в свою очередь, позитивно сказывается на мотивации и моральном духе команды, а также способствует повышению производительности труда.

Социальная интеграция является еще одним важным аспектом, в котором наставничество играет ключевую роль. Оно может помочь адаптироваться представителям различных групп (например, молодежи с недостатком опыта, женщин в традиционно мужских профессиях или мигрантов), увеличивая их уверенность и способствуя внедрению в новую среду.

Наставничество вносит вклад в сохранение культурного наследия и формирование идентичности, особенно в многонациональных обществах, где передача традиционных знаний от одного поколения к другому становится важной для поддержания культурного разнообразия.

С точки зрения личного и карьерного роста, исследование наставничества позволяет понять его влияние на личностное развитие, профессиональную самореализацию участников и их самооценку. В условиях глобализации и разнообразия культур настоятельно необходимо изучать, как наставничество способствует адаптации людей к новым условиям, а также как оно способствует межкультурному взаимодействию и обмену знаниями.

Методология исследования включает несколько взаимосвязанных подходов, позволяющих комплексно рассмотреть и осмыслить особенности и значение наставничества в культурном контексте (концептуальный, институциональный, культурно-антропологический). Применялся метод анализа теоретических источников, который позволил выявить основные теоретические концепции и подходы к пониманию этого феномена, а также его эволюцию в различных исторических срезах на примере России XX-XXI веков; использовался социокультурный метод; сравнительный метод для анализа разнообразных моделей наставничества России в указанный период, что позволило выделить общие тенденции, а также культурные и социальные особенности, влияющие на практику наставничества.

**Обзор концепций.** Существующее разнообразие научных подходов к наставничеству позволяет анализировать это явление с различных точек зрения, включая образовательную, психологическую и социологическую. В результате научное понимание наставничества углубляется, что, в свою очередь, подчеркивает его многогранность и значимость в контексте современного общества и профессиональных практик.

Анализ наставничества с точки зрения концептуального подхода включает несколько ключевых аспектов, позволяющих глубже понять его сущность, функции и место в современном обществе. В этом направлении исследования охватываются теоретические рамки и концепты, которые помогают формировать четкое представление о явлении наставничества. В первую очередь, рассматривается определение и классификация понятий, позволяющая разде-

лить наставничество по различным параметрам, таким как типы взаимодействия между наставником и учеником (формальное и неформальное наставничество) и сферы применения (образование, бизнес, культура, спорт). Эти определения и классификации помогают создать более ясную картину о содержательных характеристиках наставничества. Центром анализа является фигура наставника, чьи функции включают передачу знаний, обучение, поддержку и развитие подопечного. В контексте концептуального подхода исследуется, как наставник может не только делиться профессиональными навыками, но и вносить вклад в личностное развитие, социокультурные трансформации и формирование ценностных ориентиров. Это включает изучение моделей наставничества, таких как бизнес-наставничество, педагогическое наставничество и другие, что позволяет выявить специфические требования и качества, необходимые наставнику в различных сферах. Кроме того, процесс наставничества не рассматривается как статичный, он включает динамику взаимодействия, что делает его более эффективным и актуальным [Коттер, 2022]. Исследуются этапы наставничества, начиная от становления взаимоотношений до оценки результатов обучения и влияния на карьерное развитие подопечного. Это позволяет выявить, как можно оптимизировать процесс и сделать его более целенаправленным.

Анализ наставничества в социокультурном контексте представляет собой многогранный подход, который позволяет рассмотреть это явление через призму различных социальных и культурных факторов, влияющих на его формы, механизмы реализации и результаты. В данном контексте наставничество понимается не только как индивидуальное взаимодействие между наставником и подопечным, но и как социальный процесс, находящийся под воздействием более широких социокультурных условий [Выготский, 2019, с.127].

Во-первых, в рамках социокультурного анализа акцентируется внимание на роли культурных норм и ценностей, которые определяют ожидания и поведение как наставников, так и учеников. Наставничество может варьироваться в зависимости от общества: в одной культуре может преобладать модель иерархического отношения, где наставник является авторитетом, в то время как в другой – акцент может быть сделан на партнерстве и совместном обучении. Это подчеркивает важность культурного контекста в формировании эффективных форм наставничества. Во-вторых, социокультурный подход позволяет исследовать влияние социальных структур и институтов на практики наставничества. Например, экономические условия, уровень развития образования, социальное неравенство и доступ к ресурсам могут существенно повлиять на организацию программ наставничества и их воздействие на целевые группы.

