

system of exercises will enable formation in future specialists in information technologies of English-speaking competence in reading and speaking at the appropriate level. The principles of the formation of English-speaking competence in reading and speaking of future specialists in information technologies are highlighted (comprehensive training, systematization and sequence of educational actions, autonomy, formation of sustainable positive motivation); features of the selection of learning material for use in exercises, in particular, the criteria for the selection of professional texts. It should be emphasized that all the presented didactic principles of teaching are interconnected, interdependent and complementary, forming a system of positions that determine the strategy of the process of interconnected formation of English-speaking competence in reading and speaking of future specialists in information technologies. Each system, and namely the system of exercises for learning English, has a number of properties that can be divided into the following groups: 1) goals and functions; 2) features of the structure; 3) resources and features of interaction with the learning environment. A system of exercises is proposed, which provides for four subsystems and is aimed at the interconnected formation of students' reading and speaking skills. A promising direction for further research can be development of a model of the formation in future specialists in information technologies of English-speaking competence in reading and speaking.

Key words: *system of exercises, formation, English-speaking competence, reading, speaking.*

УДК 37.013:378:316

Олена Купенко

Сумський державний університет

ORCID ID 0000-0001-9131-5179

DOI 10.24139/2312-5993/2020.03-04/039-048

ПЕДАГОГІЧНА ТЕХНОЛОГІЯ НАСТАВНИЦТВА В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ПРОЄКТНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ БАКАЛАВРІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Представлено модель забезпечуючої педагогічної технології наставництва у формуванні проєктної компетентності майбутніх бакалаврів соціальної роботи. Використані методи – аналіз і синтез, педагогічне проєктування, дослідження в дії. Проаналізовано процеси академічного наставництва (допомоги студенту поєднати в собі ролі стратега й виконавця) та наставництва на робочому місці (передавання неявних знань про професію та робоче місце). Передбачається залучення до наставництва старших студентів, студентська самоорганізація у проєктній діяльності. Підкреслюється, що робота з наставником створює для студента орієнтувальну основу професійної діяльності, адже часто майбутній соціальний працівник покликаний стати наставником клієнтів соціальної роботи.

Ключові слова: *педагогічна технологія, проєктна компетентність, бакалавр соціальної роботи, академічне наставництво, наставництво на робочому місці, Flash-наставництво, Peer-to-Peer-наставництво, дуальна освіта.*

Постановка проблеми. У «Глобальних стандартах освіти та навчання соціальної роботи», розроблених і затверджених Міжнародною федерацією соціальних працівників, Міжнародною асоціацією шкіл соціальної роботи, значна увага приділяється поняттю «польова освіта» («field education») (*Global standards for the education and training of the social work profession*).

Польова освіта як освіта безпосередньо в організаціях та установах соціальної сфери дозволяє студентам застосовувати знання та цінності, здобуті в навчальних аудиторіях, а також розширювати практичні навички до рівня компетентностей.

Польова освіта є поширеною практикою для спеціальності «Соціальна робота» в американських університетах, наприклад, реалізується в Colorado State University, George Mason University, San Francisco State University, University of Pittsburgh та інших.

У європейській практиці для освітніх програм, які поєднують у собі потужну теоретичну підготовку та навчання безпосередньо на робочому місці, використовується термін «дуальна освіта» (Müller, 2013). Саме термін «дуальна освіта» в сенсі поєднання навчання в академічній аудиторії та на робочому місці використовується в українському нормативному полі вищої освіти (*Положення про дуальну форму здобуття професійної (професійно-технічної) освіти*, 2019). Аналіз методичного забезпечення польової/дуальної освіти вказує на особливого суб'єкта навчального процесу – наставника.

Виходимо з того, що наставництво (від англ. mentoring) більшою мірою орієнтується на передання досвіду від людини, яка вже пройшла певний життєвий чи професійний шлях, тій, якій цей шлях ще потрібно буде пройти. Тобто наставництво передбачає наявність більш досвідченого фахівця і менш досвідченого, певну нерівність позицій, хоча й ґрунтується на дружній, відкритій взаємодії між ними.

