

Д. А. Степанов

**ФОРМАЛЬНОЕ  
И НЕПРИНУЖДЕННОЕ  
НАСТАВНИЧЕСТВО  
В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ США**



УДК 37(091)(73)  
ББК 74.03(7 Сое)

Статья рассматривает наставничество как деятельность, являющуюся одним из важных элементов системы образования США. Дается определение термина «наставничество», характеризуются основные субъекты наставничества, описываются основные этапы менторской деятельности. Дается определение формальному и неформальному наставничеству.

**Ключевые слова:** педагогика; наставничество; менторство; наставник; ментор; подопечный; формальное наставничество; неформальное наставничество.

D. A. Stepanov

**FORMAL AND INFORMAL MENTORING  
IN THE SYSTEM OF EDUCATION OF THE USA**

The article covers the peculiarities of mentoring in the system of education of the USA. It defines the term mentorship, enumerates the participants of mentorship, characterizes the stages of this process and defines formal and informal mentoring.

**Key words:** pedagogy; psychology; mentorship; mentor; mentee; formal mentoring; informal mentoring.

Наставничество, или менторство, является неотъемлемой частью системы образования США. Данное понятие носит междисциплинарный характер, так как находится в сфере интересов как психологов, так и педагогов-исследователей.

Сам термин «менторство» берет свое начало из классической поэмы Гомера «Одиссея», главный герой которой, отправляясь на войну с Троей, оставляет своего сына на попечение своего верного друга и мудрого советника по имени Ментор. Позднее вы-

ясняется, что богиня мудрости Афина перевоплощается в верного соратника Одиссея, чтобы помогать, наставлять и обучать юного Телемаха. Некоторые современные исследователи наставничества видят в этом отличительную черту менторства, которая заключается в том, что оно выходит за пределы таких категорий, как пол, культура и время.

На сегодняшний день в научном сообществе отсутствует общепринятое определение данного термина. Longman Advanced Learners Dictionary дает следующую дефиницию данной лексической единицы: *Mentoring — a system where people with a lot of experience, knowledge etc advise and help other people at work or young people preparing for work.* (Наставничество — система, в которой опытные лица оказывают поддержку людям на рабочем месте, а также помогают молодежи подготовиться к трудовой деятельности)<sup>1</sup>.

Необходимо, однако, привести также примеры дефиниций, которые были сформулированы непосредственно исследователями, занимавшихся и занимающихся изучением наставничества как психолого-педагогической категории. Так, например, О. Коллин определяет наставничество как «отношения между преподавателем и учащимся, в рамках которых реализуется образовательный процесс, целью ко-

торого является развитие индивидуальных умений и навыков субъектов познавательной деятельности»<sup>2</sup>. По мнению Д. Холла, менторство является «целенаправленным диалоговым взаимодействием преподавателя и учащегося, направленное на дальнейшее независимое развитие последнего»<sup>3</sup>. С. Грейвс и Т. Эддингтон полагают, что наставничество «есть добровольное и преднамеренное взаимодействие индивидов, целью которого является передача необходимых знаний, умений, навыков и жизненного опыта более опытного индивида менее опытному». С. Коуки убежден, что «наставничество — это сложный и многогранный процесс наставления, обучения, воздействия и поддержки, которые протекает между его участниками».

Наставничество, с точки зрения Д. Лонни и С. Кроуфорд, состоит из следующих компонентов: наставника (ментора), учащегося (подопечного) и среды, в которой происходит их взаимодействие (учебное заведение, лагерь, улица, дом и т. д.).

Американская психологическая ассоциация определяет наставника как индивида, способного оказывать помощь нуждающемуся лицу в процессе самообразования, саморазвития и самореализации. Он выполняет ряд задач, направленных на формирование, поддержание и развитие тех индивидуальных качеств, умений и

<sup>1</sup> Longman Dictionary of Contemporary English 6th edition. Director Summers Delia. Pearson Education Limited, UK. 2015.

<sup>2</sup> Audrey Collin, (1988) "MENTORING", Industrial and Commercial Training, Vol. 20 Issue: 2, pp. 23–27.

<sup>3</sup> Hall D. T. (2002) Careers In and Out of Organization. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

навыков личности подопечного, которые являются крайне важными для его дальнейшей академической и профессиональной деятельности. Помимо этого, ментор способствует нормализации эмоционального состояния учащегося, прибегая к таким приемам, как прогрессивная релаксация, аутогенная тренировка, индивидуальные беседы.

