

ТЕОРИЯ И ИСТОРИЯ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА

Научная статья / Article

УДК 008:378.614.25.4

<https://doi.org/10.34130/2233-1277-2023-1-10>

Наставничество и наставник как социокультурные феномены

Гринько Елена Николаевна

Тихоокеанский государственный медицинский университет,
Владивосток, Россия, en-grinko@mail.ru

Аннотация. *Статья посвящена изучению наставничества и наставника с позиции их социокультурной сущности (цель исследования). Теоретически рассматриваются различные аспекты наставничества и специфические свойства наставника с применением системного подхода, описательного метода и методов анализа и синтеза. Кроме теоретического обоснования разработки вопроса, в статье приведены и проанализированы результаты эмпирического исследования, направленного на выявление некоторых наиболее важных сторон наставничества в медицинской сфере и качества личности наставника. Было проведено анкетирование, респондентами выступили ординаторы первого курса ординатуры ФГБОУ ВО «Тихоокеанский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации в количестве 127 человек, что позволило сделать соответствующие выводы.*

Проведённое исследование показало, что как социокультурные феномены наставничество и наставник могут быть рассмотрены применительно к процессам социализации и инкультурации личности, а наставничество может быть определено как культурная форма, в которой осуществляется важнейший процесс внебиологического наследования культуры, той деятельности, которая воспроизводит, сохраняет и развивает культуру данной социокультурной общности. Проведённое анкетирование дало возможность сформулировать социокультурные функции наставничества и этилонные качества врача-наставника. Полученные в ходе исследования данные могут быть использованы в учебно-воспитательном процессе вуза при работе с ординаторами, в курсе культурологии при рассмотрении вопросов социализации и инкультурации личности. Исследование имеет перспективы дальнейшей разработки проблемы наставничества с позиции культурологии.

Ключевые слова: *наставничество, наставник, социокультурный феномен, социализация и инкультурация, медицинская сфера, ординатор*

Для цитирования: *Гринько Е. Н. Наставничество и наставник как социокультурные феномены // Человек. Культура. Образование. 2023. № 1. С. 10–25. <https://doi.org/10.34130/2233-1277-2023-1-10>*

Mentorship and a Mentor as Sociocultural Phenomena

Elena N. Grinko

Pacific State Medical University, Vladivostok, Russia,
en-grinko@mail.ru

Abstract. *The article is devoted to the study of mentorship and a mentor from the perspective of their socio-cultural essence (the purpose of the study). Theoretically, various aspects of mentorship and specific properties of a mentor are considered using a systematic approach, a descriptive method and methods of analysis and synthesis. In addition to the theoretical justification of the development of the issue, the article presents and analyzes the results of an empirical study aimed at identifying some of the most important aspects of mentorship in the medical field and the qualities of a mentor's personality. A questionnaire was developed. The respondents were first year resident physicians of the internship at the Pacific State Medical University of the Ministry of Health of the Russian Federation, their number being 127 people, so we could draw the appropriate conclusions.*

The conducted research has shown that mentorship and a mentor can be considered to be socio-cultural phenomena in relation to the processes of socialization and inculturation of personality. And mentorship can be defined as a cultural

form in which the most important process of extra-biological inheritance of culture, the activity that reproduces, preserves and develops the culture of a socio-cultural community, is carried out. The survey made it possible to formulate the socio-cultural functions of mentorship and the reference qualities of a mentoring doctor. The data obtained in the course of the study can be used in the educational process of a university while working with resident physicians in the course of cultural studies when considering issues of socialization and inculturation of a personality. The study has a potential for further development of the problem of mentorship from the perspective of Cultural Studies.

Keywords: *mentorship, mentor, socio-cultural phenomenon, socialization and inculturation, medical field, resident physician*

For citation: Grinko E. N. Mentorship and a Mentor as Sociocultural Phenomena. *Chelovek. Kul'tura. Obrazovanie = Human. Culture. Education.* 2023; 1:10–25 (In Russ.). <https://doi.org/10.34130/2233-1277-2023-1-10>

