1.1. ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ТЕХНОЛОГИЯ «НАСТАВНИЧЕСТВО»

Любая достаточно развитая технология

не отличима от волшебства.

*Артур Кларк*

Внимание человечества в последние десятилетия привлечено к человеческому капиталу, его приумножению и развитию, поскольку процветание современного государства зависит от качества его граждан. Соответственно одно из актуальных направлений педагогики, в том числе и высшей школы, это акцент на персонализированное обучение, при этом возрастает значение наставника. Медицинское образование имеет свою специфику, поскольку практические навыки традиционно передаются из рук в руки, и чем раньше будущий медик включится в процесс непрерывного медицинского образования, личностно-профессионального развития, тем быстрее он обретёт профессионализм. Существенную роль на пути становления будущего профессионала-медика играет наставник, первая встреча с которым происходит на студенческой скамье.

Медицинским организациям нужны выпускники, не просто обладающие дипломом о высшем образовании, но прежде всего, нужны люди, знакомые с профессиональной средой, её ценностями, мотивированные на труд, которым можно доверить выполнение задачи и они могут себя проконтролировать. Эту задачу можно решить с помощью методологии наставничества и внедрения данной технологии на этапе обучения студентов в вузе и адаптации молодого специалиста в медицинской организации.

В научной литературе существуют разные трактовки понятия «наставничество» и «наставник». Понятие «наставничество» возникло из старославянского словосочетания «наставлять на ум». По словарю С.И. Ожегова «наставничество» является формой воспитания и профессиональной подготовки молодых рабочих, специалистов опытными наставниками. Институту наставничества в новых реалиях уделяется большое внимание. В большинстве исследований речь идёт о наставничестве в профессиональной сфере и рассматривается через систему взаимоотношений между сотрудниками, находящимися на разных ступенях служебной иерархии по образовательному уровню, квалификации, опыту, стажу работы, возрасту. Наставничество представляет собой технологию передачи знаний, умений, навыков, профессионального и жизненного опыта от более компетентного и опытного человека, менее знающему, предоставление психологической поддержки наставляемому, способствующей более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению, развитию в профессиональном и культурном поле, формированию гражданской позиции. Понятие «наставник» согласно словарю определяется как учитель и воспитатель, руководитель [1].

Чем же различаются понятия «наставник» и «преподаватель, педагог»? Наставник, независимо от формы, типа и вида наставничества в котором он участвует, от профессии, специальности это всегда педагог. Тогда как преподаватель может и не быть наставником. В высшей школе понятия «наставник» и «преподаватель» различаются подходом: преподаватель передаёт знания, которыми обладает, обучающемуся, тогда как наставник помогает студенту с максимальным эффектом осваивать знания, получить собственный опыт и разобраться в сфере человеческого опыта, выбирать и использовать необходимое для построения личностно-профессиональной траектории развития.

Наставничество - педагогический феномен, а не только актуализированная методология и возрождение старой практики. Известно, что образовательные технологии подразделяют на дидактические, воспитательные и технологии управления педагогическими системами. Целесообразно относить наставничество именно к педагогическим технологиям, поскольку всегда имеет место интеграция дидактического и воспитательного компонентов.

Параллельно с термином «наставничество» в научной литературе применяют термины «менторинг», «коучинг», «тьюторство», «фасилитация». Наставничество рассматриваем как метатехнологию, особыми формами которой они являются. Наставник может на разных этапах деятельности выступать в роли ментора, коуча, тьютора, фасалитатора. Однако следует заметить, что в определении каждого из данных понятий в научных источниках есть разночтения, поэтому в таблице 1. представлены наиболее распространённые варианты значений данных терминов.

Таблица 1.

**Характеристика особых форм наставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| **Характеристика технологии** | **Отличия** |
| **Менторинг (менторство)** – часто используют как синоним наставничества. Ментор - имя легендарного наставника сына Одиссея Телемаха, упоминаемого Гомером и согласно западной традиции наставника называют ментором. [5] | Менторство подразумевает  — более глубокую работу с наставляемым;  —технику передачи опыта и умений в атмосфере поддержки для преодоления определенного вызова, направление на подготовку сотрудника к руководящей должности;  —развитие навыков менти на перспективу, ориентацию на профессиональный стиль мышления как основы профессионального успеха. |
| **Коучинг** (coaching с англ. — «тренировка») - метод обучения, в процессе которого человек, называющийся «коуч», помогает обучающемуся развить определенный навык или достичь определенного результата некой жизненной или профессиональной цели. [6] | Коучинг — краткосрочный процесс общего развития, сфокусирован на достижении чётко определённых целей, выполнение 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. |
| **Тьюторство –** (от англ. tutor — наставник, 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 понимаются в разных смыслах и вариациях деятельности [7] | Тьютор – координатор, консультант, причём организаторская роль приоритетна над собственно образовательной;  — помогает в социализации и адаптации студентов-первокурсников;  — поддерживает студентов, имеющих ограниченные возможности здоровья;  — помогает иностранным студентам;  — доброольцы, помогающие обучающимся в освоении практических навыков (Сеченовский университет)  —в ряде вузов тьюторство в виде практики пиртьюторинга (равный – равному, когда статус или знаниевые преимущества у тьютора не намного выше, чем у его наставляемого). |
| **Фасилитация** (от англ. facilitate —помогать) - педагогическая технология, в основу которой положено использование преподавателем вуза особого стиля общения в контексте личности педагога и студента в форме групповой работ с целью выработки решений любой образовательной проблемы, в том числе повышенной сложности или повышенной важности либо разработки стратегии деятельности команды и др. [8] | Педагогическая фасилитация способствует усилению продуктивности образования (обучения, воспитания) и развитию субъектов деятельности на основе субъектно-ориентированного стиля общения и притягательных особенной личности педагога.  Фасилитатор  — сопровождает и руководит процессом взаимодействия. направляет деятельность студентов, контролирует выполнение участниками заданных правил;  — создаёт позитивную комфортную среду для профессионального и личностного развития членов группы. |
| **Баддинг** (от англ. budding — дружеская поддержка) осуществляется на принципах равенства и характеризуется дружеской поддержкой | Наставник погружает обучаемого в тонкости специальности, обращает внимание на вероятные ньюансы в работе, во взаимоотношениях с коллегами, предупреждает о возможных нестандартных ситуациях. |

