



Научно-теоретическая статья

УДК 005.963.2

DOI: 10.25688/2076-9121.2023.17.2.09

МОДЕЛИ ПРОШЛОГО И СОВРЕМЕННОГО НАСТАВНИЧЕСТВА: ТОЧКИ СОПРИКОСНОВЕНИЯ И РАСХОЖДЕНИЯ В ИСТОРИЧЕСКОЙ РЕТРОСПЕКТИВЕ

*Альфия Рафисовна Масалимова*¹ ✉,
Данияр Ильгамович Баянов^{1, 2}

¹ Казанский (Приволжский) федеральный университет, Казань, Россия
alfkazan@mail.ru ✉, <http://orcid.org/0000-0003-3711-2527>

² Казанский авиационный завод им. С. П. Горбунова (филиал ПАО «Туполев»), Казань, Россия
bayanov_daniyar@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1647-4764>

Аннотация. Предлагаемая авторами статья направлена на выявление особенностей прошлого и настоящего наставничества, а также на разработку типологии его моделей и форм на основе анализа и общения теории и практики современной наставнической деятельности. Методология исследования данной проблемы основана на анализе исследований, проведенных с 1970 года по настоящее время, которые позволили представить генезис развития наставничества в четыре периода: советский (1970–1991) — наставничество как форма воспитания трудящейся молодежи; постсоветский (1991–2005) — период стагнации наставничества; российский (2005–2015) — период возрождения наставничества; современный (2016 – настоящее время) — период перехода наставничества из формы в наставническую деятельность. Авторами на основе обобщения представленных в отечественной и зарубежной литературе различных моделей и видов наставничества (разовое, групповое, партнерское, реверсивное, ситуационное, командное, виртуальное наставничество и др.), предложена их типология по следующим признакам: по типу взаимоотношений субъектов (классическое, партнерское, реверсивное наставничество); по направлению деятельности (векторное, горизонтальное, дефицитарное наставничество); по временным

характеристикам (разовое, эпизодическое, периодическое, систематическое наставничество); по количеству задействованных субъектов (индивидуальное, групповое, коллективно-индивидуальное, коллективно-групповое наставничество); по форме организации (традиционное, электронное, гибридное наставничество). Данная классификация позволит обогатить теорию методологии и технологии профессионального образования, а также положения о наставничестве современных предприятий.

Ключевые слова: прошлое и современное наставничество, типология видов и форм наставничества; генезис развития наставничества; наставническая деятельность

Scientific and theoretical article

UDC 005.963.2

DOI: 10.25688/2076-9121.2023.17.2.09

PAST AND CONTEMPORARY MENTORING MODELS: POINTS OF CONVERGENCE AND DIVERGENCE IN HISTORICAL RETROSPECT

*Alfiya R. Masalimova*¹,
Daniyar I. Bayanov^{1,2}

¹ *Kazan (Volga Region) federal university, Kazan, Russia,
alfkazan@mail.ru, <http://orcid.org/0000-0003-3711-2527>*

² *Kazan Aviation Production Association named after S. P. Gorbunov (branch of PJSC “Tupolev”),
Kazan, Russia,
bayanov_daniyar@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1647-4764>*

Abstract. The article proposed by the authors aims to identify the features of past and contemporary mentoring and to develop a classification of its models and forms based on analysis and communication of the theory and practice of contemporary mentoring activities. The research methodology for this problem is based on the analysis of studies conducted from 1970 to the present, which allowed us to present the genesis of mentoring development in 4 periods: Soviet (1970–1991) — mentoring as a form of education of working youth; post-Soviet (1991–2005) — period of mentoring stagnation; Russian (2005–2015) — period of mentoring revival; modern (2016 – present) — period of transition from form to mentoring activity. The authors, based on a synthesis of various models and types of mentoring (one-time, group, partner, reverse, situational, team, virtual mentoring, etc.) presented in domestic and international literature, proposed their classification according to the following features: by type of relationship of entities (classical, partner, reverse mentoring); by direction of activity (vector, horizontal, deficit mentoring); by time characteristics (one-time, episodic, periodic, systematic mentoring); by type of relationship of entities (classical, partner, reversible mentoring). This classification will enrich the theory of vocational education methodology and technology as well as the mentoring provisions of modern enterprises.

