

Мир науки. Социология, филология, культурология <https://sfk-mn.ru>

World of Science. Series: Sociology, Philology, Cultural Studies

2023, Том 14, № 2 / 2023, Vol. 14, Iss. 2 <https://sfk-mn.ru/issue-2-2023.html>

URL статьи: <https://sfk-mn.ru/PDF/15SCSK223.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Зорина, И. А. Наставничество как социальный феномен: современные вызовы и требования / И. А. Зорина //

Мир науки. Социология, филология, культурология. — 2023. — Т. 14. — № 2. — URL:

<https://sfk-mn.ru/PDF/15SCSK223.pdf>

For citation:

Zorina I.A. Mentoring as a social phenomenon: modern challenges and requirements. *World of Science. Series:*

Sociology, Philology, Cultural Studies. 2023; 14(2): 15SCSK223. Available at:

<https://sfk-mn.ru/PDF/15SCSK223.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 316.1

Зорина Ирина Александровна

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации», Санкт-Петербург, Россия

Аспирант кафедры «Социальных технологий»

СПб ГБУ «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Прометей», Санкт-Петербург, Россия

Заведующий отделением полустационарной формы социального обслуживания

с периодом пребывания до 4-х часов и свыше 4-х часов

E-mail: ira.zori18@yandex.ru

Наставничество как социальный феномен: современные вызовы и требования

Аннотация. Мировой и исторический опыт наставничества показывает, что развитие данного социального института ведет к развитию общества в целом и ускоряет экономические и другие процессы внутри него, что создает комплексный позитивный эффект. Наставничество как социальное явление обусловлено необходимостью развития личности, решения проблем на государственном и региональном уровне. В настоящее время роль наставничества растет в связи с повышением потребностей общества в высокообразованных кадрах с развитой культурой труда и высокими интеграционными способностями.

Специфической характеристикой наставничества на современном этапе является его взаимосвязь с развитием компетенций как наставников, так и наставляемых. Современное общество предъявляет новые требования к компетенциям наставникам. Происходящие изменения способствуют преобразованию наставничества как социального института. Важным является вопрос о рассмотрении типов и функций социального наставничества в контексте настоящего времени, их преобразования с учетом актуальных вызовов и требований. Цель: определение современных вызовов и требований к реализации наставничества. Методология исследования — анализ современного состояния института наставничества, определение перспектив и проблем. Наставничество реализуется в различных сферах и направлено на личностное развитие, социальное и образовательное самоопределение, профессиональный выбор, социальную и профессиональную адаптацию, самообразование. В рамках данного исследования невозможно охватить все направления и сферы, в которых осуществляется наставничество. Однако принципиально важно отметить, что наставничество позволяет восполнять недостающие ресурсы и решать проблемы, с которыми не справляются другие социальные институты.

В результате обоснована важность наставничества, как социального феномена в контексте решения проблем в различных сферах, определены перспективы развития и имеющиеся дефициты.

Ключевые слова: наставничество; общество; современные вызовы; коучинг; тьюторинг; фасилитация; сопровождение; поддержка; компетенции

Наставничество в общем смысле определяется как универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Для понимания феномена наставничества в настоящее время необходимо осуществление анализа его становления в ретроспективе. Как отмечают С.В. Фролова и Н.Д. Базарнова, наставничество как феномен известно с древнейших времен и было широко распространено как в русской, так и зарубежной культуре и тесным образом связано с понятиями «учить», «воспитывать», «вразумлять», «направлять», «руководить» [1]. Изначально данный феномен развивался как одно из условий выживания в условиях группового взаимодействия. Наставники передавали свой опыт младшим поколениям, учили их, как распознавать опасность в окружающем мире. В Средневековый период наставничество было связано с обучением определенному ремеслу, что позволяло мастеру со временем стать предпринимателем со множеством учеников и работников [2].

В Новое время, а именно в Советский период наставничество носило идеологизированный характер и было важным компонентом для достижения высоких результатов в профессиональной деятельности. Кроме того, во многих сферах стало активно развиваться шефство как одна из форм общественной деятельности для оказания помощи подшефному. Стоит отметить, что в 1975 году начали функционировать курсы, школы и университеты наставников. По той причине, что наставничество в большей мере распространялось в школах и на производствах, особое внимание в методологических и научных исследованиях уделяется именно педагогическому и производственному наставничеству.

На данном этапе наставниками являлись лица с большим опытом в определенной профессиональной сфере. Однако формальный подход к данной практике впоследствии снизил роль наставников при решении актуальных проблем.