Введение. Наставничество получило всестороннее рассмотрение в зарубежной и отечественной науке в его исторической ретроспективе и современном состоянии преимущественно как педагогический феномен. На современном этапе институт наставничества исследуется также с позиции социологии и психологии, много внимания уделяется его функционированию в области образования, в производственной сфере, в сфере бизнеса, здравоохранения, государственного и муниципального управления, социальной службы и других областях, применительно ко множеству профессий. Даны разнообразные определения понятий «наставничество» и «наставник», однако до сих пор отсутствует единый термин для его обозначения и нередко на равных используются термины «коучинг», «менторинг», «консультирование» и др. Созданы типологии наставничества и наставников, описаны требования к наставникам, их функции, профессиональные качества и компетенции. В качестве примера приведём несколько работ современных исследователей. Так, А. Р. Масалимова в монографии «Корпоративная подготовка наставников» раскрывает сущность наставничества с педагогической позиции, приводит различные определения понятий «наставничество» и «наставник» зарубежных и отечественных исследователей, описывает становление и развитие наставнического движения на российских предприятиях, его современное состояние и др. Автор отмечает понимание наставничества в зарубежной науке, включающее в себя коучинг, фасилитацию, консультирование [1, с. 15].

В работе Р. А. Долженко и А. А. Сальцева «Новые направления развития наставничества в РФ» приводится широкая трактовка наставничества иностранными учёными как «независимая помощь, оказываемая одним человеком другому в развитии, знаниях, работе, мышлении». Сами же авторы определяют наставничество как «инструмент развития сотрудников, с помощью которого происходит передача знаний от наставника к сотруднику» [2, с. 7]; приводят разные типы и новые модели наставников (например, руководители кружков), высказывают мнение о необходимости наставников-«футурологов», знающих перспективы развития рынков и технологий [2, с. 8].

В «Настольной книге “Наставничество: эффективная форма обучения”»: информационно-методические материалы» авторы-составители Л. Н. Нугуманова и Т. В. Яковенко определяют наставничество как «универсальную технологию передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве» [3, с. 5]. Приводят модели наставничества: традиционную и новые: ситуационное; краткосрочное; скоростное; флеш-наставничество; виртуальное; реверсивное; саморегулируемое и командное [3, с. 18–22].

С позиции социологии А. Г. Гаспаришвили и О. В. Крухмалёва рассматривают наставничество в статье «Наставничество как социальный феномен: современные вызовы и новые реалии» и относят его вместе с образованием и воспитанием к процессу социализации как элемент преемственности в формах наследования профессионального опыта [4, с. 110].

При всём множестве и многообразии исследований в разных научных областях наставничество остаётся малоизученным как социокультурный феномен, несмотря на его всеми признаваемую роль в культуре.

Методы исследования, теоретическая база. Методологию исследования составил системный подход, использовались методы анализа и синтеза, описательный метод и метод анкетирования. Важнейшим понятием исследования является понятие «культура». Теоретическая база исследования опирается на понимание культуры как целостной самоорганизующейся системы организации жизни общества деятельностной, адаптивной, аксиологической, знаково-символической, психологической природы. Одним из свойств культуры признаётся небиологический механизм наследо-

вания, передачи социокультурного опыта, знаний и способов деятельности последующим поколениям.

Понятие «наставник» следует рассмотреть в его соотношении с понятиями «учитель» и «воспитатель». В частности, их соотношение можно проследить в статье П. В. Сысова, В. Ю. Стримова и В. В. Завьялова «Развитие студенческого наставничества в научно-образовательной сфере классического вуза» [5]. Авторы приводят позицию К. Д. Ушинского, который сетовал на недостаток наставников, которые должны быть хорошими воспитателями и действовать не на одно обогащение ума познаниями, но на развитие всех умственных и нравственных сил воспитанника [5, с. 8]. То есть понятие «наставник» включает содержание понятий «учитель» и «воспитатель» и оказывается больше и значительнее по существу.

Актуально рассмотреть соотношение понятий «Учитель» с большой буквы и «наставник». Обратимся к статье И. П. Сафронова «Учитель как антропологический феномен (к проблеме взаимосвязи деятельности и структуры)» [6]. Автор представляет Учителя как учителя жизни, обладающего духовным опытом, достойного подражания, способствующего самореализации ученика через освоение культурного опыта. Статья отсылает нас к «системе Учитель» Н. Н. Моисеева, которая «обеспечивает преемственность знаний, культуры и традиций», говорит об Учителе как о «духовном учителе» и отмечает ценностный и коммуникативный аспекты его взаимодействия с учеником [6, с. 67]. При таком подходе понятия «Учитель» и «наставник» во многом совпадают.

