

Медицинские и фармацевтические кадры: проблемы и пути решения

Научная статья

УДК 65.01

doi:10.32687/1561-5936-2024-28-1-65-68

Сущность и значение академического наставничества для профессионального развития учащихся (обзор зарубежной литературы)

Нарек Левонович Аракелян^{1✉}, Оксана Степановна Литвинова²

¹Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы, Москва, Россия;

²Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья имени Н. А. Семашко, г. Москва, Российская Федерация

¹dr.nareks@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0001-8121-4833>

²oxanalitvinova1975@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0003-1126-9734>

Аннотация. В работе представлен обзор зарубежных публикаций по вопросам организации программ наставничества. Выделены определения понятия, отражающие его сущность с позиции разных наук. Отмечено важное положительное значение академического наставничества в профессиональном развитии обучающихся, снижении стресса и других негативных аспектов, его влияние на построение карьеры, участие в исследованиях, адаптацию в студенческой среде.

Ключевые слова: наставничество, студент, преподаватель, университет, академическая среда

Для цитирования: Аракелян Н. Л., Литвинова О. С. Сущность и значение академического наставничества для профессионального развития учащихся (обзор зарубежной литературы) // Ремедиум. 2024. Т. 28, № 1. С. 65–68. doi:10.32687/1561-5936-2024-28-1-65-68

Medical and pharmaceutical personnel: problems and solutions

Review article

The essence and importance of academic mentoring for the professional development of students (review of foreign literature)

Narek L. Arakelyan^{1✉}, Oksana S. Litvinova²

¹Scientific Research Institute of Healthcare Organization and Medical Management of the Moscow Department of Healthcare, Moscow, Russia;

²N. A. Semashko National Research Institute of Public Health, Moscow, Russian Federation

¹dr.nareks@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0001-8121-4833>

²oxanalitvinova1975@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0003-1126-9734>

Annotation. The paper presents an overview of foreign publications on the organization of mentoring programs. The definitions of the concept are highlighted, reflecting its essence from the perspective of scientists from different sciences. The important positive importance of academic mentoring in the professional development of students, its impact on career building, participation in research, adaptation in the student environment, stress reduction and other negative aspects are noted.

Key words: mentoring, student, teacher, university, academic environment

For citation: Arakelyan N. L., Litvinova O. S. The essence and importance of academic mentoring for the professional development of students (review of foreign literature). *Remedium*. 2024;28(1):65–68. (In Russ.). doi:10.32687/1561-5936-2024-28-1-65-68

Введение

Взаимоотношения между преподавателями и студентами можно рассматривать как особую категорию межличностных отношений и изучать с разных точек зрения. Однако не вызывает сомнений

тот факт, что именно эти отношения оказывают значительное влияние на качество и эффективность преподавания и усвоения знаний. Более того, уже давно признана смена преподавательских ролей в процессе обучения: преподаватели изменили свою роль с распространителей знаний (передача знаний

от одного человека другому) на фасилитаторов обучения (оказание помощи учащимся в их личном учебном процессе и профессиональном развитии).

Цель работы — провести обзор зарубежной литературы, определяющей сущность наставничества как социально-профессионального феномена и инструмента развития профессионализма в академической среде.

Материалы и методы

Работа написана с использованием методов анализа и синтеза, контент-анализа научных публикаций, собранных в международных базах Scopus и Web of Science за 1974—2021 гг.

Результаты и обсуждение

Слово «наставник» происходит из греческой мифологии. Отправляясь в десятилетнее путешествие, Одиссей доверил свой дом и сына Телемаха старику по имени Ментор. Однажды совет Ментора спас Телемаха от смерти. Отцовские отношения между юным Телемахом и мудрым, любящим наставником задали стандарт для характеристики будущих отношений наставничества.

История изобилует примерами наставнических взаимоотношений: Сократ и Платон, Фрейд и Юнг, Лоренцо Медичи и Микеланджело, Гайдн и Бетховен, Боас и Мид, Сартр и де Бовуар и др.

C. Vance и R. K. Olson в 1998 г. опубликовали книгу «Связь с наставником в сестринском деле» об использовании квалифицированных наставников в карьере врача, где впервые этот термин был использован в качестве методологии профессионального совершенствования [1], и с тех пор наставничество стало фундаментальным инструментом развития сотрудников в организации. Впоследствии этот термин был применён в бизнес-среде, где он описывает повышение квалификации сотрудников с помощью более опытных коллег.

