

Долженко Илья Игоревич

студент

Юдина Яна Андреевна

студентка

Суханова Талия Александровна

студентка

Научный руководитель

Хвалина Наталья Анатольевна

канд. психол. наук, преподаватель

ФГБОУ ВО «Тульский государственный
педагогический университет им. Л.Н. Толстого»

г. Тула, Тульская область

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ КАРЬЕРНОГО РАЗВИТИЯ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

***Аннотация:** в статье рассматривается влияние наставничества на профессиональное развитие сотрудников в организациях, подчёркивается важность наставничества, как инструмента обучения и поддержки, способствующего быстрому освоению навыков и повышению уровня вовлечённости работников, как инструмента карьерного развития. Анализируются психологические аспекты наставничества.*

***Ключевые слова:** наставник, наставничество, мотивация, карьерное развитие, психологические аспекты взаимодействия.*

В современном мире, в условиях быстро изменяющегося рынка труда и стремительной технологической эволюции, управление персоналом становится важнейшим фактором развития компаний и предприятий. Ключевым регулятором способствующему профессиональному росту сотрудников является наставничество.

Наставничество – это взаимодействие в рамках которого более опытные работники делятся своими знаниями и навыками с менее опытными коллегами. Оно играет ключевую роль в формировании рабочей среды.

Продуктивное наставничество основывается на нескольких ключевых принципах: наставник должен обладать профессиональным и жизненным опытом, мудростью, терпением и честностью. При этом важно избегать распространённых ошибок: излишней критики, навязывания собственных ценностей и чрезмерной опеке, которые могут снизить эффективность наставнического процесса [1; 4].

Для убеждённости в своей методике преподавания наставник должен предоставлять подопечному достаточную свободу действий, верить в его потенциал, а также быть последовательным в своих словах и действиях. В свою очередь, подопечному важно показывать, что готов принимать советы и активно работать над выполнением задач.

Особенность наставничества как вида деятельности, подчеркивает И.В. Серафимович, Н.И. Бобылева в том, что мотивы наставника должны быть сопоставляемы с мотивами наставляемого. К основным мотивационно-ценностным аспектам относятся:

- профессиональная компетентность;
- общее руководство;
- самостоятельность и независимость в принятии решений;
- чувство безопасности и стабильность;
- предпринимательство;
- командная работа;
- стремление быть полезным и преданность делу;
- стиль жизни (важность интеграции своей профессиональной деятельности со своей жизнью, ценность гибкого графика) [4].

Важно заметить, что специалисты с высоким уровнем внутренней мотивации психологически более подготовлены к роли наставника и сами могли бы перенимать опыт молодых коллег. Если ученик слишком зависит от внешних

факторов и не имеет искреннего желания помогать другим, он вряд ли захочет и сможет быть хорошим наставником.

В настоящее время существует представление о разных гранях наставничества, его развитии, видах и даже технологиях: для одних важно достигать максимума в той или иной сфере, для других – комфортно жить, для третьих – сохранять свои ресурсы и время. Наставникам в современных условиях приходится решать разные функциональные задачи:

- методические;
- лидерские;
- адаптационные;
- диагностические : выявление проблем сотрудников;
- интеграционные: включение в планирование, организацию, модернизацию рабочей деятельности;
- стимулирующие;
- аналитические;
- социально-психологические: содействие созданию благоприятной обстановки в коллективе и обществе.

Важно отметить, что существуют психологические «барьеры», с которыми взрослые сталкиваются в ситуации обучения. К таким «барьерам» относятся:

- неготовность осознавать факт своей некомпетентности;
- недостаточное развитие навыков самостоятельного обучения;
- нежелание оказаться в позиции ученика;
- несовместимость новых знаний с уже имеющимися;
- отсутствие интереса общества к новому уровню образованности.

Н.А. Кузнецова отмечает, что существует несколько моделей наставничества.

1.Формальное наставничество: наставники и наставляемые назначаются заранее и следуют отдельному плану взаимодействия.

2. Неформально наставничество: спонтанное взаимодействие между коллегами, которое не требует официального назначения и может происходить в любое время.

3. Групповое наставничество: один наставник работает с несколькими наставляемыми одновременно, что позволяет расширить имеющийся опыт.

4. Кросс-наставничество: сотрудники из разных подразделений компании помогают друг другу в обучении [3].

Психологическая поддержка, получаемая через наставничество, способствует снижению уровня стресса и тревожности у сотрудников, что в конечном итоге приводит к повышению общей работоспособности.

Успех наставничества, как подчеркивает В.Ю. Качалов определяется тремя психологическими факторами: личностью наставника, личностным потенциалом наставляемого, эффективностью взаимодействия [2].

Ключевым условием эффективности наставничества является наличие доверительных отношений между наставником и подопечным. А чтобы добиться этих отношений должно пройти несколько этапов.

Первый этап – установление контакта. На этом этапе важны первое впечатление, стиль общения, умение наставника слушать и проявлять интерес.

Второй этап – проверка границ и надёжности. Подопечный задаёт сложные вопросы, сомневается в рекомендациях, проявляет осторожность. Важно, чтобы наставник сохранял последовательность, терпение и уважение к личным границам подопечного.

Третий этап – углубление взаимодействия. На этом этапе появляется готовность делиться сомнениями, ошибками, личными профессиональными трудностями.

Четвертый этап – зрелые наставнические отношения. Доверие стабилизируется, взаимодействие становится равноправным, а подопечный постепенно обретает самостоятельность.

Для выстраивания доверительных отношений наставнику необходимы: эмпатия, активное слушание, обратная связь, критика, поддержка и конкретные

рекомендации, развитые психологические навыки, готовность к рефлексии и т. д. [4; 5].

Таким образом, наставничество – это не просто передача знаний и опыта, а сложный и многоуровневый процесс взаимного обогащения и развития. Успешное наставничество требует постоянного совершенствования самого себя и искреннего желания помогать другим в их профессиональном и личностном росте. Только при таком подходе наставничество становится по-настоящему эффективным инструментом развития.

Список литературы

1. Егорова Т.М. Психологические аспекты наставничества: от обучения к поддержке / Т.М. Егорова // Научные записки университета. – 2018. – №15. – С. 67–75.

2. Качалов В.Ю. Роль наставничества в жизни молодёжи 16–25 лет (на материалах эмпирических исследований) / В.Ю. Качалов, Д.В. Дурновцева // Международный научно-исследовательский журнал. – 2024. – №3 (141). – URL: <https://doi.org/10.23670/IRJ.2024.141.113> (дата обращения: 22.01.2026). EDN CTLZPP

3. Кузнецова Н.А. Модели наставничества в современных организациях: подходы и практики / Н.А. Кузнецова // Журнал управления человеческими ресурсами. – 2021. – №5. – С. 12–19.

4. Рабаданова Р.С. Психолого-педагогические аспекты наставничества в сопровождении обучающихся в системе СПО / Р.С. Рабаданова, С.А. Архипов, Э.С. Семинская // Герценовские чтения: психологические исследования в образовании. – 2023. – №6. – DOI 10.33910/herzenpsyconf-2023-6-61. – EDN VJBBNO

5. Клинк О.Ф. Руководство для наставников на рабочем месте / О.Ф. Клинк, С.Г. Кукушкин, А.А. Факторович. – М.: Национальное агентство развития квалификаций, 2020. – 48 с.