

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ТЕХНОЛОГИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА С ПРИМЕНЕНИЕМ ОРДЕРНОГО ПОДХОДА (КЕЙС)

*Крикун С.Д., аспирант факультета психологии СГУ им. Н. Г.
Чернышевского*

Данная статья рассматривает возможность применения инструментов ордерного подхода в социально-психологической технологии наставничества.

В рамках исследования установлено, что наставническая группа, как один из видов наставничества, обладает собственной культурой, которая может повлиять на достижение результатов наставляемых. В исследовании приведен анализ кейса: внедрение социально-психологической технологии наставничества с инструментами ордерного подхода. Результаты показали, что поэтапное внедрение инструментов каждого из субордеров («семейного», «армейского» и «церковного») в наставнической группе могло повлиять на формирование у участников чувства конкурентоспособности и нового инструментария, необходимого для их дальнейшей работы.

Ключевые слова: *наставничество, социально-психологическая технология наставничества, культура, ордерный подход.*

The article considers the possibility of using tools of the order approach in the socio-psychological technology of mentoring.

The study found that mentoring groups, as one of the types of mentoring, have their own culture, which can affect the achievement of the results of mentees. The study provides an analysis of the case: the introduction of the socio-psychological technology of mentoring with tools of the order approach. The results showed that the phased implementation of the tools of each of the suborders (“family”, “army” and “church”) in the mentoring group could influence the formation of participants' sense of competitiveness and new tools necessary for their further work.

Key words: *mentoring, sociopsychological technology of mentoring, culture, order approach.*

Феномен наставничества широко изучается на междисциплинарном уровне: в педагогических науках наставничество изучалось как процесс воспитания личности [3;4], в научном менеджменте как инструмент профессионального развития специалиста в организации [5]. В рамках одной лишь психологии понятие «наставничество» имеет множество значений: от частного понимания «менторства» как процесса взаимодействия консультанта и обучающегося [6] до более обобщенного определения наставничества, как динамического обоюдного процесса взаимоотношений, в котором более опытный человек (наставник) выступает в качестве проводника, ролевой модели, покровителя наименее опытного (наставляемого) [7]. Наставничество представляет собой процесс взаимодействия между людьми, но на данный момент в исследованиях не представлено изучение того компонента, который может возникать внутри группы, а именно культуры.

Исследователи организационной культуры много лет формировали доказательную базу о том, что культура компании связана с достижениями результатов организаций [1,2]. Возможно ли формирование культуры в наставнической группе? Можем ли мы, внедрять инструменты управления культурой, например, инструменты ордерного подхода, в социально-психологическую технологию наставничества и таким образом влиять на результаты работы наставнической группы? Данное исследование призвано сформировать ответы на данные вопросы.

Цель исследования: исследовать социально-психологическую технологию процесса наставничества с применением ордерного подхода.

Объект исследования: наставничество как социально-психологический феномен.

Предмет исследования: социально-психологическая технология процесса наставничества.

Гипотеза: наставническая группа обладает собственной культурой, а социально-психологическая технология наставничества может использовать инструменты ордерного подхода.

Методы исследования: наблюдение, анкета обратной связи (Крикун С.Д.), метод case-study.

Задачи:

1. Провести теоретический анализ проблемы наставничества с целью оценки: возможно ли применение ордерного подхода в социально-психологической технологии наставничества.

2. Провести анализ кейса, в котором реализуется социально-психологическая технология наставничества с применением ордерного подхода.

Эмпирическая база исследования: 7 человек, 1 наставник и 6 наставляемых.

Оценка возможности применения ордерного подхода в социально-психологической технологии наставничества: теоретический анализ

В исследовании мы будем опираться на определение наставничества, как обоюдного процесса взаимоотношений, в котором более опытный человек (наставник) выступает в качестве проводника, ролевой модели наименее опытного (наставляемого) [7]. Данное определение было выбрано в связи с его социально-психологической направленностью: наставничество как процесс взаимодействия между наставником и его наставляемым. Кроме того, процесс наставничества не обязательно связан с взаимодействием только между двумя людьми: на данный момент существует понятие группового наставничества, в котором либо один наставник сопровождает группу наставляемых, либо каждый из участников группы становится одновременно наставником и наставляемым для своих коллег. Наставничеству в группе присущи такие характеристики как наличие социальных норм, групповые роли, уникальные цели, нормы и традиции, которые влияют на членов группы [8]. Объясняя

феноменологию вступления участников в групповой формат наставничества, исследователи говорят об эмоциональной потребности наставляемых в психологической поддержке и потребности в определенной ролевой модели. М. Фуко в своих работах признает необходимость наличия наставника в ситуации перехода из состояния невежества к состоянию разумности [9]. Функция такого посредника между человеком и собственным «Я» - это помочь человеку с самоопределением, в выборе собственного пути и в стремлении достичь поставленной цели. Реализация данных функций позволяет наставляемым получать достижения в разных областях жизни, в том числе и карьере: начиная повышением оплаты труда, заканчивая продвижениями по карьерной лестнице [8]. Таким образом, наставничество можно рассматривать как социально-психологический феномен, основанном на индивидуальном (наставничество тет-а-тет) или групповом формате взаимоотношений между наставником и наставляемыми.

