

МНОГОВАРИАНТНАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В МЕДИЦИНСКОМ ВУЗЕ

Артюхина А. И., Чумаков В. И.

*Не относись к наставнику как к Богу.
В образовании нет места чудесам.
Учитель лишь укажет вам дорогу,
А вот пройти по ней ты можешь только сам.
Дмитрий Эйт*



В стремительно меняющемся мире при подготовке бакалавров, специалистов, магистров, кадров высшей квалификации (ординаторов, аспирантов) в высшей медицинской школе имеет место ориентация на общемировую тенденцию приумножения и развития человеческого капитала, что обеспечивает прогресс и процветание государства в постиндустриальный период. Развитие личностно-профессиональных качеств выпускников,

инновационная организация образовательного процесса в вузе во многом зависят от совершенствования преподавания, внедрения новых педагогических технологий с акцентом на персонализированное обучение студентов, при котором возрастает роль наставника.

Понятие «наставничество» возникло из старославянского словосочетания «наставлять на ум». В научной литературе существуют разные трактовки данного понятия. По словарю С. И. Ожегова «наставничество» является формой воспитания и профессиональной подготовки молодых рабочих, специалистов опытными наставниками. Понятие «наставник», согласно словарю, определяется как учитель и воспитатель, руководитель [12, с. 317]. Наставником независимо от формы, типа и вида его деятельности принято называть человека, который делится своими знаниями, умениями, передает профессиональный и жизненный опыт. Институту наставничества в новых реалиях уделяется большое внимание [3, 6]. В научных исследованиях речь идет о применении педагогической технологии менторинга в профессиональной сфере, в том числе в медицине, и рассматривается как средство профессионализации, профессиональной адаптации, обучения на рабочем месте, повышения квалификации специалистов через призму взаимоотношений между сотрудниками, находящимися на разных ступенях служебной иерархии по образовательному уровню, квалификации, опыту, стажу работы, возрасту [2, 3].

Наставничество в образовании многогранно и рассматривается как феномен в высшей школе через адаптационные и академические практики в отношении преподавателей и студентов. Значительный опыт применения педагогической технологии менторства в разных вузах России, представленный в публикациях, однако, не даёт целостного представления о феномене наставничества в высшей школе [4, 9, 13].

Специфика медицинского образования заключается в передаче профессиональных ценностей и мануальных навыков из рук в руки, и роль наставника при этом традиционно значима [5]. В Волгоградском

государственном медицинском университете в рамках деятельности федеральной инновационной площадки, (2021-2023 гг), при выполнении инновационного образовательного проекта «Система непрерывного педагогического развития преподавателей медицинского вуза (школа педагогического мастерства)» проведен анализ реализуемых в университете вариантов наставничества [1].

Целостное структурированное представление о видах менторства в высшей школе позволяет разработать многовариантную модель наставничества в университете. Понимание особенностей технологии наставничества на разных ступенях обучения в учебной и внеучебной деятельности, выстраивание образовательного процесса с опорой на модель наставничества будет способствовать широкому внедрению данной педагогической технологии.

Базой исследования выступил курс педагогики и образовательных технологий дополнительного профессионального образования Института общественного здоровья им. Н.П. Григоренко. ВолгГМУ. В работе использованы методы исследования: теоретические: анализ научных источников по проблеме исследования, анализ результатов работы менторов Волгоградского государственного медицинского университета: эмпирические: наблюдение, беседа, метод экспертной оценки.

На первом этапе исследования сформулированы особенности технологии и проведена дифференциация близких понятий, используемых при ее реализации. Педагогическая технология наставничества интегрирует дидактический и воспитательный компоненты в образовательном процессе высшей школы и в то же время представляет собой технологию работы с персоналом на производстве, в бизнесе.

