

Модели подготовки наставника в условиях корпоративного энергетического образования

Models of mentor training in the context of corporate energy education

Авторы статьи

Себегатов Камиль Зуфарович,
аспирант ФГБОУ ВО «Казанский государственный
энергетический университет», г. Казань, Российская
Федерация
Kamil384@mail.ru
ORCID: 0009-0003-4694-9473

Завада Галина Владимировна,
кандидат педагогических наук, заведующая кафедрой
истории и педагогики ФГБОУ ВО «Казанский государственный
энергетический университет», г. Казань,
Российская Федерация
g.zavada@mail.ru
ORCID: 0000-0002-4132-2861

Замалетдинова Лилия Равилевна,
кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии,
политологии и права ФГБОУ ВО «Казанский государственный
энергетический университет», г. Казань,
Российская Федерация
Lilia384@mail.ru
ORCID: 0009-0006-5802-3987

Authors of the article

Kamil Z. Sebegatov,
Postgraduate Student, Kazan State Energy University, Kazan,
Russian Federation
Kamil384@mail.ru
ORCID: 0009-0003-4694-9473

Galina V. Zavada,
Candidate of Pedagogical Sciences, Head of the Department of
History and Pedagogy, Kazan State Energy University, Kazan,
Russian Federation
g.zavada@mail.ru
ORCID: 0000-0002-4132-2861

Lilia R. Zamaletdinova,
Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor,
Department of Social and Political Sciences and Law, Kazan State
Energy University, Kazan, Russian Federation
Lilia384@mail.ru
ORCID: 0009-0006-5802-3987

Конфликт интересов

Конфликт интересов не указан

Conflict of interest statement

Conflict of interest is not declared

Для цитирования

Себегатов К. З., Завада Г. В., Замалетдинова Л. Р. Модели подготовки наставника в условиях корпоративного энергетического образования // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2024. – № 06. – С. 88–102. – URL: <https://e-koncept.ru/2024/241084.htm>. – DOI: 10.24412/2304-120X-2024-11084

For citation

K. Z. Sebegatov, G. V. Zavada, L. R. Zamaletdinova, Models of mentor training in the context of corporate energy education // Scientific-methodological electronic journal "Koncept". – 2024. – No. 06. – P. 88–102. – URL: <https://e-koncept.ru/2024/241084.htm>. – DOI: 10.24412/2304-120X-2024-11084

Поступила в редакцию <i>Received</i>	15.03.24	Получена положительная рецензия <i>Received a positive review</i>	13.05.24
Принята к публикации <i>Accepted for publication</i>	13.05.24	Опубликована <i>Published</i>	30.06.24



Аннотация

Наставничество на сегодняшний день во всем мире актуализируется по причине кадрового голода (особенно в технической сфере), необходимости применения сложных автоматизированных систем, требующих определенных компетенций. В то же время повышение качества жизни населения должно отвечать вызовам современности: люди должны ощущать вовлеченность в свою профессиональную деятельность, реализовать дополнительные компетенции из области self skills, самореализоваться в профессиональной сфере. Развитие корпоративного энергетического образования стало возможностью для работы с представителями энергетической сферы. Феномен наставничества, реализуемый в корпоративном энергетическом образовании, выступает мостиком от теории к практике, реализуя сопровождение профессионала в трудовой функции и позволяя ему выстраивать свою индивидуальную карьерную траекторию. Однако неразработанность модели подготовки наставника, отрыв профессиональной деятельности от принципов наставничества формируют проблему методологического характера. Модели подготовки наставника разработаны для педагогической сферы, но в условиях корпоративного энергетического образования эти модели не могут быть реализованы. Целью представленной статьи выступает определение наиболее оптимальной модели подготовки наставника в условиях корпоративного энергетического образования. Теоретико-методологические основы исследования базируются на достижениях профессиональной педагогики с использованием теоретических методов познания: ретроспективного анализа и контент-анализа документов, литературы, научных работ, а также сравнительного анализа и обобщения результатов. Основным научным подходом выступает системно-деятельностный подход. В результате анализа мировой и отечественной практики разработки моделей подготовки наставников была сформирована общая модель подготовки, факторы угрозы, связанные со спецификой энергетической сферы. По результатам анализа были выявлены компетенции, необходимые для эффективной деятельности наставника. Дальнейшие научные изыскания теоретико-методологического характера оптимально продолжать в области анализа лучших мировых практик подготовки и реализации наставничества в третьем пространстве. Экспериментальные изыскания необходимы в области анализа self skills специалистов из непедагогической сферы, получивших награды «За наставничество». Подобная научная траектория позволит разработать релевантную модель подготовки наставника для корпоративной энергетической сферы в партнерстве с работодателями-энергетиками. Результаты исследования базируются на малоизученных источниках мировой практики наставничества в разных сферах, которые могут внести вклад в развитие понимания моделей подготовки наставников в России.

Ключевые слова

наставничество, модель подготовки, корпоративное образование, подготовка наставника, третье пространство

Благодарности

Авторы выражают благодарность коллективам кафедр «История и педагогика» и «Социология, политология и право» Казанского государственного энергетического университета, которые оказали помощь в научном поиске в процессе обсуждения темы.

Abstract

The relevance of the study of mentoring is caused by the personnel hunger (especially in the technical sphere), the need to use complex automated systems that require certain competences. At the same time, improving the quality of life of the population should meet the challenges of the present day. People should feel involved in their professional activities, perform additional competences from the field of self skills, and reach their career potential. The development of corporate energy education has become an opportunity to work with representatives of the energy sector. The phenomenon of mentoring in corporate energy education is a bridge from theory to practice. It is here that the support of a professional in the labor function is given, which allows a person to build his/her individual career. However, the undeveloped model of mentor training, the isolation of professional activity from the principles of mentoring form a problem of methodological nature. Mentor training models have been developed for the pedagogical sphere. But these models cannot be realized in the conditions of corporate energy education. The purpose of the presented article is to determine the most optimal model of mentor training in the context of corporate energy education. Theoretical and methodological foundations of the research are based on the achievements of professional pedagogy using theoretical methods of cognition: retrospective analysis and content analysis of documents, literature, scientific works, as well as comparative analysis and generalization of results. The fundamental scientific approach is the system activity-oriented approach. As a result of the analysis of world and domestic practice of mentor training model development, a general model of training, threat factors related to the specifics of the energy sector were formed. Based on the results of the analysis, the competences necessary for effective mentor's activity were identified. Further scientific research will be conducted as an analysis of the best world practices of training and implementation of mentoring in the third space. Experimental research is necessary in the field of analyzing self skills of specialists from the non-pedagogical sphere who have received awards "For mentoring". Such a research work will provide the development of a relevant mentor training model for the corporate energy sector in partnership with energy employers. The results of the study are based on understudied sources of global mentoring practice in different spheres, which can contribute to the development of understanding of mentor training models in Russia.

