

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

*Кваліфікаційна наукова
робота на правах рукопису*

ІВАНИЦЬКА ОКСАНА СТЕПАНІВНА

УДК 378.091.12:005.963.2-051

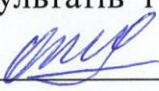
ДИСЕРТАЦІЯ

**ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА РЕАЛІЗАЦІЇ ТЬЮТОРСТВА ТА МЕНТОРСТВА
У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

13.00.01 – загальна педагогіка та історія педагогіки

Подається на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

 **О. С. Іваницька**

Львів – 2025

АНОТАЦІЯ

Іваницька О. С. Теорія і практика реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук за спеціальністю 13.00.01 – загальна педагогіка та історія педагогіки. – Національний університет «Львівська політехніка», Львів, 2025.

Актуальність дослідження. Інтенсивний розвиток вищої освіти актуалізує пошук інноваційних підходів до індивідуалізації навчання. В умовах глобалізації, цифровізації та змін суспільних реалій виникають освітні проблеми, що вимагають перетворень традиційного навчального процесу. До таких проблем належить потреба формування у студентів навичок самостійного навчання, критичного мислення, академічної мобільності тощо. У контексті класичної організації освітнього процесу розв’язання цих проблем не завжди є можливим, тому впровадження тьюторства й менторства постає як стратегічно важливий напрям модернізації вищої освіти. Тьюторство й менторство тривалий час використовується у провідних університетах розвинених країн світу і сприяє індивідуалізації навчання, розвитку дослідницьких умінь і соціалізації студентів.

У період освітніх реформ України на шляху інтеграції до Європейського простору вищої освіти, актуальність впровадження тьюторства й менторства зумовлена низкою чинників. Концепція розвитку вищої освіти України та державні документи про освіту акцентують на необхідності переходу від знаннєвої до компетентнісної моделі підготовки. За таких умов вагомим значення набуває індивідуальна освітня траєкторія, а саме тьюторство й менторство формують умови її впровадження в освітній процес шляхом постійного супроводу та корекції навчальної діяльності студента. Студент стає

активним суб'єктом освітнього процесу, реалізуючи свої права на вибір дисциплін, форм навчання, варіантів практичної підготовки тощо. Для цього майбутній фахівець потребує компетентного посередника в процесі навчання, який здатний допомогти йому зорієнтуватися у виборі потенційних освітніх можливостей, сформулювати загальні та професійні вміння самоуправління та самооцінки: таким посередником виступає тьютор, а посередником професійно-соціальної адаптації є ментор.

Психологічна та соціальна підтримка студентів у період війни та післявоєнного відновлення дає змогу не лише забезпечити наставництво з боку досвідчених викладачів та практиків, а й сприяє професійній підготовці та формуванню стійкості, здатності долати кризові ситуації. У вирішенні цих завдань тьюторство й менторство стають важливими засобами підвищення якості вищої освіти.

Таким чином, актуальність дослідження теми «Теорія і практика реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти» визначається суспільними вимогами, стратегічними пріоритетами реформування освіти, необхідністю адаптації міжнародного досвіду до умов України, а застосування їх у навчальному процесі сприятиме створенню адаптивного середовища для розвитку індивідуальних освітніх траєкторій студентів, підвищення якості професійної підготовки та інтеграції України у світовий освітній простір.

У дослідженні ми спиралися на низку класичних наукових праць про особливості розвитку й реформування вищої освіти, освітні інновації (С. А. Калашнікова, В. П. Андрущенко, В. І. Луговий, Ю. М. Козловський, В. Л. Ортинський, О. Г. Ярошенко, А. Ю. Вітченко, В. І. Бобрицька, С. В. Криштанович, В. М. Вашкевич, В. Л. Савельєв, С. М. Процька, В. Г. Кремень, Л. В. Дольнікова, Я. О. Гапочка, О. В. Гаращук, В. І. Куценко, О. В. Герасименко, Г. В. Капленко, С. С. Єрмакова, М. О. Качуровський, Т. О. Костюк, С. М. Мартиненко, С. О. Микитюк, І. П. Аносов, М. В. Елькін,

М. М. Головкова, А. А. Коробченко, М. М. Роговенко, З. В. Рябова, І. І. Драч, Н. О. Приходькіна, Ю. О. Шабанова, З. М. Шевців).

Теоретичною основою для напрацювання концепції реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти слугували наукові розробки вітчизняних авторів щодо прикладних аспектів тьюторства та менторства (Н. М. Дем'яненко, Т. М. Децюк, О. С. Комар, О. Е. Коневщинська, Ю. В. Коноваленко, Т. О. Кравцова, І. М. Кравченко, О. П. Літовка, О. В. Лось, І. М. Новик, О. А. Венгловська, Ю. В. Пилипас, Ю. О. Чорна, С. В. Подпльота, Ж. В. Савич, І. М. Терюханова, М. І. Дрозач, Н. К. Стульпінас); методико-методологічних особливостей тьюторсько-менторської роботи (С. Е. Важинський, Т. І. Щербак, А. І. Грабченко, В. О. Федорович, Я. М. Гаращенко, О. А. Дубасенюк, Д. П. Журавель, А. М. Бондар, О. Ю. Новік, Т. К. Завгородня, І. В. Стражнікова, О. Ю. Ільченко, В. М. Мокляк, Н. В. Кононець, Н. В. Мукан); психологічних і соціально-культурних складників функціонування тьюторсько-менторського супроводу (В. М. Гриньова, Н. А. Дусь, Ю. С. Запорожцева, О. С. Ісаєва, М. І. Грицько, Н. І. Сащак, Г. П. Савош, І. М. Сердюкова, Л. М. Сидоренко, А. Л. Стеблецький, Г. В. Товканець, А. В. Хоменко); міжнародного досвіду і практичної реалізації програм тьюторства та менторства (Т. О. Грачевська, Т. М. Димань, О. А. Боньковський, А. Г. Вовкогон, М. В. Зембицька, О. О. Каленик, Т. Л. Цареградська, Л. І. Кормич, А. І. Кормич, А. М. Круглашов, О. Ю. Кузнецова, Т. О. Лелека, І. Ю. Підоричева, І. Ю. Слюсаренко, О. А. Брайчевська, О. Г. Цветков).

Серед робіт зарубіжних авторів особливо виділимо праці, що висвітлюють загальну теорію розвитку тьюторства та менторства (Е. Amsel, А. Massen, С. Andrade, Р. Alves, J. Eduardo, F. Coutinho), якісні характеристики тьюторства та менторства відповідно до програм, що реалізуються в освітньому просторі (Т. D. Allen, L. T. Eby, E. Lentz), особистісні властивості ментора і тьютора (S. F. Bailey, E. C. Voyles, L. Finkelstein, K. Matarazzo), прикладні аспекти

реалізації тьюторства та менторства (C. J. Bland, A. L. Taylor, S. L. Shollen, A. M. Weber-Main, P. A. Mulcahy), компетентнісний підхід до тьюторсько-менторської діяльності (J. F. Chaves, C. M. Baker, J. A. Chaves, M. L. Fisher, G. Claxton, A. L. Costa, B. Kallick).

Попри наявні досягнення, чимало теоретичних і практичних аспектів тьюторства та менторства в українських закладах вищої освіти наразі не встановлено, особливо в умовах євроінтеграційних процесів. Питання співвідношення цих феноменів із традиційними формами наставництва, їхня роль і місце у структурі освітнього процесу залишаються відкритими. Це потребує ґрунтовного теоретичного осмислення та розроблення практичних рекомендацій для українських університетів.

На підставі теоретичного аналізу проблеми тьюторства та менторства у закладах вищої освіти і вивчення практичного досвіду їх здійснення було виявлено низку *суперечностей* між: наявним і об'єктивно необхідним рівнем тьюторства та менторства у закладах вищої освіти; різноманітністю теоретичних підходів до тьюторства та менторства у закладах вищої освіти та їх уніфікацією у практичній діяльності; можливостями розвитку тьюторства та менторства у закладах вищої освіти і недостатнім теоретико-методологічним і методичним забезпеченням цього процесу.

Ці суперечності окреслюють проблему педагогічного дослідження теорії і практики тьюторства та менторства у закладах вищої освіти.

Об'єкт дослідження – тьюторство та менторство в закладах вищої освіти.

Предмет дослідження – теоретичні і методичні основи реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти.

Мета дослідження – теоретико-методологічне обґрунтування і розроблення методичних засад практичної реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти.

Відповідно до об'єкта, предмета і мети визначено основні **завдання дослідження**:

1) розкрити особливості тьюторства і менторства як об'єкта дослідження педагогічної науки у закладах вищої освіти на основі аналізу наукових джерел та ключових понять дослідження;

2) обґрунтувати методологічні засади реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти;

3) розробити концептуальні засади формування тьюторства та менторства у закладах вищої освіти;

4) побудувати модель реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти і визначити компонентну структуру тьюторства та менторства у закладах вищої освіти через умови, критерії й показники діяльності тьюторів і менторів;

5) розробити методичні основи реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти;

6) апробувати авторську модель шляхом реалізації проєкту «Сприяння професійній освіті та активній участі студентів через становлення комплексної системи менторства та тьюторства у ЗВО».

Наукова новизна й теоретичне значення дослідження полягає в тому, що

вперше:

- обґрунтовано *методологію реалізації тьюторства та менторства* у закладах вищої освіти як сукупність принципів, методів, прийомів і процедур дослідження, вироблених на основі синергетичного підходу і спрямованих на формування уявлень про інститут тьюторства та менторства, який забезпечує здобувачам вищої освіти можливість досягати освітніх і професійних цілей й охоплює соціальний, особистісний, когнітивний, знаннєвий виміри навчання; *загальнонаукові підходи* до реалізації тьюторства та менторства у закладах

вищої освіти, а саме: особистісно-орієнтований, системний, компетентнісний, синергетичний, культурологічний, діяльнісний, аксіологічний, акмеологічний та ресурсний, а також *загальні принципи* інституту тьюторства та менторства у закладах вищої освіти;

- розроблено *концептуальні засади реалізації* тьюторства та менторства у закладі вищої освіти в межах консолідованої політики ЗВО, вимог вищої освіти, стандартів формування професійного фахівця з урахуванням психологічних, морально-етичних, соціальних, крос-культурних особливостей взаємодії між учасниками тьюторсько-менторського процесу на основі принципів функціонування освітнього середовища, де реалізація тьюторства та менторства у закладі вищої освіти розглядається як соціальна взаємодія у форматі «особа – особа» та містить такі нормативні аспекти, як: заохочення й підтримка тьюторства та менторства у закладі вищої освіти шляхом висвітлення його цінності; заохочення й мотивація партнерів для допомоги у створенні програм тьюторства та менторства; заохочення менторів і тьюторів до пошуку підопічних серед студентів (за принципом спільних інтересів); створення офіційних програм тьюторства та менторства; надання пріоритету тьюторству і менторству для невеликих груп студентів у закладі вищої освіти; відкритість менторів і тьюторів для розвитку співпраці зі студентами-іноземцями, з тими, хто значно відрізняється за віком; залучення представників Центрів тьюторства та менторства з інших закладів вищої освіти до співпраці; формування групового тьюторства та менторства; використання технологій для формування максимально доступних можливостей реалізації тьюторсько-менторських відносин; встановлення часових меж для зустрічі менторів і тьюторів з менті і тьюті; формування активної позиції у співпраці менторів, тьюторів і їхніх підопічних на всіх етапах взаємодії; визначення крос-культурних аспектів взаємодії між сторонами;

- визначено умови реалізації моделі тьюторства / менторства, запропоновано авторську класифікацію сфери компетентності ментора, а саме: допомога менті і тьюті зрозуміти їхні сильні сторони і точки росту, вектор розвитку, цілі, відтак активно їх досягати; залучення до тьюторської і менторської роботи викладачів, студентів старших курсів; формування конкретних потреб і цілей перед майбутніми менторами і тьюторами; здатність домовитися про умови наставництва для студентів з менторами, що є практичними працівниками і можуть поділитися досвідом набуття практичних умінь і навиків; стимулювання у студентів навичок швидкого навчання тощо;

- виявлено роль освітніх платформ і проєктів у розвитку закладів вищої освіти в контексті їхньої співпраці між собою і використання міжнародних практик та визначено перспективні підходи до реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти України;

уточнено трактування поняття «алгоритм реалізації тьюторства та менторства», що є певним структурним, конкретно визначеним набором дій, які виконуються в певному порядку й передбачають набір засобів і способів їх реалізації на кожному етапі процесу менторства / тьюторства через підготовку, безпосередню процедуру і завершення тьюторсько-менторської діяльності; запропоновано авторське трактування таких понять: тьюті, менті;

удосконалено компоненти реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти й визначено критерії, показники і рівні їх сформованості;

подальшого розвитку набули теоретичні і практичні положення щодо розвитку компаративного аналізу тьюторських і менторських схем у різних країнах; методичне й інформаційне забезпечення реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти, трактування таких понять: тьюторство, менторство;

Практичне значення мають матеріали, положення й висновки дисертаційної роботи, які стосуються теоретичних і методичних основ

реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти та реалізації проєкту «Сприяння професійній освіті та активній участі студентів через становлення комплексної системи менторства та тьюторства у ЗВО», участь у якому бере Національний університет «Львівська політехніка»; практичні рекомендації для ЗВО, що полягають у: розробці основних схем тьюторства та менторства; створенні Центрів тьюторства та менторства; розробці навчальних матеріалів та інструментів; підготовці академічного персоналу, студентів і менторів; співпраці між цільовими ЗВО через інтернаціоналізацію досвіду партнерів та зміцнення своїх відносин зі ширшим соціально-економічним середовищем.

Результати дисертації впроваджено в роботу закладів вищої освіти України, установ та організацій, що засвідчено документами: Національний університет «Львівська політехніка» (довідка № 67-01-2035 від 12.12.2024); Чорноморський національний університет імені Петра Могили (довідка № 03/692-08 від 27.11.2024); Національний університет «Чернігівська політехніка» (довідка № 202/08-2529-86 від 04.12.2024); Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника (довідка № 01-23/372 від 09.12.2024); Дрогобицький державний педагогічний університет (довідка № 2011 від 02.12.2024); Державний вищий навчальний заклад «Ужгородський національний університет» (довідка № 5359/01-14 від 12.12.2024); Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка (довідка № 1632/33-03 від 17.12.2024), Національний технічний університет «Дніпровська політехніка» (довідка № 01-36/80р від 10.12.2024).

Структура та обсяг дисертації. Робота складається зі вступу, п'яти розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел, що налічує 343 найменувань (із них 104 – іноземною мовою), а також дев'ять додатків на п'ятнадцяти сторінках. Загальний обсяг

дослідження становить 442 сторінки, із них основного тексту – 363 сторінки. Дисертація містить 13 рисунків.

Ключові слова: тьюторство, менторство, заклади вищої освіти, освітні проєкти, компетентності, центр тьюторства та менторства, вища освіта, студентоцентризм.

ABSTRACT

Ivanytska O. S. Theory and practice of tutoring and mentoring realization at higher educational institutions. – Qualification research paper as a manuscript.

The thesis for the degree of Doctor of Pedagogical Sciences in the specialty 13.00.01 – General Pedagogy and History of Pedagogy. – Lviv Polytechnic National University, Lviv, 2025.

Relevance of the study. The intensive development of higher education actualizes the search for innovative approaches to individualization of study. In the context of globalization, digitalization and social realities change, educational problems are created that require transformations of the traditional educational process. Such problems include the necessity to form students' skills of independent learning, critical thinking, academic mobility, etc. In the context of the educational process classical organization, these problems solution is not always possible, therefore, the introduction of tutoring and mentoring becomes a strategically important direction of higher education modernization. Tutoring and mentoring have long been used at leading universities in the developed countries of the world and promote individualization of study, development of research skills and socialization of students.

During the period of Ukraine's educational reforms on the path to integration into the European Higher Education Area, the relevance of the tutoring and mentoring introduction is caused by different factors. The concept of higher education development in Ukraine and state documents on education emphasize the need to

transition from knowledge to a competency-based model of training. Under these conditions an individual educational trajectory acquires significant importance, namely tutoring and mentoring form the conditions for its implementation in the educational process through constant assistance and correction of the student's educational activity. The student becomes an active subject of the educational process, exercising his/her rights to choose a discipline, form of study, options for practical training, etc. For this a future specialist needs a competent mediator in the learning process, who can help him/her to choose potential educational opportunities, form general and professional skills in self-management and self-assessment: a tutor acts as such mediator and a mentor acts as a mediator of professional and social adaptation.

Psychological and social support for students during the war and post-war recovery allows not only to provide mentoring from experienced teachers and practitioners, but also contributors to the professional training and the formation of resilience, the ability to overcome crisis situations. During these tasks solution, tutoring and mentoring are means of higher education quality improvement.

Thus, the relevance of the research topic "Theory and practice of tutoring and mentoring realization at higher educational institutions" is defined by social requirements, strategic priorities of education reforming, necessity of international experience adaptation to the conditions of Ukraine, and their application in the educational process will contribute to the creation of an adaptive environment for the development of students individual educational trajectories, improvement of the professional training quality and integration of Ukraine into the global educational space.

In the study, we relied on a number of classical scientific works on the features of the development and reform of higher education, educational innovations (S. A. Kalashnikova, V. P. Andrushchenko, V. I. Luhovyi, Yu. M. Kozlovskyi, V. L. Ortynskyi, O. H. Yaroshenko, A. Yu. Vitchenko, V. I. Bobrytska, S. V. Kryshchanovych, V. M. Vashkevych, V. L. Savelyev, S. M. Protska, V. H. Kremen, L. V. Dolnikova,

Ya. O. Hapochka, O. V. Harashchuk, V. I. Kutsenko, O. V. Herasymenko, H. V. Kaplenko, S. S. Yermakova, M. O. Kachurovskyi, T. O. Kostiuk, S. M. Martynenko, S. O. Mykytiuk, I. P. Anosov, M. V. Elkin, M. M. Holovkova, A. A. Korobchenko, M. M. Rohovenko, Z. V. Riabova, I. I. Drach, N. O. Prykhodkina, Yu. O. Shabanova, Z. M. Shevtsiv).

The theoretical basis for the concept development of tutoring and mentoring realization at higher educational institutions was the scientific developments of domestic authors on the applied aspects of tutoring and mentoring (N. M. Demianenko, T. M. Detsiuk, O. S. Komar, O. E. Konevshchynska, Yu. W. Konovalenko, T. O. Kravtsova, I. M. Kravchenko, O. P. Litovka, O. V. Los, I. M. Novyk, O. A. Venhlovska, Yu. V. Pylypas, Yu. O. Chorna, S. V. Podpliota, Zh. V. Savych, I. M. Teriukhanova, M. I. Drozach, N. K. Stulpinas); methodological features of tutoring and mentoring work (S. E. Vazhynskyi, T. I. Shcherbak, A. I. Hrabchenko, V. O. Fedorovych, Ya. M. Harashchenko, O. A. Dubaseniuk, D. P. Zhuravel, A. M. Bondar, O. Yu. Novik, T. K. Zavhorodnya, I. V. Strazhnikova, O. Yu. Ilchenko, V. M. Mokliak, N. V. Kononets, N. V. Mukan); psychological and socio-cultural components of the tutoring and mentoring support functioning (V. M. Hryniova, N. A. Dus, Yu. S. Zaporozhtseva, O. S. Isaieva, M. I. Hrytsko, N. I. Sashchak, H. P. Savosh, I. M. Serdiukova, L. M. Sydorenko, A. L. Stebletskyi, H. V. Tovkanets, A. W. Khomenko); international experience and practical implementation of tutoring and mentoring programs (T. O. Hrachevska, T. M. Dyman, O. A. Bonkovskyi, A. H. Vovkohon, M. V. Zembytska, O. O. Kalenyk, T. L. Tsarehradska, L. I. Kormych, A. I. Kormych, A. M. Kruhlashov, O. Yu. Kuznetsova, T. O. Leleka, I. Yu. Pidorycheva, I. Yu. Sliusarenko, O. A. Braychevska, O. H. Tsvetkov).

Among the works of foreign authors, we especially single out works that highlight the general theory of the tutoring and mentoring development (E. Amsel, A. Massen, C. Andrade, P. Alves, J. Eduardo, F. Coutinho), qualitative characteristics of tutoring and mentoring according to programs implemented in the educational space

(T. D. Allen, L. T. Eby, E. Lentz), personal qualities of the mentor and tutor (S. F. Bailey, E. C. Voyles, L. Finkelstein, K. Matarazzo), applied aspects of the tutoring and mentoring realization (C. J. Bland, A. L. Taylor, S. L. Shollen, A. M. Weber-Main, P. A. Mulcahy), a competency-based approach to tutoring and mentoring activities (J. F. Chaves, C. M. Baker, J. A. Chaves, M. L. Fisher, G. Claxton, A. L. Costa, B. Kallick).

Despite the significant contribution, many theoretical and practical aspects of tutoring and mentoring at the Ukrainian higher educational institutions have not yet been established, especially in the context of European integration processes. The question of these phenomena correlation with traditional forms of mentoring, their role and place in the structure of the educational process remain open. This requires a thorough theoretical understanding and the development of practical recommendations for the Ukrainian universities.

Based on a theoretical analysis of the problem of the tutoring and mentoring at higher educational institutions and the study of practical experience in their implementation, a number of *contradictions* were identified between: the existing and objectively necessary level of tutoring and mentoring at higher educational institutions; the diversity of theoretical approaches to tutoring and mentoring at higher educational institutions and their unification in practical activities; the possibilities for the development of tutoring and mentoring at higher educational institutions and insufficient theoretical-methodological, and methodical support for this process.

These contradictions outline the problem of pedagogical research of theory and practice of tutoring and mentoring realization at higher educational institutions.

The object of the research is tutoring and mentoring at higher educational institutions.

The subject of the research is the theoretical and methodological foundations of the tutoring and mentoring realization at higher educational institutions.

The aim of the research is theoretical and methodological substantiation and development of methodological principles for the practical implementation of tutoring and mentoring at higher educational institutions.

In accordance with the object, subject and aim, **the main tasks of the research** were determined:

1) to reveal the features of tutoring and mentoring as an object of research in pedagogical science at higher educational institutions based on the analysis of scientific sources and key concepts of the study;

2) to substantiate the methodological principles of the tutoring and mentoring realization at higher educational institutions;

3) to develop conceptual principles for the tutoring and mentoring formation at higher educational institutions;

4) to build a model for the tutoring and mentoring realization at higher educational institutions and determine the component structure of tutoring and mentoring at higher educational institutions through the conditions, criteria and indicators of tutors' and mentors' activities;

5) to develop methodological foundations for the tutoring and mentoring realization at higher educational institutions;

6) to test the author's model by implementation of the project "Promoting professional education and students' engagement through comprehensive mentoring and tutoring system at HEIs".

The scientific novelty and theoretical significance of the research lies in the fact that

for the first time:

- the *methodology for the tutoring and mentoring realization* at higher educational institutions is substantiated as a set of principles, methods, techniques and research procedures developed on the basis of a synergistic approach and aimed at the ideas formation about the institute of tutoring and mentoring, which provides higher

education students with the opportunity to achieve educational and professional goals as well as covers the social, personal, cognitive, and knowledge dimensions of learning; *general scientific approaches* to the tutoring and mentoring realization at higher educational institutions, namely: person-oriented, systemic, competency-based, synergistic, cultural, activity-based, axiological, acmeological, and resource-based, as well as *general principles* of the institute of tutoring and mentoring at higher educational institutions;

- *conceptual principles for the tutoring and mentoring realization* at higher educational institutions have been developed within the framework of the HEI consolidated policy, the requirements of higher education, and the standards for a professional specialist formation, taking into account the psychological, moral-ethical, social, and cross-cultural features of interaction between participants in the tutoring and mentoring process based on the principles of the educational environment functioning, where the tutoring and mentoring realization at higher educational institutions is considered as social interaction in the “person-person” format and contains such normative aspects as: encouragement and support of tutoring and mentoring at higher educational institution by highlighting its value; encouragement and motivation of partners to assist in creating tutoring and mentoring programs; encouragement of mentors and tutors to search for mentees/tutees among students (according to the principle of common interests); creation of official tutoring and mentoring programs; giving priority to tutoring and mentoring for small groups of students at higher educational institution; openness of mentors and tutors to develop cooperation with foreign students, with those who differ significantly in age; involving representatives of Tutoring and Mentoring Centers from other higher educational institutions in cooperation; formation of the group tutoring and mentoring; using technologies to form the most accessible opportunities for the tutoring-mentoring relationships realization; setting time limits for mentors and tutors to meet with mentees and tutees; forming an active position in the cooperation of

mentors, tutors and their mentees/tutees at all stages of interaction; identifying cross-cultural aspects of interaction between the parties;

- the *conditions* for the tutoring/mentoring model *realization* are determined, the author's *classification of the mentor's competence sphere* is proposed, namely: helping mentees and tutees understand their strengths and growth points, development vector, goals, and then actively achieve them; involving teachers and senior students in tutoring and mentoring work; forming specific needs and goals for future mentors and tutors; the ability to agree on the terms of mentoring for students with mentors who are practical workers and can share their experience of acquiring practical skills and abilities; stimulating students' rapid learning skills, etc.;

- the role of *educational platforms and projects in higher educational institutions development* in the context of their cooperation with each other and the use of international practices was identified, as well as *promising approaches* to the tutoring and mentoring realization at higher educational institutions in Ukraine were identified;

the interpretation of the concept "*algorithm for the tutoring and mentoring realization*" is **clarified**, which is a certain structural, specifically defined set of actions that are performed in a certain order and provide for a set of means and methods for their realization at each stage of the mentoring/tutoring process through preparation, direct procedure and completion of the tutoring and mentoring activities; the author's interpretation of the following concepts is proposed: tutee, mentee;

the components of the tutoring and mentoring realization at higher educational institutions have been **improved** and the criteria, indicators and levels of their development have been determined;

theoretical and practical provisions on the comparative analysis of tutoring and mentoring schemes in different countries, methodological and informational support for the tutoring and mentoring realization at higher educational institutions,

interpretation of such concepts as tutoring and mentoring have been *further developed*;

The materials, provisions and conclusions of the thesis are of **practical importance**, which relate to the theoretical and methodological foundations of the tutoring and mentoring realization at higher educational institutions and the implementation of the project «Promoting professional education and students' engagement through comprehensive mentoring and tutoring system at HEIs», in which Lviv Polytechnic National University takes part; practical recommendations for HEIs, which consist in: development of basic tutoring and mentoring schemes; creation of Tutoring and Mentoring Centers; development of educational materials and tools; academic staff, students and mentors training; cooperation between target HEIs through the internationalization of partners' experience and strengthening their relations with the broader socio-economic environment.

The results of the thesis have been implemented in the work of higher educational institutions of Ukraine, establishments and organizations, as evidenced by documents: Lviv Polytechnic National University (certificate № 67-01-2035 as of 12.12.2024); Petro Mohyla Black Sea National University (certificate № 03/692-08 as of 27.11.2024); Chernihiv Polytechnic National University (certificate № 202/08-2529-86 as of 04.12.2024); Vasyl Stefanyk Precarpathian National University (certificate № 01-23/372 as of 09.12.2024); Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University (certificate № 2011 as of 02.12.2024); State Higher Educational Institution "Uzhhorod National University" (certificate No. 5359/01-14 as of 12.12.2024); Ternopil Volodymyr Hnatiuk National Pedagogical University (certificate № 1632/33-03 as of 17.12.2024); Dnipro University of Technology (certificate № 01-36/80p as of 10.12.2024).

Structure and scope of the thesis. The paper consists of an introduction, five chapters, conclusions to each chapter, general conclusions, a references list, which includes 343 works (of which 104 are in a foreign language), as well as nine

appendices on fifteen pages. The total volume of the thesis is 442 pages, of which 363 pages are the main text. The thesis contains 13 figures.

Keywords: tutoring, mentoring, higher educational institutions, educational projects, competences, tutoring and mentoring center, higher education, student-centeredness.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧКИ

Публікації, у яких опубліковано основні наукові результати дисертації

Монографії:

1. Ivanytska, O. (2022). Polish-Ukrainian relations in the field of educational-scientific diplomacy. *Multidimensionality of Ukrainian-Polish cooperation: genesis, particularities and prospects* (p. 176-187). Riga: Baltija Publishing.

2. Kozyk, V., Ivanytska, O., Symak, A., & Lesyk, L. (2020). Development of higher education in Ukraine in the context of integration into the European higher education area. *Strategies, models and technologies of economic systems management in the context of international economic integration* (p. 273-286). Riga: Institute of Economics of the Latvian Academy of Sciences.

Статті у наукових виданнях, включених на дату опублікування до переліку наукових фахових видань України

3. Ivanytska, O. (2020). Peculiarities of the tutoring and mentoring realization at higher educational establishments of Switzerland. *Людинознавчі студії. Серія «Педагогіка»*, 10(42), 144-152.

4. Ivanytska, O. (2023). Scientific and educational cooperation between Lithuania and Ukraine under conditions of war. *Актуальні питання гуманітарних наук*, 60(2), 198-203.

5. Іваницька, О. С. (2023). Етичні аспекти менторської і тьюторської діяльності в закладах вищої освіти. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Педагогічні науки*, 5(58), 14-19.
6. Іваницька, О. С. (2023). Науково-освітня співпраця Європейського Союзу та України. *Нова педагогічна думка*, 1(113), 3-8.
7. Іваницька, О. С. (2023). Тьюторська діяльність студентів у закладах вищої освіти України. *Нова педагогічна думка*, 4(116), 43-46.
8. Іваницька, О. С. (2023). Особливості співпраці менторів з учасниками освітнього процесу в закладах вищої освіти. *Педагогічні науки: теорія та практика*, 4(48), 144-149.
9. Іваницька, О. С. (2023). Роль менторства в процесі адаптації студентів ЗВО України з числа внутрішньо переміщених осіб. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*, 91, 96-99.
10. Іваницька, О. С. (2023). Україно-норвезькі відносини у сфері вищої освіти. *Педагогічні науки: теорія та практика*, 1(45), 181-186.
11. Іваницька, О. С. (2024). Академічне менторство у закладах вищої освіти України. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*, 1(54), 63-66.
12. Іваницька, О. С. (2024). Менторська діяльність у процесі соціальної адаптації студентів закладів вищої освіти (ЗВО) в Україні. *Актуальні питання гуманітарних наук*, 72(2), 230-234.
13. Іваницька, О. С. (2024). Освітньо-наукові проєкти в галузі ІТ в умовах війни. *Педагогічний альманах*, 55, 144-151.
14. Іваницька, О. С. (2024). Особливості взаємодії тьюторсько-менторських центрів закладів вищої освіти з благодійними організаціями. *Актуальні питання гуманітарних наук*, 75(1), 291-294.

15. Іваницька, О. С. (2024). Особливості заохочення студентів до тьюторської діяльності. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Педагогічні науки*, 1(60), 17-20.

16. Іваницька, О. С. (2024). Функціональні особливості центру тьюторства і менторства (Т&М Центр) у закладах вищої освіти України. *Актуальні питання гуманітарних наук*, 73(2), 293-296.

17. Ivanytska, O. (2024). Peculiarities of the tutoring and mentoring realization at higher educational institutions of Italy. *Актуальні питання гуманітарних наук*, 80(1), 293-297.

18. Ivanytska, O. (2024). Peculiarities of the tutoring and mentoring realization at higher educational institutions of Austria. *Педагогічні науки: теорія і практика*, 4, 293-297.

19. Ivanytska, O. (2024). Peculiarities and functional potential of the mentoring for the internally displaced students. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*, 97, 124-129.

Статті у періодичних наукових виданнях, проіндексованих у базах даних

Web of Science Core Collection та Scopus

20. Kryshchanovych, M., Kryshchanovych, S., Stechkevych, O., Ivanytska, O., Huzii, I. (2020c). Prospects for the development of inclusive education using scientific and mentoring methods under the conditions of post-pandemic society. *Postmodern Openings*, 11 (2), 73–88. Авторський внесок: обґрунтування необхідності реалізації менторства в інклюзивній освіті, забезпечення рівних умов для навчання. Аналіз тенденцій реалізації тьюторства серед однолітків, а також особливостей співпраці між менторами і менті.

21. Karyu, O., Kulyniak, I., Ivanytska, O., Halkiv, L., Zhygalo, I. (2022c). Analysis of the interest in the profession of tutor on the Internet (a case study of Google Trends). *Smart Innovation, Systems and Technologies: International*

conference "Intelligent systems and sustainable computing" (Hyderabad, 2021, September 24–25), 289, 89–99. Авторський внесок: аналіз необхідності додаткової підтримки учнів і студентів у системі освіти.

22. Kryshchanovych, S., Ivanytska, O., Markova, M., Hliudzyk, Yu., Ivanova, A. (2023h). A graphical language-based approach for database modeling in higher education information systems. *Ingénierie des Systèmes d'Information*, 28 (6), 1597–1603. Авторський внесок: аналіз інформаційної підтримки у сфері вищої освіти та особливостей цифрової трансформації.

23. Ivanytska, O., Bilyakovska, O., Opachko, M., Lotfi Ghahrodi, H., Zayachkivska, N., Yakymovych, T. (2025). The impact of mentorship programs using virtual reality on students performance. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 103 (2), 528–537. Авторський внесок: позитивний вплив співпраці між студентами та професійними менторами на формування професійних компетентностей студентів. Види менторства і менторських програм. Визначення успішності студентів після співпраці з ментором.

Публікації, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації

24. Іваницька, О. С. (2023). Інформаційна гігієна в освітньому просторі під час війни. *Scientific fundamentals of solving modern scientific problems: Abstracts of XV International Scientific and Practical Conference* (Varna, April 17-19, 2023) (p. 91-93). Varna: EC.

25. Іваницька, О. С. (2023). Роль українських ЗВО в екологічній політиці держави. *Prospects for the development of science and the environment: Abstracts of XIV International scientific and practical conference* (Helsinki, April 10-12, 2023) (p. 221-223). Helsinki: EC.

26. Іваницька, О. С. (2024). Аксіологічні аспекти діяльності педагога ментора у закладах вищої освіти. *Global science: prospects and innovations:*

Proceedings of VI International scientific and practical conference (Liverpool, February 1-3, 2024) (p. 204-206). Liverpool: EC.

27. Іваницька, О. С. (2024). Менторський супровід студентів закладів вищої освіти України. *Science and society: modern trends in a changing world: Proceedings of II International scientific and practical conference* (Vienna, January 22-24, 2024) (p. 287-289). Vienna: EC.

28. Іваницька, О. С. (2024). Основні етичні норми тьюторської діяльності у закладах вищої освіти. *European congress of scientific achievements: Proceedings of the I International scientific and practical conference* (Barcelona, 29-31 January, 2024) (p. 173-175). Barcelona: EC.

29. Іваницька, О. С. (2024). Тьюторство у закладах вищої освіти. *Topical aspects of modern scientific research: Proceedings of the V International scientific and practical conference* (Tokyo, January 25-27, 2024) (p. 316-318). Tokyo: EC.

30. Іваницька, О. С. (2024). Центри менторства і тьюторства у закладах вищої освіти. *Modern problems of science, education and society: Proceedings of XII International scientific and practical conference* (Kyiv, February 5-7, 2024) (p. 544-546). Kyiv: EC.

Публікації, що додатково висвітлюють результати дослідження

31. Іваницька, О. С. (2023). Велика Хартія Університетів та Асоціація Університетів Європи: перспективи та виклики світового освітнього простору для університетів України. *Науковий вісник Вінницької академії безперервної освіти. Серія «Педагогіка. Психологія»*, 3, 44-49.

32. Іваницька, О. С. (2023). Науково-освітні проекти НАТО в Україні. *Людинознавчі студії. Серія «Педагогіка»*, 48, 111-116.

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ.....	2
ABSTRACT.....	10
СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА.....	18
ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ	25
ВСТУП.....	26
 РОЗДІЛ 1. РЕАЛІЗАЦІЯ ТЬЮТОРСТВА ТА МЕНТОРСТВА	
У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА	41
1.1. Інститут тьюторства та менторства як необхідний інструмент підтримки студентів в умовах глобальних криз.....	41
1.2. Генеза й сутність основних дефініцій дослідження	55
1.3. Компаративний аналіз тьюторських і менторських схем у різних країнах	69
1.4. Співпраця між закладами вищої освіти та використання міжнародних практик.....	86
Висновки до першого розділу	99
 РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РЕАЛІЗАЦІЇ	
ТЬЮТОРСТВА ТА МЕНТОРСТВА.....	102
2.1. Загальнонаукові підходи до реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти.....	102
2.2. Загальні принципи інституту тьюторства та менторства у закладах вищої освіти.....	116
2.3. Роль освітніх платформ і проєктів у розвитку закладів вищої освіти	130
2.4. Кваліфікаційні вимоги до компетентностей ментора і тьютора	146
Висновки до другого розділу	161
 РОЗДІЛ 3. ТЕОРЕТИЧНИЙ КОНЦЕПТ ТЬЮТОРСТВА ТА	
МЕНТОРСТВА У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	167
3.1. Особливості системи вищої освіти України.....	167

3.2. Сутність і проблеми реалізації тьюторства та менторства в українських закладах вищої освіти	182
3.3. Концептуальні засади реалізації тьюторства та менторства	202
3.4. Моделі тьюторства / менторства.....	220
Висновки до третього розділу	241

РОЗДІЛ 4. МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РЕАЛІЗАЦІЇ

ТЮТОРСТВА ТА МЕНТОРСТВА	245
4.1. Умови реалізації моделі тьюторства / менторства	245
4.2. Критерії й показники діяльності тьюторів і менторів	260
4.3. Методи і форми реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти	277
4.4. Методичне й інформаційне забезпечення реалізації тьюторства та менторства	293
Висновки до четвертого розділу	310

РОЗДІЛ 5. ОРГАНІЗАЦІЯ Й РЕЗУЛЬТАТИ

ПРОЄКТНО-ДОСЛІДНОЇ РОБОТИ	313
5.1. Організація педагогічного дослідження й методика проведення дослідної роботи.....	313
5.2. Практика реалізації проєктної роботи зі становлення комплексної системи менторства і тьюторства у ЗВО	330
5.3. Аналіз результатів проєктно-дослідної роботи.....	349
5.4. Перспективи реалізації тьюторства і менторства у закладах вищої освіти України	362
Висновки до п'ятого розділу	377

ВИСНОВКИ	382

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	389

ДОДАТКИ	428

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

Єврокомісія – Європейська комісія

ЄС – Європейський Союз

ЗВО – заклад(и) вищої освіти

ЗУ – Закон України

МОН України – Міністерство освіти і науки України

Т&М центр(и) – Центр(и) тьюторства та менторства

ООН – Організація Об'єднаних Націй

програма НМБ – програма НАТО «Наука заради миру і безпеки»

ВСТУП

Актуальність дослідження. Інтенсивний розвиток вищої освіти актуалізує пошук інноваційних підходів до індивідуалізації навчання. В умовах глобалізації, цифровізації та змін суспільних реалій виникають освітні проблеми, що вимагають перетворень традиційного навчального процесу. До таких проблем належить потреба формування у студентів навичок самостійного навчання, критичного мислення, академічної мобільності тощо. У контексті класичної організації освітнього процесу розв'язання цих проблем не завжди є можливим, тому впровадження тьюторства й менторства постає як стратегічно важливий напрям модернізації вищої освіти. Тьюторство й менторство тривалий час використовується у провідних університетах розвинених країн світу і сприяє індивідуалізації навчання, розвитку дослідницьких умінь і соціалізації студентів.

У період освітніх реформ України на шляху інтеграції до Європейського простору вищої освіти, актуальність впровадження тьюторства й менторства зумовлена низкою чинників. Концепція розвитку вищої освіти України та державні документи про освіту акцентують на необхідності переходу від знаннєвої до компетентнісної моделі підготовки. За таких умов вагомим значення набуває індивідуальна освітня траєкторія, а саме тьюторство й менторство формують умови її впровадження в освітній процес шляхом постійного супроводу та корекції навчальної діяльності студента. Студент стає активним суб'єктом освітнього процесу, реалізуючи свої права на вибір дисциплін, форм навчання, варіантів практичної підготовки тощо. Для цього майбутній фахівець потребує компетентного посередника в процесі навчання, який здатний допомогти йому зорієнтуватися у виборі потенційних освітніх можливостей, сформулювати загальні та професійні вміння самоуправління та самооцінки: таким посередником виступає тьютор, а посередником

професійно-соціальної адаптації є ментор.

Психологічна та соціальна підтримка студентів у період війни та післявоєнного відновлення дає змогу не лише забезпечити наставництво з боку досвідчених викладачів та практиків, а й сприяє професійній підготовці та формуванню стійкості, здатності долати кризові ситуації. У вирішенні цих завдань тьюторство й менторство стають важливими засобами підвищення якості вищої освіти.

Таким чином, актуальність дослідження теми «Теорія і практика реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти» визначається суспільними вимогами, стратегічними пріоритетами реформування освіти, необхідністю адаптації міжнародного досвіду до умов України, а застосування їх у навчальному процесі сприятиме створенню адаптивного середовища для розвитку індивідуальних освітніх траєкторій студентів, підвищення якості професійної підготовки та інтеграції України у світовий освітній простір.

У дослідженні ми спиралися на низку класичних наукових праць про особливості розвитку й реформування вищої освіти, освітні інновації (С. А. Калашнікова, В. П. Андрущенко, В. І. Луговий, Ю. М. Козловський, В. Л. Ортинський, О. Г. Ярошенко, А. Ю. Вітченко, В. І. Бобрицька, С. В. Криштанович, В. М. Вашкевич, В. Л. Савельєв, С. М. Процька, В. Г. Кремень, Л. В. Дольнікова, Я. О. Гапочка, О. В. Гаращук, В. І. Куценко, О. В. Герасименко, Г. В. Капленко, С. С. Єрмакова, М. О. Качуровський, Т. О. Костюк, С. М. Мартиненко, С. О. Микитюк, І. П. Аносов, М. В. Елькін, М. М. Головова, А. А. Коробченко, М. М. Роговенко, З. В. Рябова, І. І. Драч, Н. О. Приходькіна, Ю. О. Шабанова, З. М. Шевців).

Теоретичною основою для напрацювання концепції реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти слугували наукові розробки вітчизняних авторів щодо прикладних аспектів тьюторства та менторства (Н. М. Дем'яненко, Т. М. Децюк, О. С. Комар, О. Е. Коневщинська, Ю. В. Коноваленко, Т. О.

Кравцова, І. М. Кравченко, О. П. Літовка, О. В. Лось, І. М. Новик, О. А. Венгловська, Ю. В. Пилипас, Ю. О. Чорна, С. В. Подпльота, Ж. В. Савич, І. М. Терюханова, М. І. Дрозач, Н. К. Стульпінас); методико-методологічних особливостей тьюторсько-менторської роботи (С. Е. Важинський, Т. І. Щербак, А. І. Грабченко, В. О. Федорович, Я. М. Гаращенко, О. А. Дубасенюк, Д. П. Журавель, А. М. Бондар, О. Ю. Новік, Т. К. Завгородня, І. В. Стражнікова, О. Ю. Ільченко, В. М. Мокляк, Н. В. Кононец, Н. В. Мукан); психологічних і соціально-культурних складників функціонування тьюторсько-менторського супроводу (В. М. Гриньова, Н. А. Дусь, Ю. С. Запорожцева, О. С. Ісаєва, М. І. Грицько, Н. І. Сацак, Г. П. Савош, І. М. Сердюкова, Л. М. Сидоренко, А. Л. Стеблецький, Г. В. Товканець, А. В. Хоменко); міжнародного досвіду і практичної реалізації програм тьюторства та менторства (Т. О. Грачевська, Т. М. Димань, О. А. Боньковський, А. Г. Вовкогон, М. В. Зембицька, О. О. Каленик, Т. Л. Цареградська, Л. І. Кормич, А. І. Кормич, А. М. Круглашов, О. Ю. Кузнецова, Т. О. Лелека, І. Ю. Підоричева, І. Ю. Слюсаренко, О. А. Брайчевська, О. Г. Цветков).

Серед робіт зарубіжних авторів особливо виділимо праці, що висвітлюють загальну теорію розвитку тьюторства та менторства (E. Amsel, A. Massen, C. Andrade, P. Alves, J. Eduardo, F. Coutinho), якісні характеристики тьюторства та менторства відповідно до програм, що реалізуються в освітньому просторі (T. D. Allen, L. T. Eby, E. Lentz), особистісні властивості ментора і тьютора (S. F. Bailey, E. C. Voyles, L. Finkelstein, K. Matarazzo), прикладні аспекти реалізації тьюторства та менторства (C. J. Bland, A. L. Taylor, S. L. Shollen, A. M. Weber-Main, P. A. Mulcahy), компетентнісний підхід до тьюторсько-менторської діяльності (J. F. Chaves, C. M. Baker, J. A. Chaves, M. L. Fisher, G. Claxton, A. L. Costa, B. Kallick).

Попри наявні досягнення, чимало теоретичних і практичних аспектів тьюторства та менторства в українських закладах вищої освіти наразі не

встановлено, особливо в умовах євроінтеграційних процесів. Питання співвідношення цих феноменів із традиційними формами наставництва, їхня роль і місце у структурі освітнього процесу залишаються відкритими. Це потребує ґрунтовного теоретичного осмислення та розроблення практичних рекомендацій для українських університетів.

На підставі теоретичного аналізу проблеми тьюторства та менторства у закладах вищої освіти і вивчення практичного досвіду їх здійснення було виявлено низку суперечностей між: наявним і об'єктивно необхідним рівнем тьюторства та менторства у закладах вищої освіти; різноманітністю теоретичних підходів до тьюторства та менторства у закладах вищої освіти та їх уніфікацією у практичній діяльності; можливостями розвитку тьюторства та менторства у закладах вищої освіти і недостатнім теоретико-методологічним і методичним забезпеченням цього процесу.

Ці суперечності окреслюють проблему педагогічного дослідження теорії і практики формування тьюторства та менторства у закладах вищої освіти.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію підготовлено в межах науково-дослідної роботи Національного університету «Львівська політехніка» «Теоретико-методичні засади особистісного і професійного розвитку сучасного фахівця в умовах інтеграції у міжнародний освітній простір» (ДР № 0121U113179).

Тему роботи затверджено на засіданні Вченої ради Національного університету «Львівська політехніка» (протокол № 17 від 26.11.2024).

Об'єкт дослідження – тьюторство та менторство в закладах вищої освіти.

Предмет дослідження – теоретичні і методичні основи реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти.

Мета дослідження – теоретико-методологічне обґрунтування і розроблення методичних засад практичної реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти.

Відповідно до об'єкта, предмета і мети визначено основні **завдання дослідження**:

1) розкрити особливості тьюторства і менторства як об'єкта дослідження педагогічної науки у закладах вищої освіти на основі аналізу наукових джерел та ключових понять дослідження;

2) обґрунтувати методологічні засади реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти;

3) розробити концептуальні засади формування тьюторства та менторства у закладах вищої освіти;

4) побудувати модель реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти і визначити компонентну структуру тьюторства та менторства у закладах вищої освіти через умови, критерії й показники діяльності тьюторів і менторів;

5) розробити методичні основи реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти;

6) апробувати авторську модель шляхом реалізації проєкту «Сприяння професійній освіті та активній участі студентів через становлення комплексної системи менторства та тьюторства у ЗВО».

Концепція дослідження. Авторська концепція реалізації тьюторства та менторства містить три концепти.

Методологічний концепт реалізації тьюторства та менторства ґрунтується на положеннях філософії освіти, методологічних засадах реалізації тьюторства та менторства й загальнонаукових підходах до реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти. Інститут тьюторства та менторства охоплює соціальний, особистісний, когнітивний, знаннєвий виміри навчання, в основі кожного з яких лежать теорії, концепції, підходи педагогіки, психології, менеджменту тощо. Теоретико-методологічне обґрунтування тьюторства та менторства в сучасному освітньому просторі розвиває морально-етичні основи

особистості в контексті адаптації до нових соціальних, культурних, ментальних особливостей формування спеціаліста-професіонала в певній сфері, що сприяє розвитку у студентів компетентностей на основі принципів академічної доброчесності і взаємоповаги, уміння взаємодіяти з усіма учасниками освітнього процесу в межах освітнього простору. Концепт базується на таких загальнонаукових підходах до реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти: особистісно-орієнтований, системний, компетентнісний, синергетичний, культурологічний, діяльнісний, аксіологічний, акмеологічний і ресурсний. Цей концепт передбачає співпрацю між закладами вищої освіти й використання міжнародних практик щодо науково-освітніх проєктів, які формують академічний потенціал, розвивають позитивні риси особистості студента з високим рівнем конкурентоздатності у глобалізаційному просторі.

Теоретичний концепт передбачає розробку системи тьюторства та менторства, яка ґрунтується на таких принципах: забезпечення цілеспрямованості тьюторської й менторської діяльності в межах педагогічного процесу; підтримання зв'язку закладів вищої освіти (далі – ЗВО) з реаліями життя; формування науковості змісту виховання й навчання; доступності, врахування вікових та індивідуальних особливостей студентів; систематичності, послідовності; свідомості, активності, самодіяльності, творчості спільної взаємодії студентів у педагогічному процесі; зв'язку навчання й виховання із суспільно корисною, продуктивною працею та створення перспектив руху до нових цілей; наочності; колективного характеру виховання і навчання; поваги до особистості в поєднанні з розумною вимогливістю до неї; вибору оптимальних методів, форм, засобів навчання і виховання; ґрунтовності, усвідомленості й дієвості результатів навчання, виховання й розвитку; комплексного підходу до навчання й виховання; партнерства. Основою концепту є концептуальні засади формування системи тьюторства та менторства, відповідно до яких її розглядають як соціальну взаємодію у форматі «особа – особа», що передбачає:

заохочення й підтримку тьюторства і менторства в закладі вищої освіти шляхом висвітлення його цінності; мотивування партнерів для допомоги у створенні Т&М програм; створення офіційних програм тьюторства та менторства; надання пріоритету тьюторству і менторству для невеликих груп студентів у закладі вищої освіти; відкритість менторів і тьюторів для розвитку співпраці зі студентами-іноземцями, тими, хто значно відрізняється за віком; залучення представників Центрів тьюторства та менторства з інших закладів вищої освіти до співпраці; формування групового тьюторства та менторства; використання технологій для формування максимально доступних можливостей реалізації тьюторсько-менторських відносин; визначення крос-культурних аспектів взаємодії між сторонами тощо.

Практичний концепт вибудовується на основі досвіду, здобутого в процесі реалізації проєкту «Сприяння професійній освіті та активній участі студентів через становлення комплексної системи менторства та тьюторства у ЗВО», участь у якому бере Національний університет «Львівська політехніка». Відтак запропоновано практичні рекомендації для ЗВО, що полягають у: розробці основних схем тьюторства та менторства; створенні Центрів тьюторства та менторства (далі – Т&М центри); розробці навчальних матеріалів та інструментів; підготовці академічного персоналу, студентів і менторів; співпраці між цільовими ЗВО через інтернаціоналізацію досвіду партнерів та зміцнення своїх відносин зі ширшим соціально-економічним середовищем. Запропонована ініціатива міжнародного співробітництва є відповіддю на зазначені виклики, оскільки, будучи тісно пов'язаним із загальною метою діяльності Erasmus+ CBHE, проєкт мав покращити спроможності й посилити освітні інновації в закладах вищої освіти для ефективного і стійкого реагування на поточні виклики, які стоять перед студентами.

Визначені концепти (методологічний, теоретичний і практичний) дозволили сформулювати **загальну гіпотезу** дослідження: інститут тьюторства

та менторства у закладах вищої освіти буде ефективним, якщо відбуватиметься на базі методологічно й теоретично обґрунтованих загальнонаукових підходів, принципів і концептуальних засад, які забезпечують можливості їх реалізації на практиці.

Загальна гіпотеза конкретизована **частковими гіпотезами**, відповідно до яких ефективність реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти залежатиме від того, чи буде:

- проаналізовано потенціал інституту тьюторства та менторства у закладах вищої освіти на засадах праксеологічного аналізу співпраці між закладами вищої освіти й використання міжнародних практик;
- обґрунтовано методологічні засади реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти;
- використано загальнонаукові підходи до реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти;
- розроблено загальні принципи інституту тьюторства та менторства у закладах вищої освіти;
- визначено роль освітніх платформ і проєктів у розвитку закладів вищої освіти;
- визначено кваліфікаційні вимоги до компетентностей ментора і тьютора;
- розроблено концептуальні засади реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти;
- побудовано модель тьюторства / менторства у закладах вищої освіти;
- розроблено методичні основи тьюторства та менторства й визначено критерії і показники діяльності тьюторів і менторів;
- розроблено методи і форми реалізації тьюторства та менторства у

зкладах вищої освіти, а також методичне й інформаційне забезпечення реалізації тьюторства та менторства.

Для вирішення поставлених завдань, досягнення мети й перевірки гіпотези використано комплекс **методів** дослідження: загальнофілософські, загальнонаукові і спеціальні. Так, діалектичний метод використано для аналізу теоретичних і практичних засад тьюторства / менторства у закладах вищої освіти в динаміці його розвитку (*розділи 1, 3*); феноменологічний метод застосовано при обґрунтуванні тьюторства та менторства як особливого виду освітніх партнерських взаємовідносин на основі здатності надавати кожному процесу індивідуалізації й антропоцентризму в умовах прийняття добровільного спільного рішення про співпрацю, ґрунтуючись на взаємоповазі й цінності інтересів усіх сторін (*розділи 3, 4, підрозділи 2.4, 5.2*); метод сходження від конкретного до загального та від загального до конкретного застосовано для дослідження особливостей проєктно-дослідної роботи й особливостей системи вищої освіти України як цілісного явища в межах освітнього простору (послідовний перехід від конкретного до загального) (*розділ 5, підрозділ 3.1*), за допомогою пізнання від загального до конкретного ми змогли виокремити особливості тьюторства та менторства, взявши за основу тьюторство / менторство в закладах вищої освіти як загальноосвітнє явище (*підрозділи 1.1, 2.1, 2.2*); герменевтичний метод використано для з'ясування змісту ключової термінології, окресленої в Законі України «Про вищу освіту», а також при розкритті особливостей методичного й інформаційного забезпечення реалізації тьюторства та менторства (*підрозділи 3.1, 4.4*); метод аналізу і синтезу застосовано для дослідження Т&М центру як цілісного явища в освітньому просторі, що сприяє соціалізації, адаптації й розвитку студентів у межах консолідованої політики ЗВО та є підставою для диференціації стандартів формування професійного фахівця з урахуванням психологічних, морально-етичних, соціальних, крос-культурних особливостей взаємодії між учасниками

тьюторсько-менторського процесу (*підрозділи 1.1, 3.3*); метод аналогії використано при дослідженні тьюторства та менторства у закладах вищої освіти за аналогією з ознаками, функціями і принципами тьюторських і менторських схем у різних країнах (*підрозділи 1.3, 1.4, 5.2, 5.3*); абстрагування як метод дослідження застосовано при відмежуванні тьюторства та менторства у закладах вищої освіти від стереотипних уявлень про цей процес в освітніх практиках, зокрема під час трактування ключових і суміжних з ними категорій (*підрозділи 1.2, 4.3*); системний метод був корисний при дослідженні тьюторства та менторства у закладах вищої освіти як цілісної діяльності через системне обґрунтування особливостей його стадій і статусу сторін (*підрозділи 2.1, 3.4, 4.1*), а також для систематизації методичного й інформаційного забезпечення реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти (*підрозділ 4.4*); за допомогою методу системного аналізу розроблено пропозиції щодо практики реалізації проєктної роботи зі становлення комплексної системи менторства і тьюторства у ЗВО, перспектив реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти України (*підрозділи 5.2, 5.4*), а також проводився аналіз результатів проєктно-дослідної роботи у закладах вищої освіти (*підрозділ 5.3*); компаративний метод задіяний при здійсненні аналізу вітчизняного й міжнародного досвіду реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти (*розділи 3–5*).

Наукова новизна й теоретичне значення дослідження полягає в тому, що

вперше:

- обґрунтовано *методологію реалізації тьюторства та менторства* у закладах вищої освіти як сукупність принципів, методів, прийомів і процедур дослідження, вироблених на основі синергетичного підходу і спрямованих на формування уявлень про інститут тьюторства та менторства, який забезпечує здобувачам вищої освіти можливість досягати освітніх і професійних цілей й

охоплює соціальний, особистісний, когнітивний, знаннявий виміри навчання; *загальнонаукові підходи* до реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти, а саме: особистісно-орієнтований, системний, компетентнісний, синергетичний, культурологічний, діяльнісний, аксіологічний, акмеологічний та ресурсний, а також *загальні принципи* інституту тьюторства та менторства у закладах вищої освіти;

- розроблено *концептуальні засади реалізації* тьюторства та менторства у закладі вищої освіти в межах консолідованої політики ЗВО, вимог вищої освіти, стандартів формування професійного фахівця з урахуванням психологічних, морально-етичних, соціальних, крос-культурних особливостей взаємодії між учасниками тьюторсько-менторського процесу на основі принципів функціонування освітнього середовища, де реалізація тьюторства та менторства у закладі вищої освіти розглядається як соціальна взаємодія у форматі «особа – особа» та містить такі нормативні аспекти, як: заохочення й підтримка тьюторства та менторства у закладі вищої освіти шляхом висвітлення його цінності; заохочення й мотивація партнерів для допомоги у створенні програм тьюторства та менторства; заохочення менторів і тьюторів до пошуку підопічних серед студентів (за принципом спільних інтересів); створення офіційних програм тьюторства та менторства; надання пріоритету тьюторству і менторству для невеликих груп студентів у закладі вищої освіти; відкритість менторів і тьюторів для розвитку співпраці зі студентами-іноземцями, з тими, хто значно відрізняється за віком; залучення представників Центрів тьюторства та менторства з інших закладів вищої освіти до співпраці; формування групового тьюторства та менторства; використання технологій для формування максимально доступних можливостей реалізації тьюторсько-менторських відносин; встановлення часових меж для зустрічі менторів і тьюторів з менті і тьюті; формування активної позиції у співпраці менторів, тьюторів і їхніх

підопічних на всіх етапах взаємодії; визначення крос-культурних аспектів взаємодії між сторонами;

- визначено *умови реалізації моделі тьюторства / менторства*, запропоновано авторську *класифікацію сфери компетентності ментора*, а саме: допомога менті і тьюті зрозуміти їхні сильні сторони і точки росту, вектор розвитку, цілі, відтак активно їх досягати; залучення до тьюторської і менторської роботи викладачів, студентів старших курсів; формування конкретних потреб і цілей перед майбутніми менторами і тьюторами; здатність домовитися про умови наставництва для студентів з менторами, що є практичними працівниками і можуть поділитися досвідом набуття практичних умінь і навиків; стимулювання у студентів навичок швидкого навчання тощо;

- виявлено роль *освітніх платформ і проєктів у розвитку закладів вищої освіти* в контексті їхньої співпраці між собою і використання міжнародних практик та *визначено перспективні підходи до реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти України*;

- запропоновано авторське трактування таких терміно-понять: менті – студент університету, який співпрацює з ментором та отримує додаткові знання, досвід і компетентності для досягнення нових, амбітних цілей та власного професійного розвитку; тьюті – студент першого або другого курсу з меншими можливостями, який потребує підтримки під час адаптації в університеті, або з вивченням певних дисциплін.

уточнено трактування поняття *«алгоритм реалізації тьюторства та менторства»*, що є певним структурним, конкретно визначеним набором дій, які виконуються в певному порядку й передбачають набір засобів і способів їх реалізації на кожному етапі процесу менторства / тьюторства через підготовку, безпосередню процедуру і завершення тьюторсько-менторської діяльності;

удосконалено компоненти реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти й визначено критерії, показники і рівні їх сформованості;

подальшого розвитку набули теоретичні і практичні положення щодо розвитку компаративного аналізу тьюторських і менторських схем у різних країнах; методичне й інформаційне забезпечення реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти; трактування таких понять: тьюторство, менторство;

Практичне значення мають матеріали, положення й висновки дисертаційної роботи, які стосуються теоретичних і методичних основ реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти та реалізації проєкту «Сприяння професійній освіті та активній участі студентів через становлення комплексної системи менторства та тьюторства у ЗВО», участь у якому бере Національний університет «Львівська політехніка»; практичні рекомендації для ЗВО, що полягають у: розробці основних схем тьюторства та менторства; створенні Центрів тьюторства та менторства; розробці навчальних матеріалів та інструментів; підготовці академічного персоналу, студентів і менторів; співпраці між цільовими ЗВО через інтернаціоналізацію досвіду партнерів та зміцнення своїх відносин зі ширшим соціально-економічним середовищем.

Результати дисертації впроваджено в роботу вищих закладів освіти України, установ та організацій, що засвідчено документами: Національний університет «Львівська політехніка» (довідка № 67-01-2035 від 12.12.2024); Чорноморський національний університет імені Петра Могили (довідка № 03/692-08 від 27.11.2024); Національний університет «Чернігівська політехніка» (довідка № 202/08-2529-86 від 04.12.2024); Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника (довідка № 01-23/372 від 09.12.2024); Дрогобицький державний педагогічний університет (довідка № 2011 від 02.12.2024); Державний вищий навчальний заклад «Ужгородський національний університет» (довідка № 5359/01-14 від 12.12.2024); Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира

Гнатюка (довідка № 1632/33-03 від 17.12.2024); Національний технічний університет «Дніпровська політехніка» (довідка № 01-36/80 р від 10.12.2024).

Публікації. Основні положення і результати дисертації викладено авторкою у 32 наукових публікаціях, із них розділи у 2-х колективних монографіях, 17 статей у наукових фахових виданнях України, 4 статті у виданнях, що входять до наукометричних баз даних Scopus / Web of Science, 7 публікацій, що засвідчують апробацію результатів дослідження на конференціях і науково-практичних заходах та 2 публікації, що додатково висвітлюють результати дослідження. Загальний обсяг публікацій становить 8,78 друк. арк., з яких особисто авторці належить 6,74 друк. арк.

Особистий внесок здобувачки. Сформульовані й обґрунтовані в дисертації положення, висновки і пропозиції одержані особисто здобувачкою на основі аналітичного осмислення міжнародних і національних джерел, літературної бази, інформаційних довідок, матеріалів практики міжнародної проєктної діяльності тощо. Із наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дисертаційній роботі використано лише ті ідеї, які є результатом особистої роботи здобувачки.

Апробація результатів дослідження. Дисертація виконана й обговорена в Інституті права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка», зокрема на: XV Міжнародній науково-практичній конференції «Scientific fundamentals of solving modern scientific problems» (Варна, Болгарія, 17–19 квітня 2023 р.); XIV International Scientific and Practical Conference «Prospects for the development of science and the environment» (Helsinki, Finland, April 10–12, 2023); The 2nd International scientific and practical conference «Science and society: modern trends in a changing world» (Vienna, Austria, January 22–24, 2024); The 5th International scientific and practical conference «Topical aspects of modern scientific research» (Tokyo, Japan, January 25–27, 2024); The 1st International scientific and practical conference

«European congress of scientific achievements» (Barcelona, Spain, January 29–31, 2024); The 6th International scientific and practical conference «Global science: prospects and innovations» (Liverpool, United Kingdom, February 1–3, 2024); The 12th International scientific and practical conference «Modern problems of science, education and society» (Kyiv, Ukraine, February 5–7, 2024); «ICS Exchange Conference 2024» (Foggia, 2024).

У докторській дисертації «Теорія і практика реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти» матеріали кандидатської дисертації «Розвиток тьюторства у закладах вищої освіти Німеччини» не використовувались.

Структура та обсяг дисертації. Робота складається зі вступу, п'яти розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел, що налічує 343 найменувань (із них 104 – іноземною мовою), а також дев'ять додатків на п'ятнадцяти сторінках. Загальний обсяг дослідження становить 442 сторінки, із них основного тексту – 363 сторінки. Дисертація містить 13 рисунків.

РОЗДІЛ 1

РЕАЛІЗАЦІЯ ТЬЮТОРСТВА ТА МЕНТОРСТВА

У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

1.1. Інститут тьюторства та менторства як необхідний інструмент підтримки студентів в умовах глобальних криз

В Україні впродовж останніх років триває реформування освітньо-наукової сфери. І актуальні суспільні запити у цій царині має задовольняти освіта як соціальне явище, вона ж має напрацьовувати загальні підходи до розв'язання проблем, які можуть виникнути в майбутньому. І тут великі сподівання є саме на вищу освіту. У ЗВО спостерігається впровадження модернової освіти, яка вимагає від студентів і «розуміння тонкощів та пріоритетів реального життя», і «оволодіння науково-теоретичною базою з обраної спеціальності та вміння працювати самостійно» (Савош, 2002). Водночас активного розвитку потребує студентоцентрована аксіосфера освітнього простору.

Студентоцентризм у навчанні трактують як метод навчання чи викладання, відповідно до якого в центрі освітнього процесу є саме студент (Machemer, Crawford, 2007, p. 9). Відповідно, студент є багатогранною, унікальною особистістю, яка потребує обґрунтованої уваги, оскільки кожен з них має свої таланти, набуті знання і досвід, здібності, свій темп і стиль навчання, вміння аналізувати, сприймати й досліджувати тощо. Це потрібно враховувати в процесі викладання тої чи іншої дисципліни, щоб студенти могли освоювати нові компетентності, формувати й розвивати вміння і навички важливі для професійного становлення. Важливо вибудувати конструктивний освітній процес на основі співпраці, взаєморозуміння, стимулювання та

заохочення особи, коли сторони процесу проявляють взаємоповагу та консолідовану, конструктивну взаємодію (McCombs, Whistler, 1997).

