

**Маргарета** Бербом Фалльсберг (Margareta Behrbohm Fallsberg) является квалифицированным фармацевтом и имеет докторскую степень в области педагогики. Её педагогическое видение базируется на активном и осмысленном обучении.

Ранее она являлась сотрудником общества аптекарей, где занималась вопросами образования и выполняла научную работу в области коммуникаций с пациентами и следования лекарственной терапии. Также она работала учебным консультантом в медицинском университете г. Линчёпинга.

**Маргарета имеет большой опыт** работы в вопросах национального и интернационального развития компетенции работников сферы попечения, медицины и аптечного дела/фармацевтики. Практическое руководство и наставничество являются другими интересующими её областями. Несколько скандинавских вузов обращаются к ней как к внешнему консультанту по вопросам развития педагогической деятельности.

Маргарета в течение более чем десяти лет является ответственной за проведение ряда оценок, часто используя комбинацию количественных и качественных методов. Опыт её работы по проведению комплексной оценки распространяется от отдельных курсов до целых программ в сфере образования, а также по оценке учебного материала. Она является внешним экспертом в области медицинского образования г. Ливерпуля, Великобритания.

**Маргаретой опубликован** учебный материал и ряд научных и научно-популярных отчётов и статей.

В настоящее время Маргарета работает в качестве независимого консультанта по вопросам качества работы и развития компетенции в сфере образования, по вопросам развития деятельности и качественной оценки.

[mbf@fallsberg.se](mailto:mbf@fallsberg.se)

[www.fallsberg.se](http://www.fallsberg.se)

## Руководство и обучение – вклад в современную педагогическую перспективу

**Приводимое описание** понятия руководства, а также взгляда на обучение и знания никоим образом не являются полным отражением всех исследований в этой области. Скорее статья представляет личное видение, основанное на собственном опыте как естествоиспытателя, практика и педагога. В статье рассматриваются основные понятия «современной педагогики» с фокусом на том, чему индивид обучается сам и как то, чему он научился связано с тем, как он этому обучался.

Статья содержит размышления о понятии руководства и роли руководителя, а также идеи как возможно систематизировать руководство.

**Я рассматриваю** понятие руководство как профессиональное руководство и не поднимаю здесь вопроса руководства в терапии, проектного руководства, учебного наставничества или руководства в научных исследованиях или публикациях. Близкие по значению понятия как наставничество и консультации находятся также вне контекста этой статьи. Я рассматриваю руководство по отношению двух сторон – руководителя и одного или несколько работников. Отношения в условиях руководства развиваются, вероятно, по-разному, в зависимости от того как долго эти отношения существуют. Я не буду касаться развития этих отношений во времени. Иногда слово руководитель заменяется в тексте на местоимение *она*. Того, кем руководят, я называю обучающийся или альтернативно подчинённый. Тот, кто нуждается в помощи в зависимости от контекста определяется как пациент, клиент или получающий уход. Здесь чаще будет встречаться понятие клиент.

## Вкратце

**В профессиональные знания** современных эрготерапевтов входят конкретные задачи такие, как планирование и проведение реабилитационных мероприятий, так и более абстрактные, как общение с клиентами, родственниками, коллегами, представителями других профессий и студентами.

Я планирую описать две стратегии руководства: квалифицированное руководство и рефлексивное руководство. Квалифицированное руководство обеспечивает большее планирование, руководитель несёт ответственность за то, как выполняются задания и как происходит процесс как самой работы, так и независимых моментов. Рефлексивное руководство способствует размышлению обучающегося, что приводит к его профессиональному развитию. Руководство посредством рефлексии является динамическим процессом, который происходит при обсуждении в свободной форме. Ответственность за этот процесс лежит на обеих сторонах.

Эти две стратегии применяются в студенческом руководстве, а также руководстве коллегами и представителями других профессиональных групп. Руководство характеризуется двумя различными способами поведения руководителя: наступление или оборона. Наступательное руководство хочет облегчить процесс, показать и быть посредником, в то время как оборонительное - хочет, чтобы обучающиеся думали и занимали какую-то позицию самостоятельно.

## Парадигма эрготерапевтов

**На рабочие задачи эрготерапевтов** сильно повлияло то, что первичная помощь и муниципальная деятельность изменились за последнее время. Более того образование эрготерапевтов изменилось от уровня профессионального образования в контексте местного правительства до трёхлетнего государственного высшего образования.

Профессиональные знания эрготерапевтов характеризуются тем, что конкретные рабочие знания комбинируются с теоретическими, что ведёт к самостоятельности в работе. Развитие эрготерапии от просто профессиональной области до научного направления произошло за последние десятилетия. Эрготерапевтические знания являются относительно неизвестными для других профессиональных групп. Основываясь на этическом кодексе эрготерапевтов 1988 [1], можно сделать вывод, что целью эрготерапии является развитие возможностей клиента для того, чтобы клиент мог вести полноценную жизнь в соответствии со своими желаниями и потребностями и пропорционально требованиям окружающих. Методом эрготерапевта в достижении этой цели является то, чтобы с помощью эрготерапии развивать способность пациента к деятельности и компенсировать сниженную активность так, чтобы клиент испытывал удовлетворение в своей повседневной жизни.

### **Быть эрготерапевтом и педагогом одновременно**

Важными и почётными словами для эрготерапевтов являются участие и автономия, а также постоянно текущий процесс активности. Многие эрготерапевты сегодня сочетают разнонаправленные роли в работе. Помимо того, что они владеют знаниями эрготерапии, всё чаще ими выполняется роль советников или консультантов и соответственно руководителей коллегами, представителями других профессий и студентами [2].

