

УДК 371

DOI: 10.26795/2307-1281-2018-6-4-11

ЭВОЛЮЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКЕ***Е. А. Челнокова^{1*}, З. И. Тюмасева^{2*}****¹Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина (Мининский университет), Нижний Новгород, Российская Федерация***e-mail: chelnelena@gmail.com**²Южно-Уральский государственный педагогический университет, Челябинск, Российская Федерация***e-mail: zit@cspu.ru***АННОТАЦИЯ**

Введение: В современной науке актуально рассмотрение системы наставничества как наиболее эффективного пути использования человеческого ресурса организации для решения стратегических задач. Необходимость возрождения системы наставничества в стране была признана современными менеджерами, занятыми в сфере бизнеса, экономики, услуг. Именно здесь изменения в экономике приводят к изменениям в управленческой деятельности. Современный бизнес взял на вооружение приём наставничества и ему отдаёт предпочтение в подготовке и адаптации молодых специалистов.

Материалы и методы: в исследовании нами использовались теоретические и эмпирические методы познания: методы ретроспективного анализа материалов, анализа литературы, документов, анализ работ по теме исследования, метод аналогии и сопоставления, метод обобщения результатов исследования.

Результаты исследования: проанализировав научные исследования о наставничестве, мы пришли к заключению, что в современных условиях в связи с изменением политической и социально-экономической ситуации отношение к наставничеству изменилось, но не утратило своей актуальности. Однако наставничество претерпело трансформацию по виду деятельности: на современном этапе происходит переосмысление категории «наставничество». Наставничество распространяется не только на профессиональную сферу и сферу общественных взаимоотношений, но и на образование, воспитание.

Обсуждения и заключения: правильная организация системы наставничества способна не только передать профессиональный опыт последующим поколениям, но также оказывать влияние на процесс воспитания молодых сотрудников, на атмосферу организации. На сегодняшний момент к системе наставничества привлечено внимание не только производственных предприятий, но и организаций непромышленной сферы. Наставничество является эффективным средством, способствующим профессиональному развитию, позволяющим сотрудникам организации достигнуть карьерных целей, намеченного профессионального успеха. Высока результативность наставничества при повышении эффективности использования кадровых ресурсов.

Ключевые слова: наставничество, тьюторство, коучинг, менторство, наставники, воспитательные задачи наставника, профессиональная компетентность наставника.

Для цитирования: Челнокова Е.А., Тюмасаева З.И. Эволюция системы наставничества в педагогической практике // Вестник Мининского университета. 2018. Т. 6, №4. С.11.

DEVELOPMENT OF MENTORING INSTITUTION IN PEDAGOGICAL SYSTEM

E. A. Chelnokova^{1}, Z. I. Tyumaseva^{2*}*

*¹Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University (Minin University),
Nizhny Novgorod, Russian Federation*

**e-mail: chelnelena@gmail.com*

²South Ural State Humanitarian Pedagogical University, Chelyabinsk, Russian Federation

**e-mail: zit@cspu.ru*

ABSTRACT

Introduction: the reference to the research topic is due to the relevance of using the mentoring system as the most effective way to use an organization's human resource for solving strategic tasks. The need to revive the mentoring system in the country has been recognized by modern managers engaged in business, the economy, and services. It is the changes in the economy that lead to changes in management. Modern business has adopted a mentoring technique and gives it preference in preparing and adapting young specialists.

Materials and methods: in the study we used theoretical and empirical methods of cognition: methods of retrospective analysis of materials, analysis of literature, documents, analysis of work on the research topic, method of analogy and comparison, method of generalizing the results of research.

Results of the study: after analyzing scientific studies on mentoring, we came to the conclusion that in the current situation due to changes in the political and socio-economic situation, attitudes towards mentoring have changed and it has not lost its relevance. However, mentoring has undergone a transformation by type of activity: at the present stage, the category of "mentoring" is being rethought. Mentoring applies not only to the professional sphere and the sphere of social relations, but also to education and upbringing.

Discussions and conclusions: proper organization of the mentoring system can not only transfer professional experience to subsequent generations, but also influence the process of educating young employees and the atmosphere of the organization. At the moment, the attention of not only manufacturing enterprises, but also non-production organizations has been drawn to the mentoring system. Mentoring is an effective means of promoting professional development, allowing employees of the organization to achieve career goals, intended professional success. High performance mentoring while improving the efficiency of human resources.

Keywords: mentoring, tutoring, coaching, mentoring, mentors, mentor's educational tasks, mentor's professional competence.

For citation: Chelnokova E.A., Tyumaseva Z.I. Development of mentoring institution in pedagogical system // Vestnik of Minin University. 2018. Vol. 6, no. 4. P 11.

Введение

Система наставничества как наиболее эффективный путь использования человеческого ресурса организации для решения стратегических задач актуальна и сегодня. Россия нуждается в профессиональных кадрах во всех сферах развития и функционирования страны, следовательно, крайне актуально и необходимо внедрение института наставничества с целью более качественной подготовки специалистов. По данным американского Forbes, сотрудники, имеющие наставников, получают повышение в пять раз чаще, чем не имеющие. Сами наставники в шесть раз чаще получают следующую должность, чем те, кто наставниками не являются [19].