Застосовувані в сучасних ЗВО методи навчання мають за мету розвиток особистості в умовах максимального сприяння не лише опануванню навчального матеріалу для формування необхідних компетентностей, а й виявленню потенційно ціннісних морально-вольових властивостей студента. Як одна з таких форм організації роботи розглядається саме тьюторство, коли студенти, розподіляють між собою ролі тьютора (зазвичай студенти старших курсів) і підопічного («тьюті», це переважно студенти першого–другого курсу) (Burnish, Fuchs, 2005). Вікова категорія студентів може мати широкий діапазон, адже інколи студенти різного віку діляться досвідом, знаннями, навичками, що є позитивним моментом. Однолітки теж позитивно взаємодіють на основі спільних інтересів і цілей. Загалом, студенти є приблизно однакової вікової категорії, але досвід навчання протягом 2-3 років дозволяє проводити наставницьку діяльність, що є корисним і для підопічного, і для тьютора. У науковій літературі як переваги тьюторства вказано також те, що така діяльність максимально сприяє активному формуванню освітньо-наукової, морально-психологічної, культурно-ціннісної складової особистості (Topping, 1996).

У контексті студентоцентрованого навчання Л. Чухно описує цю систему так: суб'єктом освіти в новій концепції навчання є саме студент, це і сприяє зміцненню довіри між викладачем і студентом, які є учасниками навчального процесу. Загалом модульно-тьюторська система навчання «ґрунтується на організаційних засадах педагогічного процесу, що забезпечують його суттєву демократизацію, умови для перетворення студента з об'єкта на суб'єкт навчального процесу, надає навчально-виховному процесу необхідної гнучкості, сприяє розвитку індивідуалізації навчання» (Чухно, 2013).

У попередніх наших дослідженнях, розкриваючи зміст і особливості тьюторства та менторства, ми акцентували увагу на тому, що така діяльність взаємопов'язана в контексті обміну досвідом, знаннями, навичками, світоглядно-ціннісними установками, які є корисними для розвитку особи у певній професійній сфері. Особа, яка є більш досвідченою не повинна «тиснути» на менш досвідчену, а в рекомендаційній формі пропонувати скористатися певними знаннями і навичками. Інститут тьюторства та менторства є важливим компонентом освітнього процесу, що допомагає здобувачам вищої освіти досягати освітніх і професійних цілей, охоплює соціальний, особистісний, когнітивний, знаннєвий виміри навчання, в основі кожного з яких лежать теорії, концепції, підходи педагогіки, психології, менеджменту (Іваницька, 2019, с. 183).

Практика створення інститутів тьюторства та менторства набуває дедалі більшого поширення в різних країнах і ЗВО, які координують тьюторську й менторську діяльність на різних рівнях – або на рівні окремого університету чи групи університетів, або централізовано функціонують й організовують заходи для ЗВО всієї країни. Наприклад, у Німеччині таку роль виконує Мережа тьюторства та менторства у вищій школі (Netzwerk Tutorienarbeit an Hochschulen, 2017), яка двічі на рік організовує з'їзди представників усіх ЗВО Німеччини з різних земель, які реалізують тьюторство та менторство у своїх університетах, або Інститут тьюторства / менторства в Чикаго (США), який координує тьюторську й менторську діяльність у цьому регіоні та робить акцент на забезпеченні рівних прав і можливостей для підопічних.

Досліджено позитивний вплив менторства на студентів першого курсу, коли наставництво організоване іншими студентами для соціальної інтеграції в освітнє середовище. Першокурсники стикаються з проблемами, пов'язаними з орієнтуванням у невідомому оточенні, відчуттям невизначеності й відповідальності за підвищену незалежність, а також незнанням, як

опрацьовувати нову інформацію. Тому управління процесом переходу від школи до університету має важливе значення для адаптації і сприяння кращій інтеграції студентів. Адже вдала інтеграція сприяє успішному навчанню, запобігаючи відрахуванню студентів із закладів освіти (Pavlovic, Jeno, 2023).

Студентові, особливо першокурсникові, зрозуміло, складно самотійно обрати підходи до оволодіння індивідуальною освітньою траєкторією й окреслити шляхи набуття особистісно-фахового розвитку. Він потребує різносторонньої підтримки для повноцінного формування своїх особистісних якостей.

Цивілізована світова спільнота прагне до інтегрування в державно-правовій і соціальній сфері задля продуктивної співпраці, обміну досвідом, взаємопідтримки й розумної уніфікації норм і принципів співіснування й розвитку. І освітній простір у цьому контексті не є винятком, радше навпаки, адже освіта не має кордонів, а в закритому суспільному просторі не можуть повноцінно формуватися фахівці-спеціалісти високого рівня, конкурентоздатні на світовому ринку праці.

Для всебічного розкриття проблеми функціонування інституту тьюторства та менторства як необхідного інструменту підтримки студентів в умовах глобальних криз, вважаємо доцільним розглянути питання суспільної глобалізації й соціальних криз, що прямо впливають на освітній процес у державі.

Загалом, глобалізація – явище дуально-трансформаційне, оскільки ще з початку виникнення перебуває у стані так званої «динамічної рівноваги, тобто постійно супроводжується рівноцінними і рівновагомими явищами – еволюції, прогресу і революції (соціальної, економіко-виробничої, політико-правової, науково-технічної, державно-ідеологічної тощо) з одного боку і регресу, деволуції – з іншого. Однак, саме революція (революційні трансформації світового рівня) є і умовою, і діалектичним станом глобалізації. Тому цей

процес (глобалізація) відбувається одночасно як у формах інтеграції, уніфікації, інтернаціоналізації, експансії, так і регіоналізації, деглобалізації, альтерглобалізації тощо» (Зінченко, 2020, с. 5).

За таких умов реагувати на ці зміни одним із перших має освітній простір вищої школи, адже формування молодого покоління потребує усвідомленого оволодіння інноваційними, прогресивними соціальними й освітніми практиками.

Ми погоджуємося з тим, що глобальна освіта – це не просто сукупність безлічі національних освітніх просторів і систем, це особлива «мегасистема», де задається й реалізується мета внутрішньодержавних і світових пріоритетів освітнього процесу, що впливають на соціально-культурні зв'язки між державами через освітню складову, що дає можливість різностороннього розвитку особистості (Ярошенко, 2007).

У широкому сенсі дослідники розглядають освіту як глобальну, державну, суспільну й особистісну цінність. Глобальна цінність освіти полягає в тому, що вона створює передумови для широкого взаємопроникнення і взаємозбагачення культур світу. Дослідники не завжди поділяють позитивне ставлення до процесу уніфікації освітнього простору й застерігають від надмірної глобалізації, що може призвести до знищення національних культур з їхньою унікальною духовною ідентичністю. На формування цінностей в освіті істотно впливають обставини, у яких розвивається держава. Державна цінність освіти полягає в тому, що потенціал і конкурентоспроможність кожної держави безпосередньо визначаються якістю відтворення широкого контенту культури й можливостей її розвивати в нових історичних умовах. Освіта є невіддільним елементом соціуму й віддзеркалює конкретне становище державних цінностей і відносин. Суспільна цінність освіти визначається рівнем суспільного усвідомлення її значення для розвитку громадянського суспільства і його інституцій, готовністю суспільства відстоювати й забезпечувати пріоритетність освіти перед державою.

Освіта визначає провідні тенденції в суспільстві, формує життєві орієнтири, характеризує шляхи духовного занепаду людства. Але суспільство відіграє свою роль настільки, наскільки воно може сформулювати суспільне замовлення на зміни (Бережна, 2023, с. 21).

Водночас освіта зазнає впливу глобальних проблем, тобто сукупності нагальних проблем, що постають перед людством. Частина з них пов'язана із взаєминами всередині світового співтовариства, частина ж є відображенням кризи у взаємовідносинах між суспільством і природою. Глобальні проблеми, які за масштабами і значущістю вирізняються загальнопланетарним характером і пов'язані з життєвими інтересами народів світу, можуть бути розв'язані шляхом взаємодії всіх країн (Внучко, 2013).

Прикладом глобальної проблеми є й нинішня війна російської федерації проти України. Адже вона давно вийшла за межі локальної і зачіпає практично всю планету, оскільки агресор погрожує всьому цивілізованому світу. Негативного впливу цієї безпрецедентної війни в центрі Європи зазнає й освітній простір. Молодь дезорієнтована, відбувається переосмислення і зміна ціннісних орієнтирів особистісного розвитку. І на цьому етапі важлива всебічна підтримка для гармонійного розвитку особистості, яку можуть якісно надавати Центри тьюторства та менторства.

Під час глобальних соціально-політичних і державно-правових криз суспільство, на жаль, переживає стан аномії. Це стан суспільної системи, що характеризується порушенням або руйнацією (відсутністю) загальноприйнятих цінностей і соціальних норм як універсальних регуляторів поведінки людей (Аномія. ВУЕ).

У соціологію термін «аномія» ввів французький соціолог Е. Дюркгейм для означення суспільної ситуації, для якої характерне послаблення соціальних норм і порядку, коли очікування людей завищені на тлі обмеженості економічних благ і посилення економічної кризи. Учений обґрунтовував твердження, що аномія

часто призводить до девіантної поведінки, зокрема представників молодого покоління.

Явище суспільної аномії досліджував й американський соціолог Р. Мертон. Він вважав, що аномія – це розлад між культурно заданими цілями й легітимними інституціалізованими засобами, що призводить до аномічного напруження. Деградація культурної й соціальної структури зумовлює потребу подолання цього як перевантаження переживань. Залежно від вибору між цілями або засобами виникають різноманітні форми адаптації до цієї ситуації, що найчастіше може реалізуватися як девіація (див.: (Аномія. Вікіпедія)).

Важливо не допустити поширення девіантної поведінки серед молоді, щоб уникнути прояву протизаконної поведінки, адже це ще не сформовані особистості, відповідно, вони значно частіше і легше піддаються негативному впливу різних маргіналізованих соціальних груп. Тому потрібно всіма можливими способами підвищувати самооцінку особи, її індивідуальності, а для цього треба більше уваги приділяти її особистісному розвитку. Водночас потрібно сприяти реалізації чинників, які відповідатимуть вимогам часу і заодно «сприятимуть активації соціально-моральних переконань, ціннісних установок та орієнтацій» індивіда (Шайгородський, 2011).

Втрата взаєморозуміння між представниками різної вікової категорії може виникати як результат аномічних процесів у суспільстві. Відмінності у світосприйнятті різних поколінь притаманні усім епохам соціального розвитку. Молоде покоління завжди прагне до свободи, до реалізації власних життєвих переконань і досить часто не сприймає ціннісні стереотипи старшого покоління.

Як правило, така вікова категорія людей, формуючи власний культурно-ціннісний світогляд, є аномічною, оскільки поки що не виробила стійкої ієрархії норм і цінностей (на тлі схильності до бунту, властивої молоді), проте в умовах ситуації, коли суспільство хворе, «безнормне» (норми несформовані або в той чи інший спосіб деформовані), орієнтація молодого покоління в

чинних суспільних нормах є удвічі проблематичнішою (Тургенєва, Дудкова, 2012).

А втім, аномія впливає не тільки на індивіда, а й на суспільство загалом. Як зазначає О. Максименко, аномія перешкоджає і особистісному розвитку людини, і гуманізації й цивілізаційному розвитку суспільства. Зрештою, «аномію вважають і станом свідомості (state of mind), і станом суспільства (state of society)» (Максименко, 2022).

Аномію ще трактують як стан свідомості, при якому почуття соціальної згуртованості (тобто рушійна сила моральності індивіда) послаблюється або повністю знищується, по суті, це «руйнування» почуття належності особистості до суспільства (Аташкаде, 2023), її відчуження від соціуму.

Допомогти і підтримати особу в процесі подолання її відчуження від соціальної спільноти і є одним із завдань інституту тьюторства та менторства.

Молодим людям часто доводиться долати періоди особистісних криз, серед яких і пов'язані зі вступом на навчання. І на такий стан нерідко накладається загальна соціальна криза, що разом фактично унеможливорює повноцінний розвиток особистості. Як наслідок, відбувається деструктивний процес, що може проявитися в девіантній поведінці, нігілізмі, особистісній дезорієнтованості.

Загалом, соціальна криза є наслідком не дотримання толерантної взаємодії між людьми, поколіннями, структурними одиницями соціуму, коли відсутність конструктивного діалогу може призводити до нехтування ціннісно-правовими, соціокультурними установками конкретного суспільства у певний період його розвитку.

Глобальні непорозуміння між членами суспільства можуть призводити до розхитування соціального устрою, до крайніх проявів конформізму, що мають здатність провокувати занепад суспільної моралі, цінностей і, що

найнебезпечніше, руйнувати суспільні підвалини державного устрою через масові протести та революції (Соціальна криза. ЕСУ).

Криза будь якого суспільства, за законами розвитку соціуму, починається з деструкцій в мікросередовищі (колектив, громада тощо) та може перерости в глобальні конфлікти.

У наукових колах виокремлюють і кризу освіти, причому розглядають її як складне й обширне поняття, але не тотожне розпаду й регресу. Сутнісно-змістова особливість цього явища аргументовано доводиться тим, що не зважаючи на рівень соціально-економічного розвитку, у міжнародному просторі освіта не відповідає вимогам цивілізаційного прогресу через ряд об'єктивних і суб'єктивних причин (Подольська, 2011).

Це не є вкрай негативним явищем, адже вагомі зміни в суспільстві зумовлюють новації в усіх його сферах. Маємо на увазі саме позитивні, прогресивні зміни, що не є наслідком трагічних процесів. Звичайно, реформування й модернізація освітньо-наукової сфери не може бути швидким одномоментним процесом і вимагає поступових якісних змін. І важливою є соціально-просвітницька робота й психологічна підтримка молоді, яку можуть надавати, зокрема, представники тьюторсько-менторських центрів.

В процесі розвитку соціуму, освіта завжди переживала кризові періоди. Здебільшого таке відбувалося через політичні режими, що панували у той, чи інший час. Сумнозвісними є приклади заборони передових медичних досягнень на теренах колишнього радянського союзу, а також, таврування і знецінення морально-етичних основ розвитку особи, що базувалися не на комуністичній ідеології тощо. Негативним аспектом було несприйняття особистісного розвитку людини.

Такий підхід призвів до деформації соціально-ціннісних орієнтацій цілих поколінь у світовій історії. Наприкінці XX ст. Організація Об'єднаних Націй (далі – ООН) зарахувала кризу в сучасній освіті до найбільочіших проблем

людства. Прогресивні держави світу, зокрема, США активно зреагували на таку ситуацію, визнавши первинним матеріалом міжнародного обміну знання, інформацію і кваліфікований розум та те, що в час інформаційних технологій освіта стає домінуючою складовою розвитку цивілізованого суспільства і держави (Качуровський, 2010, с. 32–33).

На підставі аналізу законодавчих норм про вищу освіту в Україні можна висновувати, що на освітній процес покладено низку функцій, які не є автономними, а, навпаки, охоплюють широкий спектр особистісного розвитку студентів. Студенти закладів вищої освіти набувають не тільки професійні компетентності, а й ціннісно-світоглядні, від яких також залежить формування особистості професіонала.

У сучасних університетах абітурієнти мають можливість усебічної реалізації в межах освітніх програм. Водночас часто простежується, на жаль, відтік потенційних студентів, освітні втрати, і станом на зараз однією з вагомих причин є війна в нашій державі.

А втім, як зазначає А. Сидорук, криза в сучасній освіті притаманна усій світовій спільноті. Важливо визначити спільну стратегію і розробити методики подолання освітніх втрат. Цей процес повинен активізуватися в світовому просторі, адже тільки 19 % країн розробили і впроваджують програми подолання таких негативних явищ в освітньому просторі (Сидорук, 2023).

Криза освіти має і внутрішні, і зовнішні причини. Зовнішні причини пов'язані із впливом зовнішнього середовища на заклади вищої освіти. До них зараховують: причини, пов'язані з економічними і політичними потужностями держав; внутрішньодержавні політико-правові процеси; низький рівень соціального забезпечення громадян, зокрема, працівників освіти, а також, невідповідність освітніх послуг вимогам сучасного соціуму.

Внутрішньодержавні причини кризових станів закладів вищої освіти:

- недосконала, система управління;

- недосконалість освітніх послуг;
- недосконала система стимулювання і заохочення;
- фінансова нестабільність (Герасименко, Капленко, 2017, с. 5–9).

Боротися з кризами освіти допомагають, зокрема, інститути тьюторства та менторства. В Україні їх варто розвивати з огляду на вагомі потенційні можливості стимулювання студентів до навчання і якісне проведення соціально-адаптаційної роботи з різними категоріями студентів.

Зауважимо, що в межах нашого дослідження ми послуговуватимемося термінами «здобувач вищої освіти» і «студент» як синонімами, які вживають на позначення певного соціального статусу особи.

За законодавством України *здобувачами вищої освіти* є «особи, які навчаються у закладі вищої освіти на певному рівні вищої освіти з метою здобуття відповідного ступеня і кваліфікації. Студент – це особа, зарахована до закладу вищої освіти з метою здобуття вищої освіти ступеня молодшого бакалавра, бакалавра чи магістра» (ЗУ «Про вищу освіту», 2014).

Найперше, чого потребують студенти для успішної інтеграції в освітнє середовище, – так це моральної підтримки тьюторів і менторів.

Моральна підтримка – це допомога в морально-духовному розвитку, а саме допомога дитині зрозуміти її особистісне існування, адже особистістю не народжуються, а стають у результаті безперервного процесу вдосконалення (Сидоренко, 2010).

Рівень залучення людини до соціальної взаємодії, а отже й до освітнього середовища, значною мірою залежить від її адаптації (Коломієць, Литвин, Жовнич, Тертична, 2023).

Я. Сікора, посилаючись на В. Казміренка, зазначає, що у ЗВО студенти проходять соціально-психологічну адаптацію, яка передбачає: 1) адаптацію студентів до вимог майбутньої професії через вміння набувати фахових компетентностей, шляхом раціонального розподілу ресурсів; 2) адаптацію до

нових соціокультурних міжособистісних стосунків з колегами по навчанню; 3) адаптацію і осмислення вимог та очікувань сучасного суспільства щодо обраної професії (Сікора, 2022).

Важливо щоб особа проявляла активну життєву позицію, що позитивно впливатиме на процес адаптації до нового соціо-культурного середовища і залежить від стимулів, реакцій та ситуативної активності, адже рефлексивно-емпатична здатність особи сприяє її психосоціальній адаптації. Тому дуже важливо, щоб процес адаптації до нових умов навчання у вищому навчальному закладі був якомога успішнішим і безпроблемним (Петик, 2017).

Учені-педагоги акцентують на необхідності розмежовувати поняття «адаптація» і «соціалізація». Це також важливо в контексті менторської і тьюторської підтримки студентів.

Науковці зазначають, що процес соціалізації відображає індивідуальні аспекти формування людини як особистості у взаємодії з соціумом, під час якого встановлюються соціокультурні та нормативно-ціннісні орієнтири, розвиваються особистісні властивості, набувається соціальний досвід, який людству вдалося накопичити за весь час свого розвитку. Адаптація проявляється у формуванні здатності індивіда повноцінно взаємодіяти з оточенням, завдяки якій індивід може задовольняти свої актуальні потреби й реалізовувати пов'язані з ними значущі цілі (при збереженні фізичного і психічного здоров'я), забезпечуючи водночас відповідність своєї психічної діяльності, поведінки вимогам середовища. Основними відмінностями адаптації й соціалізації є: різні функціональні обов'язки, відмінності процесів за значущістю для особи і тривалістю в часі. Окрім того, соціалізація відбувається завдяки набуттю індивідом соціального досвіду суспільства в цілому, а адаптація – через засвоєння досвіду конкретної соціальної спільноти (Козубовська, Шикітка, 2019).

Щоб пристосуватися до змін навколо, особистість вибирає ту чи іншу стратегію соціальної адаптації, тобто певний спосіб дій, лінію поведінки. Те, наскільки успішною буде адаптація, залежить не стільки від ситуації, її особливостей й об'єктивних властивостей, скільки від наявності індивідуальних ресурсів, адекватності й ефективності стратегій їхнього застосування. Стратегії, які застосовують за високого й низького рівнів адаптивності, різняться між собою (Сердюкова, 2019).

Для розуміння особливостей реалізації адаптивного процесу потрібно визначити рівень дезадаптованості, відштовхуючись від якого особистість починає свою адаптивну активність. Що стосується здобувачів вищої освіти, то можна визначити два види адаптивної активності: адаптація шляхом усунення проблемної ситуації; адаптація зі збереженням ситуації – пристосуванням. Адаптивна поведінка характеризується успішним ухваленням рішень, проявом ініціативи і чітким баченням свого майбутнього. Про ефективну адаптацію свідчить, зокрема, набуття індивідом знань, умінь і навичок, компетентності й майстерності (сфера соціальної активності), встановлення емоційно насичених зв'язків з новими знайомими (сфера особистісних відносин) (Що таке адаптація, 2014).

Адаптація важлива і для молоді на етапі, коли вони стають студентами. І саме завдання інституту тьюторства та менторства спрямовані на досягнення позитивного результату адаптації студентів закладів вищої освіти до нових соціокультурних умов. Відбувається це завдяки передачі тьюторами свого засвоєного досвіду першокурсникам, відповідно, у молоді формуються нові соціальні ролі – на цьому й ґрунтується один з етапів взаємодії у межах освітнього середовища.

А втім, не можна покладати відповідальність за адаптацію студентів тільки на тьюторів і менторів, адже цьому мають сприяти всі учасники освітнього процесу, тобто і викладачі, і керівна ланка ЗВО, і, що не менш

важливо, психологічна служба. Ба більше, функцію тьюторів досить непогано можуть виконувати і студенти старших курсів: вони своїм прикладом можуть позитивно вплинути на першокурсників.

Важливим аспектом адаптації студентів є їхня соціокультурна адаптація. Це питання особливо актуальне в контексті академічної мобільності студентів. У процесі соціокультурної адаптації індивіди асимілюють і приймають норми, цінності, звичаї й культурні практики соціального середовища, у якому вони перебувають. У психології цей термін широко використовують для опису процесу, який відбувається, коли змінюється соціальне й культурне оточення особи, відповідно, вона намагається адаптуватися до цих змін. Тобто в нинішніх умовах це дуже важливо для молоді, яка проживала на тимчасово окупованих територіях України або в місцях активних бойових дій, а тепер це студенти навчальних закладів в інших регіонах країни. Такі студенти, потрапивши в інші умови життєдіяльності, дуже потребують соціокультурної адаптації.

Загалом соціокультурна адаптація охоплює ціннісно-сміслові особливості ідентифікаційного процесу особи, що виражається у процесі її комунікативної взаємодії з соціумом. До таких належать: мова, культурно-звичаєві норми, поведінкові стандарти тощо. Зазвичай, практика соціокультурної адаптації немає виражених стандартів і особа обирає для себе найбільш комфортні способи її реалізації, але можуть виникати конфліктні ситуації неприйняття, нерозуміння нового соціокультурного середовища, особливо, якщо особа переживає культурний шок від різкої зміни ціннісних стандартів.

Особа, адаптуючись до нових умов життєдіяльності, зазнає впливу на різні аспекти її індивідуальних соціокультурних переконань та стереотипів. Ряд новацій, які диктує нове середовище особа може реалізувати і визнати ціннісними для себе, але можуть бути і такі установки, які особа вважатиме неприйнятними для самореалізації. Важливо зберегти соціокультурну

самоцінність в межах конкретного соціуму та набувати новий досвід не втрачаючи особистісної самоідентичності.

Соціокультурна адаптація набуває значущості в сучасному світі, оскільки міжкультурна комунікація і міжкультурна взаємодія набувають щоразу більшої поширеності, адже освіта не має кордонів, а право на освіту гарантоване і міжнародними нормами, і Конституцією України (Соціопсихологічна адаптація, [б. р.]).

Щодо психоемоційної адаптації індивіда, зокрема студента, то вона проявляється у: 1) відповідності емоційних реакцій конкретній ситуації (для цього мають бути достатньо розвинуті емоційно-вольові якості); 2) свідомій відповідальності за власні емоційні прояви та самоконтролі та недопущенні дезадаптаційних реакцій (Федорчук, Можаровська, 2023).

Тож можна зробити висновок, що інститут тьюторства та менторства в сучасному глобалізованому освітньому просторі надає підтримку студентам у набутті соціально-комунікативних навичок, а також сприяє розвитку морально-етичних основ особистості в умовах її адаптації до нових соціальних, культурних, ментальних особливостей формування спеціаліста у тій чи іншій сфері. Відповідно, у студентів формуються визначені компетентності на основі принципів академічної доброчесності і взаємоповаги, а також уміння взаємодіяти з усіма учасниками освітнього процесу.

1.2. Генеза й сутність основних дефініцій дослідження

Передусім виділимо ключові поняття нашого дослідження: ментор, менті, тьютор, тьюті. Зауважимо, що ці терміни часто ототожнюють з такими, як наставник, коуч, і навіть фасилітатор й едвайзер. Вони мають, звичайно, деякі спільні ознаки, але водночас і різняться між собою, зокрема практичними

підходами й методами впливу на особу. Тому важливо розмежувати ці дефініції і з'ясувати сутнісні особливості кожної з них.

Розпочнімо з поняття «наставник» в освітньому середовищі. В основі взаємин наставника зі студентами є завдання і цілі, які потрібно виконати. Ідеться про те, що особа, у якої нема досвіду навчання у вищому навчальному закладі, потрапляючи в це нове для неї середовище, потребує підтримки, і в пригоді їй стає чіткий шаблон поведінки й роботи від наставника. Тобто часто робота наставника зводиться до того, щоб показати, дати чіткі вказівки щодо виконання певних практичних завдань. А студент же має лише запам'ятати й повторити ці дії на практиці.

Водночас до завдань наставника належать також: 1) розвивати корпоративний дух у студентському колективі; 2) сприяти адаптації студентів у процесі виконання поставлених завдань, у такий спосіб меншатиме охочих покинути навчання; 3) підвищувати рівень професійної підготовки.

Відзначимо, що така робота наставника корисна і для нього самого, не тільки для студентів. Адже він має можливість покращувати свої комунікативні здібності, розвивати педагогічну майстерність, підвищує власний рівень професійних компетентностей.

Розгляньмо тепер особливості терміна «**коуч**» (від англ. coach – тренер) – людина, яка займається тренерством, вишколом. Коуч задовольняє допитливість, фаховий і повсякденний інтерес осіб з якими співпрацює. Розвиток коучингу бере початок з 70-х років XX ст., зокрема у сфері спорту і психології в контексті розуміння людських можливостей і цілеспрямованого розвитку. Щодо середовища реалізації, то виокремлюють кар'єрний коучинг, коучинг в реалізації бізнес проектів, коучинг особистісного розвитку та інші аспекти життєдіяльності людини. Однак найпродуктивніше ідеї коучингу реалізуються в освітньому просторі (Коноваленко, 2017).

Відмінною ознакою між наставником і коучем є те, що діяльність наставника затребувана в підтримці підопічного у процесі саме професійної реалізації, зокрема, це стосується молодих, не спеціалістів, котрі тільки закінчили ЗВО, або тих осіб, які з певних причин змінили місце праці. Щодо коуча, то його діяльність не прив'язана до конкретної професії, адже його завдання полягає в тому, щоб мотивувати студента до саморозвитку, пошуку і відкриття нових перспектив і, що важливо, нових особистісних ресурсів. Така мотиваційно-прикладна співпраця з коучем приносить значні результати особистісного росту і фахової майстерності.

На практиці співпраця з коучем сприяє: 1) формуванню особистісного підходу до професійної самореалізації; 2) формуванню траєкторії, що сприяє найвдалішому шляху досягнення поставлених цілей; 3) формуванню ціннісних професійних пріоритетів для досягнення оптимального результату; 4) активній соціально-професійній позиції. Водночас коуч отримує і вдосконалює власні професійні організаторські навички, а також моральне задоволення від усвідомлення своєї цінності (Ментор, коуч, наставник: у чому різниця? 2022).

Ще один іншомовний термін, характерний для педагогічної практики, – **фасилітація**, що полягає у тому, що викладач сприяє самоусвідомленню студентом власної особистісної цінності і прагненню до саморозвитку. Діяльність **фасилітатора** спрямована на те, щоб студенти на основі власних прагнень, мети, переконань добросовісно виконували поставлені завдання на належному рівні. Фасилітатор не є прихильником однієї зі сторін, а лише намагається скоординувати їх діяльність таким чином, щоб інтереси усіх зацікавлених осіб були реалізовані (Коноваленко, 2017).

Невдовзі в українських закладах вищої освіти, професійно-технічних закладах може з'явитися така посада як **едвайзер** (від англ. adviser) – радник, консультант, що, як правило, є практичним працівником і може поділитися набутим професійним досвідом. Едвайзер, проаналізувавши запити студентів,

може фахово поради, яку вибрати тему дослідження, роботу для стажування чи після закінчення закладу вищої освіти, дисципліну на вибір тощо (Коноваленко, 2017).

Щодо **менторства**, то існує багато видів офіційних і неофіційних менторських відносин.

Неформальні менторські відносини зазвичай виникають у спонтанному форматі, тобто коли більш досвідчена особа допомагає менш досвідченій. Також може бути неформальне менторство в контексті інших відносин, не тільки навчально-освітніх, а й таких як нагляд старших за молодшими, корегування взаємин між однолітками.

Офіційні відносини менторства характеризуються його програмним плануванням – сторони у таких відносинах взаємодіють на певних умовах, визначивши мету відносин і домовившись про певні особливості процесу менторства. Також потрібно розробити програму менторства, яка визначає офіційні умови такої взаємодії.

Нерідко менторство визначають як низку процесів, спрямованих на створення ефективних менторських відносин щодо врегулювання поведінки учасників освітнього процесу. Ці менторські відносини відбуваються у структурованих і визначених рамках із залученням третьої сторони. Часто ці програми мають конкретну мету, наприклад, допомогти учасникам розвиватися в освітньому середовищі, формувати розуміння організації майбутньої кар'єрної реалізації через набуття практичних навиків (Sutter, Francis, 2022).

Менторство сприяє міцним міжособистісним стосункам між студентами для оволодіння компетентностями, які потрібні для розвитку кар'єри, формування самоідентичності, а також для соціальної й емоційної підтримки. Це процес, «вбудований» у вищу освіту для підвищення академічного розвитку (враховуючи розвиток дослідницьких навичок і фахової ідентичності), професійного (кар'єрного) й особистісного (психосоціального) розвитку

студентів-випускників (Lunsford et al., 2017, p. 323). Це зростання може принести користь обом сторонам, які беруть участь у менторському супроводі, коли воно відбувається цілеспрямовано. І така взаємна вигода є однією з причин заохочувати менторство.

Менторство є процесом, у якому досвідчена особа (**ментор**) скеровує іншу особу (**менті**) в розвитку її власних ідей, особистої / професійної компетентності та в навчанні. Менторство використовує трансформаційну теорію через критичне осмислення і звертається до андрагогічного принципу, що досвід є найбагатшим джерелом для навчання дорослих. Важливо добре організувати співпрацю між ментором і менті (Klinge, 2015).

Існує дефініція, за якою менторство, менторський супровід – це процес взаємодії більш досвідченої в тій чи іншій сфері людини з менш досвідченою, під час якого відбувається передача знань, навичок, умінь (Що таке менторство, 2017).

Також є підхід, за яким ментори потрібні для того, щоб допомогти студентам розпізнати різні очікування вищого рівня освіти. Наприклад, студенти бакалаврату, як правило, навчаються й застосовують навички в межах конкретних дисциплін, тоді як від аспірантів очікується, що вони, окрім освітньої програми, зроблять внесок у базу знань в межах науково-освітнього простору. Без належного менторського супроводу деякі студенти не отримали б стимулу, необхідного для презентації чи публікації науково-дослідного матеріалу.

Важливо від початку чітко розуміти, що таке менторський супровід та в чому його цінність і для викладачів, і для студентів (Weinberg, 2019).

Концепції менторства, тьюторства й коучингу пов'язані між собою, але й мають відмінності. Ментори можуть бути коучами, але коучі, найімовірніше, не зможуть бути менторами, ментори і коучі можуть бути тьюторами, але тьютори хіба зрідка можуть бути коучами чи менторами.

Одна з відмінностей також полягає в тому, що ментори вибудовують глибинні стосунки зі своїми менті, і такі взаємини можуть зберігатися протягом тривалого часу, навіть упродовж усього життя. Коучі також розвивають довірливі відносини, але насамперед є чітка мета, і коли вона досягнута – співпраця завершується. По суті, коучинг є специфічними, орієнтованими на результат, короткостроковими відносинами, створеними для досягнення конкретного результату, такого як, наприклад, завершення конкретного проєкту. А менторський супровід є, як правило, довгостроковим і передбачає взаємний розвиток ментора і його підопічних, з метою особистісного зростання (Beverly, Irby, 2018).

Щоб збільшити шанси на успіх, всі учасники освітнього процесу – студенти, ментори, тьютори і викладачі – мають розуміти свої ролі й обов'язки, а також вигоди і ризики від такої співпраці (Colvin, 2015).

У процесі еволюції знань і розуміння менторського супроводу вчені, котрі досліджували цю проблему, дійшли висновку, що цінність стосунків при менторському супроводі ґрунтується на конкретному результаті – на розвитку студента в науковій, кар'єрній, особистісній площині, а не тільки на підтримці й активній комунікації. Окрім того, ментор не може бути всім для підопічного і не повинен намагатися «розчинитися» в ньому, адже вкрай важливо, щоб студенти й самостійно розвивали в собі певні риси і навички та співпрацювали з іншими студентами і для взаєморозвитку, і в процесі подолання кризових ситуацій (Johnston, 2010).

Ототожнюють менторство іноді і з консультуванням. Консультування – це освітньо-наукова діяльність, спрямована на те, щоб допомогти студентам орієнтуватися в освітніх програмах, навчальних курсах протягом періоду здобуття освіти. Деякі консультанти можуть стати наставниками, а деякі – менторами. Та все ж існує різниця між цими двома ролями.

Часто вчителі стають менторами для своїх студентів за бажанням чи призначенням. Проте зв'язок між ментором і його підопічним повинен вийти за межі традиційної ролі студента й викладача в аудиторії, лише тоді він може стати корисним для обох сторін, залучених до процесу.

Існують важливі практики, які ментори повинні реалізувати в роботі зі студентами, а є інші важливі практики, які підопічні повинні враховувати під час самостійної роботи. Однак важливо зазначити, що успішним менторський супровід є тоді, коли всі сторони усвідомлюють важливість і зміст їхніх ролей і розуміють, який внесок кожна сторона робить у збагачення взаємних відносин.

Ефективний менторський супровід сприяє розвитку дисципліни, оскільки студенти часто починають показувати вагомі результати в освітньому процесі й задатки до практичної діяльності ще до завершення навчання у ЗВО. Такі студенти, найімовірніше, побудують продуктивну кар'єру, і вагому роль у цьому зіграє дисциплінована робота з ментором.

Отже, найчастіше менторство асоціюється з наставництвом, проте, менторська діяльність спрямована на розвиток особистісних ціннісно-смыслових властивостей індивіда, а в наставництві співпраця спрямована на взаємодію з широким колом осіб, об'єднаних певною метою, зокрема, освітньо-професійною.

Практична допомога ментора менті полягає в тому, що він може:

- поділитися досвідом у конкретній професійній сфері;
- допомогти скласти власний план навчання для майбутнього кар'єрного розвитку;
- підказати, порадити, які знання і практичні навички (як певні інструменти) варто застосувати у професійній діяльності;
- допомогти запустити власний стартап або ж поділитися досвідом щодо того, як краще це зробити в команді однодумців;

- допомогти разом вирішити складну ситуацію, пов'язану з навчанням і здобуттям практичних навиків;

- поділитися корисними контактами і зв'язками для майбутньої успішної кар'єри й надати офіційні рекомендації роботодавцям.

Знову ж таки, користь такого спілкування не є односторонньою, адже ментор отримує:

- структурованість навичок, досвіду та компетентностей;
- можливість визначити власні слабкі сторони;
- навички керівника щодо підопічних;
- можливість сформувати траєкторію власного розвитку;
- результативна співпраця з широким колом осіб в одній сфері.

Тож можемо висновувати, що в сучасному світі менторство не треба ототожнювати з наставництвом, хоча в чистому вигляді на практиці вони трапляються не часто, а в поєднанні з консультуванням, коучингом і навіть психологічною допомогою. Інколи, навіть не задумуючись, особа виконує функції, характерні для різних напрямів у межах освітнього процесу. Менторська співпраця ґрунтується на прагненні зацікавленої у власному зростанні, особистості до співпраці саме з конкретним ментором, тобто з тим, з яким особі комфортно взаємодіяти. Наставництво здійснюється через призначення фахівця для роботи з великими групами осіб, чия діяльність одновекторно спрямована (Коноваленко, 2017).

У сучасній вітчизняній педагогічній літературі поняття «ментор» значно поширеніше. На сьогодні менторство – це процес, у якому досвідчена людина допомагає іншій розвивати свої цілі й навички через комунікативну практику, низку обмежених у часі, конфіденційних розмов один на один та інші види навчальної діяльності. Тож студент завдяки співпраці з ментором матиме можливість отримати мудрість і здатність розвивати своє осмислення щодо розв'язання проблем, які в нього виникають.

Технологічний прогрес дозволяє усім бажаючим користуватися необхідною інформацією, що є у відкритому доступі, але наявність цієї інформації не є запорукою того, що особа правильно її (інформацію) сприйматиме і застосує на благо свого професійного інтересу. В контексті цього, доцільною є співпраця з менторами, що допоможуть правильно розпоряджатися отриманою інформацією у практичній діяльності.

І якоїсь професійної планки тут немає – ментор може бути необхідним як спеціалісту-початківцю, так і досвідченому практику і студенту.

Сьогодні менторство практикується в навчанні у форматі онлайн. Звичайно, не кожен професійний напрям передбачає широке онлайн навчання, адже є спеціальності, які характеризуються за принципом взаємодії «людина-людини», зокрема, медицина, юриспруденція тощо. Такі напрями виправдано надають перевагу оф-лайн навчанню і менторству.

Якщо ж вести мову про ІТ сферу, то такий формат менторства там є доречний і продуктивний. Ментори, що працюють у форматі онлайн, налагоджують зв'язки між учасниками навчального процесу, а також, безпосередньо допомагають виконати завдання, сформовані в освітній траєкторії студента.

Зауважимо, що існує проблема ототожнення понять «тьюторство» і «менторство». У попередньому підрозділі ми вже наголошували, що ця проблематика частково висвітлювалася нами у попередніх наукових дослідженнях, тому, в контексті задекларованої проблематики, доречним вважаємо лише уточнити ключові особливості та зміст цих понять.

З латинської мови термін «тьютор» (*tutorem*), трактується як наставник, особа, що є старшою за віком і має завдання наглядати за студентами, допомагати їм у навчанні (Лелека, 2015, с. 343). Щодо змісту поняття «ментор», то з латинської мови *mentos* – намір, ціль, дух (керівник, учитель, наставник,

вихователь). Менторство полягає у злагодженій взаємодії сторін, одна з яких має вагомий досвід в конкретній сфері, а інша – прагне набути цей досвід.

Зміст і сутність явища тьюторство науковці пояснюють теоретичними концептуальними ідеями, втіленими у практичну реалізацію світового досвіду розвитку освіти і, загалом, взаємин між людьми. Зокрема, становлення тьюторства простежується в університетських спільнотах Великої Британії (Оксфордський університет, Кембриджський університет) (Громовий, 2010, с. 208).

Аналогічну думку знаходимо і в іншій авторки, Л. Настенко, яка зазначає, що «тьюторство як форма університетського наставництва сформувалося ще в XIV ст. Тьюторами ставали колегіальні вихованці духовного звання з ученим ступенем, які після закінчення навчального курсу залишалися без бенефіції (місця), жили в колегіях як зараховані до університету під назвою tutor, і з часом стали головною складовою колегій. У колегії вони були на загальному утриманні і здійснювали нагляд над певною кількістю школярів, супроводжували життя студентів під час перебування в колегії, зокрема побут, готували до академічних лекцій, керували приватними заняттями» (Настенко, 2010, с. 263).

На той час для отримання університетських знань процес самоосвіти був основним, а допомога досвідченішої особи була необхідною. Формування мережі тьюторів в університетах було необхідним явищем, що давало змогу студентам отримати актуальну допомогу щодо набуття знань без консультацій безпосередньо з викладачем, адже викладач не міг фізично приділити увагу усім студентам за короткий проміжок часу. Особливо актуальним було тьюторство в процесі консультування щодо підготовки проектів, у самостійній роботі тощо.

Щодо США, то тьюторські схеми співпраці почали реалізуватися у 50–60-х роках XX ст. (Kraus, Müller-Benedict, 2007, р. 4), а в ЗВО Європи тьюторство активізувалося у другій половині XX ст. І вже на початку XXI ст.

простежується активний розвиток різноманітних форм альтернативного навчання (Colvin, 2007).

Серед альтернативних форм навчання виокремлюють «вільну групову дискусію», коли проблеми обговорюють студенти, а викладач – лише слухач (Велика Британія, Австрія). Помітні новації, що передбачають роботу з індивідуальним підходом до студентів в малих групах (Мартиненко, 2013, с. 166).

Тож освітній процес розглядають як один із видів соціальної взаємодії, в основу якого покладено колегіальне навчання, коли викладач і студенти є партнерами (Chaves et al., 2006), практикою доведено, що співпраця в малих групах може бути продуктивнішою так, як більше часу приділяється проблемним місцям у засвоєнні знань саме конкретним студентом. Тобто передати знання від однієї особи до іншої тут не спрацьовує, студент мусить вміти сам конструювати поняття, вибудовувати зв'язки між явищами, фактами, процесами, звісно, на основі попередніх своїх знань.

Також, за такого формату роботи формується сприятливий психоемоційний клімат в групі і студенти досить часто продовжують спілкування у професійній сфері після здобуття освіти.

Важливо щоб тьюторство було спрямоване на гармонізацію освітніх потреб особистості, суспільства і країни. А. Бойко акцентує увагу на тому, що кожна особистість впливає на суспільство, на рівень розвитку держави, а, отже, на її місце у світовому співтоваристві. Звичайно, що освітній рівень громадян є одним із визначальних чинників у цьому процесі. Тьюторські технології повинні будуватися на ціннісно-культурних засадах та ідеалах суспільства для того, щоб в майбутньому студенти могли гідно конкурувати на світовому ринку праці (Бойко, 2011, Калаур, Олексюк, Сорока, 2024).

Аналізуючи систему освіти у Великій Британії, О. Кузнецова зазначає, що «...у межах партнерства між вищими навчальними закладами та школами як

наслідок реформування педагогічної освіти у 90-ті роки XX століття були визначені посадові особи, які несуть відповідальність за організацію, навчання та консультування, оцінювання професійних педагогічних здобутків студентів – предметні ментори, професійні ментори, тьютори» (Кузнецова, 2014, с. 155). Авторка звертає увагу, зокрема, на систему тьюторства, яка характерна була для досліджуваної країни наприкінці XX ст. Особливо аналізує організацію роботи предметних менторів, які виконують передусім консультаційні послуги, моніторять розвиток професійних педагогічних якостей студентів, допомагають їм укласти плани професійного розвитку і щотижня зустрічаються зі студентами обговорити результати їхнього навчання (Кузнецова, 2014).

О. Літовка, досліджуючи тьюторство в умовах загальноосвітньої школи, зазначає, що «тьюторство в сучасній освіті – це педагогічна позиція, яка пов'язана зі спеціальним чином організованою системою освіти» (Літовка, 2013, с. 203), ідеться переважно про організацію індивідуальної роботи з підопічним.

Зарубіжні ж науковці наголошують на розумінні поняття «тьюторство» як співпраці двох студентів, один з яких виконує роль наставника, а інший – підопічного (Bonwell, Eison, 1991; Fougner et al., 2008; Michaelsen, et al., 2004).

Сьогодні демонструє, що важливою є робота тьюті, які є студентами старших курсів, та попри те, допомагають студентам перших курсів сформувати освітню траєкторію, адаптуватися до вимог нового середовища і викликів освітнього процесу (Knauf, 2005, p. 1).

Загалом, на початку XXI ст. тьюторство виконує вагоме завдання для повноцінного функціонування ЗВО та розвитку співпраці і взаємодії між студентами задля здобуття належного рівня освіти. Взаємодія в межах тьюторства, що передбачає супровід у навчанні, консультування студентів, полегшення адаптації, розвитку взаємин тощо, є тим чинником, який впливає на рівень успішності студентів та якість послуг, які надає ЗВО.

Із дидактики вищої школи, тьютори, окрім того, що надають допомогу студентам, виконують і деякі обов'язки викладачів. На своїх заняттях зі студентами вони ведуть конструктивний діалог, завдяки чому вдається з'ясувати проблемні аспекти що виникають у процесі здобуття освіти та акцентують на них увагу викладача, який має звернути увагу на проблему на наступних заняттях. Адже, як зауважує О. Комар, «той, хто вчить, і той, хто вчиться, є рівноправними суб'єктами навчання» (Комар, 2013, с. 315).

І. Кравченко характеризує тьюторське заняття як вид організації навчання, побудованого головно на самостійній роботі студентів, натомість викладання зводиться до здійснення контролю за рівнем виконання завдань, а також надання проміжної консультативної допомоги (Кравченко, 2016, с. 6–7).

С. Подпльота акцентує увагу на тому, що тьюторство варто розвивати як індивідуальну співпрацю між сторонами, адже саме такий формат дозволить виявити сильні і слабкі сторони особи, залучити необхідний освітньо-пізнавальний інструментарій для її розвитку (Подпльота, 2017, с. 67–68).

Т. Децюк акцентує увагу на тому, що тьюторство сприяє формуванню необхідних компетенцій, зокрема навичок комунікації, обміну досвідом, пошуку нових підходів до розв'язання проблеми адаптації першокурсників до умов навчання у вищому навчальному закладі, відтак самі студенти набувають знань і досвіду для того, щоб у майбутньому також стати тьюторами (Децюк, 2023).

Отже, *тьюторство* розуміють як вид партнерських взаємин, що встановлюється між двома здобувачами вищої освіти, один з яких виконує роль тьютора, а інший – підопічного, задля формування конструктивного університетського середовища, у якому реалізується освітній, професійний, особистісний, культурний розвиток особистості студента, освоюються нові знання, формуються і розвиваються вміння і навички, необхідні для успішного опанування обраної спеціальності й адаптації студента до академічної життєдіяльності навчального закладу.

Відповідно **тьютор** – це студент, який на волонтерських засадах або за визначену університетом винагороду допомагає іншому студентові (чи групі студентів) в його (їхній) академічній і культурній адаптації, а також у процесі освоєння тієї чи іншої навчальної дисципліни для поглиблення знань, формування умінь і навичок, підвищення рівня академічної успішності, а відтак і якості освітніх послуг, які надає ЗВО. Як основні функції тьютора можна виділити інформаційну, координаційну, мотиваційну, когнітивну й афективну (Іваницька, 2019, с. 184). А **тьюті** – це студент першого або другого курсу з меншими можливостями, який потребує підтримки під час адаптації у вищому навчальному закладі або допомоги у вивченні певних дисциплін.

Ментор – досвідчений і надійний наставник чи консультант, який може бути працівником закладу вищої освіти або інших організацій чи підприємств і який, отримуючи заробітну плату й виконуючи свої посадові обов'язки, консультує студентів, надає їм психологічну й організаційну підтримку, координує студентські проєкти, сприяє розвитку загальних компетентностей задля забезпечення комфортного навчального середовища. Відповідно **менті** – це студент університету, який співпрацює з ментором, отримує від нього додаткові знання, досвід і компетентності для досягнення нових, амбітних цілей і власного професійного розвитку (PROMENT, 2024).

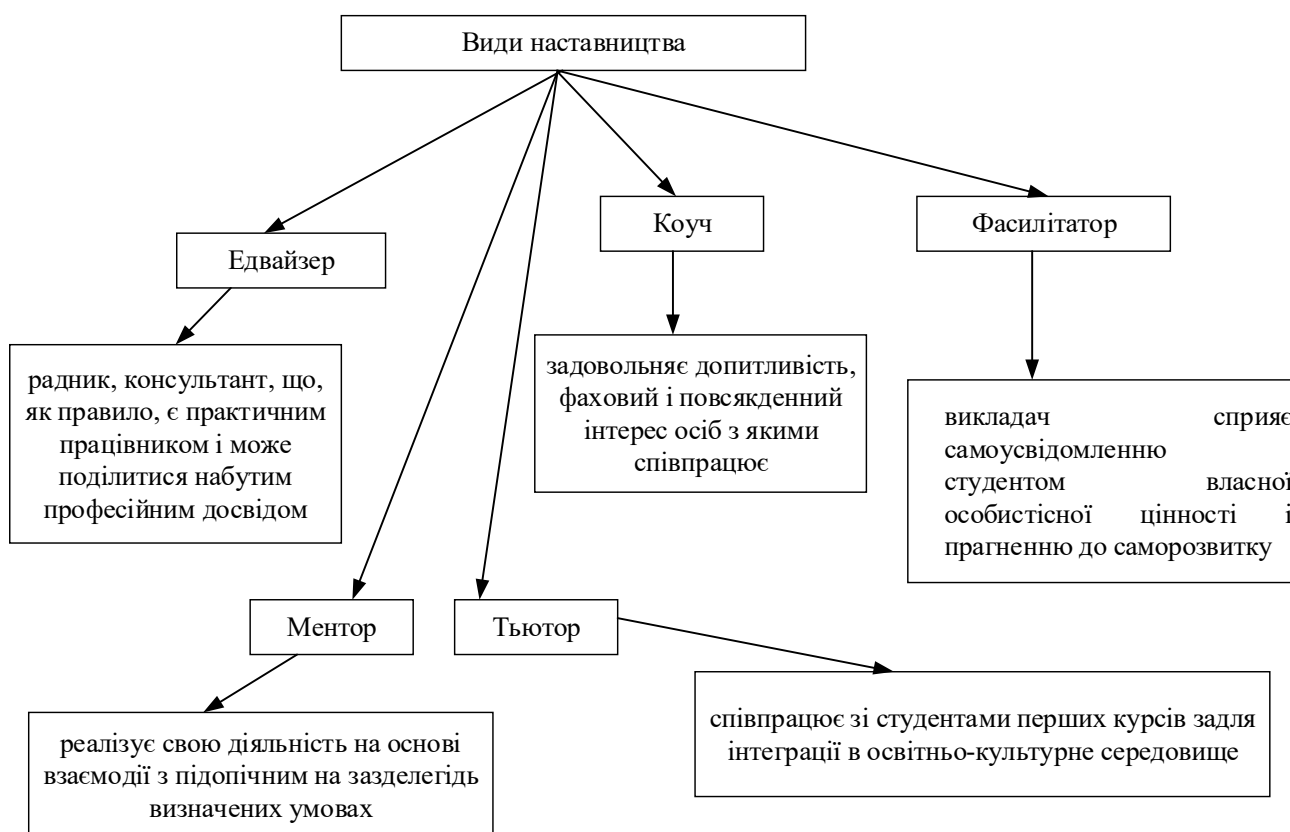


Рис. 1.1. Види наставництва у ЗВО

Соціальна роль ментора і тьютора (ми по тексту як синонім вживаємо ще наставник) унікальна, тому що вони не є другом, вчителем чи впливовим дорослим, це радше академічна рольова модель (Amsel, Massen, 2010). І деякі студенти самі можуть звернутися по допомогу до тьюторів і менторів, а є й такі, яким важко визнати, що вони мають труднощі в навчанні.

1.3. Компаративний аналіз тьюторських і менторських схем у різних країнах

Міжнародна практика реалізації тьюторських і менторських схем свідчить про те, що найактивніше цей напрям розвивається в європейському освітньому просторі. Тож висвітлимо особливості функціонування тьюторства і менторства

в різних країнах. Найбільше зацентруємо увагу на практиці таких європейських країн, як Литва і Норвегія, у контексті співпраці з Україною щодо обміну досвідом та реалізації спільних проєктів. Адже в сучасному освітньому просторі міжнародна співпраця відбувається здебільшого через реалізацію спільних науково-освітніх проєктів, вагома роль у яких відводиться менторським і тьюторським практикам, хоч на них окремо й не наголошують. Вважається, що діяльність представників тьюторсько-менторських центрів – це стала компонента успішної реалізації міжнародної співпраці.

Щодо освітньо-наукової співпраці України і **Литви**, то під час війни вона охоплює найвразливіші сфери, такі як особливості адаптації дітей та молоді в навчальний процес у Литві, психологічна допомога, інклюзивна освіта тощо через реалізацію тьюторських і менторських схем зокрема. Адже від початку повномасштабного вторгнення росії на територію України Литва прихистила понад 20 тисяч українців. Більш ніж 10 тисяч дітей відвідують місцеві дитячі садки і школи. Частина наших учителів, які теж були змушені тікати від війни, уже працевлаштовані в литовські школи і мають можливість паралельно викладати в рідних українських школах. Також громадянам України надають психологічну підтримку, для них доступна неформальна освіта, літні табори приймають українських дітей.

По суті, процес організації навчання українських дітей, які тимчасово перебувають у Литві через воєнні дії в Україні міністри освіти і науки України й Литовської Республіки узгодили ще в червні 2022 року. Уже тоді було озвучено, що в литовських школах запроваджено викладання п'яти уроків української мови на тиждень (Старт конкурсу українсько-литовських проєктів, 2022). До роботи з біженцями залучені і офіційні особи, що є представниками різних служб і відомств, і волонтерські організації. Адже молодь, яка й досі прибуває з України, потребує, зокрема, психологічної, а іноді й медичної допомоги. Тому відповідні соціальні служби Литви теж залучені до процесу адаптації таких

абітурієнтів. Окрім того, менторський і тьюторський супровід надається біженцям на всіх етапах їх адаптації до нових умов проживання і навчання.

Безперечно, такий досвід важливий і для України, адже внутрішньо переміщені особи, що здобувають вищу освіту, також потребують активного супроводу менторів і тьюторів.

Із розумінням до українських абітурієнтів ставляться і в навчальних закладах Литви. До прикладу, Каунаський університет прикладних наук готовий підтримати абітурієнтів, які прибувають з України, надаючи курси англійської й литовської мов; безкоштовне проживання в гуртожитках; допомогу в пошуку стажування чи роботи; за потреби й онлайн-навчання; психологічний супровід; доступ до інтернету й послуги бібліотеки; підтримку членів сімей заявників тощо (Каунаський університет прикладних наук).

Важливим чинником підтримки української молоді в Литві є економічний аспект, ідеться про те, що досить часто громадян України звільняють від оплати за навчання, або відтермінують для них оплату, або застосовують інші форми лояльності у фінансових питаннях.

Вартий уваги і той факт, що литовські партнери, попри війну, усіляко намагаються продовжити й повноцінно реалізувати започатковані науково-освітні проєкти.

Так, у березні 2021 року було оголошено конкурс спільних українсько-литовських науково-дослідних проєктів для реалізації у 2022-2023 роках. Організаторами конкурсу є Міністерство освіти і науки України, Міністерство освіти, науки та спорту Литовської Республіки і Науково-дослідна рада Литви.

Відкритий формат конкурсу дасть змогу продовжити розвиток пріоритетних науково-дослідних напрямів в Україні, застосувавши їхні результати, зокрема, до процесу відбудови України в майбутньому, а також не дозволить певним напрямам зупинити прогрес у розвитку (Міністри освіти України і Литви створять робочу групу, 2022).

Литва активно надає підтримку Україні ще з 2014 року, коли росія окупувала частину Донбасу. Уже тоді Литва допомагала реалізовувати освітні процеси на сході нашої держави. Важливим у цьому процесі став двосторонній литовсько-український проєкт «Підтримка освіти на постконфліктних територіях Східної України. Забезпечення якості неформальної освіти». Його метою є вдосконалення якості позашкільної освіти та запровадження нового прозорого принципу фінансування. Фінансування цієї роботи здійснюватиме Литовський фонд розвитку співпраці та сприяння демократії при Міністерстві закордонних справ Литви (Україна і Литва співпрацюватимуть у розвитку позашкільної освіти на Донбасі, 2018).

Ще під час візиту в Україну 24 лютого 2021 року міністр закордонних справ Литви наголосив на послідовній підтримці Литвою територіальної цілісності й суверенітету України, європейської й євроатлантичної інтеграції, а також процесу реформ (Луцишин, Завада, 2021, с. 111).

Литовська Республіка веде активну грантову співпрацю з Україною у сфері вищої освіти.

Так, у рамках спільного проєкту з Координатором проєктів ОБСЄ в Україні у червні 2022 року відбулася зустріч NAQA із Центром оцінювання якості вищої освіти (Литовська Республіка). Учасники обговорили підходи до забезпечення якості вищої освіти, започатковані у квітні 2020 року. ОБСЄ підтримує співпрацю між українськими й литовськими відомствами та сприяє розвитку відносин між ними (Агентська зустріч між NAQA (Україна) та SKVC (Литва), 2020).

Варто зауважити і про індивідуальну фінансову підтримку українців. Так, наприклад, Moody's Lithuania, стратегічний партнер Бізнес-школи Вільнюського університету, надав понад 40 тисяч євро на підтримку дев'яти українців, які навчаються в Бізнес-школі, як це передбачено підписаною сьогодні угодою про підтримку. Ця фінансова допомога дозволить українським студентам, які

зіткнулися з матеріальними труднощами через війну, продовжити навчання (Moody's Lithuania, 2022).

Як ще один приклад українсько-литовської співпраці у сфері освіти доречно згадати підписання угоди у 2022 році про довготермінове співробітництво між Сумським державним університетом та Каунаським технологічним університетом. Угоду було підписано 30 червня в онлайн-форматі. Сторони підтвердили наміри поглиблювати взаємодію у сфері перекладу і лінгвістичних студій, реалізовувати спільні освітні й наукові проєкти в галузі машинобудування, права, бізнесу, економіки, менеджменту, хімічних технологій тощо (СумДУ розгортає стратегічну співпрацю з Литвою, 2022).

Важливою є співпраця Міністерства освіти і науки України (далі – МОН України) щодо безперешкодного визнання країнами Балтії під час війни українського і закордонного документів про освіту в країнах Європейського Союзу (далі – ЄС).

З метою інтеграції українських дітей у систему освіти європейських країн, зокрема задля зарахування набутих знань, навичок, оцінок і взаємовизнання в системах освіти країн ЄС та України, соціалізації учнів, залучення українських викладачів, які перебувають поза межами України в країнах ЄС, до освітнього процесу МОН України у співпраці з відповідними відомствами п'яти країн – Литви, Латвії, Естонії, Польщі і Чехії – створить робочу групу зі синхронізації освітніх програм (Україна синхронізуватиме освітні програми з країнами ЄС, 2022).

Актуальною є співпраця і щодо впровадження інноваційних методик інклюзивної освіти в Україні. Хоч це питання було актуальним завжди, але на четвертому році війни ми бачимо наскільки великий обсяг роботи потрібно виконати, щоб реалізувати принцип інклюзивності в освіті. З кожним днем більшає кількість осіб з особливими потребами, в тому числі освітніми, зокрема,

військовослужбовців, цивільного населення, що зазнали поранень, а також тих осіб, які не можуть повноцінно реалізувати право на освіту в умовах збройної агресії і тимчасової окупації.

У Законі України «Про освіту» зазначено, що «інклюзивне навчання – це система освітніх послуг, гарантованих державою, що базується на принципах недискримінації, врахування багатоманітності людини, ефективного залучення та включення до освітнього процесу всіх його учасників» (ЗУ «Про освіту», 2017).

І в розв'язанні цієї проблеми прикладом для нас також може бути Литовська Республіка. За словами спеціалістки департаменту пожиттєвої освіти в Міністерстві освіти і спорту Литовської Республіки Терези Айдукен, ідеологічний напрям на впровадження інклюзивної освіти був взятий одразу після проголошення незалежності Литви. Одним із перших законів став саме закон про освіту, де стверджується, що абсолютно всі діти здатні навчатися (Трансформація спеціальної освіти в Литві, 2022).

Україна намагається переймати досвід щодо підготовки психологів і спеціальних педагогів, створювати проєкти й отримувати фінансування на підготовку висококваліфікованих кадрів. Для перекваліфікації без відриву від роботи тих педагогів, які нині працюють у загальноосвітніх школах, університети співпрацюють із регіональними центрами освітньої підтримки.

Литва допомагає фаховими рекомендаціями й фінансовими інвестиціями врегулювати це питання, адже труднощі в забезпеченні належного рівня інклюзивної освіти в них виникають і сьогодні, та вони навчилися їх долати шляхом впровадження якісних новітніх освітніх методик на рівні загальнодержавної соціальної політики.

Наголосимо, що війні в Україні передувала пандемія COVID-19, яка також вплинула на освітній процес у навчальних закладах усіх рівнів. Але МОН України акцентувало увагу на диджиталізації освітнього процесу і плідній

українсько-литовській співпраці у сфері вищої освіти, а також участі закладів вищої освіти України й Литви в проєктах програми Erasmus+ та партнерстві в науково-дослідних проєктах між університетами й науковими організаціями навіть у складний період пандемії (Зміцнення українсько-литовських відносин в освітньому просторі, 2021).

Литва робила і робить неодноразові заяви, через уповноважених осіб, про засудження військових дій російської федерації проти незалежної держави України. Наприклад, на Конференції ректорів литовських університетів професор Римвідас Петраускас, що є президентом цієї Конференції, зазначив, що литовські університети виявляють солідарність з українськими університетами, їхніми співробітниками, викладачами, студентами та всім українським народом і готові використати всі наявні ресурси в цей непростий час, щоб допомогти українським університетам. Також наші партнери висловлюють готовність допомогти українцям, які приїжджають шукати притулку до Литви, дозволяючи їм продовжити навчання чи дослідження й оселитися в Литві на короткий або довший період (Moody's Lithuania, 2022).

Отже, сьогодення в Україні ставить виклики перед усіма сферами життєдіяльності суспільства. Наукове й освітнє середовище не є винятком, а радше навпаки – чи не найбільше потребує підтримки і стабілізації, адже йдеться про молоде покоління, майбутнє нації, якому потрібні якісні і ґрунтовні знання й навички для відбудови й розбудови незалежної України після нашої перемоги над агресором.

У цьому нелегкому завданні ми отримуємо вагому підтримку міжнародних партнерів, зокрема Литовської Республіки, яка не тільки продовжує науково-освітню партнерську діяльність, реалізує спільні угоди, здійснює проєктно-грантову діяльність, а й надає неоціненну допомогу у збереженні психологічної й ментальної рівноваги української молоді, дітей, котрі навчаються на її території або є потенційними абітурієнтами.

Важливим стратегічним партнером України в оборонній сфері, а також партнером в освітньо-науковому просторі залишається Норвегія.

Вагому підтримку у всіх стратегічних напрямках розвитку і функціонування нашої країни надає **Норвегія**. Допомога в освітньому просторі посилювалася та була адаптована до воєнних реалій.

Зрозуміло, що українсько-норвезька співпраця у просторі вищої освіти є вагомим чинником, що забезпечує стабільне впровадження інноваційних методів та засобів. Зрештою, українські ЗВО протягом десятиліть, якщо не століть, налагоджували і підтримували співпрацю з науковими школами Європи та світу. Ба більше, фундаментом для формування і розвитку наших провідних вишів завжди слугували європейські університетські традиції (Антонюк, 2013).

Нормативно-правові акти, що регулюють освітній процес в Україні приділяють значну увагу питанням співпраці українських освітніх структур з представниками провідних держав світу щодо взаємопідтримки, обміну досвідом та програмно-проектній роботі.

Держава сприяє розвитку міжнародного обміну досвідом, забезпечуючи сторонам участь у міжнародних обмінах; ініціюючи створення спільних освітніх і наукових проєктів з іноземними освітніми закладами, науковими установами та організаціями, а також, залучаючи іноземних громадян до навчання й викладання в українських закладах освіти (ЗУ «Про освіту», 2017).

Ще до російсько-української війни в Норвегії проживало багато етнічних українців, серед них і науковці, котрі впроваджували і впроваджують спільні з українськими науково-освітні проєкти. І в нинішній ситуації це ще більше сприяє зміцненню українсько-норвезьких відносин, оскільки до таких проєктів залучають науковців, практичних фахівців, що перебувають на території ЄС у статусі біженців, які матимуть можливість у такий спосіб підвищити свій професійно-освітній рівень.

Щодо політичних українсько-норвезьких відносин, то, зауважимо, вони великою мірою активізувалися наприкінці 2013 року, з початком Революції гідності. Королівство Норвегія демонструє незмінно чітку позицію щодо окупації росією Криму, визнаючи Крим територією України. Упродовж останніх років Україна й Норвегія активно співпрацюють у культурній, науковій й освітній сферах (Слюсаренко, Брайчевська, Цветков, 2021).

Вагому підтримку Норвегія зараз надає українським студентам, школярам і біженцям загалом.

Так, у країні відкривають функціонують заклади, де можна безоплатно вивчити мову, що є першим етапом до здобуття освіти в норвезьких навчальних закладах.

Акцентуємо увагу на значущості Проєкту «Україна – Норвегія», який впроваджував і реалізував Національний університет «Львівська політехніка», а Міністерство закордонних справ Королівства Норвегія здійснило його фінансування, залучивши до співпраці Університет Норд.

Часові межі реалізації вказаного проєкту охоплюють 2003-2019 роки. Про масштаби цього проєкту свідчить кількість залучених учасників – 10646 осіб і, що важливо, серед них – 1401 учасник АТО / ООС.

Завдяки Проєкту «Україна – Норвегія» 2014 року сформовано Норвезько-Український університетський альянс, членами якого сьогодні є значна кількість українських ЗВО (п'ятнадцять університетів) і один університет Норвегії (Норд) (Проєкт «Україна – Норвегія»).

Основні завдання Проєкту: надати можливість перекваліфікуватися колишнім військовослужбовцям та здобути спеціальності, що є затребуваними на сучасному ринку праці серед цивільних професій, а також формування в особи здатності та бажання до ресоціалізації.

Для сторін, що беруть участь у цьому Проєкті передбачена спільна норвезько-українська сертифікація та отримання диплому. Зрозуміло, що такий

диплом дає більше можливостей випускникам ЗВО для працевлаштування. Адже з таким дипломом вони зможуть працювати на міжнародному рівні без додаткової нострифікації.

До слова, важливою сферою реалізації Проєкту «Україна – Норвегія» варто визнати роботу з кадровими військовими, що звільнені у запас та членами їх сімей, адже більшість з них потребують набуття нових знань, умінь і навиків щоб реалізувати себе поза службою у Збройних Силах України.

Такі курси були організовані, зокрема, в Інституті адміністрування та післядипломної освіти Львівської політехніки. По суті, таке навчання – це не тільки допомога в майбутньому знайти роботу, а й суттєвий соціально-реабілітаційний процес колишніх військових, адже вони набувають упевненості в тому, що зможуть гідно реалізувати себе.