Необходимо отметить, что в России развитие института наставничества развивался в замедленном темпе. В то время как за рубежом технологии наставничества уделялось большое внимание в научных исследованиях и практической деятельности.

Наставничество как социальный институт в России стал активно развиваться в 1960-е года XX века. В данный период наставничество представляло форму профессиональной подготовки рабочей молодежи, наставниками были квалифицированные специалисты, которые имели большой опыт работы в определенной сфере. Также начали складываться принципы наставничества, основными из которых были доверие и сотрудничество. Далее принципы стали дополняться и конкретизироваться, соотноситься с вызовами и требованиями общества в конкретный период.

В теоретическом плане наставничество активно изучается в контексте педагогической технологии, в последние годы наблюдается интерес социологов, изучающих особенности организации наставничества в различных профессиональных сферах. Зарубежный опыт функций и методов наставничества анализируется с конца XX в., что подтверждает наличие не только научного интереса, но и актуальность самой практики.

В информационную эпоху резко возросла потребность в быстром изменении возможностей сотрудников. Ситуация, когда человек однажды обучается и делает подобную работу всю жизнь, становится все более и более редкой: требуется постоянное переобучение и развитие. Возникает потребность в наставничестве как в наиболее эффективной по соотношению время/результат возможности переобучения сотрудников и их интеграции в новую группу. Кроме того, наставничество позволяет перенимать опыт в разных сферах, что означает сохранение и накопление интеллектуального капитала [3].

Более подробно принципы наставничества описала Н.Ю. Синягина, которая построила их описание на ценностях XXI века:

- инициативность и направленность на приобретение новых компетенций;
- готовность к усвоению и применению технологических, организационных и социальных инноваций;
- сотрудничество с различными социальными институтами и взаимная ответственность;
- креативность, предполагающая продуктивный подход к решению проблем;
- критическое мышление, что обусловлено необходимостью отбирать информацию, представленную в различных источниках и анализировать целесообразность выдвинутых условий относительно той или иной проблемы;
- высокая социальная активность, компетентность в процессе социального взаимодействия;
- информационная грамотность [4].

Представленные выше принципы были рассмотрены и дополнены в исследовании М.Р. Илавикичус. Исследователь определяет, что процесс наставничества должен быть основан на следующих принципах: принцип позитивной коммуникации, принцип личного участия и добровольности участия, принцип инвестиций. Проанализируем реализацию указанных принципов в наставничестве. Принцип позитивной коммуникации является закономерным для данного процесса, так как он предполагает поддержку наставляемых, создание безопасной и комфортной среды. Принцип личного и добровольного участия предполагает, что наставники и наставляемые замотивированы, проявляют интерес к взаимодействию, наставляемые должны быть готовы перенимать опыт. Наконец, принцип инвестиций означает, что как наставники, так и наставляемые развиваются в данном процессе, каждая из сторон получает определенный результат [5].

Исходя из представленного выше, мы можем определить, что в настоящее время институт наставничества приобретает новые черты, связанные с такими тенденциями, как формирование гибких навыков, функциональной грамотности.

Наставничество как социальный феномен на данном этапе включает следующие смысловые единицы:

- процесс обучения или переобучения молодых специалистов на рабочем месте с целью производительности труда, повышения показателей организации, адаптации сотрудников;
- создание благоприятной психологической среды в коллективе;
- инструмент для развития и реализации личностного потенциала в различных сферах деятельности;

- гуманизация, обращение к личности человека, его потребностям и интересам;
- субъект-субъектное взаимодействие [6].

Данные смысловые единицы обладают универсальностью и характерны для разных сфер, в которых реализуется наставничество. При этом стоит отметить, что само наставничество как особый и целенаправленный процесс встречается практически в каждой организации и осуществляется в работе с разными категориями населениями.

Целевыми группами наставничества являются студенты на производственной практике, мигранты, талантливая молодежь, дети и молодежь в трудной жизненной ситуации и с ОВЗ, ровесники и разновозрастные группы детей, молодежи и взрослых, молодые специалисты, в том числе педагоги.

Выделяют определенные виды наставничества, которые используются на основании целей и особенностей субъектов взаимодействия. К видам наставничества относят: тьюторство, менторинг, коучинг и фасилитацию.

Тьюторинг наиболее часто используется при реализации образовательного и воспитательного процесса и подразумевает под собой преподавание, помощь в освоении образовательной программы, получение необходимых компетенций. Данный вид наставничества предполагает индивидуальный и дифференцированный подход в зависимости от особенностей и потребностей подопечного.

