

К вопросу о методах наставничества в органах прокуратуры (по материалам проведения лекций в прокуратуре г. Алматы)

Сегодняшняя ситуация, требует от прокурорских работников знания большого количества законодательных актов. Особенно это ощущается сейчас, когда вводится столько нового законодательства, например, - новый УПК РК, который устанавливает новые профессиональные полномочия прокуроров в уголовном процессе.

Зачастую молодым работникам приходится самостоятельно искать пути, варианты решения поставленных задач (выбор одного из предложенных вариантов или нахождение собственного варианта).

К примеру, в условиях выбора между желаемым и возможным вариантом конечно же следует выбрать вариант правильный, который будет основан на действующем законе. Однако часто складывается ситуация, когда и законодательного варианта вроде бы нет, тогда безусловно, необходимо базировать свое решение на профессиональном правосознании.

Что такое правосознание – это знание закона и умение его применять. Это коридор правильного поведения. Но правосознание – это формируемая категория. Она формируется и устанавливается.

И когда оно (правосознание) есть, тогда будет менее сложно вырабатывать и конкретные решения.

Очень важно уметь работать в команде, проявлять терпимость к любой точке зрения, уважать право каждого на свободу слова, уважать его достоинство, вырабатывать способность решения управленческих конфликтов.

Это все и есть выход на уровень осознанной компетентности (сегодня это очень модное слово) молодого профессионала.

В настоящее время наблюдается избыток информации, но эта информация не всегда качественная и хорошо структурированная, поэтому роль наставника (преподавателя) в настоящее время заключается в подборе и структуризации материала, предоставлении информации молодому специалисту в нужное время, в нужном месте и в нужном объеме.

Какие методы для этого обычно используются?

Это обычные учебные методы. Этих методов сегодня предлагается очень много: например, мозговой штурм (мозговая атака). Почти все практические работники сегодня находятся в состоянии мозгового штурма. Очень коротко формулируется задача. Без подробностей. И необходимо в очень короткое время найти решения. Одно правильное. Два правильных. Или все правильные решения. Иногда ситуация представляется вообще без правильных вариантов решения.

И это становится довольно жестокой формой обращения с молодыми специалистами.

Есть более мягкие формы:

Например, решение ситуационной задачи, когда и сама задача ставится как пример из практики и к ней предлагается решение.

Какие цели здесь достигаются. Не заставляем молодого специалиста ломать голову, а приводим пример, мягкого (логичного) выхода из практической ситуации. К примеру, в обучающем периоде студентам мы вообще говорим, что нас не интересует как Вы решите эту задачу: сами найдете решение, кто-то ее решит вместо Вас, Вам кто-то даст списать, либо Вы по аналогии найдете решение. Для нас лишь важно, что с подобной ситуацией Вы знакомы, и у Вас есть вариант правильного решения.

Такой подход носит больше характер – познавательно-информационный.

Такой метод еще называют case-study (анализ конкретной ситуации, ситуационный анализ).

Есть еще один очень хороший вариант обучающего метода - мастер класс. Когда молодой специалист сопровождает своего ментора-наставника. И имеет возможность наблюдать его в работе: как наставник реагирует на практическую ситуацию, какими способами ищет решение данной ситуации, какое решение в конечном счете принимает, как его документально оформляет.

Выбирать метод приходится сообразно времени, возможности, но само наставничество – это довольно обременительное занятие. Оно трудозатратно по времени, затратно эмоционально. Его надо обустроить таким образом, чтобы была возможность достигать цели формирования молодого специалиста, но и не создавать ситуацию, когда наставнику будет уж слишком тяжело.

Есть еще очень хороший метод – мы иногда называем его дуальный метод. Можно даже читать дуальную лекцию. Когда по одному вопросу готовятся два лектора. Каждый по своему раскрывает тему, возможно использует какие-то свои специфические методики.

Этот метод хорошо использовать и в наставничестве, когда есть два и более молодых специалиста и одна проблема которая ставится перед ними (или ситуацию они могут предложить сами, исходя уже из имеющегося опыта работы). Выслушивается мнение каждого, предлагающего свои варианты решений.

Цели, которые будут здесь достигнуты: можно увидеть разные варианты мышления (молодые люди у нас мыслят иногда не так привычно для нас – из этого можно извлечь много полезного и для себя); разные варианты решения; найти наиболее правильный вариант решения данной ситуации; уяснить степень готовности каждого специалиста к вариативному мышлению (тоже полезное знание). Оценить возможность (способность) молодого специалиста находить решения вообще.

Какие принципы здесь работают?

Такое занятие (или встреча) не лекция, не монолог - это общая работа; все участники равны независимо от возраста, опыта, места работы; каждый участник имеет право на собственное мнение по любому вопросу; нет места прямой критике личности (подвергаться критике может только идея); все

сказанное на занятии - не руководство к действию, а информация к размышлению.

Сам новомодный термин - Интерактивный («Inter» - это взаимный, «act» - действовать) - означает взаимодействовать, находиться в режиме беседы, диалога с кем-либо. Другими словами, интерактивное обучение - это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие между наставником и молодым специалистом, между молодыми специалистами.

Главное здесь не оставить молодого специалиста одного в сложной ситуации. Помочь ему выработать свой стиль работы, профессионального поведения. А главное, помочь молодому специалисту освободиться от воздействия сковывающих факторов (страхов, статусно-ролевой установки, лени, замедленной скорости реакций и т.п.), психологических барьеров и дискомфорта.