Д. Лонни и С. Кроуфорд в своем исследовании подчеркивают, что ментор также должен помогать подопечному с постановкой основных целей и задач при освоении той или иной образовательной программы, проводить беседы о профессиональном ориентировании, поощрять инициативность, выступать защитником учащегося в случае возникновения конфликтных ситуаций, давать рекомендации относительно проведения досуговой деятельности, предлагать дополнительные курсы, способствующие дальнейшему профессиональному и личностному росту подопечного<sup>1</sup>. Таким образом, можно сделать вывод о том, что ментор выступает в роли консультанта, советника, наперсника, защитника и, в некотором смысле, бодельщиком.

Подопечный, согласно информации Американской психологической ассоциации, должен иметь четкое представление о том, зачем и почему ему необходима поддержка наставника. Осознание необходимости от-

ношений наставничества учащимся крайне важно для успешного взаимодействия с ментором. Также для положительного эффекта менторской поддержки подопечному нужно быть предельно откровенным во время беседы с наставником. Крайне важно для учащегося осознанно подходить к выбору ментора, учитывая его умения, навыки, опыт работы, отзывы его прежних подопечных, личные качества.

Наставничество как психолого-педагогический процесс, по мнению К. Крэм, проходит в несколько этапов<sup>2</sup>:

**Начальный этап.** На данном этапе протекают два тесно связанных друг с другом процесса. Первый процесс — это поиск учащимися лиц, способных оказать им педагогическую и психологическую поддержку для успешной адаптации к новой обстановке высшего учебного заведения. Второй процесс — это поиск преподавателем активных и ответственных молодых людей, готовых к тесному сотрудничеству, для преодоления возникших в ходе адаптации к новым условиям реализации учебной деятельности, а также готовых получить новые умения и навыки, необходимые для успешного усвоения курса.

**Этап развития.** Наиболее активный и плодотворный этап взаимодействия между преподавателем (наставником) и учащимся (подопечным). Ментор выступает в роли

<sup>1</sup> Lonnie D., & Crawford C. B. (2015). A Review of Formal and Informal Mentoring: Processes, Problems, and Design. *Journal of Leadership Education*, №4. pp. 31–49.

<sup>2</sup> Kram, K. E. (1983). Phases of the mentor relationship. *Academy of Management Journal*, № 26, pp. 608–625.

профориентолога: проводит беседы, в которых объясняет нюансы того или иного курса образовательной программы, дает методические указания для успешного освоения курса, предоставляет необходимую организационную информацию. Преподаватель, выступающий в качестве наставника на данном этапе, может выполнять роль личного психолога своего подопечного, оказывая ему эмоциональную поддержку. На данном этапе очень важна степень субъектности подопечного. Если в ходе совместной деятельности учащийся не оказывает должного содействия наставнику, выраженного в своевременном выполнении определенного рода задач, откровенной беседе, заинтересованности во взаимодействии, то показатель эффективности наставничества может быть крайне низким, что в дальнейшем может окончательно остановить данные отношения. Напротив, при высоком уровне субъектности подопечного наставнические отношения могут перерасти в партнерские, а затем в дружеские.

**Этап сепарации** является терминальной стадией развития отношений между наставником и подопечным. Наступает данный этап по нескольким причинам. Так, например, учащийся проявил высокий уровень пассивности и неорганизованности, что негативно сказалось на эффективности наставнической деятельности преподавателя; низкий уровень организации субъектов наставничес-

кой деятельности (несистемные мероприятия, неподобающий уровень подготовки субъектов к совместной деятельности); конфликтные ситуации. Нередко причиной прекращения наставничества является и то, что преподаватель приходит к осознанию того, что подопечному больше нечему научиться. В таких случаях наставник после подготовительной беседы может порекомендовать учащемуся иного наставника для дальнейшего профессионального и личностного роста.

**Этап переопределения** заключается в возобновлении совместной деятельности ментора и подопечного. Возникновение данного этапа возможно при осознании субъектами наставнической деятельности того, что прекращение отношений было преждевременным. В данном случае инициатором возобновления совместной деятельности, как правило, является учащийся, осознавший острую необходимость в продлении курса наставничества. Бывают случаи, когда инициатором данного этапа выступает непосредственно сам ментор, который крайне остро осознает степень своей ответственности перед подопечным и старается оказать необходимую для его блага поддержку.