Обзор литературы

К вопросу рассмотрения наставничества неоднократно обращались учёные: С.А. Батышев, В.А. Сластенин, Н.А. Томин, В.В. Шапкин и др. Сущность понятия наставничества раскрыли в своих трудах С.Г. Вершловский, С.Я. Батышев, Л.Н. Лесохина, В.Г. Сухобская и др. Современная педагогическая наука под наставничеством понимает поддержку учащегося, студента, начинающего рабочего, при помощи которой происходит более эффективное распределение личностных ресурсов, самоопределение в профессиональном и культурном отношении, формирование гражданской позиции.

Е.Н. Фомин, трактуя понятие наставничества, определяет его как «лично ориентированный педагогический процесс», призванный помочь начинающему работнику овладеть профессией, определить для себя её значимость в своей жизни. Наставничество способно создать условия, при которых приобретает широкий ряд профессиональных компетенций и индивидуальный опыт решения осязаемых задач производства. Автором выделяется одна из перспективных форм наставничества, заключающаяся в том, что молодой человек ориентирован на пример своего наставника. Указанная форма способствует стимуляции молодого работника приобретать навыки, которые присущи его наставнику, способствует адаптации на производстве, в организации [16].

Ю.Л. Львова при раскрытии понятия «педагогическое наставничество» указывает, что оно является процессом «творческого сотрудничества», «парного содружества», которое возникает на основе единых педагогических взглядов, методических поисков и желания совместно решать творческие задачи, в основе которых лежит общение [10].

Зарубежные авторы (Г. Льюис, Д. Меггинсон, Л. Рай и др.) понятие «наставничество» изучают в контексте деятельности менеджеров по управлению персоналом. В издании «Развитие навыков эффективного общения» Л. Рай указывает на наставничество как на «самый важный и успешный метод развития человека», рассматривая наставничество в качестве «процесса передачи навыков от руководства подчинённым» [10].

Г. Льюисом даётся определение наставничества как «системы отношений» и «ряда процессов», цель которых заключается в «помощи, руководстве, совете молодым специалистам на рабочем месте» [4].

Одним из первых определил наставничество в качестве существенной помощи персоналу, который нуждается в перспективном видении своих возможностей английский исследователь Дэвид Меггинсон [11].

Д. Клаттербак особо выделяет умение наставника совместить в себе роли родителя и сверстника с целью сопровождения молодой личности на переходном этапе её развития.

Наставничество, по его мнению, совмещает в себе фасилитацию, коучинг, консультирование и создание сети контактов, чтобы воодушевить и поощрить учеников за отношение к своей деятельности [11].

Наряду с термином «наставничество» используют такие понятия, как «тьюторство», «коучинг», «менторство». Однако понятия «ментор», «тьютор», «коуч», «фасилитатор» имеют свои особенности.

«Коуч» (англ. *Couch* – тренер) – это опытный сотрудник, который умеет организовать процесс обучения, основываясь на партнёрских взаимоотношениях, может вдохновлять обучающихся на поиск решения проблем самостоятельно [6]. «Коучинг» способствует обеспечению раскрытия потенциала личности обучаемых.

Ментор (от лат. *Mentos* – намерение, цель, дух; *mon-i-tor* – тот, кто наставляет) – руководитель, наставник, учитель, воспитатель, надзиратель [15]. Имя Ментора носил герой древнегреческой мифологии, мудрый советчик, который пользовался всеобщим доверием. Менторинг – это целенаправленная передача опыта более опытным сотрудником стажёру по типу «делай как я». Слово «ментор» нередко можно услышать от политиков, спортсменов, актёров и многих других, когда они описывают человека, выбранного ими в качестве ролевой модели, или того, кто оказал значительное влияние на судьбу, карьеру, то есть на ход развития самого человека.

Очень часто наставничество отождествляют с менторством и тьюторством. В менторстве мы видим сочетание элементов коучинга и деятельности преподавателя. В деятельности ментора первоначально происходит изложение теоретических основ рассматриваемого процесса, далее следует пояснение изложенного на практике, впоследствии ментор предлагает обучаемым задания и следит за их выполнением.

Мы видим, что наставничество и менторство – схожие по своей сути понятия, но есть некоторые различия в процессе взаимодействия учителя со своими протеже. Кстати, протеже – это ученики менторов.

«Фасилитатором» (англ. *facilitator*, от лат. *Facilis* – лёгкий, удобный) является опытный руководитель, который обеспечивает успешную коммуникацию группы с использованием креативных моделей кооперативного обучения [22].

«Тьютор» – «*tuior*» в переводе с английского – педагог-наставник, преподаватель-консультант. Этимология этого слова (лат. *tueor* – заботиться, оберегать) связана с понятиями «защитник», «покровитель», «страж» [8]. Впервые в истории позиция тьютора была введена в Оксфордском, а чуть позднее в Кембриджском университетах Великобритании еще в XII веке с целью противопоставления узконаправленному процессу обучения студента по определенному предметному направлению и обеспечения возможности видеть и использовать весь потенциал богатой университетской среды, формировать собственные образовательные программы. Позиция тьютора была введена как позиция старшего, сопровождающего процесс формирования каждым студентом собственной образовательной программы и оказывающего консультации в ответ на их конкретные образовательные запросы [5].