Обратимся к культурологии и рассмотрим наставничество в его связи с такими механизмами культуры, как социализация и инкультурация. Социализация означает введение человека в общество — в нормы и правила человеческого поведения, общения, исполнение социальных ролей, профессию. Инкультурация — процесс освоения человеком «своей» этнической, национальной культуры, её ценностей, языка, кодов, традиций. И наставничество в этом случае оказывается «инструментом» социализации и инкультурации (в виде не прямой, опосредованной трансмиссии), культурной формой их воплощения, а наставник — агентом этого социокультурного процесса, передачи социокультурного опыта на уровне эталонов. Тогда понятно и присутствие наставника в культуре на всех этапах её становления и развития, начиная с самых ранних; и ценностная, нравственная составляющая в наставничестве и личности наставника; и центральное внимание к профессиональному компоненту, закреп-

плюющему эталонные образцы культурной деятельности, что позволяет данной социокультурной общности продолжить своё существование.

Увидеть глубокую сущность наставничества, важность её как социокультурного феномена помогают современные психологические исследования, вскрывающие связь между развитием мозга и развитием культуры. Так, в монографии Ю. И. Александрова и Н. Л. Александровой «Субъективный опыт, культура и социальные представления» показана культурная обусловленность субъективного опыта, так как процесс научения культурно и одновременно генетически детерминирован благодаря специализации нейронов в мозгу человека [7, с. 21]. Авторы демонстрируют механизм генкультурной коэволюции, подтверждают идею том, что формирование элементов субъективного опыта осуществляется в культурной среде и что при этом происходит специализация и последующая селекция нейронов и индивидов, закрепление в геноме и коллективном культурном опыте [7, с. 44]. Культура «отбирает» тех, кто её поддерживает и развивает, а также тех, кто обеспечивает выживание и развитие культуры [7, с. 58], т. е. вскрывается невозможность единоличного существования человека в культуре. Авторы рассматривают культуру данного сообщества как структуру, представленную набором элементов, которые символизируют пути достижения коллективных результатов в данном сообществе на данном этапе его развития [7, с. 43]. Обучение в культуре — это процесс научения индивида выполнять определенную часть общей работы в достижении коллективных результатов [7, с. 49]. Наставничество в таком случае можно определить как культурную форму, в которой осуществляется важнейший процесс наследования такой деятельности, которая сохраняет и развивает культуру данной социокультурной общности. Наставник помогает индивиду «включить» в его собственный опыт коллективный опыт деятельности в эталонных образцах, сформировать свой опыт, «переоткрыть» способы достижения результата. Поскольку в обществе все находятся в зависимости друг от друга, результаты поведения индивида, степень его владения деятельностью важны для него и для других. Естественным образом возникают в наставничестве моральный и нравственный аспекты и моральные требования к наставнику.

Результаты исследования и их обсуждение. Учитывая актуальность наставничества как фактора становления врача на начальном этапе «вхождения» в профессиональную деятельность,

было проведено анкетирование среди ординаторов. Респондентами выступили ординаторы первого года обучения Тихоокеанского государственного медицинского университета (ТГМУ) различных специализаций: акушерства и гинекологии, терапии, хирургии, педиатрии, неврологии, ревматологии и других, всего 127 человек. Анкета была составлена с учётом того, что в ТГМУ существует трёхуровневая модель системы наставничества. Третья ступень предусматривает работу со студентами 5–6-х курсов, и ординаторами вуза, наставниками выступали преподаватели, работающие на старших курсах и в ординатуре, а также врачи из учреждений здравоохранения, где проходили практику ординаторы [8, с. 87]. Учтено было также наличие Типового положения «О наставничестве в государственных медицинских учреждениях»¹.

Целью анкетирования было выявить социокультурные функции наставничества и качества наставника, значимые для успешности его деятельности в процессе социализации ординатора и введения его в сферу профессии врача. В анкете присутствовали вопросы организационного и оценочного типа. Результаты исследования оказались следующими.

Сначала обратимся к рассмотрению вопросов организационного типа.

1. «Мой год обучения в ординатуре ТГМУ: первый/второй».

Все ординаторы были первого года обучения из двух, т. е. 127 человек, 100 %.

2. «На моей специальной кафедре в ТГМУ преподаватель-наставник: есть, он назначен официально/помогает неофициально/его нет».

Из 127 человек ответили «нет» 41, т. е. у 30 % не было наставника, у 63 человек (73 %) наставник был назначен официально, у 23 (27 %) свои функции выполнял неофициально.

