

DOI: <https://doi.org/10.23670/IRJ.2024.141.113>

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ЖИЗНИ МОЛОДЁЖИ 16-25 ЛЕТ (НА МАТЕРИАЛАХ ЭМПИРИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ)

Научная статья

Качалов В.Ю.^{1,*}, Дурновцева Д.В.²

¹ORCID : 0000-0003-0483-8540;

^{1,2}Казанский федеральный университет, Казань, Российская Федерация

¹Российский университет кооперации, Казань, Российская Федерация

* Корреспондирующий автор (kite70[at]yandex.ru)

Аннотация

Тема наставничества и его роль в жизни молодежи является предметом многих научных исследований и обсуждений. В данной статье мы рассматриваем роль наставничества в жизни молодежи с учётом современных вызовов и возможностей.

Наставничество – это процесс, в котором опытный и успешный человек (наставник) оказывает поддержку и руководство молодому человеку (наставляемому), помогая ему в развитии профессиональных, личностных и социальных навыков. Роль наставника заключается в поддержке и мотивации наставляемого, обучении и передаче опыта, а также в построении доверительных отношений.

Наставничество имеет большое значение для молодежи, так как помогает им найти свое место в обществе, профессионально реализоваться и достичь личностного роста. В современном мире, где изменения происходят быстро и молодежь сталкивается с множеством возможностей и ограничений, наставничество играет особую роль.

Одной из важных функций наставничества является передача знаний и навыков. Наставник с опытом помогает молодому человеку развивать профессиональную компетенцию и решать различные задачи, основываясь на своем опыте и знаниях. Это особенно актуально в сфере профессионального образования и карьерного роста.

Кроме того, наставничество способствует развитию личности молодежи. Наставник помогает наставляемому определить свои цели и мотивации, осознать сильные и слабые стороны, развивать коммуникативные и лидерские навыки. Через наставничество молодые люди могут стать более уверенными в себе, адаптироваться к требованиям современного общества и достичь успеха в выбранной области.

Однако наставничество не ограничивается только взаимодействием между наставником и наставляемым. Оно также оказывает положительное влияние на общество в целом. Молодежь, получившая качественное наставничество, способна стать активными гражданами, с умением решать социальные проблемы и вносить вклад в развитие общества.

Ключевые слова: наставничество, молодежь, образование, профессионально-личностный рост, мотивация, передача опыта.

THE ROLE OF MENTORING IN THE LIVES OF YOUTH AGED 16-25 (BASED ON EMPIRICAL RESEARCH)

Research article

Kachalov V.Yu.^{1,*}, Durnovtseva D.V.²

¹ORCID : 0000-0003-0483-8540;

^{1,2}Kazan Federal University, Kazan, Russian Federation

¹Russian University of Cooperation, Kazan, Russian Federation

* Corresponding author (kite70[at]yandex.ru)

Abstract

The topic of mentoring and its role in the life of youth is the subject of many scientific studies and discussions. In this article, we examine the role of mentoring in the lives of young people in the light of contemporary challenges and opportunities.

Mentoring is a process in which an experienced and successful person (the mentor) provides support and guidance to a young person (the mentee), helping them to develop professional, personal and social skills. The role of the mentor is to support and motivate the mentee, to learn and pass on experience, and to build a trusting relationship.

Mentoring is of great importance for youth as it helps them find their place in society, to fulfil themselves professionally and to achieve personal growth. In today's world, where change is rapid and young people face many opportunities and constraints, mentoring plays a special role.

One of the important functions of mentoring is the transfer of knowledge and skills. A mentor with experience helps a young person to develop professional competence and solve various tasks based on their experience and knowledge. This is particularly relevant in vocational education and career development.

In addition, mentoring contributes to the personal development of youth. A mentor helps the mentee to identify their goals and motivations, recognize strengths and weaknesses, and develop communication and leadership skills. Through mentoring, young people can become more self-confident, adapt to the demands of modern society and achieve success in their chosen field.

However, mentoring is not limited to the interaction between mentor and mentee. It also has a positive impact on society as a whole. Youth who receive quality mentoring are able to become active citizens, with the ability to solve social problems and contribute to the development of society.

Keywords: mentoring, youth, education, professional and personal development, motivation, sharing experience.