Деятельность преподавателя в высшей школе заключается в передаче знаний, которыми он обладает, обучающемуся, что способствует формированию компетенций, предусмотренных ФГОС ВО для данного направления подготовки, когда наставник, делясь собственным опытом,

помогает студенту эффективнее осваивать знания, навыки, ориентироваться в сфере человеческого опыта, выбирать и использовать необходимые умения для построения личностно-профессиональной траектории развития. В долгосрочном процессе независимо от типа наставничества (традиционное индивидуальное, групповое, командное, с ровесниками, с применением Интернета) происходят персональная передача опыта в ходе «обучения действием», развитие мотивации и рефлексивного отношения обучаемого к саморазвитию в образовательной среде вуза, формирование профессионально-субъектной позиции. Личные и профессиональные качества ментора, стремление добровольно помочь обучаемому в достижении успеха делают его в определенном смысле образцом для подражания, то есть работает воспитательный метод примера, который помогает в раскрытии личностного потенциала менее опытного студента, педагога. Отличительными чертами такого преподавателя служат его искреннее желание помогать менее опытному человеку, любовь к профессии, преподаваемой дисциплине, науке.

Модель образовательной технологии, согласно определению ЮНЕСКО, 1986 – понятие сложное и включает систематический метод планирования, применения и оценивания всего процесса обучения и усвоения знаний путем учета человеческих и технических ресурсов и взаимодействия между ними для достижения более эффективной формы образования. Для создания модели педагогической технологии требуется учитывать не только составные компоненты, но и переменные, параметры, функциональные зависимости, ограничения, целевые функции.

В структуре технологии наставничества объектом является сам процесс передачи опыта, который выступает одной из разновидностей педагогического взаимодействия, причём процессом двусторонним: с одной стороны - деятельность ментора, с другой – деятельность наставляемого. Независимо от типа наставничества процесс носит субъект-субъектный характер. Субъектами наставничества являются сами наставники, организаторы наставнической деятельности (администрация вуза), лица,

которые нуждаются в наставлениях: будущие специалисты (студенты), молодые специалисты, впервые принятые на работу либо специалисты, приступившие к работе после продолжительного перерыва, а также работники, которым внесли изменения в должностные обязанности или они приступили к выполнению новых должностных обязанностей. В двустороннем процессе наставничества растёт и развивается не только наставляемый, но и сам наставник. По сути, наставничество служит примером педагогики сотрудничества, которая противостоит авторитарному подходу к процессу профессионального становления и развития.

Компонентами педагогической технологии наставничества являются: целеполагание как постановка реальных задач, путей их достижения, при методологическом, информационном и технологическом обеспечении этого процесса; взаимная заинтересованность сторон (всегда добровольное участие в наставничестве); административный контроль за процессом; наличие методики оценки результатов, а также определённые требования к личности наставника.

Системообразующим элементом любой педагогической технологии является целеполагание. Цель наставнической деятельности заключается в передаче личного опыта от наставника к наставляемому, причём формулируется диагностично и определяется она совместно. Диагностично поставленная цель позволяет построить дидактический процесс, гарантирующий её достижение за определённое время, а для оценки результатов имеются чёткие критерии.

Методы и техники, применяемые наставником, зависят от типа и вида наставничества, но всегда основаны на «обучении действием», часто применяют модель «Расскажи – Покажи – Сделай», развивающие вопросы. Наставник может комбинировать традиционный объяснительно-иллюстративный метод с кейс-стади, с эвристическим и проблемным обучением, поэтапным формированием умственных действий (цикл Колба) и методами, применяемыми в обучении конкретной профессии. При

долговременном наставничестве наиболее перспективно применять технику сопровождения.

Искреннее стремление наставника передать свой опыт, а стремление наставляемого перенять его, взаимоуважение, рефлексия каждого этапа деятельности и обязательная постоянная обратная связь способствуют эффективной реализации технологии наставничества. Важнейшими условиями успешности технологии менторства выступает личность наставника и высокий уровень коммуникации между наставником и подопечным.

Наставничество рассматривается как метатехнология, причем параллельно в научной литературе применяют термины «менторинг», «коучинг», «тьюторство», «фасилитация». Наставник может на разных этапах деятельности выступать в роли ментора, коуча, тьютора, фасилитатора. Однако следует заметить, что в определении каждого из данных понятий в научных источниках есть разночтения, поэтому в таблице 1. представлены наиболее распространенные варианты значений данных терминов [1, 5, 8,14].

