

Солнцева Г.В., Малахова К.А., Зиновкина В.Ю., Крыжова Е.В.

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОДНА ИЗ ФОРМ ПРЕЕМСТВЕННОСТИ ПОКОЛЕНИЙ**

УО “Белорусский государственный медицинский университет”,  
г. Минск, Республика Беларусь

**Аннотация.** Суть наставничества заключается в процессе передачи знаний, опыта и навыков от наставника к наставляемому. Приказом № 672 от 31.08.2023 года, подписанным ректором БГМУ С.П. Рубниковичем, определяется порядок и условия организации наставничества в УО «Белорусский государственный медицинский университет». Приказ распространяется на работников университета.

**Ключевые слова:** наставничество, наставник, молодой специалист.

Solnceva G.V., Malakhova K.A., Zinovkina V.Yu., Kryzhova E.V.

## **MENTORING AS A FORM OF GENERATIONAL SUCCESSION**

**Abstract.** The essence of mentoring is the process of transferring knowledge, experience, and skills from mentor to mentee. Order 672 dated 08.31.2023, signed by the rector of BSMU S.P. Rubnikovich, defines the procedure and conditions for the organization of mentoring in the educational institution "Belarusian State Medical University". The order applies to university employees.

**Keywords:** mentoring, mentor, young specialist.

**Актуальность.** В современных условиях постоянного обновления знаний и профессиональных стандартов молодым специалистам, начинающим педагогическую деятельность, необходима системная поддержка и сопровождение. Наставничество выступает эффективной формой передачи опыта и знаний от более опытных преподавателей к молодым сотрудникам. После периода снижения роли наставничества в постсоветский период, в настоящее время в Белорусском государственном медицинском университете наблюдается его системное внедрение. Это обусловлено необходимостью обеспечения преемственности поколений и повышения качества образовательного процесса, что особенно актуально для подготовки высококвалифицированных медицинских кадров.

**Материалы и методы.** Исследование основано на опыте организации наставничества на кафедре нормальной анатомии БГМУ. В качестве объектов исследования выступают молодые преподаватели, начинающие педагогическую деятельность и имеющие трудовой стаж до 3 лет, а также опытные преподаватели, выполняющие функции наставников. Был проведен анализ приказа ректора БГМУ № 672 от 31.08.2023, регламентирующего порядок организации наставничества, проведены консультации по методике преподавания. Оценка эффективности наставничества осуществлена через наблюдение за адаптацией и профессиональным развитием молодых преподавателей.

**Результаты.** Каждый год в УО “Белорусский государственный медицинский университет” приходят молодые специалисты. Они становятся сотрудниками различных структурных подразделений. Опытные преподаватели, будучи наставниками, помогают новым сотрудникам в получении нужных знаний и опыта, а также в адаптации к новым условиям. Программа наставничества включает в себя целый комплекс мероприятий, направленных на освоение профессии, а также на организацию взаимоотношений наставника и молодого специалиста в каждом конкретном случае.

Существует несколько определений наставничества, но суть сводится к одному – более опытный сотрудник, наставник, должен передать свой опыт и свои знания менее опытному, и помочь ему адаптироваться на рабочем месте, в коллективе.

Наставничество присутствует во всех сферах и областях нашей жизни. Своими корнями это явление уходит во времена Древней Греции. Так, древний философ Сократ, живший в V-IV веках до нашей эры, считал, что наставник должен пробудить у ученика “мощные душевые силы”, которые помогут “самозарождению” истины в его сознании.

Современное значение “наставничество” приобрело в середине 60-х годов XX века, когда сформировалась эта действенная форма для профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодёжи. В это время было широко распространено шефство молодёжных общественных организаций (пионерской, ВЛКСМ). Молодёжным общественным организациям помогала коммунистическая партия Советского Союза.

После распада Советского Союза наставничество стало носить формальный характер и во многом утратило своё значение. В последнее время институт наставничества вновь возрождается, особенно в образовании. Не только способствуя обучению, развитию, и совершенствованию знаний и

навыков у молодого специалиста, наставничество помогает успешно реализовывать профессиональные и личные цели.

Помощь наставника даёт возможность наставляемому максимально быстро раскрыть свой потенциал, развить необходимые навыки, преодолеть трудности в освоении профессии и достичь поставленных целей. Для этого проводятся как групповые, так и индивидуальные занятия с молодыми педагогами или специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или таковой не превышает 3-х лет[1,2].

Наставник в образовании должен быть профессионалом, иметь большой опыт работы, быть ответственным и организованным, целеустремлённым, отзывчивым, терпеливым, обладать чувством такта, быть позитивным, эмоционально уравновешенным, уметь учить и передавать знания. Он должен руководствоваться уважением к достоинству в отношениях, быть способным завоевать доверие и привилегию быть советником, принимать различные точки зрения. Наставник должен хорошо говорить, уметь структурировать свои знания и опыт, уметь слушать и слышать своего подопечного. Этому способствуют коммуникативные навыки. Неформальные коммуникации между сотрудником, имеющим большой объём актуальных знаний, мудрости и опыта с сотрудником, который обладает этими качествами в меньшей степени, являются фундаментом наставничества.