Наставництво представляється вельми потрібною педагогічною функцією в реаліях українських закладів вищої освіти. Актуальним є розроблення відповідного методичного забезпечення з урахуванням місцевих особливостей.

Аналіз актуальних досліджень. Аналіз актуальних досліджень дозволяє виділити академічне наставництво (J. Nick, T. Delahoyde, D. Del Prato, C. Mitchell, J. Ortiz, C. Ottley, P. Young, S. Cannon, K. Lasater, D. Reising, L. Siktberg, K. L. Gee, A. N. Popper) та наставництво на робочому місці (S. D. Broek, M. Cino Pagliarello, R. de Vreede-Van Noort, P. Vroonhof, N. Durazzi, J. Secher, J. Stoumann, S. Broek, L. de Haan, I. van den Ende, S. van Loo, J. Gisin, R. Oakeley, J. Antic). Дослідники підкреслюють взаємозв'язок і взаємодоповнюваність цих двох видів наставництва. Указують на специфіку наставництва щодо програм професійної підготовки за різними спеціальностями та освітніми рівнями.

Окремої уваги заслуговує проблема організації наставництва в процесі професійної підготовки соціальних працівників в умовах сучасних українських закладів вищої освіти. Причому корисним вбачається конкретизація технологій наставництва відповідно до очікуваних компетентностей майбутніх фахівців.

Мета статті – представлення формалізовано-описової моделі забезпечуючої педагогічної технології наставництва в процесі формування проєктної компетентності майбутніх бакалаврів соціальної роботи.

Методи дослідження. Мета статті реалізується із використанням методів аналізу та синтезу. Теоретичну базу дослідження складають наукові праці з проблеми наставництва, методичну базу – міжнародні стандарти, а також методичне забезпечення польової/дуальної освіти іноземних університетів. Відображені результати педагогічного проєктування, результативність якого перевірена з використанням методу дослідження в дії.

Виклад основного матеріалу. У ході дослідження процесу формування проєктної компетентності майбутніх бакалаврів соціальної роботи була обґрунтована доцільність інтегральної проєктної педагогічної технології у складі, базової проєктної педагогічної технології, забезпечуючої педагогічної технології селфпроєктної діяльності та забезпечуючої педагогічної технології наставництва (рис. 1).