Также социальные сети и сообщества, в которых реализуется наставничество, играют значительную роль в установлении связей и обмене опытом. Третьим важным аспектом является исследование процесса передачи знаний и опыта в контексте межкультурного взаимодействия. В условиях глобализации и межкультурной мобильности настает момент, когда наставничество может включать элементы различных культур и подходов. Это создает новые возможности, но также ставит перед участниками задачи преодоления культурных барьеров и адаптации методик наставничества. Также следует отметить, что социокультурный контекст наставничества неразрывно связан с вопросами идентичности и самосознания. Взаимодействие с наставником может оказывать значительное влияние на формирование целостной идентичности личности подопечного как проявление ощущения тождественности самому себе.

Анализ наставничества с точки зрения институционального подхода охватывает исследование структур, норм и практик, которые регулируют и формируют это явление в различных социальных контекстах. В аспекте институционального подхода рассматривается наставничество не только как отдельное взаимодействие между наставником и подопечным, но и как продукт и результат функционирования социальных институтов, таких как образовательные организации, профессиональные ассоциации, корпоративные структуры и сообщества [Вебер, 1990; Дюркгейм, 2018; Парсонс, 1997]. В первую очередь, институциональный подход акцентирует внимание на роли формальных и неформальных институтов в организации наставнических программ. Формальные институты, такие как образовательные учреждения и корпоративные организации, создают структурированные программы наставничества, которые включают в себя официальные правила, процедуры и стандарты. Эти программы могут быть направлены на развитие определенных компетенций, карьерное продвижение, а также на поддержку новичков в процессе интеграции в коллектив. Неформальные институты, в свою очередь, могут представлять собой социальные сети, сообщества практиков и профессионалов, где знания и опыт передаются в менее формализованной и более гибкой манере. Во-вторых, институциональный подход позволяет анализировать влияние культурных норм и ценностей, которые определяют, какими должны быть отношения между наставником и подопечным, а также какие цели должны быть достигнуты в ходе наставничества. Например, в некоторых культурах наставничество может рассматриваться как обязанность более опытного специалиста, в то время как в других – как взаимовыгодное сотрудничество, базирующееся на обмене опытом и знаниями. Эти культурные особенности сформируют не только сам процесс наставничества, но и его восприятие в обществе.

ве. Третьим ключевым аспектом анализа является исследование изменений в институциональных рамках, которые могут повлиять на практики наставничества. Например, изменения в законодательстве или государственной политике могут привести к созданию новых программ или изменений в существующих принципах, что, в свою очередь, скажется на доступности и качестве наставничества. Кроме того, растущая роль технологий и цифровых платформ также изменяет традиционные подходы к наставничеству, создавая новые возможности и вызовы для реализации эффективных практик.

Рассмотрение наставничества с точки зрения культурно-антропологического подхода позволяет глубже понять, как социальные, культурные и исторические контексты влияют на взаимодействия между наставниками и подопечными. Этот подход сосредоточен на изучении практик, традиций и ролей, связанных с передачей знаний и умений в различных культурах, и здесь можно выделить несколько ключевых аспектов, основанных на работах известных ученых. Культурно-антропологический подход акцентирует внимание на том, как различные культуры определяют роли наставников и подопечных. Например, исследования таких антропологов, как Клод Леви-Стросс, показывают, что социальные роли могут варьироваться от формальных, основанных на иерархии и авторитете, до неформальных, где взаимодействие происходит на равных [Леви-Стросс, 1994, с. 16]. Это влияние на динамику наставнических отношений формирует ожидания сторон. Еще один аспект связан с общими ценностями и нормами. Культурные ценности, такие как уважение к старшим, коллективизм или индивидуализм, существенно влияют на формы и методы наставничества. В культурах, где превалирует коллективизм, наставничество может быть более ориентировано на командные отношения и совместное обучение, тогда как в культурах, акцентирующих индивидуальные достижения, может преобладать конкуренция и направленность на личный успех. Наставничество играет важную роль в формировании личностной и культурной идентичности. Наконец, культурно-антропологический подход исследует влияние социальных изменений на практики наставничества. Урбанизация, миграция и глобализация влияют на традиционные формы наставничества. Это позволяет анализировать, как эти формы адаптируются в новых контекстах и как они сохраняют свою значимость в условиях изменений.