Менторинг от других видов наставничества отличается тем, что он построен на принципе добровольности и направлен на осуществление поддержки в процессе взаимодействия.

Широко распространен и коучинг, в особенности в бизнес-сфере. Указанный вид наставничества представляет собой индивидуальную работу с наставляемым для достижения конкретных задач в определенной сфере, актуализации личностных потребностей и ресурсов, преодоления имеющихся дефицитов. При этом обе стороны должны быть заинтересованы в данном процессе и нести ответственность за итоговый результат работы. На наш взгляд, коучинг может быть осуществлен и в рамках наставничества для решения локальных проблем.

В научных исследованиях, посвященных организации наставничества, усилился интерес к такой его разновидности, как фасилитация. Идеи личностно-центрированного подхода находят отражение в современных реалиях и при разработке моделей наставничества в различных сферах. В переводе термин «фасилитация» обозначает облегчение и предполагает создание комфортных, благоприятных условий для всех субъектов образовательного и/или воспитательного процесса. Согласно упомянутой выше теории осуществление фасилитации основано на признании личности человека ценной, важной. Наставники должны учитывать индивидуальные особенности наставляемых, стремиться оказать им поддержку и создать условия для развития, социализации и адаптации [7].

На наш взгляд, менторство, тьюторство, коучинг и фасилитацию можно определить как виды наставничества, каждый из которых имеет определенную специфику. Коучинг направлен на активизацию процессов саморазвития и самообразования, предполагает высокий уровень развития ответственности у субъектов взаимодействия. Менторство сочетает в себе признаки коучинга и преподавательской деятельности. Тьюторство способствует решению частных проблем и реализации доступности процесса образования для всех, вне зависимости от особенностей развития. Фасилитация предполагает выстраивание субъект-субъектного взаимодействия, в котором педагог, наставник осуществляет поддержку, а ученик, наставляемый также может поделиться опытом.

Следует отметить, что в настоящее время выделяют три основных типа наставничества:

1. Индивидуальное наставничество, при котором закрепляется наставник к определенному лицу.
2. Паритетное наставничество, когда создаются условия для обмена информацией и опытом по определенному вопросу.
3. Совместное наставничество — равноправные отношения между наставниками и наставляемыми [8].
4. Вызовы и требования современного мира привели к становлению такой формы наставничества, как дистанционное. Так, например, используя онлайн-программное обеспечение высшей школы или даже электронную почту, участники этого типа наставничества могут подключаться виртуально, не теряя личного контакта, быть включенными в определенную деятельность.

Таким образом, в связи с информатизацией общества в настоящее время отмечаются такие нетрадиционные формы наставничества:

- дистанционное — проводится с использованием технологий удаленного доступа, например, Skype, Zoom и др.;
- ситуационное — краткосрочное, для решения конкретной задачи, например, предоставление помощи в сложной ситуации;
- круговое (mentoring circles) — участники меняются позициями, занимая то роль наставника, то роль наставляемого, что способствует циркуляции информации и поддержки внутри группы;
- групповое или командное — один наставник работает с группой наставляемых или группа наставников с одним наставляемым;
- «напарничество» (peer/buddying mentoring) — горизонтальные отношения наставничества, направленные на укрепление чувства общности в коллективе.

Однако вне зависимости от сферы, в которой осуществляется наставничество, а также типа наставничества, оно должно способствовать выработке у наставляемых умения действовать самостоятельно на основе полученных знаний, умений и навыков.

Исходя из сказанного выше, встает вопрос о том, какие требования предъявляются к наставничеству и наставникам в настоящее время. Важным в данном контексте является рассмотрение принципов наставничества.

Роль наставника в настоящее время должна быть направлена не только на поддержку, но в большей мере на устранение имеющихся дефицитов, на создание условий для личностного развития и самосовершенствования.

Актуальным является и вопрос о рассмотрении функций наставничества, так как они определяют специфику деятельности наставника и предъявляют требования к формированию у наставника определенных компетенций. Отметим, что существуют разные подходы к рассмотрению функций наставничества. Н.Ю. Варгасова выделяет следующие функции: поддержка, обучение и медиация. Функция поддержки требует от наставника умение создать благоприятные психологические условия в процессе взаимодействия, следовательно, наставник должен иметь знания в области психологии, учитывать механизмы социальных процессов, обладать такими качествами, как терпение и эмпатия. Поддерживающая функция направлена на оказание индивидуальной поддержки подопечным, раскрытие их личности потенциала, помощь в процессах социализации и адаптации [9].