Із 2014 року в межах Проєкту запущена також програма, слухачі якої вивчають можливості віддаленої роботи. Безперечно, такі програми особливо актуальні зараз і будуть актуальні й після війни для колишніх військовослужбовців. Бо для багатьох із них через отримані травми саме можливість працювати віддалено буде шансом не випадати зі соціального життя.

Оскільки з початком повномасштабної війни росії проти України істотно зросла кількість біженців з нашої країни, Норвегія розробляє магістерські й бакалаврські програми та спрощений порядок підтвердження освіти, здобутої в Україні. Така практика поширена, до прикладу, в Арктичному університеті у Норвегії, що поширюється на бакалаврат та магістратуру (Університет Норвегії запустив спеціальну програму вступу для українських біженців, 2022).

Норвегія активно сприяє розвитку принципу демократизму в освітній системі України (Програма підтримки освітніх реформ в Україні «Демократична школа»). При цьому зауважимо, що українській молоді створені умови, які є надзвичайно важливими для збереження їхньої національної самоідентифікації й особистісного становлення, є можливість опанувати знання,

що допоможуть орієнтуватися в соціально-культурному минулому і сучасності нашої держави. Така практика допоможе українцям зберегти свою культуру і ментально-ціннісні традиції. Тим паче з огляду на те, що кількість охочих українців вступити в норвезькі вищі щороку тільки зростає.

Отже, ми розглянули співпрацю України й Норвегії в освітньо-науковій сфері як приклад підтримки й допомоги на рівні країн. Водночас у контексті теми нашого дослідження наведемо приклади *менторських програм*, які успішно діють за кордоном. Наприклад, міжнародна програма менторства **SUPREME** має місію розвивати таланти молодих людей, підтримувати їх у кар'єрі, навчанні, розвитку особистості, а також запобігати відрахуванню студентів з навчання (Mentor Programma Friesland, 2012).

У Варшаві (**Польща**) започатковано менторську програму в Академії Леона Козьмінського. Основна мета програми полягає в тому, щоб підтримувати молодих і талановитих студентів університету в плануванні й реалізації обраної кар'єри, спираючись на знання і досвід випускників університету (Mentoring program, 2021).

Позитивним прикладом менторських програм є програми американських вишів. Зауважимо тут, що менторство в **США** почало розвиватися у XX ст., і наприкінці 1980-х такі практики розширились. Перші програми були запуснені у зв'язку з нерівністю. На початку 1990-х років збільшалося програм, які підтримували малозабезпечену молодь. У 1980-х роках почали експериментувати з альтернативними форматами й моделями менторства. Згодом з'явилися програми, які були орієнтовані на іммігрантів та біженців до США. Більшість програм була зосереджена на задоволенні потреб економічно незахищеної молоді (Preston et al., 2018). Наприклад, у Державному університеті в Норфолку (Вірджинія, США) розроблено програми тьюторства серед студентів, індивідуальне тьюторство і групове тьюторство (старші студенти-тьютори допомагають молодшим-тьюті під час вивчення таких дисциплін, як

біологія, хімія, комп'ютерні науки, математика, фізика тощо) (Norfolk State University, 2022).

В Університеті Західного Онтаріо (**Канада**) Центр підтримки викладання працює спільно з викладачами, аспірантами і студентами для покращення викладання й навчання. Акцент робиться на співпраці між науковими керівниками й аспірантами, а також на викликах, які можуть виникнути під час такої співпраці. Наприклад, не завжди аспіранти й наукові керівники мають однакове бачення, розуміють навантаження тощо.

Загалом же у США (а також у Канаді) дуже поширена практика, коли студенти допомагають іншим студентам із вивченням дисциплін чи вирішити якісь конфліктні ситуації, надаючи поради (Hsi, Chung, 2010).

Цікавим є досвід Університету Авейру (**Португалія**). Тут наголошують, що тьюторська допомога необхідна для адаптації першокурсників до системи вищої освіти. Розроблені стратегії спрямовані на залучення студентів до пошуку й формування знань, а також надання допомоги і скерування їх у реалізації їхнього потенціалу як особистостей. Беручи до уваги навантаження викладачів, важливо, вважають, залучати тьюторів, менторів та інших наставників для підтримки сучасних студентів. Поєднання формальних і неформальних ініціатив може сприяти можливостям для розвитку необхідних навичок для досягнення успіху (Simões, Pinheiro, Moreira, 2016).

По суті, різноманітні тьюторські програми в Університеті Авейру реалізуються з 1997 року. Поступово запроваджували й інші ініціативи і пілотні проєкти, до яких щоразу залучали нових учасників, зокрема тьюторів, менторів і менті, аби сприяти академічному й особистому успіху студентів завдяки систематичному й індивідуальному підходу. По суті, концепція навчання Університету Авейру ґрунтується на трьох ключових ідеях: 1) надання підтримки (академічної й особистої) для переходу й розвитку; 2) моніторинг і постійне своєчасне реагування; 3) налагодження міжособистісних стосунків

(тьютор / ментор / менті). Відповідно до цієї концепції завдання тьюторської програми такі:

- сприяти розвитку культури участі, академічного успіху й соціального та особистого добробуту студентів;
- ефективно й оперативно реагувати на випадки академічної неуспішності й потенційного відсіву;
- сприяти загальному вихованню й розвитку студентів.

Враховуючи ці цілі, структура університетської програми передбачає участь трьох видів учасників: тьютори, ментори і менті. Відповідно до цієї програми тьюторами є викладачі, які, як правило, викладають дисципліни на першому році навчання. Менторами є студенти другого курсу, або старших курсів, а менті – це студенти першого курсу, які тільки вступили до університету.

Структура передбачає створення груп, у яких є 15 менті, їх супроводжують троє менторів і один тьютор. Кожен з них має свої обов'язки, а саме:

тьютори:

- контролювати й координувати тьюторську команду;
- підтримувати академічну й соціальну інтеграцію менті;
- діагностувати потенційні можливості й ускладнення;
- контролювати прогрес академічної успішності менті;
- надавати консультації з академічних і профорієнтаційних питань;
- сприяти організації зустрічей та заходів;

ментори:

- ознайомити менті з роботою університету й кафедри;
- спостерігати за прогресом й успішністю менті;
- сприяти регулярним неформальним зустрічам із менті;

- надавати допомогу й підтримку;
- заохочувати й мотивувати;
- виявляти ситуації потенційного ризику й повідомляти про них тьютора або інших відповідальних осіб;
- просувати і брати участь в організованих зустрічах і заходах у рамках тьюторської програми;

менті:

- відповідати на контакти й запити від менторів і тьюторів;
- брати участь у заходах і зустрічах, організованих у межах програми;
- звертатися до ментора або тьютора, коли виникають труднощі чи проблеми (Simões, Pinheiro, Moreira, 2016).

Менторство є важливим елементом для професійного зростання менторів і менті і в **Греції**. Окрім того, що ментори і менті здобувають необхідні навички, проведений разом час приносить їм багато позитивних емоцій. Особливо важливо мати досвід менторства для тих, хто в подальшому працюватиме викладачами (Brinia, Psoni, 2018).

Зазначимо, що менторські програми розробляють і на рівні країн. Так, наприклад, що уряд **Данії** вирішив фінансувати програму, яка має залучити підприємців з інших країн до Данії. Частиною такої програми є надання цим підприємцям менторів, щоб підтримати їх у розвитку їхнього бізнесу й успішній адаптації в Данії (Poulsen, 2013).

Безперечно, ментори мають бути прикладом для наслідування правильної поведінки, правильних цінностей і важливих компетентностей. З огляду на це, офіційні менторські програми передбачають формальний процес підбору менторів і менті. А все для того, щоб створити найкращу можливу основу для навчання для обох сторін. Добре підібрані ментори з менті є запорукою успіху, інакше адаптація триває значно довше.

Іноземні дослідники стверджують, що менторство серед однолітків дає більше свободи і впевненості. Водночас саме від викладачів залежить те, наскільки добре організований менторський процес. Студенти-ментори використовують свій попередній досвід, щоб допомогти менті. Тож у рамках реалізації менторства більш успішні студенти допомагають менш успішним (Goodrich, 2021). За результатами досліджень, ті студенти, які мали успішний досвід як менті, у майбутньому хочуть стати менторами (Holland, 2010).

Варта уваги, зокрема, програма менторства EURAXESS «Сформууй майбутнє дослідника, який приїжджає до Європи» (EURAXESS Mentoring Programme «Shape the future of a researcher coming to Europe», 2021). Ця програма спрямована на заохочення й полегшення транснаціональної мобільності, сприяючи співпраці між дослідниками Європейського дослідницького простору (ERA) та EURAXESS країн. У межах цієї програми дослідники матимуть унікальну можливість наставляти й підтримувати дослідників на ранньому етапі їх інтеграції й розвитку кар'єри в перспективі міжнародної мобільності. Серед цілей цієї програми менторства є:

- на особистому рівні дослідники, які беруть участь у програмі менторства, зможуть зміцнити й розширити свою особисту професійну мережу;
- на інституційному рівні дослідники зможуть отримати користь від додаткових можливостей для спілкування й партнерства з науково-дослідними установами за кордоном.

У межах цієї програми існують дві цільові групи: молоді дослідники з третіх країн, зацікавлені в міжнародній мобільності в європейській країні (менті), і дуже кваліфіковані дослідники, готові підтримати інтеграцію дослідників, які прибувають з третіх країн у європейські країни (ментори).

Програма також пропонує можливість молодим дослідникам з європейської країни (менті) співпрацювати з висококваліфікованими дослідниками з третіх країн (ментори).

Зустрічі проводяться онлайн відповідно до спільного графіка, який узгоджується між ментором і менті. Ментори і менті мають мати принаймні шість онлайн-сесій протягом максимум шести місяців. Ментори і менті, які бажають взяти участь у програмі, мають робити це добровільно. Мова спілкування – англійська.

Зазначимо, що за підтримки 6-ї Європейської рамкової програми досліджень і технологічного розвитку (FP6) у межах спеціальної програми побудови європейської мережі менторських програм для жінок-науковців у 2007 році почали закладати основу для транснаціональної мережі програм менторства, спрямованих на заохочення жінок-учених і дослідниць (Establishing Mentoring in Europe, 2008).

Програми менторства мають враховувати зростаючу інтернаціоналізацію академічного середовища та ринку праці для досліджень. З початку 1990-х з'явилася значна кількість менторських схем для розширення прав і можливостей жінок у науці та їхньої інтеграції в академічну сферу. Однак у багатьох регіонах і країнах жінки ще не мають доступу до таких можливостей.

Щодо гендерного критерію, то зазначимо, що була розроблена глобальна менторська програма для підтримки жінок у STEM-індустрії, для початківців, які хочуть знайти свій шлях у технічному напрямі, і для керівників, які бажають кар'єрного зростання. Менті отримують можливість провести одне індивідуальне заняття з досвідченими менторами, персональний супровід і підтримку (Women's Global Mentoring Program, 2021). Програма корисна для жінок, які працюють у таких напрямках, як лідерство, технології (Data Science, QA, розробка програмного забезпечення тощо), стартапи, цифровий маркетинг, управління проєктами і продуктами, бізнес-аналітика тощо. Передбачено три індивідуальні заняття протягом трьох місяців, три майстер-класи з «м'яких» навичок (докладніше див.

підрозділ 4.2), доступ до закритої мережевої спільноти. Програма безкоштовна без сертифіката, зі сертифікатом – 20 євро.

Підтримку жінок (студенток, аспіранток і науковиць) на їхньому кар'єрному шляху передбачає менторська програма в Рейнсько-Вестфальському технічному університеті Аахена TANDEM (**Німеччина**) (Tandem mentoring programs. Aachen University, 2020).

Також щороку під час **Генеральної асамблеї EGU** (некомерційна міжнародна спілка в галузі наук про Землю, планети і космос) пропонується програма менторства, яка має на меті підтримати тих, хто вперше відвідує конференцію, і допомогти їм налагодити зв'язки з іншими дослідниками у спільнотах науки про Землю, планети і космос. Колишні ментори й менті неодноразово повідомляли, що це корисний і веселий досвід. Усім учасникам, які раніше не відвідували велику геонаукову конференцію, пропонується зареєструватися, щоб стати менті (Mentoring Programme. European Geosciences Union, 2021). Менті об'єднують з досвідченим учасником конференції (ментором), який допоможе їм налагодити контакти з іншими учасниками, обмінятися відгуками й ідеями щодо професійної діяльності й розвитку кар'єри, а також щоб максимально використати багато можливостей, які запропонує конференція. Ментори і менті відбираються на основі їхніх спільних інтересів.

Варто згадати і **Європейський саміт менторства 2020**, на якому організації мали змогу представити свої менторські проєкти перед потенційними спонсорами, які були особливо зацікавлені у фінансуванні менторських організацій. Це був ексклюзивний захід лише для восьми організацій, які були відібрані для участі. Проєкти отримали дуже позитивні відгуки від благодійників, які надали присутнім поради й рекомендації щодо реалізації проєктів. Найкраща презентація проєкту отримала економічний

приз у розмірі 1000 євро (Philanthropic Track. European Mentoring Summit, 2020).

Окремо відзначимо глобальну менторську програму в Американському Університеті Парижа (**Франція**), що передбачає співпрацю між випускниками (менторами) і студентами (менті) (Global Mentoring Program. The American University of Paris, 2021). У межах програми ментори і менті зустрічаються три-п'ять разів протягом семестру від 30 до 60 хвилин кожного разу. Цей часовий проміжок є гнучким і залежить від часових можливостей ментора.

Типова менторська угода розроблена і в Університеті Санкт-Галлена (**Швейцарія**) (University of St. Gallen. Mentoring Agreement, 2024). Ця угода містить прізвище й ім'я ментора і менті, місце, де прописуються цілі, час і кількість зустрічей тощо. Учасники зобов'язуються працювати з особистими даними конфіденційно та не розголошувати їхніх деталей, надавати всі види діяльності безкоштовно, не впливати на іншу людину щодо релігійних питань. Угода укладається між ментором і менті і є чинною до закінчення менторських відносин, але може бути розірвана в односторонньому порядку (тобто або ментором, або менті).

1.4. Співпраця між закладами вищої освіти та використання міжнародних практик

Євроінтеграційні процеси в Україні розпочалися з відновленням незалежності і обумовлені прагненням справедливо зайняти почесне місце в Європейському Союзі. Ратифіковано та прийнято ряд нормативно-правових актів, які регламентують таку співпрацю України з країнами ЄС, зокрема, в освітньо-науковому просторі.

Воєнні реалії доводять необхідність збереження і забезпечення повноцінного розвитку молодого покоління, що є майбутнім нашої нації.

Україна вдячна країнам Європейського Союзу, котрі надають прихисток її громадянам, що перебувають у статусі біженців. Особливо цінною є підтримка молоді у сфері освіти і соціальних гарантій щодо її здобуття. Численні міжнародні програми, проєкти, що дають змогу здобувати освіту українцям і передбачають пільговий вступ, фінансування, грантову діяльність тощо є цінним показником допомоги.

В таких умовах станом на сьогодні для нас важлива робота менторів і тьюторів насамперед у межах спільної практики з питань взаємодії й підтримки наших студентів чи потенційних абітурієнтів, і це особливо актуально з огляду на те, що зараз за кордоном є мільйони українців, які покинули домівки через війну.

До слова, українським законодавством передбачено сприяння такій співпраці. Зокрема, в Законі України «Про освіту» акцентується увага не лише на співпраці, але й на підтримці закладів освіти, що провадять політику співпраці та обміну досвідом з міжнародними освітніми закладами. Таке сприяння полягає у фінансуванні, звільненні від сплати митних зборів за матеріально-технічне забезпечення, яке заклади освіти отримують від закордонних партнерів для забезпечення освітньої діяльності (ЗУ «Про освіту», 2017).

Щодо науково-дослідної діяльності, то передусім зазначимо, що це складний науковий і творчий процес, що передбачає поглиблення теоретичних знань із досліджуваної проблеми, аналіз досліджень у тій чи іншій галузі, розвиток умінь застосовувати власні знання на практиці, удосконалення навичок самостійної роботи відповідно до вимог ринку фахівців (Важинський, Щербак, 2016).

Студенти українських ЗВО залучені до академічної мобільності, адже участь у програмах ЄС Erasmus+, «Жан Моне», «Горизонт Європа» дозволяє формувати в Україні достойний академічний потенціал, розвивати особистостей з високим рівнем конкурентоздатності у глобалізаційному просторі, а також, зберегти й

розвинути позитивну динаміку змін і впроваджувати новаторські підходи до виховання майбутніх поколінь.

Сьогодні в Україні законодавча база у сфері науково-освітньої діяльності максимально наближена до вимог євроінтеграції. В даному контексті важливо наголосити на *Угоді про асоціацію між Україною та Європейським Союзом*, у якій актуалізуються питання науково-технічної співпраці, розвиваючи передусім дослідні потужності й людський потенціал.

І під час реалізації міжнародних проєктів та програм тьюторство і менторство є надзвичайно важливим.

Для висвітлення співпраці між закладами вищої освіти задля реалізації міжнародних практик доцільно акцентувати увагу на особливостях такої співпраці в межах українсько-європейських домовленостей.

Так, у Главі 9 Розділ V Угоди про асоціацію між Україною та ЄС мова йде про розвиток та потенційне збільшення науково-технічної співпраці задля розв'язання актуальних викликів сьогодення (Угода про асоціацію з ЄС, 2014).

В Угоді про асоціацію з ЄС йдеться про те, що Сторони докладають зусиль для досягнення прогресу в набутті наукових і технологічних знань, важливих для забезпечення сталого економічного розвитку, розвиваючи дослідні потужності й людський потенціал. Однозначно, Україна має конкурентоздатний людський потенціал у сфері науково-освітнього простору, але війна спричинила відтік кадрів й об'єктивну потребу в підтримці матеріально-технічного забезпечення дослідницьких процесів.

Європейський Союз фінансує низку освітніх програм, що уможливлюють розвиток й реалізацію особистісних здібностей студентів усіх спеціальностей та напрямів навчання практично з часу відновлення Україною незалежності, зокрема з 1993 року.

Безперечно, варто акцентувати увагу на програмі **Еразмус+ (Erasmus+)**. Програма дає можливість взаємодіяти студентам українських ЗВО зі студентами

світових закладів освіти. Фінансує програму Європейський Союз, що для складних воєнних реалій в Україні є значною матеріальною підтримкою молоді. Важливим є те, що програма розширює освітньо-наукові можливості не тільки для студентів, а й для викладачів, даючи їм змогу взаємодіяти з колегами на міжнародному рівні та опановувати новітні прогресивні технології.

Сприяння і підтримка ЗВО України підтверджується тим, що в умовах війни росії проти України розроблено алгоритм дій щодо міжнародної академічної (кредитної) мобільності програми ЄС Erasmus+ та окремі правила на період воєнного стану в Україні (ЄС Еразмус+, 2022).

По суті, *програма Erasmus+ розповсюджується на усіх учасників освітнього процесу, а саме: студенти, викладачі й адміністративні працівники ЗВО; магістри; учасники професійно-технічної й фахової передвищої освіти.*

Запорукою успішної професійної й академічної мобільності фахівця в галузі освіти є його здатність творчо мислити й застосовувати сформовані під час навчання компетентності (Козловський, Ортинський, Дольнікова, 2020).

4. Учителі загальноосвітніх закладів, працівники молодіжно-освітніх закладів, в тому числі ті, що займаються соціальною, волонтерською та культурно-просвітницькою роботою.

Завдання Програми Erasmus+ 2021–2027 рр. полягає в тому, щоб сприяти обміну досвідом у процесі взаємодії в освітньому академічному середовищі, підвищувати рівень реалізації інклюзивної освіти та впроваджувати інноваційні технології і методики в науково-дослідний та освітній процес.

Європейська комісія (далі – Єврокомісія) започаткувавши програму Erasmus+ (2022 рік), збільшила організаційно-процедурні вимоги до реалізації грантової діяльності громадянами України (учні / студенти / слухачі / працівники освітньої сфери на всіх рівнях реалізації. Такий підхід сприяє навчанню, практиці, викладанню, освітньому волонтерству

за межами України, що дозволяє пристосуватися до новітніх форс мажорних умов, з огляду на воєнний стан.

Для реалізації цього завдання залучається тьюторсько-менторський супровід.

Учасникам призначають наставників: менторів – для групи і тьюторів – для кожного учасника зокрема. Вони можуть працювати онлайн або офлайн.

Ментори знайомлять учасників програми з особливостями і принципами її реалізації для українців, надають інформацію про гранти й можливості їх виконання під час війни.

Тьютори здійснюють курування процесом щодо практичного виконання алгоритму дій, надають супровід під час навчання, практики, стажування безпосередньо конкретній особі.

Програмою ЄС Erasmus+ KA131, KA171 впроваджуються особливі умови для представників української академічної спільноти. У цій програмі можуть брати участь працівники закладів освіти, студенти, аспіранти.

Для викладачів формати участі в аналізованих програмах регламентовані зовнішніми і внутрішніми правилами і умовами та передбачають те, що після реалізації ними своїх завдань, вони (викладачі) повинні повернутися до ЗВО України і впроваджувати здобутий досвід на благо розвитку науково-освітнього простору держави. Такі проєкти, як правило, тривають від п'яти днів до двох місяців і передбачають, що учасники працюватимуть в навчально-пізнавальному та практично-дослідницькому форматах.

Щодо осіб, які є здобувачами освіти на всіх, без винятку, рівнях, то терміни їх безпосередньої участі у міжнародних освітніх програмах від двох місяців до року максимум. Для таких учасників теж є обов'язковою вимога завершення освіти в українському ЗВО після повернення до України. Вони стають дипломованими спеціалістами згідно норм і вимог законодавства

України про освіту (Міжнародна академічна (кредитна) мобільність Програми ЄС Еразмус+, 2022).

Центри тьюторства та менторства долучаються до роботи у проєктній програмі «Віртуальні обміни у сферах вищої освіти та молоді» (KA1. Virtual Exchanges in Higher Education and Youth). Цю програму курує Європейське виконавче агентство з питань освіти та культури (EACEA – Brussels) (Віртуальні обміни у сферах вищої освіти та молоді. Еразмус+, [б. р.]).

Тьютори і ментори:

- долучаються до встановлення контактів між молоддю, що є учасниками проєкту, під час онлайн-подій;
- популяризують міжкультурний діалог;
- допомагають розвивати «м'які» компетентності;
- сприяють повноцінному доступу до якісної міжнародної й міжкультурної освіти;
- активно беруть участь у розвитку формальної й неформальної освіти;
- здійснюють модерацію невеликих груп учасників проєкту;
- допомагають інтегруватися учасникам у молодіжні проєкти неформальної освіти чи курси закладів вищої освіти.

Метою такого проєкту є:

- заохочення до міжкультурного діалогу з країнами-партнерами й посилення толерантності через онлайн-взаємодію;
- популяризація різних типів віртуальних обмінів, що дозволяють більшій кількості молодих людей отримувати міжкультурний і міжнародний досвід;
- розвиток критичного мислення й медіаграмотності, особливо щодо користування інтернетом та в соціальних медіа;
- удосконалення цифрових і «м'яких» компетентностей студентів, молодих людей і працівників, що працюють з молоддю;

- популяризація громадянських і суспільних цінностей свободи, толерантності й недискримінації через освіту;
- посилення молодіжного компоненту у співпраці ЄС з країнами-партнерами.

Зауважимо, що 2023 року підписано спільну Угоду про співпрацю в галузі освіти між Європейською комісією та Міністерством освіти і науки України (Єврокомісія посилює співпрацю та підтримку у сфері освіти та охорони здоров'я, 2023). Україна зможе активно реалізувати практику ЄС й адаптувати свій освітній простір до вимог сучасного світу, навіть в умовах повномасштабної війни.

Підвищення якості роботи організацій, спроможності ефективної співпраці в межах міжнародного простору є основною метою такого проекту, що досягається через реалізацію інноваційних технологій та продукування науково-дослідницьких ідей.

У межах програми ЄС Erasmus+ важливим є напрям «Жан Моне». Завданням цього напрямку є налагодження діалогу і розуміння проблем науки і освіти в контексті євроінтеграційних практик (ЄС Еразмус+. Напрямок Жан Моне, 2021).

Звичайно, окреслений проєкт потребує ґрунтовного дослідження в межах висвітлення окремої проблематики, тому, в межах нашого наукового пошуку, ми назвемо основні види діяльності й конкурси, у яких заклади вищої освіти України можуть виступати заявниками і партнерами та співпрацювати з усіма країнами світу:

(1) Проєкт «Жан Моне»: Модулі (ЄС Еразмус+. Напрямок Жан Моне: Модулі, 2021). Модуль Жан Моне – це коротка програма викладання або курс у сфері студій Європейського Союзу в закладі вищої освіти. Модульне викладання може охоплювати одну, або декілька дисциплін.

(2) Проект «Жан Моне»: Кафедри (ЄС Еразмус+. Напрям Жан Моне: Кафедри, 2021). Кафедра Жан Моне реалізується через викладання певних студійних напрямів та передбачає діяльність викладачів до трьох років.

Проекти «Жан Моне»: Модулі та «Жан Моне»: Кафедри спрямовані на підтримку викладання й дослідження у сфері європейських студій в усьому світі з метою сприяння активному європейському громадянству і поширення його цінностей, зміцненню ролі ЄС у глобалізованому світі, підвищенню обізнаності про ЄС та інклюзію, а також розвитку діалогу між людьми, покращенню візуалізації того, за що виступає Європейський Союз і чого він має намір досягти.

Наступним видом програми є «Жан Моне»: Центри досконалості (ЄС Еразмус+. Напрям Жан Моне: Центри досконалості, 2021).

Центр досконалості є хабом або центром компетентностей та знань з питань Європейського Союзу з тривалістю проекту три роки. Центр відіграє важливу роль в охопленні студентів факультетів, які зазвичай не вивчають питань Європейського Союзу, а також політиків, державних службовців, організованого громадянського суспільства й широкої громадськості.

Великі тематичні мережі у сфері вищої освіти мають основну мету зібрати, поділитися й обговорити між партнерами результати досліджень, зміст курсів і досвід, напрацювання (дослідження, статті тощо). Кожна мережа створить інструмент, який дозволить партнерам ділитися своїми академічними роботами та здійснювати експертне оцінення партнерами, а також коментувати опубліковані документи.

Станом на кінець квітня 2023 року близько 780 тисяч громадян України були зареєстровані в національних системах освіти держав-членів ЄС і чотирьох країн, що не входять до Європейського Союзу, але які пов'язані з його діяльністю в Шенгенській зоні.

З початку повномасштабної війни в Україні Єврокомісія максимально сприяє реалізації програми Erasmus+ нашими закладами вищої освіти.

Проекти, які вже діяли, скоригували свою спрямованість на підтримку України, зокрема, вони заохочували заявників на нові гранти долучатися до заходів, які були пов'язані з адаптацією осіб, що змушені проживати в Євросоюзі та перебувати у статусі біженців. Таким особам максимально сприяють в соціоправовому просторі.

Зазначимо, що в межах реалізації Еразмус+ 2023 виділено додаткове фінансування для українських біженців з метою їх освітньо-культурної самореалізації в ЄС (Представництво Європейського Союзу в Україні, 2023).

Окремо варто згадати програму «Горизонт Європа», метою якої є спільне подолання нових глобальних викликів, розвиток передової науки й підтримка досліджень світового рівня, а також упровадження інновацій для підвищення конкурентоспроможності Європи (Рамкова програма Європейського Союзу з досліджень та інновацій «Горизонт Європа», 2021).

Ця програма має низку особливостей і нових ініціатив. Зокрема, для підвищення ефективності досліджень і їх чіткого спрямування вчені співпрацюватимуть у рамках місій та багатосторонніх партнерств програми «Горизонт Європа» (Європейська та Євроатлантична інтеграція. Програма «Горизонт Європа», 2021).

Участь України в рамкових програмах ЄС з досліджень та інновацій є одним зі стратегічних компонентів міжнародного наукового, науково-технічного й інноваційного співробітництва та частиною імплементації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС.

Для України є важливою співпраця з ЄС у сфері розвитку науки і освіти саме під час воєнних дій. Така взаємодія свідчить про серйозні наміри партнерів інвестувати в науковий потенціал і наукові розробки українських вчених, науково-дослідних організацій. Вагомою є фінансова допомога наших партнерів,

спрямована на оплату навчання українських дітей, що перебувають за межами країни і визнані в Європі біженцями. Ворожа пропаганда намагалася з початку повномасштабного вторгнення поширювати інформацію про те, що західні партнери відвернулися від України, але складні реалії переконливо довели, що продовжується співпраця в науково-освітньому просторі. Країни ЄС впроваджують програми спрощеного вступу для випускників шкіл, надають можливість пільгового навчання і проживання в університетських кампусах, не призупиняється грантова діяльність, забезпечується можливість науково-практичного стажування викладачів як онлайн, так і офлайн для тих, хто має законне право на перетин кордону України під час воєнного стану.

Цінною є робота і практичний досвід, який ментори і тьютори здобувають, беручи участь у міжнародній проєктній діяльності. І такий досвід важливий для обох сторін, адже представники міжнародного університету реалізують свої практичні цілі, а українські Центри тьюторства і менторства набувають досвіду щодо такого виду супроводу студентів.

Ментори і тьютори беруть участь у короткострокових зустрічах груп молоді з різних країн та спільному проведенні підготовленої програми за конкретною темою, що охоплюють майстер-класи, вправи, дебати, рольові ігри тощо.

Проєкти спрямовані на: розвиток ключових компетентностей навчання впродовж життя, які сприяють їх особистісному й соціально-освітньому розвитку, активному громадянству і покращують перспективи працевлаштування; вивчення європейських цінностей, руйнування упереджень і стереотипів; обізнаність щодо соціально важливих життєвих питань; залученість до активної громадянської позиції; розвиток цифрових компетентностей і медіаграмотності молоді; об'єднання молоді й осіб, які ухвалюють рішення на місцевому, регіональному, національному і транснаціональному рівнях.

У 2024 році у Брюсселі (Королівство Бельгія) відбулася стартова зустріч представників національних підрозділів європейської освітньої мережі «Євридика» (Eurydice Network) від України, Молдови і Грузії. Ці три країни офіційно приєдналися до мережі «Євридика» в рамках стратегічного поглиблення співпраці з ЄС, спрямованої на інтеграцію в європейський освітній простір (Поглиблення співпраці з ЄС... 2024).

Звісно, така співпраця на рівні країн є потрібною і важливою, оскільки обмін знаннями й досвідом між країнами не лише збагачує освітні практики, а й сприяє створенню більш взаємопов'язаної й гармонійної європейської освітньої спільноти. Адже освіта є одним із ключових аспектів розвитку людського капіталу. І для нас, українців, зараз, в умовах війни, це найкращий шанс використати всі можливості і довести всьому світу, що настав час повноцінно інтегруватися в європейську сім'ю.

У процесі європейської інтеграції нагальною є потреба створити середовище співробітництва, що не знає кордонів. І, до слова, мережа «Євридика» запрошує до співпраці всю освітню спільноту Грузії, Молдови й України, тобто педагогів, дослідників, студентів і навіть політиків.

Цінним є досвід Політехнічного інституту Браганса (Португалія), у якому започаткована Академія менторства – це програма, яка спрямована на інтегрування студентів шляхом менторства і тьюторства серед однолітків. Розроблено спеціальний додаток, який використовує методологію SCRUM, де передбачено двотижневі зустрічі зі стейкхолдерами для того, щоб оцінити зроблене і визначити план на наступні два тижні. У застосунку розроблено вісімнадцять функцій. Академія менторства в Політехнічному інституті Браганса сприяє інтеграції студентів, які вперше вступають до закладів вищої освіти, а також їхньому академічному й особистому успіху (Andrade, Alves, Eduardo, Coutinho, 2020).

Інститут проаналізував досвід інших освітніх закладів, які використовували різні вебдодатки для організації тьюторства та менторства. Як правило, такі додатки мали, зокрема, приватний чат між ментором / тьютором і менті / тьюті, загальний простір всієї спільноти, де всі учасники можуть комунікувати, і окрему групу суто для менторів і тьюторів. Передбачається також можливість подати заявку, щоб стати тьютором, тьюті, ментором, менті, а самі ментори і тьютори можуть запланувати зустрічі тощо. За результатами такого дослідження було розроблено програму, яка відповідає вимогам Академії менторства. Прийнята методологія була розподілена так: а) виявлення вимог; б) архітектура визначення; в) розробка; г) тестування. У підсумку цієї роботи створено вебдодаток для програми Академії менторства, що пропонує варіанти підтримки методів тьюторства і менторства.

Як приклад розглянемо також досвід тьюторства в Національному політехнічному університеті Мексики, де було розроблено анкетування і застосовано до вибірки 312 студентів; отримані дані проаналізовано за допомогою програмного забезпечення IBM SPSS (Herrera, García, 2015). Відтак було виявлено, що студенти позитивно сприймають компетенції викладачів для тьюторства. Проте лише трохи більше половини студентів задоволені призначенням тьютором; 60 % вважають, що їхній тьютор направляє їх на регулярні курси; лише 50 % визнають, що мають важливий й успішний проєкт, також половина студентів вважає, що тьюторство допомагає їм і підвищує їхню продуктивність та інтеграцію в університеті; і лише дві третини вважають, що їхній професор має педагогічні знання.

Національний план розвитку (NDP) 2013–2018 в Мексиці передбачає стратегію для скорочення відрахування студентів на всіх освітніх рівнях.

У межах Міжнародної менторської програми (IMP) відібраних студентів з університетів-партнерів (менті) поєднують з міжнародними професіоналами, які є представниками престижних міжнародних організацій на п'яти континентах,

таких як Гарвардський університет, Массачусетський технологічний інститут, Google тощо (ІМР, 2023). Ментори передають глобальні знання в реальному часі та надають цінні кар'єрні поради і професійне натхнення для менті.

Справедливо зауважити, що співпраця України і ЄС не позбавлена певних проблемних аспектів, як і будь яка взаємодія суб'єктів на міжнародному рівні, що обумовлюється національно-ментальним та культурно-ціннісними особливостями кожного народу. Результативна співпраця України і ЄС в освітньо-науковому просторі підтверджує спорідненість ціннісно-орієнтаційних векторів у ключових сферах життєдіяльності.

Отже, науково-освітня співпраця України з ЄС на сучасному етапі здійснюється в межах Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом. Підтримка і співпраця України та ЄС у час війни в нашій державі підтверджує спільність партнерських інтересів у розбудові цивілізованого соціуму.

Воєнні дії в Україні часто вимагають внесення змін до програм міжнародної взаємодії в межах партнерської співпраці. Реалізація таких програм може мати складнощі, зокрема, пов'язані з академічною мобільністю. За таких умов доцільно залучати Т&М центри. Які будуть координувати таку роботу і виступатимуть в ролі посередників-організаторів виконання академічних програм.

Проаналізовані програми міжнародної мобільності сконцентровані на сприянні розвитку освітньо-наукового простору України, реалізації досягнень інноваційних практик через обмін досвідом та співпрацю ЄС і України. Безперечно, фінансування представниками ЄС проєктно-дослідної, грантової діяльності є значною підтримкою української науки, але не менш вагомим вкладом є безпосередня підготовка європейськими університетами фахівців, що здатні конкурувати на світовому академічному просторі, зберігаючи при цьому національні ментально-ціннісні установки.

Уважаємо за потрібне затверджувати нові програми розвитку співпраці України з ЄС, що будуть спрямовані на підвищення науково-освітнього потенціалу України через академічну мобільність, грантову діяльність, взаємне залучення кадрового потенціалу для формування конкурентоздатного на міжнародному рівні кадрового сегменту, а також фахівців, які зможуть відновити економіку й інфраструктуру України після війни та зробити державу привабливою для іноземних інвесторів.

Висновки до першого розділу

1. Аргументовано, що освітній простір зазнає негативного впливу від безпрецедентної війни росії проти України. Молоді люди дезорієнтовані, відбувається переосмислення і зміна ціннісних орієнтирів особистісного розвитку. У такий період важливою є всебічна підтримка для гармонійного розвитку особистості, яку можуть якісно надавати Центри тьюторства та менторства (Т&М центри).

Одним із завдань інституту тьюторства та менторства в Україні є допомога й підтримка в процесі подолання й недопущення відчуження особи від соціальної спільноти, до якої вона належить. У цьому процесі важливою є соціально-просвітницька робота і психологічна підтримка молоді, яку можуть надавати, зокрема, представники Т&М центрів.

Доведено, що інститут тьюторства та менторства є важливим компонентом освітнього процесу, що допомагає здобувачам вищої освіти досягати освітніх і професійних цілей, охоплює соціальний, особистісний, когнітивний, знаннєвий виміри навчання, в основі кожного з яких лежать теорії, концепції, підходи педагогіки, психології, менеджменту.

2. Акцентовано увагу на соціокультурній адаптації студентів. Це питання актуальне в контексті академічної мобільності студентів. Також сьогодні студенти, що проживали на тимчасово окупованих територіях України або в

регіонах, де ведуться активні бойові дії, вступивши на навчання в інші регіони країни, потребують соціокультурної адаптації, що пов'язана з відмінністю умов життєдіяльності.

Інститут тьюторства та менторства в сучасному світовому глобалізованому освітньому просторі не лише надаватиме підтримку студентам у набутті «м'яких» навичок (soft skills), а й розвиватиме морально-етичні основи особистості в контексті адаптації до нових соціальних, культурних, ментальних особливостей формування спеціаліста-професіонала у певній сфері. Такий підхід сприятиме розвитку і формуванню у студентів визначених компетентностей на основі принципів академічної доброчесності і взаємоповаги, а також уміння взаємодіяти з усіма учасниками освітнього процесу в межах освітнього простору.

3. Запропоновано авторське трактування відповідних понять:

– тьюті – студент першого або другого курсу з меншими можливостями, який потребує підтримки під час адаптації у вищому навчальному закладі або допомоги у вивченні певних дисциплін;

– менті – студент університету, який співпрацює з ментором, отримує від нього додаткові знання, досвід і компетентності для досягнення нових, амбітних цілей і власного професійного розвитку.

4. На основі узагальнення міжнародної практики реалізації тьюторських і менторських схем досліджено освітньо-наукову співпрацю України і Литви під час війни та встановлено, що вона охоплює найбільш вразливі сфери, а саме: особливості адаптації дітей і молоді до навчання в Литві, психологічну допомогу, інклюзивну освіту тощо (через реалізацію, серед іншого, тьюторських і менторських схем).

5. Досліджено освітню співпрацю України і Норвегії у площині розвитку закладів вищої освіти та визначено перспективи впровадження освітніх новацій в українське академічне середовище.

У контексті наукової співпраці України й Норвегії на основі Проєкту «Україна – Норвегія», запущеного в Національному університеті «Львівська політехніка», досліджено особливості такої співпраці й доведено, що ключовими прикладними аспектами можна визначити: а) здобуття українцями освіти за програмою подвійних дипломів, що дає можливість паритетної конкурентності при працевлаштуванні; б) упровадження курсів професійної перепідготовки звільнених у запас кадрових військовослужбовців Збройних сил України та членів їхніх сімей, що були організовані в Інституті адміністрування та післядипломної освіти Львівської політехніки; в) формування спільних магістерських і бакалаврських програм.

6. Мотивовано, що концептуальне значення для нашого дослідження має Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, яка зобов'язує Сторони докладати зусиль для досягнення прогресу в набутті наукових і технологічних знань, важливих для забезпечення сталого економічного розвитку, шляхом збільшення дослідних потужностей і людського потенціалу.

З'ясовано, що одним із видів практичної співпраці є Міжнародна академічна (кредитна) мобільність Програми ЄС Erasmus+ KA131, KA171, яка визначає правила на період воєнного стану в Україні. У цій програмі можуть брати участь працівники закладів освіти, студенти, аспіранти.

7. Розширено загальнотеоретичне розуміння впливу напряму «Жан Моне» в рамках Програми ЄС Erasmus+ на міжнародну співпрацю українських й іноземних університетів, шляхом встановлення напрямів взаємодії, що полягають в активізації євроінтеграційного дискурсу; у сприянні досконалості євроінтеграційних студій; у залученні закладів вищої освіти до дослідження євроінтеграційних процесів; у поширенні ідеї Об'єднаної Європи, знань про ЄС у широкому суспільстві (за межами наукових кіл і спеціалізованої аудиторії), сприяючи в такий спосіб наближенню ЄС до громадськості.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РЕАЛІЗАЦІЇ ТЮТОРСТВА ТА МЕНТОРСТВА

2.1. Загальнонаукові підходи до реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти

Новаторські практики у вищій школі мають реалізовуватися на базі загальнонаукових підходів, які формують теоретичне підґрунтя практичної основи для втілення в освітній простір прогресивних світових здобутків.

Безперечно, основою освітнього простору є людина як індивідуальність й особистість, тому, на нашу думку, людиноцентрований підхід до реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти є одним з найважливіших. Відповідно до нього формулюють і вимоги до методології, змісту й методів побудови освітнього процесу у вищій школі, які спираються на реалізацію в конкретних діях ідей самопізнання, саморозвитку й самореалізації суб'єкта. Упровадження цього підходу в процес підготовки магістрантів педагогіки вищої школи передбачає побудову навчального процесу на основі взаємодії, співпраці і співтворчості (Рябова, Драч, Приходькіна, 2014, с. 30).

У контексті реалізації тьюторських і менторських практик у ЗВО людиноцентризм проявляється у студентоцентрованому підході при наданні підтримки й допомоги в особистісній й освітній адаптації.

Із людиноцентрованим підходом тісно пов'язаний особистісний підхід.

Особистісно-орієнтований підхід відповідає на питання, що саме потрібно розвивати. Звичайно, що формувати й розвивати треба не єдиний, орієнтований на державні інтереси набір властивостей, який становить абстрактну «модель студента», а його індивідуальні здібності і схильності. Хоч це є ідеальний варіант, але потрібно пам'ятати, що освіта має

враховувати як індивідуальні здібності і схильності, так і соціальне замовлення на фахівців і соціальні очікування щодо особистості своїх громадян. Тому завдання тьюторської й менторської діяльності в контексті особистісного підходу полягає в розвитку індивідуальності з урахуванням соціальних вимог і запитів до розвитку властивостей, що передбачає, по суті, соціально-особистісну, а точніше культурно-особистісну модель спрямування вказаної діяльності й освіти загалом.

Відповідно до особистісно-орієнтованого підходу успішність реалізації цієї моделі забезпечується через освоєння індивідуального стилю діяльності, який формується на основі індивідуальних особливостей (Особистісно-орієнтований підхід... 2023).

В. Бевцик визначає такі основні завдання особистісно-орієнтованого розвитку особи:

- розвиток індивідуальних пізнавальних здібностей кожного студента;
- максимальне виявлення, ініціювання, використання, «окультурення» індивідуального досвіду студента;
- допомога у самопізнанні, самовизначенні й самореалізації;
- формування індивідуальних властивостей особи, що сприяють встановленню життєвих пріоритетів.

До особистісно-орієнтованого підходу також належить технологія співробітництва, що передбачає навчання в малих групах.

Головна ідея навчання у співробітництві полягає в тому, щоб навчатися разом, а не тільки допомагати один одному, усвідомлювати свої успіхи й успіхи друзів, знайомих. При навчанні в команді визначається спільна, групова мета, адже в більшості випадків успіху можна досягнути лише за допомогою постійної взаємодії всіх членів групи (команди) під час роботи над темою або проблемним питанням. Завдання полягає в тому, щоб кожний член команди

здобув потрібні знання, вміння і навички, при цьому вся команда підтримує досягнення кожного (Бевцик, 2018).

С. Алексєєва зазначає, що в педагогіці індивідуалізацію визначають як особливу організацію навчального процесу, що реалізується на трьох рівнях (Алексєєва, 2022):

- 1) урахування загальних особливостей особи (студента) на різних етапах навчання й розвитку;
- 2) диференціація;
- 3) індивідуальний підхід.

Така організація процесу вимагає вибрати певні способи, прийоми, темп навчання й соціальної адаптації, що враховує індивідуальні відмінності студентів, рівень розвитку їхніх здібностей і потенційні можливості.

Індивідуалізація у процесі навчання має враховувати індивідуальні й вікові особливості особи у всіх її формах і методах, щоб можна було максимально розвивати позитивні і долати негативні індивідуальні особливості та забезпечити на цій основі підвищення якості їх навчання, усебічного розвитку (Алексєєва, 2022).

На нашу думку, важливо акцентувати увагу на реалізації людиноцентрованого підходу і до педагогічних працівників, до менторів і тьюторів.

Реалізація такого підходу концептуалізує основні напрями професійної, творчої, пізнавальної діяльності науково-педагогічних працівників, що виконують функції менторів, сприяє їх розгляду у взаємодії з процесом розгортання суспільно значущих процесів, актуалізує питання піднесення рівня антропологічного чинника розвитку в цілісності науково-педагогічної діяльності (Чернишова, 2022).

Наступним важливим підходом є **системний підхід**. Його ефективність залежить від характеру застосовуваних загальносистемних закономірностей, що

встановлюють зв'язок між системними параметрами. У сьогоденні на основі узагальнення різних варіантів системного підходу створюються умови для побудови загальної теорії про функціонування системи – системології. Виникнення й поширення системного підходу зумовлено кризою елементаризму й механіцизму у зв'язку з ускладненням завдань науки і практики (Шабанова, 2014, с. 30).

Визначальними принципами реалізації системного підходу щодо розвитку групової діяльності студентів, які уточнюють його сутність, є:

- принцип цілісності: ментори проводять систематичну і цілеспрямовану роботу зі створення умов для співпраці студентів, урахування особливостей розвитку спільних дій;

- принцип структурності – дозволяє описувати підсистеми групової взаємодії як структури через розкриття сукупності зв'язків і відносин між її об'єктами.

За системного підходу до розвитку атмосфери співпраці враховується сукупність взаємопов'язаних аспектів: емоційне зближення студентів на початку спільної діяльності, емоційне взаємospрийняття; закріплення позитивних переживань, отриманих у процесі співпраці; задоволення від взаємного спілкування з колегами; опора на пізнавальний інтерес студентів (Колеснік, 2020).

На основі системного підходу учасники освітнього процесу мають змогу поетапно його аналізувати, виявляти сильні і слабкі сторони, відслідковувати зміни і тенденції розвитку. ЮНЕСКО, характеризуючи освітній процес, виокремлює такі його елементи: особи, що навчаються; продукт навчання; ресурсні затрати учасників процесу; організаційно-регулятивні, соціокультурні умови.

Складовими елементами освітнього процесу, згідно з ЮНЕСКО, є ті, хто навчаються; продукт навчання (матеріали для засвоєння); особистісні затрати і

матеріально-технічна база; регулятивні умови (соціокультурні особливості); стратегічне спрямування освітнього процесу; результати діяльності викладача за принципом дія-наслідок, самоцінювання та зовнішні відгуки про проведену діяльність (Горетько, 2018).

Зазначимо, що поняття «системний підхід» є напрямом методології наукового пізнання, який ґрунтується на дослідженні об'єктів як систем. Він скеровує дослідний процес на розкриття нерозривності об'єкта (професійний імідж майбутніх фахівців) і процесів (формування професійного іміджу майбутніх фахівців), що сприяють його забезпеченню. У педагогічних дослідженнях зазначається, що цей підхід ґрунтується на сукупності загальнонаукових методологічних принципів, вимагає особливого ставлення до педагогічних об'єктів і спрямований на розкриття їхньої цілісності, виявлення в них різноманітних типів зв'язку і зведення їх у єдину теоретичну картину. Головна ідея системного підходу полягає в тому, що жодна дія не здійснюється в ізоляції від інших. Кожне рішення має наслідок для всієї системи. І саме тому системний підхід у керуванні дозволяє уникнути ситуацій, коли рішення в одній сфері перетворюється на проблему для іншої (Максименко, 2021, с. 148).

Взагалі кажучи, педагогіка є сукупністю систем, тому потрібно звернути увагу на елементи, які спрямовані на формування педагогіки як наукової дисципліни.

Основними компонентами педагогіки є навчання і виховання, пов'язані з іншими складниками, тобто це не просто елементи, а напрями педагогіки для орієнтування всіх її компонентів (Системний підхід у педагогіці, 2022).

Функцію виховання виконує, зокрема, і менторство, яке має такі елементи:

- передача накопиченого досвіду;
- вплив колективу і педагогів;
- формування світогляду;
- адаптація особистості в суспільстві.

Далі розгляньмо **компетентнісний підхід**. У педагогіці цей підхід визначають як «сукупність взаємопов'язаних понять, ідей і способів педагогічної діяльності», а також як «методологічний інструментарій для розв'язання складних завдань» концептуалізованих, взаємоузгоджених поглядів на цільові настанови навчання і виховання, шляхи і способи їх реалізації за певних умов (державна освітня політика, освітньо-виховне середовище тощо) (Вітченко, 2019).

З огляду на наведене вище, компетентнісний підхід у вищій освіті потрібно розуміти як єдність кількох провідних положень:

«1) спрямованість на досягнення інтегральних показників підготовки майбутнього фахівця;

2) системність набуття основних груп компетентностей – загальних (ключових), професійних і фахових;

3) залежність системи компетентностей від рівня і ступеня вищої освіти, її поступове ускладнення, оновлення і збагачення;

4) зорієнтованість на соціалізацію і професіоналізацію особистості, постійне поглиблення (вдосконалення) компетентностей в умовах неперервної освіти» (Вітченко, 2019).

Такий підхід лежить в основі роботи зі студентами ЗВО в рамках тьюторсько-менторської діяльності.

Науковці, узагальнивши трактування сутності компетентнісного підходу до підготовки майбутніх фахівців, роблять висновки, що його основними ознаками є поєднання особистісної й діяльнісної орієнтацій в освітньому процесі; акцентування уваги на результатах освіти, якими є не тільки сума засвоєних знань, умінь і навичок, а й здатність людини діяти і знаходити вирішення в різноманітних проблемних професійних і соціальних ситуаціях. Компетентнісно орієнтовану освіту спрямовано на формування здатності або готовності особистості мобілізувати всі свої ресурси (системно організовані

знання, вміння і навички, здібності і психічні якості), необхідні для розв'язання різноманітних проблем (Рябова, Драч, Приходькіна, 2014, с. 45–46). І саме динамічне поєднання знань, умінь і цінностей може дати результат. Відповідно, знання тут постають не як самоціль, а радше як засіб формування умінь. Адже недостатньо просто засвоїти окремі знання й уміння, важливо навчитися застосовувати їх і в типових, і в нетипових, нових для студента ситуаціях. І саме такі кроки допомагають сформувати ціннісне ставлення до цих знань, навчитись адаптуватись і шукати шляхи ухвалення рішень у різноманітних ситуаціях (Що таке компетентнісний підхід у навчанні... 2022).

Важливою ознакою компетентності є також суб'єктність студента, його відповідальне ставлення до навчання і вміння вчитися самостійно.

Тьютори і ментори, допомагаючи студентові формувати його суб'єктність, водночас ставлять завдання розвивати вміння:

- ставити навчальні цілі;
- формулювати критерії правильності виконання завдання;
- організовувати власну діяльність самостійно;
- планувати час;
- за потреби звертатися по допомогу, а також надавати допомогу і співпрацювати у групі;
- здійснювати само- і взаємооцінювання.

А під час симпозіуму Ради Європи на тему «Ключові компетентності для Європи» було визначено такий орієнтовний перелік ключових компетентностей (Приймак, 2018; Стеблецький, 2018):

1. Вивчати: вміти здобувати користь із досвіду; організовувати взаємозв'язок своїх знань і впорядковувати їх; організовувати свої прийоми вивчення; вміти розв'язувати проблеми; самостійно займатися своїм навчанням.

2. Шукати: запитувати різні бази даних; опитувати оточення; консультуватися з експертом; одержувати інформацію; вміти працювати з документами і класифікувати їх.

3. Думати: організовувати взаємозв'язок минулих подій і сьогодення; критично ставитися до різних конкретних аспектів розвитку нашого сучасного суспільства; уміти протистояти невизначеності і труднощам; займати позицію в дискусіях і виокремлювати свої думки; розуміти і сприймати важливість політичного й економічного оточення, у якому проходить навчання і робота; оцінювати соціальні звички, пов'язані зі здоров'ям, споживанням, а також із навколишнім середовищем.

4. Співпрацювати: уміти співпрацювати і працювати у групі; ухвалювати рішення через урегулювання розбіжностей і конфліктів; вміти домовлятися; вміти розробляти й реалізувати контракти.

5. Братися до справи: включатись у проєкт; нести відповідальність; входити до групи або колективу й робити свій внесок; доводити солідарність; вміти організовувати свою роботу.

6. Адаптуватись: вміти використовувати нові інформаційні технології й комунікації; доводити здатність та готовність пристосуватися до активних трансформацій; показувати стійкість перед труднощами; уміти знаходити нові рішення.

Ми підтримуємо думку Н. Мілорадової, що важливість набуття студентами професійної компетентності в процесі здобуття вищої освіти доводиться результатами майбутньої практичної самореалізації особи, що показує її домінування і ключову роль у становленні висококласного фахівця. Високий рівень аналізованої компетентності залежить від сформованого комплексу теоретичних і практичних навичок і умінь фахівця. Такий підхід відображає не лише рівень виконання особою професійних обов'язків, а й дає можливість зробити висновки про його особистісні властивості, що

проявляються у соціокультурній взаємодії з оточенням на основі активної життєвої позиції, здатності до самостійного ухвалення рішень та відповідальному ставленні до професійних обов'язків. Професійна компетентність, інтегруючи професійні й особистісні властивості людини, сприяє не лише набуттю і формуванню системи теоретичних знань та практичних навичок, а й виробляє здатність їх прикладного застосування у прогностично-планувальній діяльності, а також, мотивує особу на розвиток особистісних здібностей, прагнення до самореалізації в професійній діяльності уже в період навчання в закладі вищої освіти (Мілорадова, Шевченко, 2020).

Далі розглянемо **синергетичний підхід**. Щодо етимології терміна «синергетика», то він походить від англ. *synergetics*; від гр. син – «спільне» і ергос – «дія» – міждисциплінарна наука, що вивчає процеси самоорганізації й виникнення, підтримки стійкості й розпаду структур (систем) різної природи на основі методів математичної фізики («формальних технологій») (Синергетика. Вікіпедія).

Синергетичний підхід полягає у здійсненні самореалізації й саморозвитку особистості на основі постійної взаємодії з однолітками й дорослими, із навколишнім середовищем, що сприяє формуванню нових якостей особистості. В освітньому просторі синергетичний підхід передбачає розробку варіативних моделей освітнього процесу, головними принципами яких будуть взаємодія і співпраця (Колеснік, 2020).

Застосування синергетичного підходу в освітньому просторі дає змогу розглядати особистість як складну самоорганізовану біосоціальну систему, якій не можна нав'язувати шляхи її розвитку і яка володіє великими можливостями для самоорганізації й саморозвитку завдяки відкритій взаємодії з навколишнім світом (Золотухіна, Башкір, 2016, с. 12).

Освітній простір, безперечно, є складною системою, а синергетика пояснює процес самоорганізації у складних системах так (Шабанова, 2014, с. 103–104):

1. Необхідність прозорості і відкритості системи. Розвиток цивілізації доводить, що закриті системи схильні до того, що в них розвивається неконтрольований хаос, безлад, порушується гармонія співіснування індивідів за законами суспільства та біологічними законами існування людства.

2. У стані повної рівноваги система припиняє свій розвиток. Навіть хаотичні процеси сповільнюються і система «розсіюється», зникає злагодженість і процеси не піддаються коригуванню.

3. Самоорганізація характеризується флуктуацією, але будь-яке відхилення від звичного стану (саме від звичного стану, а не від норми, тому, що норма виступає як оціночна категорія, тому, що для однієї системи є нормою те, що для іншої абсолютно недопустиме явище) корегується самою системою і розвивається за вимогами учасників системи.

4. Самоорганізуючий процес в системі освіти є очевидним і необхідним для формування «вектору руху» самої системи, адже система через внутрішні зв'язки самовдосконалюється та самооновлюється. Випадкові відхилення окремих одиниць в системі не дезорганізують саму систему, а навпаки, демонструють іншим членам системи, необхідність дотримання межових стандартів.

5. Система здатна самоорганізуватися лише тоді, коли домінує позитивний прояв зворотних зав'язків над негативним. Якщо система не коригується зовні і якщо в її межах не відбуваються активні процеси життєдіяльності, то вона здатна до самокорегування.

6. Синергічна складова проявляється в освітньому процесі як стандартне і необхідне явище. Студенти мають право індивідуальних рішень і вибору в межах освітньої траєкторії, окресленої освітніми програмами, планами тощо.

Зокрема, у ЗВО є блоки дисциплін за вибором студента, обрання тематики курсових, дипломних робіт, проектно-дослідницька робота.

Вартість уваги й культурологічний підхід.

Оскільки культурологічний підхід в освіті ґрунтується на навчальних матеріалах, які потрібно розуміти в контексті саморозвитку та формування ціннісних соціозначущих орієнтацій особистості, то взаємодія з соціумом кожного індивіда (студента) є обов'язковою з позиції різностороннього розвитку і взаємопроникнення.

Освіта стає студенттоцентрованою на основі реалізації методики культурологічного спрямування, що має в основі особистісний чинник (Ісаєва, Грицько, 2023):

- гуманістичний розвиток освітнього процесу в межах конкретного культурноорієнтованого середовища;
- навчання, що за своєю сутністю передбачає гармонійне формування ціннісноорієнтованої особистості в межах визначеного культурного простору суспільства;
- творчість і дискурсивно-комунікативні практики у міжособистісних взаєминах, що сприяють досягненню самоцілі у процесі здобуття освіти.

Культурологічний підхід для педагогіки актуальний через його спрямування на людину як субекта культури, який продукує ціннісні для культури результати. Педагогічний процес не можливий без особистісного підходу, зокрема, в межах ціннісного культурологічного освоєння дійсності особою. Студенти, викладачі, інші учасники освітнього процесу є суб'єктами культуротворення, одночасно зазнаючи впливу культурного середовища на власні ціннісні установки і орієнтації.

Діяльнісний підхід (організація діяльності особистості) передбачає активність у пізнанні, спілкуванні, праці, особистісному розвитку студентів.

Л. Воронюк зазначає, що технологія діяльнісного методу в практичному викладанні реалізується завдяки системі дидактичних принципів (за Л. Петерсон):

1) принцип діяльності – передбачає те, що особа, у нашому випадку – студент, через самоорганізацію, здатність проявляти активну позицію щодо набуття освітніх компетентностей, формує власні фахові компетентності. Можливість вільного вибору освітньої траєкторії дає змогу розвивати м'які компетентності на основі ціннісно-культурного досвіду оточення;

2) принцип неперервності – полягає в тому, що студент здобуває освіту «поступальним» шляхом, проходячи усі рівні по чергові. В такому послідовному освітньо-навчальному процесі людина формується як зріла особистість та спеціаліст на основі методик, що передбачені певними рівнями освіти і технологічно-інноваційними підходами;

3) принцип цілісності – бере за основу динамічне розуміння і критичну оцінку соціуму як цілісного контенту;

4) принцип мінімакса є важливим з огляду на збереження ментального, психологічного і фізичного здоров'я студента. Зміст цього принципу виражений тим, що ЗВО в особі науково-педагогічного персоналу та адміністрації пропонує студентам максимальний обсяг інформації, що може вплинути на формування їх професійних компетентностей, але це не означає, що якщо студент не засвоїть весь об'єм інформації, то він не здобуде освіти, або ж вважатиметься посереднім спеціалістом. Студент засвоює інформацію, формує свій фаховий «багаж знань» відповідно до державного стандарту і власних біосоціокультурних можливостей;

5) принцип комфортного психологічного клімату – це принцип, що є надзвичайно важливим в сучасних стресових умовах, коли навчальний процес переривається повітряними тривогами, а студенти вимушені перебувати у бомбосховищах. ЗВО повинні докладати максимум зусиль для того, щоб під час

навчального процесу панувала атмосфера психологічно-емоційної рівноваги, дотримуватися «золотого стандарту» педагогіки щодо взаєморозуміння і взаємоповаги між учасниками освітнього процесу;

б) принцип варіативності – необхідний для того, щоб студенти вчилися обирати корисні і необхідні шляхи академічного розвитку і професійного становлення, вміли обгрунтовано довести чому зробили саме такий вибір (Воронюк, 2022).

Аксіологічний підхід (ціннісна орієнтація, ціннісна свідомість) передбачає орієнтацію на загальнолюдські, громадянські, національні і професійні цінності, які формують ставлення особистості до оточення, соціуму і власної життєвої позиції. Він полягає у з'ясуванні якості і властивості предметів, явищ, процесів, здатних задовольнити потреби окремої особистості й певного суспільства, а також ідеї і спонукання у вигляді норми й ідеалу.

Акмеологічний підхід (цінність вчення) полягає у вивченні педагогічних явищ на основі усвідомлення важливості біологічних, соціальних і культурних критеріїв життєдіяльності людини.

Акмеологія (від давньогр. акме – квітуча сила, вершина) – вчення, в основі якого особливості усвідомлення особою стану «довершеності» власної життєдіяльності за соціонормативними критеріями та розуміння, що вкладений особистісний потенціал досягнув максимуму. У вітчизняній психолого-педагогічній науці акмеологію визначають як галузь психологічної науки, що виникла на перехресті природничих, суспільних і гуманітарних дисциплін та досліджує феноменологію, закономірності й механізми і щаблі зрілості людини (Дем'янчук, [б. р.]).

На основі акмеологічної практики можна сформувати гуманістично-ідеологічний світогляд студентів ЗВО та розвинути духовно-моральну складову особистісної самореалізації (Драч, 2009).

Ресурсний підхід характеризується пошуком і розвитком здатностей студентів об'єктивно оцінювати власні можливості і потенційні ресурси, від яких залежатиме рівень формування компетентностей, виокремлення цілей та завдань при оволодінні освітньо-професійною програмою. Правильно визначений ресурсний підхід дозволяє сформувати оптимальне освітнє середовище і реалізувати своє право на освіту в максимально комфортних психологічно-емоційних умовах.

Використовуючи ресурсний підхід, можна оптимально сформувати освітню траєкторію суб'єктів навчального процесу на основі співставлення поставлених завдань та очікуваних результатів. Важливо щоб зовнішні чинники, які впливають на освітній процес не суперечили індивідуальним можливостям особи, а навчальний процес відбувався в умовах злагодженої взаємодії усіх учасників на засадах людиноцентризму, особистісної зорієнтованості професійної освіти, забезпечення індивідуальної траєкторії професійного розвитку суб'єкта, позитивного зворотного зв'язку як у процесі професійної підготовки в закладі вищої освіти, так і в процесі професійної діяльності викладача (Микитюк, 2012).

Т. Кравцова зазначає, що менторсько-тьюторська співпраця учасників освітнього процесу сприяє усвідомленню студентом власного освітньо-фахового потенціалу, а інколи, допомагає розкрити такий потенціал через допомогу у формуванні професійних пріоритетів, акумулювання внутрішніх ресурсів і розкриття здібностей до певної діяльності. Саме менторсько-тьюторська діяльність скеровує процес здобуття освіти конкретним студентом в межах системи освітнього простору на основі ціннісного студентоцентрованого підходу (Кравцова, 2020).

В процесі менторсько-тьюторської співпраці необхідно стимулювати самостійну роботу студента та його прагнення до активного пізнання особливостей професійної реалізації. Важливо спрямовувати траєкторію

освітнього процесу конкретної особи на усвідомлення значущості обраного фаху для суспільства і можливості самореалізації та досягнення власної мети.

2.2. Загальні принципи інституту тьюторства та менторства у закладах вищої освіти

Тьюторство і менторство як складова частина педагогічного процесу здійснюються на основі загальних принципів функціонування закладів вищої освіти, а також принципів педагогічної діяльності. Тому доречно з'ясувати загальне розуміння терміна «принцип».

Отже, принцип (з лат. *princīpium* – начало, первень, основа) – це першопочаток, те, що лежить в основі певної сукупності фактів, теорії, науки (Літературознавча енциклопедія, 2020, с. 271). Водночас у філософському словнику цей термін витлумачено як положення, вихідний пункт, передумову певної концепції або теорії (Філософський енциклопедичний словник, 2002, с. 519). А ще принцип визначають як особливість, покладену в основу створення або здійснення чого-небудь, спосіб створення або здійснення чого-небудь (Великий тлумачний словник, 2005, с. 1125).

Натрапляємо й на визначення принципу як основної ідеї або правила, яке пояснює чи контролює, як щось відбувається або працює (Значення *principle* в англійській мові, [б. р.]).

Зауважимо, що під час розгляду питання ефективності системи фахової освіти принципи відображають вихідні суттєві вимоги й характеристики щодо її організації, обґрунтовують правильні умови для забезпечення належного функціонування освітнього процесу, без яких професійна підготовка не виконуватиме свого цільового призначення (Вайда, 2019).

Принципи інституту тьюторства та менторства у закладах вищої освіти характеризуються передусім аксіологічним, морально-етичним і соціально-гуманітарним спрямуванням.

Саме аксіологічний підхід є визначальним у роботі зі студентами, адже цінності дозволяють вибудовувати системи ціннісних відносин у соціумі, конституювати процеси оцінювання, які пов'язані з винесенням оцінок як способів встановлення значущостей для суб'єктів. Зв'язок цінностей і ціннісних орієнтацій, що їм відповідають, полягає в тому, що цінності для останніх виступають у вигляді установок, норм, ідеалів і принципів дії. Ціннісні орієнтації, отже, вписуються в мотиваційну сферу особистості, а також у смислову сферу й розглядаються як вісь свідомості (Тушева, 2015, с. 143).

Щодо ціннісних орієнтацій, то вони трактуються як сформоване в людини сприйняття оточуючої дійсності на основі власних переконань, симпатій та емпатій, оціночних суджень та об'єктивних висновків про допустиму соціальну поведінку, яка проявляється в корисності та правомірності діянь. Така поведінка залежить від обраних цілей і засобів її реалізації, що характеризуються реакцією «стимул-результат» та виражають сприйняття соціокультурної дійсності особою.

