

Сборник научных статей
по итогам работы
Международного научного форума

НАУЧНЫЙ ДИАЛОГ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Москва 2025



СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Задачи образования на современном этапе: целебные сны появившемуся поколению «бета»

Харланов Алексей Сергеевич 64

Социальные инициативы молодежи: перспективы и воспитательный потенциал современного образования

Воронюк Д.С., Соколова С.Н. 70

КУЛЬТУРОЛОГИЯ

Культурно-исторические традиции наставничества

Борзова Татьяна Александровна 76

МЕДИЦИНСКИЕ НАУКИ

Циркадный ритм частоты дыхания при острой церебральной недостаточности у детей раннего возраста

Мухитдинова Хура Нуритдиновна, Хамраева Гульчехра Шахобовна, Сабирова Феруза Балтабаевна 85

Метод диагностики саркопении при помощи ультразвуковой визуализации

Курганская Ольга Николаевна 94

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Объектные модели кластерной инфраструктуры сервисных информационных систем

Саенко Владимир Иванович 97

ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

Безопасность на объектах повышенной опасности и аварийное реагирование при ликвидации последствий радиационной аварии

Соколова А.А., Соколова С.Н. 106

Анализ технологических факторов для проведения экспериментальных исследований технологии изготовления твердосплавного режущего инструмента

Корюхин Виктор Леонидович, Матвеев Андрей Александрович, Шильяев Сергей Александрович 112

ФИЗИКО-МАТЕМАТИЧЕСКИЕ НАУКИ

Статистический подход к описанию параметров состояний организма человека

Мелихов Игорь Витальевич, Аджиев Сергей Загирович, Веденяпин Виктор Валентинович, Козловская Эльмира Дмитриевна 119

КУЛЬТУРНО-ИСТОРИЧЕСКИЕ ТРАДИЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Борзова Татьяна Александровна

*соискатель степени доктора культурологии, кандидат культурологии, доцент
Владивостокский государственный университет,
г. Владивосток, Россия*

Аннотация. Настоящая статья посвящена анализу культурно-исторических традиций наставничества, их эволюции и влиянию на социокультурные процессы в прошлом, настоящем и будущем. Исследование охватывает широкий временной диапазон, начиная с древнейших цивилизаций, где наставничество играло ключевую роль в передаче знаний и опыта между поколениями. Основное внимание уделено изучению функций наставничества в различные исторические эпохи, включая античный период, Средние века и Новое время, а также его вкладу в формирование культурных парадигм и этико-нормативных систем. Особо подчеркивается значимость наставнических практик в процессе сохранения и трансляции духовного наследия, ценностных ориентаций и смысловых установок представителей подрастающего поколения, а также их адаптация к изменяющимся условиям общественного развития.

Ключевые слова: наставничество, социокультурные процессы, культурные парадигмы, культурное наследие, наставнические практики, формы и виды наставничества.

Наставничество представляет собой отношения, направленные на личностное развитие, в рамках которых более опытный или грамотный индивидуум содействует менее опытному или информированному. Традиционно (за рубежом) субъект, принимающий наставничество, обозначался терминами «протеже» (protégé) или «ученик». Однако с институционализацией данного процесса возникло и получило широкое распространение более нейтральное обозначение – «ментор» (mentee).

В научной литературе существует несколько определений наставничества, которое, прежде всего, охватывает аспекты коммуникации и связано

с установлением взаимодействия между участниками. В объединяющем контексте наставничество может проявляться в различных формах. Одно из определений, предложенное Б. Боземаном и М. Фини, характеризует наставничество как «процесс неофициальной передачи знаний, социального капитала и психосоциальной поддержки, относящиеся к работе, карьере или профессиональному развитию и воспринимаемый реципиентом» [1, с.723]. Это взаимодействие включает в себя неформальную коммуникацию, которая зачастую происходит непосредственно и на протяжении длительного времени, между лицом, обладающим, как предполагается, значительными знаниями, мудростью или опытом, и лицом, которому эти ресурсы недоступны

Само понятие наставничества восходит к образу Ментора из «Одиссеи» Гомера, где, несмотря на пожилой возраст Ментора, богиня Афина именно его назначает для сопровождения молодого Телемаха. В историческом контексте наставничество охватывает разнообразные системы традиционных отношений между пожилыми людьми и молодежью, взаимодействия между гуру и учениками, характерные для Индуизма и Буддизма. В рамках Иудаизма и Христианства можно выделить концепцию старших, а также известную систему наставничества, распространенную в средние века.

