

3. Samojlov E. A. Kommunikaciya i sotrudnichestvo kak klyuchevy`e kompetencii // Voprosy` psixologii i vospitaniya. 2012. № 1. S. 84 – 89.
4. Selevko G. K. Sovremenny`e obrazovatel`ny`e tehnologii : ucheb. posobie. M. : Narodnoe obrazovanie, 1998. 256 s.
5. Seryakova S. B. O kompetentnostnom podxode v obrazovanii // Vestnik Vladimirsogo gosudarstvennogo universiteta imeni Aleksandra Grigor`evicha i Nikolaya Grigor`evicha Stoletovy`x. Pedagogicheskie i psixologicheskie nauki. 2013. № 12 (31) S. 41 – 45.
6. Test Belbina R. M. «Komandny`e roli» [E`lektronny`j resurs]. URL: <https://www.relaxon.net/images/Test-Belbina.pdf> (data obrashheniya: 12.11.2019).

T. S. Rusakova

COOPERATION COMPETENCE: EVALUATION CRITERIA AND TOOLS

The article considers the concept of cooperation competence, develops criteria and indicators for assessing cooperation competence, and selects methods for its assessment.

Key words: competence of cooperation, criteria of competence of cooperation, indicators of competence of cooperation.

УДК 37.01

Д. А. Степанов

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН: ВАРИАНТЫ ТОЛКОВАНИЯ, ЭТАПЫ И ВИДЫ

На основе анализа аутентичной литературы ведущих европейских и североамериканских исследователей наставничества как психолого-педагогического процесса автором предпринята попытка дать определение термина «наставничество», а также показать основные трудности, по причине которых у современной научной общественности возникают проблемы при создании универсальной дефиниции данной психологической и педагогической категории. В настоящей статье автором представлены и описаны основные этапы, по которым развивается наставнический процесс, а также представлены существующие на сегодняшний день виды наставничества. Данная статья может представлять интерес для всех, кто занимается изучением сферы образования и психологии отношений, сравнительной педагогикой.

Ключевые слова: наставничество, менторство, наставник, ментор, подопечный.

Пандемия коронавирусной инфекции внесла коррективы в повседневную жизнь современного общества. Такие сферы человеческой активности,

как общественное питание, кинематограф, театр, спорт оказались в состоянии глубочайшего кризиса. Коронавирус стал главной причиной того, что учебные заведения по всему миру были вынуждены перейти на дистанционный или полудистанционный формат обучения. В таких условиях особенно актуальным средством поддержки преподавателей и учащихся выступает наставничество.

Цель настоящей статьи – дать определение термину «наставничество», объяснить основные трудности, вследствие которых в современной психологической и педагогической науке отсутствует общепринятое определение данного явления, охарактеризовать основные ступени наставничества, а также перечислить и описать существующие на сегодняшний день виды наставничества.

Под наставничеством (менторством) принято понимать отношения между наставником, или ментором, и подопечным. В современной психолого-педагогической науке до сих пор отсутствует общепринятое определение данным отношениям. Так, например, Дж. О. Сантамария в своем исследовании характеризует наставничество как особый вид индивидуальных отношений, в которых эксперт на добровольной основе выделяет свое личное время для обучения, поддержки и/или поощрения нуждающегося [4].

Принято считать, что понятие «ментор», или наставник, берет свое начало в мифологии Древней Греции. Гомер в своем классическом труде «Одиссея» описывает, как главный герой был вынужден оставить сына на поруки своему советнику по имени

Ментор. Наставник помогает Телемаху, сыну Одиссея, из мальчика стать настоящим мужчиной, достойным наследником своего отца. Концепция наставничества заключается в том, что лицо, как правило, обладающее достаточным багажом необходимых знаний, умений и навыков, оказывает эмоциональную поддержку менее опытному индивиду (подопечному).

Л. Дж. Захари, рассуждая о природе наставничества в системе образования, говорит о том, что оно улучшает процесс передачи и усвоения знаний, оказывает благоприятное влияние на развитие личности, способствует развитию у подопечных умений принимать взвешенные и ответственные решения [5, с. 28]. Благодаря наставничеству учащиеся могут избежать проблем с освоением учебных дисциплин, а после окончания учебного заведения – проблем с трудоустройством.