Тьютор – консультант, куратор, преподаватель, помогающий обучающимся в их саморазвитии, освоении программы образования, повышении квалификации или переподготовке. Сопровождать, помогать, быть рядом с подопечным на всем его образовательном пути – основная задача тьютора. Тьюторство особо развито в системе образования, особенно в его дистанционной форме.

«Тьюторинг» нацелен на сопровождение процесса корпоративного обучения стажёра, на обсуждение вопросов о переносе опыта полученных знаний в профессиональную деятельность.

Разница состоит в том, что задача тьютора – оказание поддержки к новым условиям обучения в адаптационный период, а наставник оказывает помощь и поддержку в период адаптации к профессии и условиям жизни в коллективе.

При обращении к толковым и этимологическим словарям мы видим различные толкования термина. Наставник трактуется как учитель, руководитель, преподаватель, воспитатель, инструктор, а также вождь, гуру, мэтр, назидатель, нравоучитель, пастырь и др. [24]. Определения различаются по сути. В слове «наставник» присутствует приставка «на-» и корень «-став-» (от глагола «ставить»), то есть наставить (например) на путь, по которому ученик дальше будет идти самостоятельно.

Материалы и методы

Основополагающим для данного исследования является теоретический метод, включающий проведение аналогии между понятиями «наставничество», «тьюторство», «коучинг», «менторство»; метод сопоставления, состоящий в рассмотрении трактовки понятия «наставничество» различными учёными; метод ретроспективного анализа данного процесса; выявления положительных сторон применения наставничества в наши дни.

Результаты исследования

Универсальное свойство наставника, признаваемое в различных сферах, – это наличие высокой квалификации, опыта. Восточные практики наставником называют гуру или бодхисатва. Православная традиция даёт духовному наставнику название духовник. Размышляя о духовном наставничестве, разные служители церкви едины во мнении: наставник – это понимающий и принимающий человек, готовый помочь и поддержать в трудную минуту.

Наставничество подразумевает обучение практическим навыкам, осуществляемым опытным, авторитетным, высококвалифицированным сотрудником непосредственно на рабочем месте молодых специалистов.

Наставничество, независимо от области, можно определить как особую миссию по отношению к наставляемому. Её суть заключается в передаче ряда качеств – духовные, интеллектуальные, иногда физические и материальные. К профессионализму и опыту наставника неизменно присоединяются личностные качества: умение говорить, слушать, желать взаимодействовать, такт, правильное целеполагание, убежденность в истинности и правильности своего дела.

Корни наставничества уходят в далёкое прошлое.

«Наставничество – процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником» [3]. Наставничество берет свое начало еще в первобытном обществе, где проводился обряд инициации – имянаречения. Для того чтобы молодые люди могли провести этот обряд, к ним прикреплялись специальные наставники, которые обучали молодых людей ритуальным умениям. Долгое время наставничество понималось в форме профессионального обучения или подмастерья (мастер-ученик) [2].

В древнейшей истории находим факты, свидетельствующие о том, что учителя, преподаватели-наставники играли незаменимую роль в воспитании человека. Образование в Древней Греции носило строго военный характер. Благородные семьи обращались к услугам наставников с целью обучения детей многим искусствам, полезным для последующей службы. Например, Ахиллеса сопровождали два наставника – Хирон и Феникс. Для воспитания будущего героя отец подобрал ему двух наставников. Одним из них был старый и мудрый Феникс, обучавший отрока приличным манерам, медицине и сложению поэм, без чего в те времена можно было прослыть невежей и хамом. Вторым же стал кентавр по имени Хирон [19]. У сына Одиссея Телемаха наставником являлся Ментор, мудрейший советник, который пользовался всеобщим доверием.

Основные задачи наставника рассматривали философы. По мнению Сократа, наставник способен пробудить духовную силу ученика, заставить его заглянуть в себя, способствовать рождению собственной мысли и нахождению истины. С этой целью Сократ вёл беседы со своими учениками, задавая им продуманные вопросы, обсуждая которые в споре подводил учеников к истине.

Говоря о важности воспитания, Платон указывал, что начинать воспитывать надо как можно раньше и наставником должен быть непременно человек пожилого возраста, обладающий жизненным опытом. Платон был наставником Аристотеля, помог ему в нахождении своей истины, несмотря на расхождения во взглядах. Впоследствии Аристотель стал воспитателем Александра Македонского.

Во времена Средневековья мы также встречаем примеры наставничества. При царском и королевском дворах для исполнения роли наставника приглашались почитаемые священники, монахи, ученые, деятели культуры и искусства. Королевский наставник стоял особняком в системе королевской свиты, он не был придворным.

Глубокие корни наставничества прослеживаются в России. В XVIII веке традиция наставничества сложилась в ремесленном деле, где роль наставника выполнял Мастер. Ученику необходимо было терпеливо и качественно работать над изделием, строго соблюдая заданные каноны. Следовательно, наставничество являлось своеобразным служением примером.

Велика роль наставничества в становлении духовности российской нации. Это особенно ярко прослеживается после принятия христианства на Руси. Русские монахи имели чёткую систему воспитания молодого поколения в соответствии с христианским учением и моралью. Ярким примером является наставничество Сергия Радонежского, являвшегося образцом трудолюбия, благочестия, смирения. Велика роль личного примера Сергия Радонежского, пробуждающего в иноках высокие нравственные качества, стремление к духовному сплочению и самосовершенствованию.