Key words

mentoring, training model, corporate education, mentor training, third space

Acknowledgements

The authors express their gratitude to the staff of the Departments of "History and Pedagogy" and "Social, Political Sciences and Law" of the Kazan State Energy University, who provided assistance in scientific research during the discussion of the topic.

Введение / Introduction

Ежегодно на протяжении нескольких лет Президент РФ награждает профессионалов своего дела знаком отличия «За наставничество». В Указе Президента Российской Федерации от 02.03.2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» отмечается круг лиц, достойных знака отличия: «Лучшие наставники молодежи из числа высококвалифицированных работников промышленности и сельского хозяйства, транспорта, инженерно-технических работников, государственных и муниципальных служащих, учителей, преподавателей и других работников образовательных учреждений, врачей, работников культуры и деятелей искусства» [1]. Ежегодно с 2018 года более половины всех награждаемых знаком отличия «За наставничество» – люди, не имеющие отношения к педагогике и сфере образования [2].

Наставничество становится трендом современности. Национальный проект «Образование» во внутренних мероприятиях имеет ряд результатов, направленных на вовлечение в различные формы наставничества не менее 70% школьников и студентов [3]. В то же время реализуются проекты по внедрению наставничества в молодежной среде, например факультет наставников и курс «Управление продюсированием талантов» Университета Талантов в Республике Татарстан [4] или региональный наставнический центр «Вместе к успеху» в Омске [5] и др.

Контент-анализ реализуемых проектов и мероприятий по наставничеству показывает, что наиболее популярны проекты, нацеленные на детей и студентов. В меньшей степени – на выпускников учебных заведений. В то же время в Указе Президента РФ «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» более 10 лет назад определена цель: развитие института наставничества на государственной гражданской службе [6]. Многие из нас представляют наставничество как деятельность, приближенную к педагогической или образовательной. Будет ли разница в модели наставничества в образовательной учреждении и на месте выполнения трудовой деятельности? И если двадцать лет назад подготовка того или иного специалиста проходила в стенах образовательного учреждения, сегодня с учетом новых вызовов общественного развития (онлайн-образование, пандемия, новые формы и модели институционализации образования и прочее) модели подготовки наставника могут иметь самые разные формы и виды. Одним из таких вызовов становится система корпоративного образования. Примеров применения наставничества как формы обучения не так много. Корпоративное обучение в «Сбербанке», СИБУР и «Росатоме» имеет свои положительные результаты как раз по причине применения наставничества – своеобразной надпрофессиональной компетенции.

В России в энергетической отрасли имеется потребность в обучении и развитии персонала с учетом постоянных изменений в технологиях, требований к безопасности и регулятивных норм. Заместитель директора Центра энергетических технологий Сколтеха Петр Воробьев отмечает: «Классическая энергетика много лет была очень консервативной наукой, и к настоящему моменту в мире наблюдается дефицит кадров высокой квалификации – не хватает профессоров, преподавателей, руководителей научных групп» [7]. Именно этот спрос сформировал развитие корпоративного энергетического образования. Корпоративное энергетическое образование включает в себя как технические аспекты, так и развитие иных компетенций в области менеджмента, безопасности, человеческих ресурсов и т. д. При этом необходимо сразу определить, что наставничество может быть как формой обучения в рамках данного вида образования, так и инструментом реализации образовательных или иных функций.

АНО «Национальное агентство развития квалификаций» определяет ситуации, в которых наставничество становится инструментом решения: высокая текучесть кадров, необходимость быстрой подготовки кадров, сферы с активно развивающимися проектами и стартапами, сферы деятельности с высокой стоимостью ошибки, наукоемкие производства [8]. Представленные специалистами ситуации характеризуют энергетическую сферу. И если крупные компании могут готовить изначально кадры для своей сферы, то региональные организации энергетической сферы не всегда имеют ресурсы для поиска мотивированной молодежи, их практико-ориентированной подготовки [9]. В этом случае оптимальным вариантом становится инструментарий корпоративного энергетического образования, позволяющий адаптировать и реализовать кадры самой сферы.

Целью нашей статьи выступает определение наиболее оптимальной модели подготовки наставника в условиях корпоративного энергетического образования.

Обзор литературы / Literature review

Проблемы понимания сущности наставничества в современной педагогической науке последнего десятилетия должны оказаться в числе решенных. Однако, как показывает анализ литературы, наибольшее внимание уделяется научной разработке понятия «педагог-наставник» в образовательной сфере. Так, О. Ю. Гордашникова, А. Н. Кузнецов, Ю. М. Федорчук в результате проведенного контент-анализа определений понятия «наставничество», представленных в трудах отечественных и зарубежных авторов, выделили ряд наиболее частотных толкований [10]. Наставничество представляет собой комплексный процесс, включающий установление связей и взаимодействие между участниками, а также передачу опыта, профессиональных знаний, умений и корпоративных ценностей. Этот процесс основывается на психолого-педагогических принципах и методах и направлен на обучение, воспитание, развитие и профессиональную поддержку участников.

В целях данной статьи мы рассматриваем наставничество вне институциональной образовательной среды «школа – вуз», как возможность развития в рамках корпоративного образования. В работах П. Н. Осипова внимание уделяется анализу сущностных характеристик наставничества не только в педагогической среде, но и на предприятии [11]. Здесь наставничество выступает как направление кадровой политики. Оно представляет собой непрофессиональную педагогическую деятельность сотрудников предприятия, не имеющих специального педагогического образования. Объектом же наставничества выступают начинающие работники. Целью наставничества становится адаптация, социальное и профессиональное становление и карьерный рост.

Проблемы разработки модели наставничества рассматриваются многими исследователями в междисциплинарной сфере. Междисциплинарность в этом случае позволяет рассмотреть психологические, институциональные компоненты феномена наставничества, его влияние на социально-экономическое положение того или иного общества.

Б. Санчес определяет необходимость наставничества, особенно для молодежи [12]. И это своего рода сохранение социокультурных ценностей через сотрудничество поколений. Она говорит о новом понятии «естественное наставничество», когда молодежь слушает взрослых и может нивелировать конфликт поколений. В этом отношении хорошим вариантом становится профессиональный инбридинг – когда наставником становится профессионал, окончивший учебное заведение, где еще учится студент или выпускником которого он также является.