Эрготерапевты Швеции чаще всего работают в бригадах/командах и как правило, являются единственными представителями своей профессии в бригаде. Тем самым, они остаются в одиночестве, когда необходимо аргументировать эрготерапевтическое видение и принцип деятельности [3]. Новая академическая профессия нуждается как в компетенции так и в языке для того, чтобы отстаивать и представлять своё профессиональное видение в дискуссиях с квалифицированными представителями других профессий [4,5].

### **Предпосылки/требования для руководства**

**Руководство** – это многогранное понятие. Мы сталкиваемся с такими понятиями как супервизия, совет, консультация, наставничество, интервенция в работу и дискуссия, повышающая компетенцию. Все они имеют значения, находящиеся рядом с понятием руководства. Иногда используются эти слова и понятия, чтобы обозначить область или повысить статус деятельности. В настоящее время в области образования наблюдается тенденция к замене слова руководитель на «наставник». Традиционно наставничество было полностью свободно от ответственности и формальностей. Такая тенденция может указывать на путаницу понятий или на желание изменить значение руководства путём использования нового названия.

**Руководство между** коллегами в повседневной работе не предъявляет никаких специфических требований к руководителю. В студенческом руководстве аспекты качества касаются создания среды для обучения, во-первых, обеспечение студентов

соответствующей информацией и необходимыми возможностями для получения знаний и умений, во-вторых, планирование окружающей обстановки так, чтобы это поощряло и усиливало процесс обучения. Первое требование с фокусом на ресурсах предполагает то, что руководитель является компетентным в своей области и может смотреть на ситуацию более широко, имеет информацию о планировании обучения, а также целостное представление о задачах, которые ставятся перед данной профессией. Второе требование с фокусом на обучении означает, что руководитель имеет представление о том, как происходит процесс обучения, например, «начало» обучение, период плато с этим процессе.

**Квалифицированное коллегиальное** руководство предъявляет требования на компетентность не только к специальным знаниям, и необходимым аспектом качества является осознание условий обучения. Качество рефлексующего руководства зависит от качества способа руководства, то есть от работы, выполняемой руководителем. Кроме этого качество обучения сильно зависит от намерений и мотивации обучающегося.

Для некоторых профессий дискуссия о знаниях, обучении и преподавании является хорошо знакомой, для других - эти вопросы кажутся неактуальными. Наши осознание знаний часто скрыто, заимствованно, и мы не замечаем «когда и где» мы их получили. Такие результаты представлены различными исследованиями, проводимыми в клинической практике в сфере медицинского и социального образования [6,7].

**Мой взгляд на** руководство базируется на том, что руководитель и подчинённый относятся к друг другу с уважением. Это означает помимо прочего, что руководитель должен акцептировать мнение подчинённого и его чувства, даже если она не понимает их. Руководитель отражает взгляд на знания, обучение и развитие. Поэтому мы вернёмся на шаг назад и поразмышляем о том, как мы представляем знания и как мы учимся.

## **Собственное познание**

С современной точки зрения успешная педагогика заключается в том, что обучающийся активно учиться сам, а не кто-то учит его [8]. Мы создаём знания путём того, что мы комбинируем то, что мы знаем, с тем, что окружает нас. Ключевым понятием в современном взгляде на обучение, помимо собственной активности, является познание посредством понятия, значимости, мотивации и любознательности [8,9].

### **Приобретение знаний или конструирование**

- Происходит при взаимодействии между тем, чего мы хотим достичь и теми знаниями, которые уже имеем
- Вместе с проблемами, которые мы испытываем

- А также опытом, который приходит
- И теми выводами, которые становятся нашим опытом

*Это то, что преподаватель или руководитель могут делать, чтобы создать условия для обучения и стимулировать определённую деятельность.* К условиям обучения относятся наличие пространства, проявление собственной инициативы и действий, поощрение к размышлениям с самим собой, с другими и руководителем, получением обратной связи, а также право на ошибку.

### Комплексность знаний

**Знание** имеет много сторон или обликов. К формам знаний, которые часто упоминаются в литературе, относятся факты, понимание, умения и навыки, а также осведомлённость.

### Знание как истина – Знать это

Фактические знания являются формой, к которой традиционно обращались в большей степени. Мы называем это вещественным доказательством или правдой, утверждением или экспертным знанием. «Знать это» – знание ясно сформулировано и мы принимаем это без практической возможности к критической оценке или не подвергая сомнению. Ещё мы должны быть открытыми и готовыми для нового мышления, ибо такое знание может быстро измениться, когда новые достижения станут общепризнанными. Новое развитие знаний происходит всегда быстрее, и истинные знания меняются.

*Английские ученые с помощью генетических методов только что открыли, что ближайшим родственником розы является крапива, что опровергает классификацию К. Линнея.*

**Мы можем описать** вещественные знания как маленькие отдельные кусочки, чем больше кусочков мы имеем, тем умнее мы становимся. Этот взгляд на знание, что его легко измерить и пополнить, поддерживается в нашей культуре посредством школы, радио и телевидения. Характерно для вещественных знаний то, что они либо верны, либо неверны, то есть имеют характер «или». Здесь не требуется аргументов, а наоборот повторение, чтобы научиться воспроизводить факты. Лозунгом этого давно служит «повторение – мать учения».

Истинные/вещественные знания объясняются часто с помощью стрелы, которая летит от отправителя к получателю или иллюстрируется как заполнение пустой комнаты фактами. Преподаватель здесь выполняет роль посредника.

### Понимание – Знать почему

Под знанием как пониманием мы подразумеваем собственно индивидуальное мышление. Это отражает способность активного человека к соединению знаний, опыта и окружающих его изменений. Это не просто воспроизведение того, что знаешь, понимание является творческим и конструирующим по своей природе.

Чтобы достигнуть понимания или осознания, мы должны так провоцировать то, что знаем, чтобы изменить старое мышление на новое.