В России роль учителей выполняли царские наставники. В XIX веке к цесаревичам и княжнам приглашались несколько наставников, которые преподавали царским особам точные и естественные науки, языки, историю, богословие, искусство. Число наставников варьировалось от десяти и более человек.

Известный наставник Александра II – поэт В.А. Жуковский был для будущего императора не только учителем, но и спутником в путешествиях и советчиком по самым разным вопросам. Он оставил значительный след в истории и культуре, оказал существенное влияние на взгляды и деятельность будущего императора. Заслугами В.А. Жуковского считаются реформы Александра II, в частности, отмена крепостного права.

В 1813 году возникает должность наставника, надзирателя. В их обязанности входило неустанное наблюдение за учениками, их изучение, предостережение от ошибок, привитие вкуса и привычек, воспитание нравственности.

Замечательными наставниками, пропагандировавшими роль наставничества в воспитании и становлении подрастающего поколения, можно с уверенностью назвать великих педагогов Я.А. Коменского, А.С. Макаренко, П.П. Блонского, Л.С. Луначарского.

Массовое движение наставничества пришло в отечественную педагогику и практику в конце 50-х – начале 80-х годов прошлого столетия и стало важным направлением государственной политики. В это время отмечено развитие ускоренными темпами профессионально-технического образования и производственного обучения. При рассмотрении роли наставника отечественными педагогами М.Ф. Зарецким, Н.М. Таланчук отмечено, что в его задачи входит наставление другого на путь истины и передача своего жизненного и профессионального опыта младшему поколению [3].

Государственные деятели Советского Союза говорили о необходимости введения института наставничества на производстве и в учебных заведениях. Указывали на значимость данного вида деятельности для образования. Правительственные и государственные документы отмечают роль наставников не только как кадровых рабочих, обладающих высоким мастерством, обширным жизненным опытом, но и как талантливых педагогов [7]. В советское время наставник считался почётным и уважаемым человеком, потому что ему было доверено самое главное – идейно-политическое и профессиональное становление личности молодого рабочего. Почётное звание «Заслуженный наставник республики» было учреждено и присуждалось в союзных республиках.

М.Ф. Зарецкий определял наставничество как форму воспитательной работы с молодым поколением, которая направлена на нравственное и профессиональное его развитие [3].

Довольно долгий период наставничество существовало как форма профессионального обучения, которая носила название «подмастерья (мастер-ученик)». Обязанностью наставника было как обучение подопечного специальности рабочего, так и его нравственное и политическое воспитание. В связи с распространением идеи наставничества в производственной практике наставник должен был выполнять ряд задач, способствующих личностным и профессиональным изменениям у новичков.

К воспитательным задачам наставника можно отнести: знание личностных качеств подопечного и умение разбираться в них, иметь представление об уровне воспитанности, планах на будущее, увлечениях, интересах; знакомство подопечного с коллективом и профессией, деятельностью предприятия, производства, с его историей и перспективами. Попадая на производство или предприятие, молодой работник должен почувствовать собственную значимость и причастность к жизни всего трудового коллектива, к деятельности производства. Важно показать подопечному перспективы его профессионального и духовного роста. Важно сформировать у начинающего сотрудника положительное впечатление о рабочем месте. Именно это зависит от наставника. Отмечено, что начало деятельности в новом окружении, первые впечатления, наблюдения, встречи способны сформировать установку на дальнейшую работу [9].

Во времена перестройки система наставничества претерпела пусть не полное, но разрушение. Это нашло негативное отражение на кадровой политике страны и преемственности поколений.

В современной ситуации в связи с изменением политической и социально-экономической ситуации отношение к наставничеству изменилось. Наставничество не утратило своей актуальности, однако претерпело трансформацию по виду деятельности.

Необходимость возрождения системы наставничества в стране была признана современными менеджерами, занятыми в сфере бизнеса, экономики, услуг. Именно здесь изменения в экономике приводят к изменениям в управленческой деятельности. Современный бизнес взял на вооружение приём наставничества, отдавая ему предпочтение в подготовке и адаптации молодых специалистов: «тьюторство», «коучинг», «менторство».

Ориентация наставничества на решение определённых задач менялась в разные периоды развития страны. В довоенный период задачей наставничества было приобщение новичков к передовому опыту мастеров высокопроизводительного труда. В период войны наставничество – основная форма воспроизводства рабочей силы на производстве. Послевоенный период явился для наставничества началом внедрения идей научной организации труда, сохранив при этом свою основную функцию обучения профессии на местах, обучения рациональным приёмам работы с инструментами и приспособлениями [11].

Начиная с 70-х годов прошлого века, наставничество принимает массовое движение. Это явилось результатом роста численности работающей молодёжи на производстве и в строительстве, изменения взаимоотношений между людьми в процессе труда в условиях научно-технического развития. Наблюдаются различные виды наставничества: групповое наставничество, ученические бригады, комсомольско-молодёжные бригады для освоения смежных профессий. Наставники выполняли определённые задачи в зависимости от ситуации:

- ситуация вхождения начинающего работника на производство: наставник призван поддерживать позитивный эмоциональный настрой молодого рабочего;

- ситуация «преодоления трудностей»: наставник должен передать необходимые знания и профессиональные умения, позволяющие преодолеть трудности и развить профессиональное мастерство;

- ситуация утверждения личности новичка в новом качестве: наставнику необходимо обеспечить профессиональную и психологическую подготовку молодого рабочего к самостоятельной профессиональной деятельности.