Keywords: past and present mentoring, classification of types and forms of mentoring; genesis of mentoring development; mentoring activities

Для цитирования: Масалимова, А. Р., Баянов, Д. И. (2023). Модели прошлого и современного наставничества: точки соприкосновения и расхождения в исторической ретроспективе. *Вестник МГПУ. Серия «Педагогика и психология», 17(2)*, 162–176. <http://doi.org/10.25688/2076-9121.2023.17.2.09>

For citation: Masalimova, A. R., & Bayanov, D. I. (2023). Past and contemporary mentoring models: points of convergence and divergence in historical retrospect. *MCU Journal of Pedagogy and Psychology, 17(2)*, 162–176. <http://doi.org/10.25688/2076-9121.2023.17.2.09>

Введение

Сегодня к основным направлениям наставничества в организациях можно отнести следующие: наставничество как форма введения в профессию, так как львиная доля кадров уходят с работы в течение первых двух лет работы; наставничество как форма адаптации к новой должности; наставничество как форма адаптации в новых или в условиях перестройки; наставничество как механизм формирования кадрового резерва предприятий; наставничество как форма накопления, сохранения и приумножения потенциала компаний для поддержания его конкурентных преимуществ; а также наставничество как вид корпоративного образования.

Актуальность наставничества в нашей стране еще более возросла в контексте того, что 2023 год впервые в нашей стране был объявлен Годом педагога и наставника и, соответственно, проблема наставничества приобрела популярность не только в сфере производственных и общественных отношений, но и в системе образования (Ирисметова и Масалимова, 2022).

Наставничество существовало во все времена. Большинство исследований, посвященных данному социально-общественному феномену, были в основном проведены в советский период, когда функционировало множество заводов, нуждавшихся в наставниках, и поэтому ученые активно изучали данную проблему.

Именно в этот период в Институте профессионально-технической педагогики (Казань), директором которого являлся академик Российской академии образования М. И. Махмутов, по инициативе академика РАО С. Я. Батышева была создана лаборатория наставничества, возглавляемая Н. М. Таланчуком. Данная лаборатория в соответствии с заданием Государственного комитета СССР по науке и технике с 1977 года разрабатывала и реализовывала по всей стране концепцию психолого-педагогической подготовки наставников¹. Но с распадом СССР страна столкнулась с социально-экономическими проблемами, в результате которых были закрыты многие заводы и предприятия и, соответственно, интерес к исследованию данной проблемы пропал.

¹ Таланчук, Н. М., Осипов, П. Н., Непримерова, Н. А., Архипенко, В. (1976, 1977, 1978, 1979, 1980). *Отчеты лаборатории наставничества*. Казань: Институт профессионально-технической педагогики.

Наставничество, возродившее свои традиции в начале 2000-х годов, все же носило фрагментарный характер и не было основано на его комплексном научно-методическом обеспечении (Ирисметова, Масалимова и Баянов, 2022). Соответственно, все это вновь возродило интерес ученых к исследованию данной проблемы.

Методологические основания исследования

В основу методологии данного исследования нами был заложен анализ защищенных диссертационных исследований, посвященных проблеме наставничества с 1970 года по настоящее время, генезис развития которого можно представить в четыре периода, отражающих особенности данной формы в рассматриваемые периоды:

- советский (1970–1991) — период наставничества как формы воспитания трудящейся молодежи;
- постсоветский (1991–2005) — период стагнации наставничества;
- российский (2005–2015) — период возрождения наставничества;
- современный (2016 – настоящее время) — период перехода наставничества из формы в наставническую деятельность.

В советский период (1970–1991), как было упомянуто выше, ученые проявляли активный интерес к исследованию данной проблемы, которая носила социально-ориентированную воспитательную функцию трудящейся молодежи. В этот период в диссертационных исследованиях изучались следующие проблемы наставничества:

- А. Н. Абдрахмановой в 1982 году были раскрыты роль и особенности работы наставников-животноводов в процессе приобщения подростков и молодежи к революционному, боевому и трудовому опыту старшего поколения, воспитания у них коммунистического отношения к труду и формирования у них социальной и профессиональной направленности²;
- Л. Ф. Пашко в 1984 году была научно обоснована и предложена система работы преподавателя-наставника по воспитанию ответственного отношения к педагогической профессии у студентов университета³;
- Н. С. Смольникова в 1984 году раскрыла место и роль наставничества на основе коммунистического воспитания как совокупности его социальных институтов⁴;

² Абдрахманова, А. Н. (1982). *Педагогические проблемы наставничества ветеранов животноводства над учащимися (на материале сельских школ Казахской ССР)*. Дис. ... канд. пед. наук. Алма-Ата. 181 с.

³ Пашко, Л. Ф. (1984). *Воспитание ответственного отношения к педагогической профессии у студентов университетов (на материалах наставничества в студенческих академических группах)*. Дис. ... канд. пед. наук. Львов. 194 с.

⁴ Смольникова, Н. С. (1984). *Наставничество как социальный институт коммунистического воспитания*. Дис. ... канд. филос. наук. Свердловск. 162 с.