3. «Я прохожу практическое обучение на базе: государственного/негосударственного медицинского учреждения: амбулаторного типа — в амбулатории, поликлинике, консультации, диспансере, медико-санитарной части, станции скорой помощи / стационарного типа — в больнице, клинике, госпитале, родильном доме, санатории, хосписе / органах государственной власти/ другое».

¹ Типовое положение «О наставничестве в государственных медицинских организациях. URL: http://www.goodmedic.ru/nastav_tip_pol/php (дата обращения: 07.08.2022).

4. «На медицинской базе у меня специалист-наставник: есть, он назначен официально/помогает неофициально/ его нет».

В государственных учреждениях практическое обучение прошел 121 человек, из них 84 человека отметили наличие наставника, в том числе назначенных официально — 48 человек, 36 помогали неофициально. Шесть ординаторов проходили практику в негосударственных учреждениях, при этом у четверых наставник был назначен официально, двоим помогал неофициально. Большая часть ординаторов, отметивших наличие наставника (52 человека, 43 %), проходила практику в больницах, по 10 человек — в поликлиниках и родильных домах (16 %), остальные по 1–5 человек — в диспансере, клинике, аптеке, госпитале, лаборатории, органах государственной власти (41 %). У 21 ординатора (16 %) не оказалось наставника ни на кафедре, ни на базе практики. Один ординатор указал в анкете: «У меня наставника нет, и это очень затрудняет работу. Приходится постоянно спрашивать и отвлекать коллег от работы».

Теперь рассмотрим ответы на вопросы анкеты оценочного типа.

5. «Я доволен / не совсем доволен / совсем недоволен взаимодействием со своим специалистом-наставником».

Из 106 человек, отметивших наличие наставника на кафедре и/или на базе практического обучения, выразили полное удовлетворение от взаимодействия с наставником 73 человека (70 %), один из ординаторов добавил «очень доволен». «Не совсем довольны» 23 человека (22 %) и «совсем недовольны» 7 человек (8 %).

6. «Мой специалист-наставник: знакомит меня с должностными обязанностями и особенностями работы в организации / оказывает мне моральную поддержку / оказывает профессиональную помощь и консультирование / оказывает помощь в решении бытовых вопросов / содействует вхождению в коллектив / делится своим опытом, передовыми методами работы / привлекает к общественной жизни коллектива / привлекает к научно-практической работе / является для меня воплощением профессиональных и личностных качеств / другое».

Отметим те виды деятельности, которые выделили ординаторы в их взаимодействии с наставником.

«Знакомит меня с должностными обязанностями и особенностями работы в организации» — 73 человека (68 %). «Оказывает мне моральную поддержку» — 46 человек (42 %). «Оказывает профессиональную помощь и консультирование» — 71 человек (66 %).

«Оказывает помощь в решении бытовых вопросов» — 24 человека (23 %). «Содействует вхождению в коллектив» — 32 человека (30 %). «Делится своим опытом, передовыми методами работы» — 58 человек (55 %). «Привлекает к общественной жизни коллектива» — 30 человек (28 %). «Привлекает к научно-практической работе» — 32 человека (30 %).

Отметим вопрос анкеты «Является ли для меня наставник воплощением профессиональных и личностных качеств?» Положительно ответили 36 человек (34 %), т. е. третья часть респондентов, что можно расценить как неплохой результат. К сожалению, один из опрошенных указал: «Просто просит выполнять за него его работу, параллельно что-то рассказывает иногда», другой — «использует свою должность “руководителя” в личных интересах: методички на кафедру, пособия и т. д.; и ещё один отметил: «Не участвует в работе ординатора».

6. «Я считаю, что преподаватель-наставник: нужен студенту-медику на пятом/шестом курсе / нет, он не нужен».

Из 127 человек 56 (44 %) ответили, что наставник нужен студенту-медику на пятом/шестом курсе; 14 (11 %) — именно на пятом, а 30 (23 %) — именно на шестом курсе, т. е. признали необходимым наличие наставника на старших курсах 100 человек (78 %). Двое (2 %) посчитали необходимым иметь наставника на 1-2-3 курсах. «Нет, он не нужен», — сказали 19 человек (15 %).

7. «Я считаю, что специалист-наставник нужен ординатору / не нужен ординатору / нужен молодому специалисту на первом году работы / не нужен молодому специалисту».

«Специалист-наставник нужен ординатору», — из 127 сказали 113 человек (89 %), «нужен молодому специалисту на первом году работы» — 85 человек (67 %). Один человек ответил, что каждый приобретает опыт самостоятельно, поэтому наставник не нужен ни студенту, ни ординатору.