Для исследования возможности применения инструментов ордерного подхода в социально-психологической технологии наставничества, необходимо дать краткую характеристику ордерной модели организационной культуры. Согласно авторскому определению Л.Н. Аксеновской: «Организационная культура – это сложный социопсихологический порядок интеракций, регулируемый и направляемый системой этических смыслов» [10]. Ключевыми понятиями в данном случае являются «интеракции» и «этические смыслы». Концепция ордерного подхода предполагает, что культура возникает в результате взаимодействия, а взаимодействие, в свою очередь, регулируется системой этических смыслов.

Из определений выше мы помним, что групповое наставничество в своей основе также содержит взаимодействия между наставниками и наставляемыми. В данном контексте, мы можем предположить, что взаимодействие внутри наставнической группы также может стать катализатором развития определенной культуры внутри этой группы. Это отражается в появлении целей, норм и традиций, которые наблюдаются в наставнических группах. Также, как и в ордерном подходе управленческое взаимодействие («родительское», «командирское» или «пастырское») с собственной системой этических смыслов задаёт организационную культуру, так и в наставнической группе наставник может управлять процессами работы группы и через взаимодействие с её участниками продуцировать собственную культуру. На наш взгляд, это даёт нам право предполагать, что наставническая группа также может обладать собственной организационной культурой, а, следовательно, использовать ордерную модель организационной культуры для изменения и управления последней.

В ордерном подходе достижение баланса между всеми субордерами («семейным», «армейским» и «церковным») является основной задачей эффективного управления. Кейс, анализ которого мы представим далее, представляет собой первый опыт в исследовании достижения данного баланса в наставнической группе для реализации целей её участников. Каждый из субордеров включает в себе собственные задачи: семья – благополучие её

членов, армия – победа, церковь – праведность и служение идеалу. Таким образом, под «инструментами ордерного подхода» в данном исследовании подразумевается последовательное выполнение задач семейного, армейского и церковного субордеров в наставнической группе.

Анализ кейса: социально-психологическая технология наставничества с применением ордерного подхода

Исследование социально-психологической технологии наставничества с применением ордерного подхода проиллюстрировано в одном из серии кейсов, которые проходили в рамках работы наставнических групп. В данном кейсе был выделен 1 наставник и 6 наставляемых. Участники-наставляемые вступили в группу для достижения целей в области карьеры: «продвижения» по карьерной лестнице, поиск «работы мечты», поиск себя как компетентного специалиста в своей области. Работа наставнической группы длилась на протяжении 3 недель, 2 раза в неделю с участниками проводились онлайн-встречи. Вспомогательными методами работы для поддержания взаимоотношений между участниками были использованы социальные сети: наставник «запускал» различные темы для неформального общения группы. Далее приведены этапы работы наставнической группы.

Этап 1. «Обретение семьи».

Перед началом работы методом сбора ожиданий группы, наставник оценивал, какие социально-психологические трудности испытывает каждый участник на данный момент. Отсутствие уверенности в себе среди коллег и конкурентов на желаемую должность, сомнения в собственной компетентности, отсутствие поддержки, понимания проблемы со стороны близких людей – эти проблемы были наиболее распространены среди участников группы. Таким образом, первый этап технологии наставничества был назван «Обретение семьи» и заключался в формировании доверительных, неформальных отношений между наставником и участниками. С этой целью на первом этапе была проведена первичная неформальная встреча, встреча «До начала работы», на которой участники процесса познакомились, обменялись историями о своих проблемах и ожиданиях, задали друг другу вопросы. Наставник также обратил внимание на наличие «общих проблем» среди участников и поделился собственной историей «с высоты своего опыта» и ожиданиями от дальнейшей работы. Именно на первом этапе была создана группа в социальных сетях для неформального общения между участниками.

Этап 2. «Создание цели».

Второй этап включал в себя несколько обучающих встреч. Первая из встреч заключалась в формировании целей участников: что они планируют получить в ближайшие 3 недели работы. Также на встрече были введены правила работы группы и «санкции» при их несоблюдении. Последующие встречи включали в себя обучение участников инструментам, целью которых было сформировать уверенность наставляемых в себе как в специалистах, а

также осознать собственную компетентность в том карьерном направлении, в котором наставляемый планирует своё дальнейшее развитие.