Мотиваційний вектор розвитку особи, процесів її життєдіяльності визначає світоглядні установки людини як особистості, що формує власне ціннісно-смислове поле в межах соціокультурного середовища її самореалізації через набутий досвід і сприйняття суспільного досвіду оточуючих індивідів. Вектор індивідуального розвитку кожної особи залежить від її ціннісно-смилових орієнтацій (Долинська, Максимчук, 2008, с. 12).

Важливо щоб в ціннісних орієнтаціях особи, зокрема, молоді домінували правомірні орієнтири. Особливо актуальним цей аспект є сьогодні, коли на свідомість не сформованої особистості впливають трагічні реалії війни, інформаційна пропаганда ворога та соціальна криза. Зауважимо, що необхідно

розвивати національну свідомість молоді, дух національної самоідентифікації, адже від цього залежить майбутнє нашого суспільства і збереження державності.

Попри усі сучасні виклики і складності становлення та розвитку молоді особистості, варто відмітити, що українська молодь в критичний момент функціонування держави проявила себе як свідомі громадяни, готові захищати суверенітет і незалежність України, навіть ціною власного життя.

Саме менторсько-тьюторська взаємодія зі студентами повинна за основу брати сприяння у формуванні цілісної, ціннісно-орієнтованої та правомірно-активної особистості.

Тьюторам і менторам важливо насамперед дотримуватися загальних принципів соціальної взаємодії суб'єктів освітнього процесу, це, зокрема, такі:

1. Повага до прав і гідності особи.

Взаємовідносини між студентами, викладачами і співробітниками повинні ґрунтуватися на взаємоповазі і співпраці, тактовності й коректності, ввічливості і взаємодопомозі.

2. Т&М центри мають бути носіями високої культури, порядності, толерантності, сприяти моральному й культурному росту студентів.

3. Піклуватися про дотримання університетських і суспільних інтересів, разом з усією освітньою спільнотою.

Ментори і тьютори повинні дотримуватися норм професійної й корпоративної етики, утримуватися від непередуманих дій, заяв.

4. Сприяти ефективній роботі університету як навчально-наукового центру, що забезпечує процес отримання, передачі й поширення знань, умінь, навичок і компетенцій.

У системі принципів інституту тьюторства та менторства у закладах вищої освіти можна виокремити такі принципи цілісного педагогічного процесу:

- 1. Принцип забезпечення цілеспрямованості тьюторської і менторської діяльності в освітньому процесі проявляється через**

організаційно-виховну роботу зі студентами, що спрямована на формування розуміння суспільно-державних цінностей (демократизму, моральної культури, національної свідомості). Така діяльність сприяє усвідомленню того, що кожен студент через належне навчання, саморозвиток докладає зусилля для формування цивілізованого суспільства, а через високі професійні якості зможе конкурувати на світовому ринку праці і популяризувати Україну у міжнародному просторі.

Ментори намагаються розвивати цілеспрямованість особи, що виражається в її здатності дотримуватися визначеної мети і не звертати з обраного шляху. Інколи цю якість плутають з фанатизмом. Але між ними є принципові відмінності. Якщо фанатична людина ні про що інше не може думати, то цілеспрямовані люди звертають увагу на події, що відбуваються, просто пам'ятають про своє основне завдання. Щоб особа формувалася цілеспрямованою і рішучою, вона повинна мати подібний приклад поведінкової моделі, інакше така схильність може не сформуватися. Причому саме реальний приклад, а не нотації або повчання. Якщо ментори працюватимуть над формуванням цілеспрямованості студента і при цьому самі почнуть відступати перед першою складністю, то така робота не матиме успіху, адже студент повинен не тільки знати, які дії будуть правильними, а бачити практичне втілення цих знань на прикладі інших і навіщо до цього взагалі прагнути (Що таке цілеспрямованість... [б. р.]).

Для розвитку цілеспрямованості важливе значення має і гуманізація, активність та суб'єктність, культуровідповідність, розвивавальна спрямованість, облік вікових й індивідуальних особливостей вихованців.

Гуманізація – це процес створення умов для самореалізації, самовизначення студентів, орієнтація навчально-виховного процесу в закладах вищої освіти насамперед на процеси формування особистості у всій

багатогранній повноті її інтелектуального, культурного, психологічного й соціального розвитку.

І. Чистовська зазначає, що основними шляхами досягнення гуманізації має бути інтегрування інноваційних технологій, навчально-наукових методів і практичних результатів в освітній простір. Такий підхід дозволить сформувати нову генерацію особистостей, які зможуть взаємодіяти і комунікувати в межах науково-педагогічної професійної самореалізації та підвищувати рівень педагогічної культури і етичних основ реалізації педагогічної практики (Чистовська, 2008). І саме в такому напрямку спрямована діяльність тьюторів і менторів ЗВО.

Важливо акцентувати увагу на гуманізації всього педагогічного процесу, оскільки це дасть змогу подолати невиправданий дидактичний гегемонізм у ЗВО, коли зміст навчального процесу нівелює процес становлення фахівця насамперед як особистості. Унаслідок деперсоналізації і знеособлення навчання у ЗВО отримуємо дипломованого молодого фахівця, який успішно склав десятки екзаменів, але не проявляє творчої ініціативи й індивідуальності, у нього простежуються сформовані професійні стереотипи, невпевненість у собі, а ще внутрішньоособистісні конфлікти обтяжують його, що може негативно позначитися на моделі його майбутньої поведінки як фахівця в певній сфері (Гуманізація педагогічної освіти... 2011).

І саме взаємодія з тьюторами й менторами протягом навчання уможливорює розширення меж досягнення навчального процесу у глобальному освітньому просторі.

Активність і суб'єктність

Характерною ознакою суб'єкта є те, що – це цілеспрямована, мотивована особа, що здатна на трансформацію у професійній й особистісній самореалізації. Прояви суб'єктності характеризуються здатністю визначати

пріоритетність власної життєдіяльності, формувати ціннісні установки та орієнтації (Гапочка, 2023).

Безперечно, тьюторська і менторська діяльність має відштовхуватися від суб'єктності особи, що охоплює смислове поле індивідуального сприймання, розуміння, прийняття й оптимізації (трансформації) особистістю світу, життя (буття загалом) та себе, яке (поле) водночас є й особистісним (а також суспільним, культурним) резервом (диспозицією, можливістю), та інтенціональною спроможністю й іманентною здатністю тут і зараз опредметнюватися, екстеріоризуватися, індивідуалізуватися, втілюватися в природному й культурному бутті людства (Суб'єктність особистості. Вікіпедія).

Кожна особистість також працює над розвитком метакогнітивної активності як довільної, усвідомленої й цілеспрямованої діяльності з управління власними когнітивними процесами. Така активність може вважатися суб'єктною, коли вона вмотивована інтересами людини й зумовлюється її якостями як індивіда, джерело активності якого – у ньому самому. Тож можна припускати, що рівень її вираженості й особливості прояву можуть бути пов'язані із властивостями суб'єкта, зокрема суб'єктністю як загальною здатністю до управління собою, своєю поведінкою, психічними процесами й діяльністю (Ватан, 2022).

Молодій людині важко самотійно спрямовувати свою активність у русло метакогнітивності, але досвідчені ментори, разом із фахівцями-психологами через реалізацію принципу забезпечення цілеспрямованості тьюторської й менторської діяльності в межах педагогічного процесу формують таку активність, не обтяжуючи студентів внутрішніми особливостями психолого-педагогічних підходів.

Ми погоджуємося з думкою А. Хоменко, що розвиток особистості студента, становлення його світоглядних і ціннісних ідеалів через смислове пізнання суб'єктнісного підходу потребує підтримки студента в процесі

здобуття освіти, у сприйнятті власних поведінкових реакцій через проекцію їх наслідків на власну життєдіяльність і суспільство загалом. Така підтримка дає можливість самоідентифікації людини як особистості та сприяє здійсненню осмисленого вибору життєвих рішень. Зовнішній прояв реалізації принципу суб'єктності в освітньому процесі характеризується тим, що студент як повноцінний учасник цього процесу, що є індивідуальністю з власним світобаченням і світосприйняттям, повинен мати можливість, навіть право, самостійно формувати траєкторію власної життєдіяльності самореалізації в соціумі. Для цього потрібно створити в закладі вищої освіти сприятливий позитивний мікроклімат щоби студенти відчували свою самоцінність і те, що за будь-яких обставин можуть розраховувати на підтримку і розуміння. Студенти, викладачі, ментори, тьютори повинні прагнути до гуманізації взаємовідносин, що сприятиме позитивній практиці і набуттю життєвого і професійного досвіду кожною зі сторін (Хоменко, 2013).

Активність суб'єктів, що взаємодіють у межах тьюторсько-менторської діяльності, взаємопов'язана з педагогічним процесом і педагогічною взаємодією. Цілісна активність суб'єктів у педагогічній взаємодії інтегрує різні прояви активності, найвагоміші для цієї діяльності, що становить потенціал їхньої активності. Свою активність у межах ЗВО студент реалізує в навчально-професійній діяльності. Основними компонентами активності студента як суб'єкта навчально-професійної діяльності є мотиваційні складники і компоненти особистісного рівня самоконтролю. Навчальна форма активності студента становить структурну основу для організації навчальної діяльності, розвивається в процесі професійного навчання більш успішно, на відміну від її професійної форми, співвіднесена з вимогами освоюваної спеціальності. Під час навчання у ЗВО змінюються психологічні складники активності суб'єкта навчально-професійної діяльності. Динаміка змін різною мірою стосується всіх її компонентів: більш інтенсивні зміни спостерігаються у змісті мотиваційних

аспектів професіоналізації, менш значущі – на особистісному рівні самоконтролю (Коць, 2014).

Тож для того, щоб взаємодія зі студентами була результативною, ментори мають безпосередньо враховувати зазначені особливості.

Активно розвивати треба й *культуровідповідність*, яка є складовою частиною задекларованого принципу забезпечення цілеспрямованості тьюторської й менторської діяльності в межах педагогічного процесу, адже це органічний зв'язок особи чи соціальних процесів з історією народу, його мовою, культурними традиціями, звичаями. Важливою є природо- і культуровідповідність власного розвитку, що спирається на духовно-історичні, інтелектуальні, морально-етичні національні здобутки (Культуровідповідність. СУМ-20).

Важливою складовою освітнього процесу є реалізація принципу національно-патріотичного виховання в усіх закладах освіти усіх форм і рівнів. Цей аспект важливий не лише для освітньої сфери, а й для соціуму: формування національної свідомості і людської гідності; культури й історії рідного народу; формування мовної культури, оволодіння і вживання української мови; культивування найкращих рис української ментальності – працелюбності, вільного вибору проявів індивідуальності особи, дотримання взаємоповаги між членами суспільства, свобода вираження поглядів тощо (Дусь, 2017).

Наступним складником принципу забезпечення цілеспрямованості тьюторської й менторської діяльності в межах педагогічного процесу є *розвивальна спрямованість*, яка є діяльнісним підходом в освіті. Освітній процес необхідно спрямовувати так, щоб студент одночасно формував особистісні ціннісні властивості і ключові професійні компетентності, що дасть змогу проявляти свої лідерські здібності, здатність очолювати командну співпрацю у професійній діяльності та сприятиме постійному самовдосконаленню.

Працівники T&M центру реалізують розвивальну спрямованість у взаємодії зі студентами безпосередньо для підтримки освітнього процесу у сфері формування особистісних якостей молоді.

Одне з головних завдань у підготовці майбутніх спеціалістів передбачає формування усвідомленого внутрішнього прийняття особливостей професійної діяльності, інтересів і схильностей до неї, розвиток професійних переконань, цінностей та ідеалів. Реалізувати це можливо лише за умови становлення і зміцнення професійної спрямованості особистості. Основою цього процесу є особистісна активність, як показник уміння займати позицію суб'єкта професійного вибору. Професійна спрямованість особистості – це складний динамічний процес, що починається з ранніх етапів онтогенезу (Дідух, 2021).

Щодо обліку вікових й індивідуальних особливостей вихованців, то зазначимо, що індивідуалізація (відмінності) особистості пов'язана з особливостями життєвого досвіду, саморозвитку і сприйняття навколишньої дійсності, під час якого набуваються різні типологічні особливості вищої нервової діяльності, а ті вже впливають на неповторність сформованих властивостей. Індивідуалізованими є сприйняття, пам'ять, когнітивні властивості, здатність до емпатії, що формують цілісну неповторну особистість й зумовлюють формування всіх інших якостей особи.

2. Принцип підтримання зв'язку ЗВО з навколишніми реаліями передбачає активну взаємодію освітніх установ з соціальними інституціями, потенційними працедавцями їх випускників, з самими випускниками. Така співпраця сприяє відкритості освітнього процесу до вимог сучасного ринку праці, економіки, геополітичних трансформацій і дає можливість оперативно реагувати на зміни та новації. Для студентів теж важливо аналізувати швидкоплинні зміни сучасного соціуму для формування стійкої життєвої і професійної позиції на основі ціннісних установок. А станом на зараз особливо важливо докладати зусиль для адаптації студентів до реалій життєдіяльності в

умовах збройної агресії росії проти України, давати розуміння важливості соціальної активності на благо соціуму.

3. Принцип формування у навчально-виховному процесі наукової складової означає, що навчальний процес не повинен бути набором суто теоретичної інформації, а здобуття професії не перетворилося на опанування набору автоматичних дій. Взаємодія освіти і науки – це крок до формування широкого світогляду особи, котра здатна об'єктивно оцінити фізичні, біологічні і соціокультурні процеси розвитку світу через культуру, мислення з позиції активної громадянської позиції.

4. Принцип забезпечення рівня освіти, що відповідає віковим критеріям означає, що навчально-виховний процес повинен відповідати психологічним, психічним, фізичним здатностям і можливостям студентів певного віку опановувати освітньо-професійну програму. Значний масив складної інформації, опрацювання якої вимагає багато самостійної роботи не повинен перевантажувати студентів. Здобуття освіти для особи повинно бути цікавим процесом, оволодіваючи яким, молоді люди мають час для різностороннього розвитку і соціальної активності. Якщо мова йде про те, що один, або декілька студентів не можуть виконувати освітню програму, то це не є показником того, що вона (програма) занадто складна для цієї вікової категорії. Можливо для окремих студентів обраний фах і навчання є складним. Якщо ж більшості студентів складно навчатися, то все ж варто переглянути вимоги та освітні норми конкретного напрямку. Звичайно, що не варто максимально спрощувати програмні вимоги, адже тоді студенти втрачають зацікавленість інформацією, зникає розвивальний вплив навчання загалом.

Діяльність менторів і тьюторів не має бути додатковим обтяжувальним аспектом для студентів, а, навпаки, допомагати їм подолати складнощі й навантаження освітнього процесу.

5. Принцип систематично-послідовного планування виражається в необхідності здійснювати послідовно-планомірні дії (тематична робота, поточна робота поза межами ЗВО). Такий підхід сприяє тому, що студенти звикають до постійної обґрунтованої активності без стресових ситуацій. Робота над конкретними завданнями окреслюється чіткими часовими межами і послідовністю виконання, а наступні тематичні роботи продовжують і є складовими цілісного процесу, що сприяє професійно-особистісному зростанню студента.

6. Принцип свідомості, активності, самодіяльності, творчості спільної взаємодії студентів у педагогічному процесі спрямований на формування цілісної особистості з розвинутими свідомо-вольовими і творчо-емоційними властивостями. Така особистість відзначається активною життєвою позицією і свідомими лідерськими властивостями.

Наголосимо на існуванні міжнародного проєкту #IBelong, ідея якого полягає в тому, щоб розвивати почуття причетності серед студентів вищої освіти незалежно від їх різноманітності, тим самим сприяючи справедливим шансам на успіх (#IBelong project, 2024).

У межах #IBelong, протягом 2019/20 навчального року студенти й викладачі взяли участь у кількох подіях. У 2020/21 навчальному році, на який вплинув COVID-19, заходи були адаптовані й відбувалися в гібридному / онлайн-форматі (#IBelong project, 2024).

7. Принцип зв'язку навчання й виховання із суспільно корисною, продуктивною працею та створення перспектив руху до нових цілей. Ментори і тьютори допомагають виховувати молодь, котра прагне до самопізнання, до формування цілісного життєвого простору в якому ціннісні орієнтири спрямовані в бік взаємоповаги між людьми, розуміння особистих меж кожного індивіда, сприяння соціальному прогресу і розвитку ментально-ціннісних основ соціуму.

Щодо створення перспектив руху до нових цілей, то зазначимо, що освітня мета в навчальному процесі є завершальним результатом, коли в студентів сформувалася теоретична база знань і практичних навичок. Чітко встановлені навчальні цілі дають змогу правильно розподілити час та особистий ресурс для засвоєння нової інформації, виокремити ключові і похідні дані, визначити обсяг матеріалу, що потребує самостійного опрацювання. Компетентно і фахово сформульовані цілі підвищують ймовірність того, що студенти досягнуть цих цілей без особливих складнощів у встановлені терміни. І навпаки: незрозумілість, неясність цілей, призводить до того, що студенти не можуть зорієнтуватися в тому, що необхідно засвоїти у першу чергу як основу матеріалу, а, що достатньо опрацювати для розширення світогляду і кругозору. Такої ситуації не потрібно допускати, адже студенти не матимуть мотивації до вивчення курсу, а це може створити прогалини у фаховості і професійному розвитку (Даценко, 2021).

Швидше і глибше зрозуміти навчальні цілі студентам допомагають наставники (тьютори і ментори), у межах формування індивідуальної освітньої траєкторії.

8. Принцип наочності в контексті набуття професійних компетентностей, використовується для формування у студентів навиків самостійної роботи з інформаційними ресурсами не лише в контексті ілюстративності інформації, а й для розуміння її якісних показників і критеріїв.

9. Принцип колективності навчально-виховного процесу означає, що для студентів важливо працювати в групах, колективах, а не лише самостійно, індивідуально, адже людина за своєю природою соціальна і не може повноцінно розвиватися окремо від колективу, соціуму. До прикладу, сьогодні в суспільстві поширена практика навчання в форматі онлайн, що є вимогою часу. Такий формат почав активно впроваджуватися з початком пандемії коронавірусу і продовжився через воєнні дії в Україні. Ми не можемо сказати, що така практика

є вкрай негативною, але має багато мінусів. Звичайно, як дистанційна форма навчання онлайн формат може використовуватися, та все ж навчання офлайн сприяє збереженню і розвитку соціальних зав'язків і контактів. Колективна форма співіснування молоді дозволяє здобути досвід спілкування з оточенням відповідно до інтересів і спільних поглядів, а також, визначати власну траєкторію розвитку.

10. Принцип взаємозв'язку поваги і вимогливості до особи. Усвідомлення цінності людської гідності можливе через прояв поваги до людини. В освітньому процесі важливо щоби студенти відчували, що до них відносяться як до особистості, не порушують їхніх прав і свобод, але при цьому потрібно пам'ятати і про те, що кожна людина має ряд обов'язків, до виконання яких необхідно відноситися відповідально. Реалізація принципу вимогливості, що поєднується з повагою до людської гідності свідчить про високу професійну майстерність викладача.

11. Принцип вибору індивідуалізовано-оптимальних підходів до навчально-виховного процесу означає, що викладач повинен практикувати різноманітні педагогічні практики в освітньому процесі, адже навчально-виховна практика ґрунтується на студентоцентризмі і важливо максимально індивідуалізувати методики і методи роботи зі студентами.

12. Принцип ґрунтовності і результативності навчально-виховного процесу полягає в тому, що тьюторсько-менторська діяльність не повинна бути шаблонною, а сприяти формуванню ціннісно-світоглядних установок разом з освітньо-виховною практикою. Ґрунтовний і цілісний підхід до навчально-виховної діяльності допомагає розвинути соціально-корисну поведінку особи, але для цього важливо усвідомити здобуті знання.

13. Принцип комплексного підходу до навчально-виховного процесу реалізується шляхом формування соціопізнавальної діяльності студентів на основі поєднання ціннісно-світоглядних установок та морально-етичних

визначників соціального розвитку в контексті усталених мотиваційних реакцій особи на оточуючу дійсність (Шабанова, 2014, с. 78–81).

14. Принцип партнерства. Зазвичай термінологічним визначником «партнерства» є: (а) система взаємовідносин між особами при виконанні конкретних завдань; (б) спосіб співпраці, в основі якого взаєморозуміння, взаємодопомога та партнерство; (в) організаційна форма співпраці на взаємовигідних умовах виконання індивідуальних завдань, що входять до цілісного проєкту; (г) спосіб співпраці, коли права і обов'язки сторін розмежовані за принципом рівноправності, відкритості та взаємопідтримки у виконанні спільного завдання.

Виокремлюють і таке поняття, як педагогіка партнерства – це чітко визначена система взаємовідносин усіх учасників освітнього процесу, яка:

- організовується на принципах добровільності і спільних інтересів;
- ґрунтується на взаємоповазі і забезпеченні реалізації усіма учасниками своїх прав в обсягах, встановлених законодавством про освіту та межами освітнього процесу, а також, з дотриманням аксіологічних пріоритетів сторін;
- передбачає, що результативність виконаних завдань залежить від рівносильної взаємодії усіх сторін освітнього процесу.

Зрозуміло, що партнерство ґрунтується на певних принципах, які залежно від діяльності можуть незначно різнитися. Скажімо, у межах освітнього простору це принцип поваги до особистості, принцип доброзичливості і позитивного ставлення, принцип довіри у відносинах, принцип вибудовування взаємин через діалог, взаємодію і взаємоповагу, принцип розподіленого лідерства (проактивність, право вибору й відповідальність за нього, горизонтальність зв'язків), принципи соціального партнерства (рівність сторін, добровільне взяття зобов'язань, обов'язковість виконання домовленостей) (Запорожцева, 2019).

Культурна детермінація підготовки майбутнього фахівця спрямована на визначення специфіки процесу освіти, спрямованого на формування особистості, що наділена цілісним професійним поглядом на особливості фаху (Товканець, 2017).

Зазначимо, що водночас загальнодидактичні принципи, такі як доступність і науковість навчального матеріалу в освітньому процесі, системність, наочність, принцип зв'язку теорії з практикою тощо, є варіативними: вони оновлюються й доповнюються, відмирають з часом тощо (Попадич, 2022).

Отже, принципи тьюторства і менторства, як і весь освітньо-навчальний процес, варіативні і рухомі, з плином часу вони доповнюються і змінюються, зокрема і з урахуванням специфіки різних систем навчання.

2.3. Роль освітніх платформ і проєктів у розвитку закладів вищої освіти

Глобалізаційні процеси, що відбуваються в сучасному соціумі, сприяють розвитку транснаціонального науково-освітнього середовища. Цивілізаційні зміни, інноваційний тип прогресу, його прискорення поставили на порядок денний проблеми людиноцентризму в освіті, безперервної освіти впродовж життя, посилення наукового й методичного супроводу освітньої сфери (Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні, 2021). Необхідність взаємодії університетської спільноти в міжнародній площині освітнього середовища визначається збільшенням кількості проєктної, навчальної і наукової діяльності, що реалізується на спільних освітніх платформах через партнерську взаємодію та впровадження і використання інноваційних технологій.

Сучасна постановка проблеми автономії й соціальної відповідальності закладу вищої освіти є глобальним викликом. Відповіддю на нього в розвинутих країнах Заходу є перехід вищої освіти на мову ринку, зміни у функціях і ролі держави, її освітньої політики, відповідне переосмислення суті врядування ЗВО, його взаємовідносин із «зацікавленим суспільством» (Андрущенко, 2017, с. 4). Відтак таке середовище в сучасному світі є вимогою часу для академічної співпраці задля розвитку науково-технічного прогресу, адже з впровадженням програм академічної мобільності наукові світові досягнення, безперечно, зростають.

Акцентуємо увагу на Великій хартії університетів та Асоціації університетів Європи, як на важливих акумулюючих утвореннях в науково-освітньому просторі. Університетська спільнота України теж є членом цих об'єднань і приймає активну участь у реалізації концептуальних проєктів та проведенні досліджень.

Наголосимо, що як і будь яка транснаціональна і транскультурна співпраця, участь в міжнародних об'єднаннях науково-дослідного та освітнього спрямування має як позитивні моменти для учасників, так і ряд застережень, які повинні обговорюватися при вступі в об'єднання задля безпечної співпраці.

Університети на базі яких проводиться науково-дослідна діяльність, зокрема, міжнародна працюють в форматі наукових хабів, де реалізується інноваційно-технічна складова дослідницьких проєктів в режимі безперервної діяльності, при цьому важлива роль належить суспільно значущій культурній складовій усіх учасників (Андрущенко, 2024).

Людина самостверджується не інакше, як «привносячи себе у світ». Соціальним засобом цього привнесення завжди є інтелектуальна й національна ідентичність (Кремень, 2020).

В Україні затверджено Стратегію розвитку вищої освіти на 2021-2031 роки, в якій підкреслюється, що міжнародний вимір освітнього законодавства, зокрема у сфері вищої освіти, формується передусім на основі положень Угоди про асоціацію

між Україною та Європейським Союзом, а також інших міжнародних домовленостей у сфері освітньої співпраці (Стратегія... 2020). Також у Стратегії окреслені місія і візія вищої освіти. Зазначено, що *місією вищої освіти* є необхідність, на основі підготовки фахівців з високим рівнем кваліфікації, реалізувати концепцію інноваційного розвитку України. В цьому процесі важливими є створення освітніх результатів, які матимуть цінність для соціуму в складних реаліях сьогодення; *візією українського освітнього процесу* визначено систему ЗВО, що здатні конкурувати в освітньому просторі та на основі взаємодії з науковими установами і підприємницькими об'єднаннями розвивають професійні і освітньо-наукові аспекти української нації, що спрямовані на міжнародну співпрацю в межах глобалізованого соціокультурного середовища.

Н. Авшенюк, наголошує, що транснаціональне спрямування розвитку вищої освіти в сучасному соціумі є інтегративним внеском у перспективний соціально-економічний розвиток, що притаманне високорозвинутим світовим державам, як певне вкладення у майбутнє своєї нації (Авшенюк, 2015, с. 8).

Тож участь українських ЗВО у Великій хартії університетів та Асоціації університетів Європи є досить важливим.

Велика хартія університетів (Magna Charta Universitatum) прийнята і підписана 18 вересня 1988 року 388 ректорами європейських університетів, а також, долучилися керівники університетів за межами Європи. Саме в цей день Болонський університет відзначив 900 років з дати його заснування.

Знаково, що в Хартії основою здійснення належної управлінської діяльності та самоствердження університетської спільноти визнано академічну свободу й інституційну автономію.

Багатонаціональною робочою групою переглянуто Велику хартію університетів з метою впровадження змін, що відбулися в університетському

світовому середовищі, адже незмінно Хартія функціонувала в період з 1988 року по 2018 рік.

Нова (переглянута 2020 року) Велика хартія університетів залишає незмінними основоположні ціннісні нормативи погоджені університетською спільнотою. Вона лише вимагає не ігнорувати новації і проблемні питання, що виникають в освітньому просторі, а також, обґрунтовує тезу про те, що сучасні університети мають значно ширше коло обов'язків, аніж передбачено внутрішніми нормами (Велика хартія університетів, [б. р.]).

Серед підписантів Великої хартії університетів сьогодні є ряд закладів вищої освіти України. Один з напрямів діяльності цих ЗВО полягає в дослідницько-прикладній та проєктно-грантовій роботі, що здійснюється завдяки вагомій міжнародній підтримці та сприянню. Безумовно, український науково-освітній простір зможе повноцінно і всесторонньо реалізувати свій потенціал саме на основі ключових засадничих ідей, що містяться у Великій хартії університетів. Такий підхід зможе вивести більшість українських університетів на світовий рівень, де вони зможуть повноцінно розвиватися і конкурувати з представниками міжнародної освітньої спільноти.

Університет задекларував себе як такий, що є хранителем традицій європейського гуманізму. Зазначимо, що це не просто декларативні вислови, на практиці така політика проявляється в намаганні створити транснаціональне освітнє середовище, в якому відбуватиметься міжкультурний обмін досвідом, адже наукові ідеї не повинні розділяти кордони, політичні кризи і суб'єктивний чинник. Кожен учасник Хартії прагне щоб його університет функціонував на благо людства, цивілізації, примножував гуманістичні ідеї та формував суспільні ідеали.

Участь Українських ЗВО у Великій хартії університетів має важливе значення для науково-дослідної і проєктної роботи, адже така співпраця зі світовим науковим товариством сприяє не тільки розвитку науково-освітньої

діяльності, а й є платформою для підвищення кваліфікації викладачів. Хартія відкриває широкі можливості для професійно-наукового становлення молодих вчених. Загалом, реалізація наукових досліджень має прикладне спрямування, а їх результати є вагомими для розвитку соціально-економічного прогресу держави загалом. Також не мало важливою є сьогодні популяризація української науки, освітньої траєкторії і, загалом, привернення уваги світової спільноти до проєктно-грантової діяльності, що дозволяє залучати іноземні інвестиції до розвитку освітньо-наукового середовища.

Важливим освітнім утворенням, членами якого є представники академічної спільноти 49 європейських країн світова спільнота визнає Європейську асоціацію університетів (EUA). За допомогою EUA реалізуються освітні і дослідницькі програми ООН, що впливає на розвиток науково-технічного прогресу у світі (The Voice of Europe's Universities, 2022).

У межах Асоціації здійснюється співпраця й обмін інформацією, а також проводять спільні дослідницькі проєкти. Пріоритети діяльності учасників EUA формуються в поточному річному плануванні та у Празькій декларації, яку університети-члени EUA прийняли у 2009 році. Пріоритетними напрямками визнано (Асоціація університетів Європи. Вікіпедія):

- побудова сектору вищої освіти з європейськими цінностями;
- інноваційно-дослідницька діяльність;
- імплементація міжнародного досвіду науково-освітньої сфери до внутрішньодержавних стандартів;
- збільшення якісних показників діяльності університетів Європи;
- відповідальне управління та забезпечення фінансової стабільності.

Зауважимо, що за участь в Асоціації університетів Європи встановлена не значна сума фінансового внеску у розмірі до 3 тисяч євро за рік, що покриває витрати участі в науково-просвітницьких заходах та роботу з учасниками щодо програмного підвищення кваліфікації для керівництва ЗВО.

EUA налічує 1,8 мільйона співробітників, що дає їй право на визнання як найбільшої і найвпливовішої міжнародної університетської асоціації. Співробітники Асоціації університетів Європи курують навчальний процес у 18 мільйонів студентів та сприяють їх науково-дослідній роботі.

Члени Асоціації спрямовують свою діяльність на впровадження інноваційних технологій задля отримання максимальних результатів навчання і наукової діяльності (Europe's Universities. Shaping the Future... 2020).

У межах заходів, які проводить Асоціація університетів Європи, приділяється належна увага проблемам державного будівництва та правотворчій діяльності, а також, аналізуються і обґрунтовуються корективи, яких потребує політична, економічна і соціокультурна сфери.

Окремо зауважимо, що Асоціація активно порушує проблему воєнних дій в Україні і засуджуючи вторгнення росії до України, виносить на обговорення пропозиції щодо розвитку університетів, науково-дослідної та освітньої діяльності в умовах воєнного стану. Зокрема, 12 грудня 2022 року Асоціація провела конференцію на якій основне питання стосувалося транснаціональної співпраці, фінансування і підтримки університетів в кризовий період їх розвитку, а прикладом стали університети і система освіти України (Deepening, widening, focusing: How to navigate transnational university cooperation into the future?).

Провідні заклади вищої освіти України впроваджують практичні досягнення європейських колег та результати світової практики.

Активне реформування європейської системи вищої освіти розпочалося у 1999 році. В процесі реалізації реформ і на основі практичного досвіду виокремлюють такі принципи цього процесу: упровадження двох циклів вищої освіти; використання Європейської кредитної трансферної системи (пізніше вона отримала назву «Європейська кредитна трансферно-накопичувальна система»); мобільність студентів і викладачів; сприяння працевлаштуванню

випускників; забезпечення якості освіти. Пізніше було додано: впровадження трициклової системи вищої освіти; провадження політики навчання впродовж життя; соціальний і глобальний виміри; впровадження принципу студентоцентрованого навчання; впровадження рамок кваліфікацій; інтернаціоналізація вищої освіти (Димань, Боньковський, Вовкогон, 2017, с. 20).

Варто зазначити, що як і будь які реформи, новаторські ініціативи, впроваджені в освітній простір українського суспільства, стикнулися з нерозумінням і навіть критикою певної частини суспільства. Безперечно радянське минуле залишило відбиток на українській науці і освіті, пропагуючи стереотипне мислення і відкидаючи прогресивні ідеї реформи, але час вніс свої корективи, цивілізаційний розвиток суспільства вийшов на рівень впровадження інноваційних методик і технологій. Сформувалося нове, яке прагне до прогресивного поступального розвитку і не сприймає закритості науки.

Однозначно сьогодні пріоритетним завданням України є збереження цілісності, суверенітету, незалежності нашої держави і нації загалом. Зрозуміло, що освітній простір теж визначає основним завданням збереження життя і здоров'я усіх учасників освітнього процесу. Попри усі виклики освіта і наука розвиваються. Наукова спільнота продовжує активну роботу на благо держави і майбутніх поколінь. Світова спільнота сприяє академічній мобільності студентів і науковців, реалізується проєктна діяльність, впроваджуються новітні технології і як би важко не було, студенти продовжують здобувати освіту тому, що усвідомлюють свою важливість для майбутньої відбудови держави.

Заклади вищої освіти змушені були скоригувати свою діяльність під час воєнного стану в державі, але основоположні ідеї розвитку академічної освітньої спільноти залишаються незмінними.

При створенні університету визначаються ціннісні засади його функціонування, що спрямовують освітньо-наукову діяльність на вирішення

соціальних проблем. Для того власне визначаються місія і візія університету, якими передбачена академічна свобода, дотримання принципу академічної самоідентифікації, встановлюються критерії участі у соціокультурному розвитку держави і політико-правових відносинах (Костюк, 2019).

Сьогодні українці можуть пишатися своїми представниками в усіх галузях науки, що стали відомими в усьому світі завдяки своїй науко-дослідній діяльності. Навіть під час війни українці здобувають світове визнання, проводячи дослідницьку діяльність, чи отримуючи вагомі результати на практиці. Світова наукова спільнота бачить, що ми можемо бути рівноцінними партнерами у транснаціональному науково-освітньому просторі.

Однозначно, варто зазначити, що усі реформи повинні впроваджуватися поступово, планово і зважено. Варто виносити на обговорення наукової спільноти усі ключові моменти такого процесу задля уникнення колізій між нормами, якими керуються у практичній діяльності науковці та освітяни. Ми не можемо копіювати навіть найкращі світові моделі функціонування освітнього простору, адже важливим чинником, від якого залежить успішність реформ є національна ментальність громадян, а тому, збереження самобутності нації і вимог до науково-освітньої діяльності, що стали традицією нашої академічної спільноти буде важливим показником майбутньої результативності впроваджених новацій (Кормич, 2020).

Для всебічного висвітлення ролі освітніх платформ і проєктів у розвитку закладів вищої освіти варто акцентувати увагу на науково-освітніх проєктах у межах співпраці України з НАТО. Сьогодні усі сфери життєдіяльності українців потребують підтримки, хоч, звичайно, пріоритетною залишається військова. Суспільство сприймає співпрацю України з НАТО виключно в контексті надання військової допомоги. З одного боку, це зрозуміло, оскільки НАТО – військова організація, то й найвагоміший вид допомоги призначений для військового сектору, але водночас Північноатлантичний альянс проводить

діяльність і є організатором науково-освітніх програм до яких також залучається Україна.

Суспільство потрібно знайомити з відкритими програмами науково-освітньої діяльності Україна – НАТО для того, щоб науковці брали участь у таких проєктах, а відтак всебічно реалізували своє право в освіті на заняття науково-дослідною роботою, а результати такої діяльності використовувалися для підтримки миру і безпеки.

Законодавство України трактує наукову діяльність як інтелектуально-творчу діяльність у сфері фундаментальних і прикладних досліджень. Зазначається, що її результатом є нові знання, а мета полягає у пошуку шляхів застосування цих знань (ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність», 2015).

Зазначимо, що НАТО як створювався у повоєнний період (1949 рік) як організація Північноатлантичного договору з основною метою – стримування потенційної радянської агресії в Європі.

Окрім того, США прагнули унеможливити розвиток нацизму в Європі і за допомогою Альянсу намагалися уникати таких тенденцій. Важливим завданням тогочасної міжнародної політики було впровадження та розвиток інтеграційних (глобалізаційних) процесів, стабільної політики мирного співіснування народів світу. Спочатку серед 12 членів-засновників політичного й військового Альянсу НАТО були США, Велика Британія, Бельгія, Канада, Данія, Франція, Ісландія, Італія, Люксембург, Нідерланди, Норвегія і Португалія (Загальна інформація про НАТО, 2022).

Вектор розвитку українського освітньо-наукового простору скеровувався на поглиблення і збереження традиційних ціннісних основ суспільства, особистісну культурну самоідентифікацію, а здобутки дослідницької роботи спрямовувалися на утвердження загальноцивілізаційних цінностей.

Міждержавна взаємодія у сфері укріплення військового потенціалу з метою захисту та оборони нашої держави здійснювалася відповідними державними структурами, згідно утвердженого програмного спрямування.

Світова спільнота обрала пріоритетним напрямом розвитку внутрішньодержавної політики демілітаризацію, адже людство зараз на такому етапі цивілізації, що розвиток науки, культури, інноваційних технологій повинні спрямовуватися на благо людини. Нажаль, у XXI ст. міжнародна спільнота, зокрема НАТО повинні докладати зусилля на стримування держав-терористів, лідери яких прагнуть втілити в реальність свої хворобливі завойовницькі теорії поневолення народів.

Показовою, такою, що заслуговує на схвалення є політика НАТО, що має за мету розвиток не лише мілітаризованих напрямів, а гуманітарних освітніх, науково-дослідних програм по забезпеченні миру і збереженню довкілля та людства загалом. Серед такої програмної діяльності важливе місце займає програма НАТО «Наука заради миру і безпеки» (далі – програма НМБ), у якій Україна бере активну участь з 1991 року.

Консолідована взаємодія в межах розвитку науки й довкілля сприяє визначенню тих проблемних питань, що потребують першочергового врегулювання в рамках програми НМБ.

Важливим аспектом співпраці України з НАТО є активізація з 2014 року діяльності в галузях, пов'язаних із розробкою безпекових програм цивільної науки й технологій. Така взаємодія забезпечила пріоритетну грантову підтримку Україні відповідно до НМБ. НМБ започатковано програму DEXTER, завданням якої є розробка інтегрованої системи виявлення вибухівки й інших небезпечних для життя і здоров'я предметів та речовин. Україна активно приймає участь у цій програмі і ділиться досвідом боротьби з такими явищами, а також, використовує досвід країн ЄС, які неодноразово стикаються з проявами тероризму (Відносини з Україною, 2023).

Уже через ключові визначники НАТО і Україна можна зрозуміти ключову мету цієї співпраці в контексті науково-дослідної практики – прогрес освітнього та науково-дослідного потенціалу людства в напрямку розвитку людства шляхом гуманізму і демілітаризації.

Міжнародна спільнота, зокрема і НАТО, визнають, що більшість держав прагнуть дотримуватися мирного співіснування на умовах взаємоповаги і підтримки, але це не означає, що члени Альянсу не усвідомлюють і не спостерігають за неправомірною політикою деяких держав, які не приймають умов демілітаризації. Також є держави, які декларативно проголосили антивоєнну внутрішню і зовнішню політику, але на практиці не дотримуються її, а навпаки, спрямовують свою діяльність на відкритий шантаж і терористичні дії проти міжнародної спільноти.

Безумовно, боротьба з таким явищем повинна починатися з виявлення причин, а не лише через усунення наслідків. Превентивні заходи щодо такої політики окремих державних утворень повинні розроблятися в межах науково-дослідних програм і проєктів (за необхідності, закритого типу) з використанням інноваційних методик та технологій.

У 2023 році в процесі реалізації науково-дослідної діяльності, НАТО на основі програми НМБ оголошено конкурс, учасниками якого стали наукові співробітники. Завданням науково-дослідницької роботи визначено розвиток технологій у цивільній науці, які сприятимуть підтримці безпеки у світі.

Пріоритетними визнаються дослідження, що проводяться в напрямках вивчення можливостей штучного інтелекту, біотехнологій, а також ті, результати яких дозволяють протистояти і не допускати негативних наслідків кліматичних змін та забезпечувати енергетичну безпеку.

В межах цієї проєктної діяльності НМБ розроблено умови фінансування і встановлено порядок надання грантів, а саме: багаторічні розробки; події, що проходять у вигляді вдосконалення освітніх методик та самореалізації, а також,

впровадження інноваційних технологій (Співробітництво в сфері науки та охорони довкілля, 2019).

Довготермінові проєкти (24-36 місяців) мають значне фінансування (понад 350 тисяч євро). Щодо короткотермінових проєктів, то їх бюджет становить від 150 тисяч до 350 тисяч євро.

Розвиток сучасної цивілізації досягнув рівня, так званого, мега стандарту, коли пріоритет у науково-дослідній роботі надається тим дослідженням, результати яких допоможуть розширювати не лише знання та досвід, а й практично освоювати резерви Всесвіту, можливості людського організму. Питання виживання людства сьогодні теоретично з'ясовані і зрозумілі, та полягають в тому, щоб людство не знищило само себе і берегло резерви планети. Власне, науково-дослідна діяльність Альянсу спрямована на вирішення проблем, пов'язаних з тим, як спрямувати мілітаризаційні досягнення на забезпечення мирного співіснування людей.

Сьогодні воєнні конфлікти охопили чи не всю планету і молоде покоління формує свій світогляд під впливом воєнних реалій, які морально, і фізично позначиться на їх ціннісних установах. Заклади вищої освіти повинні докладати зусилля щоби отримані знання майбутні фахівці спрямовували на розвиток цивілізації, окремої країни, адже будь-які знання можна спрямувати на прогресивну ціннісно-результативну діяльність, або на руйнацію.

Активність грантово-проєктної науково-освітньої діяльності і співпраці України з країнами-членами НАТО не спадає. Важливо, що проєктна пропозиція на виділення гранту в рамках програми НАТО «Наука заради миру і безпеки» має обов'язково забезпечити участь потенційних країн-партнерів (бодай одну державу-члена) з реалізації проєкта, часові межі його реалізації і умови фінансування (зокрема, очікувані дотації з боку НАТО), а також відповідати таким пріоритетам (Програма НАТО «Наука заради миру і безпеки», 2023):

– сприяти взаємовигідній співпраці в питаннях, які становлять взаємний інтерес, враховуючи міжнародні зусилля в боротьбі з новими викликами безпеці, такими як тероризм, енергетична безпека, кіберзахист, захист від хімічних, біологічних, радіологічних і ядерних речовин, охорона навколишнього середовища тощо;

– посилювати підтримку міжнародних операцій і місій під проводом НАТО;

– задля запобігання кризам удосконалювати знання та навички у сфері реалізації безпекових технологій, особливий безпековий прикордонний контроль на суші та воді, а також посилення соціально-гуманітарної безпеки в межах визначених пріоритетних заходів НАТО.

Участь України в таких проєктах є важливою не лише з огляду на збільшення наукового потенціалу, а й тому, що отримані результати можуть стати підґрунтям для післявоєнного відновлення країни і напрацюваннями для безпеково-оборонного комплексу, на основі яких формуватиметься стратегія захисту держави.

Програма НАТО / Партнерство заради миру «Наука заради миру і безпеки» передбачає діяльність у сфері охорони довкілля. Україна доєдналася до такої діяльності ще у 1991 році. Сьогодні безпека, охорона і збереження довкілля є надзвичайно важливими складовими збереження ресурсів України. Воєнні дії негативно позначилися на довкіллі і в найближчі роки будуть затребуваними висококваліфіковані фахівці саме з питань охорони навколишнього середовища.

ЗВО повинні відреагувати на вимоги часу і впровадити нові, або удосконалити існуючі освітньо-професійні програми, засвоєння яких дасть змогу формувати нову генерацію науковців і практиків, які матимуть досвід відновлення довкілля в екстремальних умовах.

У 2000 році почала діяти Спільна робоча група Україна – НАТО, основним завданням якої визначено співпрацю у науково-дослідній сфері щодо безпеки довкілля.

Протягом 1998–2013 років у межах програми НМБ реалізовано 27 спільних багаторічних проєктів за участю українських науково-дослідних установ.

У 2014 році, у зв'язку з реорганізацією Державного агентства з питань науки, інновацій та інформатизації України, на яке було покладено функції з питань реалізації державної політики у сфері наукової, науково-технічної й інноваційної діяльності, Україна припинила свою діяльність у рамках співробітництва з питань науки і довкілля. У 2015 році проєктну діяльність відновили, а Міністерство освіти і науки України почало здійснювати контролюючу функцію співпраці з НАТО.

Представники світового освітньо-наукового простору підтримують міжнародні ініціативи співпраці задля покращення навколишнього природного середовища, збереження глобального миру шляхом реалізації безпекових програм задля уникнення світових збройних конфліктів, а також, припинення вироблення і удосконалення зброї масового знищення, її розповсюдження і терору з боку держав, які володіють такою зброєю. Також ведеться науково-дослідна, проєктно-грантова діяльність щодо відновлення довкілля, яке знищене воєнними діями. Такі проєкти називають глобалізаційними і вони стосуються практично усіх сфер життєдіяльності людства. Важливо щоб зазначена діяльність мала належний юридичний супровід, що дасть можливість, за допомогою норм міжнародного права, впливати на порушників безпеки довкілля.

Міжнародний досвід свідчить про необхідність функціонування ЗВО, які готуватимуть кадрових військових, діяльність яких спрямовуватиметься на відновлення миру, забезпечення антивоєнного розвитку суспільства. Потрібно

залишити в минулому стереотип, що у військовому ЗВО готують курсантів до війни. Звичайно, першочергове завдання кадрових військових – захист країни і громадян, але важливо розширювати освітні програми з огляду на потребу формування ціннісно-мотиваційного світогляду військового, а не агресивно-руйнівного.

НАТО розробив Програму вдосконалення військової освіти, що сприяла поліпшенню й реструктуризації системи військової освіти і професійної підготовки кадрових військових. Програма охоплює вісім закладів вищої військової освіти і п'ять центрів підготовки сержантського і старшинського складу. Згідно реалізації Програми, Альянс виконує дорадчу функцію та надає рекомендації закладам військової освіти щодо організаційних, навчально-методичних, управлінських питань, а також, особливостей розвитку мотиваційно-ціннісних установок майбутніх військових (Відносини з Україною, 2023).

Угода про асоціацію України з ЄС започаткувала процес реформ в системі військової освіти, зокрема, освітньо-професійні компоненти, яких повинен набути курсант під час служби і здобуття освіти, розширили відповідно до соціально-ціннісних стандартів українського суспільства.

Важливо акцентувати на тому, що НАТО приділяє значну увагу гендерним питанням, зокрема і в Україні в умовах війни, а також проведенню науково-дослідної діяльності в межах виконання проєктів.

Ведеться активна просвітницька робота з питань забезпечення гендерної рівності у військових структурах, зокрема і в закладах вищої освіти.

НАТО визнає життєво важливу роль жінки у забезпеченні миру й безпеки, а також важливість урахування гендерних аспектів у всьому, що робить Альянс. Порядок денний «Жінки, мир, безпека» було започатковано 31 жовтня 2000 року після прийняття Резолюції 1325 Ради Безпеки ООН (Жінки, мир і безпека, 2019).

Науково-освітня співпраця НАТО в Україні розпочалася у 1991 році і триває до сьогодні. Формат такої співпраці, звичайно, зазнав змін, адже воєнні реалії змістили вектор взаємодії у військову площину, але, попри все, проводяться практичні заняття з військовими де присутня і освітня складова. Активно розвиваються проєкти щодо збереження екологічної безпеки. Такий напрям є дуже актуальний для України, з огляду на екологічні злочини і екоцид, які вчиняє росія на території України (знищення екосистеми, загроза ядерній безпеці, захоплення атомних електростанцій тощо). У рамках програми НАТО «Наука заради миру і безпеки» Україна має можливість розвивати свої безпекові дослідження, а також, отримувати консультативно-практичну допомогу.

Зазначимо, що 2024 року розглядалася можливість і перспективи взаємодії університетів України з польськими і французькими університетами в межах діяльності Альянсів, які об'єднують університети Європи. Було прийнято рішення, що Україна, безпосередньо українські ЗВО, матимуть змогу повноправної участі в таких об'єднаннях. Як позитивний приклад демонструвалися результати Альянсів європейських університетів: Euniwell, Sea-EU, EC2U, ENHANCE, CIVICA. Окремо розглядалися шляхи надання підтримки українським ЗВО під час воєнних дій. Як підсумок такого заходу було напрацьовано звернення до Європейської комісії.

Отже, результативність реформ, що проводяться в освітньо-науковій сфері залежить від міжнародних і внутрішньодержавних чинників. На міжнародному рівні співпраця з академічною спільнотою та організаціями і об'єднаннями, що підтримують проєктно-дослідну діяльність надзвичайно важлива під час воєнних дій тому, що дає змогу за підтримки світової спільноти зберегти наш науковий потенціал. Такі процеси необхідні для повноцінної реалізації євроінтеграції.

2.4. Кваліфікаційні вимоги до компетентностей ментора і тьютора

До педагогічної діяльності та всіх посад і фахівців, які залучені до неї, висуваються певні вимоги, зрештою, як і до будь-якої іншої трудової діяльності людини.

Посадові обов'язки працівників у всіх сферах трудової діяльності визначаються згідно кваліфікаційних характеристик, яким регламентуються особливості змісту посадових інструкцій, умови праці, права та обов'язки працівника відповідно до компетентнісних характеристик (Методика викладання та педагогіка... [б. р.]).

Викладачі, що виконують обов'язки менторів, також повинні відповідати кваліфікаційним вимогам і володіти певними визначеними компетентностями.

Сьогодні в українській освітній системі кваліфікаційні вимоги й компетентності до менторів і тьюторів окремо не визначено, вони пов'язані з особливостями педагогічної діяльності загалом.

Під професійною компетентністю розуміють якість дій працівника, що забезпечують адекватне й ефективне вирішення професійно важливих предметних завдань, які ставляться до навчання і мають проблемний характер, а також готовність нести відповідальність за свої дії.

Ми підтримуємо думку О. Коневщинської (2014), що тьютор або ментор бере участь в організації ефективного вивчення курсу, залучається до консультації студентів, перевірки й формування письмових завдань. Освітній процес має свою специфіку, скажімо, це може бути дистанційна робота, онлайн-заняття, відповідно, й вимоги до викладача-ментора і студента-тьютора можуть бути різними. Ментор формує освітню траєкторію студента відповідно до вимог вищої школи і реальних можливостей та освітніх потреб підопічного, а тьютор допомагає у процесі соціальної, освітньої та культурної адаптації студентів в нових умовах життєдіяльності через комунікацію, обмін досвідом набуття

професійних компетентностей та самореалізації. Безперервний розвиток тьюторів можливий завдяки формуванню професійного тьюторського середовища.

Тож для ментора важливим є володіння інноваційними технологіями та прогресивною педагогічно-виховною методикою. Він поєднує ролі: а) викладача – проводить менторські заходи; допомагає підопічним з виконанням навчального плану; забезпечує контрольні-організаційні аспекти використання студентом програмних вимог; б) консультанта – координує комунікативно-пізнавальну діяльність студента; в) менеджера – організовує індивідуальне навчання студентів, а також, їх співпрацю з тьюторами; аналізує результати навчання студентів та визначає їх слабкі і сильні сторони в процесі засвоєння освітньо-професійних програм (Коневщинська, 2014).

У звіті DeSeCo сформовано три категорії компетентностей: 1) уміле й дієве послуговування інструментами: мовою, текстом, інформацією, технологіями; 2) взаємодія в гетерогенних групах; 3) індивідуальна поведінка (Толочко, 2019, с. 109).

Окремо наголосимо, що ментори і тьютори в роботі зі студентами з інвалідністю мають особливі обов'язки. Вони можуть працювати разом зі соціальними працівниками, адже такі студенти дуже часто потребують соціальної допомоги.

Ментори і тьютори в роботі з такими студентами: а) виробляють оптимальну стратегію навчання і за потреби сприяють реабілітації студента; б) вивчають, узагальнюють і запроваджують новітні інклюзивні методики; допомагають налагодити соціокультурні зв'язки між студентами та організувати комунікативні практики за інтересами; в) дають рекомендації і практичні поради щодо професійного самовизначення й соціальної адаптації студента; г) здійснюють посередництво між освітніми установами, громадськістю, організовують їхню взаємодію; д) розвивають морально-етичні, соціально-

ціннісні якості студентів на основі загальнолюдських чеснот і принципів добродісного академічного середовища тощо.

Щодо особливих вимог і компетенцій, якими має володіти потенційний тьютор, то Т. Децюк пропонує, зокрема, такі: бути студентом університету бодай другого курсу; успішно завершити перший курс навчання відповідної спеціальності; мати високі результати з окремих предметів (для індивідуального рівня тьюторства); добре розумітися на особливостях організації навчального процесу; мати лідерські здібності, а особливо комунікаційні й міжособистісні навички, вміння налагодити взаємодію з різними людьми, толерантність, терплячість; готовність зберігати конфіденційність, поважати особисті кордони підопічних, діяти в їхніх інтересах. Особливу увагу варто приділити саме розвитку комунікаційних навичок тьютора, оскільки від якісної комунікації його з тьюті залежатиме успіх усієї діяльності (Децюк, 2023).

Під час навчального процесу тьютор повинен:

- координувати відвідуваність студентами занять та ознайомлювати їх з процедурними вимогами;
- комунікувати зі студентами щодо готовності до екзаменаційно-залікової сесії;
- готувати допоміжний матеріал для студентів, який можна використати у процесі навчання;
- обговорювати з адміністрацією проблемні аспекти, що виникають в процесі навчання;
- отримувати матеріали результатів сесії і реєструвати їх за потреби у відповідній документації;
- фіксувати матеріали, що виявилися складними для вивчення і розуміння студентами та повідомляти про них викладачів;
- інформувати студентів про графіки консультацій викладачами, разом з представниками кафедр;

– надавати консультації підопічним особисто і через онлайн сесії.

У принципі, важливо розуміти роль менторської і тьюторської діяльності як представників викладачів, так і студентів. Однак існує не менш помітна спільна основа, де їхні обов'язки збігаються.

Оскільки відносини є успішними лише як двостороння взаємодія, то потрібно визначити принципи, що пов'язують діяльність обох сторін.

Основними ідеями обох практик є спілкування, співпраця, критичність мислення і творчості. Ці принципи, які традиційно вважаються «м'якими» навичками, є цінними результатами, що потрібні всім студентам для повноцінного життя. Разом з ними існують інші важливі навички, такі як медіаграмотність, гнучкість і відповідальність, які потрібно розвивати в сучасних студентів.

Важливим є повноцінне ефективне спілкування, що закладає міцну основу для результативних стосунків.

Спілкування важливе для того, щоб обидві сторони налагодили взаємодію між собою для формування стабільних робочих відносин. Це не тільки відповідальність ментора і тьютора за спілкування з підопічним, наприклад, коли обидві сторони спілкуються про проєкти, відгуки, проблеми і прогрес у навчанні, що демонструє бажання продовжувати співпрацю, а також прагнення до успіху.

Окрім зміцнення взаємодії тьюторів і менторів з підопічними, позитивне спілкування також може допомогти побудувати мережу професійного обміну ідеями і знаннями. Оскільки один ментор зазвичай не може задовольнити всі потреби студентів, то спілкування з іншими колегами може сприяти більшому успіху.

Імовірно, розвиток кращого спілкування можливий через реалізацію такого принципу: спільна робота є однією з переваг наставництва у вищій освіті.

Дослідження, публікації і спільні презентації – це не лише один зі способів дослідницької роботи з теоретичними матеріалами, науковими концепціями в певній галузі, а й демонстрація з боку менторів того, що всі навчаються протягом життя, і не мати відповідей на всі питання на цьому шляху – це природно. Такий підхід до розв’язання проблем є одним зі способів досягти успіху, коли студенти стикаються з труднощами.

Співпрацюючи, ментори, тьютори й підопічні можуть підвищити свої лідерські навички, вміння працювати в команді та спілкуватися з різними особистостями. Також критичне мислення і креативність покращуються, коли люди працюють у парах або командах для спільної мети, оскільки кожен приносить власний унікальний досвід і перспективи у спілкування. Незалежно від того, чи зосереджена менторська робота на особистих чи професійних цілях, кожна сторона може покращити іншу, коли справа доходить до виходу за межі конвергентного мислення та «кидання виклику» статус-кво.

Окрім того, трапляються випадки, коли цілі занадто високі для поставленого завдання, тому використання знань у міру їх засвоєння – застосування навичок критичного мислення, розв’язання проблем і креативність до самого змісту знань – підвищує мотивацію й покращує результати навчання. Саме тому в процесі навчання важливо взаємодіяти, а не витратити час на обговорення тих чи інших принципів. Зокрема, складні лінії мислення й обґрунтування аргументів можуть допомогти студентам розвинути критичне мислення, що сприятиме творчості.

Водночас, наголосимо, навіть при тісній співпраці, комунікації і командній роботі існують межі стосунків між ментором і підопічними, яких повинні дотримуватись обидві сторони. Важливо встановити ці межі як окремо, так і разом, щоб дотримуватись етичних і професійних стандартів. Якщо всі учасники менторсько-тьюторського партнерства розуміють обмеження, а також можливості, що для них відкриваються, то кожен може вдосконалити ці «м’які» навички.

У процесі розвитку таких навичок можна навчати не тільки технічно, часто є можливість розвиватися через природне навчання. Професійні ментори активно шукають способи побудови креативності і креативного мислення своїх підопічних, що засновані на фактах і грамотності. Всі учасники освітнього процесу однаково потребують цих здібностей, оскільки вони когнітивно залучаються до нового навчання, процесів і проблеми. Ці компетентності допоможуть їм незалежно від обраної спеціальності, оскільки вони створюють глобальні можливості для навчання (Galanek, Campbell, 2019).

Ментори, тьютори і їхні підопічні повинні реалізовувати основні навички в компетентностях партнерства. Доцільно виокремити такі основні навички (Phillips-Jones, 2003):

1. Активне слухання – це основна майстерність ментора і тьютора, оскільки інші навички формуються на цьому і вимагають такої властивості.

Коли особа добре слухає, то вона демонструє своїм підопічним, що питання, які їх хвилюють, були почуті і зрозумілі, сприйняті, а відтак і міцніє довіра.

На те, що ментор / тьютор уважно слухає студентів, вказує певна його поведінка:

- прояв щирого зацікавлення, через чіткі відповіді й коментарі для того, щоб показати, що ви зрозуміли сенс інформації;
- використання відповідної невербальної мови, наприклад, дивитися прямо в очі, кивати головою, нахмуритись чи усміхатись, коли це доречно;
- не перебивати студента під час розмови;
- узагальнення ключових елементів з того, що кожен із вас сказав;
- не допускати переведення розмови на ваші особисті переживання й думки.

2. Побудова довіри.

Що більше студенти-підопічні довіряють своєму менторові / тьюторові, то більша ймовірність формування ефективного партнерства з ними. Ця довіра

розвивається з часом, за умови, що обидві сторони дотримуються певних правил відповідної поведінки: взаєморозуміння; проведення достатньо часу за спільними заняттями; взаємне виконання обіцянок; повага й дотримання сторонами особистих меж; визнання своїх помилок і здатність брати відповідальність за їх виправлення; тактовне висловлення незгоди з тими чи іншими питаннями.

3. Заохочення.

Заохочення є найціннішою навичкою наставництва, що передбачає взаємне визнання партнерів і щирий позитивний словесний фідбек. Ефективне заохочення підопічних студентів допомагає підвищити їхню впевненість і дозволяє їм повноцінно розвиватися.

Водночас студенти теж можуть висловити підтримку і вдячність менторам і тьюторам, що сприятиме їхній активній і мотивованій роботі. Важливо регулярно давати справжні, позитивні відгуки своїм менторам і тьюторам.

Можна виокремити кілька способів взаємного заохочення менторів, тьюторів, менті і тьюті:

- відзначати досягнення і вчинки студентів, їхні позитивні риси;
- похвала;
- висловлення вдячності за плідну співпрацю.

Потрібно переконатися, що похвала й заохочення щирі, адже в аналізованій діяльності емоційна компонента є дуже важливою.

4. Визначення цілей і поточної діяльності.

Кожен ментор і тьютор повинен мати особисте бачення роботи зі студентами, конкретні цілі і добре розуміти сучасну реальність, а також чітко поговорити зі своїми підопічними про їхнє бачення навчання у ЗВО, мрії і кар'єрні / життєві цілі. Важливо з'ясувати сильні сторони, обмеження, а також поточну ситуацію у студентському колективі.

Ментори і тьютори повинні обговорити зі студентами всі питання, що викликають труднощі в навчанні. Що більше інформації вони матимуть, то реальнішою буде їхня підтримка і допомога.

Щоб продемонструвати цю навичку, менторові і тьюторові потрібно:

- визначити конкретні слабкі сторони студентів;
- поставити орієнтовні цілі на один-п'ять років у навчально-освітніх досягненнях;
- відверто описувати реальні можливості досягнути поставленої мети.

Для ефективної діяльності ментори і тьютори мусять постійно вдосконалюватися в процесі самопізнання як навички, що є частиною особистої майстерності. Формувати цей навик можна через постійну працю над собою, мається на увазі самоосвіта і професійно-світоглядний розвиток.

Окрім зазначених основних навичок, ментори і тьютори мають реалізувати певні компетентності, допомагаючи підопічним розвиватися, а саме:

1. Формування / розвиток здібностей.

Така здатність є особливо важливою в офіційному менторстві. Для цього інструктажі, бесіди зазвичай мають бути більш неформальними – конкретне моделювання поведінки для передачі ідей і процесів індивідуально, у репетиторському режимі.

Тоді ментори і тьютори:

- будуть посередниками в навчанні, допомагаючи підопічним з пошуком ресурсів, таких як книги, програмне забезпечення, вебсайти та інші інформаційні джерела;
- будуть максимально допомагати підопічним здобувати нові знання, навички й компетентності, пояснюючи, наводячи ефективні приклади й актуалізуючи запитання, що спонукають до роздумів;

- допоможуть своїм підопічним ґрунтовніше ознайомитися із цінностями, культурою співробітництва й політикою тих підприємств й організацій, які діють у площині професійних інтересів студента;
- можуть демонструвати або моделювати ефективну поведінку, вказуючи на те, чого можна досягнути активною життєвою позицією;
- допомагають студентам контролювати продуктивність навчання і переорієнтовувати певні кроки за потреби.

2. Мотивація.

Ця навичка характеризує хороших наставників, що здатні мотивувати студентів до активного різнобічного розвитку через власний приклад, спілкування з цікавими особистостями, що досягли успіху у відповідній діяльності, через спонукання підопічних.

Потрібно зауважити, що в менторів і тьюторів дуже часто виникає спокуса говорити, вказувати підопічним, що їм робити, як чинити у певній ситуації, щоб вони наслідували їхній досвід. Такий підхід є небезпечний через те, що не дає розвинути особистісні властивості студента у процесі здобуття освіти й формування власної траєкторії розвитку.

Завдання ментора полягає в тому, щоб переконатися, що його підопічні виявляють індивідуальні прагнення і мають свободу вибору у всіх напрямках власного розвитку, формуючи свій життєвий шлях.

3. Надання коригувального зворотного зв'язку.

Ефективна менторська діяльність також передбачає готовність і здатність виправляти певні аспекти життєдіяльності підопічних, зберігаючи зворотний зв'язок.

Коли ментор зауважує, що його підопічні роблять помилки, то він повинен бути відкритим з ними, дати їм зрозуміти, що є кращі способи вирішення ситуації. Для студентів, мабуть, буде ліпше чути це від ментора, тьютора, аніж від інших осіб.

Такі ситуації трактуються як ризики тьюторської й менторської діяльності.

За таких умов у розмові найперше потрібно:

- використовувати позитивні, непринизливі слова, діловий тон для вказівки на незадовільну їхню поведінку або вчинки;
- надати коригувальні рекомендації приватно;
- провести розмову якомога швидше після негативних подій;
- давати конкретні аргументовані відгуки про поведінку;
- запропонувати студентам корисні варіанти вирішення складних ситуацій, якщо вони виникатимуть у майбутньому.

Хоча, звичайно, частіше варто використовувати заохочення, а не надавати коригувальний зворотний зв'язок.

4. Управління ризиками.

Ще одна відмінна риса ефективного наставництва – це готовність менторів і тьюторів захистити своїх підопічних від неприємностей. Одне із завдань полягає в тому, щоб запобігти непотрібним помилкам підопічних під час навчання, допомогти їм уникнути невинуватених ризиків. Цей процес управління ризиками називають «кроком допомоги наставника», він ґрунтується на основній навичці побудови довіри.

Тож ментор і тьютор допомагають своїм підопічним усвідомити ризики участі в певних проєктах, правильно сформулювати освітні цілі, щоб допомогти їм уникнути серйозних помилок у судженнях або діях про очікувані результати, а також у складних ситуаціях втручатися (на прохання) як захисник інтересів підопічних.

5. «Відкриття дверей».

Наставники, як правило, можуть забезпечити для своїх підопічних зустрічі з професіоналами в певній сфері, роботодавцями задля майбутнього працевлаштування. Що важливо, у такому разі їхня робота, найімовірніше, буде добре сприйнята і спрацює принцип «відкритих дверей».

У такій ситуації ментори і тьютори надають позитивні характеристики своїм підопічним, переконуються, що здібності конкретних студентів помітні для інших. Також вони можуть ініціювати для підопічних практичні завдання, які дозволяють їм спілкуватися зі спеціалістами в певній сфері, або запропонувати інші ресурси для фахового становлення підопічних.

Як правило, ментор «відкриває двері» для своїх підопічних лише тоді, коли переконаний і вірить, що вони готові до цього. Адже його репутація може постраждати від неналежної поведінки чи недостатніх знань студентів, які вони продемонструють роботодавцям.

Цей процес потрібно пояснювати підопічним як частину зусиль ментора щодо розвитку їхніх критичних професійних навичок.