Дополнительно один ординатор выразил мнение, что работа наставника должна оплачиваться, другой — что у наставника слишком много бумажной работы.

8. «Я считаю, что наставник должен обладать такими профессиональными и личностными качествами, как...»

Из 127 человек на восьмой вопрос ответили 114 и назвали разнообразные профессиональные и личностные качества, которыми должен обладать наставник. Считаем необходимым представить их в сгруппированном виде. Для этого воспользуемся типо-

логией, на которую опираются Н. Б. Лисовская и К. В. Колесниченко при анализе качеств наставника в работе «Профессионально-психологический портрет наставников молодых специалистов» [9].

Всего даются четыре уровня личностно-деловых качеств наставника:

первый уровень — *индивидуально-исполнительский*, или *инструментальный*, — фиксирует деятельностные и поведенческие качества профессионала;

второй уровень — *индивидуально-психологический* — представляет индивидуально-психологические свойства и качества личности специалиста;

третий — *социально-психологический* — раскрывает качества человека, связанные с общением и взаимодействием с другими людьми;

четвертый, верхний уровень, — *духовно-культурный* — отражает духовно-нравственные качества и его личностную зрелость наставника [9].

1. Первый, инструментальный уровень.

Наибольшее количество ответов 64 (56 %) касались именно *профессионализма*: профессионализм; знание своего дела; квалификация; компетентность. *Способность обучать, доходчиво доносить знания* — 15 (13 %). *Наличие опыта* — 12 (10,5 %). *Грамотность и культурная речь* — 12 (10,5 %). *Эрудиция и объём знаний, образованность* — 12 (10,5 %). *Желание обучать, передавать знания и опыт, иметь мотивацию* — 11 (9,6 %). *Организаторские способности, организованность, контроль ситуации* — 5 (4,3 %). *Адекватность* — 4 (3,5 %). *Ум, клиническое и аналитическое мышление* — 4 (3,5 %). *Самодисциплина, дисциплинированность* — 3 (2,6 %). *Заинтересованность и умение заинтересовать своим делом* — 3 (2,6 %). *Всесторонняя развитость* — 3 (2,6 %). *Хороший руководитель, управленец* — 2 (1,7 %). *Современность, умение идти в ногу со временем* — 2 (1,7 %). *Успешность* — 2 (1,7 %). *Умение работать в коллективе* — 2 (1,7). По одному ответу — *быть практикующим врачом; быть нацеленным на результат; обладать авторитетом; работать с самоотдачей*.

2. Второй, индивидуально-психологический уровень.

На первом месте оказалось такое свойство личности, как *ответственность*, что вполне объяснимо применительно к медицинской профессии, — 31 ответ (27 %). На втором — *внимание к молодому специалисту, желание помочь, поддержать* — 14

ответов (12 %). Далее — *желание самосовершенствоваться, профессионально расти, развиваться, стремление к новому* — 12 (10,5 %). По 10 ответов (8,7 %) получили *трудолюбие и стрессоустойчивость. Строгость, требовательность, спокойствие, самообладание* — по 6 ответов (5 %). По 4 ответа — *пунктуальность, уверенность, уверенность в себе, сдержанность, внимательность и позитивность, наличие лидерских качеств* (по 3,5 %). По 3 — *целеустремлённость, добросовестность и заинтересованность* (по 2,6 %). По 2 — *чувство долга; самообладание, выдержка; харизматичность; мудрость* (по 1,7 %). По 1 ответу — *самообладание; решительность; эмоциональная стабильность; наблюдательность; находчивость; обязательность; рассудительность; объективность; мобильность; гибкость; объективность; воодушевление, юмор.*

3. Третий, социально-психологический уровень.

На первом месте оказались *коммуникабельность, владение нормами общения* — 17 ответов (15 %). На втором — *терпение, терпеливость* — 13 (11,4 %). Рядом — *понимание*, 9 ответов (7,8 %). *Доброжелательность* — 8 (7 %). *Вежливость* — 6 (5,2 %). *Воспитанность и терпимость* — по 5 (4,3 %). *Уважение к себе и к окружающим* — 4 (3,5 %). По 2 ответа получили *умение слушать и слышать, дружелюбие* (по 1,7 %). По 1 ответу — такие качества, как *тактичность, деликатность, толерантность, скромность, лояльность, демократичность, открытость, умение находить подход к людям, быть дипломатом (избегать конфликтов), постоянное взаимодействие с обучающимся, должен быть человеком, к которому можно обратиться с профессиональным вопросом и не чувствовать себя как на экзамене* (по 0,8 %).