Этап 3. «Формирование смысла».

На заключительном этапе наставник предложил наставляемым найти те направления в их профессиональной деятельности, которую каждый из них мог бы назвать «работой мечты». В данном случае наставнику было необходимо создать такой смысл у каждого из наставляемых, который в дальнейшем, после завершения групповой работы, смог бы зафиксировать новые модели поведения, инструментально сформированные на предыдущем этапе. Также новый смысл должен стать ориентиром в достижении поставленной каждым наставляемым «военной цели» и способствовать в будущем самостоятельному формированию новых целей на пути к «работе мечты».

Результаты работы группы наставничества были оценены с помощью анкеты «Обратная связь» (С.Д. Крикун), предложенной для прохождения наставляемым. Результаты опроса показали, что 100% участников «получили нужную эмоциональную поддержку» (выраженность семейного субордера), «овладели важными инструментами для дальнейшей работы» (выраженность армейского субордера), а также 75% участников чувствуют, что теперь «будут наиболее конкуренты по сравнению со своими коллегами» (выраженность армейского субордера).

Результаты исследования

Теоретическая часть исследования показала, что феномен группового наставничества можно рассматривать с точки зрения организационной культуры: в наставнической группе, как и в организации, может происходить формирование оргкультуры, выражающейся в появлении уникальных целей, норм и традиций, которые влияют на членов группы. Это открывает возможности для применения инструментов, используемых для управления организационной культурой в компаниях: в данном случае для применения инструментов ордерного подхода.

В практической части исследования реализуется социально-психологическая технология наставничества в работе с группой с применением инструментов ордерного подхода. Поэтапное внедрение инструментов каждого из субордеров (семейного, армейского и церковного) в наставнической группе могло повлиять на формирование некоторых результатов участников: появление у участников чувства конкурентоспособности среди коллег и овладение инструментами для дальнейшей работы могут быть связаны с наибольшей сформированностью армейского субордера среди участников (задача армии – победа). Практическая часть исследовала позволила сделать первые шаги в реализации социально-психологической технологии наставничества с использованием инструментов ордерного подхода.

Основная гипотеза исследования нашла подтверждение в теоретической и практической части исследования. Было установлено, что наставническая группа обладает собственной культурой, а социально-психологическая технология наставничества может использовать инструменты ордерного подхода.

Заключение

Данное исследование позволяет по-новому взглянуть на социально-психологическое составляющее феномена наставничества. Наставничество можно рассматривать не только с точки зрения отдельных личностей (наставника и наставляемого), но и в контексте культуры, сформированной в результате процесса наставнического взаимодействия. Изучение культуры в наставнической группе может стать важным компонентом для работы с эффективностью самой наставнической системы: каким образом культура влияет на эффективность процесса и результата работы наставнической группы? Можно ли, управляя культурой, достичь более значительных результатов среди наставляемых? Поиск ответов на эти вопросы поможет раскрыть новые горизонты в понимании проблемы наставничества с точки зрения теории и эффективной её реализации на практике в организациях.

Список литературы

1. Geert Hofstede Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values Volume 5 of Cross-Cultural Research and Methodology Series Sage Library of Social Research; V. 101
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации. М.: ИПК госслужбы, 1996.
3. Ичетовкина Н. М. Идеи К. Д. Ушинского в исследовании феномена классного наставничества в отечественной дореволюционной гимназии // Образование и воспитание. — 2015. — №5. — С. 12-14. — URL <https://moluch.ru/th/4/archive/18/343/> (дата обращения: 09.03.2020).
4. Махмутов М.И. Педагогика наставничества. – М.: Сов.Россия, 1981
5. Parsloe, E. Coaching and mentoring: practical methods to improve learning. — Kogan Page, 2000.
6. Willis, F., & Diebold, C. (1997). Producing Mentors in Psychology. *Teaching of Psychology*, 24(1), 15-21.
7. Mangione, L., Borden, K., Nadkarni, L., Evarts, K., & Hyde, K. (2018). Mentoring in Clinical Psychology Programs: Broadening and Deepening. *Training and Education in Professional Psychology*, 12(1), 4-13.
8. Dansky, K. (1996). The Effect of Group Mentoring on Career Outcomes. *Group & Organization Management: An International Journal*, 21(1), 5-21.
9. Фуко, М. Герменевтика субъекта. Курс лекций в Коллеж де Франс, 1982: Выдержки [Текст] / М. Фуко ; пер. с фр. И.И. Звонаревой // Социо-Логос. – М. : Прогресс. - 1991. – С. 315.

10. Аксеновская, Л. Н. Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии / Л.Н. Аксеновская. - Саратов: Издательство СГУ. - 2005. – С. 348.