Функция обучения состоит в непосредственной передаче знаний, умений и навыков. Обучение может касаться как профессионального развития, так и развития определенных качеств, освоения способов действия.

Функция медиации направлена на решение конфликтных ситуаций, установление контакта между различными субъектами. Так, например, для полноценного и комплексного социально-психолого-педагогического сопровождения подростков важно взаимодействие таких социальных институтов, как семья, школа, организации дополнительного образования. Медиативная функция заключается в налаживании взаимодействия подопечного со сверстниками, учителями, другими людьми. Под медиацией мы рассматриваем специальное создание условий для диалога подопечного с другими людьми, примирения конфликтных ситуаций с ними, налаживания коммуникации; важным является именно, чтобы подопечный сам мог это сделать, а наставник только создает условия — лишь такая ситуация будет обучающей.

Необходимо выделить также диагностическую и развивающую функцию. Диагностическая функция позволяет определить проблемное поле, а также особенности участников взаимодействия, проанализировать имеющиеся и потенциальные ресурсы. Развивающая функция направлена на формирование у наставляемых мотивации, принятия социальных норм и правил. Данная функция может быть реализована посредством внедрения индивидуальной траектории развития, основанной на диагностических результатах. Коммуникативная функция заключается в непосредственном общении наставника с подопечным. При этом важную роль играет личность наставника, его заинтересованность в данном процессе, уровень сформированности компетенций, стиль деятельности и взаимодействия. Также мы определили, что вне зависимости от сферы наставничество несет педагогическую составляющую, так как предполагает обучение, передачу опыта.

Анализ научных исследований позволил нам выделить следующие методологические подходы, на которые мы будем опираться при разработке института наставничества: положения о технологии формирования компетенций наставников, которые отражены в работах А.Р. Масалимовой [10], Л.П. Почебут [11]; теорию взаимной помощи П.А. Кропоткина [12], теорию социокодов М.К. Петрова [13]. Данные методологические подходы определяют требования к компетенциям наставника, особенности взаимодействия субъектов данного процесса, направленность деятельности в зависимости от поставленных целей и задач.

Однако существует необходимость в объективизации описания необходимых компетенций наставника, уточнении представлений о социальном портрете наставника на основе анализа общественного мнения, определения этических норм, прав и обязанностей наставников и их востребованности в различных сферах общественной деятельности. Кроме того, важно разграничивать содержание и структуру наставничества в различных сферах, так как, несмотря на общий механизм действия и педагогическую составляющую, существуют определенные различия, которые необходимо учитывать при разработке и реализации программ наставничества.

Наставничество возрождается как социальный институт в современной России, но в отличие от советского периода — с обновленными функциями и с большим разнообразием форм и методов реализации. Результаты проведенных исследований показывают, что программы наставничества актуальны и востребованы, но ресурсов для их эффективной реализации пока недостаточно. Объективная потребность в обучении на рабочем месте обусловлена дисбалансом (рассогласованием) на аксиологическом уровне между отношением к труду и образованию и его реализацией в практической деятельности.

Таким образом, в настоящее время наставничество распространяется на различные сферы, является необходимым для развития личности, ведения бизнеса, в образовательном и воспитательном процессе, при адаптации сотрудников, а также в социальной сфере. Наставничество позволяет обеспечить равные возможности для всех людей вне зависимости от их возраста, занимаемого положения в обществе, материальных возможностей. Современная система наставничества должна быть основана на переосмыслении традиций, учитывать вызовы и актуальные проблемы современного общества.

Существование данного социального феномена обусловлено стремлением людей к саморазвитию и развитию других людей и общества в целом. Правильно выстроенная система наставничества способствует решению как простых, локальных задач, так и решению стратегических задач на разных уровнях. Наставничество в XXI веке — это один из важнейших факторов управления человеческими ресурсами.