Можно выделить два типа отношений между наставником и учеником: формальное и неформальное. Неформальные отношения развиваются сами собой, в свою очередь формальное наставничество – процесс структурированный, организационно поддерживаемый и направленный на целевые группы людей. Целью программ наставничества молодёжи является помощь детям или подросткам групп риска, которые имеют мало ролевых образцов для подражания и попечителей. Формальное наставничество в бизнесе – это часть управления кадровым резервом, нацеленная на следующие группы: руководители, молодые специалисты, перспективные кадры и потенциальные лидеры. Формальное наставничество характеризуется индивидуальным выбором партнёров с целью устранения нажима наставника и недоверия ученика. Программы формального наставничества, как правило, ценностно ориентированные, в то время как социальное наставничество и различные его виды нацелены на развитие карьеры. Некоторые программы наставничества способны обеспечить не только социальную, но и профессиональную поддержку [13].

Институт наставничества востребован и современным бизнес-пространством. Его функционирование связано с разработкой специальных проектов и программ так

называемого смешанного наставничества, которые направлены на руководство развитием человеческого капитала и карьерный рост. Использование новейших технологий и методологии наставничества позволяет расширить возможности формирования эффективных сетевых связей между корпусом наставников и крупнейшими бизнес-ассоциациями. Примером может служить Департамент Директората Европейской комиссии (проект EMPIRE).

Обсуждение и заключения

Проведённое нами исследование категории наставничество позволило определить ряд важнейших положений. Требования к профессиональной компетентности наставника можно сформулировать следующим образом: авторитет наставника является основным фактором, воздействующим на начинающего работника. Авторитет формируют не только убеждённость, знания, умения, навыки, профессиональное мастерство, но и сила личного примера. В наставнике непременно должны сочетаться требовательность и чуткость. Наставнику необходимо учитывать особые черты молодого поколения: тяга ко всему новому, нетерпимость к недостаткам, стремление к активной деятельности, желание проявить себя. Но одновременно с этим необходимо помнить, что у начинающего специалиста отсутствует профессиональный опыт, навык трудовой дисциплины, чёткое представление о выбранной профессиональной деятельности.

Уважение чести и достоинства подопечного выступает важным требованием к личности наставника. Тонкий педагогический такт наставника поможет избежать намёков на незрелость и недоверие, которые воспринимаются очень остро и болезненно.

Общительность, по мнению психологов и социологов, выступает важной чертой характера наставника. Общительный человек сможет расположить к себе, вызвать доверие, дружелюбие. Результат действий наставника будет достигнут в том случае, если его деятельность по отношению в подопечному не будет вызывать у последнего отрицательных эмоций, раздражения и неприязни, что может быть результатом бестактности, эмоциональной несдержанности во взаимодействии.

Знание психологических особенностей, интересов, взглядов, убеждений, темперамента и характера крайне важно для наставника при взаимодействии с учеником. По словам К.Д. Ушинского, «воспитатель должен стремиться узнать человека, каков он есть в действительности, со всеми его слабостями; во всём его величии, со всеми его будничными, мелкими нуждами и со всеми его великими духовными требованиями. Воспитатель должен знать человека в семействе, в обществе, среди народа, среди человечества и наедине со своей совестью...» [1].

Система наставничества предполагает, что обучение осуществляется на рабочем месте и в рабочее время, когда подопечные взаимодействуют с более опытными и высококвалифицированными сотрудниками компании. Во время данного процесса подопечные могут:

1. Получить своевременную помощь на этапе интеграции в компанию или переходе на новую должность;
2. Ощутить поддержку в профессиональном и карьерном развитии;
3. Развить профессиональные навыки, умения и компетенции, которые оказывают влияние на достижение высоких показателей, необходимых предприятию, и собственный карьерный рост;

General education issues

4. Повысить самоуважение, уверенность в себе и ощутить позитивное отношение к работе, особенно по мере профессионального роста и движения по карьерной лестнице;
5. Получить обратную связь от наставника, что способствует стимуляции к дальнейшей активной деятельности;
6. Своевременно проанализировать собственные сильные и слабые стороны;
7. Взять на себя ответственность за собственную учебу и повышение профессионального уровня;
8. Осознать причастность к коллективу и организации в целом.

Приняв на себя функции наставников, сами наставники получают ощутимую пользу от обучения своих подопечных. Это проявляется в:

1. Возможности карьерного роста;
2. Получении признания заслуг и статуса;
3. Повышении репутации у профессионалов и доверии коллег;
4. Пробах реализовать себя в другой сфере деятельности, допустим, в качестве руководителя;
5. Развитии собственных навыков управления;
6. Получении возможности видеть новые пути решения типичных производственных задач;
7. Систематизации имеющегося профессионального опыта;
8. Участии в формировании профессиональной команды.

