



---

Воронежский государственный университет    Университет имени Гоце Делчева, г. Штип  
Россия    Македония

Воронешки државен универзитет    Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип,  
Русија    Македонија

Voronezh State University    Goce Delcev University in Stip  
Russia    Macedonia

Вторая международная научная конференция    Втора меѓународна научна конференција

Second International Scientific Conference

**ФИЛКО**

**FILKO**

ФИЛОЛОГИЈА, КУЛТУРА И ОБРАЗОВАНИЕ    ФИЛОЛОГИЈА, КУЛТУРА И ОБРАЗОВАНИЕ  
PHILOLOGY, CULTURE AND EDUCATION

**СБОРНИК СТАТЕЙ**  
**ЗБОРНИК НА ТРУДОВИ**  
**CONFERENCE PROCEEDINGS**

---

10-12 мај 2017 / 10-12 мая 2017 / 10-12 May 2017

Воронеж

Воронеж

Voronezh





---

**Воронежский государственный университет**    **Универзитет имени Гоце Делчева, г. Штип**  
**Россия**    **Македонија**

**Воронешки државен универзитет**    **Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип,**  
**Русија**    **Македонија**

**Voronezh State University**    **Goce Delcev University in Stip**  
**Russia**    **Macedonia**

**Вторая международная научная конференция**    **Втора меѓународна научна конференција**

**Second International Scientific Conference**

**ФИЛКО**

**FILKO**

**ФИЛОЛОГИЈА, КУЛТУРА И ОБРАЗОВАНИЕ**    **ФИЛОЛОГИЈА, КУЛТУРА И ОБРАЗОВАНИЕ**  
**PHILOLOGY, CULTURE AND EDUCATION**

**СБОРНИК СТАТЕЙ**  
**ЗБОРНИК НА ТРУДОВИ**  
**CONFERENCE PROCEEDINGS**

---

**10-12 мај 2017 / 10-12 мая 2017 / 10-12 May 2017**

**Воронеж**

**Воронеж**

**Voronezh**



## **ОРГАНИЗАЦИСКИ КОМИТЕТ**

Олга А. Бердникова, Филолошки факултет при ВГУ  
Драгана Кузмановска, Филолошки факултет при УГД  
Татјана А. Тернова, Филолошки факултет при ВГУ  
Светлана Јакимовска, Филолошки факултет при УГД  
Генадиј Ф. Коваљов, Филолошки факултет при ВГУ  
Виолета Димова, Филолошки факултет при УГД  
Лариса В. Рибачева, Филолошки факултет при ВГУ  
Костадин Голаков, Филолошки факултет при УГД

## **МЕЃУНАРОДЕН ПРОГРАМСКИ КОМИТЕТ**

Софија Заболотнаја (Русија)  
Лариса В. Рибачева (Русија)  
Татјана А. Тернова (Русија)  
Виолета Димова (Македонија)  
Марија Кусевска (Македонија)  
Ева Ѓорѓиевска (Македонија)  
Даниела Коцева (Македонија)  
Силвана Симоска (Македонија)  
Татјана Атанасоска (Австрија)  
Олег Н. Фенчук (Белорусија)  
Јулиа Дончева (Бугарија)  
Гергана Пенчева-Апостолова (Бугарија)  
Билјана Мариќ (Босна и Херцеговина)  
Душко Певуља (Босна и Херцеговина)  
Волфганг Моч (Германија)  
Габриела Б. Клајн (Италија)  
Ева Бартос (Полска)  
Даниела Костадиновиќ (Србија)  
Тамара Валчиќ-Булиќ (Србија)  
Селена Станковиќ (Србија)  
Ахмед Ѓуншен (Турција)  
Зеки Ѓурел (Турција)  
Неџати Демир (Турција)  
Карин Руке-Брутен (Франција)  
Танван Тонгат (Франција)  
Реа Лујиќ (Хрватска)  
**Технички секретар**  
Софија Заболотнаја  
Татјана Уланска

**Главен и одговорен уредник**

Драгана Кузмановска

**Јазично уредување**

Софија Заболотнаја (руски јазик)

Даница Атанасовска-Гаврилова (македонски јазик)

Снежана Кирова (англиски јазик)

**Техничко уредување**

Костадин Голаков

Ирина Аржанова

Славе Димитров

**Адреса на организацискиот комитет:**

Воронешки државен универзитет

Филолошки факултет

г. Воронеж, пл. Ленина, 10, корпус 2, к. 34, Русија

Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип

Филолошки факултет

ул. „Крсте Мисирков“ бр. 10-А

Пош. фах 201, Штип - 2000, Р. Македонија

Е-пошта: [filko.conference@gmail.com](mailto:filko.conference@gmail.com)

Веб-страница: <http://js.ugd.edu.mk./index.php/fe>

CIP - Каталогизација во публикација  
Национална и универзитетска библиотека “Св. Климент Охридски”, Скопје

81(062)

82(062)

316.7(062)

МЕЖДУНАРОДНАЯ научная конференция (2 ; Воронеж ; 2017)

Сборник статей / Вторая международная научная конференция, Воронеж, 10-12 мая 2017 = Сборник на трудови / Втора меѓународна научна конференција, Воронеж, 10-12 мај 2017 = Conference proceedings / Second International Scientific Conference, Voronezh, 10-12 May 2017. - Штип : Универзитет имени Гоце Делчева = Универзитет “Гоце Делчев” = Shtip : Goce Delcev University, 2017. - 642 стр. : табели ; 25 см

Трудови на рус., мак. и англ. јазик. - Фусноти кон текстот. - Библиографија кон трудовите

ISBN 978-608-244-469-7

а) Јазик - Собири б) Книжевност - Собири в) Културологија - Собири  
COBISS.MK-ID 105484554

## **РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ**

Ольга А. Бердникова, Филологический факультет при ВГУ  
Драгана Кузмановска, Филологический факультет при УГД  
Татьяна А. Тернова, Филологический факультет при ВГУ  
Светлана Якимовска, Филологический факультет при УГД  
Геннадий Ф. Ковалев, Филологический факультет при ВГУ  
Виолета Димова, Филологический факультет при УГД  
Лариса В. Рыбачева, Филологический факультет при ВГУ  
Костадин Голаков, Филологический факультет при УГД