Исследователи Н. Н. Суртаева, О. В. Ройтблат, Ж. Б. Косицына рассматривают наставничество в качестве феномена сохранения самооценности традиционных социокультурных оснований [13].

Взаимоотношения между образованием и культурным воспроизводством описывают единое взаимодействие данных компонентов общества. Современное образование и происходящие в нем трансформационные процессы не только затрагивают отдельные элементы и социальные институты, но и объединяют их на основе культурного воспроизводства. По теории П. Штомпки [14], социальная реальность рассматривается как межличностная, где взаимодействия между людьми являются основой социальной жизни. В соответствии с данной теорией социальная реальность формируется через сеть связей и отношений между индивидами, которые взаимодействуют в рамках определенных общностей, групп и социальных структур. Штомпка подчеркивает важность обменов, взаимодействий и отношений на уровне личной преданности и привязанностей, рассматривая их как ключевой элемент формирования социальной реальности. Индивиды и группы, взаимодействуя, формируют связи и зависимости, создавая тем самым общественные структуры и культурные практики. В контексте корпоративного энергетического образования наставник выступает актором социокультурного поля.

И. И. Сошенко выделяет следующий ряд социальных потребностей: обеспечение равных возможностей в получении образования; расширение образовательных возможностей; преодоление недостатка профессиональных навыков и компетенций; повышение уровня участия взрослых в образовательных и профессиональных обучающих программах [15]. Наставничество может стать в данном случае технологией социальных инноваций.

Ф. Дэвид в своей статье «Университеты, школы и третье пространство» подводит к мысли о том, что должно быть третье пространство, основанное на партнерстве. По мнению исследователя, между школой и университетом существует творческое напряжение [16]. Однако данное напряжение необходимо нивелировать при помощи третьего пространства, где школа и университет выступают партнерами. К. Грин и соавт. считают, что третье пространство – это площадка для новых возможностей, где отсутствуют бинарные установки (например, учитель – ученик, наставник – наставляемый, теория – практика и т. д.) [17].

Пространство, в котором осуществляется корпоративное энергетическое образование, должно стать неким третьим пространством для выстраивания партнерской модели наставничества.

Социальное партнерство как фундамент формирования взаимоотношений между наставником и обучаемым выступает междисциплинарным объектом. Так, В. Б. Веретенникова [18] рассматривает социальное партнерство в образовании через призму социализации личности при подготовке обучающихся педагогических специальностей, как компонент общей профессионально-педагогической подготовки, а именно посредством формирования социально-педагогических компетенций, необходимых для жизни в обществе. Если применить теорию ученого к моделям подготовки наставника вне классической системы высшего образования, можно сформулировать набор необходимых компетенций наставника. Это готовность к социальной ответственности за этичность своего профессионального поведения; знание и умение выбрать необходимую в определенном случае тактику социального партнерства (сотрудничество, кооперация, консенсус, договор, проектно-командное взаимодействие); формирование готовности у наставника и наставляемого к продуктивному взаимодействию с разными партнерами для решения разных задач.

В какой же момент необходим наставник в условиях корпоративного энергетического образования? По мнению исследователей сферы профессионального образования Э. Б. Гаязовой и Е. Ю. Гирфановой [19], в профессиональном самоопределении можно выделить ряд этапов:

- исследование: анализ различных областей профессиональной деятельности, интересов и возможностей;
- принятие решения: образовательная траектория;
- получение образования;
- вхождение в профессию: начало работы в выбранной сфере профессиональной деятельности;
- профессиональное развитие: постоянное обучение, рост и развитие в профессии;
- самореализация (мастерство): развитие выдающихся навыков и достижение высокого уровня мастерства в выбранной сфере.

Если взять во внимание третье пространство, то в случае с анализом этапов профессионального самоопределения на третьем этапе формируется пространство или социокультурное поле, где могут встретиться вуз и работодатель. Вот именно здесь партнерство вуза и работодателя, поиск наставника сформируют вхождение в профессию в качестве органической перестройки. В случае же с условиями деятельности корпоративных образовательных систем наставник необходим на предпоследних двух этапах – вхождения в профессию и профессионального развития. И уже на последнем этапе самореализации индивид может сам стать наставником.

На этапах вхождения в профессию и профессионального развития наставничество играет положительную роль в удовлетворенности подопечным выстраивания карьеры, что подтверждено в [20]. Подчеркивая значимость наставнической практики, подтвержденную анкетированием сотрудников строительных фирм, О. К. Отасови и А. Э. Оке отмечают, что важными формами работы наставника являются ролевое моделирование, коучинг, консультирование, подражание, защита и поддержка. Эти формы могут быть по-разному представлены на предприятии, но в любом случае требуют от самого наставника определенных профессионально важных качеств: принятия, дружелюбия, уверенности, компетентности [21]. Важное замечание делает М. Капелло, отмечая, что цели наставников как лидеров в своем деле должны быть ориентированы в первую очередь на цели организации, а не на личные карьерные. К факторам наставнической деятельности он относит следующие умения: постановки целей для практики наставничества; формулировки рекомендаций по вариантам работы и карьерному росту; организации активного слушания и работы подопечного [22].

Логически возникает вопрос: как формируется подготовка наставников, в том числе для сферы корпоративного энергетического образования? А. С. Кривоногова и Г. Р. Булаткин определяют, что единой системы или модели обучения наставников не может быть по причине специфики работы и управления для отдельной сферы производства [23]. Исследователи считают, что необходимо базироваться на триединстве подходов: интегративного, деятельностного и проектного. Первый подход включает в себя профессиональную и наставническую деятельность, деятельностный подход предполагает умение выйти за пределы своей компетенции, уметь решать психолого-педагогические, организационные задачи. Проектный подход обеспечивает командный характер решения задач, способствует управлению качеством корпоративного обучения. В этих подходах связующим элементом становится творческая составляющая. Еще К. Д. Ушинский доказывал, что обучение «рутинными» методами не может

воспитать любовь к науке, научному поиску. В противовес «рутинному» методу обучения и воспитания он предлагал методы, использующие визуальные средства или материалы для обучения или демонстрации. Как определяет Т. М. Чомаев, это и есть педагогическое творчество [24].

На основании работ немецких ученых И. И. Фаляхов и соавт. определили ориентиры в подготовке наставников [25]:

- опора на профессиональный опыт наставника;
- наставник как организатор и консультант учебного процесса;
- опора на дидактику и учебно-производственную среду (учебная мастерская, рабочее место и т. д.).