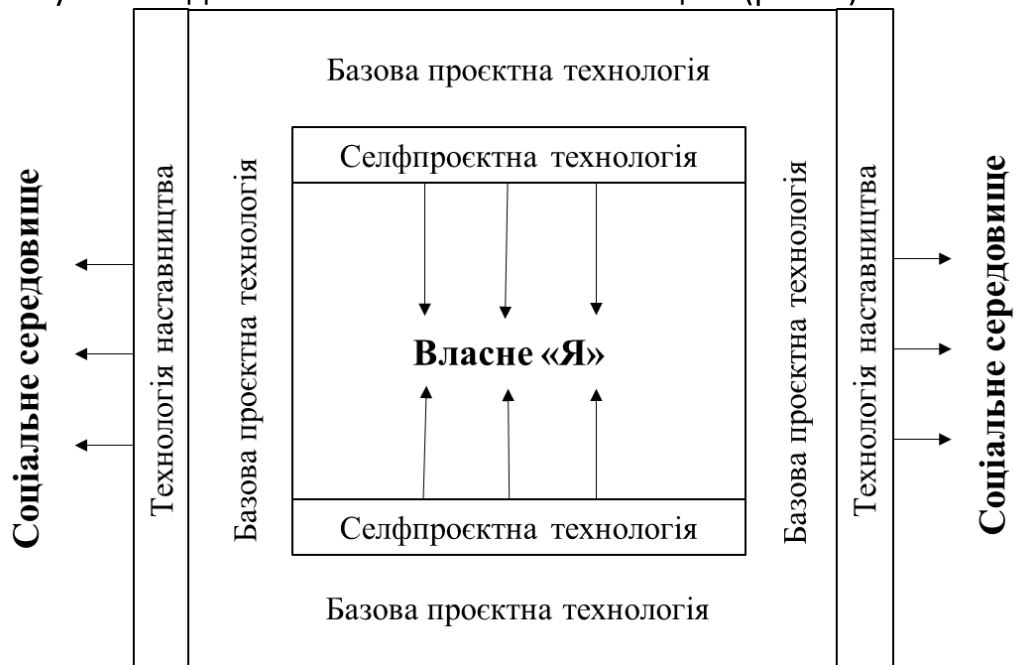


Рис. 1. Складові інтегральної проєктної педагогічної технології формування проєктної компетентності майбутніх бакалаврів соціальної роботи

Ідея студентоцентрованого навчання реалізується в технології в наданні студентам можливості для виявлення власної суб'єктності – вибору бази практики, цільової групи, змісту проєкту. При цьому на бакалаврському рівні для вибору студентів обґрунтовані такі типи проєктів: співавторство в селфпроєктах клієнтів соціальної роботи із перспективою віддання авторства; соціально-педагогічна проєктна діяльність для розвитку громад; соціально-педагогічна проєктна діяльність у тезаурусі соціальної роботи за стандартизованими процедурами; соціально-педагогічна проєктна діяльність інноваційного характеру в умовах невизначеності.

Пропонована інтегральна педагогічна технологія формування проєктної компетентності майбутніх бакалаврів соціальної роботи покликана не лише забезпечити набуття студентами досвіду проєктної діяльності, але й досвіду поступового ускладнення такої діяльності: розширення кола активності студентів, збільшення кількості компонентів у студентських проєктах, які вони здатні усвідомити як елементарні та включити в поле власної цілеспрямованої активності, урізноманітнюючи при цьому свою діяльність розширюваним тезаурусом, освоєними технологіями та методами соціальної роботи. При цьому має бути забезпечене розуміння студентами власних проєктів як вбудованих у ширші процеси реформування системи надання соціальних послуг в Україні. Для того, щоб студенти не лише розробили якісні проєкти, але й реалізували їх, працює наставник.

У міжнародних дослідженнях наявні два підходи до реалізації процесу наставництва: 1) у сенсі розвитку та реалізації наявного потенціалу й руху до майбутніх можливостей – початковий етап; етап розвитку; етап відділення; етап набуття нового статусу; 2) у сенсі довіри – «обмін подарунками» – «дарування подарунку» від наставника майбутньому фахівцю, що стимулює підопічного, керуючись почуттям вдячності, намагатися вчинками довести, свою гідність щодо «подарунку»; підопічний удосконалює, розвиває, збагачує отриманий «подарунок», і ось у певний час він уже сам відчуває потребу передати його далі (Дудина, 2017). У єдності цих двох підходів визначається сенс наставництва: з одного боку, це чіткий алгоритм, який потрібно знати та реалізувати для досягнення потрібного результату; з іншого – це людські стосунки, без яких алгоритм не спрацює, а буде відторгнений. Обидва підходи не лише визначають форму підготовки майбутніх соціальних працівників, але й відповідають її змісту, адже в найближчому майбутньому студенти самі можуть отримати завдання стати наставниками для клієнтів соціальної роботи.

Щодо реалізації забезпечуючої педагогічної технології наставництва, то важливо з'ясувати, хто може стати суб'єктом виконання цих функцій. Від початку навчання першокурсників у закладі вищої освіти функцію академічного наставництва беруть на себе куратори академічних груп, але це лише підготовча робота одного наставника по відношенню до цілої групи. Далі формалізувати наставництво в межах бакалаврської програми за спеціальністю «Соціальна робота» вбачається можливим, зокрема, шляхом призначення студентів викладача як наукового керівника для виконання курсових робіт. Особистісна орієнтація реалізується в тому, що викладач-наставник бачить у своєму підопічному людину з її особливими інтересами (що реалізуються під час вибору тематики курсових робіт), наявним досвідом навчальної діяльності (що вимагає прямого управління чи співуправління з боку наставника, або самоуправління студента), унікальну особистість.