Стоит заметить, что наставничество, образование и воспитание представляют собой взаимосвязанные понятия, которые играют ключевую роль в процессе формирования личности и развития индивида [Выготский, 2019, с.130]. Несмотря на общие цели, такие как передача знаний, формирование навыков и ценностей, они обладают различиями в подходах,

структуре и методах реализации. Во-первых, стоит отметить, что наставничество можно рассматривать как одну из форм образовательной практики, которая направлена на развитие определенных компетенций и навыков у подопечного. Оно включает в себя индивидуальное взаимодействие между наставником и подопечным, где наставник делится своим опытом, знаниями и рекомендациями. В этом контексте наставничество становится важным инструментом дополнительного образования, поскольку оно позволяет адаптировать образовательный процесс под индивидуальные потребности и стремления учащегося. Наставничество может существенно обогатить традиционные образовательные практики, предоставляя возможность для практического применения знаний в контексте реальных ситуаций [Ичетовкина, 2015, с.14]. Во-вторых, воспитание, как более широкий концепт, охватывает процессы формирования личности, нравственных и социальных качеств. Оно происходит как в контексте семейных отношений, так и в рамках образовательных учреждений. В отличие от наставничества, которое часто имеет конкретную цель и ограниченное временное сопровождение, воспитание представляет собой более длинный и сложный процесс, включающий в себя формирование ценностей, установок и социальных норм. В этом смысле воспитание более связано с общей культурной и социальной средой, в которой человек растет и развивается.

Несмотря на различия, имеется и значительное количество общих черт между наставничеством и воспитанием. Оба процесса направлены на целостное развитие личности и предполагают наличие доверительных отношений между участниками. Наставник, как и воспитатель, выполняет роль примера для подражания и источника знаний, направляя подопечного на путь саморазвития и самосовершенствования. При этом важным аспектом является также эмоциональная поддержка, которая способствует развитию уверенности и мотивации у обучающегося.

Кроме того, интеграция наставнических подходов в воспитательный процесс может значительно повысить эффективность последнего. Например, когда наставник активно участвует в воспитании подопечного, он может сосредоточиться не только на передаче профессиональных навыков, но и на формировании личных качеств, что необходимо для успешной социализации.

В итоге наставничество как культурный феномен служит важным соединением между образовательными и воспитательными аспектами, обогащая процесс обучения и способствуя социальной интеграции индивидов в рамках сообщества [Ичетовкина, 2015, с.13].

Корни наставничества как культурного феномена уходят в древнейшие времена, когда первое форми-

ровалось в рамках общин и племен. Устные традиции и ритуалы служили каналами для передачи знаний, навыков и культурных норм, что подчеркивает социальную значимость наставничества в контексте формирования культурной идентичности [Борзова, 2025]. Наставничество служит важным инструментом интеграции индивидов в социум, помогая сохранить культурные традиции и передавать их следующим поколениям. В различных культурах наставничество может проявляться во множестве форм: от формальных программ в образовательных учреждениях до менее формализованных отношений внутри семей и сообществ. В некоторых культурах, таких как племенные общества, наставничество может принимать форму ритуалов и обрядов, что еще раз подчеркивает его глубокие культурные корни.

**Анализ результатов.** Осмысление понятия «наставничество» в СССР в XX веке претерпело значительные изменения, отражая динамику исторических, социальных и идеологических преобразований в стране.