Две составляющие необходимы для того, чтобы знание воспринималось значимым; во-первых, это актуальность, во-вторых, понятность. Как руководители или преподаватели мы должны, в первую очередь, пробудить и сохранить мотивацию к обучению путём указания на актуальность, и во-вторых, достичь этого с помощью понятности [9,10].

Лозунгом здесь служит «изменение – мать учения»[8]. В этом случае достаточно изменения какого-то одного аспекта в ситуации, чтобы изменение могло произойти. Так посредством изменений происходит обучение новому.

### **Знания навыков и умений – Знать как**

Умение является практической формой знаний, которая возникает тогда, когда мы знаем, как мы можем сделать это, и когда мы способны это сделать. Эту способность можно тренировать. Умение можно описать с помощью слов или продемонстрировать.

Для многих форм профессионального образования практика – это время, когда тренируются техники и приёмы и происходит встреча с реальностью. Опыт имеет большое значение и сейчас существует понятие «учение значит делание» (“learning-is-doing”) [11] в противовес ранее употребляемому «учение путём делания» (“learning-by-doing”) [12]. «Бу» ссылается на запланированную ситуацию обучения, иногда последовательную; систематическое обучение или тренинг. Иногда тренинги проходят отдельно от работы. Популярным примером этого является тренинг пилотов на специальных авиатренажёрах, для эрготерапевтов – это изготовление ортозов или тренировка общения в лабораторных условиях. «Is» указывает на фактическую рабочую ситуацию, иногда на сотрудничество между профессионалами. Примером может быть реалистическое моделирование ситуации катастрофы или привлечение студентов, обучающихся медицине и уходу, для реальной работы, где руководитель только наблюдает.

### **Осведомлённость – Знать что**

Осведомлённость проявляется в том, что мы оцениваем, видим происходящее, и понимаем, что разные события могут привести к различным последствиям. Такой взгляд мы получаем путём участия и приобретения опыта. Глубокая осведомлённость может существовать, даже если это трудно описать словами, тогда это называется «молчащие» знания [13]. «Молчащие» формы мышления являются незаметной частью всех знаний. В целостное знание входят аспекты, которые «молчат» по своей природе и которые не могут немедленно стать видимыми или сформулированными.

«Молчащие» знания могут доказываться компетенцией умелого эрготерапевта или медицинской сестры или скрипача.

## Ловушки

**Первый риск, который мы видим**, в том, что формальное образование лишь объясняет реальную практику. Другой риск касается так называемых ловушек осведомлённости. Когда дискутируются практические знания, иногда имеется тенденция считать «молчащие» знания ценными, относящимися к высокой степени профессионализма [13,14,15]. Такая исходная точка зрения, что «молчащие» знания имеют более высокий статус по сравнению с другими знаниями, ведёт к тому, что носитель «молчащих» знаний не хочет отвечать на критику или аргументировать свою позицию. Однако уместно предположить, что мы менее осведомлены. Поэтому даже молчащие, функциональные, базирующиеся на опыте знания должны подвергаться критическому анализу и оценке. В противном случае это может консервировать традиции и тормозить развитие.

**Исторически** была сделана ошибка, когда мы подвергались «бомбардировке» информацией и верили, что фактов достаточно для понимания, которое в свою очередь, является достаточным для выполнения практических задач. Однако это не так. Каждая из форм знаний должна встречаться со своими собственными условиями. Каждая сторона знаний требует разных ролей как преподавателя, так и руководителя.

**В Британском Медицинском Журнале** за 1999 [16] указано, что, для того чтобы быть успешным преподавателем недостаточно только иметь образование в той профессии, которой обучаешь. В статье приводится пример, что все врачи являются фактически одинаково удачными для своих студентов, но это не квалифицирует их автоматически как хороших преподавателей. Несколько хирургов отстаивают точку зрения, что проанализированная операция у одного пациента, позволяет выполнить такую же операцию другому пациенту.

## Руководство сегодня

### Что выигрывает подчинённый?

**В общих чертах** руководство [15] необходимо:

- Повысить и развить компетенцию для выполнения будущих профессиональных задач, включающих умения и навыки
- Повысить способность к развитию практической деятельности (одному или вместе с другими) и стать «мыслящим практиком»
- Повысить способность понимания и толкования неожиданных ситуаций и своей возможной роли в них
- Повысить самосознание путём собственной активности

**Навыки и знания** в анатомии получаются во время таких форм образования как лекции и/или инструктаж. Для понимания и осознания, также как для прояснения

глубоких знаний необходимы диалог и размышления. Желание обучения сохраняется в течение жизни с помощью постоянно возникающих вопросов к себе. В будущем способность к рефлексии/размышлению станет наиболее решающей в профессиональной компетенции. По сравнению с посреднической ролью преподавателя, роль руководителя требует активности, которая работает как поддержка в обучении и развитии подчинённого. Обычно отстаивается то, что руководство происходит только при диалоге и рассуждении, при которых рассматриваются инструкции и демонстрации свободные от директивы. Я, базируясь на национальной и международной практике, придерживаюсь того, что руководство имеет разные уровни.

*Привожу живописное определение роли руководителя как «архитектора при обучении, акушерки для опыта и скульптора для мыслей». Marton&Boothe, 2000*

## Уровни руководства

Университет Здравоохранения г. Линчёпинга разработал модель для клинического руководства, где даётся определение четырём разным уровням в зависимости от степени активности со стороны студентов [17]: «Студент как пассивный наблюдатель», «Руководитель как инструктор», «Студент проводит предварительную встречу с пациентом/клиентом и сравнивает затем с действиями руководителя, обсуждая это» и наконец «Студент выполняет, руководитель наблюдает, с последующей конструктивной оценкой». Два более сложных уровня совпадают с тем, что студенты (на международном уровне) желают или ценят в своей практике [18]. Обычно практические рекомендации описывают трёх ступенчатый процесс руководства, который состоит из: «Подготовки или планирования», «Деятельности» и «Обратной связи в комбинации с размышлением» [19,20].