Таблица 1.

Характеристика особых форм наставничества

Характеристика технологии	Особенности
<p>Менторинг (менторство) – часто используют как синонимы. Ментор – имя легендарного наставника сына царя Итаки Одиссея и Пенелопы - Телемаха, упоминаемого Гомером. Во время длительного отсутствия Одиссея именно Ментор обучал его сына. Согласно западной традиции, наставника называют ментором</p>	<p>Менторство подразумевает</p> <ul style="list-style-type: none">- более глубокую работу с обучаемым;- технику передачи опыта и умений в атмосфере поддержки для преодоления определенного вызова, направление на подготовку сотрудника руководящей должности;- развитие навыков менти на перспективу, ориентацию на профессиональный стиль мышления как основы профессионального успеха, причем различают навыки ментора и

	<p>менты, так как понятия пересекаются, но не тождественны</p>
<p>Коучинг (coaching с англ. — «тренировка») – метод обучения, в процессе которого человек, называемый «коуч», помогает обучающемуся развить определенный навык или достичь определенного результата некой жизненной или профессиональной цели</p>	<p>Коучинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> - краткосрочный процесс общего развития, сфокусирован на достижении четко определенных целей, выполнении конкретной задачи; - помогает людям понять, что им нужно делать для самосовершенствования, и в процессе выяснить, что их мотивирует и что встает у них на пути; - метод консультирования, при котором коуч путем задавания правильных вопросов находит решения совместно с клиентом; - коуч не дает каких-либо рекомендаций и не советует, как поступить в той или иной ситуации
<p>Тьюторство (от англ. tutor — «репетитор, опекун») – деятельность, направленная на сопровождение создания и реализации индивидуальной образовательной программы или программы развития, работа с самоопределением, самообразованием и самореализацией человека. Тьюторство в вузовской среде порой понимается в разных смыслах и вариациях деятельности</p>	<p>Тьютор – координатор, консультант, причем организаторская роль приоритетна над собственно образовательной:</p> <ul style="list-style-type: none"> - помогает в социализации и адаптации студентов-первокурсников; - поддерживает студентов, имеющих ограниченные возможности здоровья; - помогает иностранным студентам. <p>В ряде вузов тьюторство реализуется в виде практики пиртьюторинга (равный – равному, когда статус или знаниевые преимущества у тьютора не намного выше, чем у его наставляемого)</p>
<p>Фасилитация (от англ. facilitate — «помогать») – педагогическая технология, в основу которой положено использование преподавателем вуза особого стиля</p>	<p>Педагогическая фасилитация способствует усилению продуктивности образования (обучения, воспитания) и развитию на основе субъектно-ориентированного</p>

<p>общения в контексте личности педагога и студента в форме групповой работы с целью выработки решений любой образовательной проблемы, в том числе повышенной сложности или повышенной важности, либо разработки стратегии деятельности команды и др.</p>	<p>стиля общения участников деятельности и притягательных особенностей личности педагога.</p> <p>Фасилитатор:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сопровождает и руководит процессом взаимодействия, направляет деятельность студентов, контролирует выполнение участниками заданных правил; - создает позитивную комфортную среду для профессионального и личностного развития членов группы
<p>Баддинг (от англ. budding — дружеская поддержка) осуществляется на принципах равенства и характеризуется дружеской поддержкой.</p>	<p>Наставник погружает обучаемого в тонкости специальности, обращает внимание на вероятные нюансы в работе, во взаимоотношениях с коллегами, предупреждает о возможных нестандартных ситуациях.</p>

Основные критерии эффективности наставничества определяются ещё на этапе планирования программы наставничества и включают обычно фиксацию достижения поставленных целей по конкретным количественным и качественным параметрам, экспертной оценке наставника и самооценке обучаемого, характеристику самостоятельной продуктивной деятельности наставляемого, позитивный настрой участников. Для оценки эффективности наставничества применяют модель Дональда Кирпатрика, позволяющую оценить количественные и качественные изменения по четырем критериям:

- оценка реакции подопечного, то есть оценка эмоциональной удовлетворенности;
- оценка полученных знаний или оценка изменений уровня знаний;
- оценка изменения поведения;

– оценка результатов деятельности подопечного для организации. Для оценки каждого уровня необходим специфический инструментарий (тесты, опросники, наблюдение и др.).

