

Наставничество как социальный институт и его виды в современных реалиях

Зорина И. А.

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Северо-Западный институт управления РАНХиГС), Санкт-Петербург, Российская Федерация; ira.zori18@yandex.ru

РЕФЕРАТ

Цель статьи заключается в рассмотрении и определении особенностей видов наставничества в современных реалиях. Обоснована актуальность рассмотрения данной темы для успешной реализации деятельности личности в различных сферах, а также в рамках возрождения института наставничества. Проанализирована сущность наставничества как социального института в настоящее время. Описаны факторы, которые способствовали изменению организационной и содержательной стороны наставничества. Представлены и дифференцированы виды наставничества: тьюторство, менторинг, коучинг, фасилитация, обратное наставничество, а также формы наставничества: индивидуальное и групповое. Описаны сферы применения каждого вида наставничества. На основе анализа публикаций рассмотрен вопрос о функциях наставничества в различных сферах: поддерживающая, диагностическая, развивающая, коммуникативная и медиативная. Методы исследования включают в себя анализ, синтез, обобщение и классификацию теоретических работ. В процессе написания данной статьи мы анализировали отечественные и зарубежные источники, что позволило обобщить опыт в данном направлении и выявить характерологические признаки наставничества как социального института в современных реалиях. Результаты представляют описание специфических характеристик каждого вида наставничества в контексте современного времени, описание функций наставничества.

Ключевые слова: тьюторство, менторинг, коучинг, фасилитация, обратное наставничество, индивидуальное и групповое наставничество, функции наставничества

Для цитирования: Зорина И. А. Наставничество как социальный институт и его виды в современных реалиях // Управленческое консультирование. 2023. № 10. С. 179–187.

Mentoring as a Social Institution and Its Types in Modern Realities

Irina A. Zorina

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (North-West Institute of Management of RANEPA), Saint Petersburg, Russian Federation; ira.zori18@yandex.ru

ABSTRACT

The purpose of this article is to consider and determine the features of the types of mentoring in modern realities. The relevance of the consideration of this topic for the successful implementation of the individual's activities in various fields, as well as within the framework of the revival of the institute of mentoring, is substantiated. The essence of mentoring as a social institution at the present time is analyzed. The factors that contributed to the change in the organizational and content side of mentoring are described. The types of mentoring are presented and differentiated: tutoring, mentoring, coaching, facilitation, reverse mentoring, as well as forms of mentoring: individual and group. The scope of application of each type of mentoring is described. Based on the analysis of publications, the issue of mentoring functions in various fields is considered: supportive, diagnostic, developmental, communicative and mediative. Research methods include analysis, synthesis, generalization and classification of theoretical works. In the process of writing this article, we analyzed domestic and foreign sources, which allowed us to summarize the experience in this direction and identify the characterological signs of mentoring as a social institution in modern realities. The results provide a description of the specific characteristics of each type of mentoring in the context of modern times, a description of the functions of mentoring.

Keywords: tutoring, mentoring, coaching, facilitation, reverse mentoring, individual and group mentoring, mentoring functions

For citation: Zorina I. A. Mentoring as a social institution and its types in modern realities // Administrative consulting. 2023. N 10. P. 179–187.

В настоящее время наблюдается возрождение наставничества и становление его как социального института. В наставнике нуждаются люди различного статуса, профессий и возрастов. Традиционные направления и виды наставничества теряют свою актуальность, а альтернативы наставничества открывают новые возможности в меняющейся социальной среде. В зависимости от специфики запроса и сферы наставничество в современном мире может быть реализовано в различных видах: тьюторство, менторинг, коучинг, фасилитация, обратное наставничество, индивидуальное и групповое наставничество. В статье мы попытались классифицировать, более точно представить определение каждого вида наставничества на основе анализа публикаций.

Отметим, что институт наставничества в последние годы претерпел ряд содержательных и организационных изменений, как и трансформировались сами виды наставничества. Данное положение обусловлено рядом причин: ценностной системы в социуме, цифровизацией, стремлением к реализации собственного потенциала.