Несмотря на то что наставничество как психолого-педагогическая категория находится под пристальным изучением ученых по всему миру, научному сообществу до сих пор не удалось дать универсальное определение данного термина. Это связано, главным образом, с тем, что наставничество являет собой сложный, не имеющий четких границ процесс взаимодействия двух и более субъектов, целью которых является достижение определенных результатов в профессиональной деятельности, часто сопряжённое с личностным развитием.

В. Б. Джонсон считает, что наставничество – личные отношения, в которых более опытный индивид выступает в роли примера для подражания, руководителя, учителя, воспитателя,

спонсора для менее опытного индивиду [3, с. 76].

Э. Т. Лиллиан определяет наставничество как механизм, который помогает личности развить определенные умения, навыки и компетенции, которые в дальнейшем смогут оказать помощь при адаптации к новым условиям трудовой и/или академической активности [2, с. 324].

Наставничество – это сложные межличностные отношения. Процесс развития этих отношений, как правило, проходит в несколько этапов. На сегодняшний день можно выделить следующие ступени наставничества:

Начальная ступень (Initiation stage). Продолжительность данной стадии варьируется от шести до двенадцати месяцев. На данном этапе протекают два процесса. С одной стороны, потенциальные подопечные находятся в поиске опытных, успешных людей, которые смогут оказать им квалифицированную педагогическую и психологическую поддержку, а с другой – наставники, которые ожидают талантливых и готовых к активному взаимодействию людей, нуждающихся в поддержке. Как подопечные, так и наставники настроены на положительные эмоции во время совместной работы, чтобы получить максимальную пользу от выделенного на консультацию времени. В этой связи наставнику рекомендуется тщательно изучить личное дело потенциального подопечного и его психологический профиль, чтобы обеспечить наиболее благоприятную среду для эффективной реализации наставнической деятельности. Начальная ступень наставничества дает возможность ментору и подопечному обо-

значить первоначальные цели совместной деятельности.

Ступень развития (Cultivation stage). Продолжительность данной ступени варьируется от двух до пяти лет. Второй этап наставничества отличается наибольшей активностью субъектов данного процесса. Наставник и подопечный занимаются поиском оптимальных способов достижения обозначенных на начальной ступени целей. Именно на данном этапе наставник приступает к исполнению обязанностей профориентолога и психолога. Профориентологическая функция наставника заключается в регулярных беседах, цель которых – раскрытие сущности методов для достижения поставленных целей, рекомендации по планированию самостоятельной деятельности подопечного. Выступая в роли психолога, наставник берет на себя ответственность за оказание подопечному эмоциональной поддержки – формы социальной активности, осуществляемой при помощи обмена мыслями, чувствами и действиями для улучшения эмоционального состояния личности подопечного в стрессовой ситуации.

Активность подопечного также достигает пика активности на данной ступени процесса наставничества. Крайне важно, чтобы подопечный был вовлечен в постоянное взаимодействие с наставником, старался находить креативные способы решения проблем, возникающих в процессе достижения поставленных на начальной ступени наставничества целей. Подопечный должен проявить определенную степень субъектности – особые личностные качества, связанные с активно преобразующими свойствами и спо-

собностями [1]. Активное участие подопечного в процессе наставничества способствует улучшению показателя эффективности наставничества. Более того, высокий уровень субъектности подопечного может привести к тому, что наставнические отношения плавно переходят в партнерские, а затем – в дружеские.

Ступень сепарации (Separation stage). После завершения ступени развития процесс наставничества переходит в свою последнюю стадию – ступень сепарации. Этот этап характеризуется отдалением субъектов наставничества друг от друга. Причины, из-за которых это происходит, можно условно разделить на положительные и отрицательные. Положительные причины сепарации связаны главным образом с тем, что субъекты успешно справились с достижением поставленных целей и задач, и как следствие решили прекратить совместную деятельность по обоюдному согласию. Отрицательные же причины отдаления субъектов наставничества связаны с тем, что на ступени развития были выявлены проблемы в межличностных отношениях, негативно влияющие на совместную деятельность; недостаточная степень заинтересованности наставника в проблемах подопечного или чрезмерная пассивность подопечного.