На *втором этапе исследования* проведен анализ педагогической технологии наставничества в ВолгГМУ по ведущим направлениям.

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, а также работники, которым внесли изменения в должностные обязанности, или они приступили к выполнению новых должностных обязанностей. В зависимости от традиций кафедры возможны варианты назначения ментора: формальный, индивидуальный, когда заведующий кафедрой назначает наставника, либо 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. Возможен и неформальный вариант, при котором молодой преподаватель сам определяет для себя педагога, с которого будет брать пример.

В ВолгГМУ для создания позитивной образовательной среды и помощи студентам-первокурсникам в адаптации к образовательному процессу в университете, обеспечения информационной поддержки, вовлечения в социальную жизнь, участия в развлекательных мероприятиях действуют: для студентов-иностранцев – кураторы, как правило, преподаватели кафедры русского языка и социально-культурной адаптации, тогда как для отечественных студентов – реализуется пиртьюторинг (равный – равному). Кураторы – студенты старших курсов представляют собой одно из самых многочисленных направлений деятельности Студенческого Совета. С академической группой первокурсников работают два студента – один уже

выполнявший такие обязанности, а другой только что окончивший «Школу кураторов». Обучают будущих кураторов студенты, успешно работавшие ранее с академическими группами, прошедшие отбор и обучение в «Школе наставников» (таблица 2.).

По взаимному желанию в целом ряде групп, когда между кураторами и студентами-первокурсниками сложились хорошие отношения и взаимный интерес, совместная работа продолжается и на втором и дальнейших курсах.

Взаимосвязь и преимущество деятельности двух школ заключается в том, что:

- 1) «Школа наставников» гарантирует преподавательский состав для ежегодной «Школы кураторов»;
- 2) более опытные тьюторы дают крепкую базу знаний для нового поколения кураторов;
- 3) формат проведения адаптирован как под очное, так и под дистанционное преподавание;
- 4) две Школы поднимают рейтинг внеучебной деятельности и в целом университета.



Таблица 2.

Пиртьюторинг в адаптационном наставничестве

Школа наставников	Структура направления	Школа кураторов
<p>Наставники 5 недель изучают:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ПроЛидерство • Организационная база • Личный бренд и как его правильно транслировать • Грамотное использование и транслирование медианаправления «Кураторы ВолгГМУ» • Базовая документация • Создание новых проектов • Повышают надпрофессиональные навыки • Улучшают ораторские качества • Подготовка к «Школе кураторов» 	<p>Обучают</p> <p>Руководитель ↓</p> <p>Заместитель Руководителя ↓</p> <p>Секретарь ↓</p> <p>Координатор отдела</p> <p>СММ ↓</p> <p>Координаторы факультетов ↓</p> <p>Наставники ↓</p> <p>Кураторы</p>	<p>В течение двух месяцев изучают:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Основы командообразования • Лидерство • Конфликтология • Эффективная коммуникация • Особенности академических групп • Кураторский час • Типы личности первокурсников • Информация о структурных подразделениях СтудСовета • Кодекс Куратора • Разбор кейсов • Командные тренинги • Мастер-классы

	 Академические группы Наставляемые - отечественные студенты 1 курса	
--	---	--

Технология «пиртьюторинг» в студенческом кураторском движении успешно решает задачи помощи в адаптации и сплочении коллектива академической группы; информирования студентов о возможности участия в научно-исследовательской, спортивной, общественной, творческой, волонтерской и иной деятельности; приобщения студентов к традициям образовательной среды и вовлечения в мероприятия университета; раскрытия потенциала первокурсников.

Стремление студентов приобрести профессионализм в конкретной сфере вызвало к жизни *академическое наставничество*, которое реализуется в школах мастерства от ведущих профессоров вуза, в работе студенческого образовательного клуба «Диалог на равных» (подробнее см. в § 2.2 и 2.6).