Практика наставничества берет свое начало еще в древней Греции, где юноши приглашались в дома опытных и зрелых мужчин с целью освоения и изучения системы ценностей. Обычно эти взрослые изъявляли желание заниматься наставничеством как друзья или родственники отца юноши. Подобные принципы также активно применялись в средневековом искусстве и ремеслах. С наступлением промышленной революции, которая привела к стандартизации работы, продукции и образовательных процессов, такие формализованные модели наставнических отношений утратили свою значимость, хотя и продолжали существовать на личном уровне. Постепенно, с усилением акцента на социальные и культурные взаимодействия, особенно в области образования и воспитания, наставничество начало развиваться и принимать разнообразные формы.

Следует отметить, что понятие наставничества связано с греческим словом «педагог», происходящим от соединения двух понятий: «дитя» (ребенок) и «ведущий» (влекущий, провожатый). В буквальном смысле это слово интерпретируется как «детоводитель» [2]. В Древней Греции «педагог» изначально не обозначал наставника в традиционном значении, такого как «дидаскал» или «магистр», а выступал в качестве слуги, назначенного для сопровождения ребенка в школу, что было распространено среди социального слоя свободных граждан. Позднее термин приобрел значение, соответствующее понятию наставничества. У Климента Александрийского Божественный Логос (наставник) изначально воспринимался как «увещеватель», а затем как «путеводитель», поскольку он формирует мироотношение, «во-

дит по миру» и лишь затем передает наставляемому «знание». Таким образом, Божественный Педагог как «детоводитель» предстает в роли «пастыря» и «наставника».

Наставничество, как феномен, было присуще всем эпохам. Процесс передачи опыта начал развиваться с появлением цивилизации. На протяжении всей истории и среди различных народов ремесленники делились своими знаниями с подмастерьями, а наставники играли важную роль даже при дворах королей. Не следует забывать, что церковные служители также исполняли функции наставников – духовников, которые оказывали помощь, поддержку и направляли на путь истины. На протяжении веков учителей, наставников и мудрецов почитали и наделяли особыми социальными привилегиями.

Примером наставничества в древнерусском обществе является деятельность монастырей и церковей, выполняющих функции образовательных центров того времени. Монахи и священники не только обучали грамоте, но и передавали основы христианской веры и морали. Одним из ярких примеров является Киево-Печерский монастырь, основанный в XI веке. Здесь монахи занимались не только духовной деятельностью, но и обучением молодежи. Они передавали знания о Священном Писании, церковных обрядах и нравственных нормах. Другой пример – княжеские дворы, где дети знатных семей получали образование под руководством опытных наставников. В XII-XIII веках в княжеских дворах Киева и Новгорода обучались дети таких князей, как Владимир Мономах и Всеволод Большое Гнездо. Эти дворы активно привлекали известных наставников, среди которых можно выделить священнослужителей и ученых того времени. Примером наставника могут служить монах Феодосий Печерский, который способствовал развитию духовной литературы, а также другие монахи Киево-Печерской лавры, обучающие детей духовным и литературным дисциплинам. В более поздний период, в XVI-XVII веках, важно упомянуть таких фигуры, как святитель Иоасаф Белгородский и Василий Нервин, которые также занимались образованием молодых людей, прививая им основы православной нравственности и культуры. Также стоит отметить роль устных преданий и сказаний, передаваемых от старшего поколения к младшему. Через эти рассказы молодежь узнавала о героических подвигах предков, о важности соблюдения традиционных норм поведения и уважения к старшим.

Рассмотрим «наставничество» в контексте духовно-нравственного воспитания античности. Большинство современных людей воспринимает это понятие в значительной степени через призму церковной практики. В частности, проповеди, в рамках русской религиозной традиции, служили формами наставничества, корни которых восходят к античной культуре. В проповедях разъяснялись моральные границы добра и зла, жизненные смыслы и добродетели.