4. Четвёртый, духовно-культурный уровень.

Это уровень качеств наставника, особенно ценимых в медицине. На первом месте оказались *отзывчивость и чуткость* — 20 ответов (17 %). На втором — *честность* — 10 (8,7 %). На третьем — *доброта* — 9 (7,8 %). *Нравственность и духовные качества* — 7 (6 %). По 5 ответов — *гуманизм и эмпатичность* (по 4,3 %). По 3 ответа — *сострадание, бескорыстность, порядочность* (по 2,6 %). По 2 ответа — *справедливость, участие, должен быть хорошим человеком* (по 1,7 %). По одному — *сочувствие, милосердие, взаимопомощь* (по 0,8 %).

Таким образом, результаты анкетирования показали, что институт медицинского наставничества работает: у 84 % ординато-

ров были наставники, назначенные официально или помогающие неофициально. К сожалению, 16 % ординаторов остались без наставника, один из ординаторов назвал трудности, которые он при этом испытывал. 80 % респондентов высказались за наставничество и на старших курсах вуза, и в ординатуре, и в работе молодого специалиста. Но 15 % сказали «нет, наставник не нужен», 5 % не определились в этом вопросе. Один считает, что каждый самостоятельно приобретает свой опыт. 70 % опрошенных остались довольны своим наставником (один даже приписал «очень доволен»), не совсем довольны — 22 %, и только 8 % выразили неудовлетворённость. Для 35 % опрошенных наставник явился «воплощением профессиональных и личностных качеств». Но три человека разочарованы тем, что наставник либо просто не участвовал в работе ординатора, либо предлагал ординатору выполнить за него работу, либо использовал его для подготовки методических материалов. Что касается качеств, которыми должен обладать наставник, то большее количество ответов пришлось на деятельностные и поведенческие качества наставника, на его способность практически действовать в профессиональной среде, организаторские и управленческие способности и т. п. Отмечены были важные для врача качества: ум, клиническое и аналитическое мышление. Среди индивидуально-психологических свойств и качеств личности врача специалиста-профессионала были указаны прежде всего ответственность, желание поддержать подопечного, стремление к развитию и самосовершенствованию, добросовестность, мудрость и другие. Качества третьего уровня получили меньше ответов по сравнению с первым и вторым, отмечена была прежде всего коммуникабельность, далее — терпение, понимание, воспитанность, вежливость, доброжелательность и другие. Качества четвёртого, духовно-культурного уровня наставника получили меньше всего ответов. Однако были названы такие качества, как отзывчивость, чуткость, честность, доброта, нравственность, духовные качества, гуманизм, эмпатичность, сострадание, бескорыстность, порядочность, справедливость, сочувствие, милосердие и другие.

Заключение. Исследование позволяет сделать следующие выводы.

1. Наставничество всесторонне исследовано зарубежной и отечественной наукой с точки зрения педагогики, в меньшей степени, но достаточно широко — в социологии и психологии, рассмотрено со стороны успешности его функционирования в разных профессиях.

ональных областях — промышленности, бизнесе, образовании, социальной сфере, медицине и др. Однако наставничество и наставник не получили должного рассмотрения со стороны социокультурной сущности, функций и свойств как феномена культуры.

2. Наставничество можно определить как формат культурной среды, в котором осуществляется важнейший процесс внебиологического наследования алгоритмов и этических канонов той деятельности, которая воспроизводит, сохраняет и развивает культуру данной социокультурной общности. Наставник — опытный член общества, который осуществляет помощь индивиду во «включении» в его собственный опыт коллективного опыта деятельности в его эталонных образцах (в том числе в определённой профессии), помогает сформировать свой опыт.

3. Как социокультурные феномены наставничество и наставник могут быть рассмотрены применительно к процессам социализации и инкультурации. Наставничество — это «инструмент» социализации и инкультурации (в виде не прямой, опосредованной трансмиссии), культурная форма их воплощения, а наставник — агент этого социокультурного процесса на этапах культуры детства и культуры зрелости.