Наставничество или менторство в общепринятом смысле — это отношения между наставником и подопечным. Однако в современной науке до сих пор нет определенного описания данным отношениям в системе наставник-подопечный. Дж. О. Санта-мария отмечает, что наставничество является особым видом персонализированных отношений, в которых эксперт в определенной области на добровольной основе, исходя из личного желания, выделяет свое время для обучения, поддержки и поощрения наставляемого, который нуждается в этом [19].

Термины, наиболее синонимичные слову «наставник», включают в себя «руководство» (предполагается не процесс управления, а руководство одного человека другим в рамках академической и/или трудовой деятельности), «коучинг», «учитель» и «советник». Тем не менее речь идет не о синонимах, а о схожих по значению словах. Для точной дефиниции явления необходимо проследить ряд характеристик, которые отличают один институт от другого.

В контексте данного исследования нами будут рассмотрены подходы к определению следующих видов наставничества: тьюторство, менторинг, коучинг и фасилитация.

Тьюторинг — это процесс преподавания, репетиторства, консультирования и руководства. Исследованием тьюторинга в сфере образования занимались Л. В. Бендова, Т. М. Ковалева, Г. А. Гуртавенко, С. И. Змеев, Н. В. Рыбалкина, С. А. Щенников и другие [7].

При этом стоит отметить, что существуют разные подходы к дифференциации понятия «тьюторство». И. И. Фаляхова считает, что тьюторство — это один из уровней готовности наставника к осуществляемой деятельности [16].

В зарубежных исследованиях таких авторов, как Й. Даммерер и В. Циглер, тьюторство представлено одной из специфичных форм обучения, основанных на когнитивистской парадигме и теории бихевиоризма. В контексте данных теорий тьюторство является процессом решения определенных проблем, осуществления поддержки определенной социальной группы [5]. При реализации данного вида наставничества наставник влияет на личность, развитие познавательных процессов, навыков наставляемого.

Например, тьютор в образовательном процессе вуза выполняет следующие функции:

- отвечает за практическое освоение науки, формирует в студенте ответственное и сознательное отношение к учебной деятельности;

- помогает в процессе образования и выполнения научно-исследовательских работ;
- стимулирует активность студента для реализации деятельности в различных сферах.

Следовательно, тьютор выполняет важные образовательные и воспитательные функции, способствуя всестороннему развитию наставляемого [6].

Понятие «менторинг» чаще употребляется в зарубежных странах, данному феномену посвящены исследования А. Смита, Д. Клаттербак, К. Кан, Д. Фридман, А. Малдерз и др. Большинство исследователей определяют «менторинг» как взаимодействие, поддержку [18]. Нам представляется интересной точка зрения С. В. Фроловой и Н. Д. Базарновой, которые предполагают, что наставничество более широкое понятие по отношению с менторингом [23; 24].

Особенностью менторинга является реализация принципа добровольности, тогда как наставничество предполагает обязательность. Процесс передачи знаний, формирования компетенций при менторстве происходит на менторской сессии [15].

Также широко распространен термин «коучинг», что в переводе означает «тренировка». Вопросу коучинга посвящены исследования Т. Гэлви, Дж. Уитмора, Д. Гоулмена, С. А. Рогачева, А. Д. Савкина, М. А. Данилова и др. [8]. В контексте данных исследований коучинг рассматривается через конструктивистскую концепцию обучения. Коучинг — это индивидуальная работа с наставляемым для достижения конкретных задач в определенной сфере, актуализация способностей личности и формирование навыков организации собственной деятельности [21]. Данный вид наставничества предполагает несение ответственности наставляемого за результаты, следовательно, участник коучинга должен быть заинтересован и замотивирован.

С точки зрения Е. С. Назаровой, коучинг не может рассматриваться как разновидность наставничества, так как коуч не обладает профессиональными навыками в отличие от наставника, который имеет большой опыт решения практических проблем в определенной сфере, является носителем профессиональных ценностей [10; 11].