– Б. С. Сахиным в 1984 году был исследован институт наставничества как форма предупреждения преступлений и иных правонарушений несовершеннолетних⁵;

– Н. И. Гридасов в 1985 году раскрыл содержание педагогической деятельности наставников с учетом периодов обучения учащихся средних профессионально-технических училищ⁶;

– С. М. Жеребцов в 1989 году научно обосновал звенья системы партийного руководства движением наставников, выделил периоды формирования этой системы на предприятиях черной металлургии Урала⁷;

– А. Е. Измайлов в 1989 году в своем исследовании выявил недостатки в системе воспитательной работы наставников и предложил систему комплексных, динамичных воспитательных мер, направленных на разумное сочетание обучающих и воспитывающих функций наставников в условиях осуществления законов «О государственном предприятии (объединении)» и «О трудовых коллективах»⁸;

– Ш. Гылычмедова в 1990 году раскрыла роль наставничества в политическом и нравственном воспитании рабочей молодежи, а также разработала конкретные предложения, направленные на совершенствование деятельности наставничества, взаимосвязи его с рабочими традициями, усиление их влияния на воспитание политических и нравственных качеств у молодежи, дополнение ее видов за счет образованных, опытных работников⁹.

В постсоветский период (1991–2005) — в период стагнации наставничества, когда интерес к исследованию данной проблемы был утрачен в связи с закрытием многих заводов и предприятий, — было защищено очень мало диссертаций, а именно:

– выявление и обоснование педагогических условий взаимодействия студенческого самоуправления и наставничества в процессе подготовки будущих учителей раскрываются в диссертации 1992 года Г. К. Бегалиевой¹⁰;

– историко-педагогические аспекты становления и развития института классного наставничества в общеобразовательной школе России в середине

⁵ Сахин, Б. С. (1984). *Наставничество как форма предупреждения преступлений и иных правонарушений несовершеннолетних*. Дис. ... канд. юрид. наук. Ленинград. 258 с.

⁶ Гридасов, Н. И. (1985). *Педагогическая деятельность наставников с учетом периодов обучения учащихся средних профессионально-технических училищ*. Дис. ... канд. пед. наук. Казань. 179 с.

⁷ Жеребцов, С. М. (1989). *Партийное руководство наставничества на предприятиях черной металлургии Урала в годы девятой и десятой пятилеток (1971–1980)*. Дис. ... канд. ист. наук. Челябинск. 143 с.

⁸ Измайлов, А. Е. (1989). *Педагогические основы повышения эффективности воспитательных функций наставников*. Дис. ... канд. пед. наук. Алма-Ата. 135 с.

⁹ Гылычмедова, Ш. (1990). *Роль наставничества в политическом и нравственном воспитании рабочей молодежи*. Дис. ... канд. филос. наук. Ташкент. 116 с.

¹⁰ Бегалиева, Г. К. (1992). *Педагогические условия взаимодействия студенческого самоуправления и наставничества в процессе подготовки будущих учителей (на материале музыкально-педагогического факультета)*. Дис. ... канд. пед. наук. Алма-Ата. 142 с.

XIX века, а также основные ориентиры воспитательной деятельности классных наставников предлагались в исследовании 1999 года А. В. Бабаян¹¹;

– проблеме исследования межличностных отношений в системе «наставник – молодой специалист» в процессе профессионализации посвящена диссертация 2004 года Е. В. Чариной¹²;

– психологические проблемы ориентирующего образа наставника в процессе реального самоопределения (период вхождения во взрослость) освещаются в диссертации 2005 года Д. А. Красилов¹³.

После постсоветского периода стагнации исследований по проблеме наставничества (1991–2005) активный исследовательский интерес к данной теме начал появляться только с 2005 года.

В российский период (2005–2015) — период возрождения наставничества — начались активные защиты кандидатских диссертаций, посвященных проблеме наставничества и подготовки кадров к осуществлению данного вида деятельности:

– проектирование модели и технологии формирования профессионально-педагогической компетентности мастера-наставника, а также структура его готовности раскрывается в диссертации 2006 года А. Н. Плотникова¹⁴;

– выявлению развивающего потенциала взаимодействия «учитель – наставник – студент», его содержанию и педагогическим механизмам посвящено кандидатское исследование 2006 года А. А. Багдасарян¹⁵;

– наставничество как механизм профессионального становления начинающего педагога, разработка его модели и организационно-педагогических условий, способствующих эффективности данного процесса, предлагаются в кандидатской диссертации, защищенной в 2007 году И. В. Кругловой¹⁶;

– исторические аспекты влияния наставников на формирование дворянства раскрываются в исследовании 2008 года О. Ю. Солодянкиной¹⁷;

¹¹ Бабаян, А. В. (1999). *Проблема классного наставничества в теории и практике общеобразовательной школы России, вторая половина XIX – начало XX в.* Дис. ... канд. пед. наук. Пятигорск. 263 с.

¹² Чарина, Е. В. (2004). *Отношения в системе «наставник – молодой специалист» в процессе профессионализации.* Дис. ... канд. психол. наук. Москва. 160 с.

¹³ Красилов, Д. А. (2005). *Ориентирующий образ наставника в процессе реального самоопределения.* Дис. ... канд. психол. наук. Москва. 216 с.