Ключовою характеристикою сучасного ментора є досвід, який відображає важливу роль ментора – роль експерта. У цій ролі ментор надає експертну підтримку, пояснює особливості навчального процесу, як відбувається та чи інша діяльність, ділиться контактами, допомагає долучитися до профільної спільноти. Однак лише це не допомагає молодій людині розвиватися. Тому ментор має виконувати й інші ролі.

Одна з таких ролей – це допомога менті і тьюті в тому, щоб зрозуміти їхні сильні сторони і точки росту, вектор розвитку, цілі, відтак активно їх досягати. У цьому контексті важливим є вміння слухати і чути, адже треба зрозуміти менті і тьюті й допомогти віднайти саме їхній індивідуальний шлях.

На шляху розвитку не менш важливою є підтримка, адже в якийсь момент може бути настільки важко, що відчуття своїх сильних сторін не дають натхнення й сил. Тут треба пам'ятати про іншу роль – роль друга.

Вагомою є й роль критика. Ми розвиваємось багато в чому завдяки невдачам і зворотному зв'язку. У менторстві критик повинен надавати зворотний зв'язок зважено, балансуючи між тим, що вдалося, і тим, що варто

покращити. Важливим є й те, щоб після надання зворотного зв'язку менті, попри помилки і невдачі, мав сили й натхнення рухатися далі.

Тож ментор має суміщати кілька ролей, які, вмикаючись у потрібний момент, формують такі якості, як: експертність, підтримка, зворотний зв'язок, системність і логічна поміркованість. Усе це є проявом індивідуального підходу до розвитку, навчанням у дії, що дедалі більше підтверджує свою ефективність у розвитку особистості й команд.

Частіше за все в сучасному T&M центрі в закладі вищої освіти менторські програми доцільно застосовувати: а) на етапі адаптації нових студентів; б) для напрацювання «жорстких» / «м'яких» навичок (hard / soft skills); в) під час програм лідерства.

Сучасні менторські програми сприяють розумінню з боку молоді їхніх цілей на майбутнє, допомагають визначитися з професією, отримати першу роботу, реалізувати свій перший соціальний проєкт, краще зрозуміти себе і на основі цього визначити свої пріоритети й цілі.

Досвідчені ментори, звісно, сприяють розвитку менті. Водночас ментор також має постійно вдосконалюватися. Це проявляється у:

- напрацюванні «м'яких» навичок (надання зворотного зв'язку, збільшення емпатії, більше розуміння поведінки й мотивів студентів), що в перспективі допомагає на лідерських позиціях у командній роботі;
- систематизації hard skills, адже під час менторства часто потрібно повертатися до перчитування матеріалів, щось вивчати заново, щоб відповісти на запитання менті;
- задоволенні від свого внеску в розвиток іншої людини;
- отриманні нової інформації, інсайтів від менті у процесі навчання;
- розширенні своїх професійних та особистісних контактів;
- визнанні й повазі від учасників освітнього процесу й суспільства;
- усвідомленні свого досвіду й себе особисто.

Характер вибору методів, прийомів, режимів роботи і засобів, їх комбінування й самостійна розробка мають особистісно-творчий характер і прямо залежать від рівня професійної компетентності тьютора і його прагнення до самовдосконалення задля досягнення успіху в обраній царині діяльності.

До основних факторів вибору тьютором складників технології тьюторської діяльності в умовах конкретної ситуації належать: закономірності, принципи і зміст тьюторської діяльності; цілі й завдання конкретної ситуації; склад і можливості групи студентів – вікові, технічні, рівень підготовки, особливості колективу; мотивація групи до конкретного виду діяльності, конкретного заходу, ставлення групи до свого тьютора; можливості тьютора (досвід, технічне забезпечення, рівень підготовки, знання типових ситуацій процесу навчання). Обираючи той чи інший метод, потрібно одночасно враховувати всі чинники, навіть випадкові (невідомі) причини, величину і спрямованість впливу яких не можна передбачити завчасно.

Інколи доцільним є впровадження часткового (неповного) менторства у ЗВО, а саме:

- організаційно-консультативне менторство (робота зі студентами за конкретним визначеним напрямом у якому підопічні потребують підтримки і корегування їх освітньої, соціально-побутової чи пізнавально-культурної діяльності та налагодження комунікативних практик);

- науково-дослідне менторство: ментор бере участь у підготовці і проведенні очних навчальних занять у межах своєї професійної компетенції; бере участь у підготовці студентів до науково-практичних дискусій на конференціях, презентаціях науково-дослідних робіт тощо;

- професійне (кар'єрне) менторство: ментор проводить разом зі студентами моніторинг ринку праці з огляду на освітні напрями та спеціальності, які є пріоритетними для студентів; допомагає обрати тематику

дослідних робіт, що буде максимально наближена до майбутньої сфери професійної самореалізації.

Окрім того, ментори і тьютори мають бути компетентними в таких сферах:

1. Залучення до тьюторської й менторської роботи викладачів, студентів старших курсів, адже стати успішним наставником – це не пасивний досвід. Для впевненого кар'єрного розвитку студентові потрібно активно працювати з різними менторами і тьюторами, щоб набути різностороннього досвіду комунікації з людьми, котрі можуть допомогти йому досягти успіху.

Центри тьюторської й менторської діяльності повинні активно працювати над залученням до роботи цілеспрямованих потенційних працівників.

2. Формування конкретних потреб і цілей перед майбутніми менторами і тьюторами та домовляння про умови наставництва для студентів з менторами, практичними працівниками, які можуть поділитися досвідом набуття практичних умінь і навиків (Ярошенко, 2024).

3. Стимулювати у студентів навички швидкого навчання.

Загалом менторам і тьюторам подобається працювати з підопічними, які здатні швидко навчатися і серйозно ставляться до будь-яких зусиль навчити їх.

Зазвичай до розвитку таких навичок прагнуть усі наставники задля:

- формування у студентів практики застосовувати здобуті знання і вміння щонайпродуктивніше;

- спостереження і вивчення змодельованих практичних дій, навиків тієї сфери, де студент прагне реалізуватися;

- опрацювання студентами навчальних матеріалів, що прямо пов'язані з їхніми професійними напрямками розвитку;

- інтегрування нової інформації, яку студенти дізналися, формуючи власну концептуальну основу розв'язання проблеми.

У міру розвитку тьюторсько-менторських взаємин тьютори і ментори матимуть достатньо можливостей для дискусій і приводів не погоджуватися з

підопічними й іншими колегами. Тому на початку такої взаємодії потрібно сформувати середовище, де основа – освіта, знання, соціокультурний розвиток, а всі невирішені, проблемні ситуації можна врегулювати через взаємну комунікацію й довірливі стосунки.

4. Прояв ініціативи. Новітній підхід до тьюторства і менторства заохочує студентів проявляти значну ініціативу активного лідерства в такій співпраці.

Ментори і тьютори не повинні зупиняти таку ініціативу, адже кожна особистість прагне до визнання її здібностей і вмінь, особливо, якщо ще наявний юнацький максималізм. Позитивну ініціативу з боку студентів потрібно заохочувати і zarazом спрямовувати у правильне русло, надавати їй ціннісного вектора.

Як ефективний ментор і тьютор ви:

- повинні розуміти, коли варто і коли не варто призупиняти ініціативність. Якщо й потрібно це робити, то краще тактовно скерувати її в іншу сферу;
- повинні шукати корисні ресурси самостійно, а ризикувати усвідомлено (виходити за межі вашого звичайного рівня комфорту), щоб сформувати у студентів нові знання, навички й позитивне сприйняття ситуації;
- розвивати ідеї і творчі, амбітні прагнення підопічних.

Досвідчені ментори і тьютори ще на початку співпраці повинні обговорити зі студентами переваги й очікування від такої взаємодії та обрати механізми співпраці, які працюватимуть для всіх.

Зауважмо, що студенти, які працюють з ментором або тьютором, теж мають докладати максимальних зусиль для плідної результативної взаємодії для власного блага і формування своєї фаховості.

Щоб продемонструвати цей навик, студент-підопічний повинен:

- дотримуватися всіх домовленостей, визначених на початку співпраці зі своїм ментором і тьютором;
- виконувати узгоджені завдання вчасно;

- приймати їхні пропозиції й повідомляти про результати реалізації;
- заздалегідь повідомити й пояснити причини, якщо має бажання змінити стиль роботи;
- наполегливо виконувати складні завдання.

Студенти повинні розуміти, що це їхній розвиток і потрібно нести відповідальність за цей процес і результати, а не перекладати все на інших учасників освітнього процесу.

Компетентності ментора / тьютора (наставника) є одним із важливих складників його діяльності, вони й можуть передбачати:

(1) Ментор / тьютор – учень. Ментори / тьютори постійно вдосконалюють свою практику через навчання з іншими й вивчаючи перевірені і перспективні методи, що використовують технології для покращення навчання студентів.

(2) Ментор / тьютор – дизайнер. Ментори / тьютори спільно з менті і тьюті розробляють справжні навчальні дії й середовища, які визначають і враховують змінність студентів.

(3) Ментор / тьютор – співавтор. Ментори / тьютори співпрацюють з колегами і студентами для вдосконалення практики, пошуку, обміну ресурсами й ідеями та розв'язання проблем.

(4) Ментор / тьютор – лідер. Ментори / тьютори шукають можливості лідерства для підтримки студентів і їхньої успішності, менті і тьюті в їхній діяльності, а також для покращення викладання й навчання. Підготовка менторів і тьюторів передбачає аналіз цих компетентностей і розробку програми підготовки й забезпечення їх необхідним теоретичним матеріалом.

Висновки до другого розділу

1. Запропоновано використовувати такі загальнонаукові підходи до реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти:

– особистісно-орієнтований (при реалізації тьюторських і менторських практик у ЗВО людиноцентризм проявляється у студентоцентрованому підході до надання підтримки й допомоги в особистісній й освітній адаптації; завдання тьюторської й менторської діяльності в контексті особистісного підходу полягає в розвитку індивідуальності з урахуванням соціальних вимог і запитів до розвитку властивостей, що передбачає, по суті, соціально-особистісну, а точніше, культурно-особистісну модель спрямування вказаної діяльності й освіти загалом);

– системний (полягає в цілісній системі взаємодії суб'єктів та об'єктів і передбачає безперервний вплив на учасників освітнього процесу, і все це задля розвитку професійних компетентностей студентів і їхніх ціннісних життєвих установок);

– компетентнісний (передбачає спрямованість освітнього процесу на досягнення інтегральних результатів у навчанні, якими є загальні (базові, ключові) і спеціальні (предметні) компетентності тих, хто навчається, а також поєднання особистісної й діяльнісної орієнтацій в освітньому процесі);

– синергетичний (в освітньому просторі дає можливість для розгляду особистості як складної самоорганізованої біосоціальної системи);

– культурологічний підхід (оскільки цей підхід в освіті ґрунтується на навчальних матеріалах, які потрібно розуміти й розцінювати як прояв процесів, фактів і явищ культури, то студенти повинні стати суб'єктами власного розвитку й перебувати в умовах діалогу з навколишнім світом і соціумом);

– діяльнісний (забезпечує активність у пізнанні, спілкуванні, праці, особистісному розвитку студентів);

– аксіологічний (орієнтація на загальнолюдські, громадянські, національні і професійні цінності, які визначають ставлення людини до світу, до своєї діяльності, до самої себе);

– акмеологічний (вивчення педагогічних явищ через задоволення ціннісних потреб людини: життя, здоров'я, освіта, праця, мир, краса, любов тощо);

– ресурсний (характеризується пошуком і розвитком потенційних можливостей суб'єкта навчання, прогнозування результатів навчання).

2. На основі аналізу тьюторства та менторства як складової частини педагогічного процесу, що здійснює свою діяльність на загальних принципах функціонування закладів вищої освіти, а також на принципах педагогічної діяльності, доведено, що принципи тьюторства та менторства, як і весь освітньо-навчальний процес, варіативні і рухомі, доповнюються і змінюються, зокрема з урахуванням специфіки різних систем навчання.

Аргументовано доцільність характеристики принципів інституту тьюторства та менторства у закладах вищої освіти передусім за аксіологічним, морально-етичним і соціально-гуманітарним спрямуванням.

3. Запропоновано виокремити такі принципи інституту тьюторства та менторства у закладах вищої освіти, як складової частини цілісного педагогічного процесу: (1) принцип забезпечення цілеспрямованості тьюторської й менторської діяльності в межах педагогічного процесу; (2) принцип підтримання зв'язку ЗВО з навколишніми реаліями; (3) принцип формування у навчально-виховному процесі наукової складової; (4) принцип забезпечення рівня освіти, що відповідає віковим критеріям; (5) принцип систематично-послідовного планування; (6) принцип свідомості, активності, самодіяльності, творчості спільної взаємодії студентів у педагогічному процесі; (7) принцип зв'язку навчання й виховання із суспільно корисною, продуктивною працею та створення перспектив руху до нових цілей; (8) принцип наочності; (9) принцип колективності навчально-виховного процесу; (10) принцип взаємозв'язку поваги і вимогливості до особи; (11) принцип вибору індивідуалізовано-оптимальних підходів до навчально-виховного процесу; (12)

принцип ґрунтовності і результативності навчально-виховного процесу; (13) принцип комплексного підходу до навчально-виховного процесу; (14) принцип партнерства.

4. Мотивовано: прогресивний розвиток глобалізаційних процесів позитивно впливає на формування транснаціонального науково-освітнього простору. Взаємодія представників академічного освітнього середовища сприяє розвитку проєктно-дослідної діяльності, результати якої будуть основою науково-технічного прогресу і соціокультурного розвитку людства.

У контексті наведеної інформації зауважимо: встановлено, що такі організації як Велика хартія університетів та Асоціація університетів Європи, представниками у яких є університети України, взаємодіють на основі принципів академічної свободи й інституційної автономії як орієнтирів для ефективного управління й саморозуміння університетів у майбутньому.

5. Доведено, що для всебічного висвітлення ролі освітніх платформ і проєктів у розвитку закладів вищої освіти важливими є науково-освітні проєкти в межах співпраці України з НАТО, адже підтримка світовою спільнотою України в боротьбі проти російської агресії здійснюється сьогодні не тільки на рівні військової допомоги, а й у всіх сферах соціального життя. Стереотипно суспільство ототожнює підтримку, яку НАТО надає Україні, тільки з військовою допомогою, але Альянс ініціює співпрацю з нашою країною і в науково-освітній царині.

Проаналізовано проєктну програму НАТО «Наука заради миру і безпеки», у якій Україна бере активну участь з 1991 року, та визначено пріоритетну ідею, що полягає в розвитку науково-освітнього потенціалу людства в напрямку збереження світової цивілізації через відмову від усіх форм і проявів насильства.

6. Встановлено, що сьогодні в українській освітній системі кваліфікаційні вимоги й компетентності до менторів і тьюторів окремо не визначено, вони пов'язані з особливостями педагогічної діяльності загалом.

Під професійною компетентністю розуміється якість дій працівника, що забезпечують адекватне й ефективне вирішення професійно важливих предметних завдань, які ставляться до навчання і мають проблемний характер, а також готовність нести відповідальність за свої дії.

Зазначено, що ментори і тьютори в роботі зі студентами з інвалідністю мають особливі обов'язки. Вони можуть працювати разом зі соціальними працівниками, адже такі студенти дуже часто потребують соціальної допомоги.

Доведено, що навіть при тісній співпраці, комунікації й командній роботі існують межі стосунків між наставником (ментором) і підопічними, яких повинні дотримуватися обидві сторони. Важливо встановити ці межі як окремо, так і разом, щоб дотримуватись етичних і професійних стандартів. Якщо всі учасники менторсько-тьюторського партнерства розуміють обмеження, а також можливості, що для них відкриваються, то кожен може вдосконалити ці «м'які» навички. Ментори, тьютори і їхні підопічні повинні реалізовувати основні навички в компетентностях партнерства.

7. Запропоновано виділяти такі основні навички: 1) активне слухання; 2) побудова довіри; 3) заохочення; 4) визначення цілей і поточної діяльності.

Встановлено, що, окрім зазначених основних навичок, ментори і тьютори мають реалізувати певні компетентності в допомозі підопічним розвиватися, а саме: а) формування / розвиток здібностей; б) мотивація; в) надання коригувального зворотного зв'язку; г) управління ризиками; д) «відкриття дверей» (наставники, як правило, можуть забезпечити для своїх підопічних зустрічі з професіоналами в тій чи іншій сфері, роботодавцями задля майбутнього працевлаштування).

Запропоновано авторський підхід до класифікації сфери компетентності ментора, а саме: (1) допомога менті і тьюті зрозуміти їхні сильні сторони й точки росту, вектор розвитку, цілі, відтак активно їх досягати; (2) залучення до тьюторської й менторської роботи викладачів, студентів старших курсів; (3) формування конкретних потреб і цілей перед майбутніми менторами і тьюторами; (4) здатність домовитися про умови наставництва для студентів із менторами, котрі є практичними працівниками і можуть поділитися досвідом набуття практичних умінь і навиків; (5) стимулювання у студентів навичок швидкого навчання.

РОЗДІЛ 3

ТЕОРЕТИЧНИЙ КОНЦЕПТ ТЬЮТОРСТВА ТА МЕНТОРСТВА У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

3.1. Особливості системи вищої освіти України

Ще до російської збройної агресії започатковано реформи у сфері вищої освіти України і впроваджено важливі новації, що дозволяють інтегрувати науково-освітній сектор до міжнародного академічного простору на основі прийнятих та ратифікованих нормативно-правових актів.

Система вищої освіти в Україні має чітко визначений курс розвитку в основі якого соціонормативні, ціннісно-правові, національно-культурні чинники. Процес удосконалення національної системи вищої освіти передбачає імплементацію європейських стратегічних орієнтирів до внутрішнього освітнього середовища (Парпан, 2018).

Зазначимо, що Асоціація університетів Європи пропонує дорожню зелену карту для університетів як схему процесів і заходів, що може підвищити вплив університетів і помітність у прагненні до кліматично нейтральної, екологічно стійкої та соціально справедливої Європи. Найкращим є підхід, заснований на цінностях, етиці, взаємному навчанні та колективній рефлексії. Серед основних пріоритетів зеленого підходу – дослідження та інновації; освіта і студенти; працівники й діяльність; громадське залучення і соціальний вплив (A Green Deal roadmap for universities, 2023).

Міністерство освіти і науки України трактує вищу освіту як таку, що визначається сукупністю систематизованих знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, інших компетентностей, здобутих у закладі вищої освіти (науковій установі) у відповідній галузі знань за певною кваліфікацією на

рівнях вищої освіти, що за складністю є вищими від рівня повної загальної середньої освіти (Рівні вищої освіти та наукові ступені, [б. р.]; ЗУ «Про вищу освіту», 2014).

Важливо щоб студенти, виконуючи вимоги освітньо-професійної програми, максимально набули усі передбачені компетентності, адже формування фахівця передбачає розвиток цілісної особистості з широким кругозором, відкритої до новацій. Академічна мобільність сприяє такому процесу і дозволяє набутти практичний досвід за межами звичного освітнього середовища.

Загалом вища школа виконує такі функції: 1) поточну, прогностичну; 2) виховну, освітню, загальнокультурну, науково-дослідну, інтернаціональну. Основним змістом діяльності вищого навчального закладу є формування інноваційного освітньо-виховного середовища, що передбачає: зміну організації і змісту освіти задля інтеграції у світовий освітній простір; оптимізацію кадрового забезпечення; комплексне вдосконалення професійної майстерності педагогів через опанування інноваційних і дослідно-експериментальних видів діяльності (Парпан, 2018).

О. Гаращук, аналізуючи вищу освіту, акцентує увагу тому, що особистісне становлення і суспільний розвиток прогресують, коли в соціумі приділяється значна увага академічній освіті. Метою вищої освіти є прогресивний, поступальний розвиток суспільства, впровадження інновацій у всі сфери суспільного життя, що дозволяє забезпечити високий соціально-економічний рівень для населення, а також постійне вдосконалення техніки й технологій. Для забезпечення такого процесу потрібно формувати компетентних фахівців, які характеризуються корисними професійними, кваліфікаційними й духовними здібностями. Саме вища освіта сприяє розвитку і відтворенню людського капіталу, адже активне формування особистості з стійкими життєвими установками відбувається в період навчання і професійного становлення.

Країна, у якій значну увагу приділяють розвитку освітнього процесу у ЗВО, займає лідерські позиції на міжнародному ринку праці, а також у впровадженні інноваційних технологій, що є запорукою стабільної соціально-економічної політики держави (Гаращук, Куценко, 2014).

Реалізація емоційно-вольового, інтелектуального потенціалу людини як особистості стимулюється освітнім процесом. Людина формує свої навички на основі здобутих знань, що дозволяє всесторонньо аналізувати оточуючу дійсність.

Ю. Шабанова зазначає, що освіта як система, що набуває розвитку й еволюційного становлення, може бути визначена як сукупність елементів, що обумовлюють її особливість, а саме (Шабанова, 2014, с. 36–37):

- система знань, за допомогою яких відбувається пізнання процесів розвитку світу;
- досвід реалізації форм людської діяльності;
- досвід розв’язання соціальних викликів, що впливають на стан і подальший розвиток суспільства;
- досвід реалізації аксіологічного підходу до світосприйняття.

Освітній процес є системою науково-методичних і педагогічних заходів, спрямованих на розвиток особистості шляхом формування й застосування її компетентностей (ЗУ «Про освіту», 2017). За законодавством України кожен має право на якісну й доступну освіту. Право на освіту охоплює право здобувати освіту впродовж усього життя, право на доступність освіти, право на безоплатну освіту у випадках і порядку, визначених Конституцією й законами України.

Одним із найважливіших принципів реалізації права на освіту є гарантування й забезпечення безпечного освітнього середовища. У Законі України «Про освіту» (ЗУ «Про освіту», 2017) зазначається, що безпечне освітнє середовище – «це сукупність умов у закладі освіти, що унеможливають

заподіяння учасникам освітнього процесу фізичної, майнової та/або моральної шкоди, зокрема внаслідок недотримання вимог санітарних, протипожежних та/або будівельних норм і правил, законодавства щодо кібербезпеки, захисту персональних даних, безпечності та якості харчових продуктів та/або надання неякісних послуг із харчування, шляхом фізичного та/або психологічного насильства, експлуатації, дискримінації за будь-якою ознакою, приниження честі, гідності, ділової репутації (зокрема, шляхом булінгу (цькування), поширення неправдивих відомостей тощо), пропаганди та/або агітації, зокрема з використанням кіберпростору, а також унеможлиблюють вживання на території та в приміщеннях закладу освіти алкогольних напоїв, тютюнових і наркотичних засобів, психотропних речовин».

Дотримання таких умов є першочерговим завданням закладу вищої освіти разом з усіма представниками освітнього простору. Зокрема, тьютори і ментори у своїй діяльності також приділяють увагу цьому питанню, стежачи за недопущенням порушення безпеки освітнього середовища, а якщо є прецеденти порушення зазначених умов, вони вживають заходів для припинення таких дій разом з адміністрацією або уповноваженими особами.

Окрім того, тьютори і ментори беруть активну участь у формуванні індивідуальної освітньої траєкторії.

Індивідуальна освітня траєкторія – це персональний шлях реалізації особистісного потенціалу здобувача освіти, що формується з урахуванням його здібностей, інтересів, потреб, мотивації, можливостей і досвіду, ґрунтується на виборі здобувачем освіти видів, форм і темпу здобуття освіти, суб'єктів освітньої діяльності та запропонованих ними освітніх програм, навчальних дисциплін і рівня їх складності, методів і засобів навчання. Індивідуальна освітня траєкторія в закладі освіти може бути реалізована через індивідуальний навчальний план (ЗУ «Про освіту», 2017).

Зазначимо, що варто пам'ятати про гарантовану законодавством про освіту індивідуальну програму розвитку студента. Ця програма стосується студентів з особливими освітніми потребами. Цій категорії студентів більше уваги приділено в наступних підрозділах дисертації, тому тут лише констатуємо, що індивідуальна освітня програма повинна забезпечити індивідуалізацію навчання особи з особливими освітніми потребами. Вона містить перелік та рекомендації щодо реалізації послуг для повноцінного розвитку особи. До участі у формуванні такої програми залучаються батьки, якщо студент неповнолітній, або ж піклувальників та опікунів.

Саме в цьому аспекті варто наголосити, що особливості освітнього процесу у ЗВО України передбачають формування індивідуального навчального плану, що визначає послідовність, форму і темп засвоєння здобувачем вищої освіти освітніх компонентів освітньої програми для реалізації його індивідуальної освітньої траєкторії та розробляється закладом освіти у взаємодії зі здобувачем освіти за наявності необхідних для цього ресурсів.

На нашу думку, у сучасних реаліях розвитку вищої освіти до формування й належного виконання студентом індивідуального навчального плану повинні долучатися тьютори і ментори як особи, що можуть допомогти студентові обрати оптимальні шляхи опрацювання й засвоєння навчального матеріалу, особливо в умовах дистанційного, онлайн-навчання, або ж через вимушені блекауті і повітряні тривоги, що ускладнюють процес навчання.

До того ж сучасна вища освіта в Україні передбачає формування інклюзивного освітнього середовища, що є сукупністю умов, способів і засобів їх реалізації для спільного навчання, виховання й розвитку здобувачів освіти з урахуванням їхніх потреб і можливостей.

Усі ці умови потрібно виконувати для формування у студентів відповідних компетентностей, що трактуються як динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих

якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність, а також здобути відповідну кваліфікацію (визнану уповноваженим суб'єктом та засвідчену відповідним документом стандартизовану сукупність здобутих особою компетентностей).

У контексті висвітлення задекларованого питання вважаємо за потрібне акцентувати увагу на Законі України «Про вищу освіту», який є основним нормативно-правовим актом, що передбачає ключові аспекти формування, розвитку й функціонування вищої освіти в Україні (ЗУ «Про вищу освіту», 2014).

Законодавство України декларує автономію закладу вищої освіти, що передбачає його самостійність, незалежність і відповідальність в ухваленні рішень стосовно розвитку академічних свобод, організації освітнього процесу, наукових досліджень, внутрішнього управління, економічної та іншої діяльності, самостійного добору і розстановки кадрів у межах, встановлених законодавством (ЗУ «Про вищу освіту», 2014).

У сучасній вищій освіті в Україні чимало уваги приділяється значенню академічної доброчесності. Цей принцип став основою не тільки для розвитку якісної освіти, а й для формування морально зрілого фахівця, конкурентоздатного й затребуваного на міжнародному ринку праці.

Акцентуємо увагу на академічній доброчесності, що встановлює для усіх учасників освітнього процесу нормативні правила і принципи, які діють в межах освітньої і наукової траєкторії. Такі етичні принципи сприяють забезпеченню прозорості наукових досліджень та якості вищої освіти.

Позитивним моментом освітнього процесу в українських ЗВО є впровадження і розвиток академічної мобільності, що полягає в можливості освітньо-професійної та науково-дослідної самореалізації учасників освітнього процесу у міжнародному освітньому просторі.

На жаль, через воєнний стан в Україні академічна мобільність студентів, зокрема чоловіків призовного віку, дещо обмежена. Та навіть за таких умов заклади вищої освіти намагаються компенсувати це тим, що проводять конференції, презентації, науково-освітню співпрацю з міжнародними університетами в онлайн-форматі, аби не переривався обмін досвідом і не відбувалася вимушена ізоляція українського освітньо-наукового простору в міжнародній площині.

Тьютори і ментори активно долучаються до такої діяльності й надають усебічну підтримку студентам у процесі налагодження і збереження міжнародних зв'язків.

Важливим принципом здійснення вищої освіти є й академічна свобода, що полягає в самостійності й незалежності учасників освітнього процесу під час провадження педагогічної, науково-педагогічної, наукової та/або інноваційної діяльності, що здійснюється на принципах свободи слова і творчості, поширення знань та інформації, проведення наукових досліджень і використання їхніх результатів та реалізується з урахуванням обмежень, встановлених законом (ЗУ «Про вищу освіту», 2014).

Дотримання цього принципу визначає не тільки цінність освітнього процесу і його суб'єктів, а й утверджує нашу державу як демократичну, незалежну і правову, у якій свобода особи, особистості та її соціально-культурного розвитку є основою функціонування суспільства.

По суті, державна політика України у сфері вищої освіти ґрунтується на таких принципах (ЗУ «Про вищу освіту», 2014):

- сприяння сталому розвитку суспільства шляхом підготовки конкурентоспроможного людського капіталу і створення умов для освіти протягом життя;

- сприяння утвердженню української національної і громадянської ідентичності, вихованню патріотизму, формуванню оборонної свідомості;

- доступності вищої освіти;
- незалежності здобуття вищої освіти від політичних партій, громадських і релігійних організацій (окрім закладів вищої духовної освіти);
- міжнародної інтеграції та інтеграції системи вищої освіти України у Європейській простір вищої освіти, за умови збереження і розвитку досягнень та прогресивних традицій національної вищої школи;
- наступності процесу здобуття вищої освіти;
- державної підтримки підготовки фахівців з вищою освітою для пріоритетних галузей економічної діяльності, напрямів фундаментальних і прикладних наукових досліджень, науково-педагогічної, мистецької та педагогічної діяльності;
- державної підтримки освітньої, наукової, науково-технічної, мистецької та інноваційної діяльності університетів, академій, інститутів, коледжів, зокрема шляхом надання пільг зі сплати податків, зборів та інших обов'язкових платежів закладам вищої освіти, що провадять таку діяльність;
- сприяння здійсненню державно-приватного партнерства у сфері вищої освіти;
- відкритості формування структури й обсягу освітньої і професійної підготовки фахівців із вищою освітою.

Зазначимо, що не вважається дискримінацією права на здобуття вищої освіти встановлення обмежень і привілеїв відповідно до специфічних умов здобуття вищої освіти, зумовлених особливостями отримання кваліфікації. До того ж для осіб з особливими освітніми потребами заклади вищої освіти створюють необхідні умови для здобуття якісної вищої освіти.

Важливо відзначити й те, що для забезпечення реалізації права на вищу освіту для осіб, які відповідно до законодавства потребують соціальної підтримки, передбачено і здійснюється повне або часткове фінансове

забезпечення їх утримання в період здобуття ними вищої освіти за кожним освітнім рівнем.

У системі вищої освіти України увага акцентується значною мірою на якості освітнього процесу.

ЗВО повинні самостійно, поза зовнішнім контролем, прикладати максимум зусиль для забезпечення якості освітнього процесу. Для забезпечення належної якості освіти потрібно сформулювати чіткі правила, яких учасники освітньої діяльності зобов'язані дотримуватися, адже значно простіше контролювати процес, якщо він чітко і аргументовано спланований, налагоджений і врегульований.

Наступним аспектом внутрішнього контролю за якістю освіти можна визнати важливість оновлення освітньо-професійних програм і їх удосконалення відповідно до вимог сучасних реалій та впровадження інноваційних практик. Також потрібно забезпечувати доступність освітніх програм для ознайомлення потенційних студентів, роботодавців, шляхом оприлюднення їх на офіційних сайтах ЗВО. Уся інформація про види, форми, особливі умови надання освітніх послуг конкретним ЗВО повинна бути у вільному доступі.

Важливо впроваджувати рейтингові показники діяльності усіх учасників освітнього процесу. Така вимога стосується не лише, так званого, оцінювання залишкових знань студентів, а й науково-педагогічної діяльності викладачів.

Наприклад, у багатьох українських ЗВО, зокрема в НУ «Львівська політехніка» проводиться щорічне оцінювання діяльності науко-педагогічних працівників відповідно до інтегрального індексу результативності, що є стимулом до активної роботи та професійної самореалізації. Кожен викладач зобов'язаний підвищувати свою професійну кваліфікацію, проходити наукові, науково-педагогічні стажування, зокрема, в університетах Європи і світу з якими укладені угоди, меморандуми про співпрацю.

ЗВО повинні подбати про необхідну матеріально-технічну базу для повноцінної реалізації освітнього процесу викладачами і студентами, зокрема, сьогодні важливо забезпечити належний рівень здобуття освіти у форматі онлайн, адже воєнні реалії вимагають переформатування освітнього процесу (Kolomiets, Gromov, Zhovnych, Ihnatova, Kolomiets, Babchuk, Ivanichkina, 2024).

Звичайно, важливою умовою є контроль ЗВО за дотриманням академічної доброчесності і морально-етичних стандартів учасниками освітнього процесу.

Контроль за дотриманням вищенаведених умов, а також, ряду інших критеріїв, які встановлені нормативно-правовими актами та внутрішніми нормами ЗВО, здійснює Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти.

Ю. Шабанова визначає такі ознаки сучасної освіти (Шабанова, 2014, с. 49–51): гуманізація, гуманітаризація, диференціація, диверсифікованість, стандартизація, багатоваріантність, багаторівневність, фундаменталізація, інформатизація, індивідуалізація, безперервність.

Гуманізація освіти передбачає: визнання людської особистості основним багатством суспільства; значне підвищення рівня освіти, перетворення процесу набуття освіти на безперервний процес самовдосконалення людини; розвиток елементів нової етики, яка розглядає суспільство як гармонійне поєднання людини і колективу, суспільних і політичних інститутів; розвиток громадянського суспільства (Сащак, 2008).

Диференціація (лат. *differentia* – відмінність) в освіті – процес і результат створення відмінностей між частинами освітньої системи (підсистем) (Диференціація в освіті, [б. р.]).

Диверсифікованість освіти є процесом розширення асортименту освітніх послуг щодо реалізації принципів альтернативності і варіативності, забезпечення якості освіти, що мають задовольняти зростаючий попит споживачів залежно від кон'юнктури ринку (Єрмакова, 2018).

Багаторівневність – організація багатоетапного освітнього процесу, що забезпечує можливість досягнення на кожному етапі освіти того рівня освіченості, який відповідає можливостям й інтересам людини.

Фундаменталізація освіти спрямована на залучення в навчальний процес інноваційного суспільного досвіду, провідних досягнень людства, які перевірені практикою, його інтелектуального потенціалу й цінностей професії (Ребуха, 2018).

Індивідуалізація полягає в тому, щоб максимально враховувати індивідуальні особливості студентів в освітньому процесі, при цьому забезпечувати їм рівні (одинакові) умови навчання.

Основні завдання закладу вищої освіти відповідно до законодавства (ЗУ «Про вищу освіту», 2014):

1) провадження на високому рівні освітньої діяльності, яка забезпечує здобуття особами вищої освіти відповідного ступеня за обраними ними спеціальностями;

2) для університетів, академій, інститутів – провадження наукової діяльності шляхом проведення наукових досліджень і забезпечення творчої діяльності учасників освітнього процесу, підготовки наукових кадрів вищої кваліфікації і використання отриманих результатів в освітньому процесі;

3) участь у забезпеченні суспільного й економічного розвитку держави через формування людського капіталу;

4) формування особистості шляхом патріотичного, правового, екологічного виховання, утвердження в учасників освітнього процесу моральних цінностей, соціальної активності, громадянської позиції й відповідальності, здорового способу життя, вміння вільно мислити й самоорганізовуватися в сучасних умовах;

5) забезпечення органічного поєднання в освітньому процесі освітньої, наукової та інноваційної діяльності;

6) створення необхідних умов для реалізації учасниками освітнього процесу їхніх здібностей і талантів;

7) збереження і примноження моральних, культурних, наукових цінностей і досягнень суспільства;

8) поширення знань серед населення, підвищення освітнього й культурного рівня громадян;

9) налагодження міжнародних зв'язків і провадження міжнародної діяльності в галузі освіти, науки, спорту, мистецтва і культури;

10) вивчення попиту на окремі спеціальності на ринку праці і сприяння працевлаштуванню випускників.

Розкривши загальні особливості вищої освіти в Україні, акцентуємо увагу на прикладному аспекті тьюторської й менторської практики в реалізації вищої освіти в університетах України.

Наприклад, Національний університет «Львівська політехніка» виграв міжнародний проєкт «Сприяння професійній освіті та активній участі студентів через становлення комплексної системи менторства та тьюторства у ЗВО» за програмою Erasmus+. Учасниками цього проєкту стали два ЗВО з Грузії і чотири університети з України, а також, стейкхолдери.

Змістовний напрям цього проєкту полягав у створенні сприятливих умов, посиленні програмної підтримки закладами вищої освіти для забезпечення працевлаштування студентів через цілеспрямовану діяльність тьюторсько-менторських центрів.

Ключові цілі реалізації цього проєкту були такі:

– розробити в цільових ЗВО комплексну систему тьюторства та менторства, спрямовану на підвищення працевлаштування випускників та їх адаптацію до реальних умов навчання й роботи;

– розробити навчальні / дидактичні матеріали й інструменти для підтримки тьюторства та менторства;

- розвинути професійні компетенції академічного персоналу, представників ділової спільноти і студентів у сфері тьюторства та менторства;
- апробувати розроблену систему тьюторства і менторства шляхом залучення студентів до важливих соціальних проєктів під керівництвом професійних менторів і тьюторів;
- стимулювати співпрацю між цільовими ЗВО через інтернаціоналізацію досвіду партнерів та зміцнення відносин зі ширшим соціально-економічним середовищем у країнах консорціуму.

Для реалізації аналізованого проєкту було обрано відповідальні керівні органи консорціуму у складі 16 партнерів із чотирьох українських і двох грузинських університетів, чотири представництва працедавців від України та два від Грузії, а також чотирьох європейських університетів. Партнери визначили стратегію проєктної діяльності, ключові аспекти співпраці, зокрема зі стейкхолдерами та сформулювали функціональні обов'язки кожної зі сторін.

О. Матвійків наголошує на важливості того, щоб ці нововведення мали потужний позитивний вплив на роботу й імідж університету, і для цього потрібно працювати в різних напрямках, зокрема залучати активних студентів, які прагнуть займатися науковою, громадською діяльністю, політикою, бізнесом. Львівська політехніка забезпечила таким студентам супровід досвідчених науковців, політиків, підприємців, які їх підтримували і спрямовували. Це стосувалося різних галузей. Для ефективнішої співпраці напроцьовували менторські схеми – кожен університет розробляв дві такі схеми, відтак заклади обмінювалися ними. Тож у підсумку кожен заклад вищої освіти мав по 12 менторських схем (Павлишин, 2023).

Передбачалося, що Центр менторства через досвідчених менторів та із залученням тьюторів проводитиме навчально-консультативну роботу зі студентами, а також, з менторами. Загалом, це значна діяльність НУ «Львівська

політехніка», що вимагала сформувати колектив однодумців, готових надавати підтримку студентській молоді.

У часових межах реалізації цієї Програми (6 місяців) учасники повинні були активно взаємодіяти. Завданням студентів було налагодити практику співпраці, взаємодопомоги і підтримки, а ментори повинні були корегувати навчання, сприяти формуванню практичних навичок і досвіду.

Зауважимо, що не менш значущими були функції тьюторів, які визначалися за прикладом європейських тьюторських схем. Наставницька робота студентів старших курсів з молодшими студентами показує позитивні результати і підтвердила свою необхідність. Для студентів перших курсів зміна соціального статусу, нове середовище, інколи навіть нове соціально-культурне середовище, якщо мова йде про студентів іноземців, особливості функціонування академічного середовища стають складним випробуванням, подолати яке допомагають тьютори.

Проект забезпечив тестування алгоритмів для налагодження ефективної взаємодії між академічним й неакадемічним середовищем для покращення ситуації у сфері зайнятості молоді, сприяння співпраці між ЗВО та ширшою соціальною й економічною спільнотою. Окрім того, проєкт посилив потенціал українських і грузинських ЗВО у сфері освітніх інновацій та інтернаціоналізації. Завдяки розробленим новим моделям, методам та інструментам ЗВО зможуть надавати студентам нові / модернізовані послуги, поліпшати співпрацю з іншими секторами й загалом посилять свою стійкість (Павлишин, 2023).

На нашу думку, проводити менторську роботу важливо і під час післядипломної освіти, адже вона входить до структури освіти України. В українському законодавстві післядипломна освіта визначається як спеціалізоване вдосконалення освіти і професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення й оновлення її професійних знань, умінь і навичок або отримання іншої спеціальності на основі здобутої раніше вищої або

професійно-технічної освіти та практичного досвіду (Національна система освіти, [б. р.]).

Зазначимо, що післядипломна освіта включає:

- спеціалізацію – профільну спеціалізовану підготовку для набуття здатності виконувати окремі завдання й обов’язки, що мають особливості в межах спеціальності;
- перепідготовку – професійне навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією працівниками, які здобули первинну професійну підготовку;
- підвищення кваліфікації (розширення профілю) – набуття здатностей виконувати додаткові завдання й обов’язки в межах спеціальності;
- стажування – набуття досвіду виконання завдань та обов’язків певної професійної діяльності або галузі знань.

Досвідчені ментори можуть скоригувати процес набуття знань, особливо якщо особа, що навчається, одночасно працює або ж обмежена в часі для пошуку інформації чи виконання певних завдань.

Ментор зможе скоригувати графік навчального процесу, допомогти визначитися з форматом навчання тощо.

Ми підтримуємо думку науковців, що для національної системи вищої освіти війна, окрім випробовування, стала стимулом для реалізації нових можливостей, як каталізатор необхідних змін у вищій освіті. Прикладом може бути цифрова й дистанційна вища освіта, але перспективи трансформації потребує неформальна й інформальна (самоосвіта) вища освіта, створення механізмів визнання її результатів у системі формальної вищої освіти (Лопушинський, Дурман, Чушак, 2022).

Реалізація основних функцій вищої освіти є важливим чинником подальшого успішного розв’язання важливих соціально-економічних проблем, що полягає у системному вдосконаленні вищої освіти і самовдосконаленні її учасників на основі реалізації принципів: (а) інноваційності; (б) науковості;

(в) системності; (г) доцільності, що дає змогу планувати роботу закладу вищої освіти на основі діагностичних даних задля підвищення реальної результативності (Гаращук, Куценко, 2014).

Безумовно, якість менторства дуже важлива для того, щоб відповідати на запити сучасних студентів. Саме на критерію якості наголошується в міжнародній системі освіти (Hubbard Murdoch, Ens, Gustafson, Chambers-Richards, 2021). Важливим є й те, що, плануючи реалізацію тьюторства, потрібно продумати, які кошти для цього потрібні, а також реформи в системі освіти (Kraft, Falken, 2021).

Зазначені підходи сприятимуть ефективному розвитку вищої освіти в Україні й формуванню висококваліфікованих спеціалістів, що зможуть конкурувати на міжнародному ринку праці і відбудувати нашу державу після війни.

3.2. Сутність і проблеми реалізації тьюторства та менторства в українських закладах вищої освіти

Сутність реалізації тьюторства та менторства в закладах вищої освіти розкриємо через основні переваги такої діяльності і проблемні дискусійні аспекти. Переваги менторства і тьюторства проаналізуємо з таких позицій:

1. Переваги для студентів.
2. Переваги для менторів і тьюторів.
3. Переваги для закладу вищої освіти.
4. Переваги на рівні системи освіти в державі.

1. Що стосується студентів ЗВО, то зазначимо, що менторсько-тьюторська діяльність покликана забезпечити ефективну підтримку підопічних на трьох основних рівнях: особистому, емоційному й соціальному, тому вона (діяльність) (The Mentor Handbook, 2013):

– сприяє особистісному розвитку студентів;

- пропонує інструмент для зниження стресу;
- допомагає долати початкові виклики і страхи, пов'язані з новим оточенням і новими умовами розвитку;
- підтримує безпечне і сприятливе середовище для навчання й розвитку;
- допомагає визначити особисті потреби в навчанні;
- сприяє розширенню професійної компетентності;
- дає можливість реалізації принципу «швидкого» навчання на основі досвіду інших у безпечному середовищі;
- здійснює професійну підтримку під час переходу від теорії до практики;
- сприяє залученню до практичної діяльності в установах, організаціях, на підприємствах, що готові ділитися професійним досвідом зі студентами, з можливістю подальшого працевлаштування;
- надає можливість проводити саморефлексію, як процес інтроспекції, під час якого особа аналізує свої думки, почуття й досвід і може переосмислити й упорядкувати свою життєву позицію (Сила саморефлексії, 2023);
- пропонує допомогу у розв'язанні проблем через відповідальну неупереджену особу, що зацікавлена в оптимальному вирішенні ситуації;
- допомагає в постановці, формуванні цілей, роз'ясненні і пропозиції шляхів їх досягнення;
- пропонує усвідомити цінність наявності «важливого друга» й режиму ідентифікації такої взаємодії і свого значення та ролі в ній.

2. Що стосується самих менторів і тьюторів, то розглядувана діяльність має на меті забезпечити достатні й ефективні переваги для них на тих самих трьох рівнях: особистому, емоційному й соціальному, як і для їхніх підопічних студентів, а саме:

- приносить задоволення від допомоги студентам у досягненні їхніх професійних й особистих цілей;
- сприяє обміну знаннями й демонстрації досвіду;

- ментори і тьютори отримують визнання й повагу за особливий внесок у розвиток студентів у ЗВО;
- генерує нові ідеї й нові погляди менторів і тьюторів щодо співпраці зі студентами, через особливі методики в такій діяльності;
- покращує власні навички комунікації, моделювання поведінки й лідерства в суспільстві;
- сприяє розширенню власної професійної компетентності ментора і тьютора;
- розвиває краще розуміння перешкод і проблем, з якими стикаються студенти, колеги в освітньому процесі ЗВО.

3. Якщо вести мову про переваги тьюторства та менторства для закладу вищої освіти, то вони є соціальними і професійними й полягають у тому, що тьюторство / менторство:

- підвищує професіоналізацію навчального спрямування;
- створює культуру навчання та передачі / обміну знаннями;
- покращує спілкування, соціальні відносини й корпоративну культуру в навчальному закладі;
- виховує культуру спільних цінностей і командної роботи;
- забезпечує економічно ефективне навчання для менш досвідчених працівників і студентів;
- пропонує цілеспрямовану підтримку, яка більше відповідає практичній діяльності, аніж навчання виключно в аудиторії;
- покращує навички лідерства й управлінські якості роботи з людьми;
- покращує мотивацію і продуктивність роботи;
- підтримує організаційні зміни й реструктуризацію (де це стосується організації ЗВО);
- забезпечує зворотний зв'язок для покращення забезпечення навчання;

– формує тісний взаємозв'язок між теоретичним навчанням і застосуванням здобутих знань у практичних навичках.

4. Переваги тьюторсько-менторської діяльності на рівні системи освіти в державі: така робота підвищує якість освіти у ЗВО і, отже, сприяє привабливості закладів вищої освіти для абітурієнтів та збільшенню їхнього рейтингу, відповідно:

- підвищується якість освітніх програм і практики менторів і тьюторів;
- забезпечується зворотний зв'язок для кращої координації між початковим і безперервним професійним розвитком студентів усіх курсів і форм навчання;
- створюються умови для розробки й реалізації ефективних програм безперервного освітньо-професійного розвитку;
- формується політика підтримки професійного розвитку менторів і тьюторів, а також усього науково-педагогічного колективу;
- вирішується питання дефіциту навичок співпраці в межах тьюторства та менторства серед педагогічного персоналу, покращується якість надання освітніх послуг;
- підтримуються інноваційні підходи і практики у формуванні нових ролей і компетентностей персоналу закладу вищої освіти;
- надається підтримка у процесі викладацької діяльності в контексті формування особи професіонала, що здатний приймати виклики мінливого сучасного середовища;
- покращується ефективність викладання й навчання у ЗВО;
- робить викладання й навчання привабливим вибором кар'єри, заохочуючи більше студентів вступати до ЗВО й залишатися у викладацькій професії, працювати в Т&М центрах.

Тож ми визначили ключові переваги тьюторства і менторства для всіх учасників освітнього процесу, тепер проаналізуємо проблемні аспекти реалізації тьюторства і менторства в українських закладах вищої освіти.

Отже, як і будь-яка діяльність, що пов'язана з творчою роботою, зі співпрацею з людьми, тьюторство і менторство стикається з низкою проблем організаційного, прикладного і навіть технічного характеру. Зазвичай такі питання вирішують усі учасники освітнього процесу спільно.

На нашу думку, проблемні моменти в реалізації зазначеної діяльності дуже часто виникають через низку так званих помилкових уявлень про саму тьюторсько-менторську діяльність та про особливості її реалізації в закладі вищої освіти.

Розгляньмо основні хибні уявлення, що можуть викликати несприйняття та неприйняття тьюторства і менторства в системі вищої освіти.

Перше – що ментор і тьютор мають потенційну владу над студентом, котрий є їхнім підопічним.

Зазначимо, що одна з найпоширеніших і тривожних помилок про менторство і тьюторство полягає в тому, що менторів і тьюторів сприймають як впливових осіб, котрі можуть мати значну владу над підопічними.

Помилково вважається, що тьюторство / менторство відбувається в ієрархічній системі відносин, у яких тьютор і ментор займають вищу позицію, ніж їхній підопічний. Часто виникає хибна думка, що така людина може навіть домінувати над емоційно слабшим підопічним (Volmari, 2010).

На жаль, у цій діяльності, як і в будь-якій іншій, можуть траплятися професійні й особистісні деформації, зокрема, коли людина неналежно виконує свої обов'язки і має спотворене уявлення про взаємини між людьми в межах певної професійної чи особистісної комунікації. Але це винятки з правил і відповідні посадові особи ЗВО вирішують такі проблеми, усуваючи таких

тьюторів і менторів від співпраці зі студентами на загальних умовах та за нормами і правилами, що визначені законодавством і внутрішніми нормами.

Потрібно розуміти, що ментор є кваліфікованим професіоналом, який зазвичай дотримується чіткого кодексу поведінки менторів або принаймні відповідних професійних стандартів.

Тьютори і ментори проходять певне навчання й інструктажі щодо роботи зі студентами, де вивчають норми і правила етичної поведінки, принципи і стандарти доброчесності, а також питання правового регулювання цієї діяльності.

Хоча підопічний може бути менш досвідченим, ніж ментор і тьютор, та в межах цієї співпраці це не применшує його ролі, адже здорові і професійні тьюторсько-менторські взаємини складаються з елементів взаємної довіри й поваги.

Друге хибне уявлення полягає в тому, що якщо ментор, як правило, старший за підопічного, то складно досягнути взаєморозуміння через різне світосприйняття й соціальні стандарти і цінності.

Загальне непорозуміння щодо віку полягає в тому, що ментора завжди сприймають як старшого, поважного професіонала, який «вчить жити» значно молодшу людину. Хоча може здатися, що це так у більшості класичних прикладів менторства, але не варто це розглядати як емпіричне правило в сучасному світі. Ментор – це особа, яка має досвід у сфері або проблемі, яку підопічний бажає розвинути чи вирішити. Він може бути навіть молодшим за підопічного, якщо в нього є навички роботи й досвід, необхідні для формування менторських відносин. Зокрема, ідеться про ментора і, скажімо, студентів, що здобувають вищу освіту не одразу після навчання у школі, а в більш зрілому віці.

Щодо тьюторів, то тут це питання, як правило, не виникає, оскільки це студенти старших курсів і студенти-тьюті, що навчаються на першому чи другому курсі, є практично їхніми однолітками.

Третім проблемним моментом можна визначити те, що часто вважають, що менторські і тьюторські відносини повинні формуватися природно, самі по собі, у процесі спілкування і прояву довіри між сторонами.

Таке розуміння інституту тьюторства і менторства є хибним. Про такий варіант співпраці може йтися у разі неформального наставництва, з яким більшість із нас уже стикалася у своєму житті. Проте має бути первинна організація з боку закладу вищої освіти, для успішних і довгострокових офіційних відносин співпраці між менторами і тьюторами та студентами, що ґрунтуються на офіційних засадах і попри це не відкидають неформального формату спілкування і навіть дружніх відносин між сторонами.

Четвертий проблемний момент – це те, що менторство і тьюторство є тривалим у часі процесом.

Думка про те, що наставництво займає багато часу, триває роками, є хибною. Власне, тривалість наставництва є змінним процесом, оскільки він унікальний для повноцінної реалізації навчально-пізнавальних і практичних цілей студентів, яких прагнуть досягнути і студент, і ментор, і тьютор.

Як правило, індивідуальне спілкування для корегування певних навчальних, соціально-культурних тощо дій триває годину-дві на тиждень у невимушеній формі, що є практично непомітним для студента, та попри це виконує свою функцію. Для деяких підопічних тривалість усього процесу наставництва може бути протягом усіх років навчання, а для інших, наприклад, тільки на першому курсі.

П'ятою проблемою можна визначити те, що ментори і тьютори трактують наставництво як односторонній процес.

Часто потенційні ментори і тьютори вважають, що їхня діяльність сприяє розширенню можливостей тільки для студентів-підопічних і не має або ж має дуже незначну користь для них.

Однак менторство і тьюторство насправді є двосторонньою дорогою до успіху, який пропонує обмін знаннями й досвідом для студента, ментора, тьютора, а також для закладу вищої освіти, невід'ємною частиною якої вони є.

Шоста проблема полягає в тому, що менторсько-тьюторська діяльність торкається лише особистих проблем або, навпаки, не має обмежень і може переходити особисті кордони.

Точка зору, згідно з якою менторсько-тьюторська діяльність не має обмежень, є помилковою, як і думка про те, що вона має справу лише з особистими проблемами студентів.

Загалом менторство і тьюторство стосується конкретних освітніх і соціальних проблем, з якими стикається студент, а також забезпечення загального механізму підтримки студентів закладом вищої освіти в процесі адаптації до навчання і нових умов соціалізації, загального ознайомлення з освітнім середовищем і структурою університету.

У разі, коли підопічний переживає особисту кризу, яка впливає на його освітню діяльність, ментор може діяти як реферальний агент, що спрямовує, корегує і підтримує студента в офіційних аспектах розв'язання проблеми, а зі згоди студента чи на його прохання допомагає врегулювати соціально-побутові особисті питання, що не потребують спеціальної фахової допомоги, наприклад, психолога, юриста, соціального працівника тощо.

Найважливіше, на нашу думку, як і в будь-яких міжособистісних стосунках, встановити професійні межі на ранній стадії й поважати їх.

Проблемним питанням може бути також *сприйняття тьюторства і менторства як особистого процесу* (Gray, 2010).

Традиційно вважається, що тьюторство і менторство відбувається виключно через спілкування віч-на-віч, і коли одна зі сторін не може бути присутня особисто при спілкуванні, то це унеможлиблює проведення такої роботи.

Насправді менторську і тьюторську взаємодію можна здійснювати за допомогою різних способів спілкування, таких як телефон, електронна пошта й відеоконференції. В Україні ці способи актуалізувалися з початком повномасштабного вторгнення росії на нашу територію.

Одним із таких способів тьюторсько-менторської роботи є «змішана діяльність», коли процес менторства починається з однієї початкової особистої зустрічі, а потім переходить до кількох інших менторських чи тьюторських сесій за участю технологічних засобів зв'язку.

Перед використанням альтернативних засобів комунікації важливо, щоб ментор і тьютор встановили основні правила, яких вони дотримуватимуться і які допоможуть зробити процес спілкування максимально продуктивним. Зокрема, потрібно визначити час для спілкування, узгодити можливий спосіб зв'язку, наприклад, електронна пошта, телефон або інші засоби, зважаючи на навички кожної людини з використання технологій, також треба переконатися у справності обладнання, яке буде використовуватися.

Звичайно, воєнні дії в Україні вносять свої корективи щодо користування технічними засобами зв'язку через можливі вимкнення електроенергії, повітряні тривоги, але ці питання варто врегульовувати індивідуально в конкретних випадках.

Проблемні питання реалізації менторства і тьюторства виникають також у сфері особистісної взаємодії.

На нашу думку, у контексті задекларованого питання варто проаналізувати спілкування у процесі взаємодії.

Людська діяльність заснована на спілкуванні і взаємодії, адже в людини є потреба виражати наміри, потреби, думки, а також розуміти й інтерпретувати

навколишнє середовище. Люди також навчаються й розвиваються через взаємодію з іншими. Відбувається також взаємодія зі собою через внутрішній діалог і саморефлексію, а з навколишніми – переважно в дискусіях, в усній або письмовій формі.

У контексті тьюторської й менторської діяльності взаємодія у спілкуванні між сторонами розкривається через (The Mentor Handbook, 2013):

- безпосереднє вербальне спілкування;
- взаємну повагу й довіру;
- підтримку і виклики;
- проблеми, пов’язані з мовою, походженням;
- слухання і спілкування;
- невербальне спілкування;
- особистість і спілкування: чи можна навчитися бути хорошим комунікатором.

Щодо *безпосереднього вербального спілкування*, то ключовим інструментом у процесі менторства і тьюторства є обговорення між ними всіх питань. Успіхи менторсько-тьюторської діяльності безпосередньо пов’язані з успіхом взаємодії між сторонами. Ця взаємодія може відбуватися у формі особистих дискусій або електронною поштою, телефоном чи через соціальні мережі. Окрім того, взаємодія також може мати невербальний характер.

Взаємодія є важливою і для ментора, і для його підопічного, тому що спонукає прийняти нові способи мислення і спостереження. Щоб навчитися взаємно уникати кардинальних розбіжностей між учасниками дискусії, потрібно вести діалог на важливі для обох сторін теми в межах освітньої проблематики. Тож менш досвідчений підопічний може отримати користь і здобути досвід у ментора, який своєю чергою може навчитися сприймати ситуацію з іншої точки зору, так би мовити, «новими очима».

Процес менторства і тьюторства має бути творчим, досліджувати нові сфери і перспективи. Коли ментор / тьютор щиро зацікавлений у всебічному розвитку підопічного, то взаємодія між ними може бути на високому рівні.

Справжній менторський діалог виникає, коли учасники навчаться розуміти й інтерпретувати повідомлення один одного правильно та з урахуванням компетенцій одержувача і сприймати різні контексти під час надсилання своїх повідомлень.

Справжній діалог ведеться взаємно, а не спрямований на іншу людину. Тоді важливо, щоб ментор і підопічний порозумілися й визначили їхні ролі, відносини, встановили довіру під час менторської взаємодії. Варто подбати про те, щоб студент не сприймав ментора як особу, вищу у спілкуванні. Це означає, що досягнення й заслуги ментора мають бути периферійними у спілкуванні. Гарне менторське спілкування будується на основі діалогу, а не монологу.

Отже, підопічному варто надати достатньо простору й можливостей для спілкування. Менторство – це спільна робота з метою виявлення професіоналом сильних і слабких сторін підопічного й акцентування уваги на тому, як їх використовувати. Хороше менторське спілкування є відкритим і чесним. Довіра й повага означає, що обом сторонам може бути комфортно у присутності іншого. Відкритість також означає бути щирим. Менторські відносини, у яких учасники не виражають своїх почуттів щодо більш делікатних питань, як правило, залишаються поверховими. Відвертість і чесність ще більше підвищують довіру.

Щодо *взаємної поваги і довіри* варто зазначити, що стосунки, побудовані на довірі й повазі, створюють врешті надійне й безпечне середовище для менторства і тьюторства. У такому сприятливому середовищі можна порушувати неприємні або делікатні питання, а також вільно висловлювати свої емоції. Почуття можуть ефективно виявити болючі точки і проблеми, які не варто розвивати, а потрібно вдосконалювати.

Довірливі стосунки дозволяють також тестувати нові ідеї в такому безпечному середовищі, без ризику зазнати глузування чи відчуття себе невдахою. Довірливі взаємини дають можливість формувати чесні і конструктивні відгуки, навіть коли вони негативні. Такий зворотний зв'язок може створити інновації й нові способи мислення – для обох сторін.

Підопічні мають ефективно сприймати і справлятися з критичним зворотним зв'язком, навіть якщо це може здатися доволі складним. Це означає бути сприйнятливими до пропозицій своїх менторів і тьюторів та підтримувати їхній відкритий підхід до чесної критики у сферах, які вони хочуть покращити.

Відправною точкою для встановлення взаємоповаги є процес узгодження. Дослідження показують, що ментори й підопічні, ймовірно, відчуватимуть більшу мотивацію максимізувати відносини, коли обидві сторони вважають, що мають право голосу у визначенні самого процесу (Allen, Eby, Lentz, 2006). Тому в деяких закладах вищої освіти студентам можуть давати право вибору між двома-трьома менторами / тьюторами, з якими вони співпрацюють і вже у процесі визначаються, з ким із них їм найкомфортніше взаємодіяти.

Після встановлення взаємної поваги й довіри їх потрібно підтримувати надалі. Це вимагає регулярного переосмислення самого процесу менторства і тьюторства та окремих взаємовідносин. Потрібно стежити за тим, що відбувається на конкретній зустрічі і, відповідно, ретельно готуватися до наступних зустрічей. Тож через певний проміжок часу тьютори й ментори і їхні підопічні можуть вибудувати відносини взаємної довіри й порозуміння.

Вагомим аспектом, який потрібно враховувати для збереження довіри, є питання «помилки» – як саме і коли ментор може чи повинен втрутитися, коли очевидно, що підопічний збирається зробити помилкові дії, або, можливо, іноді студентові краще вчитися на власних помилках, тобто менторові ліпше не повідомляти підопічному про потенційні «підводні камені», оскільки це може бути шкідливим для довірчих відносин. Найкраще було б обговорити питання

самостійних рішень і можливості невдачі на початку співпраці й домовитися, як розв'язувати цю проблему. Щоразу, коли це потрібно, можна буде повернутися до попередньої угоди або ж скоригувати її.

Важливо, щоб ментор / тьютор і підопічний студент досягли взаємної згоди щодо того, що зміст їхніх обговорень зберігатиметься в таємниці. Такий підхід дозволить підопічному випробувати попередні ідеї, які він висловив або він може захотіти переглянути їх, перш ніж ділитися ними зі ширшою аудиторією, а також дасть можливість висловлювати сумніви й застереження, не боячись наслідків організаційних рішень з боку ментора.

Підтримка і виклик також мають вагоме значення. Зауважимо, що більшість визначень менторства і тьюторства містять слово «підтримка». Це, безсумнівно, одна з головних функцій разом із консультуванням, дружбою, однак без належного рівня викликів менторство часто може не бути успішним.

Як зазначають дослідники (Daloze, 1986), ефективна підтримка, виклики і прогнозування майбутнього підопічного у професії – основа менторства. Якщо ментори лише підтримують і не «кидають виклик» підопічним, через стимулювання до чогось нового, іноді складного, то професійне зростання підопічних стимулюється неадекватно, що призводить до монотонної співпраці без «зростання».

Однак варто пам'ятати, що виклик без підтримки призводить до «регресу», а відсутність викликів і підтримки призводить до «застою». Тому ідеальне поєднання – це поєднання підтримки і викликів, що приводить до відповідних рівнів активного «зростання».

Складні дискусії і дії під керівництвом ментора, що здійснюються у формі підтримки, спираються на взаємну повагу. Якщо немає поваги до ментора / тьютора, будь-який виклик може сприйматися негативно, а ідеї відкидатися (Volmari, 2010).

Аналогічно, якщо нема поваги до підопічного, виклики можуть стати занадто вимогливими або навіть злісними. Коли така ситуація стається, то ментор має обміркувати процес, який він використовує, спробувати зрозуміти, коли і за яких обставин він почав відчувати деяку образу на підопічного і чому він не порушив це питання у відкритому діалозі.

Для того щоб виклик був підтримкою, ментор повинен обговорювати варіанти й можливості, встановлювати позитивні очікування і ставити цікаві запитання про те, як і в який спосіб його підопічний може з ним взаємодіяти, коли матиме справу зі складними питаннями.

Зауважимо також, що якщо робоча атмосфера дуже офіційна і конкурентна, є менше шансів на успіх, ніж у менш конкурентному й неформальному середовищі, де довіра й рівність легко встановлюються. Окрім того, різні очікування й цілі можуть значно вплинути на взаємодію й інтерпретації в менторському супроводі. Складність процесу взаємодії вимагає ясності в менторських відносинах. Ясність виникає завдяки вмілому плануванню й підготовці, а також простій і зрозумілій комунікації.

Планування й підготовка необхідні для того, щоб учасники могли зосередитися на взаємодії і розв'язанні наявних проблем у логічному і змістовному порядку. Також планування й підготовка означає, що учасники розуміють, що роблять і, отже, можуть проявляти себе чітко і в простий спосіб.

Можливі також випадки, коли спілкування між ментором і підопічним є проблематичним саме через нерозуміння іноземним студентом мовних особливостей певної мови. Студент може володіти мовою в обсязі, достатньому для навчання, але не розуміти неоднозначних слів чи висловів, інтонації тощо. За таких обставин чітка і проста мова має перевагу.

У ситуаціях, коли немає очевидних і загальноприйнятих засобів спілкування, використання невербальної комунікації є важливішим, ніж у ситуаціях, коли обидві сторони розуміють нюанси в мові. Окрім відмінностей у

навичках мови, менторсько-тьюторський процес може бути складним через культурні відмінності.

Відповідальність ментора / тьютора полягає в інтерпретації культурних відмінностей, що виникають, наприклад, через етнічні, гендерні чи вікові відмінності і не дозволяють встановити взаєморозуміння.

Культурна чутливість вимагає відкритості, чесності й обізнаності. Це не означає, що ментор чи підопічний повинен відкинути або заперечити свою культуру чи виражати перебільшене «возвеличення» щодо культури іншої людини. Це також не означає, що будь-яка сторона повинна бути знайома з кожним аспектом культури іншої людини. Якщо відносини будуються на довірі й відкритості і є хороші стосунки між ментором і підопічним, то культурні відмінності можуть не бути проблемою. Головне – поважати культурні особливості обох сторін і сприймати їх як належне. Хороший ментор вміє ставити відповідні запитання, не нав'язуючи відповіді і не прив'язувати їх до ментальних і культурних особливостей свого підопічного. Обидві сторони повинні формувати здатність бути активними і вдячними слухачами. Хороший ментор може заохочувати підопічного за допомогою зворотного зв'язку. Він може подавати факти й інформацію, які підходять для конкретної ситуації, а також передавати свої ідеї й думки, не створюючи незручностей ні собі, ні своєму підопічному.

Проаналізуємо закордонний досвід у цій сфері. Так, у Німеччині розвинута міжкультурна менторська програма в Штутгартському університеті (Intercultural Mentoring Program. University of Stuttgart, 2021). Міжкультурні ментори допомагають іноземним студентам, які навчаються на першому семестрі бакалавра чи магістра. Ментори і менті зустрічаються принаймні двічі на місяць. Обидва виграють від менторських взаємин, вивчаючи культуру одне одного й розвиваючи міжкультурні навички. Ментори допомагають своїм

підопічним організувати їхнє навчання, познайомитися з кампусом і містом, вивчити німецьку мову і зрозуміти німецьку культуру.