## Квалифицированное руководство

**Мастер/подмастерье** в течение долгого времени были центром традиционной практики в сфере ухода. Традиционно практическое образование эрготерапевтов воспринималось как взаимосвязь мастер – подмастерье, где обучение происходит путём имитации и сопоставления. Традиция мастер/подмастерье имеют длинную историю, начиная от средневековья и учреждается в обществе для охраны передачи важных знаний следующему поколению. Неопытные обучались сложным знаниям и приобретали навыки. Отличительной чертой этого учебного процесса было то, что учебная ситуация была интегрирована в обычное производство, и человек общался в достаточно ограниченной профессиональной среде. Модель подмастерья вновь пробудилась за последние годы, трансформируясь согласно современным рабочим отношениям [21]. В современном руководстве обучающийся является более равноценной стороной по сравнению с традиционной моделью. Содержание работы является центром, дополняясь сегодня критической оценкой.

## Факты и умения

**Первым шагом** в квалифицированном руководстве является сравнение с инструкцией или с первыми двумя уровнями в модели руководства Университета Здравоохранения г. Линчёпинга. Эти первые шаги могут соединяться с различными исследовательскими техниками и характеризуются тем, что руководитель демонстрирует, обучающийся исполняет под наблюдением, чтобы затем выполнить всё самостоятельно. Эта последовательность происходит в течение короткого времени и охотно повторяется.

**В современном мире** времени всегда не хватает. Невероятно быстрое развитие знаний ведёт к тому, что приобретённые знания быстро устаревают, в то время как общая масса знаний становится всё больше. Структурированное руководство с высокой активностью студентов является на сегодняшний день методом для выполнения практики, хотя это само по себе требует времени. Руководитель может использовать как реальные события, но может и планировать и исправлять ситуации, где обучающийся может встретить клиентов со специфическими симптомами или наблюдать выбранного клиента в течении определённого периода.

**В квалифицированном руководстве** руководитель становится примером во всём, в деятельности и оценках, которые высказывает. Обучение путём наблюдения и подражания называется обучением на модели [22]. Обучающийся, социализируясь в профессии и событиях, не осознаёт полностью свою вовлечённость. Примером обучения на модели может быть, подражание ребёнку действиям своих родителей. Обучение в квалифицированном руководстве с фокусом на фактические знания и умения приводит к тому, что новый опыт присоединяется к уже имеющимся знаниям, не нарушая их равновесия, то есть происходит так называемая ассимиляция новых знаний [23].

## Делать и действовать

**Второй шаг** в квалифицированном руководстве состоит в том, чтобы посмотреть вперёд, сформулировать цель обучения; не только описать положение, а указать направление. Если первый шаг фокусируется на «делании», то второй шаг составляет «действие». Разделение понятий «делание» и «действие» может помочь в руководстве. Делание является видимым как для тех, кто включён, так и для других. Действие говорит о намерении, выборе, который сделан. Намерения и оценки не всегда очевидны. Они должны формулироваться и обсуждаться.

**Ещё Аристотель** разделял «делать» и «действовать», но это отличие было забыто на протяжении долгого времени. Действие включает намерение – какова цель того, что делается. Примером делания может быть - «открыть окно» (ссылка 1), которое состоит из нескольких действий. Логическое действие - чтобы стало прохладнее в комнате, личное – чтобы слышать своих детей, играющих во дворе, или агрессивное – если кто-то в комнате не переносит сквозняк.

Важным для эрготерапевтов является, во-первых, разъяснение, что клиент должен быть самостоятельным насколько это возможно и что все меры для развития способностей клиента основаны на его участие и автономии. Вторым шагом становится сделать выбор «делания» ясным, а также аргументировать «за и против» с учётом достоверности при аргументации. Путь между выполнением всех деталей во время «делания» до видения собственно «действия» - это процесс, который способствует переходу обучения в понимание.

**Мы можем восхищаться** и изучать умения квалифицированного специалиста или искусного скрипача. В последнем примере находятся «молчание» аспекты, которые не станут ясными только при прослушивании записи. Ученик скрипача может учиться по записям, но также наблюдая мастера, когда тот играет. Та же ситуация происходит и с опытным способным работником. Студент, готовившийся стать медицинской сестрой или эрготерапевтом, может учиться, следуя за работой, но нуждается также и в обсуждении с опытной медицинской сестрой/эрготерапевтом, чтобы приобщиться к её глубокому рассуждению. Опытная медицинская сестра/эрготерапевт и руководитель могут описать, как они легко могут оценить ранние симптомы, но также рассказать, как они комбинируют признаки и симптомы, когда встречают пациента/клиента с сочетанной патологией и потребностью в реабилитации. Какие признаки она наблюдает? Какие вопросы задаёт она себе? Таким способом соединяется теория и практика у студентов-медиков или студентов-музыкантов.

**Подчёркивая** «делание» мы укрепляем разделение в теории и практике, в то время, путём акцента на «действии», мы объединяем теорию и практику. В отличие от традиционной мастер/подмастерье системы первый и второй шаг вместе касаются более детализированного действия, где подчинённым разрешается «выбрать повороты» и получить больше обратной связи. Руководство становится интегрированным и скорость работы становятся медленнее, чем при деятельности без руководства.

## **Рефлексирующее руководство**

**Рефлексия** является инструментом для понимания смысла происходящего и условием для достижения глубокого развития профессиональных знаний. Развитие профессиональной деятельности строится на мысли о взаимодействии между действиями и мыслях о действии. Эффективное обучение требует обдумывания/рефлексии над тем, что человек испытал, и рефлексия всегда ведёт к дополнительным вопросам. Вместе с руководителем исполняющий видит, что сделано и оценивает, что впереди.