Положительные стороны применения наставничества в организации проявляются в:

– активном росте качества деятельности нового сотрудника. Новичку не приходится тратить время на адаптацию в новом коллективе, перенимая опыт работы у более опытных сотрудников. Это положительно отражается на его вкладе в деятельность организации;

– повышении качества деятельности не только молодых работников, но и самих наставников, так как последние приобретают чувство ответственности за собственные знания, которыми они обладают, и все время пытаются их усовершенствовать, что тоже благоприятно сказывается на качестве работы;

– приобщении к корпоративной культуре организации молодого работника, чувстве причастности и ответственности за свою деятельность при получении знаний от наставника.

Система наставничества является одним из ярких воплощений в повседневной жизни, а в производственной практике – традицией глубокого усвоения всего лучшего, передового, выработанного нашим обществом в процессе становления, развития и передачи этого бесценного приобретения молодому поколению. Воспитанию молодой смены рабочего класса, формированию из молодых рабочих не только мастеров своего дела, но и безгранично преданных строителей нового общества отдают наставники свои добытые нелегким трудом знания, умения, навыки, а вместе с тем рабочую закалку, любовь к родной стране.

В современных условиях в связи с изменением политической и социально-экономической ситуации отношение к наставничеству изменилось, но не утратило своей актуальности. Однако наставничество претерпело трансформацию по виду деятельности: на современном этапе происходит переосмысление категории «наставничество». Наставничество распространяется не только на профессиональную сферу и сферу общественных взаимоотношений, но и на образование, воспитание.

Правильная организация системы наставничества способна не только передать профессиональный опыт последующим поколениям, но также оказывать влияние на процесс

воспитания молодых сотрудников, на атмосферу организации. На сегодняшний момент к системе наставничества привлечено внимание не только производственных предприятий, но и организаций непромышленной сферы.

Наставничество является эффективным средством, способствующим профессиональному развитию, при помощи которого сотрудники организации могут достигнуть намеченных профессиональных успехов, карьерных целей. Высока результативность наставничества при повышении эффективности использования кадровых ресурсов.

Список использованных источников

1. Бутенко В.С., Бутенко О.С. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации // Гуманитарные и социальные науки. Серия «Психология». 2012 №4. С. 248-255
2. Воробьева Е.В., Разуменко В.А., Семенова Н.К. Сравнительный анализ коучинга и наставничества персонала организации, их характеристики // Молодой ученый. 2016. №12. С. 1193-1196. URL <https://moluch.ru/archive/116/31385/> (дата обращения: 08.12.2017).
3. Зарецкий М.Ф. Наставник и педагогика. Л., 1876. 15 с.
4. Львова Ю.Л. Творческая лаборатория учителя: Книга для учителя. М.: Просвещение, 1992. С. 30.
5. Льюис Г. Менеджер-наставник. М.: Баланс Клуб, 2002. С. 63.
6. Максимов В.В. Институт тьюторства как образовательная стратегия // Россия в контексте современных образовательных моделей. Жуковский, 2000. 64 с.
7. Масалимова А.Р. Корпоративная подготовка наставников: монография. Казань: Изд-во «Печать-Сервис-XXI век», 2013. 183 с.
8. Наставник и воспитание молодежи / сост. А.И. Кутепов. Челябинск, 1975. 272 с.
9. Открытое дистанционное образование: словарь терминов / сост. А.А. Вербицкий, А.Г. Теслинов, А.Г. Чернявская, С.А. Щенников. Жуковский, 2005. С. 74.
10. Педагогика наставничества / сост. Н.М. Таланчук. М.: Советская Россия, 1981. 192 с.
11. Рай Л. Развитие навыков эффективного общения. СПб.: Питер, 2002. С. 231.
12. Савинова С.Ю., Кудрявцева В.В. Наставничество: традиция и новые смыслы // Научное мнение. 2015. №11.
13. Тьюторская ассоциация. URL: <http://www.thetutor.ru/> (дата обращения: 27.05.2018).
14. Тюмасева З.И., Гладкая Е.С. Технологии тьюторского сопровождения: учебное пособие. Челябинск, 2017.
15. Тюмасева З.И., Орехова И.Л., Яковлева Н.О. Адаптационный этап процесса профессиональной социализации студентов педагогического вуза // Образование и наука. 2018. Т. 20, №1. С. 75-95.
16. Урмина И.А. Наставничество, его значение в истории и современности // Социальная политика и социология. 2010. №7.
17. Фомин Е.Н. Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста // Среднее профессиональное образование. 2012. №7. С. 6-8.