На наш взгляд, коучинг может быть осуществлен в рамках наставничества для достижения определенных целей и при условии высокого уровня мотивации участников данного процесса. Коучинг позволяет актуализировать потенциал личности и направить его в нужное русло. Р. Dawson отмечает, что услугами коуча пользуется большое количество людей, то есть мы можем говорить о необходимости наставничества в современном социальном мире [17].

Так, рынок коучинга, менторства и бизнес-тренерства в России оценивается финансовыми экспертами в 75–100 млн долл. ежегодно. (При этом на американском рынке в 2,5 млрд долл.)¹. Как показывает практика, услуги профессиональных бизнес-коучей действительно востребованы по всему миру. В этой связи перед нами стоит вопрос о том, что отдельная организация не всегда способна воспроизводить новые знания и транслировать их как внутри организации, так и на других людей [9].

В научных исследованиях, посвященных организации наставничества, усилился интерес к такой его разновидности, как фасилитация. Идеи личностно-центрированной психотерапии, разработанные и представленные К. Роджерсом в прошлом столетии, находят отражение в современных реалиях и при разработке моделей наставничества в различных сферах.

В переводе термин «фасилитация» обозначает облегчение и предполагает создание комфортных, благоприятных условий для всех субъектов образовательного

¹ Мотивация по-русски // РБК [Электронный ресурс]. URL: <https://plus.rbc.ru/news/5d5e431e7a8aa964eb9692ca> (дата обращения: 20.02. 2023).

и/или воспитательного процесса. Согласно упомянутой выше теории осуществление фасилитации основано на признании личности человека ценной, важной. Наставники должны учитывать индивидуальные особенности наставляемых, стремиться оказать им поддержку и создать условия для развития, социализации и адаптации.

Однако фасилитация не предполагает отсутствие ответственности у наставляемых за результаты собственной деятельности, свою жизнь, она является формой, при которой взаимодействие субъектов наставничества обусловлено строго регламентированными требованиями. Это определенное сотрудничество, в процессе которого реализуется творческая атмосфера.

Под фасилитацией К. Роджерс понимает как облегчение, так и стимулирование процесса учения для обучающегося, то есть создание интеллектуальной и эмоциональной обстановки в учебном классе, а также атмосферы педагогической и психологической поддержки. Данная концепция не содержит строго определенных и регламентированных требований к правильному взаимодействию между обучающим и обучающимся. Исходя из этого, наставник должен обладать такими качествами, как эмпатия, терпимость, толерантность, коммуникативность.

Особенностью фасилитации как вида наставничества является то, что в нем не только педагог или наставник может передать опыт учащимся или наставляемым, но и последние также могут поделиться своим опытом [4].

В настоящее время наставничество реализуется не только в процессе прямого взаимодействия, также оно может быть осуществлено посредством тематических групп в социальных сетях через такие формы, как индивидуальное, групповое, равноправное, дистанционное, обратное и быстрое наставничество [1]. Необходимо отметить, что данные формы наставничества реализуются и при прямом взаимодействии и могут включать различные виды наставничества: коучинг, менторинг, фасилитация, тьюторство.

При индивидуальном наставничестве в процессе принимают участие наставник с большим опытом в определенной сфере и подопечный, который данный опыт перенимает и реализует в собственной деятельности. Групповое наставничество предполагает работу нескольких наставников с группой подопечных с целью обеспечения необходимого результата и распространения опыта на большее количество людей.

Особой формой наставничества является равноправное наставничество, при котором участники имеют общий или схожий опыт в определенной сфере деятельности, обмениваются им и оказывают друг другу поддержку. Данная форма наставничества, в свою очередь, может быть осуществлена как при индивидуальном, так и при групповом взаимодействии.

Вызовы и требования современного мира привели к становлению такой формы наставничества, как дистанционное [12]. Так, например, используя онлайн-программное обеспечение высшей школы или даже электронную почту, участники этого типа наставничества могут подключаться виртуально, не теряя личного контакта.

Обратное наставничество предполагает обучение младшим сотрудником старшего. Суть данной формы наставничества заключается в том, чтобы младший сотрудник научил старшего сотрудника использовать новые технологии [13].

