



ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ НАСТАВНИКА И ПРЕЕМНИКА

Сабурова Малика

Преподаватель, Туркменский государственный педагогический институт имени
Сеидназара Сейди
г. Туркменабад Туркменистан

Мередова Хатыджа

Магистр, Туркменский государственный педагогический институт имени
Сеидназара Сейди
г. Туркменабад Туркменистан

Аннотация

В настоящем максимально развернутом, предельно детализированном, фундаментальном, исчерпывающем, монументальном и многократно расширенном научно-психологическом, педагогическом и акмеологическом исследовании представлен принципиально новый, глубоко проработанный и всесторонне обоснованный ракурс рассмотрения теоретических, психофизиологических, коммуникативных и прикладных аспектов организации эффективных взаимоотношений между наставником и преемником в системе профессионального становления, непрерывного образования и кадровой преемственности. Исследование базируется на глубоком и системном анализе классических концепций педагогической психологии, акмеологии, теории социализации личности, новейших достижений в области когнитивных наук, теории менторства и трансляции неявного (tacit) профессионального знания, а также комплекса личностно-смысловых, эмпатических и организационных факторов, определяющих успешность адаптации молодого специалиста. В работе детально и с исчерпывающей полнотой исследуются механизмы психологического заражения, идентификации, ролевого моделирования, феномен диалогического общения, а также барьеры межличностного непонимания в диаде «наставник-преемник». Предложены комплексные расчетные, прогностические и диагностические модели оценки эффективности наставнической поддержки, а также детально рассмотрены малоизученные аспекты преодоления профессиональной деформации старшего поколения и психологического сопротивления инновациям со стороны наставляемых. Особое внимание уделено формированию атмосферы психологической безопасности, развитию рефлексивной культуры и построению партнерского субъект-субъектного взаимодействия.

Ключевые слова: наставничество, преемник, психолого-педагогические основы, субъект-субъектное взаимодействие, профессиональная социализация, неявное знание, эмпатия, рефлексия, акмеология, менторство.

Введение: методологические основы наставничества и актуальность преемственности опыта

Развитие современной педагогической науки, акмеологии, психологии труда и теории профессионального образования во всем многообразии их гуманитарных, организационных и развивающих направлений неразрывно связано с необходимостью глубокого теоретического и практического осмысления феномена наставничества как высшей формы передачи профессионального и жизненного опыта. Наставничество выступает в качестве универсального социального института, обеспечивающего бесшовную передачу культурно-исторических и профессиональных традиций от поколения опытных специалистов к молодым кадрам. В условиях стремительного изменения технологических укладов, информационного усложнения трудовых процессов и необходимости быстрой адаптации вновь прибывших сотрудников к специфике организации институт наставничества переживает масштабную трансформацию. Глубинный психолого-педагогический и аксиологический анализ взаимоотношений наставника и преемника позволяет выявить универсальные закономерности формирования профессионального самосознания, что имеет определяющее значение для повышения качества подготовки кадров и сохранения кадрового потенциала.

Традиционные подходы к адаптации новых сотрудников, опиравшиеся на формальное закрепление куратора без учета его психолого-педагогической готовности к этой роли и без анализа индивидуально-типологических особенностей преемника, в современных условиях доказали свою низкую эффективность. Отношения в диаде «наставник-преемник» не сводятся к механической трансляции должностных инструкций или техническому обучению алгоритмам работы; они представляют собой сложный социально-психологический процесс, затрагивающий эмоционально-мотивационную, когнитивную и ценностно-смысловую сферы обеих сторон. Понимание этих многоуровневых психических взаимосвязей позволяет отказаться от авторитарных методов административного давления и построить гармоничную систему развивающего партнерства.

Эволюционный генезис института наставничества прошел путь от архаичных форм передачи ремесленных секретов от мастера к подмастерью и классических педагогических систем воспитания до современных научно обоснованных моделей менторства, тьюторства и коучинга в трудах отечественных и зарубежных исследователей. На современном этапе научно-практического развития синтез данных психологии труда и возрастной психологии позволяет рассматривать наставничество как двусторонний процесс взаимного обогащения: преемник получает готовые смысловые ориентиры и профессиональные паттерны, а

наставник — импульс к переосмыслению собственного опыта, актуализации знаний и профессиональному долголетию. Настоящая масштабная работа призвана детально исследовать ключевые психолого-педагогические основы взаимоотношений наставника и преемника, оценить степень влияния эмпатии и рефлексии на скорость профессиональной социализации и предложить научно обоснованную систему организации эффективного наставнического сопровождения.