B. Vozeman и соавт. предложили следующее определение: «Процесс неформальной передачи знаний, социального капитала и психосоциальной поддержки, воспринимаемый получателем как имеющий отношение к работе, карьере или профессиональному развитию; наставничество предполагает неформальное общение, обычно лицом к лицу и в течение длительного периода времени между человеком, который, как считается, обладает более релевантными знаниями, мудростью или опытом (наставник), и человеком, который, как считается, обладает меньшими знаниями (протее)» [2]. Для этих авторов отношения наставничества включают представителей с неравным статусом или равных. Более того, наставник может принадлежать или не принадлежать к одной и той же организации, и это предполагает взаимные обязательства и достижения путём обмена ценностями, знаниями, опытом и т. д. Наставничество способствует профессиональному развитию и карьерному росту посредством преподавания, консультирования, психологической поддержки, защиты и спонсорства.

Согласно M. Díaz-López, наставничество — это «привилегированная возможность поддержать студентов в переходе от одного опыта к другому и понимании их текущей ситуации и окружения. В присутствии своего наставника подопечные создают для себя пространство для размышлений, размышляя о собственном опыте, последствиях своих действий и о том, как эти результаты побуждают их подвергать сомнению свои убеждения и принимать решения, которые повлияют на их повседневную жизнь, когда они вернутся к своему опыту» [3]. Таким образом, очевидно, что наставничество не может быть просто отношениями, целью которых является продвижение сопровождаемого лица. Автор подчеркнул, что наставничество — это доверительные отношения с подопечным в обстановке доверия, последовательности и способности наставника давать рекомендации на основе личного опыта. Конфиденциальность, внимательное слушание, моменты тишины и свобода являются важными факторами для подопечного, который берет на себя роль главного героя. И наоборот, наставник берет на себя роль поддержки, создавая атмосферу уважения и принятия.

По мнению S. Merriam, «феномен наставничества чётко не концептуализирован, что приводит к путанице в отношении того, что именно измеряется или предлагается в качестве компонента успеха. Наставничество, по-видимому, означает одно для психологов развития, другое — для деловых людей и третье — для тех, кто работает в академических кругах» [4].

Одной из первых наиболее значимых работ, посвящённых научному осмыслению сущности наставничества, стала публикация D. Levinson и соавт. [5]. Основываясь на интервью с 40 мужчинами, авторы сформулировали теоретическую концепцию наставника, которая включает несколько социальных ролей: учителя, спонсора, консультанта, разработчика навыков и интеллекта, ведущего, гида и примера для подражания. Кроме того, «у наставника есть ещё одна функция, — пишут авторы, — и это самая важная с точки зрения развития: помогать поддерживать и способствовать осуществлению мечты» [5], т. е. представлению каждого молодого человека о том, какой жизни он хочет, став взрослым. Наставничество синтезирует характеристики отношений между родителями и детьми и поддержку сверстников, не являясь ни тем, ни другим. D. Levinson и соавт. далее описывают отношения наставника как интенсивную форму «любви», длящуюся 2—3 года (самое большее, 10) и имеющую разницу в 8—15 лет между двумя сторонами. Авторы также приходят к выводу о том, что отсутствие наставника может стать серьёзным препятствием для психологического развития и карьеры. «Плохое наставничество в раннем взрослом возрасте эквивалентно плохому родительскому воспитанию в детстве», — отмечается в работе [5].

Отношения наставничества развиваются между учащимися и преподавателями в рамках формального образования взрослых, начиная от базового

образования взрослых и заканчивая повышением квалификации. Аналогичным образом, многие взрослые сообщают о неформальном обучении у других взрослых, с которыми у них близкие отношения. Отношения между преподавателем и учащимся — это формальные отношения, которые ограничены социальными, образовательными и институциональными нормами. Некоторыми особенностями этих отношений являются уязвимость учащегося по сравнению с учителем и дисбаланс власти между учителем и учащимся.

В академических условиях опыт обучения занимает центральное место в отношениях наставник—протее. Мудрый (в силу того, что он старше и опытнее) наставник направляет и развивает интеллект младшего ученика. А. Кнох предлагает связать процесс планирования и руководства обучением взрослых с ролью наставника [6]. G. Phillips описывает обучение в аспирантуре как близкие отношения между руководящим профессором и студентом [7]. Это взаимодействие наставника и подопечного, при котором преподаватель добивается продвижения студента, чтобы улучшить практику исследовательской деятельности и роль студента в ней.

C. Epstein выдвинул гипотезу о том, что отсутствие общения и обратной связи между наставниками-мужчинами и студентками-женщинами приводит к тому, что женщины впоследствии не могут быть интегрированы в профессиональную структуру науки [8]. По этой же причине женщины гораздо слабее представлены в науке, чем мужчины, и имеют гораздо меньше научных достижений по сравнению с коллегами-мужчинами.