## **МЕЖДУНАРОДНАЯ РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ**

Софья Заболотная (Россия)  
Лариса В. Рыбачева (Россия)  
Татьяна А. Тернова (Россия)  
Виолета Димова (Македония)  
Мария Кусевска (Македония)  
Ева Гёргиевска (Македония)  
Даниела Коцева (Македония)  
Силвана Симоска (Македония)  
Татяна Атанасоска (Австрия)  
Олег Н. Фенчук (Беларусь)  
Юлиа Дончева (Болгария)  
Гергана Пенчева-Апостолова (Болгария)  
Биляна Мариц (Босния и Херцеговина)  
Душко Певуля (Босния и Херцеговина)  
Волфганг Моч (Германия)  
Габриелла Б. Клейн (Италия)  
Ева Бартос (Польша)  
Даниела Костадинович (Сербия)  
Тамара Валчич-Булич (Сербия)  
Селена Станкович (Сербия)  
Ахмед Гюншен (Турция)  
Зеки Гюрел (Турция)  
Неджати Демир (Турция)  
Карин Рукэ-Брутэн (Франция)  
Танван Тонтат (Франция)  
Реа Луйич (Хорватия)  
**Ученый секретарь**  
Софья Заболотная  
Татьяна Уланска

**Главный редактор**

Драгана Кузмановска

**Языковая редакция**

Даница Атанасовска-Гаврилова (македонский язык)

Софья Заболотная (русский язык)

Снежана Кирова (английский язык)

**Техническое редактирование**

Костадин Голаков

Ирина Аржанова

Славе Димитров

**Адрес организационного комитета**

Воронежский государственный университет

Филологический факультет

г. Воронеж, пл. Ленина, 10, корпус 2, к. 34, Россия

Университет им. Гоце Делчева – Штип

Филологический факультет

ул. „Крсте Мисирков“ д. 10-А

Пош. фах 201, Штип - 2000, Р. Македония

Э-почта: [filko.conference@gmail.com](mailto:filko.conference@gmail.com)

Веб-сайт: <http://js.ugd.edu.mk./index.php/fe>

### **EDITORIAL STAFF**

Olga A. Berdnikova, Faculty of Philology, VGU  
Dragana Kuzmanovska, Faculty of Philology, UGD  
Tatyana A. Ternova, Faculty of Philology, VGU  
Svetlana Jakimovska, Faculty of Philology, UGD  
Genadiy F. Kovalyov, Faculty of Philology, VGU  
Violeta Dimova, Faculty of Philology, UGD  
Larisa V. Rybatcheva, Faculty of Philology, VGU  
Kostadin Golakov, Faculty of Philology, UGD

### **INTERNATIONAL EDITORIAL BOARD**

Sofya Zabolotnaya (Russia)  
Larisa V. Rybatcheva (Russia)  
Tatyana A. Ternova (Russia)  
Violeta Dimova (Macedonia)  
Marija Kusevska (Macedonia)  
Eva Gjorgjievaska (Macedonia)  
Daniela Koceva (Macedonia)  
Silvana Simoska (Macedonia)  
Tatjana Atanasoska (Austria)  
Oleg N. Fenchuk (Belarus)  
Yulia Doncheva (Bulgaria)  
Gergana Pencheva-Apostolova (Bulgaria)  
Biljana Maric (Bosnia and Herzegovina)  
Dushko Pevulja (Bosnia and Herzegovina)  
Wolfgang Motch (Germany)  
Gabriella B. Klein (Italy)  
Ewa Bartos (Poland)  
Danijela Kostadinovic (Serbia)  
Tamara Valchic-Bulic (Serbia)  
Selena Stankovic (Serbia)  
Necati Demir (Turkey)  
Zeki Gurel (Turkey)  
Ahmed Gunshen (Turkey)  
Karine Rouquet-Brutin (France)  
That Thanh-Vân Ton (France)  
Rea Lujic (Croatia)  
Conference secretary  
Sofya Zabolotnaya  
Tatjana Ulanska



**Editor in Chief**

Dragana Kuzmanovska

**Language editor**

Sofya Zabolotnaya (Russian)

Danica Atanasovska-Gavrilova (Macedonian)

Snezana Kirova (English)

**Technical editing**

Kostadin Golakov

Irina Arzhanova

Slave Dimitrov

**Address of the Organizational Committee**

Voronezh State University

Faculty of Philology

10 pl. Lenina, Voronezh, 394006, Russia

Goce Delcev University - Stip

Faculty of Philology

Krste Misirkov St. 10-A

PO Box 201, Stip - 2000, Republic of Macedonia

E-mail: [filko.conference@gmail.com](mailto:filko.conference@gmail.com)