Персонализированное обучение ориентировано на предоставление студентам возможности самим определять стратегию, темпы своего обучения, чтобы повысить эффективность и рациональность учебного процесса. Предоставление возможности выбора освоения профессиональных компетенций в процессе внеучебной образовательной работы способствует определению индивидуальной траектории профессионального самоопределения. В образовательном процессе ВолгГМУ одним из компонентов системы персонализированного обучения является большой спектр школ мастерства, удовлетворяющий стремление студентов приобрести

профессионализм в конкретной сфере. Школы мастерства, а именно Школа педиатра, студенческая стоматологическая поликлиника, Хирургический клуб, Фармацевтический клуб и другие рассматриваем как лучшие практики внеучебной образовательной работы, которые дают студентам возможность погрузиться в реальную профессиональную деятельность. Каждая из школ мастерства в ВолгГМУ характеризуется своей спецификой, реализует индивидуальное и групповое консультирование, и наряду с реализацией академического наставничества от ведущих профессоров, доцентов, специалистов вуза использует пиртьюторинг.

Максимально проработанная система многоуровневого наставничества, осуществляющая принцип преемственности, действует в Хирургическом клубе, основанном 12 лет назад Александром Александровичем Воробьёвым, д.м.н., профессором, заведующим кафедрой оперативной хирургии и топографической анатомии, Заслуженным деятелем науки Российской Федерации. Студенты, желающие во внеучебное время осваивать мануальные умения и навыки, проходят отбор, а уже в самом Хирургическом клубе реализуется индивидуальный, персонализированный подход к обучению студентов хирургическим навыкам с учетом принципа преемственности. Студенты-тьюторы, являющиеся членами клуба уже не первый год, помогают студентам с начальным уровнем хирургических навыков. Тьюторы – выпускники клуба – клинические ординаторы помогают всем студентам членам клуба. Со студентами, освоившими начальные навыки, далее работает преподаватель. А со студентами, достигшими высшего уровня, работает профильный специалист. Помимо индивидуального наставничества, осуществляется и такой вид наставничества, как передача нового практического опыта мануальных навыков напрямую членам клуба от высококвалифицированных хирургов университета и практического здравоохранения в процессе мастер-классов. Студенты затем самостоятельно осваивают полученные знания, отрабатывают навыки, поддерживают контакт с мастером и руководителями клуба. Многоуровневая система наставничества

в Хирургическом клубе позволяет каждому члену побывать в двух ипостасях: наставляемого и наставника по отношению менее опытных коллег [10]. Такая система реализует известный дидактический приём «ученик в роли учителя».



С 2023 года, в высших учебных заведениях страны, как сообщил заместитель председателя правительства РФ Дмитрий Чернышенко, реализуется Программа, в которой большая роль отводится студенческим научным объединениям и советам молодых учёных. Однако в Волгоградском государственном медицинском университете *научное наставничество* осуществляется «Школой молодого исследователя» научного общества молодых учёных и студентов (НОМУС) с 2014 года, а с 2019 года в школе применяется индивидуальный подход. Персонализированная «Школа молодого исследователя» является первым в России курсом по обучению молодежи основам работы в научной сфере. Школа функционирует в очном формате и за этот срок прошла много ступеней модернизации. Тьютор - более опытный студент либо ординатор, аспирант, прикрепленный к каждому обучающемуся, помогает в написании научно-исследовательской работы, делится личным опытом в освоении научных методов и технологий. Принцип преемственности реализуется в НОМУСЕ – в процессе выполнения исследований студенты работают бок о бок с аспирантами, научно-педагогическими работниками, удовлетворяя свои научные потребности. Опыт исследования и представление результатов в виде написания и оформления первой научной работы под руководством опытного тьютора в

НОМУСе помогает студенту качественно пройти научно-исследовательскую практику, углубляет понимание сути научной деятельности. Пиртьюторинг как компонент персонализированного обучения помогает достичь целей, поставленных «Школой молодого исследователя», а именно популяризация науки и вовлечение заинтересованной молодежи в научную среду; формирование конкурентно способной молодежи в сфере науки; обучение основным навыкам работы с литературными источниками, базами данных, статистическими данными с последующим применением полученных навыков на практике. Работа наставников в «Школе молодого исследователя», привела к осознанию необходимости новой дисциплины «Организация научных исследований», которая и реализована в учебном плане вуза.