Взаємодія викладача та студента виходить за межі аудиторної роботи та масової освіти, будучи формалізованою з метою написання курсової роботи як авторської роботи студента. При чому процес такої взаємодії в часі регламентується графіком навчального процесу та термінами захисту курсових робіт, але він триваліший ніж 1 семестр і написання 1 курсової роботи, це послідовність курсових робіт. Крім курсових робіт – це також і виробнича практика студентів, спільні громадські активності викладачів та студентів. Саме спираючись на всі ці види діяльності і пропонується інтегральна проєктна педагогічна технологія формування проєктної компетентності майбутніх бакалаврів соціальної роботи, а також забезпечуюча педагогічна технологія наставництва.

Завдання формування проєктної компетентності студентів забезпечується таким чином низкою проєктів, реалізованих ними за наставництва та співавторства викладачів, при тому що складність та усвідомленість цих проєктів поступово зростає, а наставництво викладачів поступово мінімізується для досягнення самостійної діяльності майбутніх фахівців.

Зрозуміти сутність наставництва дозволяє модель, запропонована М. Голдсмітом та М. Рейтером. Людину пропонується розглянути у двох ролях: 1) лідер, стратег; 2) виконавець. У ролі лідера, стратега визначаються власні плани та перспективи, у тому числі щоденні плани; у ролі виконавця людина реалізує їх. У ролі стратега робляться припущення, що виконавець буде чітко слідувати наміченому плану. Однак, діє оточуюче середовище і далеко не завжди щоденні плани реалізуються. Для «з'єднання» внутрішнього стратега із внутрішнім виконавцем М. Голдсміт та М. Рейтер пропонують втручання наставника, який зближує позиції стратега та виконавця завдяки своїй об'єктивності, що дозволяє не потрапляти під вплив оточуючого середовища. Наставник нагадує людині про її справжні наміри. Але це добровільна справа з боку підопічного. Завдяки тому, що відбуваються не лише нагадування, але й регулярне обговорення, аналіз процесу виконання запланованого, після певної кількості сесій із наставником людина навчається сама розпізнавати ситуацію, коли є ризик збитися зі шляху. Настає момент об'єднання стратега та виконавця. З цього моменту вже не потрібна підтримка із зовні, людина стає наставником для самої себе. На цьому етапі, як підкреслюють М. Голдсміт та М. Рейтер, людина також може стати наставником і для іншої (Голдсміт та Рейтер, 2016). Останнє є особливо важливим для процесу професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної роботи, адже таким чином здобувається можливість стати тригером змін, наставником для інших людей.

Якщо академічне наставництво більшою мірою спрямовується на усвідомлення молодою людиною того, що відбувається з нею самою, то наставництво на робочому місці спрямовується на освоєння майбутнім фахівцем сфери професійної діяльності поза межами закладу освіти.

Специфіка наставництва на робочому місці в профільній організації чи установі – це передавання підопічному «нематеріальних інтелектуальних активів», «неявних знань» (Нонака, 2011). Йдеться про те, що не вкладається в параграфи книжок і тексти аудиторних лекцій, що не можна зрозуміти, працюючи навіть у найсучаснішій університетській лабораторії. Це стосується як технологій професійної діяльності, так і комунікації в середині організації чи установи, а також із зовнішнім середовищем, клієнтами. Наставник надає доступ до прихованої інформації, знайомить протеже з неформальними сторонами життєдіяльності організації, із впливовими мережами прийняття рішень, передає знання про цінності організації (Чеглакова, 2011).