Ступень переосмысления (Redefinition stage). Данная ступень наставничества возникает исключительно в тех случаях, когда на ступени развития между наставником и подопечным установилась крепкая эмоционально-личностная связь. Как правило, инициатором возобновления наставнических

отношений выступает подопечный, который пришел к осознанию того, что прекращение совместной деятельности было преждевременным. Подопечный может также захотеть возобновить работу с прежним наставником на ином уровне: на уровне коллег или приятелей. Бывают также ситуации, когда наставник проявляет инициативу возобновить совместную деятельность с прежним подопечным. Часто это бывает связано с тем, что ментор крайне остро осознает степень ответственности перед своим подопечным и старается оказать необходимую поддержку для его блага.

Как уже было сказано ранее, наставничество – это комплексный и многогранный процесс. Сложность его заключается не только в определенной многоступенчатости, но и в многообразии форм. В настоящее время можно выделить следующие виды наставничества:

Традиционное наставничество. Под традиционным наставничеством понимаются такие отношения, в которых наставник и подопечный обмениваются личным опытом, накопленным за многие годы. Личный опыт в данном случае включает в себя багаж знаний о профессиональной деятельности, определенные умения и навыки, а также психоэмоциональные переживания, которые представляют ценность как для подопечного, так и для наставника (ментора). Для традиционного наставничества характерны ситуации, в результате которых менее опытный субъект получает знания от более опытного субъекта. Важно заметить, что психологическая поддержка здесь играет второстепенную роль. Целями и

задачами первостепенной важности здесь выступает приобретение определенного рода компетенций, которые должны способствовать улучшению показателей профессиональной деятельности подопечного. Стоит заметить, что некоторые исследователи ставят под сомнение эффективность традиционного наставничества, так как, по их мнению, у данной формы наставнических отношений крайне низкий уровень обратной связи. Как правило, бенефициаром наставничества здесь выступает исключительно подопечный, получающий необходимую информацию от своего наставника-ментора. Для традиционного наставничества характерна жесткая иерархичность, которая мешает созданию доверительных отношений между подопечным и наставником, что, в свою очередь, приводит к ухудшению профессионального и личностного роста не только подопечного, но и наставника.

Альтернативное наставничество. Природа наставничества претерпела значительные изменения за последние десятилетия. Большинство ученых сходятся во мнении, что современное наставничество нельзя отождествлять с аналогичным явлением средних веков или даже второй половины прошлого века, когда взаимодействие подопечного и ментора ограничивалось исключительно получением сведений о мире, приобретением необходимых для дальнейшей профессиональной деятельности умений и навыков. В современных реалиях альтернативное наставничество предлагает новый подход к отношениям подчиненности в образовательной среде. Оно

предлагает новый подход к отношениям между наставником и подопечным, для которых характерно отсутствие строгих границ, отказ от ярко выраженной иерархичности, открытости для решения проблем, лежащих вне плоскости профессиональной и/или академической деятельности. Альтернативное наставничество допускает тот факт, что в процессе взаимодействия наставник и подопечный могут и должны меняться ролями, чтобы обеспечить эффективное и взаимовыгодное обучение. Так, например, подопечный может выступить в роли наставника для своего ментора, чтобы обучить его работе с новейшими мультимедийными приложениями, цифровыми устройствами передачи данных. Более того, альтернативное наставничество способствует развитию у субъектов данного процесса нестандартного мышления, креативности, многопрофильности. Для достижения поставленных целей и задач наставник и подопечный постоянно учатся, как можно использовать новые платформы для расширения охвата образовательного пространства и мобилизация образовательного процесса. Успешность альтернативного наставничества, в первую очередь, зависит от того, смогут ли субъекты данного процесса отказаться от авторитарной модели взаимодействия. Существуют следующие формы альтернативного наставничества:

Поликультурное наставничество. Данная форма альтернативного наставничества фокусируется на межполовом, межгендерном и межрасовом взаимодействии субъектов процесса наставничества. Поликультурная форма альтернативного наставничества отвергает

ет доктринальную идею, которая присуща традиционному наставничеству о том, что принцип образования пар наставник – подопечный должен быть основан на половой, гендерной, расовой и культурной идентичности. Напротив, поликультурное наставничество способствует быстрой адаптации субъектов к деятельности в среде, где им предстоит взаимодействовать с представителями других культур, что снижает уровень возникновения стрессовых и конфликтных ситуаций. Это объясняется тем, что наставник и подопечный, принадлежащие к разным демографическим группам, в процессе поликультурного наставничества узнают друг друга лучше, тем самым разрушая психологические барьеры между собой. Поликультурное наставничество пользуется особенной популярностью на всех уровнях системы образования Соединенных Штатов Америки, где идея инклюзивности занимает главенствующую позицию в государственной политике в области образования.