Введение

Широкий спектр современной зарубежной литературы посвящен анализу значимости и актуальности наставничества как существенного социального явления. Труды таких авторов, как Г. Льюис [2], Д. Клаттербак [3] и другие, наглядно демонстрируют системный характер наставничества и его цель в преодолении препятствий при переходе от учебной ступени к профессиональной. Также Дэвид Клаттербак руководит проектом по обучению на программах управления наставничеством. Он executive-коуч и ментор, автор 60 книг, в том числе по наставничеству. В современном обществе молодежь имеет неотъемлемую роль в формировании будущего региона, страны и мира в целом. В возрасте от 16 до 25 лет молодые люди сталкиваются с большим количеством сложностей, которые определяют их дальнейший путь и направление развития. В этом процессе важно наставничество как социальный институт, который предоставляет поддержку и помощь молодому поколению.

Наиболее удачным определением понятия «наставничество» на сегодня предложено американскими авторами Ю. Андерсоном и А. Шеннон, согласно которым наставничество – это процесс обучения и воспитания, в ходе которого человек, обладающий значительным опытом и знаниями, реализуя эталонную функцию, осуществляет обучение, опеку, поддержку, консультирование [1, С. 39]. Но вообще этот способ передачи опыта пришёл к нам из древности, где старшие поколения обучали молодых людей практическим навыкам, необходимым для повседневной жизни, ценностям и жизненным установкам [4, С. 113]. Наставничество всегда позволяло максимально эффективно влиять на личность в период её поступательного развития.

Наставничество в современном мире находит все большее признание. Множество общественных и государственных организаций способствуют развитию этого института и его распространению как признанной практики, особенно среди молодежи [5, С. 110]. Именно поэтому данная тема каждодневно прирастает необходимой актуальностью в жизнедеятельности современной молодёжи.

Методы и принципы исследования

В работе используется комплекс методов:

- Теоретические (анализ литературы, обобщение, классификация)
- Эмпирические (анкетный опрос, полуструктурированное интервью)

Теоретический этап был направлен на определение понятия «наставничество», выявление его функциональной базы и различных моделей.

Эмпирический этап проводился в период с ноября по декабрь 2023 года. Был проведен дистанционный анкетный опрос представителей молодежи с целью изучения результативности и актуальности работы системы наставничества в настоящее время. В опросе приняли участие 129 респондентов из разных регионов Российской Федерации. Средний возраст участников составил 18 лет. Большая часть респондентов является студентами высших учебных заведений – бакалавриат (67%). Анкета включала в себя 24 вопроса, 2 из которых раскрывали информацию о респондентах (возраст, социальный статус). Другие вопросы были нацелены на выявление понимания у респондентов о сущности и характеристики института наставничества и значимости его в жизни молодёжи. Также автором было проведено полуструктурированное интервью. В исследовании приняли участие 3 представителя: информант, имеющий наставника на постоянной основе; информант, у которого отсутствует взаимодействие с наставником; информант, непосредственно работающий наставником.

Основные результаты

Респондентам предложены вопросы, направленные на оценку эффективности наставничества в институте. Профессиональная область, связанная с карьерными целями, влияет положительно на 55% респондентов, которые признают роль наставника в определении своих профессиональных планов. Кроме того, 40% респондентов подтверждают, что наставник оказал влияние на их выбор будущего образования или профессии. Большинство опрошенных (41% «да», 22% «скорее да», 28% из которых без наставника) отмечают, что именно наставник значительно помог им развиваться как личности. Наставничество предполагает не только специфическое развитие в определенной области, но и развитие когнитивных и мягких навыков подопечных. Относительно получения обратной связи по достижениям и развитию, в целом, 68% опрошенных получают полный объем обратной связи от своих наставников, так как этот процесс позволяет идентифицировать проблемные моменты и корректировать образовательные пути для обучающихся.

Важным вопросом для выявления значимости наставничества в жизни молодёжи является соответствие существующей системы наставничества потребностям молодёжи. Исходя из результатов опроса, большинство респондентов (85%) считают, что данная система полностью оправдывает запросы молодёжного сообщества, благодаря ему мы можем сделать вывод, что институт наставничества развивается по необходимым характеристикам.

Необходимым аспектом изучения влияния и значения наставничества в жизни молодёжи является определение основной ценности наставничества. Автором было выявлено, что помощь осознать сильные и слабые стороны наставляемого и определить векторы его развития со стороны наставника является важной ценностью этого процесса (50%), также 33% респондентов отмечают помощь наставника в достижении целей и желания, а также указание на риски противоречия на пути развития наставляемого.

Исходя из результатов интервью, наставничество является активно развивающимся институтом в обществе, в котором нуждается молодёжное сообщество. Однако для повышения роли этого института в обществе необходима

популяризация наставнических практик через создание новых наставнических проектов профессиональной и личной направленности, создание сетей поддержки и отдельных сообществ для обмена опытом.