Web-site: <http://js.ugd.edu.mk./index.php/fe>

## СОДРЖИНА / СОДЕРЖАНИЕ / CONTENT

|   |     |
|---|-----|
| 1. <b>Ануфрієв Олег</b> – КУЛЬТУРНА ІДЕНТИФІКАЦІЯ НЕКРАСОВЦІВ-СТАРОВІРЦІ В ПОНИЗЗИ УКРАЇНСЬКОГО ДУНАЮ: ІСТОРІЯ ТА СТАН ЗБЕРЕЖЕННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ПОЛІЕТНІЧНОСТІ (НА МАТЕРІАЛИ ПОЛЬОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ) ..... | 11  |
| 2. <b>Асимопулос Панайиотис</b> - РЫБНЫЕ ФРАЗЕОЛОГИЗМЫ В СОВРЕМЕННОМ ГРЕЧЕСКОМ, РУССКОМ И СЕРБСКОМ ЯЗЫКАХ .....   | 19  |
| 3. <b>Балек Тијана</b> - КОМПАРАТИВНА АНАЛИЗА ТЕМПЕРАТУРНИХ ПРИДЕВА У САВРЕМЕНОМ СРПСКОМ И РУССКОМ ЈЕЗИКУ .....   | 27  |
| 4. <b>Беляева Наталья</b> - ОБРАЗ ДОМА В ТВОРЧЕСТВЕ В. ВЫСОЦКОГО И Ю. ШЕВЧУКА: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АСПЕКТ .....   | 37  |
| 5. <b>Бердникова Ольга Анатольевна</b> – ФИЛОЛОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СИСТЕМЕ ГУМАНИТАРНЫХ НАУК .....   | 45  |
| 6. <b>Бестолков Дмитрий Александрович</b> – УЧАСТНИК РЖЕВСКОЙ БИТВЫ. ЛИРИЧЕСКИЙ ГЕРОЙ АЛЕКСАНДРА ТВАРДОВСКОГО В КОНТЕКСТЕ РУССКОЙ И БЕЛОРУССКОЙ ПОЭТИЧЕСКОЙ ТРАДИЦИИ.....                                   | 55  |
| 7. <b>Гладышева Светлана</b> - СУДЬБА РОССИИ И ЕВРОПЫ В ПУБЛИЦИСТИКЕ Д. С. МЕРЕЖКОВСКОГО ПЕРИОДА ЭМИГРАЦИИ.....   | 63  |
| 8. <b>Гончарова Алина</b> - ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕТОДИКИ «ТИХОГО ОБУЧЕНИЯ» ИНОСТРАННЫМ ЯЗЫКАМ КЕЙЛЕБА ГАТТЕНЬО .....  | 69  |
| 9. <b>Гоцко Алла Николаевна</b> - СОЦИАЛЬНЫЕ И ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ РЕЧЕВОЙ ПОДГОТОВКИ УЧИТЕЛЯ- ФИЛОЛОГА .....  | 79  |
| 10. <b>Гузенина Светлана</b> - СЛАВЯНСКИЕ ДУХОВНЫЕ ПАРАЛЛЕЛИ В КУЛЬТУРЕ РОССИИ И МАКЕДОНИИ.....   | 85  |
| 11. <b>Ghențulescu Raluca</b> -демче CULTURAL CHALLENGES IN SPECIALIZED TRANSLATIONS .....  | 91  |
| 12. <b>Демченко Зинаида</b> - КУЛЬТУРНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА И ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ У СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖА ЦЕННОСТНОГО ОТНОШЕНИЯ К УЧЕБНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ..... | 101 |
| 13. <b>Денкова Јованка</b> - НАУЧНАТА ФАНТАСТИКА НА ИВАН ЕФРЕМОВ .....  | 111 |
| 14. <b>Димова Виолета</b> - ЕСТЕТИКАТА НА КОМУНИКАЦИЈАТА И МЕДИУМИТЕ ВО НАСТАВАТА ПО ЛИТЕРАТУРА .....   | 121 |
| 15. <b>Ѓорѓиева Димова Марија</b> - ЗА АТРАКТИВНОСТА НА ЕДЕН ЖАНР (КНИЖЕВНИТЕ, КНИЖЕВНО-ТЕОРИСКИТЕ И КНИЖЕВНО-ИСТОРИСКИТЕ ИМПЛИКАЦИИ НА ИСТОРИОГРАФСКАТА МЕТАФИКЦИЈА) .....                                 | 129 |
| 16. <b>Ѓорѓиоска Жаклина</b> - ЦРКОВНОСЛОВЕНИЗМИТЕ ВО ТВОРЕЧКАТА РИЗНИЦА НА АНТЕ ПОПОВСКИ .....   | 139 |
| 17. <b>Ефременкова Татьяна Николаевна</b> - ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО УСПЕШНОЙ ЛИЧНОСТИ, ЧЕРЕЗ ОРГАНИЗАЦИЮ ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО РУССКОМУ ЯЗЫКУ .....   | 149 |
| 18. <b>Жосу Зоя</b> - ПАМЯТЬ КУЛЬТУРЫ В РОМАНЕ ГЕРМАНА БРОХА «НЕВИНОВНЫЕ» .....   | 153 |

