

URL: <https://journals.udsu.ru/philosophy-psychology-pedagogy/article/view/2774?ysclid=lkvmsja5i8253543527> (дата обращения: 21.02.2023).

5. Навыки будущего для 2020-х годов: Новая Надежда: доклад GEF & WorldSkills Russia. URL: <https://futureskills2020s.com/ru> (дата обращения: 25.02.2023).

УДК 377.35:371.213.3.015.325:159.923

И.С. Аристова

I.S. Aristova

irina360568@gmail.com

А.А. Шаров

A.A. Sharov

Asharoff@yandex.ru

*ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg*

СТРУКТУРА ЛИЧНОСТИ НАСТАВНИКА¹

MENTOR'S PERSONALITY STRUCTURE

Аннотация. В статье рассматривается феномен наставничества в современных изменяющихся условиях. Особое внимание уделено личности наставника. Предложена модель структуры личности наставника, основанная на профессионально ориентированной структуре личности Э.Ф. Зеера. Выделены основные качества четырехкомпонентной модели личности наставника.

Abstract. The article examines the phenomenon of mentoring in modern changing conditions. Special attention is paid to the mentor's personality. A model of the mentor's personality structure based on the professionally oriented personality structure of E.F. Zeer is proposed. The main qualities of the four-component mentor personality model are highlighted.

Ключевые слова: наставничество, наставник, структура личности наставника.

Keywords: mentoring, mentor, mentor's personality structure.

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке гранта РНФ № 23-28-00227 «Персонификация субъекта деятельности как предиктор формирования социально-профессиональной успешности студенческой молодежи».

Наставничество – это образовательная технология, которая позволяет осуществить непрерывное профессиональное развитие специалистов. Потребность в наставничестве встает сегодня особо остро, так как стремительные изменения в системе образования, метаморфозы в организационных процессах и организационной среде требуют от работника быстрых изменений. Наставничество позволяет органически соединить профессиональное развитие, его персонификацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику на предприятии.

На современном этапе наставничество рассматривается, с одной стороны, как кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника менее опытному, а, с другой стороны, как педагогическая технология, обеспечивающая становление личности будущего специалиста, гармоничного вхождения человека в трудовую деятельность [7].

В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев акцентируют внимание на обновлении современной интерпретации практики наставничества, как необходимости в посреднике – наставнике между развивающимся человеком и миром [1].

На сегодня наставничество уже не может осуществляться «по старинке», когда за опытным и квалифицированным сотрудником закрепляется более молодой и неопытный. Для того чтобы наставничество было эффективным, наставник, во-первых, должен владеть соответствующими методиками передачи знаний и навыков, пользоваться авторитетом у своего подопечного, для чего необходимо учитывать соответствующие психологические аспекты [8]. Молодые специалисты – основная целевая аудитория наставников – также меняется, становясь более требовательной, стремясь к быстрому карьерному росту, свободе и независимости. Этой новой молодежи должен соответствовать наставник, иначе он будет ей не интересен.

Во-вторых, новые технологии развиваются настолько стремительно, что за ними может не успевать и сам наставник, а, значит, он не сможет передать необходимые знания и навыки подопечному [6]. Следовательно, обучение и развитие должно стать неотъемлемым спутником самого наставника.

В-третьих, наставничество – это большая система, в которую помимо наставника и наставляемого вовлечены еще кадровая и финансовая службы, руководство предприятия и его структурных подразделений, то есть те, от кого зависит выбор кандидатуры наставника, его мотивация и т.д. Соответствующие действия должны осуществляться грамотно, а, значит, что все люди, задействованные в системе наставничества, должны обладать компетенциями, необходимыми для функционирования данной системы [4].

Несмотря на то, что на сегодняшний день представлены достаточное количество моделей деятельности наставников в современных условиях изменяющегося мира (В.И. Блинов, И.Д. Демакова, В.А. Волчек.), форм и методов наставничества (В.И. Загвязинский, А.И. Лыжин, А.К. Орешкина) [5], анализ личности самого наставника зачастую сводится к описанию компетенций, необходимых для деятельности, то есть операционные, технологические навыки. Однако, на наш взгляд такой подход является недостаточно обоснованным, ведь деятельность наставника хоть и может быть алгоритмизирована, но не сводима к элементам научения, на первый план для анализа должна быть вынесена личность самого наставника.