Однак, стосовно наставництва на робочому місці дослідники звертають увагу на низку суперечностей та запитань організаційного характеру (Чеглакова, 2011): про те, як зацікавити кваліфікованого співробітника профільної організації чи установи передати свої знання та досвід молодій людині – можливо, потенційному конкуренту; як мотивувати роботодавців оплачувати виконання працівниками наставницьких функцій; який буде результат, коли наставником є людина, не задоволена позицією в організації та заробітною платою. Виходячи з наведеного, у сучасних реаліях максимальні очікування щодо реалізації забезпечуючої педагогічної технології наставництва пов'язані з викладачем (академічним наставником), хоча перспективи вимагають активної участі наставника на робочому місці. Для активізації співпраці закладів вищої освіти та організацій, де існують потенційні робочі місця для майбутніх соціальних працівників у сучасній міжнародній практиці пропонуються різні варіанти Flash-наставництва, які не вимагають багато часу: одна година і навіть менше, щоб наставнику зустрітися з майбутнім фахівцем (можливо, відібраним за певним конкурсом чи рекомендацією представника закладу вищої освіти) і поділитися життєвим досвідом та порадами; після цієї зустрічі наставник вирішує, чи захоче він продовжити наставництво (*Best Practices: Mentoring*, 2008). Для активізації Flash-наставництва в інтегральній проєктній педагогічній технології формування проєктної компетентності майбутніх бакалаврів соціальної роботи передбачаються відкриті лекції від роботодавців і фахівців соціальної роботи, екскурсії в організації та установи, формат роботи «жива бібліотека». Окрема увага приділена іміджевим заходам. У якості прикладу наведемо щорічну практику відзнак «Соціальний Оскар СумДУ», присвячену дню працівників соціальної сфери України.

У міжнародній практиці зустрічається також і така важлива форма, як Peer-to-Peer-наставництво, тобто наставництво на засадах «рівний рівному», коли наставниками виступають студенти старших курсів (*Best Practices: Mentoring*, 2008). Відсутність вікової дистанції між студентами-наставниками

та студентами-протеже сприяє мотивації професійного зростання у всій студентській громаді, адже наставник – один із цієї громади, «свій», такий самий, а значить у всіх є реальна можливість досягти такого рівня. Співпраця студентів різних курсів вбачається зручною для формування саме проєктної компетентності як механізм синергії (самоорганізації) в студентському середовищі. Старші студенти-наставники можуть отримувати проєктні завдання від роботодавців, залучаючи до процесу виконання молодших студентів (спільно з наставниками-викладачами або самостійно), створювати проєктні групи, розробляти та реалізовувати проєкти, звітувати наставнику в організації. Додамо, що досвід наставництва на засадах «рівний-рівному» особливо корисним вбачається саме для студентів спеціальності «Соціальна робота», адже готує до майбутнього наставництва по відношенню до клієнтів соціальної роботи.

Таким чином, суб'єкти, які мають бути залучені до реалізації наставництва, є доволі різноманітними. Потрібна організація їх співпраці в забезпечуючій педагогічній технології наставництва в межах інтегральної проєктної педагогічної технології формування проєктної компетентності майбутніх бакалаврів соціальної роботи. Для забезпечення такої організації визначається, що загальну координацію всіх названих суб'єктів наставництва здійснює гарант спеціальності. Пропонується за основу технології взяти етапи: початковий; розвитку; відділення; набуття нового статусу. Відповідно до цих етапів, із залученням всіх названих суб'єктів, **забезпечуючу педагогічну технологію наставництва** деталізуємо таким чином:

- **цілі:**

1) надати допомогу студентам у здобутті проєктної компетентності на засадах польової/дуальної форми освіти, тобто з ґрунтовною академічною підготовкою в закладі вищої освіти, а також практичною підготовкою безпосередньо на робочому місці;

2) надати допомогу у селфпроєктній діяльності з отриманням результату у розвитку власної особистості молодшої людини;

3) за потреби, виконати дії корегування щодо досягнення результатів по всім складовим інтегральної проєктної педагогічної технології формування проєктної діяльності майбутніх бакалаврів соціальної роботи;