Однако в подготовке наставников существуют проблемы. А. Р. Масалимова выделяет следующие проблемы: недостаточная подготовленность наставнического корпуса к инновационным преобразованиям в содержании и методах обучения; быстрое устаревание научно-методических материалов, включая учебную литературу; смещение интересов наставников в сторону решения производственных задач и другие аспекты [26].

Р. Спенсер, ведущий эксперт в области наставничества молодежи, отмечает, что отбор и подготовка наставника очень важные этапы [27]. Однако множество проблем на практике возникает в сфере социокультурного принятия наставника и наставляемого. Поэтому они применяют в своей работе методы вовлечения и удержания наставников. Важным моментом здесь становится социокультурная общность в партнерских взаимоотношениях. Исследования в молодежной среде показали, что молодежь выбирала наставниками тех взрослых, которые были выходцами из тех же районов, что и молодые люди (то есть они становились референтными лицами для молодежи). Следовательно, воспроизведение социокультурного опыта – достаточный фактор для доверия наставнику.

Д. Клаттербак отмечает сложности в подготовке наставника [28]. Определение компетенций наставника осложняется тем, что все отношения наставничества являются ситуативными и носят временной характер. Однако в рамках корпоративного образования можно выстраивать взаимоотношения наставника и наставляемого не ситуативными, когда их партнерские отношения будут основаны на соответствующих методических документах. В то же время автор отмечает некий возможный конфликт целей: наставник может иметь свою цель, наставляемый – свою личную, не имеющую никакого отношения к целям организации. Умение работать в неопределенных условиях также становится важной компетенцией.

Исследователи также подчеркивают трудности в реализации как самой системы наставничества, так и программ их подготовки. Например, отмечается невозможность для наставника передать накопленный в течение длительного времени опыт за один или два года наставничества [29]. Еще одной опасностью программ наставничества, на наш взгляд, может быть трансляция устаревшего опыта самого наставника или его субъективно обоснованного опыта работы.

В то же время согласимся с мнением [30], согласно которому реализация программы наставничества создает ситуацию большей привлекательности конкретной организации для потенциального работника, что актуализирует для работодателя проблему отыскания и подготовки наставников.

Изучение научных исследований и существующего опыта работы института наставничества показывает заинтересованность исследователей данной проблематикой. Наставничество рассматривается как необходимый инструмент развития организаций в

различных сферах: медицине, образовании, строительстве, городском ландшафте. Проведенный анализ позволяет формировать теоретико-методологические основания понимания сущности феномена наставничества, который мы рассматриваем вне системы образования, делая акцент на кадровой работе на производстве. Наставничество позволяет выстраивать партнерскую модель в условиях корпоративного энергетического образования, реализуя социальные и профессиональные потребности участников. Однако, на наш взгляд, в научном поле не актуализирована тема подготовки наставников в целом и в корпоративном энергетическом образовании в частности.

Методологическая база исследования / Methodological base of the research

Теоретико-методологические основы исследования базируются на достижениях профессиональной педагогики, предложенных С. Я. Батышевым [31], П. Н. Осиповым [32], А. Р. Масалимовой [33] и др. Использованы теоретические методы познания: ретроспективный анализ и контент-анализ документов, литературы, научных работ, а также сравнительный анализ и обобщение результатов.

Основополагающим научным подходом выступает системно-деятельностный подход. Данный подход, базируясь на принципах поисковой деятельности, непрерывности обучения, психологической комфортности, вариативности и творческого поиска, оптимально раскрывает возможные модели подготовки наставника в корпоративном энергетическом образовании.

Результаты исследования / Research results

Литературный обзор выявил проблемы, с которыми сталкивается сегодня сфера образования и подготовки наставников. На сегодняшний день остаются малоизученными аспекты психологии наставничества в современном корпоративном обучении. Критерии отбора наставников для разных сфер и видов сопровождения, норм труда, систем мотивации, стимулирования и контроля наставников не разработаны. Тем не менее мы уверены, что эффективную систему наставничества может создать любая организация, независимо от размера, формы собственности и сферы деятельности.

На рис. 1 показаны функции наставничества для корпоративного энергетического образования. Можно ли данные функции обеспечить классическим образованием без применения наставничества? В некоторой степени можно достичь реализации первой функции по повышению производительности труда и качества продукции. Однако даже эту одну функцию нельзя реализовать в системе классического образования, так как очень редко можно увидеть реальное партнерство образования и работодателя. Поэтому повышать производительность труда через развитие человеческого капитала организации можно только в условиях профессиональной деятельности либо через деятельность третьего пространства.

Вне профессиональной деятельности в энергетической сфере понять корпоративную культуру, свое место в ней сложно. Не зря понимание и принятие корпоративной культуры возможно только внутри, и как бы о культуре ни рассказывали в стенах классического образования, человек, не имеющий профессионального опыта в определенной организации, никогда не сможет ее развивать.

Сегодня система среднего профессионального и высшего образования зачастую выступает черным ящиком, в котором происходит то, о чем ведает само образование в виде акторов социализации. Использование третьего пространства (см. рис. 2), которое объединяет профессиональную сферу и образование, станет своего рода интегратором для них.



Рис. 1. Функции наставничества

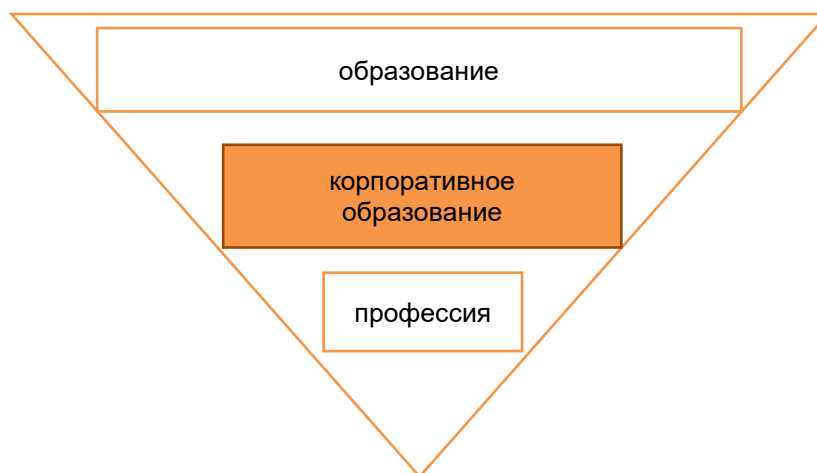


Рис. 2. Модель третьего пространства

Наставники смогут работать по каскадной модели: профессионал-наставник обучает и сопровождает в профессии молодые кадры, а молодые специалисты идут в систему образования к студентам-энергетикам. В то же время возможно реализовать реверсивную модель, когда студенты предлагают какие-то (пусть и фантастические) идеи профессионалам, а молодые работники энергетической сферы обучают опытных наставников новым технологиям, которые могут пригодиться в работе. Обычно это цифровые возможности, о которых опытные наставники могут не знать и не применять их в своей работе.