В античности наставничество занимало значимое место и воспринималось как «долг знающего», где мудрец способствовал достижению соответствия между действием и идеалом. Излюбленной формой наставничества в этот период был философский диалог, суть которого заключалась в том, чтобы направлять мысль собеседника посредством вопросов. Наставничество также могло принимать литературно-поэтическую форму в виде «писем». Ярким примером такого подхода служат «нравственные письма» Сенеки к его младшему другу Луцилию, представляющие собой мозаичный обзор системы стоической этики, охватывающей путь от земных идеалов до концепции «блаженной жизни», независимой от внешних обстоятельств [3]. Важно отметить, что жанр «писем» был характерен не только для римского периода I века н. э., но и для русской философской публицистики. Так, П. Чаадаев излагал свои философские идеи в «Философических письмах», где они рассматривались не только как литературно-художественные произведения, но и как основы теорий исторического развития России. Как и у Сенеки, их содержание отличалось высоким нравственным потенциалом, характерным для философа и мудреца, выступающим в роли наставника для своих сограждан [4].

Считаем, что цель наставничества заключается в всестороннем развитии личности, что обуславливает разнообразие методов, применяемых в данном процессе [5]. Можно выделить пять наиболее часто используемых правил или стратегий:

1. Сопровождение – подразумевает обязательство наставника заботиться о ходе обучения и совместно преодолевать все этапы с учеником.

2. Сеяние добра – наставники часто сталкиваются с трудностями в подготовке ученика к изменениям. Этот подход необходим, когда наставник осознает, что его усилия могут быть не понятны и не приняты вначале, но в конечном итоге будут оценены учеником.

3. Катализ – когда изменения достигают критического уровня, роль наставника усиливается, ведя к активизации процесса обучения через провоцирование новых форм мышления и переосмысления ценностей.

4. Демонстрация – включающая личный пример, что способствует лучшему пониманию процесса.

5. Пожинание плодов – наставник выбирает «зрелые плоды», формируя у ученика осознание полученного опыта и помогая ему сделать выводы. Ключевыми вопросами в этом методе являются: «Чему вы научились?» и «Насколько это полезно?» [6]. Данная стратегия была также использована Сократом.

В зависимости от обстоятельств и психологического типа ученика наставники могут применять разнообразные подходы и методы. Эти методы варьируются от сократических техник, ориентированных на диалог и раз-

мышление, до стратегий прямого сопровождения, использовавшихся при обучении строителей средневековых соборов. Такой выбор методов позволяет более эффективно адаптироваться к потребностям учеников и максимизировать их обучающий опыт [7].

В социокультурном контексте важно различать инструктирование, коучинг и наставничество, как различные формы передачи знаний и опыта. Инструктирование связано с распространением определенной суммы знаний, формируя вектор научного или профессионального познания. Этот процесс часто включает в себя передачу культурных норм и технических знаний, необходимых для выполнения конкретных задач. Коучинг, с другой стороны, акцентирует внимание на раскрытие собственного потенциала, развитие навыков самоанализа и принятия решений, что также включает в себя элементы культурной адаптации и интеграции в социум. Этот метод работы, ориентированный на активное взаимодействие с учениками, способствует установлению культурных связей и социального понимания. Наставничество же представляет собой более глубокий культурный процесс, нацеленный на формирование мировоззрения и социокультурных установок личности. Наставник не только передает свой опыт, но и способствует формированию культурных и духовных ценностей, облегчая процесс интеграции ученика в культурное пространство общества. Таким образом, инструктор акцентирует внимание на конкретных аспектах знания, коуч работает над практическими навыками, а наставник сосредоточен на более обширных проблемах, связанных с культурными и жизненными аспектами, что делает наставничество важным элементом духовного и культурного развития личности в социуме.

Рассмотрим два типа наставнических отношений: формальные и неформальные. Неформальные отношения между партнерами возникают естественным образом, в процессе взаимодействия и общения. Напротив, формальное наставничество представляет собой структурированный процесс, который поддерживается организационно и направлен на целевые группы населения. Программы наставничества для молодежи, как правило, сосредоточены на помощи детям или подросткам из групп риска, которые сталкиваются с нехваткой положительных ролевых образцов и попечителей. Эти программы нацелены на развитие навыков и установление доверительных отношений, что помогает молодым людям преодолевать социальные и экономические барьеры. В бизнес-контексте формальное наставничество рассматривается как часть стратегии управления кадровым резервом, фокусируясь на таких группах, как руководящий состав, молодые специалисты и перспективные кадры, которые обладают потенциалом стать будущими лидерами. Важным аспектом формального наставничества является индивидуальный выбор партнеров, что позволяет избежать давления со стороны на-

ставника и способствует формированию доверительных отношений между ним и учеником. Эта структура способствует созданию более результативных и устойчивых отношений, которые могут существенно повлиять на развитие карьеры и личностный рост молодого специалиста.