|   |     |
|---|-----|
| 19. <b>Зайналова Лариса</b> – СОПОСТАВИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СИНТАКСИЧЕСКИХ КОНСТРУКЦИЙ КАК ОСНОВА ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ИНТЕРФЕРЕНЦИИ .....   | 157 |
| 20. <b>Зуева Надзея</b> - ІДЭЙНЫ БАЗІС НАРОДНАГА БЫЦЦЯ Ў МАЛОЙ ПРОЗЕ БЕЛАРУСКАГА ПІСЬМЕННІКА ЛУКАША КАЛЮГІ .....  | 163 |
| 21. <b>Иванова Бильана, Кирова Снежана, Кузмановска Драгана</b> - ВЛИЈАНИЕ НА ВЕШТИНИТЕ ЗА ПИШУВАЊЕ И ЗБОРУВАЊЕ НА КОМУНИКАЦИЈАТА НА СТУДЕНТИТЕ НА АНГЛИСКИ И ГЕРМАНСКИ ЈАЗИК ..... | 173 |
| 22. <b>Ивановска Билјана, Кусевска Марија</b> - ПРАГМАТИКА НАСПРОТИ ГРАМАТИКА НАСПРОТИ СЕМАНТИКА .....  | 185 |
| 23. <b>Iskrev Dimitar</b> - THE MENTOR AS KEY FIGURE IN WORKPLACE TRAINING .....  | 193 |
| 24. <b>Јакимовска Светлана</b> - ТРАНСФЕРОТ НА КУЛТУРНИТЕ ЕЛЕМЕНТИ ПРИ ПРЕПЕВОТ НА СТИХОЗБИРКАТА БЕЛИ МУГРИ ОД КОЧО РАЦИН .....   | 201 |
| 25. <b>Jankova Natka</b> - INTERCULTURAL COMMUNICATION IN ELT .....   | 211 |
| 26. <b>Jovanov Jane</b> - POLYCONTEXTUAL LINGUACULTURAL COMPETENCE .....  | 219 |
| 27. <b>Југрева Марија</b> - ПРОТЕСКАТА ВО РАСКАЗОТ „МЕТАМОРФОЗА” НА ФРАНЦ КАФКА .....   | 227 |
| 28. <b>Караниколова-Чочоровска Луси</b> - МЕНТАЛИТЕТОТ ВО КУСАТА ПРОЗА НА ЧЕХОВ (ЗА ЖЕНСКИОТ, ЧИНОВНИЧКИОТ И НАРОДСКИОТ МЕНТАЛИТЕТ ВО КУСАТА ПРОЗА НА АНТОН ЧЕХОВ) .....            | 233 |
| 29. <b>Корноглуб Е.В.</b> - ОБРАЗ Л.Н. ТОЛСТОГО В ПОВЕСТИ ИОНА ДРУЦЭ «ВОЗВРАЩЕНИЕ НА КРУГИ СВОЯ» .....  | 240 |
| 30. <b>Коробов-Латынцев Андрей</b> - РУССКАЯ ФИЛОСОФИЯ О ВОЙНЕ И НА ВОЙНЕ .....   | 245 |
| 31. <b>Костюченкова Наталья</b> - МЕТАФОРИЧЕСКАЯ ОРИЕНТАЦИЯ В ОТНОШЕНИИ ГРАММАТИЧЕСКОГО ЯРУСА ЯЗЫКА (НА МАТЕРИАЛЕ РУССКОГО, АНГЛИЙСКОГО И НОРВЕЖСКОГО ЯЗЫКОВ) .....                 | 257 |
| 32. <b>Крикливец Елена</b> - СТИЛЕВАЯ МОДИФИКАЦИЯ РЕАЛИСТИЧЕСКОЙ ПОВЕСТИ В РУССКОЙ И БЕЛОРУССКОЙ ЛИТЕРАТУРАХ ВТОРОЙ ПОЛОВИНЫ ХХ ВЕКА .....  | 263 |
| 33. <b>Krsteva, Marija</b> - FACT VS. FICTION: THE DOUBLING OF THE BIOGRAPHICAL SELF IN BIOFICTIONS ABOUT F.SCOTT FITZGERALD AND ERNEST HEMINGWAY .....                             | 271 |
| 34. <b>Кузмановска Драгана, Кирова Снежана, Иванова Бильана</b> - МАКЕДОНСКИОТ ПРЕДЛОГ НА – КАМЕН НА СОПНУВАЊЕ КАЈ ИЗУЧУВАЧИТЕ НА ГЕРМАНСКИОТ И АНГЛИСКИОТ ЈАЗИК .....              | 277 |
| 35. <b>Кузнецова Татьяна</b> - КУЛЬТУРА ЭТНОСА В ФИЛОСОФСКО-ЭСТЕТИЧЕСКОМ ОБРАЗОВАНИИ .....  | 287 |
| 36. <b>Kyrchanoff Maksym</b> - MODERNISM, FUTURISM AND AVANT-GARDE AS INTELLECTUAL MOTHERLANDS OF TRANSFORMATIONS IN CHUVASH IDENTITY IN THE POETRY OF GENNADIИ АИИ .....           | 295 |
| 37. <b>Лазарев Андрей</b> - «СЛАВЯНСКИЙ ВЕСТНИК» И МОСКОВСКИЙ СЛАВЯНСКИЙ СЪЕЗД (1867) .....   | 307 |
| 38. <b>Леонтиќ Марија</b> - ПОТЕКЛО НА ТУРСКАТА ЛЕКСЕМА (х)ане/(х)ана (hane) И НЕЈЗИНА АДАПТАЦИЈА ВО МАКЕДОНСКИОТ ЈАЗИК КАКО СУФИКС .....   | 313 |
| 39. <b>Лапыгина Мария</b> - ОПИСАНИЕ КОММУНИКАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ СЕРБСКОГО И РУССКОГО НАРОДА В СТАНДАРТНЫХ КОММУНИКАТИВНЫХ СИТУАЦИЯХ .....   | 321 |
| 40. <b>Lisjak Anton</b> - TRAGOVI RAZVOJA SLAVENSKOG IDENTITETA U POVIJESNIM IZVORIMA SREDNJEGA VIJEKA .....  | 329 |

|   |     |
|---|-----|
| 41. <b>Майсюк Ольга</b> - ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ГРАММАТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ РУССКОГО И ТУРКМЕНСКОГО ЯЗЫКОВ .....   | 341 |
| 42. <b>Макаријоска Лилјана</b> - ЛЕКСИЧКИОТ ПОДБОР ВО ПРОЗАТА НА ВЛАДО МАЛЕСКИ .....  | 349 |
| 43. <b>Марковиќ Михајло, Новотни Соња</b> – ЈАЗИЧНАТА ПОЛИТИКА НА РМ И ОДНОСОТ НА ИНСТИТУЦИИТЕ КОН МАКЕДОНСКИОТ ЈАЗИК .....   | 359 |
| 44. <b>Маролова Даринка, Ѓорѓиевска Ева</b> - БИРГЕРОВАТА „ЛЕНОРЕ“ – ПАРАДИГМА ЗА НЕПРЕБОЛНА ЛЮБОВ .....  | 367 |
| 45. <b>Меркулова Инна</b> - ЛЕКСИКА МАКЕДОНСКОГО ЯЗЫКА НА ОБЩЕСЛАВЯНСКОМ ФОНЕ .....   | 373 |
| 46. <b>Методијески Дејан, Голаков Костадин</b> - МАКЕДОНИЈА КАКО ПОТЕНЦИЈАЛНА ДЕСТИНАЦИЈА ЗА РУСКИТЕ ТУРИСТИ .....  | 383 |
| 47. <b>Михайлова Ирина</b> - РОЛЬ ИНОЯЗЫЧНЫХ ВКРАПЛЕНИЙ В УСТАНОВЛЕНИИ ИНТЕРТЕКСТУАЛЬНЫХ СВЯЗЕЙ ПРОИЗВЕДЕНИЙ В.О. ПЕЛЕВИНА .....  | 393 |
| 48. <b>Михайлова Елена, Чжоу Жуйгао</b> - ОСОБЕННОСТИ ПЕРЕВОДА ПОЭТИЧЕСКИХ ПРОИЗВЕДЕНИЙ С КИТАЙСКОГО ЯЗЫКА НА РУССКИЙ ЯЗЫК .....  | 399 |
| 49. <b>Младеноски Ранко</b> - ПОЕТСКИОТ ОРАТОРИУМ НА БЛАЖЕ КОНЕСКИ .....  | 409 |
| 50. <b>Moretti Violeta</b> - LATIN PROVERBS AS A TWO-WAY ROAD OF CULTURAL TRANSFER .....  | 419 |
| 51. <b>Негријеска Надица</b> – КОНТРАСТИВНА АНАЛИЗА НА МОЖНИОТ НАЧИН ВО ИТАЛИЈАНСКИОТ И МАКЕДОНСКИОТ ЈАЗИК ВРЗ ПРИМЕРИ ЕКСЦЕРПИРАНИ ОД РОМАНОТ CANONE INVERSO ОД АВТОРОТ ПАОЛО МАУРЕНСИГ И ПРЕВОДОТ НА МАКЕДОНСКИ ..... | 427 |
| 52. <b>Недјурмагомедов Георгиј</b> - ДИДАКТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ УЧАЩИХСЯ СТАРШИХ КЛАССОВ .....  | 437 |
| 53. <b>Новотни Соња, Марковиќ Михајло</b> – КОНТРАСТИВНА АНАЛИЗА НА РАЗВОЈОТ НА ПОЛУВОКАЛИТЕ ВО ДВА ПАТЕРИЦИ СО МАКЕДОНСКА ЦРКОВНОСЛОВЕНСКА РЕДАКЦИЈА .....   | 445 |
| 54. <b>Орлова Надежда</b> - БИБЛЕЙСКОЕ ИМЯ В СЛАВЯНСКИХ ЯЗЫКАХ: АГАРЬ .....   | 455 |
| 55. <b>Пасмарнова Валерия</b> - ВИДЕО-КЕЙС КАК ФОРМА ОБУЧЕНИЯ НА СТЫКЕ ВЕБИНАРА И КЕЙС-ТЕХНОЛОГИИ .....   | 465 |
| 56. <b>Петровска- Кузманова Катерина</b> - „МАЈСТОРОТ И МАГАРИТА“ ОД М. БУЛГАКОВ НА СЦЕНАТА НА МАКЕДОНСКИОТ НАРОДЕН ТЕАТАР .....  | 473 |
| 57. <b>Плахтиј Татьяна</b> - РЕМИНИСЦЕНЦИИ КАК АКТУАЛИЗАТОРЫ НОВЫХ СМЫСЛОВ В ПЬЕСАХ УКРАИНСКОГО ДРАМАТУРГА XX СТОЛЕТИЯ НИКОЛАЯ КУЛИША .....   | 481 |
| 58. <b>Пляскова Елена</b> – ОТРАЖЕНИЕ НАРОДНОГО ЮМОРА В НЕМЕЦКИХ КОМПАРАТИВНЫХ ФРАЗЕОЛОГИЗМАХ .....   | 491 |
| 59. <b>Pop Zarijeva Natalija, Iliev Krste</b> - THE CONTRIBUTION OF “DRACULA UNTOLD” TO THE EVOLUTION OF BRAM STOKER’S DRACULA: A COMPARATIVE ANALYSIS OF THE PROTAGONISTS .....  | 497 |
| 60. <b>Попова Дарња</b> - БЕЗУМНЫЙ МЕЧТАТЕЛЬ»: РЕЦЕПЦИЯ ЛИЧНОСТИ И ТВОРЧЕСТВА Э. ПО ВО ФРАНЦУЗСКОЙ ЛИТЕРАТУРНОЙ КРИТИКЕ ВТОРОЙ ПОЛОВИНЫ XIX – ПЕРВОЙ ПОЛОВИНЫ XX ВВ. ....   | 505 |
| 61. <b>Продановска-Попоска Весна</b> - ПРЕГЛЕД НА МЕТОДИТЕ И ТЕХНИКИТЕ ПРИ ИЗУЧУВАЊЕТО НА СТРАНСКИ ЈАЗИК ВО ОДНОС НА ПРАВИЛНИОТ ИЗГОВОР .....   | 515 |
| 62. <b>Розенфелд Марьяна</b> - РЕЧЕВОЙ ЭТИКЕТ В ОБЩЕНИИ В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ .....  | 523 |