Какими качествами должен обладать наставник в условиях корпоративного энергетического образования? Скорее всего, необходимо деление на личные качества и навыки (можно провести аналогию с selfskills). Основными качествами характера и

личности наставника могут быть: эмпатия (умение поставить себя на место наставляемого), толерантность и терпение (принятие ситуации и жизненных целей наставляемого, готовность направлять), гибкость (подход к каждому наставляемому исходя из его целей и общих результатов), честность (доверие). Среди навыков можно выделить активное слушание, оптимальные варианты коммуникации, коучинг (как умение задавать правильные вопросы и направлять к ответам), целеполагание.

Общая модель прохождения через формализованное наставничество может выглядеть следующим образом:

1. Установление контакта между партнерами (наставник и наставляемый).
2. Определение направления сопровождения (формирование портфеля потенциальных навыков).
3. Определение возможных инструментов и количественных показателей коммуникации (от только формализованного времени до применения цифровых возможностей дистанционного общения в личное время каждого).
4. Процесс наставничества.
5. Свертывание наставничества (в результате достижения цели либо до завершения формализованного наставничества).
6. Профессиональные связи (поддержание контактов в профессиональной деятельности, совместные проекты и т. д.).

В науке на данный момент не имеется разработанных моделей подготовки наставника в условиях корпоративного энергетического образования. Однако, проведя контент-анализ статей по теме наставничества и подготовки, мы выявили повторяющиеся части модели. Во-первых, необходимо понимать изначально, какое по виду наставничество – формализованное или неофициальное? Если говорить о сфере корпоративного образования, мы будем иметь дело с формализованным наставничеством. Во-вторых, необходимо понимание целей корпоративного энергетического образования. В-третьих, определение ресурсной базы предприятия, взаимоотношений с институтами образования, другими предприятиями энергетической отрасли – все это дает четкую картину базы реализации модели подготовки наставника. Интегративный, деятельностный и проектный подходы могут быть рассмотрены в качестве базы формирования модели подготовки.

Рассмотрим общую схему модели подготовки наставника в корпоративном энергетическом образовании:

- отбор профессионалов для роли наставника в энергетической сфере;
- проведение обучающих семинаров;
- обучение и обмен опытом с коллегами;
- определение портрета наставляемого;
- постоянная обратная связь и рефлексия;
- обеспечение ресурсными материалами и инструментами;
- формирование этических правил (ясность роли и границ);
- обучение культурной чувствительности и многообразию;
- технологии и средства коммуникации;
- постоянная поддержка и наблюдение;
- оценка и признание.

В зарубежных странах большой популярностью пользуются employee resource groups – ресурсные группы, которые действуют в качестве наставников на рабочем месте. Ресурсные группы сотрудников – жизненно важная часть создания чувства общности и

инклюзивности для различных групп сотрудников. Они являются важным ресурсом и инкубатором для создания сетей, развития лидерства и коммуникационных центров, где, независимо от команды или роли, люди с общими интересами могут объединиться вокруг общих дел, которые их волнуют и которыми они хотят заниматься. Исходя из этого предлагаем добавить в общую модель подготовки наставника коммуникацию внутри ресурсной группы, которая будет служить вариантом супервизии для наставника.

Заключение / Conclusion

Нами в контент-анализе отечественных и зарубежных моделей подготовки наставника были определены наиболее часто встречающиеся комбинации компетенций, необходимые в подготовке наставника:

- понимание других и осознание своего места на предприятии, своих талантов в общении с людьми и того опыта, который ты можешь передать;
- профессиональная смекалка и чувство меры в понимании потребностей наставляемого, его личных и профессиональных границ;
- коммуникативные навыки и моделирование бизнес-задач;
- вовлеченность в свое обучение и подготовку наставляемого;
- управление взаимоотношениями и ясность понимания своих целей и целей наставляемого [34].

Советская модель наставничества, реализуемая с первых дней в общеобразовательной школе и заканчивающаяся на месте профессиональной деятельности, имеет свои положительные черты. Однако наставником не может быть любой человек, проявивший себя в качестве ответственного человека. Такой человек может нести функцию контроля. Но для реализации функций адаптации в профессии, развития навыков, поддержки и мотивации, личностного развития, развития самостоятельности необходимы наставники, понимающие и имеющие знания и навыки в этой сфере. И в то же время наставники – это люди с определенными selfskills. К. Двек определяет их как совокупность качеств интеллекта, которые заставляют наставника быть гибким, то есть принимать ситуацию, понимать, как выйти из сложной ситуации, определять возможные варианты развития, выходить из предложенного шаблона, понимать возможности роста другого человека [35]. Эти качества формируют возможности для нового роста. Однако здесь возникает вопрос: если компетенции, связанные с пониманием энергетической отрасли, умением решать задачи профессиональной сферы, прямыми профессиональными навыками, это сфера среднего профессионального или высшего образования, то личностные качества (так называемые selfskills) – это результат работы самого человека над собой, умноженной на любовь к энергетической сфере и понимание своего места в ней?

Представленное исследование носит теоретический характер. Однако, определив вызовы в сфере подготовки наставников в условиях корпоративного энергетического образования, мы можем выстроить исследовательскую траекторию. Дальнейшие научные изыскания теоретико-методологического характера оптимально продолжать в сфере анализа лучших мировых практик подготовки и реализации наставничества в третьем пространстве. Экспериментальные изыскания, на наш взгляд, необходимы в области анализа selfskills специалистов из непедагогической сферы, получивших награды «За наставничество». Подобная научная траектория позволит разработать релевантную модель подготовки наставника для корпоративной энергетической сферы в партнерстве с работодателями-энергетиками.