Наставничество рассматривается как многоуровневый и многогранный процесс, охватывающий различные аспекты передачи знаний и формирования личности. Программы формального наставничества, как правило, строятся на ценностной основе и направлены на целевые группы населения. В то время как социальное наставничество и другие его разновидности акцентируют внимание на карьерном развитии, многие программы обеспечивают как социальную, так и профессиональную поддержку, создавая таким образом комплексный подход к развитию.

В последние годы все более актуальными становятся исследования различных моделей отношений между наставником и учеником, современные модели строятся на разработках С. Бьюэлл, выделяющая несколько подходов, таких как «модель клона», в которой наставник стремится воспроизвести в ученике свои качества и мировоззрение; «модель взращивания», предполагающая почти семейные отношения, создающие безопасную атмосферу, в которой ученик может расти и развиваться; «модель дружбы», где ученик воспринимается как равный, что способствует свободному обмену знаниями и опытом; и, наконец, «модель ученичества», где отношения остаются строго профессиональными и сосредоточены на передаче конкретных навыков [8]. Каждая из этих моделей отражает культурные и социальные контексты, в которых возникают наставнические отношения. Они могут влиять на формирование личностной идентичности, профессиональных навыков и социального восприятия, что подчеркивает важность наставничества как культурно-значимого явления. Наставничество, будучи средством передачи не только профессиональных знаний, но и культуры, ценностей и социокультурных установок, играет важную роль в обеспечении устойчивого развития как отдельных личностей, так и обществ в целом.

В 70-х годах XX века наставничество рассматривалось как динамическое явление, развивающееся в контексте времени и социально-культурных изменений. Начались исследования моделей наставничества, которые акцентировали внимание на гендерных и национальных аспектах. Эти исследования выявили, что так называемая классическая модель «белого мужчины» (white male), доминирующая в американских организациях, оказалась малоэффективной в контексте наставничества. Она не учитывала разнообразие опыта и потребностей различных социальных групп. В ответ на эти ограничения, исследователи Р. Дэвис и П. Гаррисон предложили так называемую мозаичную модель наставничества, в которой акцент делается на ситуативной смене ролей [9]. Эта модель подчеркивает важность гибкости и адаптивности в

наставнических отношениях и предполагает, что роли наставника и ученика могут меняться в зависимости от контекста и ситуации. Такой подход позволяет лучше учитывать культурные, национальные и гендерные различия, что делает наставничество более инклюзивным и эффективным. Мозаичная модель не только расширяет понимание учительских и ученических ролей, но и способствует признанию ценности разнообразия подходов в процессе передачи знаний. Это также отражает более широкий социальный и культурный контекст, в котором взаимодействуют различные группы и индивидуумы. В итоге, исследование моделей наставничества с учетом гендерных и национальных аспектов акцентирует внимание на необходимости включения многогранных перспектив в систему обучения и профессионального развития, что является важным шагом к созданию более справедливых и равноправных отношений в обществе.

Наставничество над новыми работниками, включая молодых специалистов, считается одним из самых эффективных методов поддержки и развития кадров. По статистике, наличие наставника увеличивает шансы новых сотрудников остаться на работе в два раза [10]. Это подчеркивает значимость наставнических отношений как для организации, так и для персонала. Отношения между наставником и протеже оказывают взаимную пользу. Наставник имеет возможность развивать свои личные лидерские качества и совершенствовать профессиональные навыки через процесс передачи знаний и опыта. Этот процесс также способствует улучшению их навыков управления и коммуникации. В свою очередь, протеже легче интегрируется в профессиональную и социокультурную среду организации, что значительно повышает их адаптивность и уверенность в себе. Особое внимание следует уделить молодым специалистам с высоким потенциалом. В таких случаях применяется метод активного погружения в организационную среду, который включает в себя знакомство новичков с различными подразделениями. Этот подход позволяет молодым специалистам быстро осваиваться в специфике структур и процессов, что способствует их более эффективному и быстрой интеграции в организацию. В результате такой обмен опытом и знаниями создает благоприятные условия не только для профессионального роста отдельных сотрудников, но и для улучшения общей динамики работы коллектива, что в свою очередь влияет на культурное и социальное развитие организации в целом.