|     |   |     |
|-----|---|-----|
| 63. | <b>Roitberg Natalia</b> – THE STRUCTURE OF A LANGUAGE LESSON .....  | 531 |
| 64. | <b>Росенко Н.И.</b> - О НЕКОТОРЫХ НАПРАВЛЕННОСТЯХ<br>ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ ЮРИСТА .....   | 539 |
| 65. | <b>Ряполов Сергей Владимирович</b> - ФИЛОСОФИЯ О. ФЕОФАНА<br>(АВСЕНЕВА) В КОНТЕКСТЕ ВОРОНЕЖСКОГО<br>ФИЛОСОФСКОГО ТЕКСТА .....                       | 543 |
| 66. | <b>Саломатина Мария</b> - ЭССЕИСТИКА ПЕТРА ВАЙЛЯ, ИЛИ<br>БЕСКОНЕЧНОЕ ПУТЕШЕСТВИЕ .....  | 551 |
| 67. | <b>Симонова Светлана, Белоусов Арсений</b> - К ВОПРОСУ ОБ<br>ЭТИКО-ЭСТЕТИЧЕСКОМ СИНТЕЗЕ В ИКОНОПИСИ<br>ВИЗАНТИИ И ДРЕВНЕЙ РУСИ .....                | 561 |
| 68. | <b>Соловьев Дмитрий</b> - СИСТЕМА КУРАТОРСТВА УНИВЕРСИТЕТОВ .....   | 569 |
| 69. | <b>Стојановска-Стефанова Анета</b> - КУЛТУРНИ ПРЕОБРАЗБИ КАЈ<br>ДРЖАВИТЕ ВО УСЛОВИ НА ГЛОБАЛИЗАЦИЈА .....   | 573 |
| 70. | <b>Тасевска Марица, Хаџи-Николова Адријана</b> – АНГЛИЦИЗМИТЕ ВО<br>ГЕРМАНСКИОТ ЈАЗИК ВРЗ ПРИМЕРИ ОД СПИСАНИЈАТА<br>„JOY“ и „WOMAN“ .....           | 579 |
| 71. | <b>Тернова Татјана</b> - ОБРАЗ РЕВОЛУЦИИ В ЛИРИКЕ АНАТОЛИЈА<br>МАРИЕНГОФА .....   | 591 |
| 72. | <b>Тодорова Марија</b> - УСВОЈУВАЊЕ НА ВТОР ЈАЗИК .....   | 597 |
| 73. | <b>Тоевски Свето</b> - АНТРОПОЛОШКАТА ЛИНГВИСТИКА<br>ВО МАКЕДОНИЈА И НЕЈЗИНИОТ ПОГЛЕД НА ГАНЕ ТОДОРОВСКИ<br>И ПЕТРЕ М.АНДРЕЕВСКИ 605 .....          |     |
| 74. | <b>Тресцова С.В., Трощинская-Степушина Т.Е.</b> - КЛАССИЧЕСКАЯ<br>МЕТОДИКА ПРЕПОДАВАНИЯ РУССКОГО ЯЗЫКА<br>В СОВРЕМЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ ..... | 629 |
| 75. | <b>Уланска Татјана</b> – КОГНИТИВНИТЕ МЕХАНИЗМИ ПРИ<br>ПРОЦЕСОТ НА ЗБОРООБРАЗУВАЊЕ ВО АНГЛИСКИОТ ЈАЗИК .....  | 633 |
| 76. | <b>Филошкина Светлана</b> - ТЕЛЕСНЫЕ ОБРАЗЫ В РОМАНЕ<br>М. ОНДАТЖЕ «АНГЛИЙСКИЙ ПАЦИЕНТ» .....   | 639 |
| 77. | <b>Хайдер Джамил Джабер Альшинаинин</b> - МЕЖДУНАРОДНЫЕ<br>КУЛЬТУРНЫЕ СВЯЗИ ИРАКА В ЭПОХУ СОЦИОПОЛИТИЧЕСКИХ<br>ИЗМЕНЕНИЙ .....                      | 645 |
| 78. | <b>Холина Дарья Александровна</b> - ДВИЖУЩИЙСЯ СУБЪЕКТ В РАННЕЙ И<br>ПОЗДНЕЙ ЛИРИКЕ У. Б. ЙЕЙТСА .....  | 651 |
| 79. | <b>Цыганкова Яна</b> - РЕПРЕЗЕНТАЦИЯ ОБРАЗА ВАМПИРА В РОМАНАХ<br>ЭНН РАЙС И ПОППИ З. БРАЙТ «ИНТЕРВЬЮ С ВАМПИРОМ» И<br>«ПОТЕРЯННЫЕ ДУШИ» .....       | 659 |
| 80. | <b>Чуносова Ирина</b> - УЧЕБНАЯ МОТИВАЦИЯ КАК ПСИХОЛОГО-<br>ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА .....   | 665 |
| 81. | <b>Шутаров Васко</b> - МЕЃУНАРОДНИ КУЛТУРНИ ВРСКИ ВО<br>ВРЕМЕ НА СОЦИО-ПОЛИТИЧКИ ПРОМЕНИ .....  | 671 |