У контексті міжнародної практики цінним є й досвід Литви, зокрема менторська програма в Університеті Миколаса Ромеріса у Вільнюсі. Програма розроблена для того, щоб допомогти іноземним студентам, які приїжджають у рамках програм обміну, адаптуватися до навчального середовища. Менторами є студенти Університету. Більшість із них уже брали участь у програмі Erasmus+ і знають, які проблеми можуть виникнути серед іноземних студентів. Усі іноземні студенти отримують особистих менторів, які можуть відповісти на більшість запитань про життя, розваги й місця, які варто відвідати в Литві. Вони також зустрічають іноземних студентів, які прибувають, в аеропорту, на автобусному чи залізничному вокзалі; організовують проживання в гуртожитку або допомагають з пошуком квартири для оренди; допомагають оформити документи для міграційної служби, подати заявку на студентський квиток, відкрити рахунок у банку, вирішити проблеми зі здоров'ям тощо (Mentor system. Vilnius University, 2021).

Українським університетам варто звернути увагу на досвід Швеції, зокрема на програму міжнародного менторства в Лундському університеті. Цей заклад щороку приймає понад 3500 іноземних студентів. Програма міжнародного менторства спрямована на полегшення адаптації студентів до нового середовища. Міжнародний ментор значною мірою допомагає іноземним студентам освоїтися в студентському житті Лунда. Водночас менторство дає можливість менторам познайомитися зі студентами з усього світу і знайти нових друзів (Become an international mentor. Lund University, 2024).

Будучи міжнародним ментором, ментор отримує досвід, який може розглядатися як кваліфікація під час подання заявки на роботу. Ментори об'єднуються у групи – 4-5 менторів, які працюють з 20-30 іноземними студентами й організовують для них різноманітні події. Менторство триває

протягом семестру. Серед можливих подій – екскурсії на пляж, у сільську місцевість, Мальме чи Копенгаген, спортивні події, такі як футбольні / хокейні матчі, боулінг, похід до театру, на шоу або концерт.

Наприкінці семестру міжнародні ментори, які успішно завершили програму, отримують офіційний сертифікат ментора з Лундського університету. Перед тим вони подають звіт про виконані завдання.

У спілкуванні між ментором, тьютором і студентами, котрі є їхніми підопічними, важливою є *здатність слухати співрозмовника*. Відповідальність ментора полягає в тому, щоб створити такі відносини, що дають підопічному простір для навчання. Менторство і тьюторство – це не про те, щоб навчати, а вислухати і сприяти правильній роботі й розвитку підопічного.

Вміння слухати показує повагу, турботу і щирий інтерес до іншої людини, що є основою довіри. Навряд чи людина не довірятиме тому, хто висловлює вдячність. Здатність вислухати іншу людину необхідна для ідентифікації й розуміння потреб і прагнень підопічного та реагування на них. Процес слухання передбачає здатність і бажання дивитися на речі з позиції іншої людини. Для цього потрібна емпатія, а іноді й утримання від професійних менторських реакцій, залишаючи місце для роздумів.

Хороший ментор / тьютор слухає словесні повідомлення, а також спостерігає за невербальними сигналами і може змінювати свій підхід відповідно до ситуації, тобто може проявляти «чутливість» до ситуації і до осіб, які беруть участь у спілкуванні.

Вміння слухати – це також здатність розпізнавати те, що прямо не проговорено. «Почувши» свого небагатослівного підопічного, ментор може зрозуміти, що в нього є важкі й болісні проблеми або питання, які потрібно вирішити під час відкритого обговорення.

Отже, вміння слухати може допомогти менторові ставити правильні запитання, які допоможуть підопічному розкритися, щиро розповісти про свої

проблеми і прагнення. Такі запитання також скеровують підопічного до аналізу й оцінки власної соціальної поведінки, дій і мислення.

Щодо *невербального спілкування*, то воно може бути навіть потужнішим, ніж вербальна комунікація. За оцінками дослідників, більша частина спілкування між людьми таки невербальна (Ковалинська, 2014). Це, зокрема, міміка і жести, такі як усмішка або хитання головою, відстань і розміщення стосовно до інших людей, використання наголосу і гучність під час спілкування й торкання (наприклад, рукостискання або обійми іншої людини).

Невербальне спілкування виконує багато функцій. Воно може доповнювати вербальне спілкування або іноді навіть говорити більше, ніж слова. Наприклад, зоровий контакт може вказувати на різні емоції під час менторської сесії. Це може використовуватися для повідомлення, наприклад, чия черга говорити. Зоровий контакт може використовуватися також для сигналізації про почуття і стосунки між людьми. Наприклад, частий впевнений зоровий контакт підопічного може вказувати на комфорт або довіру, тоді як такий зоровий контакт зі сторони ментора чи тьютора може бути знаком справжнього інтересу.

І навпаки, відсутність зорового контакту з підопічним може діяти як відображення його поточного психологічного стану, що вказує, наприклад, на почуття пригніченості або смутку. Усний переклад невербального спілкування може бути важким і вимагає чутливості. Він може містити кілька повідомлень і може бути неправильно витлумачений.

Невербальне спілкування також може бути пов'язане з особливостями культури. У середземноморських культурах жести, як правило, бувають частими і досить жвавими, якщо порівняти з культурою Центральної / Північної Європи. Наприклад, кивок у Греції означає «ні», а хитання головою означає «так».

Невербальне спілкування, точніше його відсутність, є однією з основних проблем, що пов'язані з онлайн-менторством і тьюторством. Очевидно, що в

онлайн-менторстві учасники не можуть використовувати невербальні знаки. Невербальне спілкування – особливо потужний вид у спілкуванні з питаннями довіри, симпатії й емпатії, які є фундаментальними для менторсько-тьюторських відносин. Оскільки ці аспекти відсутні в менторських сесіях, які відбуваються онлайн, у письмовій формі, то учасникам потрібно звернути пильнішу увагу на вербальне і письмове спілкування. Використання «смайликів» та інших малюнків, щоб посилити «емоційні» повідомлення й передати відчуття добра і щирості, може бути гарною ідеєю.

Особистість і спілкування йдуть пліч-о-пліч. Особистість є рамками, у яких спілкування й експресія існують і розвиваються. По суті, це обмеження, наприклад, щодо того, наскільки зрілий комунікатор може бути незрілою людиною чи якими яскравими можуть бути дискусії між дуже інтровертними людьми. Це не означає, що людина не може розвиватися як комунікатор. Можна стати відмінним комунікатором у межах своєї особистості. Хороші наставники мають різні типи особистостей і відрізняються як комунікатори, зі своїми сильними і слабкими сторонами. Спільним для них є сміливість бути собою і те, що вони щиро зацікавлені в наставництві та у сприянні благополуччю й розвитку підопічного. Вони також пропонують багатий досвід і знання. Окрім того, хороший наставник також повинен мати потенціал оцінити особистість свого підопічного протилежно до своїх очікувань. Отже, було б недоречно очікувати, що підопічний буде тією особистістю, яку сподівався побачити наставник.

Гарне наставницьке спілкування не про те, щоб бути оратором; ідеться радше про готовність виявляти турботу і брати активну участь у наставництві, допомагати підопічному розвиватися професійно (незалежно від сильних, слабких сторін і відмінностей між ними).

Проблемним аспектом у тьюторстві / менторстві може бути *процес оцінювання прогресу*, який може зосереджуватися на двох елементах: оцінці й оцінюванні. Оціночні заходи розглядають стосунки між ментором і підопічним.

Оцінка характеризує підопічного з позиції продуктивності його навчання. У багатьох європейських контекстах ментор не бере участі в процесі оцінювання, оскільки він може бути зацікавленою особою.

Оцінювати прогрес відносин мають і ментор / тьютор, і їхні підопічні. Важливо, щоб обидві сторони були заохочені до проведення самооцінки. Окрім того, ментор може оцінити прогрес підопічного і навпаки. Результати їхніх відповідних оцінювань мають бути відомі обом сторонам. Водночас важливо не перетинати особистих кордонів і не торкатися приватних сфер, не переходити на взаємні образи.

Акцентуємо увагу на тому, що важливо запровадити процес відсторонення наставників за умови виникнення дисфункціональних стосунків, таких як надмірна залежність або невідповідність очікувань у підтримці підопічного.

Спрямовання активностей підопічних може бути проблемою тьюторства / менторства. Цілком можливо, що в підопічного можуть виникнути непередбачувані проблеми з навчанням чи особисті проблеми, розв'язання яких є поза компетентністю ментора. У таких випадках бажано направити підопічного до координатора діяльності T&M центру, який потім може вибрати послугу професійної підтримки й допомогти підопічному. Такі питання варто обговорити на вступних інструктажах і навчанні менторів і тьюторів, щоб вони розуміли, як саме діяти в ситуації, коли їм потрібно буде скерувати підопічного до психолога, лікаря, іншого фахівця або до керівництва закладу вищої освіти.

Ментор повинен розпізнавати ознаки того, коли стосунки можуть стати дисфункціональними, можливо, через надмірну залежність, порушення кордонів або інші етичні проблеми.

Важливим є питання *забезпечення якості системи наставництва*. Практично кожен аспект викладання чи навчання підлягає офіційному контролю, особливо якщо є фінансові зобов'язання. Менторство / тьюторство може контролюватися на офіційному рівні ментором-координатором, який

повинен перевірити, чи діяльність менторів / тьюторів відповідає основним принципам освітнього простору. На національному рівні це могло б бути в режимі семестрової й річної перевірки тощо. Вони можуть досліджувати багато елементів наставницьких систем, враховуючи процеси спостереження, навчання наставників й оцінювання системи загалом.

Частіше заклад вищої освіти може пропонувати, щоб перевірку провели незалежні працівники, які не мають стосунку до роботи Центру тьюторства та менторства, але займаються спостереженням за викладанням і навчанням.

Важливою є підтримка діяльності менторів і тьюторів. Протягом усього циклу програми менторства і тьюторства ментори і тьютори потребуватимуть підтримки координатора, керівництва ЗВО. Групи підтримки мають бути налаштовані на обговорення поточних проблем, зокрема у форматі онлайн-форуму. Індивідуальна підтримка також має бути доступною для менторів. Хоча менторство і тьюторство не є контрольованим механізмом підтримки на загальнодержавному рівні, як, до прикладу, психологічна підтримка студентів або соціальні консультування, проте, з огляду на емоційно складний досвід для менторів і тьюторів, потребує посиленої уваги з боку державних органів, зокрема офіційного впровадження у структуру освітнього середовища з чітким переліком посадових вимог і відповідної посадової інструкції.

3.3. Концептуальні засади реалізації тьюторства та менторства

У міжособистісному спілкуванні можуть виникати ризики конфліктів, непорозумінь або розбалансованого взаємospрийняття. Саме тому соціальна взаємодія у форматі «особа – особа» завжди передбачає концептуальні засади, вихідні ідеї побудови стосунків і їх розвитку в межах офіційних відносин.

Виокремимо концептуальні засади реалізації тьюторства та менторства в закладі вищої освіти.

1. Заохочення й підтримка тьюторства та менторства у ЗВО, шляхом висвітлення його цінності і того, як така діяльність стає каталізатором змін і для менторів і тьюторів, і для менті і тьюті. Викладачі, педагоги, загалом спеціалісти з вищою освітою в певній сфері дедалі частіше задумуються і мають бажання працювати в такій сфері, але не до кінця розуміють суть цієї роботи і її специфіку, особливо в умовах воєнного сьогодення в Україні. Тому фактично тьюторством і менторством займається значно менше людей, ніж є охочих.

2. Керівництво університетів має доносити до співробітників, студентів старших курсів, що тьюторством і менторством можна займатися не тільки на добровільних, волонтерських засадах, що, звичайно, теж є позитивним моментом, а й у межах певних сформованих офіційних мереж Т&М центрів, де є можливість розвиватися в цьому напрямі через відвідування мережеских заходів (наприклад, конференцій, семінарів тощо).

3. Заохочення й мотивація партнерів для допомоги у створенні Т&М програм. Діяльність Т&М центру конкретного університету має здійснюватися також через співпрацю з професійними асоціаціями тьюторів і менторів, представників консорціуму за межами закладу вищої освіти. Для цього варто досліджувати інтереси потенційних стейкхолдерів, серед найближчих установ, організацій і підприємств для успішного пілотування міжорганізаційного менторства.

Такий підхід дасть змогу уникнути ізольованості в межах конкретного ЗВО, сприятиме обміну досвідом та активній співпраці в межах і освітнього середовища держави, і міжнародного освітнього простору.

4. Заохочення менторів і тьюторів до пошуку підопічних серед студентів (за принципом спільних інтересів). Такий підхід допоможе формувати більш довірливі відносини між сторонами, про що ми зазначали вже в попередньому підрозділі. Така співпраця не суперечить офіційному призначенню тьютора чи

ментора, адже студенти можуть, якщо забажають, співпрацювати з кількома менторами або переходити від одного до іншого.

Важливо, що, скажімо, студенти першого курсу не завжди можуть самостійно зорієнтуватися у виборі ментора чи тьютора, тому первинна відповідальність взаємодії у вказаних відносинах лежить на досвідчених представниках Т&М центрів. Пошук тьютора не буде створювати перешкоди для одночасної успішної участі у вже сформованих тьюторсько-менторських відносинах або зменшувати можливості зміни кола спілкування. Зазвичай для пошуку потенційних тьюторів і менторів використовують як формальні (ознайомлення з працівниками Т&М центру), так і неформальні (неофіційне спілкування зі старшими колегами, участь у культурно-масових заходах тощо) засоби.

5. Створення офіційних Т&М програм для надання співробітникам можливості брати в них участь задля особистісного і професійного розвитку, під загальним керівництвом представників відповідних структурних підрозділів університету.

Офіційні програми дають можливість координовано співпрацювати з підопічними, а тьютори і ментори отримують можливість краще зрозуміти організаторську роботу, розвинути культуру міжособистісного спілкування, розширити власні професійні перспективи, а також підвищити лідерські навички. Такий підхід сприятиме підвищенню рівня фаховості й обізнаності працівників Т&М центру.

6. Надання пріоритету тьюторству і менторству для невеликих груп студентів у закладі вищої освіти. Ідеться про те, що на певних напрямках, освітніх програмах можуть навчатися переважно чоловіки або жінки, також окремі напрями обирають іноземні студенти тощо. Ті групи студентів, що є в меншості, варто активно підтримувати, щоб вони не відчували відособленості або ж дискримінаційних проявів. Також це сприятиме популяризації певного

напрямку серед цієї категорії осіб, а як наслідок, збільшенню кількості студентів (Stengel, 2018).

7. Відкритість менторів і тьюторів для розвитку співпраці зі студентами-іноземцями, з тими, хто значно відрізняється за віком, адже це може покращити розуміння й погляди інших осіб на таку співпрацю, формувати корисний досвід комунікації з тими, хто може трактувати тьюторство та менторство з інших позицій. Така взаємодія сприятиме задоволеності роботою і дасть змогу уникати монотонності й однотипного спілкування.

8. Залучення представників T&M центрів з інших закладів вищої освіти до співпраці, обміну досвідом для розширення потенційної перспективи й формування загальнодержавної мережі тьюторства та менторства, що діятиме за принципом студентоцентризму.

Керівникам T&M центрів варто виходити за межі свого ЗВО й залучати до своєї мережі представників інших університетів задля розширення можливостей менторства, адже такі залучені особи можуть запропонувати свіжі перспективні ідеї, варті уваги й обміну, а згодом можуть бути застосовані у спільних проєктах та міжнародній співпраці.

9. Формування групового тьюторства та менторства. Такий варіант буде дієвим, якщо через специфіку освітньої програми не вдається започаткувати індивідуальні відносини. Наприклад, коли командна робота, скажімо, у лабораторіях, дослідних центрах, передбачає тісну комунікацію і взаємодію всіх учасників освітнього процесу.

10. Використання технологій для формування максимально доступних можливостей реалізації тьюторсько-менторських відносин, використовуючи переваги таких платформ, як Skype, Zoom, Teams або інші цифрові інструменти, що можуть створювати й полегшувати зв'язки та будувати й підтримувати стосунки, коли стикаються з географічними перешкодами чи надзвичайними станами, класичний приклад – воєнний стан в Україні. Студенти можуть бути

обмежені у спілкуванні через неможливість очного навчання, тимчасову окупацію тощо.

11. Встановлення часових меж для зустрічі менторів і тьюторів з менті і тьюті, які будуть зручними для всіх. Цей аспект є важливим для збереження особистих кордонів і стабільної роботи без емоційно-психологічних навантажень. Немає жорсткого правила щодо того, як часто ментори, тьютори і їхні підопічні повинні зустрічатися. Варто обговорити цей час, виходячи з потреб, можливостей та індивідуальних особливостей взаємодії. Однак треба пам'ятати, що не завжди часті зустрічі є запорукою успішніших стосунків, хоч дуже часто асоціюються з ними.

12. Формування стабільного тьюторсько-менторського середовища. Оскільки успішне тьюторство та менторство залежить від регулярних запланованих зустрічей і спілкування, то важливо активувати відкриті лінії зв'язку. Коли студент проживає в кампусі, гуртожитку, регулярно перебуває на факультеті, то значно простіше формувати взаємовідносини, аніж коли студент зареєстрований на онлайн-навчання (Galanek, Campbell, 2019).

Використання електронної пошти, телефонних дзвінків і відеоконференцій є важливим аспектом розвитку ефективних тьюторсько-менторських відносин. Варіювання типів і запропоновані місця зустрічей також можуть бути корисними для студентів, особливо коли такі стосунки є новими, адже психологічно може бути менш складно входити до невеликої групи, ніж починати з індивідуального спілкування.

Оскільки менторські і тьюторські взаємини є способом розвитку навичок «м'якого» спілкування, використання платформи віртуального спілкування фактично посилює потребу в належному письмовому й усному спілкуванні. Саме тьюторсько-менторський процес може розвинути інші навички, необхідні студентам як майбутнім фахівцям, наприклад, слухати, отримувати зворотний зв'язок, проявляти емпатію тощо (Bailey, Voyles, Finkelstein, Matarazzo, 2016).

Окрім того, науковці встановили, що тьюторство і менторство може бути більш успішним, якщо середовище є напівструктурованим і структурованим за параметрами. Це означає, що наявність комунікації поза традиційним робочим днем може бути корисною для співпраці обох сторін.

Зустрічі між менторами і їхніми підопічними в різних середовищах можуть допомогти студентам бачити в них особистість, а не лише професора, а також обговорити важливі ситуації, проблемні питання за межами університету, для підтримання відкритого й довірливого спілкуватися в колі однодумців, наприклад, у кампусі. Дуже часто в офіційних умовах таке спілкування не продуктивне (Bailey, Voyles, Finkelstein, Matarazzo, 2016).

13. Формування активної позиції у співпраці менторів, тьюторів і їхніх підопічних на всіх етапах взаємодії. Важливо, щоб усі чітко розуміли свої ролі, права й обов'язки під час процесу взаємодії.

Ролі й обов'язки ментора / тьютора та менті / тьюті під час кожного етапу співпраці науковці визначають так (The Mentor Handbook, 2013):

Етап 1. Визначення концепції: встановлення взаємних зобов'язань щодо менторсько-тьюторського процесу.

Етап 2. Формування стосунків на основі спільного розуміння менторсько-тьюторського процесу та ролі кожного учасника і взаємних очікувань.

Етап 3. Вивчення особливих потреб професійного розвитку, встановлення цілей і підготовка проформ (посібники / шаблони), які використовуватимуть для інших менторсько-тьюторських відносин.

Етап 4. Розвиток спільного розуміння стилю тьюторства і менторства та вдосконалення його ефективності.

Етап 5. Взаємне навчання й розвиток.

Етап 6. Спільне осмислення й обґрунтування того, що було досягнуто завдяки цій співпраці.

Етап 7. Завершення співпраці і визначення, чи досягнуто мети, яку ставили на початку взаємодії; якщо не все досягнуто, то потрібно виокремити проблемні моменти й виробити стратегію роботи з ними в майбутньому щодо інших підопічних.

Етап 8. Визначення потреб і можливостей для майбутньої співпраці зі студентами-тьюті в ролі тьютора, а також, якщо вони закінчують навчання, то обговорити подальшу можливість залучення їх для обміну практичним досвідом з майбутніми поколіннями студентів.

Концептуальні засади реалізації тьюторства та менторства передбачають, що:

а) тьютори і ментори повинні давати конкретні й реалістичні відгуки, визначаючи практичну роботу й окремі сфери, у яких підопічний може досягти рекомендованих змін;

б) сеанс зворотного зв'язку завжди повинен починатися зі взаємного зв'язку і визнання позитивних сфер, у яких підопічний відчувається добре, навіть якщо вони відносно незначні, перш ніж перейти до обговорення складних моментів;

в) зворотний зв'язок завжди має бути чесним і «живим». Зворотний зв'язок ніколи не має бути індивідуально спрямований за своєю природою, а має визначати цільові напрями розвитку;

г) тьюторам і менторам потрібно уникати надмірно позитивного чи надмірно негативного зворотного зв'язку, коригуючи свої очікування відповідно до рівня розвитку підопічного й загальної ситуації;

д) тьютори і ментори повинні уникати як надмірно офіційного, так і надмірно фамільярного підходу під час надання зворотного зв'язку. Вмілий баланс між цими протилежностями забезпечує хорошу взаємодію, через підхід, який є одночасно позитивним і складним, при якому тьютор і ментор забезпечують відповідно підтримку й керівництво для розвитку підопічного;

е) тьютори і ментори повинні стежити за тим, як відбувається процес комунікації у зворотному зв'язку. Вони мусять мати план на випадок надзвичайних ситуацій, якщо помітять, що підопічний засмучений або вороже ставиться до отриманого відгуку чи до спілкування загалом.

Деякі кроки для вирішення такої ситуації – це обговорення можливості корегування тьюторства та менторства, перенесення зустрічі, якщо потрібно виділити час підопічному, щоб проаналізувати відгуки, опрацювати й обговорити негативні пункти відгуку;

є) тьюторам і менторам також може бути потрібно визначити пріоритети між пунктами, що зазначені в рекомендаціях і відгуку для зворотного зв'язку. У разі наявності кількох пунктів критики доцільно порушувати лише найважливіші, що є першочерговими для розвитку студента, поступово вводячи інші питання, у міру того, як підопічний досягає прогресу в адаптації до змін і до того, що йому може потрібно буде зробити.

Концептуальне значення мають види тьюторсько-менторського зворотного зв'язку, адже зворотний зв'язок є одним із найчутливіших аспектів цього процесу.

Сторони мають самостійно, відповідно до конкретної ситуації, вирішувати й обрати, який тип зворотного зв'язку є найефективнішим у конкретній ситуації. Підопічний має право вибрати тип зворотного зв'язку, якого він очікує.

Визначають чотири типи зворотного зв'язку:

(1) Оцінювання й визначення підсумкового прогресу ментором і тьютором на певному етапі співпраці.

Ментор може підійти до процесу роботи підопічних з позиції, що в кожній такій взаємодії при зустрічі чи обміні інформацією, досвідом він (ментор) повинен не тільки регулярно спілкуватися з підопічним, а й оцінювати його роботу і прогрес розвитку в певному напрямі.

Узагальнення проведеної підопічним роботи та її інтерпретація є формою визнання досягнень, прагнень, намагань студента. Це надає менторові контроль над процесом і можливість проводити двосторонню взаємодію, дозволяючи підопічному усвідомити, що його робота визнається, сприймається й оцінюється. Це також дає менторові можливість проаналізувати відносини і провести моніторинг прогресу. Орім того, підопічний може виправити будь-які помилкові враження або розширити свої думки, якщо, на його думку, ментор сприйняв певну діяльність чи її результати помилково або неточно, не повністю.

(2) Зворотний зв'язок як аналіз і роз'яснення.

Ментор і тьютор повинні забезпечити зворотний зв'язок, який виходить за межі подачі формального короткого викладу того, що було сказано і зроблено підопічним. Процес перевірки має підсумовуватися роз'ясненням ментора чи тьютора, що дозволяє резюмувати, що вони досліджували роботу, успіхи й невдачі в навчанні підопічного не поверхово, а всебічно, із зазначенням сильних і слабких сторін. Наприклад, якщо студент повідомив, що в нього виникають труднощі в навчанні чи спілкуванні з колегами, то тьютор і ментор можуть проаналізувати ці питання в межах офіційної чи неофіційної комунікації. Ментор також може аналізувати те, що сказав підопічний, аналізувати ситуацію, в якій студент опинився, суто для себе, щоб віднайти правильний розв'язок проблеми, і лише згодом запропонувати таке вирішення студентові.

Такий аналіз може прояснити факти поточного морального стану підопічного, а також його практичні навички з вирішення складних ситуацій. Завдяки такому підходу підопічний може побачити і критично осмислити свою ситуацію «очима наставника», а отже, це допоможе йому швидше знайти вихід зі ситуації та прогресивно формувати свої навчальні й фахові компетентності.

(3) Зворотний зв'язок як інтерпретація.

Окрім надання зворотного зв'язку як роз'яснення й фактичного аналізу, ментор також повинен надати подальшу оцінку й відгук як інтерпретацію

ситуації його підопічного. Це вимагає глибшого дослідження й обговорення сфер діяльності підопічного.

Досвід попередньої аналогічної роботи ментора, певні ситуації й контексти будуть тут безцінні, та все ж потрібно буде проявити уяву, продумуючи те, що може бути, що відбувається за очевидними словами, діями й ситуаціями, які описує підопічний. Сам підопічний може бути нездатним інтерпретувати ситуацію, а тому ментор має можливість проконсультувати студента, спираючись на власні знання, колишній досвід роботи, відтак підопічний зможе по-новому інтерпретувати ситуацію і ставити запитання в контексті проблемної ситуації. Ментор же, маючи досвід роботи з такими проблемами, може заохочувати підопічного поглянути на проблемні ситуації з іншого боку й розвивати позитивну практику, не концентруватися на негативному досвіді.

(4) Зворотний зв'язок як форма підтримки.

Ментор також може використовувати зворотний зв'язок як форму підтримки, проміжне та/або підсумкове оцінювання роботи підопічного, його прогресу й загальної ефективності їхньої взаємодії.

Зазначимо, що ментори повинні здійснювати оціночний аналіз дуже обережно, потрібно переконатися, що оціночний зворотний зв'язок є точним, своєчасним і відповідним для підопічного саме в конкретній ситуації.

Ментори і тьютори повинні уникати емоційних чи спекулятивних висловлювань при зворотному зв'язку й зосереджуватися на спостереженні за реальними фактами і практичною роботою. Пропонуючи певні шляхи удосконалення чи зміни, ментори мають уникати зосередження на будь-якому суб'єктивному аналізі характеристики особистості підопічних, а найкраще зосередитися на стимулюванні підопічних до критичного аналізу характеристики своєї поведінки, яку дає тьютор чи ментор у процесі співпраці, акцентувати на тому, як змінити себе, своє ставлення до навчання чи

комунікацію в межах освітнього простору на краще, для оптимальної користі й набуття потрібних компетентностей.

Також ментори і тьютори повинні розуміти, що є певні обмеження й неможливо абсолютно ідеально проаналізувати роботу студента і його результати, щоб досягнути спільної згоди чи принаймні компромісу для уникнення непорозумінь і незгоди підопічного з оцінюванням.

Якщо підопічний не погоджується з відгуками та/або надає докази протилежного, ментори і тьютори мають бути відкритими до діалогу, щоб за потреби переглянути оцінювання, до відгуків про роботу і до перевірки доказів, якщо це необхідно.

Важливо дотримуватися контрольного алгоритму оцінювання для менторів і тьюторів, які дають відгук:

- завжди ставити інтереси підопічного на перше місце;
- завжди починати з позитивних моментів;
- визначити пріоритетність питань для зворотного зв'язку, щоб уникнути перевантаження для обох сторін;
- спостерігати за реакцією підопічного і відповідно реагувати на неї;
- зосереджуватися на фактах і поведінці, а не на емоціях та особистості;
- визнавати й підсумовувати внесок підопічного;
- надавати зворотний зв'язок для підтримки в критичній ситуації;
- віднайти баланс між надто неформальним і занадто формальним способом зворотного зв'язку;
- знайти баланс між надміру позитивним і надміру негативним оцінюванням;
- працювати з підопічним для обговорення інтерпретації конкретної ситуації;
- досліджувати відповіді підопічного, якщо це потрібно для подальших висновків.

На нашу думку, важливою концептуальною засадою реалізації тьюторства та менторства є його *етичні виміри*.

Ментори, тьютори і їхні підопічні мають знати про потенційні етичні питання, пов'язані з такою співпрацею в контексті особистих стосунків й етичного кодексу поведінки. Існує низка помилок, яких припускаються учасники менторсько-тьюторської взаємодії і породжують дисфункціональні відносини. Так, перш ніж розпочати співпрацю, потенційний ментор і тьютор повинні знати про етичні проблеми й рішення, які ймовірно треба ухвалювати в певних ситуаціях, адже різні типи особистості тьютора і ментора можуть схилити їх до певних рішень або навіть ризиків у цьому процесі.

Розгляньмо і крос-культурні аспекти взаємодії між людьми. За крос-культурним підходом поведінку людини й соціальних груп вивчають у контексті їхніх культурних особливостей. Предметом дослідної роботи є порівняльний аналіз культурних середовищ через їх структурно-функціональні властивості, а також поведінкові реакції соціокультурних класів (Крос-культурні дослідження. Вікіпедія). Наприклад, у крос-гендерному менторстві неформальна комунікація, оцінювання «авансом» можуть неправильно трактуватися інтровертним підопічним як запрошення до ближчих особистих стосунків. Так, у певних культурах дружній дотик до особи протилежної статі може бути неправильно витлумачений як сексуальне домагання. Тому важливо знати про тонкі межі, які можуть існувати в тьюторсько-менторських відносинах, а також про наслідки, які є результатом порушення таких особистих кордонів. Для деяких менторів і тьюторів це набір правил, орієнтованих на єдину мету таких відносин, для розвитку компетентного професіонала в певній сфері, що створює простір відкритої взаємодії і психологічну безпеку обом сторонам. Така основа правил сприяє також нейтралізації різниці в силі роботи між досвідченим практиком і недосвідченим тьютором чи ментором.

Обидві сторони розуміють кордони у спілкуванні і взаємодії, правильно їх трактують і налагоджують продуктивну співпрацю. Така межа у взаємодії є життєво важливою для розвитку взаємної довіри, прозорості і відкритості різносторонніх стосунків ментора і тьютора з менті і тьюті. Перетин цієї межі у взаємодії може полягати, наприклад, у певних висловлюваннях, безпідставних подарунках, неоднозначних місцях для зустрічі тощо. Якщо ментор чи тьютор обирає такий невимушений стиль спілкування, то він все одно повинен продумати свої дії, щоб вони не трактувалися як порушення кордонів підопічного. Адже незначний подарунок як заохочення або відзнака досягнень може бути подарований за умови, що це буде та річ, яка корисна для підопічного в навчанні або саморозвитку і не є коштовною (ручка, щоденник, професійна книга тощо).

Активна діяльність тьюторів покращить основні показники психологічної адаптації, що сприятиме високому рівню самооцінки й невисокій тривожності, позитивному емоційному настрою й душевному стану. У процесі соціальної адаптації іноземних студентів тьютори і ментори забезпечують практичне сприйняття нетипових умов життєдіяльності для таких студентів та допомагають їм налагодити соціальні зв'язки поза межами звичного кола спілкування.

Тьюті і менті зможуть максимально долучитися до культурної адаптації іноземних студентів через інтеграцію в молодіжне середовище.

За таких умов важливою є місія досвідчених менторів і тьюторів, адже часові межі адаптаційного процесу прямо впливають на психологічний клімат в середовищі таких студентів. Швидкий процес не дозволяє розвинутися проявам деструктивної поведінки і байдужого відношення до освітнього процесу.

В адаптаційному процесі студентів-іноземців є важливою співпраця викладачів, що забезпечують освітній процес для цих студентів з менторами і

тьюторами, що напряду допомагають вирішити питання інтегрування у соціоосвітнє середовище.

Полікультурна освіта реалізується за допомогою Т&М центру в якому повинен функціонувати підрозділ, що впроваджує практику міжнародного досвіду інтернаціональної освіти і спеціальних освітніх технологій, адже для іноземних студентів важливо зберегти свою національну ідентичність та водночас набути полікультурного досвіду. Також іноземні студенти, після завершення навчання, повернуться до своєї країни і ділитимуться досвідом здобуття освіти і соціально-культурними особливостями з якими вони ознайомилися в нашій країні, а це прямо впливає на імідж як системи освіти, так і держави загалом на міжнародній арені.

Ефективна адаптація студентів-іноземців через співпрацю з тьюторами забезпечить колективну взаємодію всіх суб'єктів освітнього процесу, в контексті реалізації умов їх інтегрування до освітнього середовища нашої держави.

Завдання менті і тьюті полягає в тому, щоб сприяти подоланню мовного бар'єра разом з викладачами української мови відповідної кафедри.

Особливим фактором, до якого потрібно адаптуватись іноземним студентам, є навчальний процес, оскільки саме навчання є головною метою прибуття іноземців до українських ЗВО. Адаптація студентів-іноземців до освітнього середовища – багатфакторний процес їх входження, розвитку і становлення в освітньому середовищі вищого освітнього закладу в рамках комплексного поєднання та взаємодії інформаційно-функціонального й соціокультурного полів. Менті і тьюті можуть брати активну участь у пристосуванні іноземних студентів до ЗВО на етапі довшівської підготовки – це адаптація до компонентів нової педагогічної системи: інформаційно-світоглядної (до викладання дисциплін, форм і методів організаційно-виховної роботи) і психолого-педагогічної (до студентської групи, її соціально-психологічного клімату, системи контролю знань, самопідготовки).

Для менторів і тьюторів та для організаторів діяльності T&M центрів є поради щодо меж у спілкуванні і взаємодії між сторонами:

а) вести відкриту й чітку дискусію зі своїм підопічним про межі і взаємні очікування та зафіксувати ключові питання у формі письмового контракту, угоди, домовленостей на першій зустрічі;

б) контролювати свій психічний й емоційний стан та завжди дотримуватися стандартів тьюторсько-менторської діяльності;

в) переконатися в наявності офіційних механізмів для вирішення конфліктів, враховуючи нейтральні для обох сторін стратегії припинення співпраці;

г) дотримуватися принципу «не нашкодь». Напруженість між сторонами виникає ще й через те, що ментор має ще інші професійні обов'язки, особисті інтереси і йому може бракувати часу на повноцінну роботу з підопічним. Тоді він формально виконує свою роботу і може необ'єктивно оцінювати роботу підопічного під час навчання або в період проходження практики.

Відтак виникає слушне запитання, чи можуть поєднуватися обидва аспекти ролі ментора і тьютора – підтримка підопічного й об'єктивна оцінка його діяльності? В ідеалі T&M центри у закладах вищої освіти мають розглядати стратегії для розподілу цих двох ролей. На практиці ж часто через проблеми з ресурсами це не завжди можливо. Це питання породжує складнощі у взаємодії сторін і ставить ментора перед вибором форми комунікації: взаємодія у співпраці чи наглядач за поведінкою.

Взаємодія у співпраці вимагає професійної об'єктивності і вміння протистояти проблемній поведінці підопічного. Ментор у такій ситуації відчуватиме емоційне прагнення до всебічної співпраці з підопічним, враховуючи виховання, навчання, соціальну комунікацію й об'єктивне оцінювання успіхів студента. Також у ситуації, якщо підопічний своїми діями чи, навпаки, бездіяльністю шкодить собі, своєму розвитку, то обов'язок ментора

і тьютора полягає в тому, щоб спрямувати підопічного до правильного формування його компетентностей і соціально-культурних навиків, ціннісних орієнтацій.

Зазначимо, якщо програму тьюторства і менторства оплачує окремо університет або певна організація на законних умовах, то вони ж можуть вимагати певну інформацію про тьюторсько-менторську діяльність. У такому разі виникає етичне і правове питання, який обсяг і яку саме інформацію ментор може розкривати, які відомості є такими, що не підлягають розголошенню. Також потрібно пояснити підопічному, яка інформація може бути розкрита.

Зрозуміло, це питання більше належить до правового і психологічного поля діяльності Т&М центрів, тому для їх урегулювання доцільно залучати штатних юристів і психологів закладу вищої освіти. Робити це потрібно на початку співпраці усіх сторін: менторів / тьюторів та менті / тьюті.

Важливо розуміти, що є винятки, коли можна розкрити конфіденційну інформацію щодо особи. Це стосується даних про вчинення злочину або підготовку до протиправного діяння, що стали відомі менторові / тьюторові, але це питання належить до компетенції юриспруденції, тому ми не акцентуємо на ньому увагу.

Загалом, конфіденційність – це центральний принцип будь-яких стабільних відносин співпраці, зокрема тьюторства та менторства. Сторони повинні офіційно задокументувати й неофіційно запевнити один одного про максимальну конфіденційність усієї інформації, яка обговорюватиметься під час тьюторсько-менторських сесій. Також тьютор і ментор повинні суворо дотримуватися професійного кодексу поведінки й уникати обговорення особливостей співпраці з підопічним з будь-якими іншими їхніми підопічними.

Важливою вимогою для належної реалізації тьюторсько-менторських програм є *належна підготовка тьюторів і менторів*. Щоб забезпечити якість такої діяльності, важливо проводити офіційне навчання осіб, що виявили

бажання працювати тьютором чи ментором. В ідеалі потрібно запроваджувати спеціальні програми навчання. У деяких країнах педагогічні заклади освіти й університети пропонують програми підготовки менторів і тьюторів. Також є країни, де навчання загального наставництва є частиною освітньої програми для вчителів, яка підтримується на національному рівні (наприклад, в Естонії) (Galanek, Campbell, 2019).

В інших випадках проводиться лише короткострокове навчання для менторів і тьюторів, яке організовується до початку співпраці зі студентами, щоб ознайомити з будь-якою організаційною діяльністю, адміністративною документацією, дати впевненість і створити основу для мережі підтримки студентів та практикувати, через рольову гру, навички спостереження за навчанням і вміння формувати оціночні звіти в межах взаємодії зі студентами.

Якщо навчання менторів і тьюторів неможливо повноцінно провести очно, тоді доцільно провести сеанс електронного навчання. Іноді це коротка, неакредитована сесія, а деколи й акредитований тривалий курс (наприклад, у межах магістерської програми).

Програма електронного навчання зазвичай складається з різноманітної інформації і практичних вправ. Опрацьовується інформація про очікування від діяльності, про тьюторсько-менторські відносини, про етапи такої співпраці та про предметну спеціалізацію. Ментора і тьютора можна попросити заповнити, наприклад, онлайн-карту оцінювання власних навичок й очікувань від діяльності в Т&М центрі. Заповнену претендентом форму має оцінити координатор, також надається відгук, можливо, разом з електронним сертифікатом про рекомендацію до роботи в Центрі.

Структура тренінгу, звичайно, буде змінюватись залежно від локальних потреб і пріоритетів. В ідеалі навчання має бути різноманітним і проходити під керівництвом тренера й наставника. Починати сесію варто з представлення наставників, які працюватимуть у парах з потенційними тьюторами і менторами

щодо предметної спеціалізації, минулого досвіду, особистих побоювань та уявлень про навички й компетентності ментора і тьютора. Далі сесію варто продовжити презентацією, представленою тренером, із поясненням системи, очікувань, ролі й загальних цілей та переваг для підопічного, ментора, тьютора й закладу вищої освіти. Наступна вправа може бути інтерактивна: у парах або групах обговорюють десять «основних правил», які менторам і тьюторам доцільно узгодити з підопічними на першій зустрічі. На кожну наступну зустріч кожен учасник має приносити порядок денний й узгоджувати його через спільне обговорення.

Підопічних потрібно поінформувати про те, що проблеми, які виникають, мають вирішуватися на взаємній основі. Також треба опрацювати проблемні питання, які стосуються всієї групи студентів, це можуть бути, зокрема, питання про конфіденційність, межі, очікування, частоту, тривалість і місце зустрічей, пунктуальність тощо. Такі питання доцільно обговорювати всією групою, а не на індивідуальних сесіях.

Тренування має продовжуватися наступною вправою, що стосується спостереження за навчанням та особливостями зворотного зв'язку. Таке заняття проводиться у тріадах (групах по три людини). Спочатку учасники зачитують приклад з позиції підопічного, а потім – ментора. Як варіант, можна використовувати змодельовані відео ситуацій. Учасники індивідуально спостерігають за пропонованою ситуацією, після чого їхні коментарі обговорюються в тріадах, а потім усією групою.

Отже, концептуальні засади реалізації тьюторства та менторства в закладі вищої освіти формуються в межах консолідованої політики ЗВО, вимог вищої освіти, стандартів формування професійного фахівця з урахуванням психологічних, морально-етичних, соціальних, крос-культурних особливостей взаємодії між учасниками тьюторсько-менторського процесу на основі принципів функціонування освітнього середовища.

3.4. Моделі тьюторства / менторства

У попередніх підрозділах ми визначили наставництво як обмін досвідом, цінностями, практичними навичками та встановили, що ментори і тьютори виконують роль певних каталізаторів – агентів, які активують діяльність студентів, сприяють поведінковій реакції, яка інакше могла б не відбутися в соціальній освітній площині.

Як каталітична функція наставництва охоплює підхід «давайте працювати разом, щоб досягти своїх цілей і бажань», уникаючи при цьому розповідей про те, кому що робити. Наставництво також забезпечує безпечне середовище для складних завдань розмови, щоб сприяти потужному навчанню, надаючи можливість обом (наставникові і його протеже) для розвитку і зміцнення довіри, що веде до професійних винагород.

Загалом, менторсько-тьюторську діяльність традиційно розглядали як формальні відносини між старшою, досвідченою особою та «новачком», менш досвідченою людиною. Однак можливі й інші наставницькі відносини, і люди вибирають те, що найкраще відповідає їхнім потребам: формальне, неформальне, групове, зворотне менторство або робота з однолітками – тьюторство.

Щодо *традиційного менторства / тьюторства*, то воно є найпоширенішим видом співпраці зі студентами ЗВО, у якому старший професіонал, як правило, викладач, працює зі студентами, використовуючи гнучкі підходи і спільно напрацьовану практику.

Формальне менторство / тьюторство є організаційно зосередженим і керованим. Цей тип програми працює в межах певної структури, коли пропозиції підопічним є прямими вказівками щодо того, як формувати взаємини в межах університету, як діяти, щоб успішно виконати освітній план тощо.

Як правило, студент може звернутися до більш досвідченого колеги чи викладача та попросити допомоги й настанов. Такі стосунки можна назвати «менторством», «тьюторством», «наставництвом», або використовувати інший термін, або жодного.

Формальне менторство / тьюторство організовується закладом вищої освіти, при цьому зазвичай використовують структуровану, заздалегідь розроблену програму. Ролі й обов'язки в офіційних схемах зазвичай чітко визначені. Сторони можуть домовитися про зустрічі за заздалегідь встановленою адресою, у визначеному місці та через регулярні проміжки часу з обов'язковим документуванням, можливе й обмеження в часі.

Неформальне менторство / тьюторство сприяє зв'язку між двома особами й зосереджується на пошуку стратегій кар'єри, навчання через розмову, застосування результатів співпраці у навчанні й набутті практичного досвіду. Це може виглядати й відчуватися як дружба, коли обидві сторони спілкуються в невимушеній манері. Окрім того, цей тип відносин може надати підопічним додаткові переваги, оскільки це взаємоузгоджений органічний зв'язок. У цих видах неофіційні стосунки, такі дії, як консультування або рольове моделювання, можуть відбуватися частіше.

Неформальне наставництво є здебільшого спонтанним, випадковим, без організаційного втручання чи контролю. Тому може здатися, що неформальна система менторства / тьюторства має переваги для сторін (через уявну свободу й відсутність зобов'язань, як порівняти з формальною системою), успіх будь-якої менторсько-тьюторської програми залежить від взаємодії і відносин між сторонами.

IV Європейський менторський саміт, що відбувся 2022 року, обрав як основну тему «Поєднання формального та неформального менторства в рамках цілісного підходу» (European Mentoring Summit, 2022).

Групове менторство / тьюторство може проводитися ментором чи тьютором з одним або багатьма підопічними, які об'єдналися для освітньо-професійного розвитку. Це група, сформована для співпраці, якою керує один або більше фасилітаторів для досягнення спільних або індивідуальних цілей. Перевага групового менторства / тьюторства полягає в тому, що воно зазвичай проходить більш розмірено, планомірно. Приклади групової співпраці: 1) один ментор / тьютор і багато підопічних; 2) багато менторів / тьюторів і один підопічний; 3) багато менторів / тьюторів і багато підопічних.

Зворотне менторство / тьюторство менш поширене, але може принести користь і підопічним, і менторам / тьюторам. Зворотне наставництво відбувається у форматі, коли старший, досвідчений професіонал проводить індивідуальну наставницьку діяльність щодо ознайомлення молоді з новаторством у певній галузі і дає безпосередні вказівки щодо реалізації останніх тенденцій або технологій у конкретній галузі.

Цей тип менторства може бути надзвичайно цінним у роботі кількох поколінь, де потреби можуть зосереджуватися на технічних навичках, таких як використання й усунення несправностей програм і платформ або щодо навичок спілкування, як-от тенденції в тому, як люди спілкуються (наприклад, через соціальні мережі).

Навчання однолітків зазвичай здійснюють два або три ментори, які перебувають на одному чи близькому освітньому або професійному рівні та допомагають досягти поставлених цілей. Одна з найбільших цінностей тьюторства однолітків мати когось, хто відповідає вашому рівню освіти й досвіду і хто, ймовірно, стикається (або стикався) з тими ж типами викликів і можливостями. Такі типи співпраці є одними з найкращих можливостей, і їх не варто уникати.

Існує позитивний вплив від наставництва з боку однолітків, особливо якщо йдеться про тьюторство, яке пов'язане з подальшою кар'єрою. Співпраця з

тьютором додає впевненості та впливає на подальший успіх, а також на особистий, емоційний та академічний ріст підопічних (Weaver, Bertelsen, Dendinger, 2021).

Програми наставництва серед однолітків набувають дедалі більшої популярності у вищій освіті. Заклади вищої освіти зацікавлені в залученні студентів як партнерів у навчанні й викладанні. Зокрема, позитивний вплив спостерігається, коли студенти старших курсів допомагають студентам першого курсу в інженерних спеціальностях, надаючи консультації, зокрема, з вивчення дисциплін. Як показує анкетування й аналіз успішності студентів, завдяки старшим студентам, які є тьюторами й менторами для молодших студентів, останні краще розуміють дисципліни, у них розвинулися різні навички, зокрема навички спілкування і навчання. Головною рисою, яку цінують тьютори, була допомога іншим і позитивний вплив, сприяючи їхньому почуттю причетності (Maccabe, Dias Fonseca, 2021).

При організації тьюторіалів важлива регулярність і чітке планування. Тьюті мають знати, що, наприклад, є дві зустрічі по годині щотижня. Також потрібно проводити моніторинг тьюторіалів, опитування тощо (Smith, Tompkins, 2022).

Цікавим напрямом є менторство для аспірантів, особливо з питань академічного написання досліджень. Як правило, менторами є викладачі, які, з одного боку, надають професійні поради аспірантам, з іншого – самі ж публікують свої роботи.

Варто взяти до уваги додаткове навантаження на викладачів, які мають виконувати свої обов'язки і паралельно консультувати студентів та аспірантів щодо написання наукових робіт. Часто така робота є невидимою і недооціненою. Успіх груп, які працюють з ментором, залежить від чітко сформульованих очікувань і цілей. Серед переваг, які отримують молоді науковці, – зменшення почуття ізоляції і впевненість у своїх силах публікувати наукові дослідження.

Наприклад, Вища школа при Мічиганському університеті розробила спеціальні критерії й рекомендації для академічного наставництва (O'Hara, Lower-Noppe, Mulvihill, 2019).

Важливість менторства при написанні наукових робіт засвідчує й досвід Університету Торонто. У цьому закладі до процесу редагування й підготовки наукової роботи до публікації залучено сім-вісім осіб. Менторство під час підготовки до публікації включає вчитування роботи ментором, після цього він надає рекомендації / відгуки, тоді роботу читають офіційні редактори, рецензенти, відтак вона готується до друку (Perris, Corcoran, 2014).

Позитивним аспектом є розвиток співпраці між наставником і підопічним – ментором і менті, наставницькі зустрічі є різними залежно від конкретних випадків. Ментори допомагають адаптуватися студентам з різних культурних, мовних та економічних середовищ. Співпраця між менторами і менті допомагає розвивати лідерські й комунікативні навички (McCorkle, Diamond, Yang, Swindell, 2024).

Існує також *електронне менторство / тьюторство*. Оскільки менторсько-тьюторські відносини часто залежать від обмеження географії й часу, використання техніки в таких випадках може допомогти. Скажімо, фізична дистанція між робочим місцем і місцем навчання підопічного викликає труднощі у співпраці (наприклад, факультет, де навчається студент, знаходиться територіально віддалено від місця праці ментора).

Технології, звичайно, можуть використовуватися в менторсько-тьюторській співпраці, але потрібно визнати їх обмеженість. Вони ніколи не зможуть замінити живого спілкування, але можуть бути використані, щоб покращити його. Звичайно, окрім регулярних очних зустрічей, додатково можуть бути «віртуальні» онлайн-зустрічі, звичайний контакт електронною поштою або використовуватися блог. Важливо, що при такому форматі спілкування обидві сторони мають остерігатися непорозумінь, які можуть

виникнути через надмірне використання письмового спілкування, яке не може передати тон, мову тіла або інші особливості очного спілкування.

Досліджено, що менторство у вищій освіті допомагає студентам досягнути успіхів й уникнути відрахування з університету. Оскільки дистанційна й онлайн-освіта набуває поширення, потрібно також адаптовувати форми наставництва до сучасних умов навчання.

Електронне менторство – це менторство, яке розробляється й організовується через віртуальні навчальні середовища. В окремих випадках електронне менторство може бути використане й адаптоване відповідно до конкретної навчальної програми та дисципліни для досягнення успіху в конкретному випадку.

Електронне менторство передбачає кілька типів менторських відносин: офіційні / неофіційні, заплановані / спонтанні та довгострокові / короткострокові; а також різні етапи менторства: підготовка, переговори, сприяння росту і закриття (Tinoco-Giraldo, Torrecilla Sánchez, García-Peñalvo, 2020).

Одним із важливих видів менторства є менторство для молодих викладачів, яким важко на початку їхньої кар'єри (MENTOR... 2015). Так, активною є співпраця молодих дослідників на початку кар'єри з менторами з Альянсу європейських університетів Arqus (співпрацюють університети Бергена, Гранади, Граца, Лейпцига, Ліона, Падуї та Вільнюса). Цей Альянс прагне (Arqus Online Mentoring Programme 2021–2022):

- покращити освіту критично заангажованих європейських громадян, які здатні та бажають зробити внесок у багатокультурну, багатомовну й інклюзивну Європу, відкриту до світу;
- збільшити і вдосконалити спільний дослідницький потенціал університетів-партнерів;
- краще реагувати на великі суспільні виклики ХХІ ст. в Європі та за її межами.

Ментори з менті підбираються протягом кількох тижнів після їхньої успішної заявки. Ментор і менті зустрічаються щонайменше тричі на віртуальні одногодинні сеанси упродовж шести місяців. Розроблено методичні матеріали для участі в програмі. Крім того, менті беруть участь у шести півторагодинних тренінгах, щоб зміцнити свої навички нетворкінгу та дізнатися, як отримати максимальну віддачу від менторських відносин.

У ситуаціях, коли немає очевидних і загальноприйнятих засобів спілкування, перевагу віддають використанню вербальної комунікації.

Незалежно від того, як адміністрація університету рекламує найновіші і найкращі ідеї та можливості для навчання й розвитку студентів, без залучення ініціативних працівників до роботи зі студентами впровадження інноваційних ідей може звестися до сухої теорії. Важливо, що в сучасних закладах вищої освіти і працівники, і студенти позитивно ставляться до менторства і тьюторства, оскільки розуміють, що менторство / тьюторство може сприяти їхньому освітньо-професійному формуванню й подальшому розвитку (Allen, Eby, Lentz, 2006). Для працівників T&M центрів від такої діяльності також є певний внесок у їхнє професійне зростання.

Усі форми менторства / тьюторства передбачають певні етапи взаємодії між учасниками, а також визначають ролі й обов'язки менторів / тьюторів і менті / тьюті на кожному із цих етапів (The Mentor Handbook, 2013):

Етап 1

Ролі й обов'язки ментора / тьютора:

- взяти на себе зобов'язання щодо менторства / тьюторства;
- пояснити мету й переваги менторства / тьюторства;
- пояснити підопічному процес менторства / тьюторства.

Ролі й обов'язки менті / тьюті:

- ініціювати потребу в наставництві;
- взяти на себе зобов'язання щодо зазначених відносин;

- визначити власний професійний розвиток та освітні потреби;
- зрозуміти переваги менторства / тьюторства.

Етап 2

Ролі й обов'язки ментора / тьютора:

- уточнити й пояснити власний стиль роботи і співпраці;
- ознайомити підопічного зі структурою менторства / тьюторства;
- обговорити принципи менторства / тьюторства, освітні цінності й етичні питання;

- встановити здорові стосунки з підопічними.

Ролі й обов'язки менті / тьюті:

- окреслити власні очікування від процесу менторства / тьюторства;
- обговорити й усвідомити принципи такої співпраці, освітні цінності й етичні питання;
- брати активну участь у налагодженні стосунків у процесі взаємодії між учасниками менторства / тьюторства;
- ознайомитися з процесом менторства / тьюторства й узгодити формат зустрічей.

Етап 3

Ролі й обов'язки ментора / тьютора:

- проявити щирий інтерес до потреб підопічного;
- дослідити встановлені потреби підопічного в контексті планування роботи з ними;
- створити необхідну документацію відповідно до роботи з потребами підопічного.

Ролі й обов'язки менті / тьюті:

- сформулювати власні потреби й очікування на першій зустрічі;
- опрацювати з ментором / тьютором визначені потреби.

Етап 4

Ролі й обов'язки ментора / тьютора:

- пояснити документи і форми звітності підопічним;
- узгодити використання певних методик і способів співпраці, для того щоб переконатися в їхній ефективності для підопічного;
- обговорити стиль менторства / тьюторства та стратегії зворотного зв'язку.

Ролі й обов'язки менті / тьюті:

- зрозуміти відповідну документацію, у якій зазначено особливості співпраці;
- обумовити форми звітування про роботу й результативність співпраці з огляду на визначені потреби;
- озвучити й обговорити очікування запропонованого ментором / тьютором стилю і стратегії співпраці.

Етап 5

Ролі й обов'язки ментора / тьютора:

- допомогти підопічному визначити конкретні цілі і завдання співпраці;
- запропонувати підопічному план дій на певний період часу.

Ролі й обов'язки менті / тьюті:

- сформулювати цілі і завдання співпраці разом з ментором / тьютором;
- обговорити і висловити згоду / незгоду із встановленим планом дій;
- проаналізувати запропонований план дій щодо власних потреб;
- нести відповідальність за виконання плану дій.

Етап 6

Ролі й обов'язки ментора / тьютора:

- спостерігати за процесом роботи й навчання підопічного;
- проводити часті консультації з менті / тьюті (для оцінення ефективності процесу);

- навчати менті / тьюті на власному прикладі й досвіді (для розуміння сутності й особливостей обраної професії);

- ознайомлювати менті / тьюті з використовуваними критеріями оцінювання та розуміння їх застосування щодо конкретної роботи;

- спостерігати за поведінкою або ознаками підопічного (для виявлення потенційних залежностей або емоційних зривів чи іншої нестабільної поведінки);

- управляти проблемами (якщо такі виникають) за допомогою посилення на альтернативні служби підтримки (за потреби).

Ролі й обов'язки менті / тьюті:

- бути максимально відкритим до конструктивної співпраці;

- регулярно аналізувати власне навчання відповідно до узгодженої структури співпраці з ментором / тьютором;

- ознайомитися з практичним досвідом ментора / тьютора, який подібний для розуміння практичної ситуації та розуміння специфіки досліджуваних питань;

- бути відкритим і толерантним до пропозицій або спрямувань ментора / тьютора як до альтернативної підтримки в навчанні.

Етап 7

Ролі й обов'язки ментора / тьютора:

- підготувати план і практичні рекомендації з конкретних питань;

- отримати зворотний зв'язок від підопічного щодо того, які заходи він вживає для покращення проблемних питань.

Ролі й обов'язки менті / тьюті:

- обміркувати й переглянути, чи в повному обсязі виконано план;

- повідомити ментора / тьютора про те, що могло бути зроблено краще і наскільки можливо це зробити в процесі подальшої співпраці;

- обміркувати конструктивні пропозиції наставника;

– надати суб’єктивну інформацію про сприйняття процесу менторства / тьюторства.

Етап 8

Ролі й обов’язки ментора / тьютора:

– аналізувати процес співпраці з конкретним підопічним щодо його ефективності;

– удосконалити стратегію менторства / тьюторства для майбутньої діяльності.

Ролі й обов’язки менті / тьюті:

– визначити майбутні потреби і питання співпраці з ментором / тьютором;

– з позиції підопічного проаналізувати процес менторства / тьюторства та його ефективність.

Етап 9

Ролі й обов’язки ментора / тьютора:

– здійснювати пошук можливостей / сфери для розширення співпраці з представниками підприємств, установ, організацій для набуття підопічним практичних навичок;

– визначити подальшу необхідність і потреби підопічного у співпраці.

Ролі й обов’язки менті / тьюті:

– виявляти ініціативу щодо професійної практичної співпраці (за необхідності) з фахівцями певної професійної сфери.

За міжнародним досвідом менторства, після відбору ментори і менті зможуть отримати доступ до порталу Mentors4u, ввівши свої облікові дані. Після входу на портал ментори і менті мають доступ до п’яти розділів (Mentors4u, 2024):

1. Оголошення про роботу.
2. Поштова скринька.
3. Центр знань.

4. Довідник.

5. Трекер менторства.

Mentors4u має на меті запропонувати вмотивованим і достойним студентам (менті) посібник із залучення до професійного світу завдяки доступу до платформи Mentors4u та можливість мати справу з молодими успішними професіоналами (менторами). Ментори надають вказівки й поради щодо того, як найкраще налаштувати професійний шлях і використати свій талант.

Зазначимо, що ментори також можуть співпрацювати з викладачами, щоб заохочувати до реалізації програми професійної підготовки менторів, сприяти розвитку практичних менторських компетентностей під час співпраці зі студентами. Ментор допомагає й викладачам-початківцям розуміти формальні і неформальні правила університетського життя й культури.

Варто зауважити, що існують різні підходи до питання про те, чи повинен ментор мати достатній досвід у процесах викладання й навчання саме з конкретної спеціальності, чи менторська діяльність не залежить від певних знань і його спеціальності. Наприклад, в Естонії, Ірландії й Нідерландах ментор не обов'язково повинен мати певну спеціальність і працювати зі студентами, що здобувають освіту в цьому ж напрямі. А, скажімо, у Великій Британії впевнені, що для ефективного менторства ментор повинен бути фахівцем у конкретній сфері, володіти предметом / навичками, а також мати педагогічний досвід.

Щодо тьюторства, то в цьому плані розбіжностей не виникає, адже, як правило, усі сходяться на думці, що тьютор повинен навчатися на одному факультеті, освітній програмі, що і його підопічний тьюті, саме тоді їхня співпраця буде продуктивною.

На нашу думку, оптимальним буде прагматичне поєднання особи з відповідними фаховими знаннями предмета, наявністю необхідних навичок та педагогічного досвіду.

Акцентуючи увагу на моделях аналізованої діяльності, зазначимо, що в ЄС є різні способи впровадження систем менторства / тьюторства. У деяких країнах створено національну програму, яка визначає деталі запровадження менторства / тьюторства в системи освіти та навчання (наприклад, Естонія). В інших випадках заклади вищої освіти самостійно вирішують питання змісту й етапів упровадження менторства / тьюторства. В обох випадках зі самого початку всім учасникам цього процесу та зацікавленим особам наголошують, що оцінка менторсько-тьюторської діяльності передбачає судження про успіх програми загалом, а не на роботі окремих менторів / тьюторів.

Оцінка може слугувати для кількох цілей, наприклад, для забезпечення доказів користі менторства / тьюторства для ЗВО, для підопічних та менторів і тьюторів. Оцінювання може допомогти окреслити питання, які стосуються покращення викладання й навчання, покращення колективної співпраці й адаптації в перші роки навчання.

Усі ментори / тьютори, менті / тьюті та координатори T&M центру мають оцінити програму. Тип оцінювання може мати різні форми, наприклад, анкета / опитування, онлайн-дискусії, рефлексивні журнали, фокус-групи та інша документація.

Важливим аспектом діяльності T&M центру є робота щодо адаптації в освітньому середовищі студентів з особливими освітніми потребами. Представники T&M центру допомагають і мотивують студентів з особливими освітніми потребами у щоденній праці та мінімізують або усувають перешкоди для повноцінного використання права на освіту в ЗВО. Усе це водночас сприяє розвитку обізнаності учасників освітнього процесу про осіб, що потребують додаткової уваги і підтримки та є частиною процесу розвитку інклюзивного середовища в університеті.

Ментори і менті беруть участь у створенні середовища партнерства задля максимального наближення академічного досвіду студентів з особливими освітніми потребами до академічного досвіду решти студентів.

Завдання T&M центру:

- зменшити або усунути психологічні бар'єри у взаєминах між особами з особливими освітніми потребами й усіма учасниками освітнього процесу;
- сприяти академічному успіху студентів у навчанні;
- забезпечити рівні умови для всіх студентів, усунувши певні обмеження та розвинувши і впровадивши певні модифікації, які існують у ЗВО, зважаючи на індивідуальні потреби й певні функціональні відмінності в освітній траєкторії;
- запроваджувати практику спільного зі студентами планування та впровадження засобів та інструментів, які можуть спростити фізичний та психологічний аспект доступності освітнього процесу для людей, що мають особливі освітні потреби, та залучати їх до удосконалення освітньої траєкторії.

Окремо наголосимо на менторстві і тьюторстві в інклюзивній освіті. Зокрема, T&M центри в закладах вищої освіти повинні:

- використовувати підхід широкого діалогу для розробки стратегії інтернаціоналізації (систематичного впровадження міжнародного досвіду в освітню, наукову і громадську діяльність закладів вищої освіти, що є невід'ємною складовою частиною співробітництва на різних рівнях) (Інтернаціоналізація вищої освіти, 2022);
- пропонувати широкий спектр коротко- і довгострокових програм мобільності для різноманітних видів освітньої діяльності;
- бути орієнтованими на потреби й індивідуальний підхід для підтримки ширшої участі студентів з інвалідністю в міжнародній студентській мобільності;
- мати інституційні цілі щодо участі студентів з інвалідністю в програмах мобільності;

- розробити стандартизовану методологію для моніторингу участі студентів з інвалідністю у всіх типах програм мобільності (вхідна й вихідна мобільність);
- розробити системний підхід до оцінювання впливу мобільності та процедур на студентів з інвалідністю, а також розв’язання проблем, які можуть виникнути в рамках основної підтримки й послуг для реалізації мобільності для всіх.

Багато закладів вищої освіти практикують студентську мобільність або стратегію інтернаціоналізації, яка відображає план закладу щодо просування й реалізації міжнародної мобільності. І все ж більшість закладів не бере на себе конкретних зобов’язань щодо активного впровадження мобільності студентів з інвалідністю (не передбачає цього у своїх стратегічних документах).

Коли заклад вищої освіти розробляє й оновлює свою стратегію інтернаціоналізації / мобільності, важливо взяти рішучі й конкретні зобов’язання щодо залучення студентів з інвалідністю до вхідних і вихідних програм мобільності та продовжити цю практику, окресливши конкретні заходи і цілі, які мають на меті підтримку інклюзії й розширення можливостей для студентів з інвалідністю.

Міжнародна програма MentorME сприяє соціальному залученню людей з інвалідністю через розвиток програми менторства для студентів ЗВО (MentorMe – Promoting Social Inclusion, 2021).

Стратегії інституційної мобільності повинні:

- встановити кількісні цілі для участі студентів з інвалідністю як у вхідних, так і в програмах вихідної мобільності та план заходів для відстеження участі / прогресу. Там, де існують загальнонаціональні цілі, забезпечення інституційної мети відповідає або перевищує загальнонаціональні цілі. Якщо загальнонаціональні цілі не розроблені, то потрібно налагоджувати взаємодію з відповідними державними органами, організаціями й агентствами, щоб запропонувати це;

– встановити умови включення до нової міжінституційної мобільності певних угод (наприклад, угода щодо базового рівня підтримки, що надається студентам);

– брати на себе зобов'язання забезпечити різноманітну мобільність програми для різних потреб і прагнень (короткострокова мобільність, віртуальні онлайн-обміни, спільні навчальні програми на різних рівнях, літні й зимові школи тощо), пропонувати більш гнучкі, короткострокові можливості мобільності, які, як показує практика інклюзивної мобільності, високо цінуються студентами з інвалідністю;

– брати зобов'язання надавати можливість віртуальної мобільності, пропонувати інші, пов'язані з цифровою діяльністю, доступні способи, відповідно до доступності вебвмісту цифрового контенту;

– брати зобов'язання сприяти можливостям для мобільності в доступній формі та до виготовлення цільових рекламних матеріалів для студентів з інвалідністю;

– пропонувати студентам з інвалідністю цільові гранти на мобільність, де це можливо, та/або надавати чітку інформацію про цільові гранти на мобільність, що надаються зовнішніми грантовими агентствами;

– зобов'язуватися покрити витрати на підготовчі візити перед мобільністю до приймаючої сторони для студентів з інвалідністю, де це можливо;

– зобов'язуватися надавати якісну підтримку студентам з інвалідністю, ідеться про відповідний персонал до, під час і після періоду мобільності;

– зобов'язуватися забезпечити умови, щоб увесь персонал, зокрема Центрів менторства та тьюторства, що буде безпосередньо залучений до міжнародної мобільності, мав необхідні базові знання і навички для розуміння потреб студентів з інвалідністю за програмою мобільності;

– ввести заходи інклюзивної мобільності до загальної стратегії мобільності закладу вищої освіти як національні цілі.