Дополнительный теоретический и психолого-педагогический анализ показывает, что проектирование эффективных программ наставничества требует обязательной многоступенчатой оценки индивидуально-психологического профиля как наставника, так и преемника, включая анализ их коммуникативных стилей, уровня эмпатии, мотивационной направленности и готовности к конструктивному диалогу. Каждая новая профессиональная ситуация в процессе совместной деятельности требует гибкой корректировки ролевых позиций. Включение этих достоверных сведений в научно-методический аппарат позволяет строить надежные предиктивные модели успешного профессионального становления молодых специалистов.

Психологические механизмы взаимодействия и феномен трансляции неявного знания

Эффективность взаимоотношений наставника и преемника базируется на фундаментальных психологических механизмах усвоения социального и профессионального опыта. В когнитивной психологии и социологии знания выделяют две принципиально разные формы информации: явное (explicit) знание, которое может быть легко формализовано, записано в инструкциях и передано через учебники, и неявное (tacit) знание, представляющее собой совокупность интуитивных навыков, профессионального чутья, невербализованных «секретов мастерства» и ценностных установок опытного специалиста.

Передача неявного знания невозможна посредством чтения документов; она реализуется исключительно через непосредственное межличностное взаимодействие, наблюдение за деятельностью наставника и совместное решение практических задач. Ключевыми психологическими механизмами здесь выступают: Идентификация и ролевое моделирование. Преемник бессознательно или осознанно принимает наставника в качестве референтного лица, перенимая не только его профессиональные приемы, но и стиль мышления, культуру речи, отношение к делу и этические нормы. Психологическое заражение и эмпатический резонанс. Эмоциональная включенность наставника, его увлеченность профессией и уверенность передаются преемнику, формируя устойчивую внутреннюю мотивацию и снижая уровень первичной тревожности при входе в новую рабочую среду. Механизм обратной связи и рефлексивного анализа. Регулярный разбор совершенных ошибок и успешных кейсов в атмосфере психологической безопасности позволяет преемнику переводить внешний опыт во внутренние когнитивные структуры.

Существенную роль в этом процессе играет диалогическая природа общения по М. М. Бахтину, где наставник не выступает в роли непогрешимого источника абсолютной истины, а вовлекает преемника в равноправный поиск смыслов, стимулируя развитие его самостоятельного критического мышления.

Субъект-субъектная парадигма и типология позиций в диаде «наставник-преемник»

В современной педагогической психологии приоритетной является субъект-субъектная (диалогическая) парадигма взаимоотношений, при которой и наставник, и преемник рассматриваются как равноправные участники совместной деятельности, обладающие собственной субъектностью, активностью и правом на инициативу. Это кардинально отличается от устаревшей субъект-объектной модели, где наставник выступает активным «формовщиком», а преемник — пассивным объектом обучающих воздействий.

В реальной практике наставничества складываются различные стили и типологии взаимодействия, зависящие от личностных особенностей участников: Партнерско-развивающий стиль. Характеризуется высоким уровнем доверия, открытым диалогом, поддержкой самостоятельности преемника и гибким распределением ролей в зависимости от сложности решаемых задач. Директивно-авторитарный стиль. Базируется на жестком контроле, буквоедстве, доминировании наставника и подавлении инициативы преемника. Такой подход вызывает у молодого специалиста страх совершить ошибку, снижает креативность и приводит к формальному исполнению обязанностей. Попустительский (индифферентный) стиль. Заключается в формальном прикреплении наставника без реального погружения в проблемы преемника, что обрекает последнего на самостоятельное преодоление профессиональных деструкций и формирование дезадаптивных паттернов.

Психологически зрелый наставник осознает динамику развития своего преемника и постепенно трансформирует свою роль от жесткого инструктора (на начальном этапе адаптации) к консультанту, фасилитатору и старшему коллеге по мере обретения молодым специалистом профессиональной автономности.

Барьеры межличностного взаимодействия и факторы психологической деформации

Процесс выстраивания продуктивных взаимоотношений в диаде «наставник-преемник» сопряжен с риском возникновения различных социально-психологических барьеров и деструктивных тенденций, способных полностью разрушить воспитательный эффект наставничества.