J. Schmidt и соавт. связывают наставничество в его трех измерениях (образец для подражания, поставщик информации, открыватель дверей) с развитием профессионализма начинающих и молодых исследователей [9].

Исходя из предположения, что наставник облегчает обучение протее, несколько высших учебных заведений учредили официальные программы наставничества. Как правило, поступающие студенты закрепляются за профессорами или студентами старшего возраста, которых называют наставниками [10]. Таким образом, наставник в этом контексте является эквивалентом инструктора и, как правило, не оказывает более интенсивного, всепроникающего влияния, характерного для классического наставничества.

R. Cain с помощью опросов составил каталог критических инцидентов и важнейших требований наставничества в высшем образовании и выявил последствия для обучения наставников, реализующих наставническую деятельность без отрыва от производства [11].

В исследовании B. Rawles 567 американских учёных были случайным образом отобраны из каталогов профессиональных обществ, чтобы определить, являются ли те, у кого были наставники, более самореализующимися, чем те, у кого их не было [12]. Большинство (66,3%) испытуемых сообщили, что у них был наставник, и была обнаружена положи-

тельная взаимосвязь между уровнем самоактуализации (измеряемым с помощью опросника личностной ориентации) и наличием наставника. Исследование показало, что те учёные, у которых были наставники, были более самореализующимися. Интересно, что учёные, которые сообщали о том, что служили наставниками для других, зарабатывали больше денег и занимали более высокие должности, чем те, кто этого не делал.

B. J. Quinn исследовала взаимосвязь между полом наставника и профессиональным развитием женщин-исследователей в сфере социальных наук [13]. Её выборка состояла из 10 женщин с наставниками-мужчинами и 10 женщин с наставницами-женщинами. Только 1 из 7 гипотез, касающихся различий между отношениями наставничества между мужчинами и женщинами, оказалась значимой, но в направлении, противоположном предсказанному. Женщины, у которых были наставники-мужчины, сделали значительно большее количество положительных заявлений о влиянии наставника на интеграцию их женских и профессиональных представлений о себе.

Академическое наставничество — это больше, чем репетиторство. Наставник обучает студентов и помогает им в их академических занятиях, а также заботится о них и направляет их в роли оценщика и супервизора. При репетиторстве процесс обучения разделяют тьютор и обучаемый. Однако в случае наставничества подопечный несет ответственность за свой личный рост. Наставник ориентирует, просвещает и дает советы, но не несёт ответственности за результаты процесса. Однако, по мнению P. Soto-Lillo и соавт., «несмотря на эти различия, разница между репетиторами и наставниками со временем становится всё более размытой» [14].

Недавнее исследование наставничества и его современного определения, имеющее отношение к образованию, было проведено C. Mullen и соавт. [15]. Благодаря обзору литературы они обнаружили, что наставничество способствует росту личности в целом за счёт руководства, интенсивности, рефлексии и регулируемого обучения, но при этом оно отличается от других механизмов, таких как коучинг, вводный курс или тренинг; также оно отличается от терапии «улицы с односторонним движением, панацеи от всех бед») или одноразового вмешательства для решения проблемы. Наставничество никогда не происходит изолированно. Признается, что «доверие, ценности, уважение, эмпатия и контроль — всё это важные аспекты программ наставничества, в дополнение к чувству принадлежности и связанности; а отношения между наставником и подопечным уникальны» [15]. Более того, наставники и подопечные учатся вместе в процессе наставничества, расширяя свои цели и то, чего они достигают.

Заключение

Обзор опубликованной научной литературы позволяет сделать вывод о том, что значение наставничества варьируется в зависимости от жизненного опыта и действий наставника и подопечного, а так-

же от объективной среды наставничества (академическая, или ориентированная на бизнес-практику).

В рамках академического наставничества, реализуемого в рамках образовательного процесса и освоения профессиональных знаний, умений и навыков, большинство студентов захотят получить от своих наставников консультации по вопросам карьеры, приобретения образовательных навыков и знаний, необходимых для будущей практики, профессионального и карьерного роста и решения личных вопросов. При этом эффективный наставник должен быть доступен на регулярной основе, не осуждать, поощрять, обеспечивать ролевое моделирование и профессиональные связи, а также помогать студенту в личностном и профессиональном развитии.

Отношениям наставничеству необходимо уделять время со стороны как наставника, так и наставляемого, при этом обе стороны могут извлечь выгоду из подобных отношений, получая удовлетворение от карьеры, чувства собственной значимости и понимания своей важной роли в процессе формирования будущего специалиста.

Деятельность по наставничеству может быть направлена на формальные академические достижения, широкий спектр личных достижений, таких как интеллектуальные, эмоциональные, установочные, личные, социальные и эмоциональные достижения или любое их сочетание.

