

**Таблица 1. Модификации наставничества в организации**

<b>Модификация наставничества</b>	<b>Направления реализации</b>	<b>Целевая группа</b>	<b>Целевые установки</b>
Классическое наставничество, менторинг	Передача старшим по возрасту и более опытным человеком своих знаний о том, как выполнить то или иное задание	Все категории сотрудников. Вновь принятые или переведённые на должность работники	Обучение Адаптация Контроль текущих результатов работы, оптимизация коммуникаций Сохранение, передача корпоративных знаний
Супервизия	Сотрудничество двух профессионалов для критического анализа собственной работы	Руководители подразделений. Вновь принятые работники	Наблюдение за профессиональной деятельностью подопечного, исследование динамики успеха работника. Определение потребностей в обучении и развитии. Решение актуальных вопросов
Buddying	Поддержка коллегой и (или) руководителем, основанная на принципе полного равенства	Все категории работников	Обучение Адаптация Оценка эффективности изменений Передача информации между подразделениями Командообразование
Shadowing	Временное приращение к руководителю для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы	Студенты Молодые специалисты Кандидаты, заинтересованные в переводе	Обучение сотрудника Адаптация Переквалификация Согласованность действий разных подразделений Профессиональная мотивация Обогащение труда

Двойное наставничество	Передача старшим по возрасту и более опытным человеком своих знаний о том, как выполнить то или иное задание Сотрудничество двух профессионалов для критического анализа собственной работы Поддержка коллегой и (или) руководителем, основанная на принципе полного равенства	Все категории работников	Обучение сотрудника Адаптация Переквалификация Профессиональная мотивация, командообразование Обогащение организаций – социальных партнеров
------------------------	--	--------------------------	---

К наиболее современным модификациям наставничества следует отнести *buddying* и *shadowing*. От традиционного наставничества и коучинга *buddying* отличается то, что в нём участники абсолютно равноправны и любая информация даётся в двустороннем порядке. В этой системе отношений нет старшего и младшего, наставника и подопечного, обучающегося и обучаемого. *Shadowing* предполагает, что наставляемый становится свидетелем «одного дня из жизни» наставника, получая полное представление о выбранной профессии и о том, каких знаний и навыков ему пока не хватает.

Говоря о наставничестве как о форме социального партнерства, стоит отметить, что наиболее целесообразной его формой является форма двойного наставничества, в рамках которого выпускника сопровождают наставник от высшего учебного заведения или учреждения дополнительного профессионального образования, а также наставник от организации работодателя, наставник от организации – партнера из числа наиболее квалифицированных специалистов, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом и закрепленный за группой обучающихся в качестве наставника приказом руководителя организации-партнера.