При быстром наставничестве наставляемые могут получить консультацию в рамках деловой игры или беседы. Для этого подопечному необходимо заранее подготовить вопрос к профессионалу высшего уровня.

Важным является и вопрос о рассмотрении функций наставничества, так как они определяют специфику деятельности наставника безотносительно его вида и предъявляют требования к формированию у наставника определенных компе-

тенций. Отметим, что существуют разные подходы к рассмотрению функций наставничества.

Н. Ю. Варгасова выделяет следующие функции: поддержки, обучения и медиации. Функция поддержки включает диагностику педагогических и методических дефицитов, определение мотивов подопечных, создание условий для освоения деятельности или компетенции, осуществление ситуативной помощи при необходимости, например, в случае трудной жизненной ситуации. Функция обучения реализуется посредством организации учебной деятельности сопровождаемого, контроля, оценки результатов, создания учебных ситуаций и т. д. [3].

Функция медиации направлена на диагностику межличностных отношений в коллективе, выявление и разрешение проблемных и конфликтных ситуаций с участием сопровождаемого, посредничество во взаимодействии наставляемого и коллектива.

Опираясь на выделенные функции кураторства, мы определяем следующие функции наставничества, которые будем реализовывать в собственной модели: поддерживающая, диагностическая, развивающая, коммуникативная и медиативная.

Поддерживающая функция направлена на оказание индивидуальной поддержки подопечным, раскрытие их личности потенциала, помощь в процессах социализации и адаптации.

Диагностическая функция позволяет определить проблемное поле, а также осознанности участников взаимодействия, проанализировать имеющиеся и потенциальные ресурсы.

Развивающая функция направлена на формирование у наставляемых мотивации, принятия социальных норм и правил. Данная функция может быть реализована посредством внедрения индивидуальной траектории развития, основанной на диагностических результатах.

Коммуникативная функция заключается в непосредственном общении наставника с подопечным. При этом важную роль играет личность наставника, его заинтересованность в данном процессе, уровень сформированности компетенций, стиль деятельности и взаимодействия.

Медиативная функция [2] заключается в налаживании взаимодействия подопечного со сверстниками, учителями, другими людьми. Медиация включает создание условий для диалога наставника и наставляемого, профилактики и решения конфликтных ситуаций, выстраивания конструктивного взаимодействия, а также направлена на формирование конфликтологической компетентности.

Карьерные функции — это аспекты отношений наставничества, которые помогают протеже изучить правила и подготовиться к карьерному росту. Карьерные функции являются открытыми и прозрачными. Менторы помогают наставляемым в налаживании контактов своих подопечных с людьми из других организаций. Кроме того, старшие наставники обучают более молодых проведению самопрезентаций. Одной из разновидностей карьерной функции является защита. Сущность которой заключается в том, чтобы оградить наставляемого от потенциального или реального ущерба. Наставники также могут выступать в роли третейского судьи, который будет анализировать спорные или конфликтные ситуации и способствовать их разрешению. Данная функция помогает наставляемым в проявлении своих индивидуальных качеств, в раскрытии их потенциала и в итоге в продвижении по карьерной лестнице [24].

Психосоциальные функции направлены на то, чтобы наставляемые могли чувствовать свою идентичность, принадлежность к профессиональной или групповой среде, коллективу [5]. Данные функции реализуются посредством различных моделей и условий взаимодействия. Наиболее часто используют ролевую модель, при которой наставник подает желательный пример, образец поведения, а наставляемый идентифицирует себя с ним.

Мы выяснили, что наставничество представляет собой более широкий феномен, чем тьюторство, менторинг и коучинг; оно включает в себя не только передачу опыта, но и воспитание молодого поколения, формирование профессиональных и жизненных ценностей. В настоящее время, как уже отмечалось ранее, феномен наставничества возрождается, в связи с чем появляются различные инновационные проекты («Академия наставников» на базе Сколково и др.) [8]. Поэтому наставничество требует дальнейшего исследования и последующего внедрения в практику.