UDC: 37.091.12:005.963.2-051

## THE MENTOR AS KEY FIGURE IN WORKPLACE TRAINING

**Dimitar Iskrev**

Assoc. Prof., Dr, South West University, Bulgaria

**Abstract:** The term mentor means a person who advice, counsels or help younger employees in the organization. Most organizations expect mid-career managers to starts taking major responsibilities for developing the talents of their subordinates and promising young employees of the firm. There are wide varieties of roles a mentor can play in workplace training. The basic is that of teacher, coach or trainer. A mentor can instruct younger employees their assignments more quickly and efficiently or how to operate more effectively in the in organization’s political climate. Mentors can also provide subordinates with more detailed or useful information about specific job duties, life in the profession in general or career opportunities in the organization. The mentor can provide support and encouragement to younger employees giving them some additional recognition for their efforts. The experienced person can serve as source of opinions and advices.

***Kew words:*** *mentor, workplace training, teacher, coach, career opportunities*

Един от най-важните аспекти на обучението на работното място е ставањето на наставник. С термина “наставник” (ментор) се означават личност, която съветва, консултира или помага на по-младите работещи в организацијата в овладявањето на професионалните задачи и функции. Повечето организации очакват мениџърите в средна кариера и служителите с по-голям трудов опит да започнат на поемат основни отговорности за развивањето способностите на техните подчинени и обещаващите млади служещи на фирмата.

Съществуват три погрешни схваќања односно природата на врзката на наставник (Keller, 2005; Kram, 1985). *Първо*, многу хора гледат на наставниците како на щедри, полезни крџстници, които поемат отговорности за другите, единствено от човекољубиви подбуди. Въпреки, че определено съществуват подобни наставници, повечето от тях искат да получат също удовлетворение и вознаграждения от врзката.

*Второ*, стереотип за врзката на наставник е, че това е многу позитивен опит и за двете страни. За преобладаващата част от служещите, вкључени във взаимоотношение на наставник, това действително е истина.

Съществуват и отделни случаи, когато по-опитната личност не иска да поеме отговорноста да бѐде наставник или не иска да упражнява този дѐлг отговорно.

Наблюдават се няколко модела на деструктивно поведение от страна на наставника (Shea, 2002; Schein, 1978): 1) казването на новите служещи на всички лоши неща, които ще им се случат, за да им отворят очите; 2) осъществяването на погрешно или неточно ръководство без осъзнаването му; 3) използване на взаимоотношението за да се изградят лични съюзи; 4) манипулиране на обучавания така, че по-младият служещ да стане отговорен за по-опитния; 5) използването на власт и опит да се сметне новия служещ за някакъв вид на въвеждаща церемония.

*Трето*, обща представа за взаимоотношението на наставник е, че то единствено е насочено към работата. Приема се, че наставникът осигурява помощ и информация за професионалните задачи на подчинения, а в замяна по-младият служещ осигурява техническа подкрепа и работна преданост. Взаимоотношението на наставник притежава много по-сложна съвкупност от психологически и социални функции. Наставниците и младите служещи често осигуряват един на друг приятелство, емоционална подкрепа и чувства за приемане и утвърждаване. Много служещи намират взаимоотношенията с наставника за много по-малко удовлетворителни, когато същите не са едновременно ориентирани към работата и социалните отношения.

Съществува голямо разнообразие от роли, които наставникът може да играе. Въпреки, че наставникът може да играе повече от една роля, неговите функции могат да бѐдат ясно разграничени.

*Учител, треньор и инструктор*: Наставникът дава указания на по-младия служещ как да извършва своите работни назначения по-бързо и ефикасно и как да действа по-ефективно в социалния климат на организацията. Наставниците осигуряват на подчинените по-подробна и полезна информация относно специфични работни задължения, живота в професията изобщо и кариерните възможности в организацията.

*Позитивен ролеви модел*: Наставникът обикновено е обект на възхищение, съревнование и уважение. По-младите колеги виждат как наставника превръща на дело своите идеи, борави с топ мениджмънта, и подхожда към работните назначения и проблеми. Младата личност също наблюдава нагласите и ценностите на наставника спрямо професията и компанията.

*Развиващ таланта*: Главната работна функция на наставника е да способства по-младият служещ да изяви своите най-големи способности. Той дава на по-неопитния колега предизвикващи работни назначения и го бута да изпъкне.

*Отварящ врати*: Наставникът е защитник на по-младия служещ пред по-високите нива на мениджмънт. Понякога даже по-младият служещ може дори да не осъзнава действията на наставника. Наставникът може да

се бори за повишение, преместване или особено желано работно назначение за неговија подопечен.