¹⁴ Плотников, А. Н. (2006). *Формирование профессионально-педагогической компетентности мастера-наставника в условиях курсовой подготовки.* Дис. ... канд. пед. наук. Волгоград. 185 с.

¹⁵ Багдасарян, А. А. (2006). *Система развивающего взаимодействия «учитель-наставник – студент» как фактор профессионального становления будущего учителя.* Дис. ... канд. пед. наук. Сочи. 250 с.

¹⁶ Круглова, И. В. (2007). *Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя.* Дис. ... канд. пед. наук. Москва. 178 с.

¹⁷ Солодянкина, О. Ю. (2008). *Иностранцы наставники в дворянском домашнем воспитании в России (вторая половина XVIII – первая половина XIX в.).* Дис. ... д-ра ист. наук. Москва. 834 с.

- исторические аспекты проблемы наставничества в системе юридического образования, сущность наставничества как межпоколенной трансляции, включающей в себя консультирование молодого специалиста и формирование у него устойчивой нравственной гражданской позиции, раскрываются в кандидатской диссертации С. Г. Антипина, защищенной в 2011 году¹⁸;
- структура профессионально важных качеств личности наставника молодых специалистов представлена в исследовании 2012 года К. В. Колесниченко¹⁹;
- историко-педагогические аспекты развития института классного наставничества в воспитательной системе отечественной гимназии во второй половине XIX – начале XX в. раскрываются в кандидатской диссертации 2012 года Н. М. Ичетовкиной²⁰;
- наставничество студенческой молодежи в условиях современных предприятий с целью производственно-ориентированной подготовки в вузе исследуются в диссертации Е. Н. Фомина, защищенной в 2013 году²¹;
- разработке модели наставничества в рамках социальной службы, обеспечивающей психологическую поддержку, освоение передового профессионального опыта, становление индивидуального стиля деятельности и карьерный рост подопечного, посвящена диссертация 2013 года Е. А. Черниковой²²;
- модель и психолого-педагогические условия практико-ориентированного наставничества для студентов в условиях юридической клиники раскрываются в диссертации 2014 года Л. Х.-М. Гайтовой²³;
- развитию организационно-экономических механизмов наставничества для молодых специалистов в нефтегазовых компаниях посвящена кандидатская диссертация Ф. А. Джиеовой²⁴, защищенная в 2014 году;

¹⁸ Антипин, С. Г. (2011). *Традиции наставничества в истории отечественного образования*. Дис. ... канд. пед. наук. Нижний Новгород. 170 с.

¹⁹ Колесниченко, К. В. (2012). *Профессионально важные качества личности наставника молодых специалистов: на примере педагогической деятельности*. Дис. ... канд. психол. наук. Санкт-Петербург. 198 с.

²⁰ Ичетовкина, Н. М. (2012). *Классное наставничество в воспитательной системе отечественной гимназии во второй половине XIX – начале XX в.: на материале Казанского учебного округа*. Дис. ... канд. пед. наук. Глазов. 166 с.

²¹ Фомин, Е. Н. (2013). *Компетентностно-ориентированное наставничество студенческой молодежи на современном предприятии как ресурс качества профессиональной подготовки*. Дис. ... канд. пед. наук. Москва. 190 с.

²² Черникова, Е. А. (2013). *Наставничество как средство сопровождения профессионально-личностного становления специалиста социальной службы*. Дис. ... канд. пед. наук. Волгоград. 200 с.

²³ Гайтова, Л. Х.-М. (2014). *Практико-ориентированное обучение студентов-юристов в условиях юридической клиники в традициях наставничества*. Дис. ... канд. пед. наук. Владикавказ. 209 с.

²⁴ Джиеова, Ф. А. (2014). *Формирование механизма наставничества для молодых специалистов в нефтегазовых компаниях*. Дис. ... канд. экон. наук. Москва. 201 с.

– психологическому сопровождению наставников рабочей молодежи в условиях промышленного производства посвящено исследование 2015 года О. В. Рудь²⁵;

– разработке концепции корпоративной подготовки наставников в условиях современных предприятий посвящено единственное докторское исследование защищенное в современный период (в 2014 г.) А. Р. Масалимовой²⁶;

В современный период (2016 – настоящее время) — в период трансформации наставничества из формы в наставническую деятельность, связанную с признанием особого статуса наставника на государственном уровне, — были защищены следующие диссертации:

– психологические особенности наставничества представлены в диссертации А. А. Злобиной, защищенной в 2016 году²⁷;

– наставничество при формировании коммуникативно-педагогической компетентности сотрудников УИС России раскрывается в диссертации 2019 года М. В. Лебедева²⁸;

– научно-методическому обеспечению подготовки наставников для дуального обучения студентов колледжей посвящена кандидатская диссертация 2018 года И. И. Фаляхова²⁹;

– наставничество как непрофессиональная педагогическая деятельность и подготовка кадров к осуществлению данного вида деятельности исследуются в диссертации 2023 года И. И. Ирисметовой³⁰.

