**НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ**

Аннотация: Статья рассматривает роль наставничества в профессиональном становлении специалистов, акцентируя внимание на психологических аспектах и современных подходах. Описаны ключевые компоненты эффективного наставничества, такие как эмоциональная поддержка, обратная связь, развитие мягких навыков и профессиональная адаптация. Подчеркивается важность наставничества в условиях непрерывного обучения и динамичных изменений в профессиональной среде.

Ключевые слова: наставничество, профессиональное становление, эмоциональная поддержка, обратная связь, мягкие навыки, профессиональная адаптация, непрерывное обучение.

Профессиональное становление является фундаментальным процессом в жизни каждого специалиста. В нашем постоянно изменяющемся мире, где новые технологии, навыки и знания обновляются с удивительной скоростью, наставничество приобретает особенно важное значение. Наставничество – это взаимоотношение, которое может существенно повлиять на профессиональный путь человека, предоставляя не только знания и умения, но и поддерживая его психологическое состояние и личностное развитие.

Процесс наставничества имеет глубокие корни в психологическом взаимодействии между наставником и учеником. Психологический климат, создаваемый наставником, имеет непосредственное воздействие на мотивацию, самооценку и профессиональное самоопределение подопечного. Эффективное наставничество строится на принципах доверия, уважения и взаимопонимания, что способствует формированию положительного образа собственной профессиональной идентичности [4].

При оценке психологических аспектов наставничества следует рассматривать несколько ключевых компонентов:

1. Эмоциональная поддержка. Поощрение и эмпатия со стороны наставника создают благоприятную атмосферу для роста и принятия профессиональных вызовов, минимизируя стресс и предотвращая профессиональное выгорание.
2. Обратная связь и развитие критического мышления. Регулярная конструктивная обратная связь от наставника задействует процесс саморефлексии и критического осознания собственных действий, что является ключом к постоянному профессиональному самосовершенствованию.
3. Моделирование профессионального поведения. Наставник служит примером профессионального поведения и демонстрирует эффективные стратегии решения сложных задач. Это включает в себя понимание этики работы, умение работать в команде и развитие лидерских качеств.
4. Поддержка в развитии карьеры. Наставник помогает повысить самосознание своих учеников в отношении их сильных сторон и областей потенциального роста, что необходимо для успешного планирования карьеры и принимая во внимание их личные цели и стремления.
5. Социализация в профессиональное сообщество. Наставник открывает двери в профессиональные сети и сообщества, создавая возможности для учеников установить профессиональные контакты и интегрироваться в соответствующую сферу деятельности.

Актуализация этих психологических аспектов в наставничестве не только способствует развитию профессиональных компетенций, но и обеспечивает развитие личности в целом, что делает наставничество ключевым инструментом в процессе профессионального обучения и развития.

Приобретение профессиональных компетенций – основополагающая задача каждого специалиста, стремящегося к развитию и успеху в своей карьере. Наставничество играет здесь важнейшую роль, поскольку оно дает не только необходимые знания, но и контекст для их применения, а также методы и подходы, определяющие успешное выполнение профессиональной деятельности [1].

1. Непрерывное обучение и развитие навыков. Профессиональные знания быстро устаревают, и важно регулярно обновлять и расширять свой кругозор. Наставники делятся свежими данными о современных тенденциях, технологиях и методологиях в отрасли. Это позволяет подопечным оставаться конкурентоспособными на рынке труда.
2. Практический опыт и мастерство. Книги и теоретические занятия несут в себе огромную ценность, но на практике возникают специфические ситуации, требующие глубинных навыков и гибкости мышления. Наставники обеспечивают передачу тонкостей практических приемов работы, что ведет к овладению высоким уровнем профессионального мастерства.
3. Развитие мягких навыков. Часто недооцениваемые, мягкие навыки, такие как коммуникативные способности, умение работать в команде, решение конфликтов и лидерские качества, имеют решающее значение для успешной карьеры. Наставничество способствует развитию этих навыков путем моделирования, обсуждения и отражения в процессе взаимодействия с наставником.
4. Контекстуальное обучение и решение проблем. Наставничество предоставляет уникальную возможность учиться в контексте реальной работной обстановки, что значительно увеличивает понимание связей между различными аспектами работы и улучшает способности к решению сложных проблем.
5. Профессиональная адаптация и валидация. Наставничество помогает новичкам адаптироваться в новой роли и ускоряет процесс профессиональной валидации – признания со стороны коллег и руководства. Это особенно важно на первых этапах карьеры или при переходе на новую позицию.
6. Сетевое взаимодействие и профессиональное наставление. Наставники могут служить в качестве связующего звена, помогая подопечным завязывать профессиональные контакты и интегрироваться в соответствующие профессиональные сообщества.