4. Результаты анкетирования показали, что наставничество в области медицинского образования и практической медицинской деятельности существует и осуществляет свои социокультурные функции довольно успешно. Большинство респондентов (70 %) оказались довольны своим взаимодействием с наставником, той помощью, которую он оказывал. Важно то, что для трети ординаторов (35 %) наставник явился воплощением искомых профессиональных и личностных качеств.

5. Анкетирование позволило сформулировать и уточнить наиболее важные социокультурные функции наставничества в медицинской сфере образования и здравоохранения: а) помощь индивиду во «включении» в свой собственный опыт коллективного опыта деятельности в его эталонных образцах, в том числе в конкретной профессии; б) помощь в получении дополнительных знаний, в выработке практического опыта, в формировании культуры поведения в профессиональной среде, необходимых для успешной деятельности; в) моральная поддержка молодого специалиста, помощь в укреплении в профессии; г) помощь в освоении корпоративной культуры медицинской среды, конкретного медицинского учреждения, его лучших традиций; д) общение с начинающим

врачом, способствующее выработке навыков коммуникации в медицинской среде; е) прямое и косвенное влияние на культуру личности молодого специалиста, на выработку профессиональных и личностных моральных и нравственных качеств врача в их лучших проявлениях.

6. Анкетирование позволило выявить индивидуально-исполнительские, индивидуально-психологические, социально-психологические и духовно-культурные качества врача-наставника, среди которых наиболее значимыми оказались профессионализм, эрудиция, организаторские способности, умение идти в ногу со временем, ответственность, стремление к самосовершенствованию, мудрость, харизматичность, коммуникабельность, воспитанность, чуткость, честность, нравственность, бескорыстность, порядочность, милосердие и другие.

Список источников

1. Масалимова А. Р. Корпоративная подготовка наставников. Казань: Печать-Сервис XXI век, 2013. 183 с. URL: https://kpfu.ru/staff_files/F1930969127/Masalimova_monografiya_2013.pdf (дата обращения: 13.08.2022).
2. Долженко Р. А., Сальцев А. А. Новые направления развития наставничества в РФ // Педагогическое образование в России. 2018. № 9. С. 6–11. URL: <http://cult-lib.ru/doc/dictionary/culturology-dictionary/index.htm> (дата обращения: 13.08.2022).
3. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения» : информационно-метод. материалы / авт.-сост.: Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. 2-е изд., доп., перераб. Казань: ИПО РТ, 2020. 51 с. URL: https://mon.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub_2858362.pdf (дата обращения: 13.08.2022).
4. Гаспаришвили А. Г., Крухмалёва О. В. Наставничество как социальный феномен: современные вызовы и новые реалии // Народное образование. 2019. 35. С. 109–115. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-sotsialnyu-fenomen-sovremennye-vyzovy-i-novye-realii/viewer> (дата обращения: 13.08.2022).
5. Стромов В. Ю., Сысоев П. В., Завьялов В. В. Развитие студенческого наставничества в научно-образовательной сфере классического вуза // Вестник Тамбовского университета. Гуманитарные науки. 2018. Т. 23. № 174. С. 7–12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-studencheskogo-nastavnichestva-v-nauchno-obrazovatelnoy-sfere-v-klassicheskom-vuze> (дата обращения: 13.08.2022).
6. Сафронов И. П. Учитель как антропологический феномен (к проблеме взаимосвязи деятельности и структуры) // Наука и школа. 2016. № 2. С. 63–

67. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/uchitel-kak-antropologicheskiiy-fenomen-k-probleme-vzaimosvyazi-deyatelnosti-i-struktury> (дата обращения: 13.08.2022).

7. Александров Ю. И., Александрова Н. Л. Субъективный опыт, культура и социальные представления. М.: Изд-во Института психологии РАН, 2009. 320 с. URL: <http://www.ipras.ru/engine/documents/document3788.pdf> (дата обращения: 07.08.2022)

8. Гринько Е. Н., Омельченко А. С. Наставничество в формировании культуры личности студента медицинского вуза // Тихоокеанский медицинский журнал. 2019. № 1. С. 84–88. URL: <http://ceberleninka.ru|ftrtkl|/n/nastavnichestvo-v-formirovanii-lichnosti-studenta-meditsinskogo-vuza> (дата обращения: 07.08.2022)

9. Лисовская Н. Б., Колесниченко К. В. Профессионально-психологический портрет наставников молодых специалистов // Письма в Эмиссия Оффлайн. 2012. The Emissia Offline Letters. Электронное научное издание (научно-педагогический интернет-журнал). Май 2012. URL: <http://www.emissia.org/offline/2012/1795> (дата обращения: 07.08.2022).