Результаты исследования

Представленный анализ исследований позволил нам выявить общие и особенные черты прошлого и современного наставничества. Наставничество советского периода отличалось от наставничества современного периода по партийным и некоторым организационным, содержательным и технологическим аспектам. Рассмотрим эти отличительные особенности (см. табл. 1).

Цель наставничества в советский период, в отличие от современного периода, заключалась в первую очередь в воспитании. Это было обусловлено тем,

²⁵ Рудь, О. В. (2015). *Психологическое сопровождение наставников рабочей молодежи в условиях промышленного производства*. Дис. ... канд. психол. наук. Ростов-на-Дону. 231 с.

²⁶ Масалимова, А. Р. (2014). *Корпоративная подготовка специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности в условиях современного производства*. Дис. ... д-ра пед. наук. Уфа. 428 с.

²⁷ Злобина, А. А. (2016). *Психологические особенности наставничества в операторской деятельности*. Дис. ... канд. психол. наук. Москва. 223 с.

²⁸ Лебедев, М. В. (2019). *Формирование коммуникативно-педагогической компетентности у сотрудников уголовно-исполнительной системы средствами профессионального наставничества*. Дис. ... канд пед. наук. Москва. 266 с.

²⁹ Фаляхов И. И. (2019). *Научно-методическое обеспечение подготовки наставников для дуального обучения студентов колледжей*. Дис. ... канд. пед. наук. Казань. 180 с.

³⁰ Ирисметова И. И. (2013). *Формирование готовности наставников к непрофессиональной педагогической деятельности на предприятиях*. Дис. ... канд. пед. наук. Казань. 197 с.

Таблица 1 / Table 1

Отличительные особенности прошлого и настоящего наставничества
Distinguishing features of past and present mentoring

№	Советский период	Настоящее время
1	Наставничество финансировалось государством	Наставничество финансируется только при подготовке молодых рабочих на заводах
2	Осуществлялась систематическая подготовка наставников	Осуществляются кратковременные тренинги и внефирменная подготовка, которая не всегда учитывает специфику той или иной организации
3	Цель наставничества — воспитание и профессиональное обучение трудящейся молодежи	Цель наставничества — профессиональное обучение и формирование корпоративной культуры
4	Наставничество осуществлялось только с молодыми рабочими	Наставничество осуществляется не только с молодыми рабочими, но и с молодыми специалистами, окончившими ВО
5	Осуществлялось узкопрофессиональное взаимодействие наставников и стажеров	Осуществляется межпрофессиональное взаимодействие наставников разной квалификации и уровней с молодыми специалистами

что на заводы шли работать молодые ребята, окончившие 8 классов школы или ПТУ, и необходимо было их не только обучать, но и воспитывать в духе члена партии. На наш взгляд, в современных условиях социально-экономической и геополитической турбулентности, в наставнической деятельности вновь необходимо усилить именно воспитательную компоненту.

В советский период наставничество являлось государственной политикой, которое финансировалось государством, в отличие от современного наставничества, финансируемого лишь при подготовке рабочих на некоторых заводах.

В советский период подготовка наставников осуществлялась систематически в так называемых специальных университетах и институтах наставничества. Реализовывались двухгодичные программы психолого-педагогической подготовки наставников из расчета по одному занятию в месяц, контент которых был направлен как на обучение, так и воспитание кадров. Содержание данных программ строилось на основе принципов обучения и воспитания молодых рабочих, включало методы их обучения и воспитания под руководством наставников, содержание воспитательной деятельности наставников по отдельным направлениям, педагогический такт, единство требований, учет воспитательных функций трудового коллектива и др.³¹ Что касается современного

³¹ Таланчук, Н. М., Осипов, П. Н., Непримерова, Н. А., Архипенко, В. (1976, 1977, 1978, 1979, 1980). *Отчеты лаборатории наставничества*. Казань: Институт профессионально-технической педагогики.

наставничества, то подготовка наставников сейчас осуществляется в процессе кратковременных тренингов или на курсах повышения квалификации, которые не в полной мере учитывают особенности той или иной организации.

Наставничество советского и постсоветского периодов считалось узко-профильным, то есть за стажером был закреплен конкретный наставник, соответствующий профессиональным обязанностям стажера. В настоящее время наставничество носит полипрофессиональный характер, заключающийся в том, что стажеры, проявляющие интерес не только к своим обязанностям, но и к разным сферам профессиональной деятельности, могут обращаться за помощью к наставникам разных квалификаций и уровней. Концепция межпрофессионального взаимодействия наставников и стажеров была предложена еще А. Р. Масалимовой в 2013 году (Масалимова, 2013). Данная идея в корне отличается от традиционного понимания наставничества, и ее особенность заключается в том, что чем большим спектром взаимосвязанных направлений занимаются члены команды, тем масштабнее результат ее работы, повышающий в сумме конкурентоспособность командного проекта за счет многоэкранного видения его задач. Необходимость внедрения межпрофессионального наставничества в условиях современных предприятий обусловлена тем, что современный рынок энергоресурсов с каждым годом усложняется, что требует от молодых кадров умений работать в команде для коллективного принятия решений и выработки правильной стратегии в нестандартных производственных ситуациях (Масалимова, 2013).