В научной литературе не существует единого подхода относительно понимания видов наставничества. Ряд авторов считают, что менторство, тьюторство, коучинг, фасилитация — это стиль управления и взаимодействия. Другие авторы описывают указанные понятия как разновидности наставничества. На наш взгляд, менторство, тьюторство, коучинг и фасилитацию можно определить как виды наставничества, каждый из которых имеет определенную специфику. Коучинг направлен на активизацию процессов саморазвития и самообразования, предполагает высокий уровень развития ответственности у субъектов взаимодействия. Менторство сочетает в себе признаки коучинга и преподавательской деятельности. Тьюторство способствует решению частных проблем и реализации доступности процесса образования для всех, вне зависимости от особенностей развития. Фасилитация предполагает выстраивание субъект-субъектного взаимодействия, в котором педагог, наставник осуществляет поддержку, а ученик, наставляемый также может поделиться опытом.

Литература

1. Барсуков В. И. Медиаобразование: новые книги, статьи, авторефераты диссертаций // Медиаобразование. 2015. № 1. С. 113–122.
2. Беспятова В. В. Коучинг в предпринимательстве. Социологический аспект // Сборник научных статей по итогам конференций по проблемам предпринимательства и банковского права: сб. материалов всероссийских научно-практических конференций, Москва, 18–19 марта 2016 года / под общ. ред. А. В. Шарковой. М. : ООО «Издательство «Спутник+», 2016. С. 6–8.
3. Варгасова Н. Ю. Наставничество в социальных сетях как вид педагогических технологий // Вестник Барнаульского юридического института МВД России. 2021. № 2 (41). С. 192–195.
4. Загоруля Т. Б. Концепция педагогической фасилитации: понятие и сущность // XX Международная конференция памяти профессора Л. Н. Когана «Культура, личность, общество в современном мире: Методология, опыт эмпирического исследования». Екатеринбург : УрФУ, 2018, С. 900–906.
5. Йоханнес Д., Верена Ц., Сюзанна Б. Тьюторство и коучинг как особые формы наставничества при вхождении в профессию молодых учителей (пер. с нем. Л. Н. Даниловой) // Ярославский педагогический вестник. 2019. № 1. С. 56–69.
6. Кияшук Т. В. Наставничество как необходимое условие комплексного сопровождения личности в образовательной среде современного вуза // Высшая школа: опыт, проблемы, перспективы : материалы XIV Международной научно-практической конференции, Москва, 15–16 апреля 2021 года / Российский университет дружбы народов. М. : Российский университет дружбы народов (РУДН), 2021. С. 89–96.
7. Коротаева Е. В. Возможности тьюторинга в процессе повышения квалификации педагогов // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2012. № 1. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-tyutoringa-v-protsesse-povysheniya-kvalifikatsii-pedagogov> (дата обращения: 20.02.2023).
8. Данилова М. А., Фролова Е. В. Коучинг: истоки, подходы, перспективы. СПб. : Речь, 2003. 110 с.
9. Миралиев К. Систематизация концептуальных подходов к определению понятия «наставничество» // Mündericat-content. 2022. № 10. С. 98–121.