**Руководство** в рефлексии фокусируется на формировании знаний и критической оценки, как у обучающихся, так и у квалифицированных коллег. Во-первых, когда мы понимаем, что существует несколько возможных перспектив, помимо

собственной, мы можем выбрать новую. Цель этого – достичь понимания и получить глубокие знания в постоянном развитии. Отношения между руководителем и исполнителем основываются на общности интересов в получении знаний, и обе стороны создают эти отношения.

**Когда мы касаемся** руководства и профессий с большим количеством навыков и умений, мысль сразу же обращается к «рефлексирующей практике» [24,15]. Основным моментом у Shöns является то, что рефлексия в действии предполагает размышление над деятельностью. Это касается двух аспектов рефлексирующего руководства: первый связан с процессом, когда исполняющий раздумывает над тем, что произошло в течение деятельности, второй - это аспект открытия – осознание, когда приходит внезапное понимание. Эта рефлексирующая стратегия руководства даёт, таким образом, возможность для ассимиляции и аккомодации [23], то есть помимо развития уже имеющихся мыслительных образов, происходит их изменение и рассмотрение своих действий с точки зрения новой/другой перспективы.

**В аспекте открытия** – осознания, опыт и дискуссия должны соединяться более структурировано. Вопрос, что является общепризнанным, должен также задаваться. Если нет, то анализ будет слишком специфичным, и мы получим только большое количество запомнившихся событий без структуры. Если вопрос об общепризнанности не задаётся, опыт не трансформируется в соответствующие знания. Накопление опыта касается длинного ряда отдельных необработанных случаев, что может дать ощущение рутины в работе. Рефлексия идёт в противоположном направлении по сравнению с массой рутины и придаёт новое значение пережитым ситуациям [23].

**Если же возвратится** к скрипачу, то он может выбрать отдельные эпизоды, чтобы поразмышлять над соло, целым концертом или всем концертным сезоном. Этот процесс облегчается встречей другого мастера. Он пытается увидеть то, что общепризнанно и фокусируется на тренировке или технике, чтобы воспроизвести те звуки, к которым он стремился, он думает о гармонии, чувственной атмосфере, создаваемой игрой и т.д. Один единственный эпизод не является достаточным для него, чтобы увидеть образ.

**Лозунг**, что профессиональные знания не могут передаваться вербально, является частично правдой [25]. Могут, или соответственно не могут, практические знания передаваться посредством языка, зависит от предыдущих знаний тех, кто общается. Обучение практическим навыкам является поэтому неразрывно связанным с изучением нового языка. Когда человек владеет профессиональным языком, тогда легко рассуждать о практических вещах [5].

**Рефлексия** может приводить к тестированию и исправлению обдумываемых вариантов и предложений. Исполнитель получает путеводные нити для

продолжения критической проверки ситуации. Это, в свою очередь, может привести к новым предложениям, новым знаниям или поиску новых решений. Я имею в виду то, что руководитель не может считать свои знания как истину и не может всегда быть тем, кто знает ответ. Тот, кто действует, исходя из такого отношения, является советчиком, а не руководителем.

## Студенческое руководство

**Руководство** студентами в профессиональном образовании является формализованной частью базисного образования. Целью, в первую очередь, является обучение, когда студенты постепенно знакомятся и включаются в изучение своей будущей специальности. Руководитель назначается для каждого или небольшой группы студентов и выполняет свою роль в период практики.

Руководить имеет более высокий статус чем те, кем он руководит и которым не достаёт всей или части его компетенции.

Квалифицированное руководство происходит по плану, и руководитель и студент имеют общую ответственность за содержание работы и её выполнение. Руководитель, помимо этого, несёт прямую ответственность по отношению к третьей стороне, то есть к клиенту или родственнику. Это сотрудничество является обязательным и оценивается. В руководстве заложен также момент контроля для поддержки качества, на котором строится образование. Эффективное обучение предполагает, что руководитель практики имеет общее представление о студенческом курсовом плане и целях курса [27].

*Важной стороной студенческого руководства является концентрация на умениях и поведении на практике, на приёмах и техниках для того, чтобы студенты были осведомлены в практических вопросах и сами могли активно действовать. Между тем руководство также приводит к тому, что студенты на практике получают понимание и осознания теоретических понятий и принципов. В дальнейшем руководство необходимо для создания у студентов потребности в более широком теоретическом понимании [15].*

**Исходной точкой** служит квалифицированное руководство, во время которого студенты наблюдают, принимают участие в лекциях и развивают навыки и умения, и где всё функционирует как единый процесс. Эти конкретные, практические и технические умения легче обсудить и легче понять их смысл. Руководство всё больше переходит к форме диалога и взаимодействие растёт в процессе рефлексивного руководства.

**Глубокие** и постоянные знания приобретаются во время паузы с размышлением над тем, как только что испытанное связано с ранее имевшимся опытом и знаниями и обдумывается главный аспект произошедшего. Способность студентов находить понимание в целях и средствах эрготерапии достигается путём инструкции в комбинации с диалогом, дискуссией и семинарами. Наличие к мотивации к

решениям становится одним из реализованных потенциалов обучения. Обратная связь и размышления являются ключевыми факторами и могут обеспечиваться посредством организации встреч для практических специалистов и тех, кто хочет начать учиться. Сила и влияние, которое возникает во время беседы или размышления, часто недооцениваются и не рассматриваются как инструмент в учебном плане. Акцент на личном и профессиональном развитии – это современная тенденция в базисном образовании персонала в медицине и здравоохранении [28,29].