Электронное, или цифровое, наставничество. Цифровые технологии, а в особенности сеть Интернет во многом изменили способы взаимодействия между людьми. Социальные сети, имиджборды, видеохостинги, цифровая телефония внесли значительные коррективы в образовательный процесс. Наставничество также испытало на себе влияние цифровых технологий. Благодаря им появилась новая форма альтернативного наставничества под названием «цифровое наставничество». Основным преимуществом данной формы менторства является практически непрерывное взаимодействие между наставником и подопечным, ко-

торое не имеет территориальных границ. Субъекты наставничества вольны устанавливать по своему усмотрению график встреч и средств связи. Наставничество может проходить с помощью текстовых сообщений через мессенджеры, электронную почту, социальные сети. Наличие высокоскоростного интернет-соединения дает возможность проводить видеоконференции высокой четкости в реальном времени, что фактически решает проблему отсутствия личного контакта наставника с подопечным. Стоит заметить, что основным недостатком цифрового наставничества можно считать постоянную зависимость его эффективности от качества оборудования и интернет-соединения, что делает данную форму альтернативного наставничества доступной для узкого круга лиц.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что наставничество является сложным процессом взаимодействия двух и более субъектов между собой для достижения определенных целей. Процесс наставничества имеет несколько этапов-ступеней (начальная ступень, ступень развития, ступень сепарации, ступень переосмысления), каждая из которых способствует профессиональному и личностному росту участников наставнического процесса, коими являются наставник (ментор) – субъект, передающий необходимый объем знаний, и подопечный – субъект, приобретающий знания, умения и навыки для достижения целей, способствующих профессиональному и личностному развитию. Существуют традиционное и альтернативное наставничество, которое, в свою очередь, имеет формы электронного и цифрового наставничества.

Литература

1. Богданович Н. В. Субъект как категория отечественной психологии: история и современное состояние // Субъект, личность и психология человеческого бытия. М., 2005. С. 58 – 84.
2. Allen T. D., Eby L. T., Chao G. T., Bauer T. N. Taking Stock of Two Relational Aspects of Organizational Life: Tracing the History and Shaping the Future of Socialization and Mentoring Research // The Journal of Applied Psychology. 2017. Vol. 102. № 3. P. 324 – 337.
3. Johnson W. B. (2018) On being a mentor: A Guide for Higher Education Faculty. 3rd edition. New York – London, 2018. 272 p.
4. Santamaria J. O. (2015). Mentoring develops high-potential employees. P. 16.
5. Zachary L. J., Fischler L. A. The mentee's guide: How to make mentoring work for you. Hoboken, NJ : John Wiley & Sons, Inc., 2009. 273 p.

References

1. Bogdanovich N. V. Sub`ekt kak kategoriya otechestvennoj psixologii: istoriya i sovremennoe sostoyanie // Sub`ekt, lichnost` i psixologiya chelovecheskogo by`tiya. M., 2005. S. 58 – 84.
2. Allen T. D., Eby L. T., Chao G. T., Bauer T. N. Taking Stock of Two Relational Aspects of Organizational Life: Tracing the History and Shaping the Future of Socialization and Mentoring Research // The Journal of Applied Psychology. 2017. Vol. 102. № 3. P. 324 – 337.
3. Johnson W. B. (2018) On being a mentor: A Guide for Higher Education Faculty. 3rd edition. New York – London, 2018. 272 p.
4. Santamaria J. O. (2015). Mentoring develops high-potential employees. P. 16.
5. Zachary L. J., Fischler L. A. The mentee's guide: How to make mentoring work for you. Hoboken, NJ : John Wiley & Sons, Inc., 2009. 273 p

D. A. Stepanov

MENTORING AS A PSYCHOLOGICAL AND EDUCATIONAL PHENOMENON: DEFINITION ISSUES, STAGES AND FORMS

The attempt of the paper is to give definition mentoring as an educational and psychological phenomenon. The article also covers the main reasons for the absence of the conventional definition of the term “mentoring” in modern science. The main stages of mentoring relationships are enumerated, and their description is given. The article also contains the information on the main types of mentoring known to the scientific circles. It may be interesting for those who study education sphere and psychology of relations, comparative education

Key words: mentorship, mentoring, mentor, mentee, types of mentoring, mentoring relationships.