В 30-е годы XX века наставничество стало важной частью системы социалистического образования и профессиональной подготовки. В условиях индустриализации и коллективизации, когда необходимо было сформировать квалифицированные кадры для строительства нового общества, наставничество приобрело формализованный характер в предприятиях и учебных заведениях. В это время акцент делался на передачу не только технических знаний, но и на формирование классовой сознательности, что подчеркивало идеологическую направленность наставничества. Наставники, выступая в роли идеологических проводников, должны были нести социалистические ценности и идеалы, обеспечивая тем самым интеграцию молодежи в коллективистскую культуру.

В 50-е годы, в период после Второй мировой войны, наблюдается переосмысление роли наставничества, связанное с восстановлением экономики и увеличением потребности в технических и высококвалифицированных кадрах. В это время акцент смещается на профессиональную подготовку и практическое обучение. Наставничество становится ключевым элементом в системе производственного обучения, где опытные работники передавали свои знания и навыки молодым специалистам. Важность наставничества была также подчеркнута в рамках комсомола, который активно участвовал в организации обучения и популяризации передового опыта. Это время характеризуется усилением роли наставников как профессионалов.

В 70-80-е годы XX века, с приходом перестройки и изменениями в социальной политике, наступает новая эпоха для наставничества. Наставничество начинает осмысляться в контексте гуманизации образования, где важную роль начинают играть лич-

ные качества наставника – эмпатия, способность к поддержке и личный пример. В этом периоде акцент смещается с идеологии на индивидуальные потребности и развитие личности, что позволяет молодым людям являться более активными участниками образовательного процесса. В условиях нарастающей социальной мобильности и культурной открытости наставники начинают выполнять свои функции в более неформальных рамках, отвечая на вызовы времени и обеспечивая поддержку молодежи в условиях экономических и социальных изменений [Челнокова, Тюмасева, 2018].

Институт наставничества функционировал в СССР до конца 1980-х годов. В 90-е годы XX века подход к наставничеству в России претерпел значительные изменения, обусловленные глубокими социально-экономическими трансформациями и политическими переменами, которые произошли в стране после распада Советского Союза. Переход к рыночной экономике и дестабилизация власти оказали влияние на все сферы жизни, в том числе и на систему образования и профессиональной подготовки. Наставничество в прежнем понимании, встроенное в идеологическую и производственную систему, утратило часть своего значения, так как прежние структуры и формы организации потеряли свою актуальность. Вместо формальных и строгих отношений между наставниками и их подопечными, на первый план вышли более гибкие и неформальные подходы, основанные на взаимодействии равных. Молодежь оказалась в ситуации, где навыки «железной» профессии часто оказывались не столь востребованными, что стало требовать от наставников большей ориентированности на актуальные потребности рынка труда. Это способствовало формированию нового типа наставников – практиков, способных делиться своим опытом и знаниями, которые были актуальны для конкретной сферы деятельности или профессии. Эмоциональный аспект наставничества также претерпел изменения. В условиях кризиса и неопределенности, молодежь нуждалась не только в профессиональных знаниях, но и в моральной поддержке, что способствовало формированию более доверительных и поддерживающих отношений между наставниками и подопечными. Это изменение акцентировало внимание на личной ответственности наставников за благополучие и развитие их подопечных, что делало наставничество более гуманистичным и адаптивным к новой реальности [Челнокова, Тюмасева, 2018].

Наконец, 90-е годы стали временем, когда начались эксперименты с различными формами и моделями наставничества, включая частные инициативы, социальные проекты и программы. Появление новых форматов наставничества, таких как менторство и коучинг, открыло новые возможности для развития и взаимодействия, позволяя выходить за рамки

традиционных образовательных и производственных структур [Наливайко, 2024, с. 18].

Учитывая вышеизложенное, инициатива Правительства Российской Федерации по внедрению программ наставничества в социальные институты в рамках реализации национальных проектов «Образование» и «Россия – страна возможностей» выглядит вполне оправданной.

Еще одним важным аспектом наставнической деятельности являются образовательные платформы, такие как технопарк «Кванториум» и образовательный центр «Сириус», которые сосредоточены на поиске и поддержке одаренных молодых людей. К началу 2025 года образовательный центр «Сириус» выпустит около 50 тысяч талантливых детей. В настоящее время в 76 регионах России функционирует 496 технопарков «Кванториум». Наставниками в этих учреждениях выступают представители бизнеса, сферы политики, видные ученые, а также деятели культуры и спорта, которые передают молодежи не только профессиональные навыки, но и жизненный опыт, делятся советами, а также приглашают на стажировки и практики.