Модели и формы современного наставничества

Сегодня очень часто как в отечественной, так и зарубежной литературе можно встретить такие типы, модели и виды наставничества, как:

1) Flash Mentoring — разовое наставничество, осуществляемое через одно-разовые встречи и обсуждения (Forbes, & Chell, 2021; Нугуманова и Яковенко, 2020);

2) Group Mentoring — групповое наставничество, осуществляемое над группой стажеров (Parks, 2000; Блинова, 2017);

3) Peer Mentoring — партнерское наставничество, основанное на взаимодействии наставников и стажеров одной возрастной категории (Ribeiro et al., 2022; Masalimova, Usak, & Shaidullina, 2016);

4) Reverse Mentoring — обратное наставничество, основанное на принципе: младший по возрасту наставляет более старшего наставника в вопросах, в которых он более компетентен, чем старший (Madhavanprabhakaran, Francis, & Labrague, 2022; Schmidt, 2008; Мигунова, Жигалик и Аверкин, 2020);

5) Situational Mentoring — ситуационное наставничество, осуществляемое при необходимости, при определенных ситуациях (Эсаулова, 2017; Yavuz, 2011);

6) Supervisory Mentoring — наставничество, осуществляемое руководством организации;

7) Team Mentoring — командное наставничество, осуществляемое группой наставников над одним или несколькими стажерами (Masalimova, Usak, & Shaidullina, 2016);

8) Virtual Mentoring — виртуальное наставничество, осуществляемое с помощью цифровых образовательных технологий (*United States Office of Personal Management, 2008*).

Принимая во внимание уже имеющиеся в теории и практике виды наставничества, а также учитывая ранее нами раскрытые ее модели (Масалимова, 2013), характерные для современного наставничества, нами была предложена их классификация по следующим признакам: по типу взаимоотношений субъектов, по направлению деятельности, по временным характеристикам, а также формы наставничества по количеству задействованных субъектов и типу организации.

Итак, по типу взаимоотношений субъектов предлагаем следующие виды наставничества:

– классическое — взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником;

– партнерское — взаимодействие молодых сотрудников, один из которых более опытный;

– реверсивное — взаимодействие между опытным и молодым сотрудником, в котором опытный сотрудник становится подопечным молодого по вопросам новых трендов (например, цифровых технологий).

По направлению деятельности можно выделить следующие виды наставничества:

– векторное — взаимодействие наставников и стажеров с целью развития у последних управленческих компетенций, необходимых при повышении должности;

– горизонтальное — временное взаимодействие наставников и стажеров, с целью развития у последних межпрофессиональных компетенций, поливалентной квалификации (знания в области профессиональных обязанностей другого отдела организации), необходимой для формирования у них корпоративных знаний;

– дефицитарное — взаимодействие между опытными и молодыми сотрудниками с целью восполнения дефицита знаний на основе партнерских отношений.

По временным характеристикам предлагаем следующие виды наставничества:

– разовое — разовое участие сотрудников, желающих выступить в роли наставника, в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными;

– эпизодическое — временное, фрагментарное осуществление наставничества в связи с внедрением в практику предприятия новых техник и технологий (Масалимова, 2013);

– периодическое — дискретный характер осуществления наставничества в связи с периодическим введением сотрудников предприятия в новую должность (Масалимова, 2013);

– систематическое — постоянный и преемственный характер обновления интеллектуальной базы кадрового состава предприятий в связи с нарастающей информационной составляющей (Масалимова, 2013).

Что касается форм наставничества по количеству задействованных субъектов, известные уже в литературе ее формы мы дополняем коллективно-групповой формой, а именно в части межпрофессионального взаимодействия наставников и стажеров:

– индивидуальное — наставничество «один на один»;

– групповое — наставничество над группой стажеров;

– коллективно-индивидуальное — наставничество над одним стажером, осуществляемое трудовым коллективом;

– коллективно-групповое (узкопрофессиональное или межпрофессиональное) — наставничество над группой стажеров, осуществляемое трудовым коллективом.

К формам наставничества по типу организации можно отнести следующие:

– традиционное — взаимодействие наставников и стажеров в офлайн-формате;

– электронное — взаимодействие наставников и стажеров через дистанционные технологии.

– гибридное — взаимодействие наставников и стажеров как в онлайн-, так и офлайн-форматах.