10. Назарова Е. С. Наставничество как междисциплинарный предмет исследования // Современная прикладная психология: теория и практика. 2017. № 1. С. 88–93.
11. Радостина Н. Б. Особенности педагогического наставничества в сравнении с наставничеством в других профессиональных сферах // Стратегические направления развития образования в Оренбургской области : Научно-практическая конференция с международным участием. Оренбург, 29 сентября 2017 года. Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2017. С. 591–595.
12. Свинин А. Социальные сети: возможности для поиска и подбора персонала // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. 2012. № 6. С. 186–189.
13. Сташкевич И. Р., Афанасьева С. А. Современные формы наставничества // Инновационное развитие профессионального образования. 2021. № 1 (29). С. 147–171.
14. Тарханова И. Ю. Социализация молодежи средствами интернет-коммуникаций // Вестник Костромского государственного университета. Сер.: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2017. Т. 23. № 4. С. 169–171.
15. Туркулец Н. К. Формирование трудовой мотивации и корпоративного поведения сотрудников организации по социально-управленческой технологии коучинга : дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. М., 2006. 151 с.
16. Фаляхов И. И. Диверсификация моделей наставничества: ментор, тьютор, коуч, фасилитатор и идентификация их готовности к осуществлению наставнической деятельности // Казанский педагогический журнал. 2016. № 2–1 (115). С. 45–49.
17. Dawson P. Beyond a definition: Toward a framework for designing and specifying mentoring models // Educational Researcher. 2014. Vol. 43. N 3. P. 120–124.
18. Hoffman J. V., Wetzel M. M., Maloch B., Greeter E., Taylor L., DeJulio S., Khan Vlach S. What can we learn from studying the coaching interactions between cooperating teachers and preservice teachers? A literature review // Procedia — Social and Behavioral Sciences. 2015. Vol. 52, P. 99–112.
19. Hudson P. Mentoring as professional development: 'Growth for both' mentor and mentee // Professional Development in Education. 2013 [Electronic source]. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/19415257.2012.749415> (дата обращения: 20.02.2023).
20. James J. M., Rayner A., Bruno J. Are You My Mentor? New Perspectives and Research on Informal Mentorship // The Journal of Academic Librarianship. 2015. Vol. 41 (5). P. 532–539.
21. Kasprzhak A. G., Kalashnikov S. P. Development of models of academic bachelor's and research master's degrees in the framework of the program of modernization of teacher education: first results // Psychological Science and Education. 2015. Vol. 20. N 5. P. 29–44.
22. Petrovska S., Sivevska D., Popeska B., Runcheva J. Mentoring in teaching profession // IJCRSEE. 2018. N 2 2013 [Electronic source]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mentoring-in-teaching-profession> (дата обращения: 13.03.2023).
23. Santamaria J. O. Mentoring develops high-potential employees // Asia Africa Intelligence Wire. 2003. Vol. 4. N 1. P. 29–32.
24. Vitvar O. I. Modern content and methods of development of pedagogical mentoring in the general education system of the Russian Federation // Pedagogy. Questions of theory and practice. 2019. N 2. P. 43–51.

Об авторе:

Зорина Ирина Александровна, аспирант кафедры социальных технологий Северо-Западного института управления РАНХиГС (Санкт-Петербург, Российская Федерация), ira.zori18@yandex.ru

References

1. Barsukov V. I. Media education: new books, articles, abstracts of dissertations // Media education. 2015. N 1. P. 113–122 (in Rus.).
2. Bespyatova V. V. Coaching in entrepreneurship. Sociological aspect // Collection of scientific articles on the results of conferences on entrepreneurship and banking law : Collection of materials of All-Russian scientific and practical conferences, Moscow, March 18–19, 2016 / general ed. A. V. Sharkova. M. : LLC "Publishing House "Sputnik+", 2016. P. 6–8 (in Rus.).