2023 год был объявлен Годом Педагога и Наставника в Российской Федерации, что подчеркивает возросшее внимание к этой теме.

Современное понимание института наставничества требует переосмысления его роли в условиях быстроменяющегося мира. Важными аспектами являются: гибкость и адаптивность подходов, личностный аспект взаимодействия между наставником и подопечным, а также умение строить взаимовыгодные и долгосрочные отношения. Наставничество сейчас рассматривается не только как процесс передачи знаний, но и как важный элемент карьерного и личностного роста, поддерживающий развитие навыков критического мышления, креативности и инновационного подхода.

В современных условиях, когда мир сталкивается с множеством глобальных вызовов – от экологических катастроф до социальных и политических конфликтов, роль наставничества приобретает новое значение. Глобальные катастрофические события мировой истории, такие как войны, экономические кризисы и пандемии, изменили не только социальные структуры, но и ценностные ориентиры общества. В этом контексте наставничество становится важным инструментом не только для передачи зна-

ний и навыков, но также и для укоренения и осознания ценностей, которые могут оказаться актуальными в условиях нестабильности. Согласно текущим тенденциям, наблюдается возврат к традиционным, консервативным ценностям, что можно рассматривать как реакцию на неопределенность и кризисы, затрагивающие социальные и нравственные устои общества. В России этот ценностный поворот к традиционализму находит свое проявление в различных сферах, включая образование, где акцент делается на воспитании патриотизма, уважении к истории, культуре и моральным основам [Багдасарян, 2024]. Наставник становится транслятором традиционных ценностей, которые включают не только знания о культуре и истории, но и нормы поведения, этические стандарты и принципы, которые могут помочь молодежи в поиске устойчивости в быстро меняющемся мире. В условиях современных событий наставники могут помочь студентам научиться адаптироваться к новым реалиям, это связано с поиском оптимальных путей преодоления трудностей и с умением находить возможности в сложных ситуациях. В контексте специальной военной операции (СВО) роль наставника – направить своего подопечного к пониманию важности национальной идентичности.

**Выводы.** Таким образом, в настоящее время институт наставничества получает новое развитие. Однако для достижения дальнейшего прогресса необходимо предпринять важные шаги. Прежде всего, следует всесторонне исследовать как современные, так и предыдущие практики наставничества в различных организациях, уделяя особое внимание методам работы наиболее эффективных наставников и акцентируя внимание на индивидуальном подходе в процессе обучения.

С точки зрения законодательства необходимо четко определить само понятие наставничества, ключевые положения, регулирующие его деятельность, а также разработать систему поощрений, вознаграждений и стимулов для их работы. Важно создать специализированную платформу для популяризации и продвижения успешных практик наставничества, которая бы включала ресурсы для обмена опытом и поддерживала наставнические программы в поиске актуальной информации и необходимых инструментов.

#### Список источников

- Багдасарян В. Э. Традиционные ценности как основа нового мировоззренческого строительства России. Ярославль: Шукаева и семья, 2024. 296 с.
- Богданова Л. А. Наставничество в профессиональном образовании. Методическое пособие. Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. 144 с.
- Борзова Т. А. Культурно-исторические традиции наставничества // Научный диалог: теория и практика: Сборник научных статей по итогам работы международного научного форума. Москва: Инфинити, 2025. С.76–84.
- Вебер М. Наука как призвание и профессия // Вебер М. Избранные произведения. Москва: Прогресс, 1990. 808 с.