General education issues

18. Челнокова Е.А., Набиев Р.Б. Тьюторская деятельность педагога по обеспечению успешной адаптации студентов вуза // Вестник Мининского университета. 2015. №3(11). С.23. URL: <https://vestnik.mininuniver.ru/jour/search/search> (дата обращения: 27.05.2018).
19. Челнокова Е.А. Становление и развитие тьюторской деятельности в России // Научно-педагогический журнал Восточной Сибири Magister Dixit. 2014. №4(16). С.39-47.
20. Bystrova N.V., Konyaeva E.A., Tsarapkina J.M., Morozova I.M., Krivonogova A.S. Didactic foundations of designing the process of training in professional educational institutions // Advances in Intelligent Systems and Computing. 2018. Vol. 622. Pp. 136-142. DOI: 10.1007/978-3-319-75383-6_18
21. Frolova O.A., Chanchina A.V., Frolova N.V., Shevchenko S.M., Chelnokova E.A., Bystrova N.V. The organization of the rating system for assessing the quality of university students training // European Research Studies Journal. 2017. Vol. 20. Pp. 549-556.
22. Gruzdeva M.L., Prokhorova O.N., Chanchina A.V., Chelnokova E.A., Khaznina E.V. Post-graduate information support for graduates of pedagogical universities // Advances in Intelligent Systems and Computing. 2018. Vol. 622. Pp.143-151.
23. Ilyashenko L.K., Prokhorova M.P., Vaganova O.I., Smirnova Z.V., Aleshugina E.A. Managerial preparation of engineers with eyes of students // International Journal of Mechanical Engineering and Technology. 2018. Vol. 9(4). Pp. 1080-1087.
24. Ilyashenko L.K., Smirnova Z.V., Vaganova O.I., Prokhorova M.P., Abramova N.S. The role of network interaction in the professional training of future engineers // International Journal of Mechanical Engineering and Technology. 2018. Vol. 9(4). Pp. 1097-1105.
25. Ilyashenko L.K., Vaganova O.I., Smirnova Z.V., Gruzdeva M.L., Chanchina A.V. Structure and content of the electronic school-methodical complex on the discipline "mechanics of soils, foundations and foundations" // International Journal of Mechanical Engineering and Technology. 2018. Vol. 9(4). Pp. 1088-1096.
26. Kaznacheeva C.N., Lazytina A.L., Perova T.V., Smirnova J.V., Chelnokova E.A. Research trends of HR management in tourism // Advances in intelligent Systems and Computing. 2018. Vol. 622. Pp. 448-455. DOI: 10.1007/978-3-319-75383-6_57
27. Kaznacheeva S.N., Chelnokova E.A., Bicheva I.B., Smirnova Z.V., Lazutina A.L. Worldwide management problems // Man in India. 2017. Vol. 97(15). Pp. 191-199.
28. Ogorodova M.V., Pronchatova-Rubtsova N.N., Bystrova N.V., Romanovskaya E.V., Chelnokova E.A., Kaznacheeva S.N. Development and application of methods of determining combined standardized indicator of assessment of financial condition of banking sector in the region // Academy of Accounting and Financial Studies Journal. 2017. Vol. 21(3). P. 6.
29. Perova T.V., Kuznetsova E.A., Vinnikova I.S., Kaznacheeva S.N., Chelnokova E.A. Essence of the role and characteristics of the operating conditions of enterprises before and after the transition to market relations from a macroeconomic position // International Journal of Applied Business and Economic Research. 2017. Vol. 15(12). Pp. 103-112.
30. Yegorov Y.S., Milov V.R., Kvasov A.S., Sorokoumova S.N., Suvorova O.V. Formalization of software requirements for information systems using fuzzy logic // Journal of Physics: Conference Series. 2018. Vol. 1015(4). Article №042062. DOI: 10.1088/1742-6596/1015/4/042062

References

1. Butenko V.S., Butenko O.S. Mentoring as a form of continuing education and professional self-realization. *Gumanitarnye i social'nye nauki. Seriya «Psihologiya»*, 2012, no. 4, pp. 248-255. (In Russ.)
2. Vorob'eva E.V., Razumenko V.A., Semenova N.K. Comparative analysis of coaching and mentoring of staff of the organization, their characteristics. *Molodoj uchenyj*, 2016, no. 12, pp. 1193-1196. Available at: <https://moluch.ru/archive/116/31385/> (accessed: 08.12.2017). (In Russ.)
3. Zareckij M.F. Mentor and pedagogy. Leningrad, 1876. 15 p. (In Russ.)
4. L'vova YU.L. Teacher's Creative Lab: A book for teachers. Moscow, Prosveshchenie Publ., 1992. P. 30. (In Russ.)
5. L'yuis G. Manager-tutor. Moscow, Balans Klub Publ., 2002. P. 63. (In Russ.)
6. Maksimov V.V. Institute of tutoring as an educational strategy. *Rossiya v kontekste sovremennyh obrazovatel'nyh modelej*. Zhukovsky, 2000. 64 p. (In Russ.)
7. Masalimova A.R. Corporate training for mentors: monograph. Kazan, Pechat'-Servis-HKHI vek Publ., 2013. 183 p. (In Russ.)
8. Kutepov A.I. (comp.) Mentor and education of young people. Chelyabinsk, 1975. 272 p. (In Russ.)
9. Verbickij A.A., Teslinov A.G., CHernyavskaya A.G., SHCHennikov S.A. (comp.) Open Distance Education: Glossary. Zhukovsky, 2005. P. 74. (In Russ.)
10. Talanchuk N.M. Pedagogy mentoring. Moscow, Sovetskaya Rossiya Publ., 1981. 192 p. (In Russ.)
11. Raj L. Development of effective communication skills. St. Petersburg, Piter, 2002. 231 p. (In Russ.)
12. Savinova S.YU., Kudryavceva V.V. Mentoring: tradition and new meanings. *Nauchnoe mnenie*, 2015, no. 11. (In Russ.)
13. Tutor Association. Available at: <http://www.thetutor.ru/> (accessed: 27.05.2018) (In Russ.)
14. Tyumaseva Z.I., Gladkaya E.S. Technology tutor support: a tutorial. Chelyabinsk, 2017. (In Russ.)
15. Tyumaseva Z.I., Orekhova I.L., YAKovleva N.O. Adaptation stage of the process of professional socialization of students of a pedagogical university. *Obrazovanie i nauka*, 2018, vol. 20, no. 1, pp. 75-95. (In Russ.)
16. Urmina I.A. Mentoring, its importance in history and modernity. *Social'naya politika i sociologiya*, 2010, no. 7. (In Russ.)
17. Fomin E.N. Diversification of the institution of mentoring as the potential for successful adaptation of a young specialist. *Srednee professional'noe obrazovanie*, 2012, no. 7, pp. 6-8. (In Russ.)
18. CHelnokova E.A., Nabiev R.B. Tutor activity of a teacher in ensuring successful adaptation of university students. *Vestnik Mininskogo universiteta*, 2015, no. 3(11), p. 23. Available at: <https://vestnik.mininuniver.ru/jour/search/search> (accessed: 27.05.2018). (In Russ.)
19. CHelnokova E.A. Formation and development of tutor activity in Russia. *Nauchno-pedagogicheskij zhurnal Vostochnoj Sibiri Magister Dixit*, 2014, no. 4(16), pp. 39-47. (In Russ.)
20. Bystrova N.V., Konyaeva E.A., Tsarapkina J.M., Morozova I.M., Krivonogova A.S. Didactic foundations of designing the process of training in professional educational institutions.

