

**Никонова Лариса Геннадьевна,**  
доктор медицинских наук, доцент,  
ФГБОУ ВО «Приволжский исследовательский  
медицинский университет» Минздрава России

**Стельникова Ирина Геннадьевна,**  
доктор медицинских наук, профессор,  
ФГБОУ ВО «Приволжский исследовательский  
медицинский университет» Минздрава России

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ШКОЛА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В МЕДИЦИНСКОМ ВУЗЕ

**Аннотация.** В статье рассмотрены вопросы разработки концепции, модели и перспектив наставнической деятельности на кафедре клинической анатомии и оперативной хирургии ФГБОУ ВО «ПИМУ» Минздрава России. Методами синтеза и обобщения проводилось определение положительных перспектив развития наставничества, выявление несоответствий, сложностей и направлений для их решения.

**Ключевые слова:** Наставничество, молодой педагог, медицинский вуз.

Российская система здравоохранения проходит этап глубокой кадровой перестройки. Правительство внесло в Государственную Думу законопроект, который корректирует Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», согласно которому планируется создание новой модели подготовки медицинских кадров, где обучение, аккредитация и работа в государственных учреждениях будут связаны единой цепочкой. Один из ключевых вопросов – введение института наставничества, а именно трёхлетнего периода наставничества для специалистов, впервые прошедших первичную или первичную специализированную аккредитацию. Предполагается, что молодой врач сможет работать по профессии, но под руководством наставника, получая практический опыт и помощь в адаптации, а наставничество станет обязательным этапом профессионального становления. В Распоряжении Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025г. № 1264 - р выделена концепция развития наставничества в Российской Федерации, которая является документом планирования, определяющим цели, задачи и приоритетные направления развития наставничества на период до 2030 года. В ней используются следующие понятия: "наставничество" – социально-педагогическая технология сопровождения личностного и профессионального развития человека, формирования у него традиционных российских духовно-нравственных ценностей; "наставник" – носитель значимого опыта, традиционных российских духовно-нравственных ценностей, осуществляющий наставничество в отношении наставляемого; "наставляемый" – человек, в отношении которого осуществляется наставничество. Определен ряд задач, среди которых: выявление и актуализация у наставляемого устойчивой внутренней мотивации к созидательной деятельности; непрерывная поддержка наставляемого в процессе получения им новых компетенций, в том числе профессиональной деятельности; создание условий освоения деятельности, направленных на формирование самостоятельности и ответственности наставляемого; повышение как у наставляемых, так и у наставников уровня удовлетворенности своей деятельностью.

Выпускники медицинских вузов после завершения обучения нередко выбирают педагогическую направленность и становятся ассистентами кафедр, реализующих фундаментальные и клинические дисциплины. Молодой ассистент, переходя из статуса



ординатора в статус преподавателя, несомненно, нуждается в наставнике. В образовательной организации, в вузе наставничество над молодыми педагогами рассматривается как систематическая индивидуальная работа опытного педагога (наставника) по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений педагогической деятельности [2]. Цель такого наставничества – оказать методическую помощь молодым специалистам в их профессиональном становлении, а также сформировать в образовательной организации кадровый потенциал. По видам деятельности в высшем образовании приняты такие виды наставничества как адаптационное, профессиональное, научное (академическое), воспитательное, учебное и проектное [4]. Не менее интересны коллективные модели наставничества в формате «Школа профессионального роста», «Виртуальный наставник», «Наставническое сообщество» [5]. Для овладения педагогическим мастерством начинающему молодому педагогу нужна, во-первых, профессиональная поддержка и адаптация, включающая помощь в освоении педагогических технологий, методик и стандартов, облегчение вхождения в коллектив и понимание внутренних процедур кафедры (документооборот, дисциплина, взаимодействие со студентами). Во-вторых, методическое сопровождение, а именно передача опыта эффективного ведения практических занятий, семинаров (планирование, организация, контроль), демонстрация лучших педагогических практик (открытые уроки, мастер-классы), помощь в выборе и применении современных образовательных технологий (проектное обучение, дифференцированный подход, практико-ориентированное обучение). В-третьих, личностное развитие и мотивация, включающие поддержку морально-психологического состояния молодого педагога (снятие стресса, профилактика эмоционального выгорания), развитие профессиональной уверенности и самостоятельности, формирование индивидуального стиля преподавания и помощь в осознании миссии педагога. И, конечно, выявление профессиональных затруднений в педагогической практике и принятие мер по их устранению и минимизации. Практика адаптационного наставничества реализуется в медицинском вузе в двух аспектах – для преподавателей и для студентов-первокурсников. В адаптации к вузовской жизни и педагогическому коллективу нуждаются молодые преподаватели, впервые принятые на работу, либо специалисты, приступившие к работе после продолжительного перерыва. В зависимости от традиций кафедры возможны и индивидуальный, и коллективный вариант, когда опыт передают компетентные коллеги, а молодой преподаватель посещает лекции и занятия преподавателей, у которых хочет перенять навыки взаимодействия со студентами и передачи им информации, стиль преподавания [1].