- Выготский Л. С. Социалистическая переделка человека // Человек. 2019. № 4. С. 122–131.
- Дюркгейм Э. Элементарные формы религиозной жизни: тотемическая система в Австралии. Москва: Издательский дом «Дело», РАНХиГС, 2018. 809 с.
- Есенина Е. Ю. Наставничество на производстве: «забытое старое» и «желаемое новое» // Профессиональное образование и рынок труда. 2015. № 7. С. 2–5.
- Ичетовкина Н. М. Идеи К.Д. Ушинского в исследовании феномена классного наставничества в отечественной дореволюционной гимназии // Образование и воспитание. 2015. № 5. С. 12–14.
- Коттер Дж. Стратегии перемен. Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2022. 224 с.
- Леви-Стросс К. Руссо – отец антропологии // Первобытное мышление. Москва: Республика, 1994. С.15–19.
- Льюис Г. Менеджер-наставник. Стратегия воспитания талантов и передачи знаний. Москва: Баланс-Клуб, 2002. 192 с.
- Наливайко Т. Е. Культурная компетентность: стратегии формирования и развития // Ученые записки Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета. Науки о человеке, обществе и культуре. 2024. № 4(76). С. 17–19.
- Парсонс Т. Система современных обществ. Москва: Аспект-Пресс, 1997. 270 с.
- Челнокова Е. А., Тюмасева З. И. Эволюция системы наставничества в педагогической практике // Вестник Мининского университета. 2018. №4 (25). С. 11.
- Clutterbuck D. Everyone Needs a Mentor. London: CIPD, 2006. 116 p.

## References

- Baghdasaryan V. E. Traditional values as the basis for the new worldview construction of Russia. Yaroslavl: Shukaeva and family, 2024. 296 p. (In Russ).
- Bogdanova L. A. Mentoring in professional education. Methodological manual. Kemerovo: GOU 'KRIRPO', 2014. 144 p. (In Russ).
- Borzova T. A. Cultural and historical traditions of mentoring. In: Scientific dialogue: theory and practice: Collection of scientific articles on the results of the international scientific forum. Moscow: Infiniti, 2025. Pp. 76-84. (In Russ).
- Weber M. Science as a vocation and profession. In: Weber M. Selected Works. Moscow: Progress, 1990. 808 p. (In Russ).
- Vygotsky L. S. Socialist remaking of a person. *Chelovek = Man*. 2019. № 4. Pp. 122-131. (In Russ).
- Durkheim E. Elementary forms of religious life: totemic system in Australia. Moscow: Delo Publishing House, RANEPА, 2018. 809 p. (In Russ).
- Yesenina E. Yu. Mentoring at work: 'forgotten old' and 'desired new'. *Professional'noye obrazovaniye i rynek truda = Vocational Education and Labour Market*. 2015. № 7. Pp. 2-5. (In Russ).
- Ichetovkina N. M. Ideas of K.D. Ushinsky in the study of the phenomenon of class mentoring in the domestic pre-revolutionary gymnasium. *Obrazovaniye i vospitaniye = Education and Upbringing*. 2015. № 5. Pp. 12-14. (In Russ).
- Kotter J. Strategies of Change. Moscow: Mann, Ivanov and Ferber, 2022. 224 p. (In Russ).
- Levi-Strauss K. Rousseau – the father of anthropology. *Pervobytnoye myshleniye = Primitive thinking*. Moscow: Respublika, 1994. Pp.15-19. (In Russ).
- Lewis G. Manager-Mentor. Strategy of Talent Nurturing and Knowledge Transfer. Moscow: Balance-Club, 2002. 192 p. (In Russ).
- Nalivaiko T. E. Cultural competence: strategies of formation and development. *Uchenyye zapiski Komsomol'skogo-na-Amure gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Nauki o cheloveke, obshchestve i kul'ture = Scientific Notes of Komsomolsk-on-Amur State Technical University. Sciences of man, society and culture*. 2024. № 4(76). Pp. 17-19. (In Russ).
- Parsons T. The System of Modern Societies. Moscow: Aspect-Press, 1997. 270 p. (In Russ).
- Chelnokova E. A., Tyumaseva Z. I. Evolution of the mentoring system in pedagogical practice. *Vestnik Minin'skogo universiteta = Vestnik of Mininn University*. 2018. №4 (25). P. 11. (In Russ).
- Clutterbuck D. Everyone Needs a Mentor. London: CIPD, 2006. 116 p. (In Eng).

Статья поступила в редакцию 05.02.2025; одобрена после рецензирования 05.03.2025; принята к публикации 27.02.2026.

The article was submitted 05.02.2025; approved after reviewing 05.03.2025; accepted for publication 27.02.2026.