Социальное наставничество с применением пиртьюторинга широко используется также в волонтерском движении. [Студенческий волонтерский Центр](#) ВолгГМУ объединил в себе несколько направлений работы: помощь детям-сиротам (движение «Дети»), патронаж ветеранов (Центр патриотического воспитания «Сталинград»), донорство ([движение "Капля жизни"](#)), [региональное отделение ВРОО "Волонтеры-медики"](#), помощь абитуриентам в колл-центре и другие, в каждом из которых студента-новичка сопровождает студент-тьютор, помогает адаптироваться и освоить

соответствующие умения. Другой пример социального наставничества реализуется в работе Проекториума - молодежного социально-образовательного форума социально-инновационного развития, несколько смен которого ежегодно проходят летом на базе оздоровительного лагеря ВолгГМУ. Помимо опытных наставников – профессоров, научно-педагогических работников ВолгГМУ и приглашенных коллег из других вузов в роли наставников выступают и сами студенты .

Анализ реализуемых в университете практик подтверждает отмеченную Е. Н. Гринько и А. С. Омельченко значимую роль данной педагогической технологии в формировании личности студента [7].

По каждому из направлений наставничества в университете ведется большая работа. На *третьем этапе исследования* обоснованы характеристики модели наставничества в университете. Модель наставничества рассматриваем как систему условий, процессов, механизмов, инструментов, ресурсов, необходимых для успешной реализации персонализированных программ наставничества преподавателей в образовательной организации, позволяющих обучаемым реализовать свою траекторию личностно-профессионального развития.

Обобщение опыта ВолгГМУ свидетельствует, что модель наставничества в университете должна быть многовариантной: с одной стороны, нужно учитывать образовательные потребности обучаемых, предоставлять возможность выбора направления и ментора, отражать специфику целевой аудитории, условия использования менторинга, коучинга, тьюторства, фасилитации, индивидуального и группового консультирования, научного руководства для каждого направления. С другой стороны, в модели должны быть реализованы горизонтальные и вертикальные связи между направлениями наставничества, интегрированы в обучение будущих менторов общие ценностные основы, например принцип преемственности, добровольности, и особенности каждого направления. Преподаватели-менторы совершенствуют свое мастерство, делясь уникальным опытом с