Ссылки на источники / References

1. Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/42859>
2. Педагог и наставник 2023. – URL: <https://педагогнаставник.рф/>
3. Национальный проект «Образование». – URL: <http://government.ru/rugovclassifier/833/events/>
4. Университет талантов. – URL: <https://utalents.ru/>
5. Региональный наставнический центр «Вместе к успеху». – URL: <https://opk1.ru/regionalnyj-proekt-nastavnichestvo/>
6. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления». – URL: <https://base.garant.ru/70170942>
7. В энергетике растет спрос на мотивированные и квалифицированные кадры. – URL: <https://www.eprussia.ru/epr/427-428/9476249.htm>
8. Клинк О. Ф., Кукушкин С. Г., Факторович А. А. Руководителям и HR-специалистам о наставничестве на рабочем месте. – М.: АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2020. – 62 с.
9. Кадры решают всё: энергетики назвали основные тенденции развития кадрового потенциала в России. – URL: <https://www.vremyan.ru/analytics/531183>
10. Гордашникова О. Ю., Кузнецов А. Н., Федорчук Ю. М. Актуализация эффективных форм наставничества в системе общего образования // Научно-педагогическое обозрение (Pedagogical Review). – 2023. – Вып. 2 (48). – С. 77–85. – URL: <https://doi.org/10.23951/2307-6127-2023-2-77-85>
11. Осипов П. Н. Наставничество как социально-педагогический феномен // Управление устойчивым развитием. – 2023. – № 1(44). – С. 102–108.
12. Sánchez B., Anderson A. J., Carter J. S. et al. Helping me helps us: The role of natural mentors in the ethnic identity and academic outcomes of Latinx adolescents // Developmental Psychology. – 2020. – 56(2). – P. 208–220. – URL: <https://doi.org/10.1037/dev0000878>
13. Суртаева Н. Н., Ройтблат О. В., Косицына Ж. Б. Наставничество: история и современность // Мир науки, культуры, образования. – 2023. – № 4 (101). – С. 193–196.
14. Sztompka P. Sociology. Analysis of modern society. – Moscow: Logos, 2005. – 664 p. – URL: <https://drive.google.com/file/d/1B56w8ozzYN6P2Ge251x2K-2p5aXQgy4Y/view>
15. Сошенко И. И. Роль наставничества в диффузии социальных инноваций в сфере образования // Научно-педагогическое обозрение (Pedagogical Review). – 2022. – Вып. 2 (62). – С. 83–91. – URL: <https://doi.org/10.23951/2307-6127-2022-2-83-91>
16. Frost D. Universities, schools and the third space // Вестник Казахского национального женского педагогического университета. – 2023. – № 2. – URL: https://www.researchgate.net/publication/371905755_Universities_schools_and_the_third_space
17. Green C. A., Tindall-Ford Sh. K., Eady M. J. School-university partnerships in Australia: a systematic literature review // Asia-Pacific Journal of Teacher Education. – 2019. – 48(2). – P. 1–33. – URL: https://www.researchgate.net/publication/335056465_School-university_partnerships_in_Australia_a_systematic_literature_review
18. Веретенникова В. Б. Классификация видов социального партнерства в университетской подготовке будущих педагогов // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2024. – № 2 (февраль). – С. 31–44. – URL: <http://e-koncept.ru/2024/241015.htm>
19. Гаязова Э. Б., Гирфанова Е. Ю. К вопросу о профессиональном самоопределении студентов (на примере исследования в КНИТУ) // Теория и практика общественного развития. – 2023. – № 12(188). – С. 98–110.
20. Xiangyu Wei, Guangtao Yu. How do mentors influence the career satisfaction of protégés: dual processing mechanism of cognition and emotion // Career Development International. – 2023. – Vol. 28. – Is. 5. – P. 572–585. – URL: <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2022-0248>
21. Otasowie O. K., Oke A. E. Mentoring Practices in Construction Professional Firms in Nigeria // The Construction Industry in the Fourth Industrial Revolution / eds. C. Aigbavboa, W. Thwala. – 2020. – URL: https://doi.org/10.1007/978-3-030-26528-1_13
22. Capello M. A., Sprunt E. Analyzing Mentoring and Sponsoring // Mentoring and sponsorship: The keys to success. – 2020. – URL: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-59433-6>
23. Кривоногова А. С., Булаткин Г. Р. Модель подготовки современного наставника // Техническое регулирование в едином экономическом пространстве: сб. ст. X Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием, 18 мая 2023 г., Екатеринбург / Рос. гос. проф.-пед. ун-т. – Екатеринбург: РГПУ, 2023. – С. 141–148.
24. Чомаев Т. М. Взгляды К. Д. Ушинского на педагогическое творчество // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2013. – № 8 (август). – С. 51–55. – URL: <http://e-koncept.ru/2013/13165.htm>