Таким образом, наставничество глубоко взаимодействует с процессом приобретения профессиональных компетенций, обеспечивая поддержку и наставление в формировании специалиста, способного к успешной и эффективной работе в выбранной сфере.

Современный мир характеризуется высокими темпами изменений, что предъявляет новые требования к процессу обучения и развития личности на протяжении всей жизни. Жизненное обучение (lifelong learning) подразумевает непрерывное образование и саморазвитие, вовлекая индивида в процесс постоянного приобретения новых знаний и умений. Современные подходы к наставничеству призваны учитывать эту парадигму и поддерживать учащихся в их стремлении к непрерывному профессиональному и личностному росту [3].

1. Менторинг вместо традиционного наставничества. В отличие от классического наставничества, где наставник часто выступает в роли более опытного учителя, ментор работает как партнер, стимулируя размышления и самоанализ. Это делает процесс более гибким и адаптируемым к индивидуальным потребностям обучающегося.
2. Электронные и цифровые платформы для наставничества. Применение информационных технологий позволяет наставникам и ученикам оставаться на связи, несмотря на физическое расстояние. Онлайн-ресурсы и инструменты обеспечивают доступ к актуальной информации, обучающим курсам и платформам для общения.
3. Групповой менторинг и коучинг. В групповых наставнических программах учащиеся могут получить пользу от обмена опытом с другими членами консультативной группы, а также от советов ментора. Это позволяет создать коллаборативную среду обучения и способствует развитию коммуникативных навыков и работы в команде.
4. Перекрёстное наставничество. В этом подходе наставничества участникам предлагаются возможности для взаимного обучения; более опытные сотрудники могут помочь новичкам, в то время как новички могут поделиться свежей перспективой и знанием современных трендов.
5. Культура обратной связи. Создание культуры, в которой конструктивная критика и открытое общение являются нормой, является важным аспектом современного наставничества. Регулярная обратная связь помогает учащимся осознать свои ошибки и достижения в реальном времени и способствует более быстрому профессиональному росту.
6. Личностное развитие и самосознание. Современные подходы к наставничеству уделяют пристальное внимание развитию не только профессиональных, но и личных качеств, таких как эмоциональный интеллект, уверенность в себе и принятие критики.

Наставничество в профессиональном и личностном развитии личности не теряет своей важности, а с ростом динамики изменений в мире становится даже более значимым. Современные подходы и практики наставничества направлены на то, чтобы обеспечить адаптацию и постоянное развитие специалистов в условиях жизненного обучения. Гибкость, доступность новых технологий, взаимоуважение и поддержка личностного роста – ключевые факторы, определяющие успех наставничества в современный эпохе. Создание поддерживающей наставнической среды позволяет формировать высококвалифицированные и мотивированные профессиональные сообщества, способствующие не только карьерному росту, но и личной самореализации.

Список литературы

1. Барбаровская М.Н. Сущность процесса управления персоналом на современном этапе //Основы экономики, управления и права. 2021. № 4. С. 34.
2. Воробьева, Е. В. Сравнительный анализ коучинга и наставничества персонала организации, их характеристики // Молодой ученый. 2020. № 12 (116). С. 1196.
3. Исаева О.М. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. – М.: Юрайт, 2022. 246 с.
4. Особенности использования высоких технологий в системе управления современными бизнес-процессами Никитин Р.В., Комарова О.М. В сборнике: Инновационное развитие социально-экономических систем: условия, результаты и возможности. Материалы IX Международной научнопрактической конференции. Орехово-Зуево, 2021. С. 65-70.
5. Современные проблемы адаптации молодых специалистов в организациях Саенко И.И., Свиридова Д.А. В сборнике: Образование. наука. карьера. сборник научных статей 4-й Международной научно-методической конференции. Курск, 2021. С. 160-162.