**Рефлексирующее** руководство возвращается к тем разным уровням, которые охватывают рефлексию и обратную связь. Чтобы обучающиеся овладели этим должна быть организована практика, имеющая гибкую структуру.

## Руководство коллегами

**Руководство** коллегами может касаться как личного руководства новыми, только что получившими дипломы специалистами, так и руководства опытными сослуживцами. В этих обоих случаях *главной задачей подчинённых является обдумывание своих действий и развитие способностей в решении задач и выполнении своей работы.*

**Только что выпустившиеся** специалисты часто получают постоянное руководство в течение первого года работы. Руководство, в основном, не планируется, а происходит по мере необходимости. Зачастую более опытные коллеги становятся наставниками. Руководство в этом случае становится похожим на сотрудничество и консультации. Менее опытные работники ищут поддержки со стороны коллег или руководителя при выполнении заданий. Вместе обе стороны дискутируют и анализируют задание. В случае, если задание выполняется в соответствии с обсуждением, обе стороны разделяют ответственность. (В случае консультации ответственность несёт тот, кто просит совета).

**Когда шеф** является руководителем, его деятельность касается прежде всего организационных вопросов, а не самой деятельности. Трудности баланса могут возникнуть для обеих сторон – начальственной и подчинённой. Поэтому становится важным, чтобы вопрос ответственности был чётко определён.

**Руководство** в рабочих заданиях для квалифицированных сотрудников все больше сравнивается с следующим этапом в повышении компетенции. Сотрудничество в ежедневных задачах существовало всегда. Новым является то, *что руководство при развитии компетенции происходит путём обсуждений, на которые специально отводится время. В руководстве опытными сотрудниками определённо важно помочь им в формулировании своей осведомлённости.*

**Практика и опыт** старших и способных коллег значат много для тех, кто только что приступил к работе. Личностный и профессиональный рост не останавливается после выпуска, а должен быть постоянным процессом. Сделать личностный и профессиональный рост фокусом как в базисном, так и в постдипломном образовании является современной идеей, повышающей требования к качеству партнёрства с пациентами/клиентами [30].

## Руководство другими профессиональными группами

**Работа в области ухода** все больше строится и происходит в командах, где эрготерапевты в большом количестве случаев работают вместе с другими. Дать представителям других профессий понимание и осознание способов работы эрготерапевтов означает не только научить выполнению эрготерапевтических заданий в связи с нехваткой кадров/специалистов, а создать вместе с другими профессиями работающую цепочку реабилитации. Кадровые перестановки, нехватка кадров ведут к постоянной потребности во внедрении методов эрготерапии в работу.

**Эрготерапевты** принимают участие во встречах и представляют методы, случаи или определённую теорию. Инструктаж даётся в том случае, когда демонстрируется процедура, техника её выполнения или использование различных вспомогательных средств. Главным при этом является - понять значение реабилитации для здоровья клиента и самого метода эрготерапии. Метод эрготерапии означает, что Калле будет делать это, Калле может это сделать и Калле не будут помогать, даже если это занимает дольше времени, когда Калле делать это самостоятельно. Очень часто у многих, получивших образование в сфере ухода, возникает желание облегчить выполнение задания для клиента, и в этом могут играть роль культурные традиции. В данном случае, *баланс между быстрой помощью относительно ожидания становится вопросом качества.*

**Ряд условий/требований** к удачному руководству эрготерапевта представителями других профессий приводятся в только что опубликованном отчёте [2].

Руководство другими группами определяется эрготерапевтами как получение внимание к эрготерапевтическим знаниям и условиями к этому является:

- Разные представители или команда с самого начала работают по принципу ориентации на клиента
- Различать и осознать, что является общим знанием, а что специальным при эрготерапевтическом толковании ситуации

- «удлинённая рука» для эрготерапевтических мер, когда представители других специальностей поддерживают усилия эрготерапевта
- Все, кто работает с клиентом должны быть в курсе последствий, которые могут произойти, если отступать от принципов эрготерапии в связи с нехваткой времени или желания «помочь»
- Как решается задача без создания противоположных отношений для условий работы других групп
- Язык, чтобы разъяснить, когда эрготерапия проводится, а когда нет

Из одного института, где студенты получают разное образование, я заимствовала цитату-осознание студента, желающего стать медицинской сестрой: «Если смотреть с точки зрения эрготерапевта, что пациент – это основа реабилитации и должен обслуживать себя самостоятельно, тогда осознаются все здоровые ресурсы человека. Если исходить с точки зрения медицинской сестры, тогда хочется уменьшить боль и помочь быстро встать с постели. В этом случае помогаешь немного сверх того, чтобы облегчить таким образом, что пациент не будет чувствовать себя неспособным, а это разрушает пациента. Очень полезно запомнить этот урок для будущей работы». Fallsberg, 1996

## Роль руководителя

**Руководитель использует** два различных способа отношений. Иногда роль руководителя имеет наступательный характер с собственно действиями, инструкциями и демонстрацией. Однако гораздо чаще роль руководителя имеет защитный/оборонительный характер, с выслушиванием и невмешательством в события. Задача руководителя, в целом, помочь подчинённому в размышлении/рефлексии над своим действием, ставя вопросы и обсуждая ответы, а также поощрять исполнителя мыслить независимо. Руководитель – это специалист по созданию контактов и хороший слушатель. Она слушает то, что говорится и замечает то, чего не было сказано. Руководитель становится критически анализирующей стороной и единомышленником.

**Роль руководителя** играет большое значение при удовлетворении работой. В студенческом руководстве руководитель повышает свою профессиональную компетенцию посредством обучения «актуальных» студентов и получая удовлетворение от этого. Многие руководители подчёркивают расширение собственных знаний и кругозора, а также личностный рост благодаря непосредственной работе как руководителя [31].