25. Gapsalamov A., Akhmetshin E., Falyakhov I. Model of scientific and methodological support for training of mentors for vocational education system in the conditions of digitalization. – 2020. – Paper presented at the E3S Web of Conferences, 159. DOI: 10.1051/e3sconf/202015909016
 26. Масалимова А. Р. О концептуальных основах корпоративной подготовки наставников в условиях современных предприятий // Казанский педагогический журнал. – 2016. – № 1 (114). – С. 70–74.
 27. Spencer R., McCormack M., Drew A. L. et al. (Not) minding the gap: A qualitative interview study of how social class bias can influence youth mentoring relationships // Journal of Community Psychology. – 2021. – 50(3). – URL: https://www.researchgate.net/publication/355940560_Not_minding_the_gap_A_qualitative_interview_study_of_how_social_class_bias_can_influence_youth_mentoring_relationships
 28. Clutterbuck D. Establishing and maintaining mentoring relationships: An overview of mentor and mentee competencies // SA Journal of Human Resource Management. – 2005. – 3(3). – P. 2–9. – URL: https://www.academia.edu/50358594/Establishing_And_Maintaining_Mentoring_Relationships_An_Overview_Of_Mentor_And_Mentee_Competencies
 29. De Long D. W., Davenport T. Better practice for retaining organizational knowledge // Employment Relations Today. – 2003. – 30 (3). – P. 51–63. – URL: <https://doi.org/10.1002/ert.10098>
 30. Wikström E., Arman R., Dellve L., Gillberg N. Mentoring programmes – building capacity for learning and retaining workers in the workplace // Journal of Workplace Learning. – 2023. – Vol. 35. – Is. 8. – P. 732–751. – URL: <https://doi.org/10.1108/JWL-01-2023-0003>
 31. Батышев С. Я. Профессиональная педагогика: учеб. для студ., обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям. – М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1997. – 512 с.
 32. Osipov P., Ziyatdinova J., Irismetova I. Mentoring Across Cultures and Professions: Approaches and Methods // The Impact of the 4th Industrial Revolution on Engineering Education. Advances in Intelligent Systems and Computing / eds. M. Auer, H. Hortsch, P. Sethakul. – Vol. 1135. – Springer, Cham, 2019. – URL: https://doi.org/10.1007/978-3-030-40271-6_76.
 33. Ирисметова И. И., Масалимова А. Р. Модель и концептуальные подходы к формированию готовности наставников к осуществлению непрофессиональной педагогической деятельности // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия «Педагогика и психология». – 2022. – 16(4). – С. 10–25.
 34. Гаязова Э. Б., Тузиков А. Р. Управление конструированием образа будущей профессии для социально-экономических направлений подготовки // Управление устойчивым развитием. – 2023. – № 6(49). – С. 56–61.
 35. O’Keefe P. A., Horberg E. J., Dweck C. S., Walton G. M. A growth-theory-of-interest intervention increases interest in math and science coursework among liberal arts undergraduates // Journal of Educational Psychology. – 2023. – Vol. 115(6). – P. 859–876. – URL: <https://doi.org/10.1037/edu0000798>
-
1. Ukaz Prezidenta Rossijskoj Federacii ot 02.03.2018 g. № 94 “Ob uchrezhdenii znaka otlichiya “Za nastavnichestvo” [Decree of the President of the Russian Federation No. 94 dated 02.03.2018 “On the establishment of the award “For Mentoring”]. Available at: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/42859> (in Russian).
 2. Pedagog i nastavnik 2023 [Teacher and Mentor 2023]. Available at: <https://pedagognastavnik.rf/> (in Russian).
 3. Nacional’nyj proekt “Obrazovanie” [National project “Education”]. Available at: <http://government.ru/rugovclassifier/833/events/> (in Russian).
 4. Universitet talantov [University of Talents]. Available at: <https://utalents.ru/> (in Russian).
 5. Regional’nyj nastavnicheskij centr “Vmeste k uspekhu” [Regional Mentoring Center “Together to success”]. Available at: <https://opk1.ru/regionalnyj-proekt-nastavnichestvo/> (in Russian).
 6. Ukaz Prezidenta Rossijskoj Federacii ot 7 maya 2012 g. № 601 “Ob osnovnyh napravleniyah sovershenstvovaniya sistemy gosudarstvennogo upravleniya” [Decree of the President of the Russian Federation No. 601 dated May 7, 2012 “On the main directions of the public administration system improvement ”]. Available at: <https://base.garant.ru/70170942> (in Russian).
 7. V energetike rastet spros na motivirovannye i kvalificirovannye kadry [There is a growing demand for motivated and qualified personnel in the energy sector]. Available at: <https://www.eprussia.ru/epr/427-428/9476249.htm> (in Russian).
 8. Klink, O. F., Kukushkin, S. G., & Faktorovich, A. A. (2020). Rukovodityam i HR-specialistam o nastavnichestve na rabochem meste [For managers and HR specialists about mentoring in the workplace], ANO “Nacional’noe agentstvo razvitiya kvalifikacij”, Moscow, 62 p. (in Russian).
 9. Kadry reshayut vsyo: energetiki nazvali osnovnye tendencii razvitiya kadrovogo potenciala v Rossii [Cadres decide everything: the power engineers named the main trends in the development of human resources in Russia]. Available at: <https://www.vremyan.ru/analytics/531183> (in Russian).
 10. Gordashnikova, O. Yu., Kuznecov, A. N., & Fedorchuk, Yu. M. (2023). “Aktualizaciya effektivnyh form nastavnichestva v sisteme obshchego obrazovaniya” [Updating effective forms of mentoring in the general education system], Nauchno-pedagogicheskoe obozrenie (Pedagogical Review), vyp. 2 (48), pp. 77–85. Available at: <https://doi.org/10.23951/2307-6127-2023-2-77-85> (in Russian).