Щоб досягти цільових показників і контролювати їх, T&M центри спершу повинні переконатися, що заклади вищої освіти мають систематичний і надійний підхід до збору даних про кількість вступників і студентів з інвалідністю, про програми мобільності та досвід студентів, які беруть у ній участь.

Розробляючи процеси й системи збору, зберігання й моніторингу даних, потрібно:

а) пам'ятати і про національне, і про міжнародне законодавство про захист даних, що забезпечує конфіденційність;

б) визначити категорії інклюзії, згідно з національною шкалою (наприклад, сенсорні вади, специфічні труднощі в навчанні, фізичні вади тощо).

Налагодження відносин між відповідними кафедрами і факультетами в кампусі є життєво важливим для ефективної роботи щодо інклюзивної практики мобільності та створення процедур, які гарантують, що студенти з інвалідністю мають плавний і успішний період мобільності.

Дотримуючись порад щодо включення в стратегії мобільності, заклад вищої освіти почне будувати відносини всередині установи шляхом створення інституційного діалогу для інформування про розробку відповідної політики і процедури.

Кожна зі сторін в освітньому процесі може зробити свій внесок у практику інклюзивної мобільності:

1. Студенти з інвалідністю є експертами в живому досвіді та мають найкраще розуміння потенційного впливу обмеження можливостей на мобільність і бар'єри, які можуть з'явитися або вже існують. З точки зору індивідуального досвіду мобільності, їх варто активно залучати до планових переговорів між установами, що відправляють, і установами, що приймають студентів. Загалом їхні голос і досвід також мають бути центральними для будь-яких консультацій щодо побудови інституційної стратегії.

2. Тьютори / ментори можуть допомагати студентам з інвалідністю реалізувати такий досвід на практиці через фізичну, моральну підтримку та фактичний супровід і, за потреби, надавати роз'яснення безпосередньо ситуації і ризиків, які можуть на них очікувати.

3. Вище керівництво: для реалізації цілей і стратегії інклюзивної мобільності дуже важливо отримати підтримку як «зверху вниз», так і «знизу вгору», тому потрібно переконатися, що керівництво, університетські лідери залучені до розмови якомога раніше. Їхні обов'язки щодо забезпечення інклюзивної мобільності можуть містити забезпечення підтримки й надання ресурсів для виконання стратегії з метою дотримання стратегічних пріоритетів щодо справедливості, інклюзії й універсальної політики недискримінації.

4. Міжнародні представники. Разом із T&M центрами, допоміжним персоналом для людей з інвалідністю, міжнародні співробітники є однією з найважливіших зацікавлених сторін. Вони повністю розуміють процедури щодо мобільності і діють як ключові представники контакту зі студентами, тому важливо, щоб їхній голос був центральним у розробці будь-яких процедур і стратегії. Їхні обов'язки щодо забезпечення інклюзивної мобільності включатимуть тісну співпрацю з офісами підтримки людей з інвалідністю для сприяння мобільності й розробки процедур і практик, для підтримки студентів з інвалідністю для участі в роботі із зовнішніми установами й агентствами.

Менторська програма у Варшавському університеті (Польща) передбачає, що студенти можуть подати заявку на ментора, якщо вони є діючими студентами університету. Ментори допомагають іноземним студентам адаптуватися до нових умов в університеті, а також впоратися з практичними потребами – зустріти на вокзалі, поселити тощо (Mentor program. University of Warsaw, 2024).

Коли йдеться про роботу із зовнішніми установами й агентствами, існує п'ять типів співпраці, які визначають партнерські відносини:

1. Взаємодія з національними агентствами й національними органами влади.

2. Міжінституційні угоди про мобільність й угоди про навчання Erasmus+.
3. Безпосередня співпраця з персоналом (і студентами) у забезпеченні індивідуального досвіду мобільності.
4. Загальні міжінституційні мережі й можливості навчання.
5. Партнерство зі студентськими і громадськими організаціями, які підтримують інклюзивну мобільність.

Так, заклади вищої освіти, зокрема через менторів і тьюторів, що співпрацюють із T&M центрами, повинні:

- надавати цільову інформацію про можливості мобільності для студентів з інвалідністю і робити це в доступному форматі;
- створити мережу студентських представників (студентське самоврядування) і схеми для просування можливостей мобільності для інших студентів з інвалідністю;
- рекламувати себе як заклад, дружній до студентів з інвалідністю.

Зазначимо, що всім студентам потрібна інформація про різні аспекти програм мобільності, перш ніж вони визначаться щодо свого навчання за кордоном. Але для студентів з інвалідністю є додаткові умови, які б вони хотіли розглянути. Надавши їм чітку інформацію про процес і чіткі контакти для запитів, установи можуть зменшити невизначеність і спонукати їх зробити наступний крок.

Заклади вищої освіти, включно з Центрами тьюторства та менторства, повинні переконатися, що позитивні твердження щодо мобільності студентів з інвалідністю включені до всієї інформації надання вказівок і посилань на те, як отримати більш конкретну інформацію, орієнтовану на студентів з інвалідністю.

Також студенти з інвалідністю часто стикаються зі значними перешкодами в процесі подання заявки на мобільність. Зокрема, ідеться про відсутність інформації про те, що таке додаткові гранти, доступні для них, що вони охоплюють і як подати заявку.

На студентів з інвалідністю покладаються додаткові обов'язки й навантаження щодо адміністрування грантів та організації додаткової підтримки. Щодо Erasmus+ Special, то, наприклад, додаткові витрати через інвалідність повинні бути повністю досліджені й оцінені заздалегідь, а також детально описані в заявці на грант.

Для студентів зі складними потребами це може включати вивчення плану підтримки мобільності разом з тьютором чи ментором, приймаючою установою та отримання кошторисів від туристичних компаній, представників спеціалізованого розміщення, постачальників медичного обладнання, особисту допомогу / догляд або інші відповідні способи підтримки, якщо це необхідно.

Після мобільності студент повинен переконатися, що він записує і зберігає квитанції про всі пов'язані із цим витрати, щоб вони могли бути доказами після завершення мобільності, що грант було витрачено належно. Саме тому важливо, щоб тьютори і ментори підтримували студентів у процесі подачі заявки й фінансової звітності та заохочували ранню подачу заявки. Ранні запити щодо заявки гарантують, що у студента є достатньо часу здійснити підготовчий візит до потенційної приймаючої установи, щоб спільно розробити підтримку.

Заклади вищої освіти мають переконатися, що форма заявки на мобільність і відповідні гранти є доступними, а також що доступність підтримки заохочується. Важливо визначити контактну особу для студентів з інвалідністю у ЗВО та міжнародній приймаючій стороні.

Зазначимо, що сфери підтримки T&M центру, які пропонуються в процесі подання заявки й управління грантами, можуть включати:

- надання альтернативних форм заявок на запит;
- підтримку в організації й фінансуванні попереднього підготовчого візиту до приймаючої установи, якщо вона потрібна перед основною поїздкою, або в процесі безпосередньої мобільності;

– праця в тандемі зі студентом, університетом в Україні і приймаючим закладом для точного оцінення додаткових витрат, пов'язаних з інвалідністю, необхідних для деяких заявок на отримання гранту, таких як Грант Erasmus+ Special Needs Support.

Отже, наголосимо на порадах щодо менторства студентів-практикантів з інвалідністю (Tips for mentoring student interns with disabilities, 2019):

1. Важливо запитувати менті, яка саме допомога йому / їй потрібна:

– початок будь-яких наставницьких відносин передбачає визначення й узгодження цілей і результатів, яких планують досягнути;

– хоча в ментора можуть бути власні ідеї про те, яку допомогу чи підтримку можна надати, варто запитати менті про їхні очікування. Це може бути або професійне менторство, або допомога з вирішення складних ситуацій, чи психологічна підтримка й підбадьорення менті, а також заохочення до успіху.

2. Важливо створити менторський план, у якому будуть зазначені умови й організація співпраці, цілі й інструменти для відстеження прогресу.

3. Потрібно домовитись про те, як і коли зустрічатись. Варто погодити графік зустрічей, спосіб комунікації – через електронну пошту чи чати, де саме – онлайн чи в приміщенні тощо.

4. Потрібно ставитись до менті з інвалідністю так само, як і до будь-якого іншого менті. Треба поважати індивідуальність, поважати кожного.

5. Не можна робити припущень, краще запитати. Обговорювати обмежені можливості того чи іншого менті можна лише за дозволом і запитом того ж менті.

6. Важливо встановити довіру через активне слухання.

7. Можна допомогти менті познайомитися з професіоналами і з інвалідністю, і без.

8. Важливо відзначати і визнавати успіхи своїх підопічних / менті.

Загалом важливо брати до уваги потреби підопічних. Зустрічі з підопічними є настільки важливі, що їх варто організовувати протягом дня, а не у вечірній час, коли активність людини знижується (Smith, Tompkins, 2022).

Активна комунікація з підопічними у форматі офлайн дозволяє встановити емоційно-психологічний контакт з якого починається співпраця і повноцінна взаємодія усіх учасників освітнього процесу.

Висновки до третього розділу

1. Здійснено аналіз функцій вищої освіти в Україні (поточна, прогностична, виховна, освітня, загальнокультурна, науково-дослідна, інтернаціональна) та визначено одним з найважливіших принципів реалізації права на освіту – гарантування й забезпечення безпечного освітнього середовища як сукупності умов у закладі освіти, що унеможливлюють заподіяння учасникам освітнього процесу певної шкоди.

Встановлено, що учасники Центрів тьюторства і менторства беруть активну участь у формуванні індивідуальної освітньої траєкторії, оскільки в сучасних реаліях розвитку вищої освіти до формування й належного виконання студентом індивідуального навчального плану мають долучатися тьютори і ментори як особи, що можуть допомогти студентові обрати оптимальні шляхи опрацювання й засвоєння навчального матеріалу, особливо в умовах дистанційного, онлайн-навчання, або ж при вимушених блекаутах і повітряних тривогах, що ускладнюють процес навчання.

Аргументовано, що сучасна вища освіта в Україні передбачає формування інклюзивного освітнього середовища, що є сукупністю умов, способів і засобів їх реалізації для спільного навчання, виховання й розвитку здобувачів освіти з урахуванням їхніх потреб і можливостей.

2. Наголошено, що впровадження і розвиток академічної мобільності й дотримання принципу академічної свободи не тільки визначає цінність

освітнього процесу і його суб'єктів, а й утверджує нашу державу як демократичну, незалежну і правову, у якій свобода особи, особистості та її соціально-культурного розвитку є основою функціонування суспільства.

Досвідчені ментори можуть скоригувати процес набуття знань, особливо якщо особа, яка навчається, одночасно працює або ж обмежена в часі для пошуку інформації чи виконання певних завдань.

3. Запропоновано авторський підхід до класифікації переваг тьюторства та менторства у закладах вищої освіти, а також окреслено проблемні дискусійні аспекти їхньої реалізації.

Переваги менторства і тьюторства доцільно аналізувати з таких позицій:

- 1) переваги для студентів, що взаємодіють з менторами і тьюторами;
- 2) переваги для менторів і тьюторів;
- 3) переваги для закладу вищої освіти;
- 4) переваги на рівні системи освіти в державі.

Проаналізовано основні хибні уявлення, що можуть викликати несприйняття й неприйняття тьюторства і менторства в системі вищої освіти: ментор і тьютор мають потенційну владу над студентом, котрий є їхнім підопічним; якщо ментор, як правило, старший за підопічного, то складно досягнути взаєморозуміння через різне світосприйняття й соціальні стандарти і цінності; менторські і тьюторські взаємини мають формуватися природно, самі по собі, у процесі спілкування і прояву довіри між сторонами; менторство і тьюторство є процесом, що вимагає багато часу; ментори і тьютори трактують наставництво як односторонній процес.

5. Запропоновано концептуальні засади реалізації тьюторства та менторства у закладі вищої освіти розглядати як соціальну взаємодію у форматі «особа – особа», що охоплює такі нормативні аспекти: заохочення й підтримка тьюторства і менторства в закладі вищої освіти, шляхом висвітлення його цінності і того, як така діяльність стає каталізатором змін і для менторів та

тьюторів, і для менті й тьюті; заохочення й мотивація партнерів для допомоги у створенні програм тьюторства і менторства; заохочення менторів і тьюторів до пошуку підопічних серед студентів (за принципом спільних інтересів); створення офіційних програм тьюторства і менторства; надання пріоритету тьюторству і менторству для невеликих груп студентів у закладі вищої освіти; відкритість менторів і тьюторів до розвитку співпраці зі студентами-іноземцями, тими, хто значно відрізняється за віком; залучення представників Центрів тьюторства та менторства з інших закладів вищої освіти до співпраці; формування групового тьюторства і менторства; використання технологій для формування максимально доступних можливостей реалізації тьюторсько-менторських відносин; встановлення часових меж для зустрічі менторів і тьюторів з менті і тьюті, які будуть зручними для всіх; формування активної позиції у співпраці менторів, тьюторів і їхніх підопічних на всіх етапах взаємодії; визначення крос-культурних аспектів взаємодії між сторонами.

6. Подано авторське формулювання концептуальних засад реалізації тьюторства та менторства в закладі вищої освіти як таких, що формуються в межах консолідованої політики ЗВО, вимог вищої освіти, стандартів формування професійного фахівця з урахуванням психологічних, морально-етичних, соціальних, крос-культурних особливостей взаємодії між учасниками тьюторсько-менторського процесу на основі принципів функціонування освітнього середовища.

7. Ґрунтуючись на результатах аналізу моделей тьюторства / менторства (традиційне, формальне, неформальне, групове, зворотне, електронне), узагальнено завдання Т&М центру: зменшення чи усунення психологічних бар'єрів у взаєминах між особами з особливими освітніми потребами і всіма учасниками освітнього процесу; сприяння академічному успіху студентів, що потребують надання освітніх послуг в особливому форматі, а також, морально-психологічної підтримки в навчанні; забезпечення рівних умов для всіх

студентів; запровадження практики, яка спрямована на активну взаємодію ЗВО зі студентами, що мають особливі освітні потреби щодо удосконалення освітнього середовища через реалізацію принципу доступності освіти для усіх категорій населення.

РОЗДІЛ 4

МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РЕАЛІЗАЦІЇ ТЬЮТОРСТВА ТА МЕНТОРСТВА

4.1. Умови реалізації моделі тьюторства / менторства

Наставництво сприяє зміцненню міжособистісних стосунків між людьми задля розвитку кар'єри, набуття нових знань, самоідентичності і трансформації, а також соціальній й емоційній підтримці. Це процес, що реалізується у вищій освіті для підвищення академічного розвитку (враховуючи розвиток дослідницьких і дисциплінарних навичок), професійного (кар'єрного) розвитку й особистісного (психосоціального) розвитку студентів (Annual Meeting of the American Association of Colleges of Teacher Education, 2022). Це особистісне зростання може бути корисним обом сторонам, які беруть участь у тьюторстві / менторстві, за умови цілеспрямованої співпраці. Тож однією з причин заохочення реалізації тьюторства / менторства є взаємна вигода для сторін, між якими ці відносини здійснюються.

Умови реалізації моделі тьюторства / менторства залежать від програми наставництва. Програма тьюторства / менторства містить опис дій і процесів та системного їх виконання, що необхідно для забезпечення всіх студентів підтримкою з боку тьютора / ментора (наставника). По суті, вона забезпечує стратегічну, цілеспрямовану й організовану діяльність. Звісно, що виконання такої програми вимагає передусім об'єднання зусиль усіх суб'єктів на основі єдиних цінностей і завчасно узгодженого плану дій. Загалом така програма може реалізовуватися на національному, регіональному, обласному чи місцевому рівні (Методичні рекомендації з реалізації програми наставництва над дітьми, 2017).

Зауважимо, що важливим є моніторинг програми тьюторства / менторства, який можна трактувати як збір й оцінку даних про реалізацію програми, її відповідність потребам ментора / тьютора, менті / тьюті, а також наявні ризики

для всіх сторін. Водночас не менш важливою для розвитку конкретної програми є експертна підтримка з боку уповноважених осіб ЗВО.

Беззаперечним є й те, що наставники потрібні студентам для допомоги правильно сформулювати очікування від здобуття вищого рівня освіти. Наприклад, студенти бакалаврату, як правило, вивчають і застосовують навички в межах дисципліни, тоді як від аспірантів очікується, що вони зроблять певний внесок у базу знань в межах галузі. Без належного наставництва деяким студентам, наприклад, було би складно зорієнтуватися в матеріалі, необхідному для презентації чи публікації матеріалу.

Хороший ментор бере до уваги цілі й потреби підопічних, він також надихає менті й окреслює реальні перспективи співпраці (Kamens, 2014).

Важливо від самого початку тьюторсько-менторських відносин чітко розуміти різницю між тьютором / ментором і другом, яка полягає в тому, що цінність тьюторсько-менторських стосунків ґрунтується на конкретному результаті, а саме на розвитку підопічного саме в освітній сфері. Окрім того, наставник не може бути всім для підопічного і не повинен намагатися охопити цю місію, адже для студента вкрай важливо активно комунікувати з іншими особами, що також можуть підтримати його в кризових ситуаціях. У такий спосіб молоді люди можуть вивчати досвід інших осіб, що сприятиме формуванню власного досвіду і професійних навиків (Weinberg, 2019).

Однією з ключових умов тьюторства / менторства є *безпека й емоційний комфорт підопічних*, що полягає в дотриманні меж у наставницьких стосунках, докладанні наставником зусиль для формування довіри студентів до нього. Ця умова розкривається в таких складниках (Методичні рекомендації з реалізації програми наставництва над дітьми, 2017):

– конфіденційність – нерозголошення особистої інформації, отриманої від студента, та інформації про інших студентів, за винятком ситуацій, коли існує

ризик насильства, небезпеки для нього чи інших осіб (про це ми вже зауважували в попередніх розділах);

– підтримання наставником активної співпраці з представниками закладу вищої освіти, зберігаючи при цьому незалежну позицію щодо методів і форм наставництва в конкретних ситуаціях;

– дотримання сутнісної ролі тьютора / ментора: уникнення моралізаторства в наставницьких відносинах, утримання від ролі конфідента й порадника для працівників закладу вищої освіти щодо комунікації зі студентами, а також визнання й усвідомлення того, що процес тьюторства / менторства має свій термін завершення і не потрібно нав'язливо брати участь у житті колишніх підопічних;

– дотримання культурної компетентності, що полягає у здатності розрізняти й поважати цінності та норми культури підопічного, зокрема це стосується його походження й віросповідання. У спілкуванні з іноземними студентами за можливості використовувати рідну мову підопічних, що сприятиме не тільки кращій комунікації, а й встановленню довірливих взаємин між сторонами;

– повага до особистості й особистого простору підопічного, його меж, тобто недопущення небажаного фізичного контакту, повага почуттів студента, його інтересів, допомога в тому, щоб навчитися розуміти власні межі і набути навички ухвалення рішень тощо;

– заохочення студента до участі у тьюторсько-менторському процесі, залучення його до формування планів наставництва й процесу ухвалення рішень щодо його реалізації, врахування результатів оцінки потреб;

– віра в цінність і потенціал кожного підопічного, орієнтація на його сильні сторони, допомога в підвищенні самооцінки і впевненості у власних силах;

– відповідальність наставника: відмова від нереалістичних очікувань та обіцянок у наставницьких стосунках, сумлінне і своєчасне виконання взятих на себе зобов'язань, здатність піклуватися про себе, свої межі й особистісні ресурси;

– визнання важливості особистісного і професійного розвитку тьютора / ментора – бажання отримувати знання про прив'язаність, травму, особливості особистісного розвитку студентів тощо, згода брати участь у заходах із підвищення компетентності;

– дотримання системності й регулярності взаємодії зі студентами, яка спрямована на якісні зміни, адже наставництво є цілеспрямованим процесом змін, який покращує якість життя підопічного, тому планування й реалізація цих змін мусить мати партисипативний та інтерактивний характер. Наставник бере участь у процесі змін разом зі студентом. Зміни в житті підопічного унаслідок тьюторсько-менторської співпраці повинні мати об'єктивний характер;

– встановлення контакту, отримання згоди студента на співпрацю. Тьютор / ментор виявляє зацікавленість до інтересів студента, шукає спільні інтереси. Важливо знаходити і зважати на погляди, що збігаються, схожість позицій, однакові захоплення.

Якщо підопічний готовий до співпраці, то його настороженість, невпевненість послаблюється настільки, що він може поділитися своїми тривогами, ставити запитання щодо майбутньої взаємодії.

Ознаками встановленого контакту з підопічним є: відкритість у стосунках та відвертість у висловлюваннях; виявлення студентом зацікавленості у взаємодії; збереження інтересу обох сторін до подальшої взаємодії; висловлення студентом згоди на здійснення наставництва. Якість комунікації між ментором і менті є дуже важливою. Менторам також варто брати до уваги поведінку, стандарти спілкування на зустрічах тощо.

На взаємодію ментора й менті можуть впливати різноманітні зовнішні і внутрішні чинники. Наприклад, тривалість зустрічей. Як показує дослідження, тривалі семінари й дискусії не завжди вітаються. Якщо говорити про тренінги для менторів, то достатньо пів дня для таких зустрічей, а для менті – і однієї-двох годин (Hamlin, Sage, 2011).

На нашу думку, важливою умовою реалізації моделі тьюторства / менторства є *надання вагової підтримки тьюторам / менторам*. Підтримка наставників є складовою частиною програми аналізованої діяльності й необхідною умовою її стабільного розвитку, побудови якісних наставницьких взаємин, спрямованих на досягнення освітньої й особистісної мети розвитку студента. Уся діяльність зі здійснення підтримки тьюторів / менторів спрямована на підтримання їхньої мотивації на високому рівні для того, щоб продовжувати розвивати співпрацю зі студентом та здійснювати свою діяльність якісно, у найкращих інтересах підопічних.

Ми погоджуємося, що організація роботи з підтримки тьюторства / менторства має ґрунтуватися на засадах неперервності, професійності та якісної взаємодії всіх суб'єктів, що реалізують програму, адже можливість звернутися по допомогу й підтримку до фахівця щодо стосунків з підопічним надає наставникові впевненості у своїх діях, що позитивно впливає на самого студента. Якщо усунути підтримку з процесу тьюторства / менторства, то це може серйозно вплинути на досягнення мети, яку ставить перед собою заклад вищої освіти й безпосередньо Т&М центр (Методичні рекомендації з реалізації програми наставництва над дітьми, 2017).

У кожного наставника в його діяльності на різних її етапах бувають труднощі у взаємодії зі студентами і виникають питання щодо подальшої взаємодії та невпевненість у власних силах, сумніви щодо майбутньої діяльності. Саме тому важливо за всіма запитами надавати допомогу наставникові, зокрема: консультації психолога, куратора групи, координатора

програми, інших спеціалістів, на регулярних зустрічах міні-груп обговорювати теми, які можуть підвищити мотивацію тьютора / ментора до діяльності.

Підтримка тьюторів / менторів може здійснюватися за такими напрямками:

1. Правова підтримка. Представники юридичних відділів ЗВО можуть надавати кваліфіковані консультації працівникам Т&М центру щодо чинних внутрішніх і міжнародних нормативно-правових актів, які стосуються проблематики освітніх послуг. Також варто запросити юриста для роз'яснення й консультування наставників щодо їхніх прав й обов'язків та укладення договору співпраці. Потрібно залучати фахового юриста, якщо виникають питання представництва інтересів студентів, зокрема неповнолітніх тощо.

2. Психологічна підтримка. Таку підтримку мають надавати насамперед представники відділу психологічної допомоги, якщо такий функціонує у ЗВО, або ж це може бути первинна консультація штатного психолога.

На нашу думку, у Т&М центрах мають працювати не тільки фахові психологи зі штату ЗВО, а й залучатися представники постійних центрів психологічної допомоги, що мають досвід роботи з молоддю. Це дасть можливість різнобічного підходу і спостереження за ситуацією й особами, що взаємодіють, із позиції незацікавленої особи, зі «свіжим» поглядом, і сприятиме покращенню психологічного клімату серед наставників та менті і тьюті.

3. Фінансова підтримка. ЗВО повинні фінансувати діяльність Т&М центрів для їхнього належного функціонування. Це стосується, зокрема, додаткової оплати праці менторів / тьюторів, менті, а також покриття витрат на проведення культурно-масових заходів (екскурсії, академічна мобільність тощо). Партнерські організації також можуть надавати підтримку наставникам відповідно до потреб, звісно, враховуючи свої ресурси.

Однією з умов реалізації моделі тьюторства / менторства є *забезпечення постійного зв'язку між суб'єктами середовища наставництва*. Оскільки успішне наставництво залежить від регулярних зустрічей і спілкування,

важливо налагоджувати можливі лінії зв'язку. Коли студент перебуває в кампусі, на території університету, факультету, тоді значно легше підтримувати взаємозв'язок, аніж коли студент зареєстрований на онлайн-курсі. Водночас, як ми вже зауважували, використання електронної пошти, телефонних дзвінків і відеоконференцій є важливим аспектом розвитку ефективних тьюторсько-менторських відносин.

Варіювання типів і запропонованого місця зустрічей також може бути корисним для студентів, особливо коли стосунки є новими, адже стати частиною невеликої групи для студента може бути значно кращим варіантом соціалізації, аніж залишатися один на один зі своїми питаннями і проблемами.

Успішна реалізація умов моделі тьюторства / менторства передбачає *розуміння й дотримання бажаних вимог (атрибутів), які визначають сторони.*

Шукаючи потенційного наставника, студент може мати список бажаних вимог, як і потенційний тьютор / ментор може визначати певні критерії щодо такої співпраці. Вимоги можуть передбачати співпрацю з однолітками, з особами, які належать до тієї ж статі або мають таку ж етнічну належність (такі вимоги, як правило, стосуються співпраці тьюторів і тьюті).

Акцентуємо увагу на тому, що такі вимоги не є дискримінаційними за певними ознаками, а тільки свідчать про те, що наявність наставника однієї статі, однакового віку або етнічного походження є підставою для розуміння досвіду або проблем, характерних для підопічного і тих, які в нього можуть виникнути в освітньому чи соціально-культурному середовищі.

Із цієї ж причини студентки можуть віддавати перевагу співпраці з тьюторками / менторками, ніж із чоловіками, оскільки, на їхню думку, жінки можуть не тільки в особистісному плані надати підтримку, а й поділитися досвідом кар'єрного росту, запропонувати дієві способи і шляхи поєднання кар'єри і, до прикладу, материнства тощо. А втім, на сьогодні такі питання не є

особливо гострими, адже гендерні стереотипи у професії значною мірою таки подолані як явище, що характерне для нецивілізованого суспільства.

Досвід тьюторства та менторства представників різної статі може бути корисним і тому, що обидві сторони мають можливість навчитися розуміти подібний чи відмінний досвід і перспективи на робочому місці. Для того, щоб краще зрозуміти, як такі тьюторсько-менторські стосунки структуровані, представники Центру аналізу і досліджень менторства у вищій освіті провели дослідження, під час якого попросили наставників і підопічних охарактеризувати їхні стосунки за ознаками статі, національності, статусу (викладач-ментор або студент-тьютор) (Galanek, Campbell, 2019).

Отож аналізувалися класичні відносини менторства і тьюторства. Половина (51 %) підопічних обрала наставників з досвідом, тих, які могли не тільки допомогти в навчанні, а й дати цінні рекомендації для подальшої реалізації в кар'єрі. Це підтверджує те, що протеже бачать у такій взаємодії кар'єрні перспективи. Ці уявлення цілком обґрунтовані, враховуючи те, що ті студенти, хто співпрацював з такими наставниками, мають більшу ймовірність отримати вищу зарплату або розвиток кар'єри. Також було виявлено, що реалізувати модель тьюторства серед однолітків прагне і значна кількість студентів – 44 %. Це обумовлено тим, що, «відмовившись від ієрархії», люди можуть взаємодіяти на більш рівних умовах у стосунках, оскільки вони, найімовірніше, проходять однакові стадії своєї кар'єри. Вони можуть співпрацювати, щоб ділитися мережевими контактами, отримати досвід професійного розвитку або просто підтримувати вибір кар'єрного шляху один одного.

Тьюторство однолітків може покращити співпрацю, задоволення індивідуальних потреб у підтримці й посиленні обміну інституційними знаннями, які можуть бути особливо корисними для працедавців, котрі змінюють адміністративні структури або зазнають системних змін, адже активні

молоді працівники здатні активізувати й модернізувати діяльність підприємства чи організації.

Опитування також показало, що значно більше студентів з етнічних меншин (37 %) обирало для участі у своєму освітньому й ранньому кар'єрному розвитку представників своєї ж національної меншини, порівняно з іншими (17 %).

Загалом було встановлено, що до наставницьких відносин, як правило, більш охоче залучають представників однієї статі (64 %) (за бажанням насамперед студентів-тютю). Ці висновки можуть відображати той факт, що для жінок мати наставницею жінку може бути важливим для рольового моделювання: жінки-наставниці можуть надати «дорожню карту» й настанови для успішної кар'єри саме жінці-підопічній. Це, звичайно, повторимося, певний стереотип і працює радше як психологічний мотиватор, але «те, що нам не шкодить – не варто забороняти».

Хоча мати фахову наставницю може бути корисним і для чоловіків, з огляду на вірогідність відмінних поглядів на вирішення тієї чи іншої ситуації, знайомство з можливими іншими підходами до виконання певних завдань і загалом інший досвід цивілізованого спілкування в соціумі.

Участь у змішаних гендерних наставницьких відносинах може сприяти гендерній рівності через залучення і чоловіків, і жінок до лідерства, особливо для жінок, які навчаються на факультетах, де переважають студенти-чоловіки, або ж працюють у галузях з переважним відсотком чоловіків.

Комфортна співпраця з тьютором чи ментором може допомогти підопічному розвиватися й досягати успіхів, яких неможливо досягти поодиночі. Звичайно, що не існує правильного шляху розвитку тьюторсько-менторських відносин. Наставники і їхні підопічні повинні задіювати всі шляхи, враховуючи неофіційні засоби, а також офіційні запрошення, щоб встановити стійкі відносини. Насправді виникає велика кількість наставницьких відносин

неформально і невимушено. Ці взаємини можуть розвиватися органічно і нагадують формальні колегіальні відносини, а не очікувані традиційні відносини «підопічний – наставник».

Зазначимо, що є сфери, де реалізація моделі тьюторства / менторства проходить особливо через специфіку сфери реалізації. До таких напрямів належить, наприклад, ІТ-освіта. Студенти, які навчаються у сфері інформаційних технологій, налагоджуючи співпрацю з менторами і тьюторами, як правило, не мають широких можливостей для вибору наставника певної статі. І річ не в гендерних обмеженнях, а в тому, що одним із факторів-перешкод для цього є те, що жінок в ІТ набагато менше, ніж чоловіків, а жінок, які б змогли і мали бажання бути менторами і тьюторами, – ще менше. Щоправда, останнім часом ситуація в цій сфері дещо покращується: збільшується кількість жінок, що навчаються і працюють у сфері інформаційних технологій. Так, наприклад, в Україні, станом на грудень 2024 року близько 25 % фахівців в українському ІТ-секторі становлять жінки, тоді як ще три роки тому цей показник становив 20 % (Троян, 2024).

Реалізація значного потенціалу щодо налагодження менторсько-тьюторської співпраці зі студентами ІТ-сфери сприяє формуванню професійних зв'язків і перспектив для менторів, тому варто стимулювати таку співпрацю для розвитку кар'єри, розширення свого лідерського досвіду, розширення професійного рівня мережі всередині свого закладу вищої освіти й посилення взаємодії між учасниками освітнього процесу і професійною спільнотою.

Що цікаво, серед жінок ІТ-сфери більше запитів на наставництво, ніж серед чоловіків. Та попри це ми все-таки сподіваємося на щораз більше зменшення гендерної диспропорції в цій царині та гідну оцінку здібностей жінок. А основною «перешкодою» для жінок в ІТ-галузі вважаємо відсутність жінок-наставників. На нашу думку, чоловіки і жінки, які навчаються у сфері інформаційних технологій, все ж налагоджують стосунки з

тьюторами / менторами подібним чином. Що цікаво в цьому контексті, самі жінки-керівники у сфері вищої освіти відзначають, що мають підтримку від керівництва за умови формалізованого професійного розвитку та часто раннього досвіду лідерства (The Mentor Handbook, 2013).

Для реалізації моделі тьюторства / менторства важливо, щоб після налагодження стосунків *обрати оптимальний режим зустрічей і комунікації*, як узгодженого між тьюторами / менторами та їхніми підопічними на початку наставництва, взаємозв'язку, для забезпечення послідовного структурування часу й можливості розподілу зустрічей під час звичайного робочого процесу. Наприклад, тьюторство однолітків за програмою ID2ID для розробників інструкцій (програма партнерства між EDUCAUSE Learning Initiative (ELI) і Penn State) заохочує наставницьку пару визначити частоту зустрічей, яка найкраще підходить для досягнення встановлених узгоджених цілей. Для учасників ID2ID, як правило, що частішими є зустрічі, то успішніше вони досягають узгоджених цілей (ID2ID, [б. р.]).

До слова, частота занять, як і встановлення чітких цілей і термінів їх досягнення, є ключем до успіху. Тьютори і ментори найчастіше займалися зі своїми підопічними приблизно раз на тиждень (41 %), потім приблизно раз на місяць (33 %), приблизно раз на день (19 %) і приблизно раз на семестр (7 %). Ментори, які спілкувалися зі жінками, зазначають, що можна розглянути можливість частіших зустрічей, якщо жінкам знадобиться додаткова підтримка чи керівництво під час навігації навчального процесу в галузі ІТ, де вони недостатньо представлені. Тому варто заздалегідь обговорювати час, який вам потрібен, щоб максимально використати ваші стосунки зі своїм ментором чи тьютором (The Mentor Handbook, 2013).

Однією з умов реалізації моделі тьюторства / менторства є *наявність ресурсів для створення аналізованої системи*. Ефективна схема тьюторства / менторства має бути підкріплена адекватними ресурсами і часу, і

фінансів. Найсуттєвіший тут аспект – це, мабуть, справедлива винагорода наставників за їхні зусилля. Хоча, звісно, мотивація іншими міркуваннями та розумна компенсація вплине на те, як наставник сприйматиме цю роль. Окрім того, адекватна компенсація як визнання праці наставників впливатиме на сприйняття підопічного, інших колег та керівництва закладу вищої освіти.

Компенсація може бути як окремо заплановані години, що входять до навантаження й оплачуються, або пряма фінансова винагорода.

Ретельний відбір і працевлаштування мотивованих і компетентних тьюторів / менторів є головною передумовою будь-якої наставницької програми. Заклад вищої освіти, окрім іншого, може розмістити оголошення про волонтерів, які згодом будуть обрані наставниками через відкритий і чесний процес конкурсного відбору.

Тьюторам / менторам можуть бути запропоновані заохочення й винагороди за додатково затрачений час і зусилля. Окрім того, менторство також може відігравати ключову роль у формуванні додаткових навичок і знань, які ментори можуть отримати в цьому процесі. Це може сприяти можливості розвитку кар'єри. Іншим методом може бути впровадження політики у ЗВО, відповідно до якої в кожному університеті менторство включено до посадової специфікації для всіх викладачів.

Тут виникає також етичне питання залучення особи до тьюторсько-менторської діяльності. Якщо такі ресурси, як виділені години або оплата праці чи навіть просування по службі, відсутні, то не дивно, що наставник сприймає цю роль як проблему або тягар.

У ситуаціях, коли ментори зобов'язані виконувати наставницькі обов'язки, але не бажають це робити, все ж варто відкласти всі особисті почуття небажання й діяти на користь визначення пріоритетів потреб студентів і закладу вищої освіти, адже, як правило, така робота належить до додаткових функцій працівника і вимога її виконувати є правомірною. З етичних міркувань не варто

повідомляти студентам, що певний ментор не мав бажання співпрацювати з ними, але змушений це робити. Такі питання вирішуються на рівні керівництва.

Саме тому, на нашу думку, тьюторство / менторство – це та сфера міжлюдської комунікації, яку не варто прописувати в посадові обов'язки представників закладів вищої освіти, окрім випадків, коли це спеціалізовані установи, де така форма співпраці є обов'язковою. За таких умов варто розвивати Центри тьюторства та менторства, де працюватимуть лише ті особи, які безпосередньо зацікавлені в такій діяльності і сприймають її як додатковий бонус до своєї професійної реалізації, а не як обтяжувальний обов'язок.

Може бути важко знайти достатню кількість менторів, які є і фахівцями в такій діяльності, і експертами з викладання. Щонайменше вони повинні визнаватися і мати позитивні відгуки про свою педагогічну майстерність та організаторські здібності.

На основі загальноуніверситетських критеріїв якості для всіх менторських і тьюторських програм, доцільно дотримуватися:

- дефініторних критеріїв: обсяг груп (від 3 до 25 студентів на одного ментора і тьютора), відмежування від звичайних консультацій;
- критеріїв якості: дидактична кваліфікація менторів, відповідне планування часових і фінансових ресурсів.

Тож у плануванні Т&М проєктів потрібно враховувати час, необхідний для кваліфікованої підготовки тьюторів, попередньої підготовки занять і їхнього подальшого аналізу. Також варто забезпечити можливість передачі знань наступному поколінню тьюторів. Доцільно окреслити і специфічні критерії, тобто зважати на специфіку фаху. Тут можуть використовуватися, наприклад, навчальні програми. Конкурсна комісія перевіряє співвідношення запланованих Т&М проєктів із цілями навчальної програми курсу або модуля й оцінює значущість доповнення навчальної програми проєктами. Також може мати значення рівень інноваційності фаху.

Налагодити організаційну складову функціонування системи T&M можна на основі такого підходу:

Узгодження схеми взаємодії й затвердження концепції. Перш ніж братися до впровадження, потрібно чітко прописати формат менторства і тьюторства та узгодити його (якщо в цьому є потреба і не ви є особою, яка фінально затверджує рішення). Особливо важливо на цьому етапі оцінити потенційну вартість програми й ресурси, які будуть потрібні на її підтримку на постійній основі.

Підготовка правил й умов для менторів і тьюторів. Вони мають охоплювати: змістове навантаження менторства і тьюторства; інструкцію щодо того, як стати ментором / тьютором, менті / тьюті; можливості й винагороду (якщо передбачено).

Підготовка шаблонів документів і схеми процесу, призначення відповідальних осіб. Продумується, хто буде відповідальним адміністратором; як це буде фіксуватися; де зберігатиметься інформація про менторів / тьюторів, менті / тьюті; як ви оцінюватимете прогрес; хто і в який момент видаватиме заохочення / винагороду.

Аносування, відповіді на запитання менторів і тьюторів. Презентація роботи T&M центру дасть змогу провести знайомство серед менторів / тьюторів та менті / тьюті, студентів і керівництва ЗВО.

Розподіл перших груп тьютор – тьюті, ментор – менті. Безпосередньо початок діяльності і проведення менторства.

Формування бази менторів і тьюторів. Ця база з переліком всіх співробітників, котрі володіють достатньою експертизою і готові стати ментором із зазначенням профільних напрямів, а також можуть курувати роботу менті і тьюті. У майбутньому вона має поповнюватися на постійній основі.

Підтримання активного зворотного зв'язку, удосконалення процесу. У кожному середовищі існують свої особливості. Неможливо запустити з нуля

процес, передбачивши абсолютно всі деталі, врахувавши абсолютно всі нюанси і вибравши найкращі з усіх можливих альтернатив. Варто бути готовими до того, що його доведеться вдосконалювати на основі першого отриманого досвіду. А модель, яка найкраще зарекомендувала себе в одному ЗВО, не обов'язково покаже аналогічні результати в іншому.

На етапі підготовки особливу увагу варто приділити процесу формування пар ментор – менті. Буває, що бажання навчатися і бажання навчати поєднують майбутні менторські пари самі собою. В інших ситуаціях для цього потрібна допомога третьої сторони. Це може бути рекомендація і від керівника, і з боку самих студентів, учасників освітнього процесу.

Впровадження системи T&M на основі принципу індивідуалізації дозволяє орієнтуватись на індивідуальні освітні цілі і пріоритети студента. Індивідуалізація вимагає створення реальних можливостей для студента бути ініціатором навчальної активності, стати творцем власного індивідуального освітнього шляху, який він вибудовуватиме всередині загального освітнього процесу. У цьому випадку роль T&M центру полягатиме в допомозі кожному студентові визначити власний індивідуальний шлях та супроводі його в побудові й освоєнні власної індивідуальної програми (це і є тьюторський супровід).

Глибоке знання індивідуальних особливостей студента менторами T&M центру потрібне для вирішення двох завдань, взаємопов'язаних між собою: 1) індивідуалізації – підтримки і розвитку одиничного, особливого, своєрідного як потенціалу особистості; 2) соціалізації – адаптації в соціальному середовищі і самореалізації особистості в ньому.

Індивідуалізація навчання сприятиме усвідомленню студентом тьюті своїх сильних і слабких можливостей навчання, підтримці й розвитку самобутності задля самостійного вибору власних пріоритетів навчання. Індивідуалізація сприяє розвитку самосвідомості, самостійності й відповідальності.

Педагогічна підтримка студентів полягатиме у спільному з ними визначенні їхніх інтересів, цілей, можливостей і шляхів подолання перешкод (проблем), які заважають студентам досягати позитивних результатів у навчанні. Підґрунтям такої підтримки є взаємини рівноправності, рівноцінності, поваги й довіри між ментором / тьютором та менті / тьюті.

4.2. Критерії й показники діяльності тьюторів і менторів

З огляду на те, що метою тьюторства / менторства в освіті є підвищення ефективності навчального процесу для студентів та формування й розвиток їхнього професійного потенціалу, то завдання такої діяльності в закладах вищої освіти полягає в супроводі студентів на різних етапах їхньої освітньої, навчальної, наукової й соціокультурної реалізації.

Звичайно, як і будь-яка діяльність, тьюторство / менторство реалізується на основі певних критеріїв та визначенні й оцінці показників діяльності менторів і тьюторів.

Означену сферу діяльності неможливо і не варто обмежувати чіткими кордонами і критеріями реалізації, адже процес формування і професійного розвитку особистості багатогранний й індивідуалізований щодо конкретного студента. Доцільно загальні вимоги до співпраці між сторонами формувати на основі загальноприйнятих критеріїв і підходів в освіті, психології, соціально-поведінковій і культурній сферах.

Зазначимо, що найперше важливо встановити й дотримуватися орієнтовних критеріїв відбору кандидатури ментора для роботи в Т&М центрі, зокрема (Методичні рекомендації щодо запровадження наставництва, 2017):

– стаж роботи за фахом щонайменше три роки (залежно від рівня кваліфікації працівника) і бодай рік у конкретному закладі вищої освіти;

- знання кваліфікаційних вимог професії (спеціальності), за якою здійснюється наставництво;

- знання вимог нормативно-правових актів й організаційно-розпорядчих документів, що визначають права й посадові обов'язки працівника, положень колективного договору;

- знання специфіки функціонування ЗВО;

- готовність до сприйняття новітніх технологій, нових методів роботи та інформації;

- володіння необхідними організаторськими й педагогічними здібностями, обізнаність із різними методами навчання при передачі знань, умінь і навичок;

- вміння контролювати виконання поставлених перед підопічним завдань;

- наявність необхідних особистісних якостей, зокрема дисциплінованості, відповідальності, комунікабельності;

- відсутність протягом останнього року випадків порушень трудової дисципліни, застосувань дисциплінарного стягнення.

Науковці визначають різні напрями тьюторсько-менторської діяльності, які оцінюються за їхньою результативністю через опитування студентів і контроль з боку керівництва закладу вищої освіти.

Окреслимо основні з них через їхні сутнісно-функціональні особливості (Новик, Венгловська, 2023).

1. Супровід підопічних у їхньому професійному розвитку (допомогти студентам зрозуміти, які компетентності потрібно розвивати і вдосконалювати, щоб максимально реалізуватися у професійній діяльності).

2. Допомога підопічним у формуванні професійної ідентичності (висвітлення важливості обраної професії в суспільстві, формування професійної мотивації, а також сприяння становленню позитивного ставлення до майбутнього професійного спрямування).

3. Розвиток особистісних якостей підопічних (розвиток різних аспектів особистості, зокрема самосвідомості, емоційної стабільності, емпатії, толерантності, творчого мислення й інших важливих якостей).

4. Допомога у розв'язанні освітньо-навчальних проблем і труднощів у формі порад, консультацій тощо.

5. Підвищення якості освіти (тьюторство / менторство сприяє підвищенню освітнього рівня студентів, що впливає на якість формування hard / soft skills).

Соціально-комунікативні навички («м'які» навички, іноді «гнучкі» – від англ. soft skills) – «комплекс неспеціалізованих, надпрофесійних навичок, які відповідають за успішну участь у робочому процесі, високу продуктивність і є певним набором особистісних якостей людини (комунікабельність, креативне мислення, гнучкість розуму та стресостійкість)» (Соціально-комунікативні навички. Вікіпедія).

Hard skills (з англ. – «жорсткі» навички) – це професійні, або технічні, навички, які ми отримуємо під час вивчення різних дисциплін. Їх можна виміряти й перевірити, наприклад, пройшовши тест або склавши екзамен (Hard skills & Soft skills, 2021).

Менторство сприяє розвитку «м'яких» навичок та розкриттю лідерського потенціалу. Менторством задоволені студенти, які вивчають бухгалтерський облік. Протягом співпраці ментори мотивували менті на успіх. Дослідження проводилось у Технологічному інституті Південної Альберти (SAIT) у Школі бізнесу (Канада). Дослідження було більше зосереджене на ролі ментора, ніж менті, водночас показало позитивний вплив менторства на успішність менті (Roy, Brown, 2016).

6. Розвиток комунікаційних навичок і професійної майстерності.

7. Розвиток самооцінки й самовдосконалення підопічних (тьютор / ментор може допомогти підопічним визначити свої сильні і слабкі сторони, встановити реалістичні цілі в навчанні та розробити план дій для їхнього досягнення).

Як критерії оцінки наставника пропонується визначити:

- результативність роботи (працює відповідно до функціональних обов’язків, забезпечує належним чином процес роботи й досягає результатів у виконанні поставлених завдань);
- наявність необхідних знань і навичок для виконання роботи;
- ставлення до роботи (працює з ентузіазмом, проявляє зацікавлення, ініціативу, надає пропозиції);
- дисциплінованість;
- стосунки в колективі (налагоджує стосунки з іншими студентами, готовий вислухати думку колег, готовий надати допомогу, підтримати, намагається конструктивно вирішувати суперечки, не провокує конфліктних ситуацій, бере участь у корпоративних зустрічах, толерантно ставиться до традицій, які склалися в колективі).

Виходячи з наведеного, зазначимо, що важливо оцінити сформовані в підопічних: грамотність мовлення, здатність бути переконливим у бесіді, вміння знаходити аргументи; навички слухання і такт у налагодженні стосунків з колегами; здатність сприймати конструктивну критику; розуміння вимог / завдань, вміння ставити логічні запитання; впевненість у собі, своїх вчинках, здатність ухвалювати рішення; дотримання корпоративної культури (Пилипас, Чорна, 2011).

Важливим показником діяльності тьюторів і менторів є здатність залучати студентів до наставницької діяльності на основі певних принципів (див. рис. 4.1).

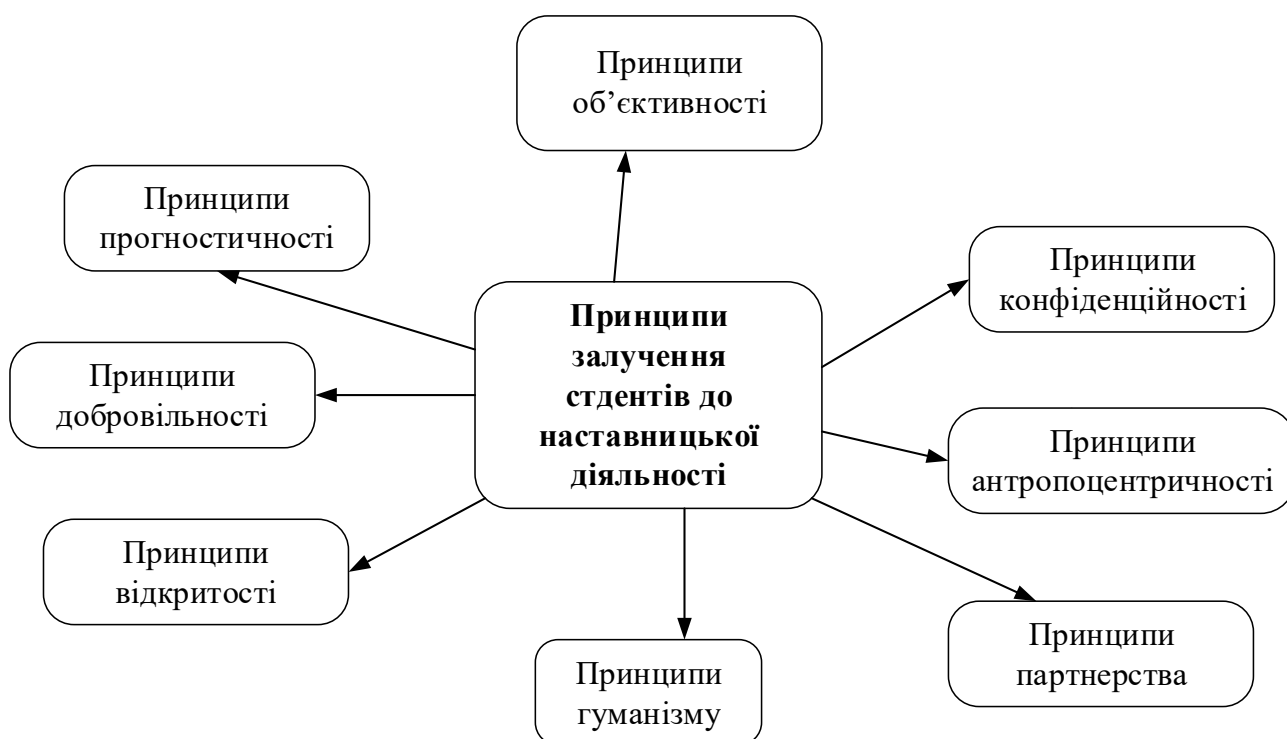


Рис. 4.1. Принципи залучення студентів до наставницької діяльності

1. Принцип добровільності – взаємодія всіх учасників процесу відбувається на добровільних засадах, взаємному зацікавленні та спільних мотивах, що спрямовані на професійний розвиток.

2. Принцип гуманізму. Викладач, залучаючи студентів до наставництва, виходить насамперед з гуманістичних підходів, за якими особистість є найвищою цінністю, тобто врахування запитів, потреб, інтересів підопічних є пріоритетним у визначенні стратегії наставницької діяльності.

3. Принцип антропоцентризму (людиноцентризму) реалізується спільно з принципом гуманізму (фактично є його основою), пріоритетними характеристиками якого є сприяння розвитку особистості, самореалізації людини в особистому і професійному житті, підвищенню її компетентності й конкурентоспроможності.

4. Принцип партнерства. У контексті реалізації програми Т&М центру взаємодія між викладачем і студентом вибудовується на засадах партнерства, де вони виступають рівноправними партнерами з однаковим рівнем довіри, відповідальності, взаємоповаги.

5. Принцип відкритості ґрунтується на створенні відкритого, довірчого і сприятливого середовища для позитивної взаємодії викладача і студента, коли обидві сторони відкрито можуть висловлювати свої думки, ідеї, формулювати запити й потреби.

6. Принцип конфіденційності передбачає збереження й захист особистої інформації студента та всіх деталей, які стосуються його проблем і досягнень.

7. Принцип об'єктивності. Викладач повинен бути об'єктивним у своїх оцінках, судженнях і порадах, враховувати індивідуальні особливості й потреби студентів, що залучаються до наставництва, забезпечити справедливий і недискримінаційний підхід до роботи з ними, уникати упередженостей і враховувати індивідуальність кожного студента.

8. Принцип прогностичності. Викладач, що має на меті залучити студента до роботи у Т&М центрі, мусить передбачати можливі потенційні проблеми у становленні підопічних як тьюторів, надавати їм відповідну допомогу та спрямовувати їх у професійному розвитку.

Щодо здатності залучення студентів до наставницької діяльності, то необхідним є показник наявності *стійких компетентностей ментора* (рис. 4.2).

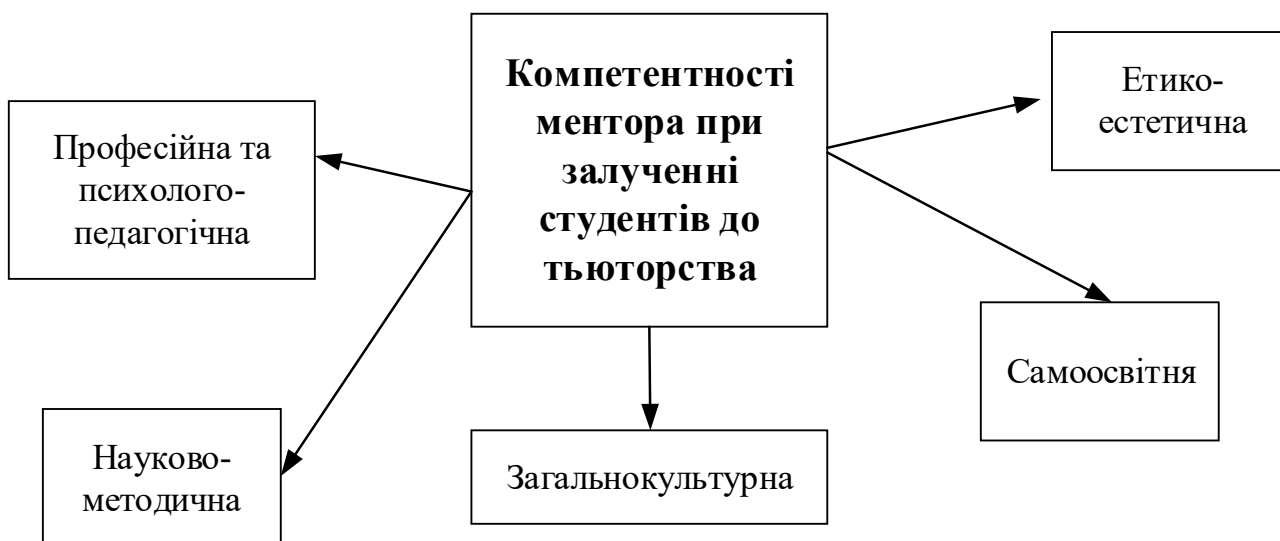


Рис. 4.2. Стійкі компетентності ментора

Професійна і психолого-педагогічна компетентність ментора:

- продуктивний викладач-педагог, здатний забезпечити ефективну взаємодію;
- володіє знаннями у сфері практичної педагогіки;
- упевнений у власних фахових навичках;
- проявляє якісні вміння роботи у групі;
- демонструє впевненість під час відвідування його занять із тьюторами, тьюті і менті;
- дотримується правил внутрішнього розпорядку, процедур і морально-етичних кодексів закладу освіти;
- здатний вести спостереження за здійсненням освітнього процесу в закладі освіти;
- демонструє навички співпраці з колегами та представниками адміністрації;
- ентузіаст і професіонал у своїй справі.

Науково-методична компетентність ментора:

- прагне освоїти нові методики й технології, використовуючи досвід колег;
- спроможний створити інноваційні стратегії викладання і взаємодії з усіма учасниками освітнього процесу;
- демонструє вміння уважно слухати, ставити запитання для обмірковування й розуміння;
- дотримується правил позитивної й конструктивної критики;
- володіє навичками тайм-менеджменту щодо ефективного використання часу.

Загальнокультурна компетентність ментора:

- спроможний забезпечити довірливі фахові взаємини;
- володіє навичками виявлення турботи щодо емоційних станів і потреб студентів і колег-менторів;
- толерантний до індивідуальних політичних переконань;
- демонструє навички роботи в полікультурному середовищі;
- проявляє якісні вміння йти на контакт і налагоджувати стосунки.

Самоосвітня компетентність ментора:

- виявляє потребу навчатися впродовж життя, зокрема вдосконалювати свої менторські якості;
- проходить навчання з андрагогіки, зокрема в рамках заходів підвищення кваліфікації, неформальної й інформальної освіти;
- проявляє емоційно-ціннісне ставлення до власної особистості (самоконтроль, самовизначення, самооцінка, самоорганізація, саморозвиток, самокритичність, самореалізація).

Етико-естетична компетентність ментора:

- бажає бути еталоном для студентів і колег-педагогів;
- проявляє відданість професії педагога;

- переконаний у значущій ролі менторства і тьюторства в освітньому процесі;

- знайомить із традиціями закладу освіти;
- готовий захищати справи студентів і колег у ЗВО;
- життєрадісний, гнучкий, наполегливий;
- терплячий, толерантний, неприскіпливий;
- увічливий і дотримується конфіденційності.

Отже, тьюторство і менторство виглядає як дуже корисний досвід, але в реальності не всі прагнуть мати ментора або стати ним, тому що:

- менторство вимагає неабиякого ресурсу. Після годинної сесії потрібен час (інколи в кілька разів довший за саму сесію), щоб поновити сили. Тож у ментора (який зазвичай має ще й основну роботу) не так багато часового ресурсу, щоби набирати менті;

- менторство передбачає поєднання різних навичок. Той, хто стає ментором, мусить мати впевнений досвід у своїй спеціальності, вміти працювати з людьми, чути й розуміти їхні проблеми. Важливим є також справжнє бажання стати ментором – свідомо взяти на себе цю роль;

- нерозвинена культура менторства і тьюторства. Щоби працювати з ментором, для початку треба усвідомити, що розв'язати проблему самотійно не виходить. Але в нашому культурному середовищі людина до останнього шукатиме рішення сама. Багато хто навіть не замислюється, що якесь актуальне питання можна вирішити швидше, якщо звернутися за консультацією. Це стосується й освітнього процесу у ЗВО;

- під час навчання тьюторства і менторства велике значення приділялося задоволенню від співпраці зі студентами та профілактиці професійного вигорання. Тому у ЗВО, що практикують тьюторський і менторський підхід, доцільно організовувати зібрання наставників за методикою балінтовських груп,

де учасники зможуть ділитися своїми почуттями, думками, відтак це допоможе в майбутньому уникнути проблем.

Балінтовська група – профілактика синдрому емоційного вигорання. Тут ментори і тьютори зможуть пропрацювати «невдалий досвід» у ситуації загальної підтримки. У балінтовській групі беруть участь до 15 менторів чи тьюторів, заняття триває дві години. Що важливо – тут *участь має бути добровільна*. Зазвичай групу веде психолог, але відповідати за процедуру й дотримання правил може будь-який представник Т&М центру. Бажано, щоб ведучий чи ведуча щоразу змінювались.

Така практика допоможе менторам і тьюторам:

- підвищити емоційну стійкість;
- усвідомити свої «сліпі плями», що блокують стосунки з колегами і студентами;
- розширити уявлення про можливості спілкування на противагу власним «заідеалізованим» установкам типу «тільки так, і не інакше»;
- підвищити компетентність професійного спілкування;
- розвинути толерантне бачення робочих ситуацій.

Важливим критерієм щодо діяльності тьюторів є результативність залучення студентів до тьюторської діяльності на основні таких компонентів:

1. *Мотиваційний компонент.*
2. *Емоційно-вольовий компонент.*
3. *Особистісний компонент.*

Елементи професійного розвитку студентів майбутніх тьюторів, що можуть впливати на вибір ними співпраці у Т&М центрі:

- теорія – теоретичні знання допомагають зорієнтуватися у тому як саме виконувати практичні завдання;

– моделювання – уявне формування кінцевого результату дозволить розробити оптимальні шляхи досягнення мети і дасть можливість тьюторам обрати інноваційні підходи для успішної співпраці;

– якісний тренінг – дуже важлива позитивна й коректна практика, яку можуть здійснювати колеги, тренери чи інші спеціалісти-практики.

У процесі розширення діяльності Т&М центру через урізноманітнення заходів і залучення тьюторів викладач-ментор використовує різноманітні форми й методи впливу: інформаційно-фасилітативні бесіди, тьюторіали, зустрічі з роботодавцями, з випускниками, з діячами культури, науки, мистецтва, екскурсії, тематичні вечори, диспути, тренінги тощо.

Для мотивації, вдосконалення й активізації діяльності тьюторів щорічно за результатами подання інформації до систем і спільно зі студентськими радами факультети / інститути визначають найкращого тьютора року, його можуть преміювати. При цьому показниками ефективності роботи тьюторів має бути:

– оцінка їхньої роботи упродовж навчального року студентами в системі опитування за п’ятибальною шкалою;

– кількість самостійно проведених тьюторських заходів (не враховуючи загальноуніверситетських виховних і наукових заходів) і наявність доказів про їх проведення (повідомлення в соцмережах, на сайті університету, світлини, відгуки студентів тощо) (1 бал – один захід);

– кількість проведених тьюторіалів та наявність доказів про їх проведення (наявність заходу в розкладі тощо) (1 бал – один захід);

– систематична участь у заняттях «Школи тьютора», що передбачає відвідування всіх занять поточного навчального року (1 бал – одне заняття);

– участь у «Школі тьютора» в ролі спікера, тренера (3 бали – одне заняття).

Загальний бал визначається шляхом простого підсумовування балів.

Питання роботи тьюторів має бути обов'язковим пунктом порядку денного засідання кафедри, засідання ради факультету / інституту щонайменше раз на півріччя.

Наприкінці кожного семестру тьютори заповнюють відомості про виконану роботу і звітують на засіданні Т&М центру та Раді факультету й університету. Результативність роботи менторів варто оцінювати залежно від обов'язків, згідно з ролями, які вони виконують у конкретний момент:

- допомога в адаптації першокурсників, у виборі подальшого освітнього маршруту;
- виявлення потреб і труднощів, що виникають у студентів, підтримка й мотивування до навчання, самостійності;
- надання допомоги в розв'язанні академічних або особистих проблем, пов'язаних із навчанням;
- надання психологічної й педагогічної підтримки;
- організація дозвілля студентів поза навчальним процесом;
- підготовка і проведення науково-пізнавальних заходів;
- складання й виконання тренінгових програм;
- формування атмосфери взаєморозуміння, співробітництва й відповідальності, мотивації до здорового способу життя;
- створення умов для всебічного розвитку студентів;
- допомога в підборі навчально-методичних посібників;
- підготовка організації проведення навчальних занять в онлайн-режимі;
- ознайомлення й підтримка студентів у системі дистанційного навчання;
- розробка й розміщення навчального контенту й заходів контролю в системі дистанційного навчання;
- консультування в режимах онлайн і офлайн;
- контроль за успішністю студентів;
- організаційна робота з контингентом програм дистанційного навчання;

- сприяння соціалізації, формуванню загальної культури особистості, свідомого вибору професії й освітніх програм;
- супровід індивідуального навчання;
- виявлення потреби в навчанні, визначення й залучення додаткових освітніх ресурсів;
- супровід індивідуальної освітньої програми;
- відстеження ефективності навчання, контроль за результатами, аналітика і внесення на їх підставі пропозицій щодо коригування програми навчання;
- розробка й оформлення методичних матеріалів;
- налагодження довірливих стосунків з колективом студентів;
- сприяння розвитку здібностей та інтересів студентів;
- реалізація постійного діалогу з викладачами окремих навчальних дисциплін;
- взаємодія з кураторами студентів;
- володіння ABA (Applied Behavior Analysis), PECS (Picture Exchange Communication System);
- підбір учасників (слухачів) курсів тьюторства і менторства;
- оформлення супутніх документів, робота в електронній системі документообігу;
- керування й вирішення адміністративних питань, які виникають;
- супровід студентів протягом навчання;
- здійснення зв'язку між викладачами і студентами, а також сприяння особистісному зростанню студентів.

З огляду на зазначене, як вимоги до працівників T&M центру можна визначити (Claxton, Costa, Kallick, 2016):

- знання законів, пов'язаних з питаннями вищої освіти, вікової і спеціальної педагогіки, психології;
- творчий підхід до роботи;

- високий рівень продуктивності й особистої відповідальності;
- уміння працювати в команді;
- прагнення до саморозвитку;
- готовність працювати з невмотивованою аудиторією;
- знання особливостей формування інтересів повнолітніх осіб, способів впливу на їх прагнення реалізувати свій освітньо-творчий потенціал;
- володіння різними методиками навчання;
- уміння розробляти програми взаємодії між учасниками освітнього середовища;
- вміння будувати індивідуальну траєкторію навчання;
- розуміння ключових принципів тайм-менеджменту, контролю за етапами й системи зворотного зв'язку;
- уміння системно й послідовно реалізовувати заплановані проєкти;
- сформована глибока світоглядна позиція в галузі педагогіки, обізнаність зі світовими освітніми досягненнями;
- наявність знань і досвіду в галузі прикладного аналізу поведінки (АВА) та системи PECS;
- уявлення про роботу зі студентами з особливими освітніми потребами;
- уміння працювати тривало і за планом;
- уміння контролювати себе, дотримуватися чітких інструкцій;
- уміння вчитися й навчати;
- уміння працювати в команді;
- досвідчений користувач персонального комп'ютера;
- навички роботи з великими обсягами інформації;
- знання англійської мови принаймні на рівні B2;
- бажання активно спілкуватися з людьми;
- професійне володіння знаннями у своїй предметній галузі та способами їх застосування.

На нашу думку, важливими показниками діяльності тьюторів і менторів є:

1. Вміння здійснювати аналітичний пошук наукової інформації з проблем розвитку теорії і практики тьюторства та менторства й оцінювати її за критеріями доцільності й достовірності.

2. Уміти застосовувати отримані знання у тьюторських і менторських практиках.

3. Розуміти цілі й особливості теорії та практики тьюторства і менторства.

4. Володіти здатністю виявляти потенційні зв'язки освітньої теорії, освітньої політики і практики тьюторського й менторського супроводу.

5. Здійснювати пошук, опрацювання й аналіз професійно важливих знань із проблем тьюторства й менторства з різних джерел із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

6. Бути обізнаними з різними контекстами, в яких може відбуватися тьюторський і менторський супровід, та розуміти цілі й особливості освітніх систем.

7. Уміти здійснювати пошук, оброблення й аналіз інформації щодо тьюторства й менторства з різних джерел, виявляти зв'язки між освітньою теорією, політикою і практикою тьюторства та менторства. Вміти узагальнювати емпіричні дані з питань розвитку теорії і практики тьюторства та менторства й формулювати висновки.