На наш взгляд наиболее целесообразно анализировать личностную структуру по модели профессионально обусловленной структуры личности Э.Ф. Зеера [3]. Согласно этой модели, в структуре личности выделяются четыре подструктуры:

1. Профессиональная направленность как системообразующий фактор, характеризующийся системой доминирующих потребностей, мотивов и ценностей в профессиональной сфере;

2. Профессиональная компетентность, под которой понимается совокупность профессиональных знаний, умений, а также способы выполнения профессиональной деятельности;

3. Система профессионально важных качеств как система психологических качеств личности, определяющих продуктивность деятельности, при этом, несмотря на их многофункциональность, каждая профессия имеет свой ансамбль этих качеств;

4. Профессионально значимые психофизиологические свойства, развитие которых происходит в ходе освоения деятельности, профессионализируясь, часть их приобретают самостоятельное значение, другие определяют развитие профессионально важных качеств [2].

Начнем анализ с наиболее важной подструктуры – профессиональной направленности. В нее на наш взгляд должны войти следующие компоненты:

- устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям;
- содержательный интерес к деятельности, которую осваивает обучающийся;
- соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника, организации, корпоративной культуры;
- высокий уровень лояльности к предприятию;
- склонность к постоянному саморазвитию;
- готовность инвестировать свое время в развитие другого человека.

Профессиональная компетентность – наиболее изученная структура в психолого-педагогической литературе, посвященной проблемам наставничества. К ней можно отнести:

- значительный опыт в своей профессиональной деятельности;
- коммуникативная компетенция (включая готовность к межпоколенной коммуникации; владение различными стилями педагогического общения);
- педагогический такт;
- готовность к сотрудничеству;
- креативность, способность решать нестандартные задачи.

Система профессионально важных качеств:

- открытость, общительность, коммуникабельность;
- лидерские качества;
- настойчивость, нацеленность на результат;
- эмоциональный интеллект;
- педагогическая рефлексия;
- терпение и толерантность.

Профессионально значимые психофизиологические свойства – наименее исследованная подструктура, к ней можно отнести следующие свойства:

- нервно-эмоциональная устойчивость;
- доминантность.

Данный перечень характеристик не является исчерпывающим и лишь задает модель для дальнейших исследований.

По В.И. Блинову наставничество – это практика, которая не внедряется, а возвращается. Возвращается на определенном уровне образовательной культуры, социального доверия, гражданской активности. Хотелось бы дополнить эту мысль, что прежде чем «возвращать» наставничество необходимо «взрастить» самого наставника. То есть перед запуском внедрения системы наставничества необходим комплекс мероприятий по отбору, оценке и комплексному развитию самих наставников, ведь без этого вся система превратится в формальную, бюрократизированную не функционирующую процедуру. Основанием такого отбора должна стать четко прописанная модель – поведенческий портрет – основанный на профессионально-ориентированной структуре личности.

Список литературы:

1. Блинов, В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образо-

вание и рынок труда. 2019. № 3. С. 4–18. <https://doi.org/10.24411/2307-4264-2019-10301>.

2. *Зеер Э. Ф., Заводчиков Д. П., Шаров А. А.* Исследование факторов транспрофессионализма у инженерно-технических работников // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 2. С. 27–34. <https://doi.org/10.24411/2307-4264-2019-10205>.

3. *Зеер Э.Ф.* Психология профессионального образования. 2-е изд., испр. и доп. М. : Юрайт, 2019. 395 с.

4. *Локтюхина Н. В., Назарова У. А., Шабаетова С. В.* Актуальные проблемы развития системы наставничества на промышленных предприятиях России // Экономика промышленности. 2019. Т. 12, № 4. С. 494–502. <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2019-4-494-502>.

5. *Лыжин, А. И.* Институт наставничества как технология привлечения и подготовки новых рабочих кадров // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2020. № 1 (1). С. 15–24.

6. *Осипова И. В., Шаров А. А.* К вопросу о мониторинге soft-компетенций педагогов профессиональной школы // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании : материалы 25-й Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 07–08 апреля 2020 г. Екатеринбург : Рос. гос. проф.-пед. ун-т, 2020. Т. 1. С. 102–105. URL: <https://elar.rsvpu.ru/handle/123456789/31972>.

7. *Савченко И. В.* Наставничество как основа практико-ориентированного профессионального образования // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. 2021. № 2. С. 159–169. URL: http://donnu.ru/public/journals/files/202021_2.pdf?ysclid=lkvnyq4lxc834934531.

8. *Талер Р., Санстейн К.* Архитектура выбора: как улучшить наши решения о здоровье, благосостоянии и счастье. 2-е изд. М. : Манн, Иванов и Фербер, 2018. 237 с.