11. Osipov, P. N. (2023). "Nastavnichestvo kak social'no-pedagogicheskij fenomen" [Mentoring as a social and pedagogical phenomenon], *Upravlenie ustojchivym razvitiem*, № 1(44), pp. 102–108 (in Russian).
12. Sánchez, B., Anderson, A. J., Carter, J. S. et al. (2020). "Helping me helps us: The role of natural mentors in the ethnic identity and academic outcomes of Latinx adolescents", *Developmental Psychology*, 56(2), pp. 208–220. Available at: <https://doi.org/10.1037/dev0000878> (in English).
13. Surtaeva, N. N., Rojtblat, O. V., & Kosicyna, Zh. B. (2023). "Nastavnichestvo: istoriya i sovremennost'" [Mentoring: history and modernity], *Mir nauki, kul'tury, obrazovaniya*, № 4 (101), pp. 193–196 (in Russian).
14. Sztompka, P. (2005). *Sociology. Analysis of modern society*, Logos, Moscow, 664 p. Available at: <https://drive.google.com/file/d/1B56w8ozzYN6P2Ge25lx2K-2p5aXQgy4Y/view> (in English).
15. Soshenko, I. I. (2022). "Rol' nastavnichestva v diffuzii social'nyh innovacij v sfere obrazovaniya" [The role of mentoring in the diffusion of social innovations in education], *Nauchno-pedagogicheskoe obozrenie (Pedagogical Review)*, vyp. 2 (62), pp. 83–91. Available at: <https://doi.org/10.23951/2307-6127-2022-2-83-91> (in Russian).
16. Frost, D. (2023). "Universities, schools and the third space", *Vestnik Kazanskogo nacional'nogo zhenskogo pedagogicheskogo universiteta*, № 2. Available at: https://www.researchgate.net/publication/371905755_Universities_schools_and_the_third_space (in English).
17. Green, C. A., Tindall-Ford, Sh. K., & Eady, M. J. (2019). "School-university partnerships in Australia: a systematic literature review", *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 48(2), pp. 1–33. Available at: https://www.researchgate.net/publication/335056465_School-university_partnerships_in_Australia_a_systematic_literature_review (in English).
18. Veretennikova, V. B. (2024). "Klassifikaciya vidov social'nogo partnerstva v universitetskoj podgotovke budushchih pedagogov" [Classification of types of social partnership in university training of future teachers], *Nauchno-metodicheskij elektronnyj zhurnal "Koncept"*, № 2 (fevral'), pp. 31–44. Available at: <http://e-koncept.ru/2024/241015.htm> (in Russian).
19. Gayazova, E. B., & Girfanova, E. Yu. (2023). "K voprosu o professional'nom samoopredelenii studentov (na primere issledovaniya v KNITU)" [On the issue of professional self-determination of students (using the example of research at KNRTU)], *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya*, № 12(188), pp. 98–110 (in Russian).
20. Xiangyu, Wei, & Guangtao, Yu. (2023). "How do mentors influence the career satisfaction of protégés: dual processing mechanism of cognition and emotion", *Career Development International*, vol. 28, is. 5, pp. 572–585. Available at: <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2022-0248> (in English).
21. Otasowie, O. K., & Oke, A. E. (2020). "Mentoring Practices in Construction Professional Firms in Nigeria", in Aigbavboa, C., & Thwala, W. (eds.). *The Construction Industry in the Fourth Industrial Revolution*. Available at: https://doi.org/10.1007/978-3-030-26528-1_13 (in English).
22. Capello, M. A., & Sprunt, E. (2020). "Analyzing Mentoring and Sponsoring", *Mentoring and sponsorship: The keys to success*. Available at: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-59433-6> (in English).
23. Krivonogova, A. S., & Bulatkin, G. R. (2023). "Model' podgotovki sovremennogo nastavnika" [Model of training a modern mentor], *Tekhnicheskoe regulirovanie v edinom ekonomicheskom prostranstve: sb. st. X Vseros. nauch.-prakt. konf. s mezhdunar. uchastiem, 18 maya 2023 g., Ekaterinburg / Ros. gos. prof.-ped. un-t, RGPPU, Ekaterinburg*, pp. 141–148 (in Russian).
24. Chomaev, T. M. (2013). "Vzglyady K. D. Ushinskogo na pedagogicheskoe tvorchestvo" [K. D. Ushinsky's views on pedagogical creativity], *Nauchno-metodicheskij elektronnyj zhurnal "Koncept"*, № 8 (avgust), pp. 51–55. Available at: <http://e-koncept.ru/2013/13165.htm> (in Russian).
25. Gapsalamov, A., Akhmetshin, E., & Falyakhov, I. (2020). *Model of scientific and methodological support for training of mentors for vocational education system in the conditions of digitalization, Paper presented at the E3S Web of Conferences*, 159. DOI: 10.1051/e3sconf/202015909016 (in English).
26. Masalimova, A. R. (2016). "O konceptual'nyh osnovah korporativnoj podgotovki nastavnikov v usloviyah sovremennyh predpriyatij" [On the conceptual foundations of corporate training of mentors in the conditions of modern enterprises], *Kazanskij pedagogicheskij zhurnal*, № 1 (114), pp. 70–74 (in Russian).
27. Spencer, R., McCormack, M., Drew, A. L. et al. (2021). "(Not) minding the gap: A qualitative interview study of how social class bias can influence youth mentoring relationships", *Journal of Community Psychology*, 50(3). Available at: https://www.researchgate.net/publication/355940560_Not_minding_the_gap_A_qualitative_interview_study_of_how_social_class_bias_can_influence_youth_mentoring_relationships (in English).
28. Clutterbuck, D. (2005). "Establishing and maintaining mentoring relationships: An overview of mentor and mentee competencies", *SA Journal of Human Resource Management*, 3(3), pp. 2–9. Available at: https://www.academia.edu/50358594/Establishing_And_Maintaining_Mentoring_Relationships_An_Overview_Of_Mentor_And_Mentee_Competencies (in English) (in English).
29. De Long, D. W., & Davenport, T. (2003). "Better practice for retaining organizational knowledge", *Employment Relations Today*, 30 (3), pp. 51–63. Available at: <https://doi.org/10.1002/ert.10098> (in English).

30. Wikström, E., Arman, R., Dellve, L., & Gillberg, N. (2023). "Mentoring programmes – building capacity for learning and retaining workers in the workplace", *Journal of Workplace Learning*, vol. 35, is. 8, pp. 732–751. Available at: <https://doi.org/10.1108/JWL-01-2023-0003> (in English).
31. Batyshev, S. Ya. (1997). *Professional'naya pedagogika: ucheb. dlya stud., obuchayushchihsya po pedagogicheskim special'nostyam i napravleniyam* [Professional pedagogy: textbook for students studying in pedagogical areas], Associaciya "Professional'noe obrazovanie", Moscow, 512 p. (in Russian).
32. Osipov, P., Ziyatdinova, J., & Irismetova, I. (2019). "Mentoring Across Cultures and Professions: Approaches and Methods", in Auer, M., Hortsch, H., & Sethakul, P. (eds.). *The Impact of the 4th Industrial Revolution on Engineering Education. Advances in Intelligent Systems and Computing*, vol. 1135, Springer, Cham. Available at: https://doi.org/10.1007/978-3-030-40271-6_76 (in English).
33. Irismetova, I. I., & Masalimova, A. R. (2022). "Model' i konceptual'nye podhody k formirovaniyu gotovnosti nastavnikov k osushchestvleniyu neprofessional'noj pedagogicheskoy deyatel'nosti" [Model and conceptual approaches to developing the readiness of mentors to participate in non-professional teaching activities], *Vestnik Moskovskogo gorodskogo pedagogicheskogo universiteta. Seriya "Pedagogika i psihologiya"*, 16(4), pp. 10–25 (in Russian).
34. Gayazova, E. B., & Tuzikov, A. R. (2023). "Upravlenie konstruirovaniem obraza budushchej professii dlya social'no-ekonomicheskikh napravlenij podgotovki" [Managing the construction of the future profession image for socio-economic areas of training], *Upravlenie ustojchivym razvitiem*, № 6(49), pp. 56–61 (in Russian).
35. O'Keefe, P. A., Horberg, E. J., Dweck, C. S., & Walton, G. M. (2023). "A growth-theory-of-interest intervention increases interest in math and science coursework among liberal arts undergraduates", *Journal of Educational Psychology*, vol. 115(6), pp. 859–876. Available at: <https://doi.org/10.1037/edu0000798> (in English).

Вклад авторов

К. З. Себегатов – обзор литературы передового опыта по проблеме, определение теоретико-методологических оснований для формирования модели наставничества и модели подготовки наставника.

Г. В. Завада – постановка проблемы, научное редактирование статьи, корреспондирующий автор.

Л. Р. Замалетдинова – разработка и описание модели подготовки наставника в условиях корпоративного энергетического образования.

Contribution of the authors

K. Z. Sebegatov – review of literature on the best practices on the problem, selection of theoretical and methodological foundations for the formation of a mentoring model and a mentor training model.

G.V. Zavada – statement of the problem, scientific editing of the article, corresponding author.

L. R. Zamaletdinova – development and description of a mentor training model in the context of corporate energy education.