Наставничество в современной России играет значительную социокультурную роль, выступая важным механизмом передачи знаний, социальных и профессиональных ценностей между поколениями. Оно способствует формированию связей между молодым поколением и более опытными специалистами, обеспечивая преемственность и сохранение культурных традиций в различных сферах жизни. В условиях быстро меняющегося рынка труда

наставничество помогает молодым специалистам адаптироваться к новым требованиям, позволяя им быстрее освоиться в профессиональной среде и избежать распространенных ошибок благодаря советам и опыту наставников. Кроме того, наставничество развивает лидерские качества у наставников, что способствует не только их личностному и профессиональному росту, но и формированию культуры сотрудничества и взаимопомощи в организациях. Наставники, выступая социальными лидерами, играют важную роль в укреплении социальной ответственности в обществе, принимая активное участие в гражданских инициативах и поддерживая своих подопечных в стремлении к самореализации и личностному развитию. В сфере образования наставничество помогает индивидуализировать обучение, учитывая личные потребности и цели студентов, что повышает качество образования и способствует подготовке более компетентных специалистов, что, в свою очередь, отражается на культурных и профессиональных стандартах в стране. Программы, такие как «Наставничество» в рамках национального проекта «Россия – страна возможностей» [11], акцентируют внимание на внедрении лучших практик, способствуя укреплению инклюзивной и поддерживающей среды, важной для современного общества. Эта программа не только нацелена на поддержку существующих наставнических практик, но и создает условия для масштабирования и тиражирования успешных примеров наставничества. В рамках направления «Лучшие практики наставничества» проводится отбор эффективных и результативных решений, распределяемых по нескольким основным номинациям. Первая из них – «Наставничество на производстве», которая акцентирует внимание на практических подходах и стратегиях, помогающих новым сотрудникам успешно адаптироваться и развиваться в трудовой среде, а также на методах, способствующих повышению производительности команды. Вторая номинация – «Наставничество в сфере образования», где рассматриваются программы, развивающие помощь и поддержку учащихся, профессиональное становление учителей и наставников, а также инновационные подходы в образовательном процессе. Третья категория – «Наставничество в социальной сфере и общественной деятельности», фокусирующаяся на укреплении социальной ответственности и активного гражданского участия, когда наставники поддерживают молодежь и социальные группы в их стремлении улучшить качество жизни. Четвертая номинация – «Наставничество на службе», где речь идет о государственной и муниципальной службе, где ведущие эксперты помогают новичкам быстрее освоиться в сложной системе управления и развивать важные навыки для их карьеры.

Таким образом, программа «Наставничество» представляет собой всесторонний и системный подход к развитию наставничества в России, направленный на внедрение лучших практик и методов, подтвержденных

успешным опытом. Она способствует укреплению связей между поколениями, передаче знаний и опыта, а также формированию инклюзивной и поддерживающей среды для нового поколения профессионалов в различных сферах деятельности.

Список литературы

1. *Bozeman B., Feeney M. K. Toward a useful theory of mentoring: A conceptual analysis and critique // Administrative and society. – 2007. – № 39 (6). – P.719–739.*
2. Селезнева Е. Н. Духовно-нравственное воспитание в просветительских стратегиях трансформирующегося общества // *Социальная политика и социология. – 2009. № 6 (44). – С. 171–180.*
3. Селезнева Е. Н. Проблемы духовно-нравственного воспитания в стратегиях образования XXI века. – М.: Изд-во РГСУ. – 2009. – 48 с.
4. Чаадаев П.Я. «*Полное собрание сочинений и избранные письма*» в двух томах, Том 1. – Москва: Наука. – 1991.
5. *Aubrey B., Cohen P. Working Wisdom: Timeless Skills and Vanguard Strategies for Learning Organizations. – Jossey Bass. – 1995. – P. 23.*
6. *Daloz L. A. Effective Teaching and Mentoring. – San Francisco: JosseyBass. – 1990. – P. 20.*
7. *Aubrey B., Cohen P. Working Wisdom: Timeless Skills and Vanguard Strategies for Learning Organizations. – Jossey Bass. – 1995. P. 44–47.*
8. *Buell C. Models of Mentoring in Communication // Communication review. – 2004. – № 53 (1). – P. 56–73.*
9. *MIT Sloan Master Thesis: Mentoring: in search of a typology – by R. L. Davis, Jr. and P. A. Garrison. – 1979.*
10. *Beverly K., Sharon J.E. Love 'Em or Lose Em: Getting Good People to Stay. – San Francisco: Berrett Koehler Publishers, Inc. – 2005. – P. 117.*
11. Национальный проект РФ «Россия – страна возможностей». Электронный ресурс: <https://rsv.ru/> (дата обращения: 06.01.2025)