- **вихідний стан** – припускається рівень прямого управління з боку викладача;

- **види наставництва:** наставництво з елементами коучингу; академічне наставництво; наставництво на робочому місці; Flash-наставництво; Peer-to-Peer-наставництво;

- **етапи** (позначкою «●» виділені етапи синхронізації складових інтегральної проєктної педагогічної технології формування проєктної компетентності майбутніх бакалаврів соціальної роботи; позначкою «+» виділені додаткові етапи педагогічної технології наставництва):

початковий етап:

- інтуїтивно-ознайомчий етап;
- + етап пропедевтики селфпроектної діяльності;

етап розвитку, етап відділення:

- етап орієнтування в цільових групах;
- + етап залучення до реалізації громадських ініціатив викладачів;
- етап ускладнення засобів проектної діяльності;
- дослідницький етап;
- етап орієнтування в тезаурусі та стандартах;
- етап селфпроектної діяльності;
- етап систематизації;

+ постійні коригуючі впливи щодо формуванням проектної компетентності;

етап набуття нового статусу:

- + етап отримання кваліфікації бакалавра соціальної роботи;
- + етап працевлаштування за спеціальністю;

- **тривалість:** 4 роки бакалаврської програми;

- **оцінка результату:** виявлені знання й досвід; виявлена професійна творчість; виявлена самостійність; виявлене сприяння реалізації прав інших людей; виявлені дії самопроекування.

Висновки та перспективи подальших наукових розвідок.

1. Забезпечуюча педагогічна технологія наставництва найбільш детально описує процес формування проектної компетентності майбутніх бакалаврів соціальної роботи, навіть детальніше, ніж базова проектна технологія. Тим самим отримаємо ілюстрацію того, що проектуючи педагогічну систему як студентоцентровану, у цій системі потрібно передбачити ретельну роботу викладача; роблячи акцент на процесах самоорганізації в студентському середовищі, потрібно зрозуміти великий обсяг зусиль педагогічного колективу для створення сприятливих умов для такої самоорганізації.

2. Перспективи зростання потужності пропонованої забезпечуючої технології наставництва, а значить і педагогічної системи в цілому, вбачаються в розвитку дуальної форми освіти, більш активному та системному залученню роботодавців і наставників на робочих місцях до процесу професійної підготовки студенті. На даний момент лише починається розбудова такої форми навчання в Україні, а значить маємо активно застосовувати Flash-наставництво й відпрацьовувати способи розвитку взаємодії між педагогами та роботодавцями.

3. Фінальним етапом забезпечуючої педагогічної технології наставництва передбачено працевлаштування випускника, який отримав кваліфікацію, за спеціальністю. Однак, у даний час розглядаємо такий фінальний етап скоріше як певний ідеальний, адже заважає низький рівень престижу спеціальності «Соціальна робота» на ринку праці і серед молоді.

Тим не менше вбачаємо, що наукові дослідження з професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної роботи несуть у собі потенціал для професіоналізації галузі та зростання її престижу.