Обсуждение

Проведенное исследование подтверждает важную роль наставничества в жизни молодежи. Отношения, основанные на принципах наставничества, способствуют развитию молодых людей и формированию их личностного и профессионального потенциала. В ходе исследования большинство участников отметили значимость института наставничества в своей жизни. Молодые люди отмечают, что такой процесс является необходимым на этапе их взросления и дальнейшего развития.

Кроме того, наставничество играет важную роль в развитии профессиональных навыков молодежи. Опытные наставники помогают не только передать свои знания и навыки, но и развить критическое мышление, творческие способности и коммуникативные навыки [6, С. 95]. Их поддержка и обратная связь помогают молодым людям успешно преодолевать трудности, развиваться профессионально и достигать своих целей.

Заключение

В заключении работы необходимо сказать о возрастающей роли наставничества в жизни молодежи, рассматривая при этом именно важность и ценность указанной практики для возрастающей успешности молодых людей.

Наставничество помогает молодежи избегать многих ошибок и трудностей на пути своего саморазвития. Наставники, обладая богатым опытом и знаниями, передавая их в своих рассказах о собственных неудачах и успехах, тем самым помогают молодежи проложить свой собственный правильный путь к достижению поставленных перед ней целей.

Необходимо отметить, что наставничество может оказывать существенное воздействие на снижение социальной и экономической неравноправности [7, С. 31]. Именно благодаря наставничеству молодые люди из мало-защищённых групп нашего общества получают уникальнейшую возможность развить свой потенциал, раскрыться как социально значимая личность.

Однако чтобы механизм наставничества был наиболее эффективным, необходимо создавать максимально благоприятные условия для его развития, оказывать всемерную поддержку для самих наставников и их подопечных. Важным моментом здесь будет являться наличие профессиональных программ развития наставничества, в рамках которых опытные специалисты смогут получить необходимые обучение и поддержку, а молодые люди – возможность найти подходящих наставников.

Наконец, следует отметить, что наставничество имеет долгосрочные перспективы для всех участников этого процесса. Молодые люди, вовремя получив необходимую помощь и поддержку наставников, часто сами становятся в свою очередь наставниками для следующего поколения. Таким образом, запускается цикл распространения знаний, опыта и поддержки, с помощью которого необходимый опыт передается от одного поколения к другому, способствуя развитию и росту общества в целом.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование. Но рецензент или автор статьи предпочли не публиковать рецензию к этой статье в открытом доступе. Рецензия может быть предоставлена компетентным органам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are peer-reviewed. But the reviewer or the author of the article chose not to publish a review of this article in the public domain. The review can be provided to the competent authorities upon request.

Список литературы / References

1. Anderson E.M. Towards a Conceptualization of Mentoring / E.M. Anderson, A.L. Shannon // *Journal of Teacher Education*. — 1988. — Vol. 39. — № 1. — P. 38-42.
2. Льюис Г. Менеджер-наставник. Стратегия воспитания талантов и передачи знаний / Г. Льюис. — М.: Баланс-Клуб, 2002. — 192 с.
3. Клаттербак Д. Каждому нужен наставник / Д. Клаттербак. — Лондон: CIPD, 2014. — 224 с.
4. Гарет Л. Менеджер-наставник. Стратегия воспитания талантов и передачи знаний / Гарет Л.; пер. с англ. А. С. Шагоян. — Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2002. — 192 с.
5. Гаспаришвили А.Г. Наставничество как социальный феномен: современные вызовы и новые реалии / А.Г. Гаспаришвили, О.В. Крухмалёва // *Народное образование*. — 2019. — №5 (1476). — С. 109–115.
6. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века / М.В. Кларин // *Экономическая теория, анализ, практика*. — 2016. — №5. — С. 92–112.
7. Липатов С.Е. Наставничество как процесс развития и мотивации молодых специалистов и наставников / С.Е. Липатов // *Национальные приоритеты России*. — 2014. — №2 (12). — С. 31–32.
8. Качалов В.Ю. Проблема социальной активности современной молодежи / В.Ю. Качалов, Е.С. Щигорцова // В сборнике: *Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. Сборник научных трудов V Международной конференции профессорско-преподавательского состава*. — Казань, 2021. — С. 62-64.
9. Качалов В.Ю. Социальные детерминанты мотиваций отклоняющегося поведения в профессиональной группе: дис. ... кандидата социологических наук: 22.00.06 / В.Ю. Качалов // *Казанский финансово-экон. Ин-т*. — Казань, 2000. — 178 с.