За всю более чем 100-летнюю историю существования кафедры нормальной анатомии БГМУ на ней традиционно передаются опыт и знания от старшего поколения к младшему. Эта передача происходит в виде либо групповых, либо индивидуальных занятий. Базой для такой подготовки является программа по учебной дисциплине “Анатомия человека”, планы лекций и практических занятий, которые молодые преподаватели активно посещают. Всё это в совокупности и является наставничеством.

Перед наставником стоит также задача ускорения процесса обучения основным навыкам профессии. Во время обучения молодой преподаватель должен освоить методики преподавания. У начинающего преподавателя повышается мотивация к выбранной профессии, развиваются способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности. Он учится придерживаться сложившихся на кафедре нормальной анатомии лучших традиций и правил профессионального коллектива.

Молодой специалист, прия на кафедру, получает большую учебную нагрузку, становится куратором группы 1-го курса педиатрического факультета, несет общественные нагрузки – это всё требует напряжения всех личностных ресурсов. Все сотрудники кафедры помогают молодому

преподавателю адаптироваться в коллективе, создают условия для преемственности специальных профессиональных знаний и практического опыта, поддержания морально-этического климата.

Приказом ректора БГМУ С.П. Рубниковича № 672 от 31.08.2023 года был определён порядок и условия организации наставничества в университете. Являясь неотъемлемым элементом кадровой политики университета, наставничество также включает комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и молодого специалиста в конкретных формах для ожидаемого результата. Приказ включает три главы и приложение. В первой главе прописаны общие положения о наставничестве. Во второй главе чётко определены цели, задачи и этапы наставничества[3].

Целью наставничества является повышение профессионального потенциала и уровня молодого преподавателя, а также создание комфортной доброжелательной среды на кафедре.

Задачами наставничества являются: оказание методической помощи, развитие позитивного отношения к профессии, способствование самостоятельному и качественному выполнению трудовых функций адаптированию к сложившейся корпоративной культуре, ознакомление с лучшими кафедральными традициями и правилами поведения, удовлетворение потребности молодого специалиста в непрерывном образовании, оказание помощи в преодолении профессиональных затруднений, мотивация обучаемого к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации[4].

Наставничество состоит из трёх этапов:

1. Адаптационный;
2. Основной;
3. Контрольно-оценочный.

В третьей главе Приказа определён порядок организации наставничества. Закрепление наставника за молодым работником осуществляется Приказом ректора Университета на основании докладных записок заведующих кафедрами. За наставником может быть закреплено не более двух молодых специалистов. Учитывая, что курс анатомии изучается на протяжении 1,5 лет, то и срок наставничества должен длится столько же. Наставник и молодой работник должны чётко знать свои права и обязанности, которые прописаны в третьей главе приказа.

Приложение к Приказу содержит форму совместной программы наставничества, которая включает три раздела:

1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления;
2. Адаптация в трудовом коллективе;
3. Направления профессионального становления.

В результате проведённой работы по организации и реализации программы наставничества молодой специалист успешно освоил ключевые профессиональные навыки, методики преподавания и адаптировался к специфике работы в коллективе кафедры нормальной анатомии. Системный подход к наставничеству способствовал не только повышению профессионального потенциала сотрудника, но и формированию у него позитивного отношения к профессии, развитию самостоятельности и ответственности в выполнении служебных обязанностей. Полученный опыт подтверждает важность и эффективность института наставничества как формы преемственности поколений и профессионального становления молодых педагогов в условиях высшего образования.

**Заключение.** Таким образом, наставничество ускоряет профессиональную подготовку молодых специалистов, их социально-психологическую адаптацию в коллективе. В процессе наставничества профессиональный путь молодого преподавателя реализуется по нескольким направлениям: учебно-методическому, воспитательному, преподавательскому, психолого-педагогическому, научно-образовательному, инновационному, исследовательскому, проектному и творческому.

## Литература

1. Система наставничества в УО «ВГМУ» / Щастный А.Т. [и др.] // Вестник ВГМУ. – 2019. – Том 18, №2. – С. 110-115. – DOI: 10.22263/2312-4156.2019.2.110.
2. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / Быстрова Н.В. [и др.] // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2019. – Том 37, №3. – С. 18-24.
3. Велиева, С.В. Наставничество как инструмент профессиональной адаптации молодого преподавателя высшей школы / С.В. Велиева // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. – 2023. – Том 11, №3. – С. 14-18. – DOI: 10.24412/1994-3776-2023-3-14-18.
4. Щевьева, А.А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия / А.А. Щавьева // Сервис в России и за рубежом. – 2010. – С. 213-223.