ЛИТЕРАТУРА

1. Фролова, С.В. Наставничество и менторинг: анализ понятий / С.В. Фролова, Н.Д. Базарнова. — Текст: непосредственный // Проблема современного педагогического образования. — 2018. — № 61-2. — С. 39–43.
2. Мурашко, А.А. Генезис социального развития феномена наставничества / А.А. Мурашко. — Текст: непосредственный // Современная прикладная психология: теория и практика: Сборник статей Международной научно-практической конференции. В 2-х томах, Москва, 19–20 апреля 2017 года / Редколлегия Т.Н. Мельников [и др.]. Ответственный редактор Н.Т. Колесник. Том 1. — Москва: Московский государственный областной университет, 2017. — С. 85–88.
3. Ахмедова, М.Г. Понятия наставничества и социализации / М.Г. Ахмедова, Н.Н. Горелова. — Текст: непосредственный // Социальная политика и социология. — 2013. — № 3-1(94). — С. 163–168.
4. Сиягина, Н.Ю. Молодое поколение: ориентиры успешности / Н.Ю. Сиягина, Г.В. Вержибок. — Текст: непосредственный // От главного редактора. — 2019. — С. 43.
5. Илакавичус, М.Р. Наставничество: практики эпохи цифровизации / М.Р. Илакавичус. — Текст: непосредственный // Вопросы педагогики. — 2022. — № 2-1. — С. 117–120.
6. Гришина, Т.А. Новые черты традиционной практики наставничества: актуальность и механизм внедрения / Т.А. Гришина. — Текст: непосредственный // Научный альманах. — 2021. — № 8-1(82). — С. 13–22.
7. Сташкевич, И.Р. Современные формы наставничества / И.Р. Сташкевич, С.А. Афанасьева. — Текст: непосредственный // Инновационное развитие профессионального образования. — 2021. — № 1(29). — С. 147–171.
8. Гусева, О.А. Наставничество как форма непрерывного образования: опыт Австралийской ассоциации библиотечных и информационных работников / О.А. Гусева. — Текст: непосредственный // Библиотеки за рубежом: сборник. — М., 2001. — С.96–102.

9. Варгасова, Н.Ю. Наставничество в социальных сетях как вид педагогических технологий / Н.Ю. Варгасова. — Текст: непосредственный // Вестник Барнаульского юридического института МВД России. — 2021. — № 2(41). — С. 192–195.
10. Масалимова, А.Р. Корпоративная подготовка специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности в условиях современного производства: специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования: диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Масалимова Альфия Раисовна. — Уфа, 2014. — 460 с. — Текст: непосредственный.
11. Почебут, Л.Г. Социально-психологическая модель когнитивного социального капитала организации: факторы формирования и объективация / Л.Г. Почебут. — Текст: непосредственный // Организационная психология. — 2018. — Т. 8. — № 3. — С. 29–59.
12. Кропоткин, П.А. Взаимная помощь среди животных и людей, как двигатель прогресса / П. Кропоткин; Пер. с англ. В.П. Батурина, под ред. авт. Вновь пересм. и доп. и с предисл. авт. к этому изд. — Петербург; Москва: Голос труда, 1922. — 42 с. — Текст: непосредственный.
13. Петров, М.К. Язык. Знак. Культура / М.К. Петров. — Москва: Едиториал УРСС, 2004. — 328 с. — ISBN 5-354-00587-6. — Текст: непосредственный.

Zorina Irina Aleksandrovna

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Saint Petersburg, Russia
Social Rehabilitation Center for Minors «Prometheus», Saint Petersburg, Russia
E-mail: ira.zori18@yandex.ru

Mentoring as a social phenomenon: modern challenges and requirements

Abstract. The world and historical experience of mentoring shows that the development of this social institution leads to the development of society as a whole and accelerates economic and other processes within it, which creates a complex positive effect. Mentoring, as a social phenomenon, is conditioned by the need for personal development, problem solving at the state and regional level. Currently, the role of mentoring is growing due to the increasing needs of society for highly educated personnel with a developed work culture and high integration abilities.

A specific characteristic of mentoring at the present stage is its relationship with the development of competencies, both mentors and mentees. Modern society imposes new requirements on mentors' competencies. The ongoing changes contribute to the transformation of mentoring as a social institution. It is important to consider the types and functions of social mentoring in the context of the present, their transformation taking into account current challenges and requirements. Objective: to identify current challenges and requirements for the implementation of mentoring. Research methodology — analysis of the current state of the mentoring institute, identification of prospects and problems. Mentoring is implemented in various fields and is aimed at personal development, social and educational self-determination, professional choice, social and professional adaptation, self-education. Within the framework of this study, it is impossible to cover all areas and areas in which mentoring is carried out. However, it is fundamentally important to note that mentoring allows you to fill in the missing resources and solve problems that other social institutions cannot cope with.

As a result, the importance of mentoring as a social phenomenon in the context of solving problems in various fields is substantiated, development prospects and existing deficits are identified.

Keywords: mentoring; society; modern challenges; coaching; tutoring; facilitation; support; competencies