## Несколько важных положений

### Собственное удовлетворение

Прежде чем начать деятельность руководителя необходимо разобраться в собственном представлении о знаниях и обучении.

- Каковы мои собственные перспективы руководства?
- Как происходит процесс обучения?
- Каким знаниям я придаю важное значение?
- Если мы подразумеваем, что обучение – это то, чему мы учимся сами, то как это влияет на меня как на руководителя?

### Спокойная атмосфера

В самого начала руководство характеризуется взаимоуважением и доброжелательной атмосферой.

- Я с нетерпением жду нашей встречи и разговора. Как вы...?
- Я чувствую..., это также для Вас?

### Модель, мастер, господствующий пример

Руководитель часто становится примером для обучающегося. Способ действия, мнения, всё, что замечает подчинённый, могут стать моделью в поведении. Обучение, основанное на модели, может быть важным учебным инструментом, даже если образец-пример не осознаёт этого. Руководитель должен быть хорошим примером для подражания для своего подчинённого.

- Если я как руководитель влияю на подчинённого, кто влияет на меня как руководитель?
- Чего ждёт от меня подчинённый? Как это влияет на меня?

### Контекст и важность

Контекст должен быть очевиден для обучающихся; индивид или группа должны видеть значение момента или предмета в целом, а также задания должны быть ясно сформулированными. Мы достигаем этого путём понимания. К контексту также относится «культура», которая окружает обучение и значение других людей.

**Развитие знаний** является движущей силой обучения. Мотивация усиливается посредством важности заданий, то есть руководитель старается указать на главное и значимое. Чтобы происходило построение индивидуальных знаний необходимо, чтобы руководство принимало за отправную точку предыдущие индивидуальные или групповые знания и опыт. Внимание также должно касаться культурных отличий, связанных с происхождением в других странах, например, традиции, как человек касается пациентов/клиентов.

- Как я, будучи руководителем, встречаю представителей других профессий - «там они»?

- Что нового?
- Что является специфическим для эрготерапии?
- Как совмещается это с вашими специальными знаниями и опытом?
- Какова сейчас ситуация в целом?
- Как это влияет ежедневно на вас?

### **Взаимодействие**

Взаимодействие в квалифицированном руководстве достигается путём того, что руководитель задаёт вопросы и слушает подчинённого, прежде чем принимает решение. Дискуссия должна охватывать всё «действие», а не только процесс видимого «делания». Руководитель, в оборонительной позиции, ожидает и обращается к подчинённым без нетерпения, которое иногда возникает, когда он уже увидел решение быстрее других. В процессе рефлексии руководитель ожидает, не берёт на себя ответственность, а создаёт условия для обучения своих подчинённых.

- Какие знания необходимы сейчас?
- Что вы можете из того, что значимо здесь?
- Что вы делаете хорошо? Почему?
- Что имеется... общего?
- Каковы другие способы?
- Какова разница?
- Каковы последствия?
- Как мы должны продолжать?
- В каких других ситуациях касаются тех же вещей?

### **Разнообразная аргументация**

Lauvås и Handal представили в 1993 году [15] так называемый практический треугольник с тремя уровнями. Основание соответствовало действию, средний уровень занимали опыт и теоретическое видение, а верхний уровень составляла этическая дилемма. При обсуждении руководитель может варьировать между этими тремя уровнями и таким образом, проясняя связь между мыслями обучающего о событии и фактически происходящим.

- Что вы думаете делать?
- Почему вы собираетесь делать так?
- На какие теории и опыт опираетесь вы при выборе действия?
- Соответствует ли ваши действия этическому коду эрготерапевтов?

### **Завершить, чтобы открыть**

Защитная тактика руководителя, когда занимается оборонительная позиция даёт студентам шанс попробовать разные альтернативы и аргументировать это. Принятие быстрых решений приводят к тому, что обучающие не замечают последствий своего выбора и своих действий. Если при этом совершается какая-то ошибка, не приводящая к серьёзным и постоянным последствиям, то руководитель

может позволить развиваться событиям до тех пор, пока студенты сами не заметят ошибку.

- Что означает моё ожидание для клиента?
- Что означает моё ожидание для наших отношений?
- Заслуживает ли обучающийся моего ожидания?

### **Ясность и баланс**

Должно быть понятно, что задания, которые выполняются обучающимся, занимают место в большем контексте. Говоря более точно, мы должны избегать недопонимания в назначении заданий и обсуждении. Ясность достигается посредством детального общения. Баланс руководства касается уважения к неприкосновенности другого и также интереса к обеим сторонам. Это касается уважения мнения, сомнений и того, что идёт далее к «постороннему» или третьей стороне. Этот баланс облегчается ясной коммуникацией. Другой баланс касается задачи руководителя быть внимательным по отношению к тому, что происходит сейчас, и одновременно уметь анализировать прошедшее и рассматривать события со стороны.

- Сейчас мы можем поговорить о...
- Если мы посмотрим на эту альтернативу... как вы думаете тогда?
- Я хочу поставить вопрос на обсуждение...
- Продолжить мне как руководителю или здесь надо рассмотреть глубже?
- Как я действую дальше?
- Какое общее видение имею я как руководитель?

### **Портфолио/судовой журнал**

Вспомогательным средством для открытия и анализа своих собственных мыслей служит записывание эпизодов без формальных оценок [32]. Ежедневник, учебный дневник, портфолио – это разные названия одного инструмента в развитии профессиональной компетенции. Важным в этом рабочем методе является то, что он учит составлению и формулированию. Другое достоинство в том, что формулирование позволяет человеку осознать собственное обучение и развитие. Документация используется в качестве основы при обсуждении с руководством. См. Далее в разделе структура.