*Защитник:* Наставникът може да поема критиката и упреците за грешките на младия колега. Понякога наставникът играе тази роля като държи по-младия служещ далеч от работни назначения или потенциално враждебни мениджъри, които могат да причинят неприятности в кариерата на протежето.

*Спонсор (поръчител):* Друга главна работна функция на наставника е увеличаването на позитивното представяне на младия колега пред топ мениджмънта. Наставникът може да прави това чрез даването на позитивни коментари относно протежето пред влиятелни мениджъри, отдаването на младия колега на по-голяма заслуга за съвместен проект, помолването младият колега да представлява наставника на важни срещи. Тези действия увеличават шансовете на протежето да бъде припомнен позитивно, когато се появят нови възможности за работа по-нататък.

*Пряк осигурител на повишения:* В някои случаи, наставникът настоява върху преминаването на младшия колега на по-висок ранг, когато самиот наставник получава повишение. Следователно, младият колега следва наставника нагоре в организационната йерархия.

*Подкрепащ/Консултант:* Наставникът има важни психологически и социални функции. Той може да осигури подкрепа и насърчаване на помладите служещи, давайки им определено допълнително признание за техните усилия. По-опитната личност служи като средство за разгласа на мнения, позволяващо младия колега да даде израз на своите разочарования и тревоги в психологически сигурна обкръжаваща среда. Наставникът може да бъде приятел, личност с която се споделят общи интереси, общи възприятия и лични тайни.

Изследванията на взаимоотношението на наставник показват, че наставниците също могат да извлекат полза от своето партньорство с помладите служещи (Murray, 2001; Philips-Jones, 2001; Kram, 1985).

1. По-младият служещ осигурява техничка подкрепа и усилената работа върху проекти от интерес за наставника. Той често полага много труд за да може тези проекти да се извършат правилно и навреме и бъдат представени ентузиастично и професионално.

2. По-младият служещ може да бъде лоялен последовател. Младите колеги могат оправдаат вярата, вложена в тях, като не бъдат източници на негативна информация относно своите наставници. Младите колеги могат да подкрепят своите наставници по ключови организационни въпроси и им осигурят добри отзиви пред другите.

3. Помладите служещи могат да осигурят приятелство и подкрепа на своите наставници. Често е изненада за младите, че техните по-стари колеги търсят от тях компания и съвет. Във време, когато много мениджъри в средна кариера се чувстват отхвърлени или отделени от своите собствени деца, често е много удовлетворително да се чувстваш

лично харесван и оценяван от представители на по-младото поколение.

4. По-младите служещи осигуряват на своите наставници смисъл на това, което се наричат “генеративност”. По време на своята кариера, когато много хора на средна възраст чувстват, че са достигнали връхната си точка и преминават техния разцвет, младите колеги могат да ги накарат да се чувстват потребни и имащи смисъл в работата и живота.

Това кои функции ще се реализират от наставника зависи от личните и кариерни потребности и на двете страни. Например, млад човек, който е вече на бързата пътека в организацията може да търси подкрепящ/консултант наставник, докато по-млад служещ, който се чувства загубен в тълпата, може да търси спонсор (поръчител). По същия начин, наставник, който не харесва корпоративната политика, може да избягва ролята на защитник, но може да намира за приятна възможността да служи като позитивен ролеви модел или развиващ таланта.

Настойчивостта на по-младите служещи за реализиране на наставничество играе също толкова голяма роля, колкото и инициативата на самите наставници. Структурата и природата на организацията често ограничава обсега на възможния избор на наставник. В големите бюрократични организации по-младите служещи обикновено откриват своите наставници сред преките супервайзори в тяхната собствена функционална област. В неформално структурираните организации с повече работни проекти между отделите, младите служещи е по-вероятно да открият наставници в различни функционални области и по-високо нагоре в йерархията.

Взаимоотношението наставник-протеже преминава през редица ясно очертани етапи. Въпреки, че различните изследователи наименуват тези етапи по различен начин, повечето са съгласни, че съществуват четири фази на взаимоотношението на наставник. Повечето изследователи са съгласни, че връзката наставник-протеже има тенденция към изграждане на интимност по време на първите четири или пет години на взаимоотношението. След това се наблюдава тенденция то да става по-малко обвързващо.

Фаза 1: *Въвеждане (Инициация)*. Първата фаза на взаимоотношението на наставник обикновено трае от шест до дванадесет месеца. По-младият служещ започва да забелязва, че за него се грижи или го зачита старши мениджър или по-възрастен колега с голям професионален опит. По-опитният професионално започва да чувства младия колега като някой, който има потенциал или някой, с когото е приятно да се работи. Когато двамата започнат все повече да се забелязват, те често търсят допълнителни социални възможности и взаимни работни назначения като път за проверка на своите първоначални впечатления. Ако тези допълнителни контакти са позитивни, взаимоотношението на наставник е в процес на изграждане.

Фаза 2: *Отглеждане (Култивација)*. Втората фаза на взаимоотношението на наставник обикновено трае от две до пет години. В началото на тази фаза, опитният колега е по-заинтересован от работните функции на наставническата роля: обучение, трениорство, служене като ролеви модел и развиване на таланта. След като уменията на по-младия служещ са съзрели, тогава наставникът става по-отзивчив към социалните и психологическите потребности на протежето. На тази точка наставникът е по-склонен да служи като подкрепящ, консултант или приятел. Подобно, в началото на тази фаза протежето е обикновено заето с научаване канавата на работата и получаването на информация относно организацията и професията. С времето по-младият служещ става по-самоуверен относно взаимоотношението и се чувства по-удобно при говоренето по лични въпроси с наставника.

В много отношения, тази фаза е върхът на взаимоотношението на наставник. Това е периодът, когато съществува най-често взаимодействие между партньорите и когато и двете страни откриват, че взаимоотношението е далеч по-богато, отколкото са го предвиждали.

Фаза 3: *Отделяне*. През четвъртата или петата година взаимоотношението на ментор се движи през период на разделяне. Често прекъсването е ускорено от повишение на протежето на работа, която е физически на разстояние от наставника. Друг път на разделяне се среща, когато по-младия служещ чувства нужда да стане автономен и независим от наставника или прави кариерни движения, които не са съгласувани с ценностите и нагласите на наставника.