ЛИТЕРАТУРА

1. Vance C., Olson R. K. The Mentor Connection in Nursing. Cham; 1998.
2. Bozeman B., Feeney M. K. Toward a useful theory of mentoring: a conceptual analysis and critique // *Admin. Soc.* 2007. Vol. 39. P. 719—739.
3. Díaz-López-M.-J. La acción formativa integrada e integradora como elemento básico de un programa universitario de formación personalizada en competencias transversales. *Análisis de los efectos*: doctoral thesis. Madrid; 2022.
4. Merriam S. Mentors and proteges: a critical review of the literature // *Adult Education Quarterly*. 1983. Vol. 33. P. 161—173.
5. Levinson D. The seasons of a man's life. N.Y.; 1978.
6. Knox A. B. Higher education and lifelong learning // *J. Res. Dev. Educ.* 1974. Vol. 7. P. 13—23.
7. Phillips G. M. The peculiar intimacy of graduate study: a conservative view // *Communication Education*. 1979. Vol. 28. P. 339—345.
8. Epstein C. A different angle of vision: notes on the selective eye of sociology // *Social Science Quarterly*. 1974. Vol. 55. P. 645—656.

9. Schmidt J., Wolfe J. The mentor partnership: discovery of professionalism. *NASPA Journal*. 1980. Vol. 17. P. 45—51.
10. Lynch S. M. The mentoring link: Bridging education and employment // *Journal of College Placement*. 1980. Vol. 49. P. 44—47.
11. Cain R. A. Critical incidents and critical requirements of mentoring — implications for intensive training: doctoral dissertation. Columbia; 1977.
12. Rawles B. A. The influence of a mentor on the level of self-actualization of American scientists: Doctoral dissertation. Ohio; 1982.
13. Quinn B. J. The influence of same-sex and cross-sex mentors on the professional development and personality characteristics of women in human sciences: doctoral dissertation. Michigan; 1980.
14. Soto-Lillo P., Quiroga-Lobos M. University tutors and school mentors: evaluators in the practical training of future teachers // *Teacher Education*. 2021. Vol. 107. P. 103489.
15. Mullen C. A., Klimaitis C. C. Defining mentoring: a literature review of issues, types, and applications // *Annals of the New York Academy of Sciences*. 2021. Vol. 1483, N 1. P. 19—35.

REFERENCES

1. Vance C., Olson R. K. The Mentor Connection in Nursing. Cham; 1998.
2. Bozeman B., Feeney M. K. Toward a useful theory of mentoring: a conceptual analysis and critique. *Admin. Soc.* 2007;39:719—739.
3. Díaz-López M. J. La acción formativa integrada e integradora como elemento básico de un programa universitario de formación personalizada en competencias transversales. *Análisis de los efectos*: doctoral thesis. Madrid; 2022.
4. Merriam S. Mentors and proteges: a critical review of the literature. *Adult Education Quarterly*. 1983;33:161—173.
5. Levinson D. The seasons of a man's life. N.Y.; 1978.
6. Knox A. B. Higher education and lifelong learning. *Journal of Research and Development in Education*. 1974;7:13—23.
7. Phillips G. M. The peculiar intimacy of graduate study: a conservative view. *Communication Education*. 1979;28:339—345.
8. Epstein C. A different angle of vision: notes on the selective eye of sociology. *Social Science Quarterly*. 1974;55:645—656.
9. Schmidt J., Wolfe J. The mentor partnership: discovery of professionalism. *NASPA Journal*. 1980;17:45—51.
10. Lynch S. M. The mentoring link: Bridging education and employment. *Journal of College Placement*. 1980;49:44—47.
11. Cain R. A. Critical incidents and critical requirements of mentoring -Implications for intensive training: doctoral dissertation. Columbia; 1977.
12. Rawles B. A. The influence of a mentor on the level of self-actualization of American scientists: doctoral dissertation. Ohio; 1982.
13. Quinn B. J. The influence of same-sex and cross-sex mentors on the professional development and personality characteristics of women in human sciences: doctoral dissertation. Michigan; 1980.
14. Soto-Lillo P., Quiroga-Lobos M. University tutors and school mentors: evaluators in the practical training of future teachers. *Teacher Education*. 2021;107:103489.
15. Mullen C. A., Klimaitis C. C. Defining mentoring: a literature review of issues, types, and applications. *Annals of the New York Academy of Sciences*. 2021;1:19—35.

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 18.07.2023; одобрена после рецензирования 14.09.2023; принята к публикации 02.02.2024. The article was submitted 18.07.2023; approved after reviewing 14.09.2023; accepted for publication 02.02.2024.