3. Vargasova N.Y. Mentoring in social networks as a type of pedagogical technologies // Bulletin of the Barnaul Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of. 2021. N 2 (41). P. 192–195 (in Rus.).
4. Zagorulya T.B. The concept of pedagogical facilitation: the concept and essence // XX International Conference in memory of Professor L.N. Kogan "Culture, personality, society in the modern world: Methodology, empirical research experience". Yekaterinburg : UrFU, 2018, P. 900–906 (in Rus.).
5. Johannes D., Verena C., Susanna B. Tutoring and coaching as special forms of mentoring when entering the profession of young teachers (trans. from it. LN Danilova) // Yaroslavl Pedagogical Bulletin. 2019. N 1. P. 56–69 (in Rus.).
6. Kiyashchuk T.V. Mentoring as a necessary condition for comprehensive support of a person in the educational environment of a modern university // Higher School: Experience, problems, prospects : Materials of the XIV Scientific and Practical International Conference, Moscow, April 15–16, 2021 / Peoples' Friendship University of Russia. M. : Peoples' Friendship University of Russia (RUDN), 2021. P. 89–96 (in Rus.).
7. Korotaeva E.V. The possibilities of tutoring in the process of professional development of teachers // Scientific support of the system of professional development of personnel [Nauchnoe obespechenie sistemy povysheniya kvalifikatsii kadrov]. 2012. N 1 [Electronic source]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-tyutoringa-vprotsesse-povysheniya-kvalifikatsii-pedagogov> (accessed: 20.02.2023)(in Rus.).
8. Danilova M.A., Frolova E.V. Coaching: origins, approaches, prospects. SPb. : Speech, 2003. 110 p (in Rus.).
9. Miraliev K. Systematization of conceptual approaches to the definition of the concept of "State" // Mündəricat-content. 2022. N 10. P. 98–121 (in Rus.).
10. Nazarova E. S. Mentoring as an interdisciplinary subject of research // Modern applied psychology: theory and practice. 2017. N 1. P. 88–93 (in Rus.).
11. Radostina N.B. Features of pedagogical mentoring in comparison with mentoring in other professional spheres // Strategic directions of education development in the Orenburg region: Scientific and practical conference with international participation, Orenburg, September 29, 2017. Orenburg : Orenburg State University, 2017. P. 591–595 (in Rus.).
12. Svinin A. Social networks: opportunities for search and selection of personnel // HR officer. Recruiting for a personnel officer. 2012. N 6. P. 186–189 (in Rus.).
13. Stashkevich I.R., Afanasyeva S.A. Modern forms of mentoring // Innovative development of professional education. 2021. N 1 (29). P. 147–171 (in Rus.).
14. Tarkhanova I.Yu. Socialization of youth by means of Internet communications // Bulletin of Kostroma State University. Series: Pedagogy. Psychology. Sociokinetics. 2017. Vol. 23. N 4. P. 169–171 (in Rus.).
15. Turkulets N.K. Formation of labor motivation and corporate behavior of employees of the organization on the socio-managerial technology of coaching: Dis. ... cand. social sciences: 22.00.08 M., 2006 151 p. (in Rus.).
16. Falyakhov I.I. Diversification of mentoring models: mentor, tutor, coach, facilitator and identification of their readiness to carry out mentoring activities //Kazan Pedagogical Journal. 2016. N 2–1 (115). P. 45–49 (in Rus.).
17. Dawson P. Beyond Definition: on the way to creating a framework for designing and specifying mentoring models //Researcher in the field of education. 2014. Vol. 43. N 3. P. 120–124.
18. Hoffman J.V., Wetzel M.M., Maloch B., Griter E., Taylor L., Deulio S., Khan Vlah S. What can we learn by studying coaching interactions between collaborating teachers and custodial teachers? Literature review // Procedia — Social and Behavioral Sciences. 2015. Vol. 52, P. 99–112.
19. Hudson P. Mentoring as professional development: "Growth for both mentor and ward" // Professional development in education. 2013 [Electronic source]. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/19415257.2012.749415> (accessed: 20.02.2023).
20. James J.M., Rayner A., Bruno J. Are you my mentor? New perspectives and studies of informal mentoring // Journal of Academic Librarianship. 2015. Vol. 41 (5). P. 532539.
21. Kasprzhak A.G., Kalashnikov S.P. Development of models of academic bachelor's degree and research magistracy within the framework of the program of modernization of pedagogical education: the first results // Psychological science and education. 2015. Vol. 20. N 5. P. 29–44.

22. Petrovska S., Sivevskaya D., Popeska B., Runcheva J. Mentoring in the teaching profession // IJCRSEE. 2018. N 2 [Electronic source]. URL: [https:// cyberleninka.ru/article/n/mentoring-in-teaching-profession](https://cyberleninka.ru/article/n/mentoring-in-teaching-profession) (accessed: 02.03.2023).
23. Santamaria J. O. Mentoring develops employees with high potential //Asia Africa Intelligence Wire. 2003. Vol. 4. N 1. P. 29–32.
24. Vitvar O.I. Modern content and methods of development of pedagogical mentoring in the system of general education of the Russian Federation // Pedagogy. Questions of theory and practice. 2019. N 2. P. 43–51.

About the author:

Irina A. Zorina, Postgraduate student of the Chair of Social Technologies of North-West Institute of Management, Branch of RANEPA (St. Petersburg, Russian Federation); ira.zori18@yandex.ru