Однако для эффективной наставнической деятельности необходимо применение комбинированных форм, начиная с непосредственного контакта с постепенным переносом сотрудничества в поле электронного или гибридного взаимодействия.

Заключение

Таким образом, резюмируя содержание статьи, генезис развития проблемы наставничества в диссертационных исследованиях позволил представить данный процесс в четыре периода: советский (1970–1991) — наставничество как форма воспитания трудящейся молодежи; постсоветский (1991–2005) — период стагнации наставничества; российский (2005–2015) — период возрождения наставничества; современный (2016 – настоящее время) — период перехода наставничества из формы в наставническую деятельность.

На основе представленных в отечественной и зарубежной литературе различных моделей и видов наставничества (разовое, групповое, партнерское, реверсивное, ситуационное, командное, виртуальное наставничество, а также наставничество, осуществляемое руководством организации) нами предложена их типология по следующим признакам: по типу взаимоотношений

субъектов: классическое, партнерское, реверсивное наставничество; по направлению деятельности: векторное, горизонтальное, дефицитарное наставничество; по временным характеристикам: разовое, эпизодическое, периодическое, систематическое наставничество; по количеству задействованных субъектов: индивидуальное, групповое, коллективно-индивидуальное, коллективно-групповое наставничество; по форме организации: традиционное, электронное, гибридное наставничество.

Предложенная типология на основе обобщения имеющегося зарубежного и отечественного опыта осуществления наставнической деятельности позволит обогатить теорию внутрикорпоративного образования, методологии и технологии профессионального образования.

В завершение данной статьи хотелось бы отметить, что Казанская научная школа по праву может считать себя флагманом наставнического направления, так как именно ее научные недра были заложены еще учеными лаборатории наставничества, созданной в 1977 году в Институте профессионально-технической педагогики (Казань), которая в соответствии с заданием Государственного комитета СССР по науке и технике (Постановление № 196 от 03.05.1977) разрабатывала и реализовывала по всей стране концепцию психолого-педагогической подготовки наставников.

Список источников

1. Ирисметова, И. И., Масалимова, А. Р. (2022). Модель и концептуальные подходы к формированию готовности наставников к осуществлению непрофессиональной педагогической деятельности. *Вестник МПГУ. Серия: Педагогика и психология*, 16(4), 10–25.
2. Ирисметова, И. И., Масалимова, А. Р., Баянов, Д. И. (2022). Реализация научно-методического обеспечения подготовки наставников в условиях современных предприятий. *Казанский педагогический журнал*, 6, 175–182.
3. Масалимова, А. Р. (2013). *Корпоративная подготовка наставников*. Монография. Казань: Печать-Сервис – XXI век.
4. Forbes, M. H., & Chell, A. R. (2021). Exploring a New Mentorship Model: From One-on-One to Flash Mentoring. *ASEE Annual Conference and Exposition. Conference Proceedings*, 26 July 2021. Article N: 176961
5. Нугуманова, Л. Н., Яковенко, Т. В. (2020). *Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»*. Информационно-методические материалы (2-е изд., доп. и перераб.) Казань: ИРО РТ. 51 с.
6. Parks, S. D. (2000). *Big Questions, Worthy Dreams: Mentoring Young Adults in Their Search for Meaning, Purpose, and Faith*. California: Jossey-Bass.
7. Блинова, В. И. (2017). *Методика профессионального обучения*. Учебное пособие для наставников на производстве. Москва: Юрайт. 219 с.
8. Ribeiro, I. M., Duarte, T. P., Bastos, M. M., Sousa, A. A., & Martins, L. F. A. (2022). FEUP peer mentoring: Promoting integration through support and experience sharing. *International Journal of Mechanical Engineering Education*, 50(3), 615–628.
9. Masalimova, A. R., Usak, M., & Shaidullina, A. R. (2016). Advantages and disadvantages of national and international corporate training techniques in adult education. *Current Science*, 111(9), 1480–1485.

10. Madhavanprabhakaran, G., Francis, F., & Labrague, L. (2022). Reverse Mentoring and Intergenerational Learning in Nursing Bridging generational diversity. *Sultan Qaboos University Medical Journal*, 22(4), 472–478.
11. Schmidt, M. (2008). Mentoring and being mentored: The story of a novice music teacher's success. *Teaching and Teacher Education*, 24(3), 635–648.
12. Мигунова, Е. В., Жигалик, М. А., Аверкин, В. Н. (2020). Реверсивное наставничество в профессиональной подготовке будущих педагогов. *Человек и образование*, 1(62), 88–93.
13. Эсаулова, И. А. (2017). Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала. *Стратегии бизнеса*, 6. <https://clck.ru/FEDoN>
14. Yavuz, A. (2011). The problematic context of mentoring: Evidence from an english language teaching department at a Turkish University. *European Journal of Teacher Education*, 34(1), 43–59.
15. *United States Office of Personal Management* (2008). Best Practices: Mentoring. <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/training-and-development/career-development/bestpractices-mentoring.pdf>