Обсуждения новой системы профессионального роста педагогов показало, что «наставник» должен обладать умениями по обеспечению, осуществлению, проектированию и управлению образовательной деятельностью, по освоению и созданию новых знаний в области педагогики и дисциплины (междисциплинарного характера), решать задачи методологического, исследовательского и проектного характера, связанные с повышением эффективности процессов [6]. Однако вопрос по организации наставничества на кафедрах морфологического профиля остается открытым и требует детальной проработки.

Цель исследования – разработка концепции, модели и перспектив наставнической деятельности на кафедре клинической анатомии и оперативной хирургии ФГБОУ ВО «ПИМУ» Минздрава России.

Методы исследования

Для разработки модели наставничества на основе междисциплинарного подхода был использован структурно-системный анализ. Методами синтеза и обобщения проводилось определение положительных перспектив развития наставничества, выявление



несоответствий, сложностей и направлений для их решения. Полученные результаты заложены в основу разработки учебно-методического пособия.

На кафедре клинической анатомии и оперативной хирургии Приволжского исследовательского медицинского университета Минздрава России для реализации цели наставничества и решения актуальных задач была разработана программа подготовки преподавателя по дисциплине Анатомия человека «Школа молодого педагога». Программа рассчитана на один учебный год и предусматривает возможность проведения практических занятий на лечебном, педиатрическом, медико-профилактическом, стоматологическом факультетах. В «Школе молодого педагога» выделены основные вопросы подготовки по специальным знаниям, по педагогике, системному анализу. Наряду с теоретической частью предусмотрено овладение практическими навыками и умениями в соответствии с компетенциями преподаваемой дисциплины. Особый акцент сделан на практико-ориентированное обучение. Программа составлена таким образом, чтобы можно было проводить контроль за ее выполнением. Предварительная апробация программы показала возможность использования трех форм наставничества с молодыми педагогами, а именно: «Педагог – педагог», или «опытный педагог – молодой специалист» – наставник поддерживает молодого педагога для приобретения организационных, предметных, коммуникационных профессиональных навыков; «Руководитель кафедры – педагог», что предполагает учёт специфики кафедры помимо общих требований профессионального стандарта к компетенциям педагога; «Коллективное наставничество» – привлечение преподавателей кафедры в рамках проведения мастер-классов, организации работы СНО, интерактивных технологий. Для достижения наилучших результатов в процессе наставничества выделяют следующие этапы: адаптационный (наставник знакомится с наставляемым и оценивает уровень его профессиональной компетентности), основной (в совместной деятельности реализуется программа адаптации и наставник помогает наставляемому составить свою программу профессионального роста), контрольно-оценочный (наставник оценивает уровень профессиональной компетентности наставляемого) [7].

Необходимым условием является правильное планирование работы и времени начинающего ассистента. С этой целью, наставник должен научить коллегу составлять план работы, включающий педагогическую и воспитательную работу, на день, неделю, а в последующем на семестр и более. Мы считаем, что нельзя пользоваться старой формулой: «Лучше подготовлен тот, кто без посторонней помощи, самостоятельно до всего дошел». Большой объем учебного материала, использование в учебном процессе инновационных технологий и интерактивных средств демонстрации требует помощи молодому педагогу, но помощи обучающей, развивающей инициативу, а не подменяющей ее с целью облегчения. Учитывая все изложенное, в первые полгода всякий новый вид работы предваряется обстоятельной беседой по содержанию работы, возможным трудностям, методам их преодоления. Для этих целей привлекаются ведущие специалисты кафедры. Такая система не только помогает молодому педагогу освоить в максимально короткий срок огромный фактический и теоретический материал, но постепенно вводит в жизнь коллектива и знакомит его с деятельностью кафедры. Всестороннюю подготовку преподавателя можно представить и проводить по следующему схеме (рис. 1).