- Мы не заботимся о правописании или «правильности» языка.
- Что получили вы, выбрав это событие?

### **Структура**

Рефлексия не может быть только общим рассмотрением без внутренней структуры. Обычно мы делим наше размышление на разные фазы и в помощь нам существуют более мощные структуры, среди них «рефлексирующий велосипед» Gibbs [33], который включает индивида с его знаниями (ссылка 2).

Согласно Gibbs мы выбираем ситуацию/событие, суммируем чувства и мысли, вызванные этой ситуацией, а также оцениваем событие по-новому. Эта структура способствует тому, что обучающийся/подчинённый лучше понимает свои чувства

и мысли и видит возможности для использования опыта в новых ситуациях. Кроме этого, создаётся готовность к действиям. Этот процесс ведёт также к возникновению потребности в новых знаниях.

- Что произошло?
- Что думали/чувствовали вы?
- Что было позитивного/негативного?
- Чему может это вас научить?
- Могли ли вы сделать что-то по другому?
- Если это случиться опять, что вы будете делать в этом случае?
- Требуется ли вам умение делать больше/другое?

### **Обобщённый разговор/обсуждение**

Мета- или обобщённое обсуждение происходит, когда стороны дискутируют все свои предыдущие разговоры. Оно может касаться содержания руководства или отношений между руководителем и подчинённым [34]. Когда это касается содержания, то на руководителе лежит ответственность за то, что должно обсуждаться и что важно для предмета. Когда обсуждается уровень отношений между сторонами, на руководителе лежит ответственность за способствование позитивной и конструктивной динамики. Руководитель не боится вынести на обсуждение ожидания и чувства обеих сторон.

- Чего касается наше обсуждение сейчас, наших отношений или задач?
- Я думаю, что наш разговор является позитивным, как считаете вы?
- Что чувствуете вы сейчас, когда мы здесь беседуем?

### **Обобщённое руководство**

Рефлексирующее руководство исполняется посредством обсуждений, где руководитель использует себя в качестве инструмента. Руководитель может нуждаться в собственном руководстве, как для подготовки, так и для развития своей компетенции. Обычное и распространённое желание, разбирая ситуацию руководства, получить поддержку в развитии компетенции [31,2].

Обобщённое руководство не требует каких-то специальных профессиональных знаний, так как основывается на развитии педагогической компетенции.

## Список литературы

Полный список литературы можно получить у автора

- 1 Союз Шведских Эрготерапевтов (FSA). Этический код. Nacka: FSA; 1988
- 2 Hane M, Vennberg B-Å. Эффективнее эрготерапия – лучше первичный уход. Nacka: FSA; 2003.
- 3 Haglund L, Lindström I-B. Роль и функции эрготерапевта в будущей психиатрической помощи. *Vård* 1997; 3:111-6.
- 5 Hane M, Vennberg B-Å. Беседа с эрготерапевтами о недостатках, риске и радости в работе. Nacka: FSA; 2002.
- 6 Fallsberg BM. «Это так здорово!» Учебный процесс в действительности. Örebro: Örebro läns landsting; 2002
- 7 Клинически применимое образование, со стороны перспективы студентов и руководителей. Стокгольм: Управление Высшего Образования; 2000. Серия рабочих отчётов Управления высшего образования 2000: 1AP.
- 8 Marton F, Booth S. Обучение и осознание. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers; 1997.
- 9 Dahlgren LO. Преподавание и осмысленное обучение. (Творчество знания. Отчёт № 16) Linköping: Университет г. Линчёпинга, преподавательский факультет; 1990.
- 10 Fallsberg M. Слушать и учиться – общение вокруг медицины и лечения. Стокгольм: Общество фармацевтов; 1993.
- 13 Rolf B. Профессия, традиция и ”молчание” знания. Nora: Nya Doxa; 1995
- 15 Lauvås P, Nahdahl G. Руководство и практическая теория. Лунд: Студенческая литература; 1993. Второе издание 2001.
- 20 Faurfelt K, Wichmann-Hansen G. Врачи учатся, когда они работают – но как? Лунд: Студенческая литература; 2003
- 21 Nielsen K, Kvale S. Обучение мастерству как форма преподавания сегодня. В: Nielsen K, Kvale S, редакторы. Обучение мастерству – Обучение как социальная практика. Лунд: Студенческая литература; 2000. стр. 27-46.
- 24 Schön D. Думающие практики: Как думают профессионалы в действии. New York: Basic Book; 1983
- 25 Rolf B. Теоретическое объяснение практических знаний: анализ и критика. В: Rolf B, Barnett R, Ekstedt E, ред. Качество и прогресс знаний в высшем образовании. Nora: Bokförlaget Nya Doxa; 1993
- 30 Cruess SR, Cruess SL. Профессионализму надо учиться. *BMJ* 1997; 315: 1674-5.
- 31 Fallsberg M. «Здесь я хочу быть руководителем, студентом и пациентом». Комплексная оценка преподавания. Linköping: Университет г. Линчёпинга, Университет Здравоохранения; 1996.
- 32 Skancke Bjercknes M, Björk IT. Клиническое образование в сфере ухода и попечения – ежедневные заметки с целью размышления и обучения. Лунд: Студенческая литература; Лунд: Студенческая литература; 1996.

## Сноски

- 1 Пример взят у Bengt-Åke Vennberg
- 2 Структурированное рефлексия в ежедневной работе согласно Gibbs является материально эффективным методом для развития компетенции, особенно подходящий при нехватке времени. Размышление в ежедневной работе включает ведение дневниковых записей, обсуждение. Введение этого инструмента было удачно выполнено как в Örebro (Эребру) под руководством Ulla-Britt Hemmingsson, эрготерапевта и консультанта-педагога, так и в Östergötland (Эстергётланд) под руководством автора этой публикации.