General education issues

- Advances in Intelligent Systems and Computing*, 2018, vol. 622, pp. 136-142. doi: 10.1007/978-3-319-75383-6_18
21. Frolova O.A., Chanchina A.V., Frolova N.V., Shevchenko S.M., Chelnokova E.A., Bystrova N.V. The organization of the rating system for assessing the quality of university students training. *European Research Studies Journal*, 2017, vol. 20, pp. 549-556.
 22. Gruzdeva M.L., Prokhorova O.N., Chanchina A.V., Chelnokova E.A., Khaznina E.V. Post-graduate information support for graduates of pedagogical universities. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 2018, vol. 622, pp.143-151.
 23. Ilyashenko L.K., Prokhorova M.P., Vaganova O.I., Smirnova Z.V., Aleshugina E.A. Managerial preparation of engineers with eyes of students. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 2018, vol. 9(4), pp. 1080-1087.
 24. Ilyashenko L.K., Smirnova Z.V., Vaganova O.I., Prokhorova M.P., Abramova N.S. The role of network interaction in the professional training of future engineers. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 2018, vol. 9(4), pp. 1097-1105.
 25. Ilyashenko L.K., Vaganova O.I., Smirnova Z.V., Gruzdeva M.L., Chanchina A.V. Structure and content of the electronic school-methodical complex on the discipline "mechanics of soils, foundations and foundations". *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 2018, vol. 9(4), pp. 1088-1096.
 26. Kaznacheeva C.N., Lazytina A.L., Perova T.V., Smirnova J.V., Chelnokova E.A. Research trends of HR management in tourism. *Advances in intelligent Systems and Computing*, 2018, vol. 622, pp. 448-455. doi: 10.1007/978-3-319-75383-6_57
 27. Kaznacheeva S.N., Chelnokova E.A., Bicheva I.B., Smirnova Z.V., Lazutina A.L. Worldwide management problems. *Man in India*, 2017, vol. 97(15), pp. 191-199.
 28. Ogorodova M.V., Pronchatova-Rubtsova N.N., Bystrova N.V., Romanovskaya E.V., Chelnokova E.A., Kaznacheeva S.N. Development and application of methods of determining combined standardized indicator of assessment of financial condition of banking sector in the region. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 2017, vol. 21(3), p. 6.
 29. Perova T.V., Kuznetsova E.A., Vinnikova I.S., Kaznacheeva S.N., Chelnokova E.A. Essence of the role and characteristics of the operating conditions of enterprises before and after the transition to market relations from a macroeconomic position. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 2017, vol. 15(12), pp. 103-112.
 30. Yegorov Y.S., Milov V.R., Kvasov A.S., Sorokoumova S.N., Suvorova O.V. Formalization of software requirements for information systems using fuzzy logic. *Journal of Physics: Conference Series*, 2018, vol. 1015(4), article no. 042062. doi: 10.1088/1742-6596/1015/4/042062

© Челнокова Е.А., Тюмасева З.И., 2018

Информация об авторах

Челнокова Елена Александровна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры инновационных технологий менеджмента Нижегородского государственного педагогического университета имени Козьмы Минина, Нижний Новгород, Российская Федерация, e-mail: chelnelena@gmail.com

Тюмасева Зоя Ивановна – доктор педагогических наук, кандидат биологических наук, директор Института здоровья и экологии человека, Челябинский государственный педагогический университет г. Челябинск, Российская Федерация, e-mail: zit@cspu.ru

Information of authors

Chelnokova Elena Aleksandrovna – candidate of pedagogical Sciences, associate Professor of the Department of innovative technologies of management, Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University, Nizhny Novgorod, Russian Federation, e-mail: chelnelena@gmail.com.

Tyumaseva Zoya Ivanovna – Doctor of Pedagogics, Professor Institute of Human Health and Ecology Chelyabinsk State Pedagogical University, Chelyabinsk, Russian Federation, e-mail: zit@cspu.ru

Поступила в редакцию: 30.09.2018

Принята к публикации: 05.11.2018

Опубликована: 01.12.2018