Итогом завершения подготовки является отчет молодого педагога по всем разделам на кафедральном совещании и проведение открытого практического занятия с последующим обсуждением. Роль наставника – создать мотивационную составляющую у молодого педагога по всем разделам прохождения освоения курса Анатомия. Это длительный, трудоемкий и психологически сложный процесс, который способствует успешной адаптации молодого ассистента, качественному освоению учебной программы, формированию личности будущего педагога – анатома и требующий огромной выдержки, опыта и, главное,



желания заниматься данным видом учебно-воспитательной деятельности. В то же время, на наш взгляд, это наиболее эффективная форма адаптации на фундаментальной кафедре медицинского вуза, позволяющая повысить профессиональную компетентность и продолжать развиваться и самосовершенствоваться.

Начинающий ассистент, обучаясь в «Школе молодого педагога», последовательно проходит все этапы наставничества: индивидуальный, практико-ориентированный, системный, овладением цифровыми компетенциями. Для опытного педагога наставничество становится эффективным способом повышения своей собственной квалификации, освоения инновационного содержания деятельности и выхода на новый, более высокий уровень профессиональной компетенции. Критериями успешного проведения наставничества хотелось бы выделить психологический контакт и совместимость, основанные на доверии, взаимопонимании и обратной связи.



Рисунок 1. Схема направлений подготовки молодого преподавателя



*Список литературы:*

1. Артюхина А.И., Великанов В.В., Великанова О.Ф. Контуры многовариантной модели наставничества в университете // *Современные проблемы науки и образования*. 2023. № 4.; URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=32790> (дата обращения: 15.06.2026). DOI: <https://doi.org/10.17513/spno.32790>.
2. Бакулина С. Ю., Кислова Н. Н., Леонов С. А., Майорова Н. В. Развитие инновационных форм наставничества в современной педагогической деятельности // *Известия Самарского научного центра Российской академии наук. Социальные, гуманитарные, медико-биологические науки*. 2023. №89. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-innovatsionnyh-form-nastavnichestva-v-sovremennoy-pedagogicheskoy-deyatelnosti> (дата обращения: 15.06.2026).
3. Витвар О.И. Современное содержание и способы развития педагогического наставничества в системе общего образования Российской Федерации // *Педагогика. Вопросы теории и практики*. 2019. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-soderzhanie-i-sposoby-razvitiya-pedagogicheskogo-nastavnichestva-v-sisteme-obshchego-obrazovaniya-rossiyskoj-federatsii> (дата обращения: 15.06.2026).
4. Гиндес Е. Г., Троян И. А., Кравченко Л. А. Наставничество в высшем образовании: концепция, модель и перспективы развития // *Высшее образование в России*. 2023. № 8-9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-vysshem-obrazovanii-kontseptsiya-model-i-perspektivy-razvitiya> (дата обращения: 15.06.2026).
5. Данилова М.В. Система наставничества как инструмент корпоративной модернизации в учреждениях среднего профессионально-педагогического образования // *Педагогическая перспектива*. 2023. №2 (10). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-nastavnichestva-kak-instrument-korporativnoy-modernizatsii-v-uchrezhdeniyah-srednego-professionalno-pedagogicheskogo> (дата обращения: 15.06.2026).
6. Письмо Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников») [Электронный ресурс]. - URL: <https://legalacts.ru/doc/pismo-minprosveshchenija-rossii-n-az-112808-profsoiuzarabotnikov-narodnogo-obrazovaniya/?ysclid=lawgepnwh2226629090> (дата обращения 25.11.2022).
7. Яковлева А. К. Роль наставничества в современном образовании / А. К. Яковлева. – Текст : непосредственный // *Молодой ученый*. — 2023. - № 29 (476). - С. Т.1. 42 - 44. - URL: <https://moluch.ru/archive/476/104991/> (дата обращения: 12.06.2025).

