

УДК 37.01

EDN [HVBPAE](#)



## Наставническая деятельность молодых специалистов в корпоративном обучении

Е.С. Ефремова<sup>1\*</sup>

Научный руководитель - С.Ю. Лаврентьев<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Студентка 2 курса магистратуры Марийского Государственного университета, ул. Кремлевская, 44, г. Йошкар-Ола, 424002, Россия

<sup>2</sup>Кандидат педагогических наук, доцент кафедры теории и методики технологии и профессионального образования Марийского Государственного университета, ул. Кремлевская, 44, г. Йошкар-Ола, 424002, Россия

\*E-mail: e.konstantinova1996@yandex.ru

**Аннотация.** Статья посвящена исследованию наставнической деятельности молодых специалистов в корпоративном обучении. Выделены подходы к определению наставнической деятельности в корпоративном обучении, структурные компоненты. Обоснована необходимость наставнической деятельности в образовательном процессе. Выделены основные функции наставнической деятельности, такие как: управленческая функция, педагогическая функция, методическая функция, консультативная функция, корректирующая функция. Рассмотрены виды наставнической деятельности: традиционное наставничество, групповое наставничество, партнерское наставничество, интернет-наставничество. Автор делает акцент на преимущества современной наставнической деятельности. Основная цель современной научной деятельности состоит в том, что она направлена на профессиональное воспитание молодых сотрудников, развитие их потенциала и передачу опыта работы, а целью наставничества является социально-профессиональная адаптация молодых сотрудников для преодоления информационных и ценностных барьеров в их профессиональной деятельности. Наконец, сделаны соответствующие выводы об использовании наставничества в сфере образования.

**Ключевые слова:** наставническая деятельность, образование, корпоративное обучение, учебный процесс, деятельность, организация, специалисты.

## Mentoring of young professionals in corporate training

E.S. Efremova<sup>1\*</sup>

Scientific supervisor - S.Yu. Lavrentiev<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Student of the 2nd year of the magistracy of the Mari State University, 44 Kremlevskaya str., Yoshkar-Ola, 424002, Russia

<sup>2</sup>Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Theory and Methodology of Technology and Vocational Education of Mari State University, 44 Kremlevskaya str., Yoshkar-Ola, 424002, Russia

\*E-mail: e.konstantinova1996@yandex.ru

**Abstract.** The article is devoted to the study of mentoring activities of young professionals in corporate training. Approaches to the definition of mentoring in corporate training, structural components are highlighted. The necessity of mentoring activity in the educational process is substantiated. The main functions of mentoring activity are highlighted, such as: managerial function, pedagogical function, methodological function, advisory function, corrective function. The types of mentoring activities are considered: traditional mentoring, group mentoring, partner mentoring, Internet mentoring. The author focuses on the advantages of modern mentoring. The main goal of modern scientific activity is that it is aimed at the professional education of young employees, the development of their potential and the transfer of work experience, and the purpose of mentoring is the socio-professional adaptation of young employees to overcome information and value barriers in their professional activities. Finally, relevant conclusions have been drawn about the use of mentoring in the field of education.

**Keywords:** mentoring, education, corporate training, educational process, activity, organization, specialists.

## 1. Введение

Для эффективного функционирования любая образовательная организация придерживается определенной системы. Образовательная система состоит из двух составляющих. Первая составляющая – это форма реализации учебной деятельности, сюда входят проведение лекций, семинаров, лабораторных работ, решение проблемных ситуаций, проектных работ, дискуссий, тренингов, деловых и ролевых игр и др. Вторая составляющая – это форма передачи наставником своих знаний, умений, навыков, методов и технологий [1].

## 2. Цель исследования

Наставническая деятельность обусловлена прежде всего на всестороннее развитие будущего молодого специалиста, подготовка, сопровождение, поддержку.

К достоинства наставнической деятельности можно отнести следующее: диагностика способностей, интереса, подбор методических рекомендаций по улучшению профессиональных качеств, составление плана реализации занятий, помощь в адаптации.

## 3. Результаты

Наставническая деятельность – это деятельность, которая направлена на обучение, развитие молодых специалистов для дальнейшей профессиональной деятельности. В настоящее время эта форма выдвигает требования к системе наставничества из-за множества взаимосвязанных факторов, таких как: социальных, финансовых, политических, информационных и др. [2].

В настоящее время наставник помогает осуществить наставляемому следующие этапы: постановка цели и проблемы, разработка концепции, реализация наставнической деятельности, подведение итогов, рефлексия [3].

Основные функции наставнической деятельности:

1. Функция управляющая. Данная функция обеспечивает управление всем процессом в ходе наставничества.
2. Педагогическая функция. Функция обеспечивает за всестороннее развитие молодого специалиста. Выбор форм, методов, средств обучения.
3. Методическая функция отвечает за подбор методических разработок.

4. Функция консультационная. Данная функция предоставляет возможность каждому молодому специалисту получить помощь, совет, сопровождение в ходе наставничества.
5. Функция корректирующая, способствует определению объемов работ, внесению поправок [4].

Рассмотрим виды наставнической деятельности: традиционное наставничество, групповое наставничество, партнерское наставничество, интернет-наставничество.

Традиционное наставничество представляет собой наставление одного молодого специалиста более взрослым, опытным.

Групповое наставничество подразумевает работу одного наставника с группой. Группа состоит минимум из четырех человек.

Партнерское наставничество предполагает обучение сотрудника, который нуждается в улучшении своих профессиональных качеств.

Интернет-наставничество – современный вид наставнической деятельности, которая способствует обучению молодых специалистов через сеть Интернет [5].

#### 4. Заключение

Таким образом, основным результатом наставнической деятельности – это обучение, развитие молодого специалиста, систематическое консультирование, сопровождение, помощь в адаптации [6]. В настоящее время наставническая деятельность находится на стадии изменений, совершенствований в ходе часто меняющихся факторов, что меняет требования действующей системы наставничества.

#### Список литературы

1. Долгов, Д.С. Наставничество / Д.С. Долгов // Образование. Карьера. Общество. – 2016. – № 2 (49). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo> (дата обращения: 22.02.2023).
2. Кларин, М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие для вузов / М.В. Кларин. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 288 с. (Высшее образование). ISBN 978-5-534-02811-9. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/491391> (дата обращения: 26.02.2023).

3. Криволь, И.А. Опыт наставничества в техникуме / И.А. Криволь // Образование. Карьера. Общество. – 2020. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/opyt-nastavnichestva-v-tehnikume> (дата обращения: 28.02.2023).
4. Сташкевич, И.Р. Современные формы наставничества / И.Р. Сташкевич // Инновационное развитие профессионального образования. – 2021. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-formy-nastavnichestva> (дата обращения: 28.02.2023).
5. Антонова, Н.В. Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для вузов / Н.В. Антонова [и др.]; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 370 с. (Высшее образование). – ISBN 978-5-9916-8176-6. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/489142> (дата обращения: 27.02.2023).
6. Щевьева, А.А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия [Текст] / А.А. Щевьева // Сервис в России и за рубежом; Российский государственный университет туризма и сервиса. – 2010. – №3. – С. 213-223.