Рассмотрим в общем плане наставничество как педагогическую технологию. Технология наставничества подразумевает целеполагание как постановку реальных задач, путей их достижения, при методологическом, информационном и технологическом обеспечении этого процесса, взаимную заинтересованность сторон (всегда добровольное участие в наставничестве), административный контроль за процессом, и наличие методики оценки результатов, а также определённые требования к личности наставника.

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

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 технологиии наставничества. Важнейшими условиями успешности технологии наставничества выступает личность наставника и высокий уровень коммуникации между наставником и подопечным.

**Каким должен быть настоящий наставник?** Наставник - человек

* компетентный (опытный профессионал, умеющий учить, разделяющий профессиональные ценности)
* целеустремлённый
* ответственный
* уверенный в себе и самоорганизованный
* стрессоустойчивый
* коммуникабельный
* терпеливый
* отзывчивый
* тактичный
* пунктуальный
* способный выступать лидером
* владеющий навыком спонтанной коммуникации – в нестандартной ситуации умеющий найти выход из неё.

Личные и профессиональные качества наставника, стремление добровольно помочь наставляемому в достижении успеха делает его в определенном смысле образцом для подражания, то есть работает воспитательный метод примера, который помогает в раскрытии личностного потенциала менее опытного студента, специалиста. Отличительными чертами преподавателя-наставника служат его искреннее желание помогать менее опытному человеку, любовь к профессии, науке, освоению инноваций, ответственность, интерес к личности наставляемого и его успехам.

**Условия успешной коммуникации наставника и наставляемого**

Психологами и педагогами разработаны рекомендации для организации успешного педагогического общения, согласно которым советуют применять следующие приемы коммуникации:

• исходная установка в общении заключается в том, чтобы относиться к людям так, как будто они хорошие и добрые (В. И. Слуцкий);

• говорить на языке партнера: то есть язык сообщения должен быть понятен всем субъектам общения;

• «позиция на равных», то есть подчеркивание значимости обучаемого, проявление уважения к нему, ведь согласно концепции А. Маслоу, потребность в уважении, признании, принятии относится к фундаментальной базовой потребности личности;

• искренняя заинтересованность и внимание к подопечным, их мнениям, проблемам, выраженные вербальными и невербальными средствами;

• подчеркивать общность с обучаемым (у нас общая цель – добиться успеха обучаемого в учебе, профессии) – это одно из ведущих правил конструктивного общения;

• поддержка любой попытки ответа, участия в диалоге с наставником;

• если требуется критика ошибочной позиции или поведения наставляемого в диалоге с наставником, то она должна быть доброжелательной и конструктивной в русле известного высказывания из кинофильма «Золушка»: «Вы не волшебники, вы только учитесь». Демонстрация уважительного отношения к ошибкам как к попыткам, рассказ о типичных ошибках, их анализ, обсуждение последствий сделанных ошибок и возможности их коррекции позволяет обучаемым стать на путь сотрудничества с наставником, ощутить свою принадлежность к ценностям образовательной и профессиональной среды университета, лечебного учреждения;

• наставник не должен бояться признаться в ошибке, критическое отношение педагога к собственным просчетам служит наставляемым образцом поведения в подобной ситуации;

• уметь смягчать контрасты;

• для того чтобы побудить подопечного чем-то заниматься, нужно обращаться с ним так, как будто он действительно хочет этим заниматься;

• чтобы сделать человека таким-то, нужно обращаться с ним так, как будто он уже такой – эффект Якобсона–Розенталя или эффект Пигмалиона. Психологический закон, подтвержденный экспериментально, свидетельствует, что поскольку наставник для обучаемого – значимый человек, то предубеждение по отношению к подопечному, которое выражается в неосознаваемых нами поведенческих сигналах, провоцирует человека вести себя в соответствии с нашими предубеждениями. Следует вести себя по отношению к подопечному так, как если бы он был таким, каким вы хотите его видеть. Советуют чаще произносить такие волшебные фразы обучаемым: «Я вам доверяю», «В вас чувствуется большой потенциал», «Не сомневаюсь, вы выполните задание в срок», «Вы можете учиться еще лучше». Показано, что те обучаемые, кого наставник считает одаренными и способными (хотя они могут и не быть такими), показывают лучшие успехи, чем те, кого преподаватель считает менее одаренными (хотя на самом деле так оно и есть).

**Основные критерии эффективности наставничества** определяются ещё на этапе планирования программы наставничества и включают обычнофиксацию 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.).

Преимущество педагогической технологии «наставничество» заключается в том, что позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и включать наставляемого в личностно-профессиональное развитие быстрее, чем традиционными способами. Специалист в роли наставника не только передаёт знания, богатый опыт менее знающему коллеге, но и, отвечая на вызовы времени, показывает подходы к работе с инновационными профессиональными технологиями, количесто которых лавинообразно возрастает в медицине.