10. Качалов В.Ю. Проблемы трудоустройства молодых специалистов и выпускников вузов в современной России / В.Ю. Качалов, О.В. Сычева // В сборнике: Тенденции развития образования: педагог, образовательная организация, общество – 2023. материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. — Чувашский республиканский институт образования Министерства образования Чувашской Республики. — Чебоксары, 2023. — С. 57-61.

Список литературы на английском языке / References in English

1. Anderson E.M. Towards a Conceptualization of Mentoring / E.M. Anderson, A.L. Shannon // Journal of Teacher Education. — 1988. — Vol. 39. — № 1. — P. 38-42.

2. L'yuis G. Menedzher-nastavnik. Strategiya vospitaniya talantov i peredachi znaniy [The Manager is a Mentor. The Strategy of Talent Education and Knowledge Transfer] / G. L'yuis. — М.: Balans-Klub, 2002. — 192 p. [in Russian]

3. Klattebak D. Kazhdomu nuzhen nastavnik [Everyone Needs a Mentor] / D. Klattebak. — London: CIPD, 2014. — 224 p. [in Russian]

4. Garet L. Menedzher-nastavnik. Strategiya vospitaniya talantov i peredachi znaniy [The Manager is a Mentor. The Strategy of Talent Education and Knowledge Transfer] / Garet L.; translated from English by A. S. SHagoyan. — Dnepropetrovsk: Balans Biznes Buks, 2002. — 192 p. [in Russian]

5. Gasparishvili A.G. Nastavnichestvo kak social'nyj fenomen: sovremennye vyzovy i novye realii [Mentoring as a Social Phenomenon: Modern Challenges and New Realities] / A.G. Gasparishvili, O.V. Kruhalyova // Narodnoe obrazovanie [Public Education]. — 2019. — №5 (1476). — P. 109–115 [in Russian].

6. Klarin M.V. Sovremennoe nastavnichestvo: novye cherty tradicionnoj praktiki v organizacijah XXI veka [Modern Mentoring: New Features of Traditional Practice in Organizations of the XXI Century] / M.V. Klarin // Ekonomicheskaya teoriya, analiz, praktika [Economic Theory, Analysis, Practice]. — 2016. — №5. — P. 92–112 [in Russian].

7. Lipatov S.E. Nastavnichestvo kak process razvitiya i motivacii molodyh specialistov i nastavnikov [Mentoring as a Process of Development and Motivation of Young Professionals and Mentors] / S.E. Lipatov // Nacional'nye priority Rossii [Russia's National Priorities]. — 2014. — №2 (12). — P. 31–32 [in Russian].

8. Kachalov V.YU. Problema social'noj aktivnosti sovremennoj molodezhi [The Problem of Social Activity of Modern Youth] / V.YU. Kachalov, E.S. SHCHigorcova // V sbornike: Aktual'nye problemy gumanitarnyh i estestvennyh nauk. Sbornik nauchnyh trudov V Mezhdunarodnoj konferencii professorsko-prepodavatel'skogo sostava [In the collection: Actual Problems of the Humanities and Natural Sciences. Collection of scientific papers in the International Conference of the teaching staff]. — Kazan, 2021. — P. 62-64 [in Russian].

9. Kachalov V.YU. Social'nye determinanty motivacij otklonyayushchegosya povedeniya v professional'noj grupe: dis. ... kandidata sociologicheskikh nauk: 22.00.06 [Social Determinants of Motivations of Deviant Behavior in a Professional Group: candidate's dissertation on Social Sciences: 22.00.06] / V.YU. Kachalov // Kazanskij finansovo-ekon. In-t. [Kazan Financial and Economic Center. In-te] — Kazan, 2000. — 178 p. [in Russian]

10. Kachalov V.YU. Problemy trudoustrojstva molodyh specialistov i vypusnikov vuzov v sovremennoj Rossii [Problems of Employment of Young Specialists and Graduates in Modern Russia] / V.YU. Kachalov, O.V. Sycheva // V sbornike: Tendencii razvitiya obrazovaniya: pedagog, obrazovatel'naya organizaciya, obshchestvo – 2023. materialy Vserossijskoj nauchno-prakticheskoj konferencii s mezhdunarodnym uchastiem. — CHuvashskij respublikanskij institut obrazovaniya Ministerstva obrazovaniya CHuvashskoj Respubliki [In the collection: Trends in the Development of Education: Pedagogy, Educational Organization, Society – 2023. Materials of the All-Russian Scientific and Practical Conference with international participation. — Chuvash Republican Institute of Education of the Ministry of Education of the Chuvash Republic]. — CHEboksary, 2023. — P. 57-61 [in Russian].