Тази фаза на взаимоотношението на наставник често е белязана от смут, тревога и чувство на загуба. Разделянето на наставника и протежето в тази точка в края на краищата е психологически здравословно и за двете страни. Протежето научава, че то може да справя сам и да е успяващ, докато наставникът демонстрира, че може успешно да развие нов мениджърски талант.

Фаза 4: *Предефиниране (Повторно определяне)*. Обикновено след петата година, взаимоотношението на ментор се движи във своята финална фаза. Съществува трайно работно взаимоотношение и трайно приятелство, въпреки че възможностите за взаимодействие сега са много по-малко чести. Опитният професионално колега е заинтересован и се гордее от кариерата на по-младата личност, и по-младата личност изпитва чувство на признателност към наставника. И двете страни съзнават края на тяхната интензивна връзка, но се чувстват по-удобно с нейното ново разбиране.

Взаимоотношението на наставник трае ограничен брой години. Следователно, младите служещи ще имат редица различни наставници на различен етап от своята кариера, и по-опитните служещи ще имат редица протежета. Идеята да се установи един съвършен наставник или протеже и държането на него до живот е по-вероятно да породи разочарование и



обезверяване. Тъй като служещите имат много различни потребности на развитие на различни етапи на своята кариера, идеята да се намери наставник или протеже до живот изглежда непрактична и вредна.

Взаимоотношението на наставник може да бъде източник едновременно на удовлетворение и професионален растеж за служещите в средната кариера и техните протежета. Обаче, не е задължително, че ще се развиват взаимно изгодни отношения. И наставниците, и младите колеги се нуждаят от осъзнаване на възможните бариери за здравословно отношение на наставник. Могат да се набележат няколко стратегии, които служещите могат да използват за да намерят подходящи партньори за кариерно развитие и да поддържат имащи смисъл наставнически отношения.

*Подбиране на партньор.* От гл.т. намирането на наставник или протеже, служещите се нуждаят внимателно да обмислят какво се надяват да спечелят от връзката от гл.т. на помощ за кариерата и на личностен растеж. Твърде често младите служещи се лепват към наставниците, на които гледат като на инструмент за своята кариера, само за да открият по-късно, че наставниците не могат да задоволят, която и да е от техните социални потребности. Пред същата дилема често се изправят и наставниците. Те установяват за младите, които намират за възхитителни междуличностно, но които се оказват, че са разочароващи партньори в работата. Въвеждащата (на инициацията) фаза трябва да трае достатъчно дълго, така че качествата на потенциалните колеги да могат да бъдат напълно изследвани.

Съществува съществена възрастова разлика между наставниците и протежетата - приблизително от осем до дванайсет години. Ако разликата е много по-голяма (над петнайсет години) партньорите ще реагират подобно на родител и дете и аспектите на наставничество във връзката ще се загубят. От друга страна, ако възрастовата разлика е по-малка от шест години, възможно е участниците да се отнесат един към друг като връстници и наставническата дейност ще се държи на минимума. Нещо повече, когато възрастовата разлика е твърде малка, наставникът няма бизнес проницателност и емоционална перспектива наистина да помогне на младшия колега.

Отношението на наставник е по-продуктивно, когато наставниците самите те все още преживяват някакъв непрекъснат кариерен растеж. По-старите служещи са предизвикани от работата и прехвърлят своя ентузиазъм и възбуда върху по-младите колеги. Ако собственият кариерен растеж на наставника е съществено спрял, той може да прехвърли чувството на обезверяване или цинизъм върху младшия партньор. В този случай наставникът е по-скоро източник на отчуждение и объркване, отколкото източник на насърчение и ентузиазъм.

*Поддържане на партньорството.* Отношението на наставник е ситуация на размяна. Всяка страна доставя едновременно работни приноси

и социална подкрепа на врзката. За да биде врзката поддржана, тя не може да биде едностранна. И наставника, и протежето трябва да бидат отговорни за потребностите на другия.

В допълнение, отношението на наставник подобно на други интензивни социални врзки, вклучва някакво чувство на амбивалентност. Протежето, докато е развълнувано относно получаването на помощ и съвет, в същото време желае да стане автономен сътрудник на организацията. Наставникът, докато получава гордост от по-младия служещ, знае че чрез правенето на добро дело при развиването на протежето той ускорява неговото окончателно разделяне. И двете страни се нуждаят от обсъждане на своите чувства, когато отношението на наставник преминава от фаза във фаза, така че врзката да се развива продуктивно без рязка прекъсваща точка.

Жените, независимо в ролята на наставник или протеже, имат повече трудности при управлението на врзката на наставник с мъже. Съществува страх от сексуална интимност, който може да държи на твърде голяма психологическа дистанция двамата колеги. Междуполовите врзки на наставничество също са подложени на по-голямо обществено критично разглеждане. Правдоподобността и компетентността и на двамата партньори може да биде поставена под въпрос, ако се пусне слух за сексуално включване. Техните колеги могат да бидат скептични, възмутени или ревниви от врзката. Някои от тези трудности може да се преодолеят, когато все повече и повече жени преминават на ръководни позиции и по този начин фалшивите стереотипи за работните врзки жена-мъж започнат да се рушат.

Наставниците не са единственият източник на помощ за кариерното развитие на служещите в средната кариера. Равните по професионално положение са способни да задоволят определени потребности, свързани с кариерното развитие. Те са свързани със споделяне относно кариерните стратегии и цели и организационните тайни. Човек на същата възраст или семеен етап, приятел извън работното място е най-подходящият, с когото работещият може да обсъди чувства и емоционални реакции. Равните по положение служат като ценен ресурс за кариерно развитие.

### **Литература**

1. Keller, T. E. (2005). The stages and development of mentoring relationships. In D. L. DuBois & M. J. Karcher (Eds.), *Handbook of youth mentoring* (pp. 82–99). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
2. Kram, K. E. (1985) *Mentoring at work*. Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company.
3. Murray, M. (2001) *Beyond the Myths and Magic of Mentoring: How to Facilitate an Effective Mentoring Process*. San Francisco: Jossey-Bass

4. Phillips-Jones, L. (2001) *The New Mentors and Protégés: How to Succeed with the New Mentoring Partnerships*.
5. Shea, G. F (2002) *Mentoring – how to develop successful mentor behaviors* 3rd edition Boston: Thomson
6. Schein, E. H. (1978) *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.