References

1. Masalimova A. R. *Korporativnaya podgotovka nastavnikov* [Corporate training of mentors]. Kazan: Publishing house “Print-Service XXI century”, 2013. 183 p. Available at: https://kpfu.ru/staff_files/F1930969127/Masalimova_monografiya_2013.pdf (accessed 13.08.2022). (In Russ.)

2. Dolzhenko R. A., Saltsev A. A. New directions of mentoring development in the Russian Federation. *Pedagogicheskoye obrazovaniye v Rossii* [Pedagogical education in Russia], 2018, No 9, pp. 6–11. Available at: <http://cult-lib.ru/doc/dictionary/culturology-dictionary/index.htm> (accessed 13.08.2022). (In Russ.)

3. *Nastol'naya kniga «Nastavnichestvo: effektivnaya forma obucheniya»: informatsionno-metod. materialy* [The handbook “Mentoring: an effective form of learning”: information method. materials] / author-comp. Nugumanova L. N., Yakovenko T. V. 2nd edition, supplement, reprint. Kazan: IRO RT, 2020 51 p. Available at: https://mon.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub_2858362.pdf (accessed 13.08.2022). (In Russ.)

4. Gasparishvili A. G., Krukhmaleva O. V. Mentoring as a social phenomenon: modern challenges and new realities. *Narodnoye obrazovaniye* [National education], 2019, 35, pp 109–115. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-sotsialnyy-fenomen-sovremennye-vyzovy-i-novye-realii/viewer> (accessed 13.08.2022). (In Russ.)

5. Stromov V. Yu., Sysoev P. V., Zavyalov V. V. Development of student mentoring in the scientific and educational sphere of a classical university. *Vestnik Tambovskogo universiteta. Gumanitarnyye nauki* [Bulletin of the Tambov University. Humanities], 2018, vol. 23, No 174, pp. 7–12. Available at: <https://cyberleninka.ru>

ru/article/n/razvitie-studencheskogo-nastavnichestva-v-nauchno-obrazovatelnoy-sfere-v-klassicheskom-vuze (accessed 13.08.2022). (In Russ.)

6. Safronov I. P. Teacher as an anthropological phenomenon (to the problem of the relationship of activity and structure). *Nauka i Shkola* [Science and School], 2016, No 2, pp. 63–67. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/uchitel-kak-antropologicheskii-fenomen-k-probleme-vzaimosvyazi-deyatelnosti-i-struktury> (accessed 13.08.2022). (In Russ.)

7. Alexandrov Yu. I., Alexandrova N. L. *Sub'yektivnyy opyt, kul'tura i sotsial'nuyе predstavleniya* [Subjective experience, culture and social representations]. Moscow: Publishing house of the Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, 2009. 320 p. Available at: <http://www.ipras.ru/engine/documents/document3788.pdf> (accessed 13.08.2022). (In Russ.)

8. Grinko E. N., Omelchenko A. S. Mentoring in the formation of the personal culture of a medical university student. *Tikhookeanskiy meditsinskiy zhurnal* [Pacific Medical Journal], 2019, No. 1, pp. 84–88. URL: <http://ceberleninka.ru/frtkl//n/nastavnichestvo-v-formirovanii-lichnosti-studenta-meditsinskogo-vuza> (accessed 13.08.2022). (In Russ.)

9. Lisovskaya N. B., Kolesnichenko K. V. Professional and psychological portrait of mentors of young specialists. *Pis'ma v Emissiya Offlayn* [Letters to Issue Offline. The Emissia Offline Letters]. Electronic scientific publication (scientific and pedagogical online magazine). May 2012. Available at: <http://www.emissia.org/offline/2012/1795> (accessed 13.08.2022). (In Russ.)

Сведения об авторе / Information about the author

Гринько Елена Николаевна

Elena N. Grinko

кандидат культурологии, доцент,
Тихоокеанский государственный
медицинский университет

candidate of Culture-Studies, Associate
Professor, Pacific State Medical
University

690002, Россия, Приморский край,
Владивосток, пр-кт Острякова, д. 2

2 Ostryakova Av. Vladivostok,
Primorsky Krai, 690002, Russia

Статья поступила в редакцию / The article was submitted
Одобрена после рецензирования / Approved after reviewing
Принята к публикации / Accepted for publication

09.09.2022
28.09.2022
21.11.2022