В системе образования Соединённых Штатов Америки наставничество можно разделить на две категории: формальное и непринужденное<sup>1</sup>.

Формальное наставничество характеризуется чрезвычайно глубоким

<sup>1</sup> American Psychological Association. (2002). Ethical principles of psychologists and code of conduct. American Psychologist, № 57, p. 1060–1073.

и doskonaльным подходом к рассмотрению проблем подопечного. Как правило, взаимодействие между преподавателем и студентом происходит согласно определенному регламенту, установленному образовательным заведением. Деятельность ментора строго привязана к программе оказания менторской поддержки, разработанной администрацией. Ограничения наложены также и на свободный выбор партнера: учащиеся распределяются между преподавателями в соответствии с общей нагрузкой. Отношения между учащимся и преподавателем в большинстве случаев носят краткосрочный характер.

Формальное менторство получило широкое распространение в системе образования США по причине того, что не все учащиеся, которые испытывают трудности в освоении образовательной программы, могут найти общий язык с преподавателем во внеурочное время. Большинство студентов пренебрегает возможностью обратиться за помощью к преподавателю. В таком случае, администрация образовательного заведения вправе принудительно направить учащегося к ментору.

По мнению Д. Лонни, непринужденное наставничество является естественным компонентом общества, так как его можно наблюдать на протяжении всего процесса социализации индивида. Данный вид менторства

проявляется в результате взаимодействия двух субъектов, один из которых испытывает необходимость в приобретении определенных умений и навыков, а другой имеет желание передать свой профессиональный и жизненный опыт<sup>1</sup>.

Дж. Коттон утверждает, что непринужденное наставничество является более продуктивным, чем формальное, так как ментор обладает полной свободой действий и может самостоятельно выбирать как подопечных, так и методы работы с ними. Учащиеся же, по мнению исследователя, которым довелось принимать участие в процессе непринужденного наставничества, как правило, более удовлетворены результатом совместной работы с ментором, чем их сокурсники, которые были принудительно вовлечены в процесс формального наставничества. Характерной чертой непринужденного наставничества является атмосфера дружбы и взаимного уважения, что положительно сказывается на результате совместной деятельности<sup>2</sup>.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что наставничество, или менторство, в системе образования Соединенных Штатов Америки — это сложный и многогранный процесс, истоки которого можно обнаружить в древнегреческой мифологии. Существуют три главных компонента наставничества: преподаватель-наставник (ментор), учащий-

<sup>1</sup> American Psychological Association. (2002). Ethical principles of psychologists and code of conduct. *American Psychologist*, № 57, p. 1060–1073.

<sup>2</sup> Cotton J. L., Miller J. S., & Ragins, B. R. (2000). Marginal mentoring: The effects of type of mentor, quality of relationship, and program design on work and career attitudes. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1177–1194.

ся (подопечный) и среда (общество, институт). Менторство как психолого-педагогический процесс проходит в несколько этапов: начальный этап, этап развития, этап сепарации и этап

переопределения. В настоящее время в американской системе образования существует два типа наставничества: формальное и непринужденное.

#### Список литературы:

1. Audrey Collin, (1988) "MENTORING", Industrial and Commercial Training, Vol. 20 Issue: 2, pp.23–27.
2. American Psychological Association. (2002). Ethical principles of psychologists and code of conduct. *American Psychologist*, № 57, pp.1060–1073.
3. Cotton, J. L., Miller, J. S., & Ragins, B. R. (2000). Marginal mentoring: The effects of type of mentor, quality of relationship, and program design on work and career attitudes. *Academy of Management Journal*, № 43(6), pp.1177–1194.
4. Hall, D. T. (2002) *Careers In and Out of Organization*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
5. Kram, K. E. (1983). Phases of the mentor relationship. *Academy of Management Journal*, № 26, pp. 608–625.
6. Longman Dictionary of Contemporary English 6th edition. Director Summers Delia. – Pearson Education Limited, UK. 2015.
7. Lonnie D., & Crawford C. B. (2015). A Review of Formal and Informal Mentoring: Processes, Problems, and Design. *Journal of Leadership Education*, № 4, pp. 31–49