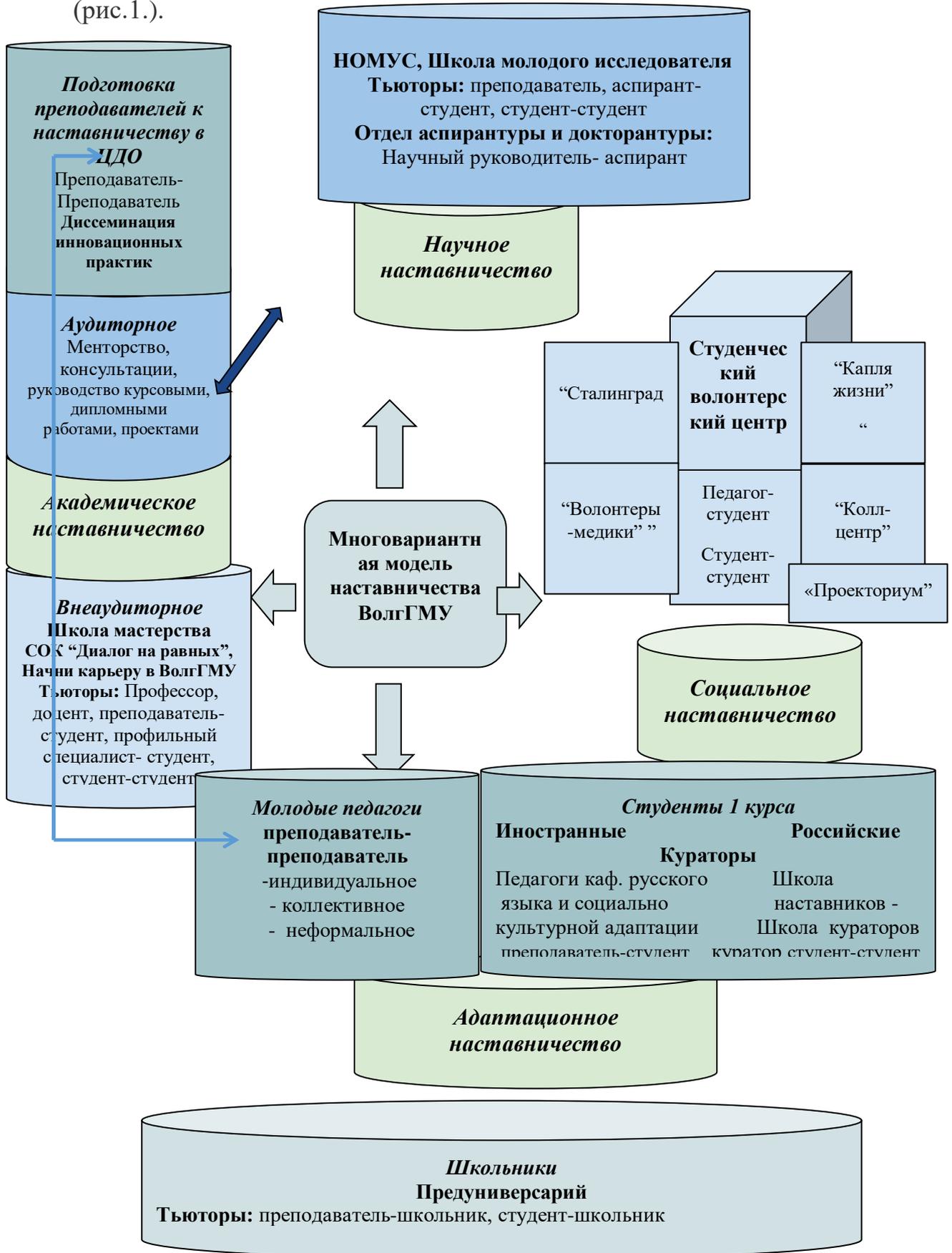
коллегами и студентами. Тьюторы - студенты, ординаторы, аспиранты, получив ранее в роли обучаемых профессиональные и жизненные умения, стараются поделиться своим опытом с менее опытными коллегами. Тьюторанта объединяет с наставником общая цель – добиться успеха в учебе, профессии, что ведёт к сотрудничеству с тьютором, позволяет ощутить свою принадлежность к ценностям образовательной и профессиональной среды университета. Выступая в роли наставника, студент совершенствует личные и профессиональные качества, такие как ответственность, терпение, пунктуальность, тактичность и отзывчивость, коммуникабельность и навыки спонтанной коммуникации, стрессоустойчивость, развивает лидерские качества. По сути студенты-тьюторы совершенствуют профессиональные педагогические компетенции, которые предусмотрены ФГОС ВО для всех направлений подготовки в медицинском университете. Для выпускников медицинского вуза практика наставничества особенно важна, ведь навыки в медицине издавна передавались из рук в руки, а в настоящее время в России реализуется система непрерывного медицинского образования. Диссеминация инновационных практик данной технологии должна стать обязательным компонентом многовариантной модели наставничества.



Многоплановая работа педагогов и студентов ВолгГМУ в русле технологии наставничества способствует персонализации обучения, разработке индивидуальной траектории развития учебного, научного и творческого потенциала студентов, соответственно и сама эта деятельность

должна быть отрефлексирована, структурирована. Анализ современного состояния применения технологии наставничества в университете позволил предложить многовариантную модель, способствующую совершенствованию образовательного процесса в сфере усиления практической ориентированности, приобретения профессиональных навыков и становления на путь непрерывного личностно-профессионального развития обучающихся.

(рис.1.).