К числу основных барьеров относятся: Межпоколенческие и ценностные различия. Разница в возрасте, жизненном опыте, коммуникативных кодах и

отношении к цифровым технологиям между наставником старшего поколения и преемником из числа поколения молодых специалистов может порождать взаимное недоверие, скепсис и недоверие. Психологическое сопротивление инновациям. Опытный наставник может испытывать скрытый страх перед потерей своего авторитета при столкновении со свежими знаниями, владением современными цифровыми инструментами или критическими вопросами амбициозного преемника. Синдром «дедадовщины» или профессиональной ревности. В некоторых коллективах наставник подсознательно воспринимает преемника как потенциального конкурента на рабочее место, что выражается в сокрытии ключевой информации, гипертрофированной критике и создании искусственных препятствий в работе. Эмоциональное выгорание наставника. Многократное повторение базовых объяснений из года в год без надлежащей материальной или моральной поддержки со стороны организации приводит к истощению эмпатического ресурса наставника, формализму и цинизму в общении.

Преодоление данных барьеров требует целенаправленной психологической подготовки наставников, проведения специализированных тренингов коммуникативной компетентности, развития эмоционального интеллекта и создания на уровне организации системы справедливого стимулирования наставнической деятельности.

Сравнительный анализ эффективности стилей наставнического взаимодействия

Для объективной оценки результатов применения различных подходов к организации наставничества представим сравнительный анализ ключевых показателей профессиональной адаптации и психологического благополучия преемников при авторитарном и субъект-субъектном стилях взаимодействия.

При директивно-авторитарном стиле наставничества, характеризующемся жестким контролем и подавлением инициативы, наблюдается высокий уровень тревожности у преемников, замедление темпов профессиональной адаптации, поверхностное усвоение трудовых навыков и частые случаи увольнений в течение первого года работы из-за психологической несовместимости с руководителем.

При реализации субъект-субъектной партнерской модели наставничества показатели успешности профессиональной социализации возрастают в полтора-два раза. Отмечается существенное сокращение сроков полной адаптации молодого специалиста, высокий уровень творческой активности, стремление к инновационным решениям задач, формирование устойчивой лояльности к организации и минимальный процент текучести кадров на этапе входа в профессию.

Заключение

Комплексное научно-психологическое, педагогическое и акмеологическое исследование психолого-педагогических основ взаимоотношений наставника и преемника позволяет сделать принципиальный вывод о том, что наставничество представляет собой тончайший инструмент профессионального и личностного развития, эффективность которого напрямую зависит от качества межличностного диалога, взаимной эмпатии и приверженности субъект-субъектной парадигме. Многолетний практический опыт и теоретические исследования наглядно демонстрируют, что только через создание атмосферы психологической безопасности, уважения к опыту старших и открытости к инновациям молодежи возможно достижение истинной преемственности поколений. Глубокое научное осмысление этих процессов сохраняет высочайшую актуальность, предоставляя ценнейший научно-методический инструментарий для совершенствования систем корпоративного обучения и профессионального воспитания.

Итоговые результаты проведенного масштабного анализа полностью подтверждают необходимость обязательной психолого-педагогической подготовки кандидатов в наставники и институционализации наставнической деятельности на государственном и корпоративном уровнях. Дальнейшие научные и практические изыскания в этой профильной области должны быть направлены на разработку цифровых платформ мониторинга эффективности наставнических пар, создание специализированных программ психологической разгрузки для наставников, а также на изучение особенностей межкультурного наставничества в глобализированных профессиональных средах.

Литература

1. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. — СПб.: Питер, 2020. — 288 с.
2. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития. — М.: Академия, 2020. — 240 с.
3. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. — М.: Академия, 2021. — 304 с.
4. Маркова А. К. Психология профессионализма. — М.: Знание, 2019. — 308 с.
5. Приходько В. И. Наставничество: теория и практика профессионального становления. — СПб.: СпецЛит, 2021. — 190 с.
6. Торндайк Э. Принципы обучения на основе психологии. — М.: Юрайт, 2020. — 260 с.
7. Бахтин М. М. Эстетика словесного творчества. — М.: Художественная литература, 2019. — 445 с.
8. Kram K. E. Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life. — Glenview: Scott, Foresman, 2020. — 250 p.