References

1. Irismetova, I. I., & Masalimova, A. R. (2022). Model and conceptual approaches to the formation of mentors' readiness to carry out non-professional pedagogical activities. *Bulletin of the Moscow State Pedagogical University. Series: Pedagogy and Psychology*, 16(4), 10–25. (In Russ.).
2. Irismetova, I. I., Masalimova, A. R., & Bayanov, D. I. (2022). Implementation of scientific and methodological support for the training of mentors in the conditions of modern enterprises. *Kazan Pedagogical Journal*, 6, 175–182. (In Russ.).
3. Masalimova, A. R. (2013). *Corporate Training of Mentors*. A Monograph. Kazan: Print-Service – XXI Century. (In Russ.).
4. Forbes, M. H., & Chell, A. R. (2021). *Exploring a New Mentorship Model: From One-on-One to Flash Mentoring*. ASEE Annual Conference and Exposition. Conference Proceedings, 26 July 2021. Article N: 176961
5. Nugumanova, L. N., & Yakovenko, T. V. (2020). *Handbook "Mentoring: an effective form of learning"*. Information and methodological materials (2nd edition, additional and revised). Kazan: IRO RT. 51 p. (In Russ.).
6. Parks, S. D. (2000). *Big Questions, Worthy Dreams: Mentoring Young Adults in Their Search for Meaning, Purpose, and Faith*. California: Jossey-Bass.
7. Blinova, V. I. (2017). *Methods of vocational training: a manual for mentors in the workplace*. Moscow: Yurayt. 219 p. (In Russ.).
8. Ribeiro, I. M., Duarte, T. P., Bastos, M. M., Sousa, A. A., & Martins, L. F. A. (2022). FEUP peer mentoring: Promoting integration through support and experience sharing. *International Journal of Mechanical Engineering Education*, 50(3), 615–628.
9. Masalimova, A. R., Usak, M. & Shaidullina, A. R. (2016). Advantages and disadvantages of national and international corporate training techniques in adult education. *Current Science*, 111(9), 1480–1485.
10. Madhavanprabhakaran, G., Francis, F., & Labrague, L. (2022). Reverse Mentoring and Intergenerational Learning in Nursing Bridging generational diversity. *Sultan Qaboos University Medical Journal*, 22(4), 472–478.
11. Schmidt, M. (2008). Mentoring and being mentored: The story of a novice music teacher's success. *Teaching and Teacher Education*, 24(3), 635–648.

12. Migunova, E. V., Zhigalik, M. A., & Averkin, V. N. (2020). Reverse mentoring in the professional training of future teachers. *Man and Education*, 1(62), 88–93. (In Russ.).
13. Esaulova, I. A. (2017). New models of mentoring in the practice of personnel training and development. *Business strategies*, 6 (In Russ.). <https://clck.ru/FEDoN>
14. Yavuz, A. (2011). The problematic context of mentoring: Evidence from an english language teaching department at a Turkish University. *European Journal of Teacher Education*, 34(1), 43–59.
15. United States Office of Personal Management. (2008). Best Practices: Mentoring. <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/training-and-development/career-development/bestpractices-mentoring.pdf>

Статья поступила в редакцию: 19.01.2023;
одобрена после рецензирования: 25.02.2023;
принята к публикации: 15.03.2023.

The article was submitted: 19.01.2023;
approved after reviewing: 25.02.2023;
accepted for publication: 15.03.2023.

Информация об авторах:

Альфия Рафисовна Масалимова — доктор педагогических наук, доцент, заведующая кафедрой педагогики высшей школы Института психологии и образования, Казанский (Приволжский) федеральный университет, Казань, Россия, alfkazan@mail.ru, <http://orcid.org/0000-0003-3711-2527>

Данияр Ильгамович Баянов — аспирант Института психологии и образования, Казанский (Приволжский) федеральный университет, Казань, Россия; инженер-конструктор отдела моделирования процессов сборки Казанского авиационного завода имени С. П. Горбунова (филиал ПАО «Туполев»), Казань, Россия, bayanov_daniyar@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1647-4764>

Information about authors:

Alfiya Rafisovna Masalimova — Doctor of Pedagogy, Associate Professor, Head of the Department of Pedagogy of Higher School of the Institute of Psychology and Education, Kazan (Volga Region) Federal University, Kazan, Russia, alfkazan@mail.ru, <http://orcid.org/0000-0003-3711-2527>

Daniyar Ilgamovich Bayanov — Postgraduate student, Institute of psychology and education, Kazan (Volga Region) Federal University, Kazan, Russia; Design engineer, assembly process modeling department, Joint Stock Company “Kazan Aviation Production Association named after S.P. Gorbunov” (branch of PJSC “Tupolev”), Kazan, Russia, bayanov_daniyar@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1647-4764>

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.