Цель: формирование эффективной системы поддержки профессионального самоопределения обучающихся и молодых преподавателей для максимально полного раскрытия личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации

Рис. 1 Многовариантная модель наставничества в ВолгГМУ

Практика наставничества, осуществляемая в ВолгГМУ, действительно возвращается в университете, что свидетельствует об уровне образовательной культуры, социального доверия и гражданской активности. Принципиально важным считаем принцип добровольности во взаимодействии ментора и наставляемого, свободу выбора, отсутствие зарегулированности в реализации наставничества.

Разнообразие подходов к наставничеству позволяет студентам понять преимущество данного формата освоения новых профессиональных и социальных навыков в процессе учебной и внеучебной деятельности и при желании позволяет формировать у студентов качества наставников. Наставничество в университете от студента – до профессионала реализует преемственность и способствует подготовке выпускников к сотрудничеству с коллегами в медицинской организации в формате наставничества.

Литература

1. Артюхина А. И., Великанов В. В., Великанова О. Ф. Контуры многовариантной модели наставничества в университете // Современные проблемы науки и образования. 2023. № 4.; DOI 10.17513/spno.32790
URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=32790> (дата обращения: 04.02.2024)
2. Артюхина А. И., Чижова В. М., Чумаков В. И. Персонализированный подход к педагогической подготовке кадров высшей квалификации в ординатуре и аспирантуре // Кардиоваскулярная терапия и профилактика. 2022. №21(1S): 3160 <https://doi.org/10.15829/1728-8800-2022-3160>
3. Атласова С. С. О наставничестве в системе высшего образования // Общество: социология, психология, педагогика. 2022. № 12. С.248- 251
4. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. №3 С.14-18

5. Быков А. В., Мяконький Р. В. Хирург и его наставник: монография. Волгоград, 2022. 172 с.
6. Гиндес Е. Г, Троян И. А, Кравченко Л. А. Наставничество в высшем образовании: концепция, модель и перспективы развития // Высшее образование в России. 2023. Т. 32. № 8-9. С. 110-129. DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-8-9-110-129
7. Гринько Е. Н, Омельченко А. С. Наставничество в формировании личности студента медицинского вуза//Тихоокеанский медицинский журнал 2019. №1. С 84-88 DOI: 10.17238/PmJ1609-1175/2019.1.84-88
8. Зубова Л.А. Наставничество, фасилитация, менторство, коучинг. Особенности и отличия// Молодой учёный 2021. №46(388). С.74-76. URL: <https://moluch.ru/archive/388/85286/> (дата обращения: 08.02.2024).
9. Командирова Ю. Г. Актуальность технологии наставничества в современной парадигме развития системы образования // Дополнительное образование и воспитание. 2023. № 1. С. 20–23.
10. Лучшие образовательные практики (кейсы) Волгоградского государственного медицинского университета. Шкарин В. В., Поройский С. В., Петров В. И. (и др.). Коллективная монография. Волгоград, 2022. 336 с.
11. Мухаметзянова Ф. Ш., Исланова Н. Н. Наставничество как механизм поддержки профессионального развития педагогов // Мир науки. Педагогика и психология, 2020. №5, <https://mir-nauki.com/PDF/12PDMN520.pdf>
12. Ожегов С. И. Словарь русского языка: 70 000 слов/ Под ред. Н. Ю. Шевелевой. 23-е изд., испр.-М.: Рус. Яз., 1991. - 917 с.
13. Сажина С. Д. Особенности организации наставничества в организации высшего образования //Человек. Культура. Образование.2020. С.175-184; DOI 10.34130/2233-1277-2020-2-175-184
14. Тьюторство – это то, что каждый вуз понимает по-своему? https://www.thetutor.ru/direction_of_activity/vysshee-

[obrazovanie/tjutorstvo-jeto-to-cto-kazhdyj-vuz-ponimaet-po-svoemu/?ysclid=ls7ld8er50249433832](https://www.google.com/search?q=obrazovanie/tjutorstvo-jeto-to-cto-kazhdyj-vuz-ponimaet-po-svoemu/?ysclid=ls7ld8er50249433832)