ЛІТЕРАТУРА

- Голдсмит, М., Рейтер, М. (2016). *Триггеры. Формируй привычки – закаляй характер*. Москва: Манн, Иванов и Фербер (Goldsmith, M., Reuters, M. (2016). *Triggers. Form the habits – temper the character*. Moscow: Mann, Ivanov and Ferber).
- Дудина, Е. А. (2017). Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура. *Вестник Новосибирского государственного педагогического университета*, 5, 25-36 (Dudina, E. A. (2017). Mentoring as a special type of pedagogical activity: essential characteristics and structure. *Bulletin of the Novosibirsk State Pedagogical University*, 5, 25-36). Retrieved from: <https://cyberleninka.ru/>.
- Нонака, И., Такеучи, Х. (2011). *Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах*. Москва: Олимп-Бизнес (Nonaka, I., Takeuchi, H. *The company is the creator of knowledge. Origin and development of innovations in Japanese companies*. Moscow: Olymp-Business).
- Положення про дуальну форму здобуття професійної (професійно-технічної) освіти: Наказ Міністерства освіти і науки України (*Regulations on the dual form of obtaining vocational (vocational and technical) education: Order of the Ministry of Education and Science of Ukraine*) (2019). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/>.
- Чеглакова, Л. М. (2011). Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций. *Экономическая социология*, 2, 80-98 (Chehlakova, L. M. (2011). Mentoring: new contours of the organization of social space of training and development of personnel of the industrial organizations. *Economic sociology*, 2, 80-98). Retrieved from: <http://www.ecsoc.hse.ru/>.
- Best Practices: Mentoring* (2008). Retrieved from: <https://www.opm.gov/>.
- Global standards for the education and training of the social work profession*. Retrieved from: <https://www.iassw-aiets.org/>.
- Müller, S. *Dual education: a win-win situation for companies and graduates*. Retrieved from: <https://www.alumniportal-deutschland.org/>.

РЕЗЮМЕ

Купенко Елена. Педагогическая технология формирования проектной компетентности будущих бакалавров социальной работы.

Представлена модель обеспечивающей педагогической технологии наставничества в формировании проектной компетентности будущих бакалавров социальной работы. Использованные методы – анализ и синтез, педагогическое проектирование, исследования в действии. Проанализированы процессы академического наставничества (помощи студенту в совмещении ролей стратега и исполнителя), наставничества на рабочем месте (передачи неявных знаний о профессии). Предполагается привлечение к наставничеству старших студентов, студенческая самоорганизация в проектной деятельности. Подчеркивается, что работа с наставником создает для студента ориентировочную основу профессиональной деятельности, ведь часто будущий социальный работник призван стать наставником клиентов социальной работы.

Ключевые слова: педагогическая технология, проектная компетентность, бакалавр социальной работы, академическое наставничество, наставничество на

рабочем месте, Flash-наставничество, Peer-to-Peer-наставничество, дуальное образование.

SUMMARY

Kupenko Olena. Pedagogical technology of mentoring in the process of formation of project competence of future bachelors of social work.

The article presents a model of pedagogical mentoring technology. Technology is a component of integral project pedagogical technology of formation of project competence of future bachelors of social work. Analysis and synthesis, pedagogical design, research in action were used for its creation.

The subjects of mentoring are the curators of academic student groups, supervisors of course work of students, mentors on the basis of practice, senior students in relation to junior. The process of academic mentoring and the process of mentoring in the workplace are analyzed. Mentoring technology is implemented during the 4-year bachelor's program.

The technology provides: initial stage (intuitive and introductory stage; stage of propaedeutics of self-project activity); stage of development and separation (stage of orientation in target groups; stage of involvement in the implementation of public initiatives; stage of complication of project activities; research stage; stage of orientation in thesaurus and standards; stage of self-project activity; stage of systematization; constant corrective influences on project competence formation); stage of acquiring a new status (stage of obtaining a bachelor's degree in social work; stage of employment in the specialty). During the implementation of the stages, a number of student projects are envisaged.

The role of the academic mentor is to help the student combine two roles – strategist and performer. The role of the mentor in the workplace is to pass on to the protégé implicit knowledge about the profession and the workplace. Under the conditions of field education, preference is given to the option of Flash-mentoring in the workplace. Peer-to-Peer mentoring is envisaged.

It is emphasized that successful work with a mentor creates for the student an indicative basis for future professional activity. After all, the future social worker is called to become a mentor for clients of social work.

Prospects for increasing the capacity of the proposed technology of mentoring are seen in the development of field education, more active and systematic involvement of employers and mentors in the workplace in the process of professional training of students.

Key words: *pedagogical technology, project competence, bachelor of social work, academic mentoring, on-the-job mentoring, Flash-mentoring, Peer-to-Peer-mentoring, field education.*