Ми підтримуємо думку Ж. Савич, що в процесі планування й реалізації своєї діяльності наставник може скористатися розробленим і рекомендованим до використання «Індивідуальним планом тьютора / ментора», виконання якого оцінюється у «Висновку про результати виконання індивідуального плану». У кожному розділі Індивідуального плану варто прописати конкретні завдання, поетапне виконання яких дозволяє зафіксувати питання, що мають бути опрацьовані студентами і дадуть їм змогу детально ознайомитись з

особливостями навчальної, наукової, організаційної роботи конкретного ЗВО (Савич, 2021).

Скажімо, в Університеті Вашингтона визначено три навички, які ментори можуть допомогти розвинути студентам і за рівнем розвитку яких варто оцінити результативність їхньої діяльності (Galanek, Campbell, 2019):

- 1) навички усного й письмового спілкування;
- 2) навички командної орієнтації;
- 3) лідерські навички.

Треба розуміти, що жоден ментор і тьютор не може забезпечити всіх форм наставництва, які потрібні студенту, тому доцільно заохочувати студентів мати кількох наставників, які відіграють різні ролі в їхньому освітньому і професійному розвитку.

Враховуючи потенціал студентів, викладачі мають визнати свій досвід і те, як вони можуть найкраще допомогти студентам розширити їхні знання, але також повинні знати, де пролягатимуть межі їхньої роботи, а де буде «зона відповідальності» іншого ментора / тьютора.

Для того щоб сформувані три категорії згаданих навичок, ментори / тьютори повинні дотримуватися й реалізовувати основоположні принципи наставництва.

За даними Гавайського університету в Маноа, основи хорошого наставництва передбачають концепцію, за якою тьютори / ментори (Graduate student mentoring guide... 2019):

- регулярно спілкуються зі студентами як офіційно, так і неформально, щоб студенти переконалися, що вони завжди доступні й готові допомогти;
- пояснюють особливості практики вищої освіти, наприклад, надають для ознайомлення довідники або роз'яснення щодо очікувань освітньої програми;
- заохочують і підтримують студентів у прийнятті ризикованих рішень, виправленні помилок і використанні додаткових ресурсів під час навчання;

– діляться своїм досвідом з підопічними і один з одним.

Важливою є активність студентів-тьюті у співпраці з тьютором і ментором. Така активність впливає на результати роботи наставників і загалом Т&М центрів. Якщо наставник зобов'язаний допомагати розвиватися підопічному під час навчання, то завдання підопічного – звертатися по допомогу й отримувати її для власного вдосконалення. Часто студентам потрібен час, щоб визначити пріоритетність своїх інтересів, проте варто починати співпрацю з тьютором / ментором на початку навчання і засвоєння освітньої програми, а також ініціювати і брати відповідальність за те, щоб запланувати зустріч, обговорити те, що для нього важливо та/або що він очікує від наставництва.

При оцінюванні показників діяльності тьюторів / менторів потрібно звертати увагу на той факт, що всі, хто бере участь у програмах магістратури – від викладачів до студентів, – як правило, зайняті, уже десь працюють, тому є ризик, що співпраця може згодом припинитися, через брак часу. Таку ситуацію треба передбачати, аналізувати варіанти співпраці для її недопущення.

Наприклад, Мічиганський університет пропонує магістрам поставити собі певні запитання, щоб визначити, чого вони очікують від співпраці з ментором, щоб найкраще вирішити, чи конкретний ментор може задовольнити їхні потреби (How to get the mentoring you want... 2015). Це, зокрема, такі запитання: Які мої цілі при вступі до магістратури? Яку форму навчання я обираю? Які мої сильні сторони? Які навички мені потрібно розвивати? Які дослідницькі чи творчі проєкти мене зацікавляють? Скільки індивідуальної роботи я хочу робити, якщо порівняти з груповою? Яку кар'єру я хочу зробити? По відповідях на ці запитання можна оцінити кінцевий варіант співпраці магістра з ментором, а загалом і діяльність певного напрямку Т&М центру.

Отже, основні критерії й показники діяльності тьюторів / менторів мають формуватися і прописуватися в нормативних документах закладу вищої освіти та інструкціях Т&М центру на основі визначених прав та обов'язків менторів,

тьюторів, менті і тьюті та дотримання принципів, способів і засобів їх реалізації.

4.3. Методи і форми реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти

Метод (від грец. μέθοδος – «шлях крізь») – це систематизована сукупність дій, які потрібно здійснити, щоб виконати певне завдання чи досягнути певної мети (Метод. Вікіпедія).

Ми пропонуємо також вживати термін «алгоритм реалізації тьюторства та менторства», що, на нашу думку, є певним структурним, конкретно визначеним набором дій, які виконуються в певному порядку й передбачають набір засобів і способів їх реалізації на кожному етапі процесу менторства / тьюторства через підготовку, безпосередню процедуру й завершення тьюторсько-менторської діяльності.

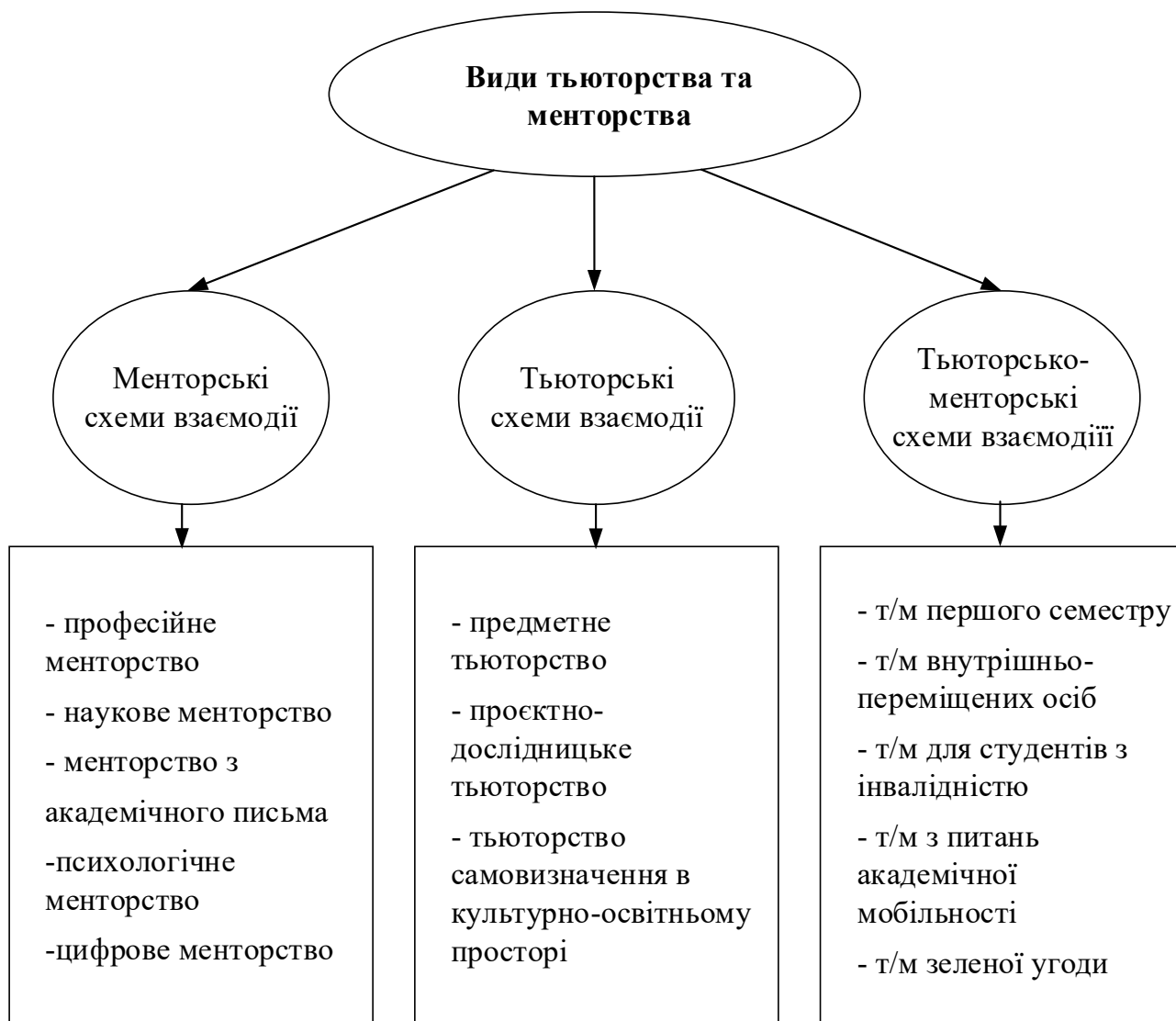


Рис. 4.3. Тьюторсько-менторські схеми видової взаємодії

Щодо форм і методів реалізації розглядуваної діяльності, то сьогодні є багато науково-практичних підходів до їх трактування і класифікації (див. рис. 4.3). Є підхід, за яким тьюторство / менторство може здійснюватися в таких формах: «координуюча; стимулююча, керуюча» (Концепція про наставництво на факультеті Управління фінансами та бізнесу, 2016).

3. Шевців зазначає, що форми реалізації тьюторства і менторства – це зовнішнє вираження організації взаємодії педагогів і студентів. Класифікація форм неоднозначна, їх можна характеризувати (Шевців, 2017):

1. За специфічними ознаками:

– функціональність, яка вказує на таку форму, яка забезпечить реалізацію окремих функцій тьюторської / менторської діяльності (наприклад, здійснення профілактики окремих соціальних ситуацій вимагає одних форм, а навчальна робота – інших);

– структурність, що характеризується специфічними правилами побудови окремих організаційних форм;

– інтегративність – передбачає об'єднання різних форм тьюторської / менторської діяльності.

2. За напрямками соціально-педагогічної діяльності: пізнавально-розвивальні; художньо-естетичні; спортивні; трудові.

3. За кількісним складом учасників:

– індивідуальні (робота з окремим підопічним);

– групові (робота з малою групою підопічних);

– масові (робота з великою кількістю підопічних).

4. За домінантним засобом виховного впливу: словесні, практичні, наочні.

5. За складністю побудови: прості, складні, комплексні.

6. За характером змістового наповнення: інформаційні, практичні, інформаційно-практичні.

Також форми наставницької діяльності поділяються на:

– традиційні (бесіди, диспути, культурно-масові заходи тощо);

– нетрадиційні (освітньо-пізнавальні заходи моделювання майбутньої професійної діяльності, рольові ігри).

Кожна організаційна форма вимагає проектування. Проект організаційної форми – це пакет інформаційно-практичних матеріалів і рекомендацій щодо її організації й унаочнення, часу, приміщення, учасників.

Як основні форми здійснення тьюторства / менторства науковці пропонують такі заходи: навчальні заняття, контрольні заходи, тренінги, позааудиторні навчальні (навчальні екскурсії, індивідуальні завдання, ознайомлення з науково-популярною літературою, довідковими виданнями) та виховні (роз'яснення, інформування, бесіда, приклади позитивних професійних дій, доручення, особистий приклад, стимулювання навчальної діяльності, обговорення переглянутих кінофільмів, прочитаних навчальних посібників, довідкових видань, науково-популярної літератури) (Сінкевич, Серховець, 2019).

Акцентуючи увагу на методах наставництва, зазначимо, що вчені трактують його як способи, за допомогою яких тьютор / ментор може допомогти підопічним досягти своїх цілей щодо професійного розвитку (Новик, Венгловська, 2023). Основні з них такі:

1. Бесіда – це один із найпоширеніших методів, що застосовуються в тьюторстві / менторстві. Під час бесіди ментор / тьютор може поставити запитання, дізнатися більше про потреби підопічних, вивчити їхні запити, інтереси, а також допомогти визначити подальші кроки в плануванні особистісного і професійного розвитку.

2. Спостереження – це метод, за допомогою якого тьютор / ментор вивчає практичний досвід підопічного, рівень володіння загальними і професійними компетентностями, може дізнатися про труднощі, з якими стикається підопічний під час виконання трудових функцій.

3. SWOT-аналіз – це метод, за допомогою якого тьютор / ментор має можливість вивчати сильні і слабкі сторони свого підопічного, визначає можливості й загрози, з якими він може стикнутися під час професійної адаптації. За результатами вивчення отриманих даних тьютор / ментор може

допомогти своєму підопічному розвинути його сильні сторони і зменшити вплив чинників, що гальмують професійне зростання.

4. Метод кейсів – це метод, який використовується для розв’язання можливих проблем і формування здатності й готовності підопічних вирішувати професійні завдання. Педагог-наставник пропонує підопічному моделі різних професійних ситуацій і створює умови для їхнього вирішення.

5. Рефлексія – це метод, який дає змогу і наставникові, і підопічному аналізувати, якою мірою відбувається їхній професійний розвиток. Тьютор / ментор навчає підопічних різних форм рефлексії, вчить інтерпретувати результати та планувати подальший особистісний і професійний розвиток.

Етапи тьюторської / менторської діяльності – це послідовність кроків, які наставник виконує під час співпраці зі своїм підопічним задля досягнення його особистісного і професійного розвитку (Новик, Венгловська, 2023, с. 46–50).

Тьюторська / менторська діяльність складається з кількох етапів, які реалізуються в чіткій послідовності з дотриманням певних умов. Знання й розуміння наставниками цих етапів сприятиме досягненню якісних показників у цій діяльності.

Кожен з етапів має свою характеристику (Führer, Falcone, 2023):

1. Планування. Цей етап у тьюторстві / менторстві є ключовим, оскільки він передуює самому процесу наставництва. Метою цього етапу є розуміння тьютором, ментором і їхнім підопічним місії й візії наставницької діяльності, визначення очікувань і ресурсів, необхідних для досягнення й реалізації мети та цілей. На цьому етапі тьютор / ментор разом із підопічним визначають алгоритм співпраці. Важливо, що під час співпраці наставник з підопічним обирають продуктивні методи й форми наставницької діяльності, обговорюють ролі й функції, розробляють план вибору стратегії зазначеної діяльності й досягнення очікуваних результатів.

На цьому етапі доцільно:

- здійснити попередню діагностику професійних потреб, запитів та інтересів підопічного;
- за результатами отриманих даних у співпраці з підопічним визначити мету й завдання його освітньо-професійного розвитку;
- розробити спільно з підопічним дорожню карту, яка включає конкретні кроки й заходи для досягнення поставленої мети;
- обговорити ролі й обрати організаційні форми тьюторсько-менторської діяльності (формальні, неформальні);
- визначити способи й механізми отримання зворотного зв'язку від підопічного тощо.

2. Моніторинг. Цей етап є обов'язковим. Моніторинг є сукупністю алгоритмів дій та діагностичних інструментів, що дозволяють відстежувати прогрес підопічного, аналізувати продуктивність виконання плану його професійного розвитку й саморозвитку наставника.

За результатами моніторингу тьютор / ментор має можливість вчасно виявляти проблеми й визначити шляхи їхнього вирішення. Цей етап допомагає забезпечити ефективність та якість наставництва. Важливо, що результати моніторингу є підґрунтям для здійснення підопічним самоаналізу щодо формування загальних і професійних компетентностей.

3. Аналіз. Метою цього етапу є аналіз результатів моніторингу, що дає змогу оцінити якість тьюторства / менторства і внести необхідні корективи в план дій на майбутнє задля покращення процесу наставництва й досягнення кращих результатів. Важливо, щоб до аналізу результатів моніторингу залучалися і підопічні, оскільки під час такого обговорення відбувається формування потреби в професійному розвитку, усвідомлення сильних і слабких сторін, розуміння значущості планування професійного розвитку.

4. Застосування. Мета пропонованого етапу спрямована на реалізацію програми тьюторства / менторства, а також врахування отриманих результатів на

попередніх етапах наставницької діяльності. На цьому етапі наставник спрямовує свою підтримку на допомогу підопічному у виробленні ним підходу до власного професійного зростання, вибору шляхів підвищення професійного рівня.

Р. Макаренко пропонує такі етапи тьюторства / менторства та вказує особливості їх реалізації (Макаренко, 2015):

1. Складання стандартів роботи (опис процесу тьюторсько-менторської співпраці, визначення ролей і підходів до виконання конкретних завдань).

2. Призначення відповідальних тьютора / ментора (тьютор / ментор безпосередньо відповідає за виконання поставлених завдань, а за потреби долучає до процесу на певному етапі представників ЗВО, працівників-практиків тощо).

3. Визначення строків тьюторства / менторства і термінів виконання певних конкретних завдань.

4. Початок процесу тьюторства / менторства (безпосереднє виконання вимог освітньої програми, формування практичних навичок).

5. Підсумок тьюторства / менторства.

Міжнародний досвід свідчить, що можна застосувати багато практик і форм, запропонованих тьютором / ментором під час зазначеної діяльності (Galanek, Campbell, 2019):

- налагодження стосунків між тьюті і тьютором, ментором і менті;
- формування напрямів роботи для набуття визначених компетентностей;
- безпосередня діяльність зі супроводу освітньої й соціальної роботи;
- забезпечення регулярного звітування про виконану роботу.

Допомога студентам у формуванні персональних цілей, у розвитку внутрішніх мотиваторів та у створенні диференційованих, орієнтованих на інтереси проєктів може сприяти виникненню у студентів відчуття спорідненості з колегами, сформувати бажання регулярно вчитися.

Звичайно, що в усіх формах тьюторства і менторства наставники виконують різні ролі: довіреної особи, вболівальника, колеги-студента чи тренера. Як тренер і колега, наставник може ділитися досвідом під час виконання проєктів, тобто виконує роль особи, що допомагає, і учасника проєкту одночасно. Як уболівальник і довірена особа, тьютори / ментори пропонують співчуття, розуміння, здатність вислухати, що важливі для підтримки й заохочення.

Визнання того, як ці ролі сходяться й розходяться одна з одною, допоможе покращити процес наставництва для всіх учасників. Може бути навіть корисно визначити, яка роль очікується під час різноманітних зустрічей і дискусій, щоб усі мали схожі очікування. Треба також розуміти, що не кожна розмова повинна бути строго офіційною та мати порядок денний. Тому корисним є онлайн-наставництво, де офіційний аспект дещо нівелюється в позитивному розумінні.

Ми підтримуємо думку, що рефлексивна практика є ефективним інструментом, і треба визнати, що наставництво є континуумом, де одні стосунки процвітають, а інші зникають. Практичний досвід доводить, що рефлексуюча людина прагне до саморозвитку і вдосконалення.

Окрім того, витрачаючи час на вивчення різноманітних питань, важливих для студентів, наставник водночас збагачує свої знання в тій чи іншій сфері. Окрім того, це приносить користь загалом від наставницьких стосунків через мінімізацію й оперативне розв'язання проблем.

Важливо, щоб тьютори / ментори поцікавилися перед початком процесу взаємодії про вік, расу, етнічну належність, обмежені можливості й соціально-економічне становище підопічних, адже такі критерії можуть впливати на наставницькі відносини в контексті перспектив співпраці та помилок чи непорозумінь між сторонами.

Зазначимо, що реалізація тьюторства / менторства у співпраці зі студентами, які навчаються на онлайн-курсах і змішаних курсах,

потребуватиме додаткової підтримки для успіху. Цим студентам може знадобитися допомога в плануванні часу, наполегливості, самоорганізованості, персоналізованій мотивації або формуванні відчуття причетності до університетської спільноти.

Досягнення успіху в онлайн- або змішаному тьюторстві / менторстві є хорошим першим кроком для створення партнерських відносин, які з часом можуть активно розвиватися в інших спільних роботах і проєктах.

Віртуальні зустрічі також можуть стати періодом для встановлення чітких цілей робочих відносин зі студентами, у процесі реалізації їхньої програми. Розуміння очікувань є одним зі способів досягнення студентами більшого успіху, а тьюторство / менторство може бути правильною підтримкою для отримання хорошого результату.

На реалізацію форми тьюторства / менторства в онлайн-форматі позитивно впливає використання новітніх технологій, зокрема інтернету, але все ж є певні проблеми й недоліки, а також перешкоди для реалізації такої форми:

- відсутність морально-психологічного зв'язку, що виникає також через «мову тіла»;
- перебування сторін у різних часових поясах іноді унеможлиблює живе підключення або вимагає ненормованого часу спілкування;
- дезактивна або несправна техніка також не дає змоги організувати негайний зв'язок у передбачуваній формі тощо.

А втім, усі ці бар'єри можна скоригувати і навіть подолати за допомогою ретельного планування між наставником і його підопічним.

Загалом, на всіх етапах реалізації тьюторства / менторства у закладах вищої освіти важливим є розвиток мотивації в підопічних. Працівники Т&М центру спілкуються зі студентами, ставлять їм запитання, іноді навіть провокують і спонукають до роздумів, щоб вони (студенти) дослухалися до

себе. Протягом усього навчання створюється персональне «портфоліо» студента, де:

- відстежується його траєкторія розвитку;
- відзначаються його сильні сторони;
- вказується мета, якої прагне досягнути студент у майбутньому.

Реалізовані проекти студента й рекомендації, мотиваційні листи – це частина такого «портфоліо». Ці роботи дуже допомагають при працевлаштуванні у провідні компанії.

Функціональний аспект на всіх етапах тьюторства / менторства можна звести до певних функцій (ролей) (див. рис. 4.4).

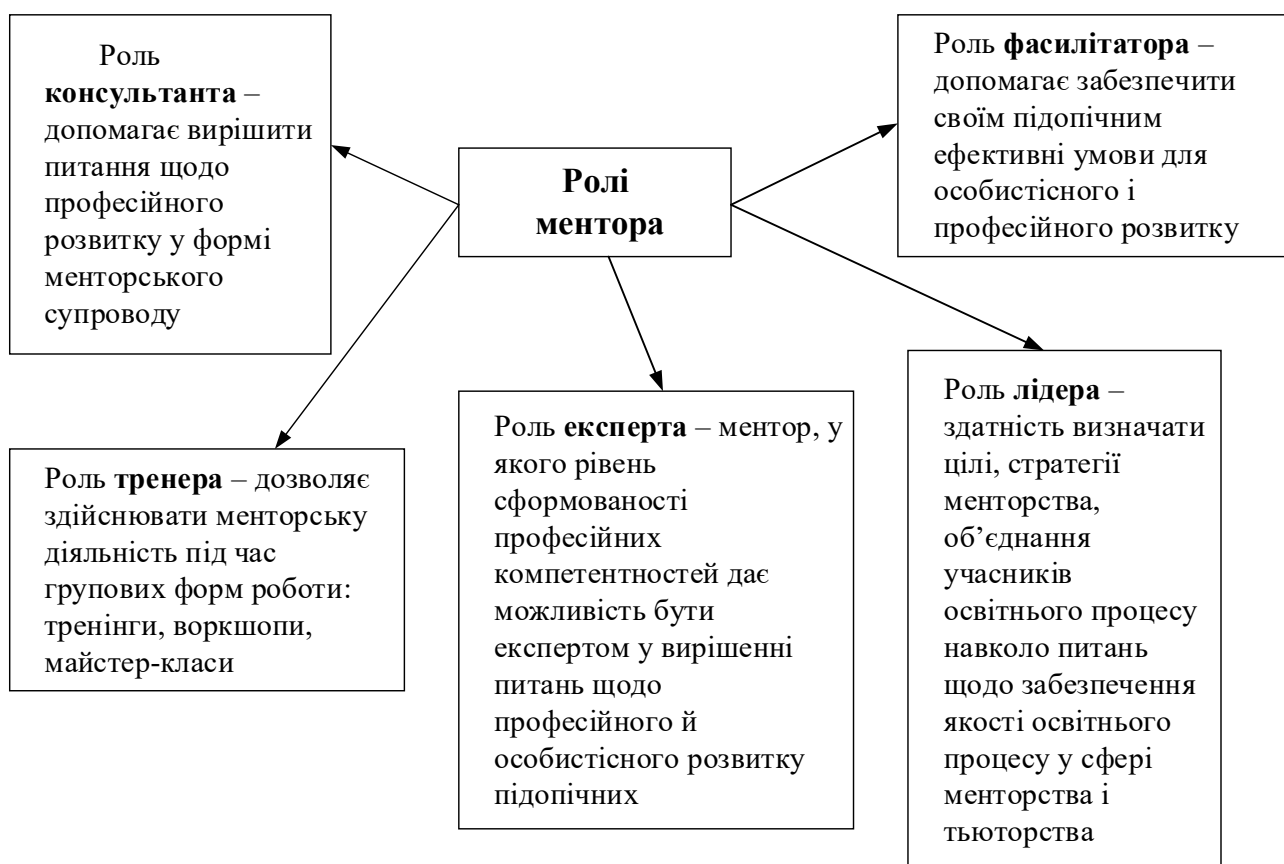


Рис. 4.4. Ролі ментора

З огляду на подану схему, зазначимо, що фасилітування в межах тьюторства / менторства має свої особливості, оскільки застосовується в роботі з підопічними. Така практика потребує застосування організаційних форм і методів, які використовуються в освіті дорослих, врахування наявного досвіду педагогів і рівня їхніх компетентностей. У процесі тьюторства / менторства ментор і тьютор реалізують низку важливих завдань, зокрема вони створюють умови й організовують продуктивну комунікацію між учасниками освітнього процесу, під час обговорення важливих питань щодо змістово-технологічного, методичного забезпечення організації освітнього процесу, а також спонукають учасників до ухвалення спільних рішень, продукування нових ідей, рефлексії.

Важливо, що в процесі співпраці ментор-фасилітатор надає психолого-педагогічну підтримку підопічним.

Ментор-консультант здійснює консультування в різних формах: індивідуальні, групові, онлайн тощо. Ментор-консультант організовує і проводить консультативні зустрічі з тих питань, з яких він досягнув найвищого рівня професіоналізму. Під час консультацій він допомагає знайти правильне рішення щодо проблемних аспектів на основі педагогічних технологій, застосування індивідуального підходу в роботі тьюті, пошуку шляхів, засобів, форм для професійного розвитку. Під час консультування ментор допомагає підопічним розкрити їхній навчально-освітній потенціал, побудувати індивідуальний стиль тьюторської діяльності.

Відзначимо таку відмінність між тьюторством, менторством і суміжними напрямками взаємодії зі студентами, як часовий вимір співпраці (рис. 4.5).

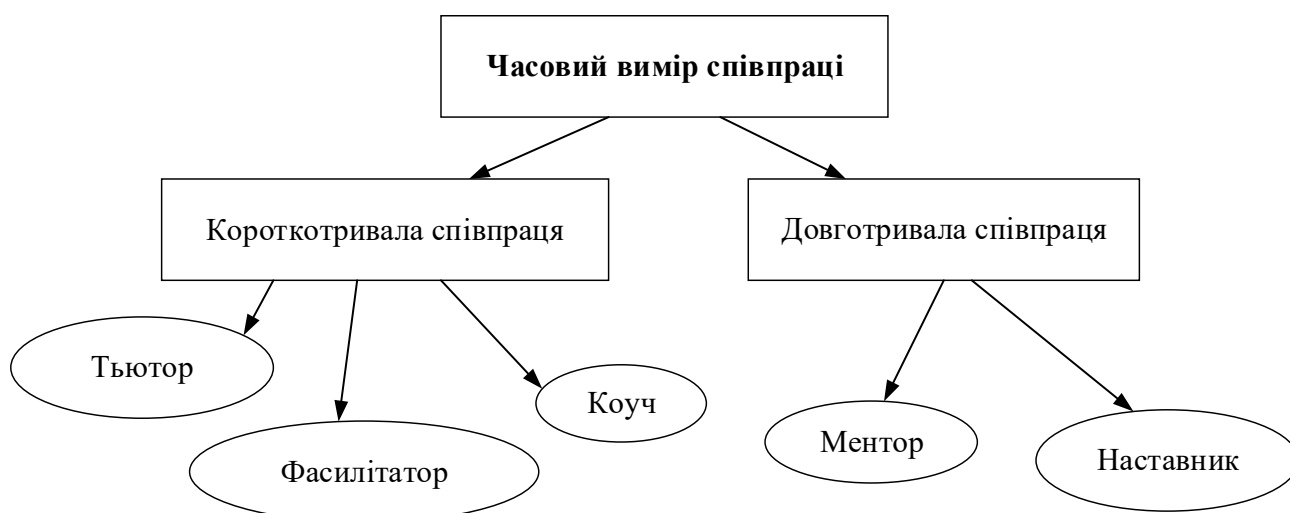


Рис. 4.5. Часовий вимір співпраці

Підсумком спільної роботи ментора / тьютора і їхніх підопічних стає розробка індивідуального або групового плану дій, який складається з:

- інваріантних компонентів, що обов’язкові для всіх студентів;
- варіативних компонентів, вибір яких зумовлений рівнем сформованості професійно-ціннісної орієнтації студентів.

У реалізації індивідуальних освітніх траєкторій тьюті є свої форми й методи роботи, що можуть бути стимулом для старшокурсників зайнятися тьюторством, а саме:

- методи практико-орієнтованої діяльності;
- методи проблемного навчання (аналіз ситуативних труднощів, що виникають у навчальному процесі, опрацювання кейсів);
- методики проєктування (розробка і захист формування та обґрунтування доцільності індивідуальних освітніх програм, проєкту, портфоліо);
- психолого-діагностичні (опитування, психо-емоційні діагностичні практики, колективна взаємодія, професійне консультування);
- методи швидкого темпу у навчанні;

– методи аналізу й самоаналізу (рефлексійна практика, аналіз і самоаналіз здібностей та нахилів);

– методи самостійної роботи студентів (індивідуально і в групах).

Вибір конкретних форм, методів і технологій тьюторсько-менторської роботи зі студентами ЗВО є індивідуальним вибором наставника та залежить і від вікових й особистісних якостей студентів, і від особистісних та професійних уподобань самого тьютора / ментора.

Важливо, щоб усі методи й форми реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти були спрямовані, серед іншого, на формування й реалізацію наставником системи цінностей підопічних, а також сприяли розвитку в тьютора / ментора власних ціннісних орієнтацій.

Цінності, якими керується тьютор / ментор у співпраці з підопічними, є визначальними у здійсненні супроводу особистісного і професійного розвитку підопічного. Цінності наставника становлять систему його ціннісних орієнтацій, що формує спрямованість інтересів і потреб особистості на певну ієрархію життєвих цінностей, схильність у наданні переваги певним цінностям у різних життєвих ситуаціях, спосіб розрізнення особистісних явищ та об'єктів за рівнем їхньої значущості для людини (див. рис. 4.6).

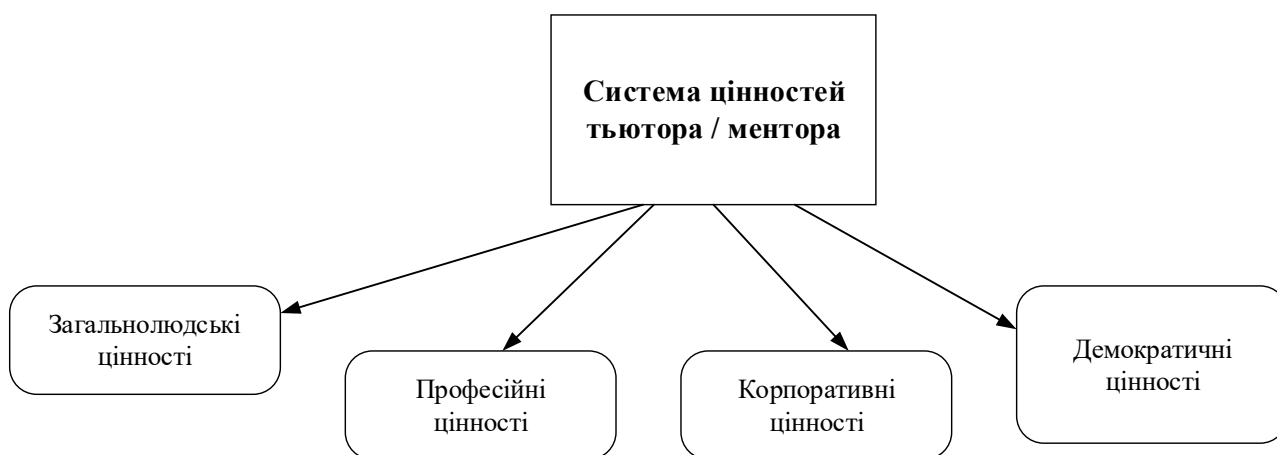


Рис. 4.6. Система цінностей тьютора / ментора

Загальнолюдські цінності (такі як свобода, справедливість, відповідальність, які становлять основу особистісної зрілості) домінують у діяльності тьютора / ментора. Осердям загальнолюдських цінностей наставника є визнання людини найвищою цінністю, зокрема, це прийняття індивідуальності, унікальності, цінностей свого підопічного й вибудовування траєкторії його професійного зростання з опорою на ці положення.

До цінностей, що становлять групу **професійних цінностей** ментора, зараховуємо ті, що пов'язані з вибором стратегії, визначенням мети, засобів для розвитку професійних компетентностей, як основи у здійсненні менторської діяльності. Професійні цінності є своєрідним індикатором готовності педагогів до здійснення менторської діяльності.

Важливе значення в діяльності тьютора / ментора відводиться **корпоративним цінностям**. Оволодіння корпоративними цінностями та їхнє продукування формує середовище закладу. Важливим його складником є корпоративна культура. У закладі освіти, де тьюторство / менторство реалізується з урахуванням корпоративних цінностей, кожен має рівні умови для професійного розвитку.

Реформування системи освіти в Україні відбувається на демократичних засадах, тож **демократичні цінності** становлять наступну групу цінностей, яку має враховувати наставник у супроводі підопічних. Основою такого супроводу є суб'єктність, рівність, партнерство, взаємна відповідальність і повага.

Важливою складовою частиною профілю тьютора / ментора є його особистісні якості, що складають систему особистісних характеристик і забезпечують можливість виконання професійних функцій.

Особистісними властивостями наставника, що сприяють не тільки особистісному розвитку підопічного, а й стимулюють тьютора / ментора до саморозвитку, є емпатія, толерантність, доброзичливість, відповідальність, емоційна стійкість, впевненість у собі. Завдяки особистісним властивостям

тьютора / ментора підвищуються результати міжособистісної взаємодії в системі «ментор – менті» та «тьютор – тьюті».

Тьютор / ментор повинен бути емоційно стійким, здатним до позитивного впливу на підопічних, бути відкритим до нових ідей та ініціатив, мати високу емпатію й готовність до співпраці з іншими тьюторами / менторами. Перераховані якості допоможуть уникнути труднощів, що можуть виникати в перебігу наставництва.

Окрім особистісних якостей, у тьютора / ментора має бути сформований високий рівень загальних і професійних компетентностей.

Чинники, що зумовлюють взаєморозуміння і співпрацю між тьюторами / менторами та студентами у спілкуванні, – це способи або прийоми, за допомогою яких досягається розуміння однією людиною іншої.

У ЗВО факт причетності викладача і студента до загальної професії значно сприяє усуненню вікового бар'єру, який заважає плідній спільній діяльності. Найбільш плідний процес виховання й навчання у ЗВО забезпечується саме надійно побудованою на вишівському рівні системою взаємин. Основні вимоги до неї:

- формування у студентів почуття професійної спільності з педагогами закладу вищої освіти;

- орієнтація системи педагогічного спілкування на дорослу людину з розвиненою самосвідомістю, що допомагає подолати рецидиви авторитарного виховного впливу;

- використання як фактора управління вихованням і навчанням професійного інтересу студентів і здійснення на його підставі педагогічного спілкування та всієї системи виховної роботи;

- включення студентів у різноманітні форми початкової науково-дослідної роботи спільно з викладачами;

– участь з викладачами у наукових конференціях, спільні публікації; реалізація різноманітної системи неофіційних, нерегламентованих контактів викладачів і студентів;

– участь науково-педагогічного складу в студентському дозвіллі (огляди, конкурси, вечори, спортивні заходи тощо).

Досвідчені ментори у стимулюванні студентів старших курсів до тьюторської діяльності повинні відштовхуватися від пізнавальної потреби молодих людей (див. рис. 4.7).

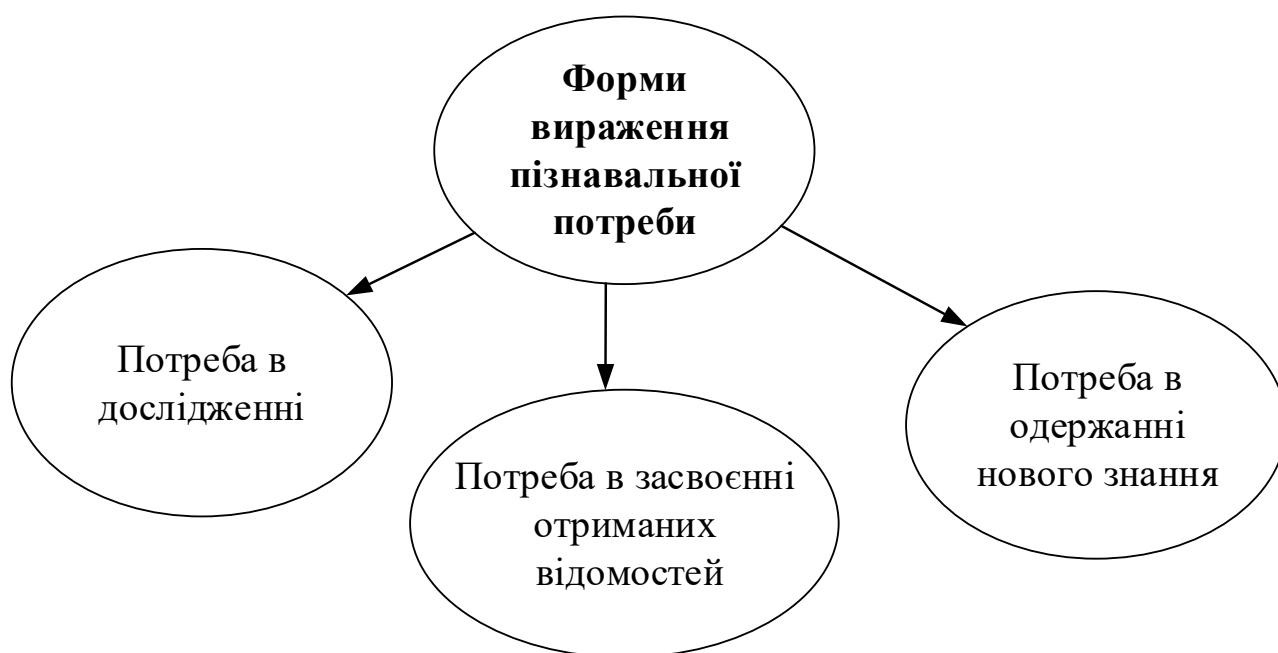


Рис. 4.7. Форми вираження пізнавальної потреби

Студент, що претендує на тьюторську діяльність, повинен:

- а) освоювати освітньо-професійну програму на високому рівні;
- б) утверджувати активну життєву позицію у всіх сферах самореалізації;
- в) на основі очікуваної інформації, об'єкта пізнання формувати у свідомості пізнавальні завдання, проблемні ситуації;

г) проявляти високі інтелектуально-вольові якості, прагнути до пізнання оточуючої дійсності.

Соціальна адаптація студентів перших курсів до особливостей навчального процесу в ЗВО передбачає усвідомлення, сприйняття та визнання на через сенсигельні та інтегигельні виміри нормативів функціонування конкретного освітнього середовища, а також налагодження комунікативної практики з учасникам освітнього процесу.

Кожен структурний компонент процесу адаптації є своєю чергою системою, яка включає:

- а) об'єктивне явище і його умови (так звані зовнішні умови);
- б) відносини, що виникають у людини, яка адаптується з відповідним явищем (ставлення, відносини, зв'язки);
- в) індивідуальні особливості самої людини, що відповідають чи не відповідають вимогам (внутрішні умови або власні ресурси людини).

4.4. Методичне й інформаційне забезпечення реалізації тьюторства та менторства

Реалізація тьюторства / менторства, як і будь-якої міжсуб'єктної діяльності, має бути впорядкована на рівні належного методичного й інформаційного забезпечення.

Найперше, зауважимо, не варто надміру формалізувати вимоги до тьюторства / менторства, адже діяльність, що містить в основі принцип людиноцентризму, як похідний від нього – студентоцентризму, передбачає свободу в реалізації такої співпраці для формування й розвитку всебічно розвиненої, вільної у своїх поглядах, діях і вчинках особистості.

Ми зупинимосся на основних аспектах належного методичного й інформаційного забезпечення реалізації тьюторства / менторства.

Для початку зазначимо, що розробляти методичні рекомендації варто із залученням фахового юриста, для врегулювання всіх аспектів, якщо виникають питання представництва інтересів студентів, зокрема неповнолітніх та працівників Т&М центру.

Найперше в офіційних документах, що затверджують структуру закладу вищої освіти, потрібно передбачити й визначити офіційний статус Т&М центру.

Оптимальна модель діяльності Т&М центру може охоплювати:

1) дії наставника в процесі діагностики і аналізу освітньої практики потребують таких компетентнісних вмінь:

– визначати і проводити критичний аналіз особливостей розвитку і функціонування освітнього процесу в академічному середовищі, нормативно-правових, соціально-економічних, професійно-ділових критеріїв реалізації освітньо-професійних програм;

– аналізувати цілісний освітній процес, специфіку його організаційно-методичного, навчально-методичного, науково-методичного й кадрового забезпечення, виявляти можливості для підвищення його якості й оптимізації індивідуальної підготовки фахівців;

– діагностувати рівень освітнього, індивідуально-психологічного, навчально-пізнавального, особистісно-творчого розвитку тьюторів / менторів, щоб мати змогу сформулювати оптимальну, найпродуктивнішу освітньо-професійну програму, а також, індивідуальну програму кожного студента;

– проводити аналітичну роботу освітньо-виховного процесу для можливості внесення коректив відповідно до індивідуальних особливостей студентів та потреб ринку праці, специфіки педагогічного спілкування й організованої наставником суб'єкт-суб'єктної взаємодії зі студентами;

2) мотиваційно-цільові дії, які дозволяють тьюторові / менторові:

– формулювати спільно зі студентом стратегію і практику освітньої, дослідної та суспільно-корисної діяльності;

- впливати на вибір студентом навчально-пізнавальних, виховних й освітньо-професійних мотивів;

- сприяти формуванню продуктивного освітнього середовища;

3) організаційно-методичні дії, що забезпечують здатність наставника:

- розробляти спільно зі студентом план його індивідуальної освітньо-професійної підготовки;

- готувати творчо й відповідально плани різних занять відповідно до індивідуальних особливостей студентів;

- відображати систему методів, прийомів і засобів, необхідні інноваційні технології навчання в їхній органічній єдності та взаємозв'язку;

4) професійно-змістова складова діяльності тьютора / ментора, визначає його здатності:

- формувати зміст освіти й навчання кожного студента, структурний підхід до освітньої складової, необхідні для оптимального врахування навчальних дисциплін, особливо тих, що представлені на вільний вибір студенту. Такий вибір повинен бути обґрунтований нормативними вимогами, методичними рекомендаціями, професійно-ціннісними вимогами індивідуальної навчальної траєкторії студента, а також, соціокультурними ціннісними основами освітньо-професійної підготовки особи;

- користуватися засадничими ідеями освітнього процесу для здатності повноцінно визначати разом з підопічними навчально-інформативної бази, обов'язкових джерел літератури, рекомендаційного навчального матеріалу, віртуальних навчальних комплексів тощо), довідкових джерел з досвіду соціально-економічної і професійно-ділової роботи успішних підприємств, фірм;

- здійснювати аналіз об'єктивних і суб'єктивних чинників, що визначають зміст навчального матеріалу;

5) контрольно-оцінювальні дії, що демонструють здатність наставника:

– здійснювати об'єктивну перевірку готовності студентів сприймати, засвоювати й відтворювати науково-теоретичні знання, виявляти рівень володіння ними навчально-пізнавальними і професійно-діловими вміннями, системою компетенцій, необхідних для їх професійного становлення й самореалізації в умовах змін, характерних для нового століття.

Запропонована модель якнайповніше розкриває сутнісні основи діяльності Т&М центру, визначає спрямованість підготовки тьюторів і менторів до продуктивної взаємодії зі студентами в цілісному освітньому процесі.

Практична реалізація цієї моделі діяльності Т&М центру в навчально-виховний процес вітчизняних вишів потребує спеціальної, всебічної підготовки тих педагогів, студентів, хто вмотивований на виконання специфічних функцій наставника у ЗВО.

Ще одним важливим кроком є формування офіційного документа – індивідуального плану.

Ж. Савич, посилаючись на досвід закладів вищої освіти, пропонує структуру індивідуального плану (Савич, 2021). Отже, індивідуальний план може складатися зі шести розділів.

Розділ І. Корпоративна культура закладу вищої освіти (ознайомлення з Кодексом корпоративної культури навчального закладу; традиціями і правилами поведінки в колективі).

Розділ ІІ. Організація робочого простору (ознайомлення з робочим простором працівників Т&М центру; із функціями інших підрозділів, факультетів / навчальних закладів).

Розділ ІІІ. Порядок планування тьюторсько-менторської діяльності відповідно до освітнього процесу (ознайомлення з особливостями планування графіка навчального процесу й розкладу занять; з правилами заповнення журналів успішності студентів та особливостями заповнення індивідуального плану роботи тьютора / ментора).

Розділ IV. Організація тьюторства / менторства в межах освітнього процесу (ознайомлення з формами організації освітнього процесу; з можливостями використання технологій дистанційного навчання, з наявною технічною базою факультету / навчального закладу; з правилами проведення проміжного й підсумкового контролю знань студентів та з порядком ліквідації академічної заборгованості студентами). Така інформація вивчається для належного тьюторсько-менторського супроводу підопічних.

Розділ V. Інформаційно-освітнє е-середовище вишу (ознайомлення з порядком роботи з корпоративною поштою; з порядком роботи зі системою електронного навчання; з особливостями заповнення системи е-портфолію та формування рейтингів наукових, науково-педагогічних працівників закладу).

Розділ VI. Інше (консультування нових співробітників Т&М центру з поточних питань; надання зворотного зв'язку керівникові по закінченню періоду наставництва).

Використання бланка індивідуального плану дає змогу наставникові запланувати й розписати завдання-заходи в чітко визначені терміни й виконати адаптаційну програму в повному обсязі. Наприкінці адаптаційного процесу наставник може використати рекомендований і затверджений у Т&М центрі «Висновок про результати виконання індивідуального плану тьютора / ментора», який може допомогти йому структурувати звіт про виконану роботу.

В усній чи письмовій формі тьютор / ментор може звітувати про свою роботу керівникові Т&М центру та, за необхідності, керівництву ЗВО.

У Висновку доцільно описати коментарі й надати рекомендації щодо подальшого розвитку тьюторсько-менторських відносин. Для отримання максимально успішних результатів від упровадження системи тьюторства / менторства ЗВО повинен розробити власну систему залучення й

підготовки тих спеціалістів, які реалізовуватимуть цю відповідальну місію й отримають чудову можливість для розвитку власних професійних навичок та особистісного зростання.

У методично-інформаційному забезпеченні реалізації тьюторства / менторства важливо передбачити й визначити *умови успішної співпраці* зі студентами у ЗВО. Інформаційні матеріали мають усебічно висвітлювати студентське тьюторство, щоб претенденти розуміли, до якої діяльності їм готуватися. Ми вже вище вели мову про такий вид наставництва, але лише як про різновид тьюторства і менторства, тому в межах цього підрозділу акцентуємо увагу на деталях, що повинні офіційно прописуватися в інформаційних і методичних матеріалах.

Загалом, студентське тьюторство потрібно витлумачити як таке, що є одним зі сучасних напрямів традиційного тьюторства, яке широко використовується в закладах освіти. Студентське тьюторство – надзвичайно потужний спосіб покращення академічного, соціального й поведінкового функціонування здобувачів освіти, який виходить за рамки типового навчання під керівництвом викладача.

Студентське тьюторство – це комплекс заходів щодо взаємодії студентів-однолітків або студентів старших курсів зі студентами молодших курсів задля підвищення якості освітнього процесу, активізації самовиховання і самовдосконалення студентів, розвитку студентської відповідальності й ініціативи. Індивідуальний підхід є основою тьюторського супроводу студентів (Подпльота, 2022). Компоненти успіху такої співпраці наведено на рис. 4.8.



Рис. 4.8. Складники успішної співпраці зі студентами-тьюторами

В окремому розділі методичних рекомендацій варто визначити *переваги* для студентів-тьюторів у ЗВО (див. рис. 4.9). Найпомітніші переваги, представлені в дослідженнях студентського тьюторства, – це академічні успіхи.

Взаємодія між студентом-тьютором і підопічними ґрунтується на дискусіях. Тьюті, як правило, зосереджуються на покращенні результатів навчання, тоді як студентів-тьюторів більше хвилюють комунікативні здібності і міжособистісні стосунки.

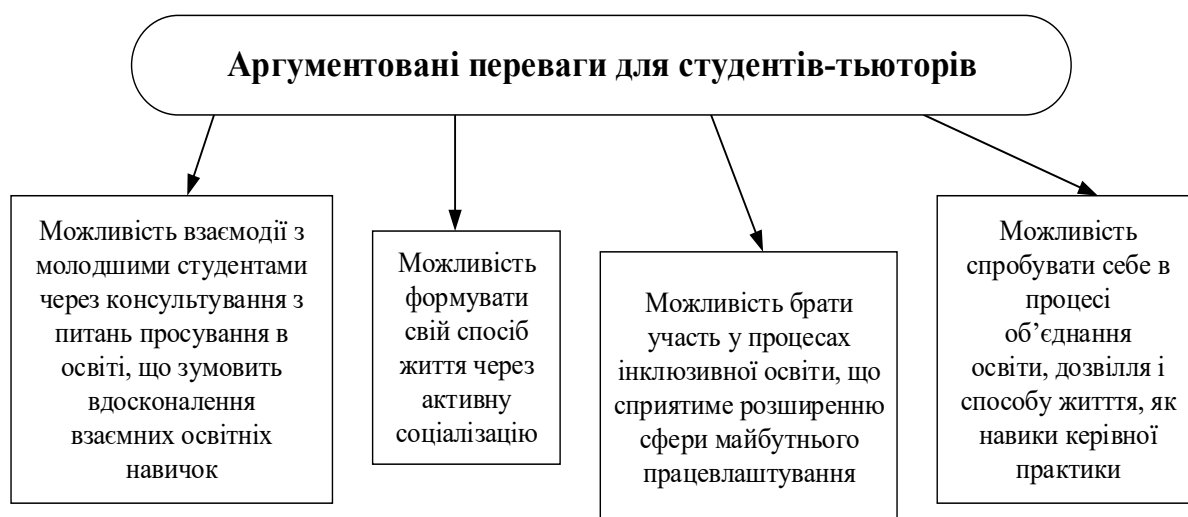


Рис. 4.9. Переваги для студентів-тьюторів у ЗВО

Наступний інформативний розділ методичних рекомендацій пропонуємо визначити як *сприяння в соціоосвітній адаптації тьюті у ЗВО* (див. рис. 4.10).

Від належної соціоосвітньої адаптації тьюті в освітньому процесі ЗВО залежатиме їхня життєдіяльність як студентів, а згодом те, чи захочуть вони реалізувати себе як тьютори.

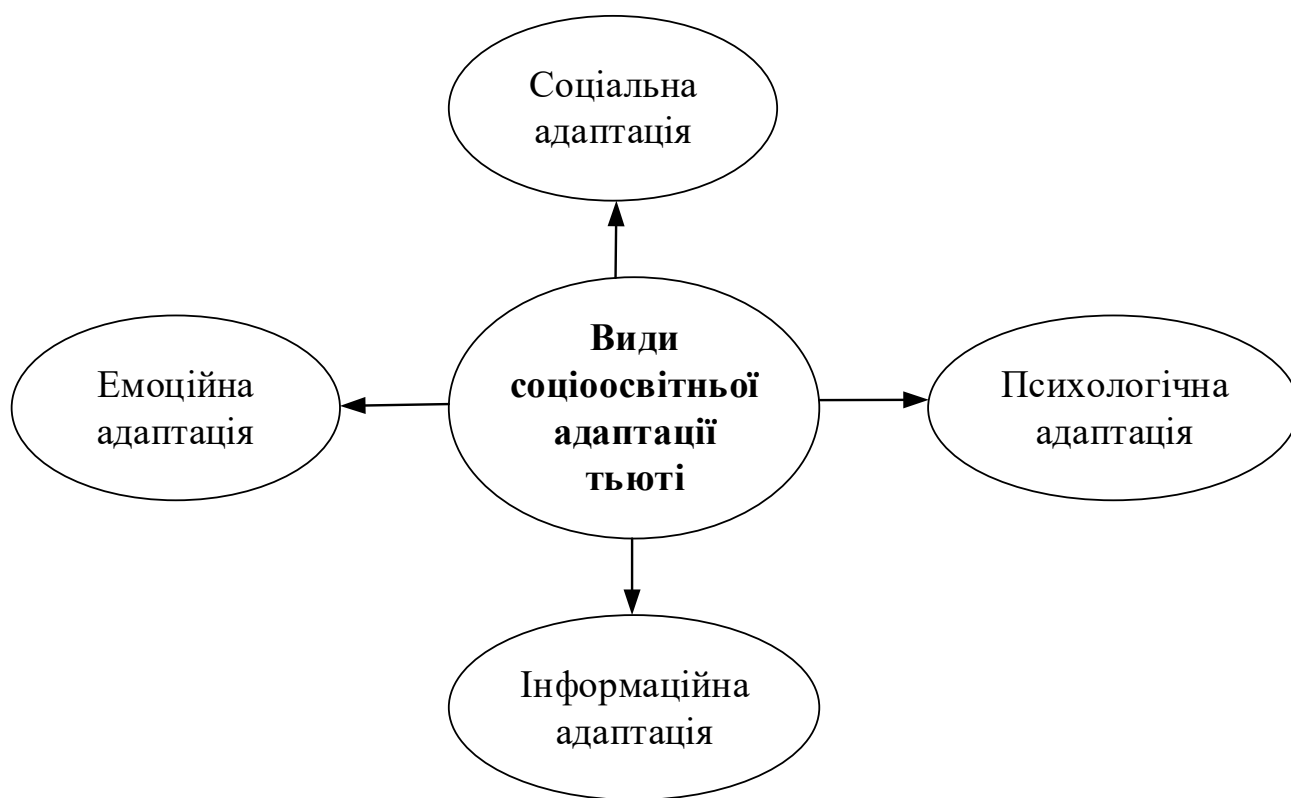


Рис. 4.10. Види соціоосвітньої адаптації тьюті

Соціальна адаптація. Цей вид адаптації охоплює взаємодію тьюті зі соціумом, зокрема з колегами-студентами, менторами, тьюторами, викладачами тощо. У результаті цієї адаптації студент здатний успішно інтегруватися в нове

соціальне середовище, пов'язане з навчанням. Цей вид адаптації охоплює засвоєння й використання норм і цінностей, що прийняті в новому освітньому середовищі, розвиток умінь і навичок, необхідних для ефективного функціонування в цьому середовищі, а також налагодження позитивних відносин з учасниками цього соціального середовища.

Поради тьюті щодо успішної соціальної адаптації:

– навчитися слухати. Одним із ключових аспектів соціальної адаптації є розвиток навичок слухання. Важливо намагатися активно слухати своїх нових колег і менторів, проявляти інтерес до їхніх думок та ідей;

– побудувати позитивні відносини. Тьюті має спробувати знайти спільні інтереси зі своїми колегами й усіма учасниками освітнього середовища. Створення дружніх і довірливих відносин може значно полегшити соціальну адаптацію і підвищити ефективність спільної взаємодії;

– бути відкритими до змін. Навчально-освітня діяльність вимагає змін у способах життєдіяльності та мисленні. Тьюті варто бути відкритими до нових ідей, підходів і не боятися експериментувати;

– навчатися від інших. Варто спостерігати за своїм ментором, тьютором, студентами старших курсів та вивчати їхні найкращі практики. Навчання від інших може допомогти швидше адаптуватися до нового середовища й розвивати освітні навички;

– звертатися по допомогу. Не треба соромитися звертатися по допомогу до тьюторів, керівництва ЗВО, якщо у вас виникають запитання або проблеми. Важливо мати надійну підтримку, щоб успішно адаптуватися до нового середовища;

– розвивати свою комунікативну культуру. Важливо вдосконалювати свої комунікативні навички, такі як уміння спілкуватися зі студентами-колегами, викладачами, виявляти повагу й толерантність, знаходити компроміси і мирно

вирішувати конфлікти; висловлювати свої думки й ідеї відкрито, чітко, але завжди враховувати точку зору інших;

– дотримуватися правил етичної поведінки й корпоративної культури. Ознайомитися з правилами, що діють у закладі освіти, й дотримуватися їх. Це допоможе уникнути можливих проблем і конфліктів (Каленик, Цареградська, 2020);

– розвивати свої навички тайм-менеджменту. Навчання у ЗВО вимагає від студента вміння ефективно управляти своїм часом, тому що він має багато різних нових обов'язків, завдань і відповідальності, які потрібно виконувати впродовж дня, тижня, місяця і року, тому важливо розвивати навички самоорганізації й ефективного управління часом. Тож важливо встановити пріоритети, розпланувати свої завдання й дотримуватися графіка роботи (Основні навички тайм-менеджменту... [б. р.]).

Психологічна адаптація – це процес, за допомогою якого людина здатна успішно адаптуватися до нових вимог і викликів, які виникають у процесі професійної діяльності (Новик, Венгловська, 2023; Бондар, Шапошнікова, Опалюк, Франчук, 2018). Це адаптація до психологічних особливостей нового середовища, зокрема: розуміння і прийняття нових соціальних ролей, засвоєння (вдосконалення) нової інформації і навичок, подолання відчуття страху, невпевненості у своїх можливостях; здатність працювати в команді та взаємодіяти з колегами, менторами, викладачами, а також розвиток особистих якостей, таких як стресостійкість, емоційна стійкість та самодисципліна тощо.

Поради тьюті і менті щодо успішної психологічної адаптації:

– зберігати оптимістичний настрій. Переконати себе, що зможе швидко й легко адаптуватися до нових умов і що нове середовище буде для нього цікавим і стимулювальним;

– навчитися керувати своїми емоціями. Не боятися виражати свої емоції, навчитися контролювати їх в освітньому середовищі. Водночас варто

звернути увагу на комунікативну техніку й поведінку, оскільки це може бути важливим елементом взаємодії з оточенням;

- розпочати процес соціалізації. Не боятися спілкуватися з тьюторами, менторами, студентами-колегами та дізнаватися більше про свій ЗВО, його цінності й культуру. Спробувати вступити до студентських спільнот, це допоможе краще інтегруватися в колектив;

- зберігати баланс між навчанням та особистим життям. Важливо дотримуватися балансу між навчанням й особистим життям, щоб уникнути перевантаження й вигорання. Виокремлювати час для себе і своїх близьких;

- звертатися по допомогу, якщо потрібно. Якщо відчуває, що не може впоратися зі стресом або проблемами, звернутися по допомогу до практичного психолога, який обов'язково є у ЗВО;

- підтримати позитивний настрій. Ставити собі за мету зберігати позитивний настрій і думки. Для цього можна використовувати позитивні афірмації, вдихати свіже повітря й займатися фізичними вправами;

- працювати над своїм самовизначенням. Навчитися краще розуміти свої цінності й переконання, а також визначити, що насправді важливо у студентському житті. Це допоможе зробити правильний вибір і знайти власну соціоосвітню траєкторію (Новик, Венгловська, 2023).

Інформаційна адаптація – це процес засвоєння й використання інформації, потрібної для ефективної діяльності в новому соціоосвітньому середовищі. Цей процес передбачає ознайомлення з освітніми технологіями, програмними засобами, інформаційними ресурсами й іншими інструментами, необхідними для повноцінного виконання освітніх завдань.

Поради тьюті і менті щодо успішної інформаційної адаптації:

- почати з аналізу своїх потреб у знаннях і навичках. Визначити, які знання і навички потрібні для ефективної адаптації в новому середовищі та спробувати розробити план їх удосконалення;

- бути відкритими до використання нових технологій та інструментів, що може полегшити навчання й підвищити його ефективність;

- використовувати можливості для навчання від своїх старших колег. Вони можуть дати корисні поради і підтримати в процесі інформаційної адаптації;

- пам'ятати, що процес інформаційної адаптації є постійним. Бути в курсі останніх тенденцій і нових розробок в обраній галузі, оскільки це допоможе залишатися конкурентоспроможним фахівцем;

- перевіряти свій прогрес. Створити список знань і навичок, які потрібні, та встановити терміни їхнього досягнення. Регулярно перевіряти свій прогрес і корегувати свій план (за потреби);

- не забувати про практику. Для того, щоб справді засвоїти нові знання і навички, потрібно їх застосовувати на практиці. Спробувати знайти можливості для практичного застосування нових знань, набутих у процесі навчання.

Емоційна адаптація. Цей вид адаптації пов'язаний із розвитком позитивної емоційної стійкості, здатності до саморегуляції й підтримки емоційного балансу під час перебування в освітньому просторі. Тьюті мають навчитися контролювати свої емоції, розуміти емоційні потреби всіх учасників освітнього процесу і розвивати здатність розуміти почуття, психічні стани іншої особи у формі співпереживання.

Поради тьюті і менті щодо успішної емоційної адаптації:

- розуміти свої емоції. Розуміння власних емоцій є ключовим елементом емоційної адаптації. Визначити, які ситуації викликають у них негативні емоції, і зосередитися на знаходженні способів зниження рівня стресу;

- розвивати свій емоційний інтелект. Емоційний інтелект – це здатність розуміти й керувати своїми емоціями, а також розуміти емоції інших людей. Розвивати ці навички, щоб ефективно спілкуватися з учасниками освітнього процесу;

– навчитися керувати стресом. Стрес може негативно впливати на емоційну стійкість. Навчитися керувати стресом, використовуючи різні психологічні методи. За порадами щодо цього можна звернутися до психолога;

– навчитися керувати власними емоціями. Не дозволяти іншим людям або ситуаціям впливати на свої емоції. Бути відповідальними за свої дії;

– підтримувати позитивний настрій. Позитивний настрій може допомогти стати більш ефективним у навчанні та зберегти енергію для досягнення цілей. Намагатися зосередитися на позитивних аспектах свого навчання та ролі в суспільстві;

– зберігати рівновагу між роботою й особистим життям. Забезпечити рівновагу між роботою й особистим життям може бути складним завданням, але це важливо для збереження емоційного комфорту й ефективності навчання.

На нашу думку, методичними рекомендаціями до реалізації тьюторства і менторства в закладі вищої освіти обов’язково мають бути передбачені принципи співпраці і спілкування між менторами / тьюторами та менті / тьюті (див. рис. 4.11).



Рис. 4.11. Принципи співпраці і спілкування між менторами / тьюторами та менті / тьюті

Принцип законності. У своїй діяльності учасники освітнього процесу повинні самі дотримуватися, а також заохочувати інших до неухильного дотримання вимог чинного законодавства України і Статуту вишу.

Принцип чесності й порядності. У процесі реалізації своїх функцій у навчальній та викладацькій діяльності, під час проведення наукових досліджень, у практичній роботі тощо учасники освітнього процесу зобов'язані діяти чесно, бути відвертими і в жодному разі не використовувати неправдивих тверджень.

Принцип взаємної довіри. Атмосфера довіри заохочує вільний обмін ідеями та інформацією в академічному середовищі, сприяє співпраці і продукуванню нових ідей, позбавляє страху щодо привласнення іншими результатів чужої діяльності.

Принцип справедливої об'єктивності. В академічному середовищі забезпечується (взаємини між членами академічної спільноти мають ґрунтуватися на почутті взаємної поваги, неупередженому ставленні один до одного) об'єктивна, всебічна й неупереджена оцінка результатів навчальної, дослідницької і трудової діяльності, спроможність розглядати дискусійні питання з позицій захисту інтересів науки та сприяння встановленню істини без особистих уподобань чи вигоди.

Принцип компетентності і професіоналізму. Учасники освітнього процесу зобов'язані здійснювати свою діяльність на високому професійному рівні, постійно підвищувати свій науковий й освітній рівень.

Принцип добросовісності і відповідальності. Учасники освітнього процесу виконують взяті на себе зобов'язання сумлінно, повністю і з дотриманням визначених термінів. Кожен несе персональну відповідальність за якість виконання покладених обов'язків.

Принцип партнерства і взаємодопомоги. Задля підвищення якості результатів навчальної і дослідницької роботи учасники освітнього процесу орієнтуються на об'єктивну партнерську взаємодію.

Принцип взаємоповаги. Повага в академічному середовищі має бути взаємною, що передбачає виявлення її і до себе, і до інших, незалежно від віку, статі, статусу.

Принцип безпеки й добробуту академічної громади. Учасники освітнього процесу мають піклуватися про дотримання Законів України і Статуту вишу, їхня діяльність не повинна призводити до виникнення загроз чи завдання шкоди життю, здоров'ю, власності, іншим правам і законним інтересам академічної громади.

Принцип шанобливості. Учасники освітнього процесу зобов'язані шанувати інших осіб і їхні наукові й педагогічні напрацювання незалежно від

особистих і політичних уподобань, партій, релігійних об'єднань та рухів у будь-якій формі їх організації.

Діяльність працівників Т&М центру має ґрунтуватися на **академічній етиці** – сукупності морально-етичних норм, правил і принципів, зокрема правил педагогічної етики, академічної доброчесності й ділового етикету, які регулюють міжособистісні відносини учасників освітнього процесу закладів вищої освіти.

Педагогічна етика – це сукупність норм і правил поведінки науково-педагогічних працівників, спираючись на які, запроваджуються високі моральні стандарти педагогічної діяльності і будуються взаємовідносини, зумовлені педагогічною діяльністю.

Діловий етикет – порядок взаємодії і поведінки працівників навчального закладу та учасників освітнього процесу вишу під час спільної діяльності, враховуючи ділове листування, прийом на роботу, звернення до керівництва тощо.

Університетська спільнота – наукові, науково-педагогічні й педагогічні працівники; здобувачі вищої освіти й інші особи, які навчаються в закладах вищої освіти; фахівці-практики, які залучаються до освітнього процесу за освітньо-професійними програмами; інші працівники університету.

Центр тьюторства та менторства у своїй діяльності втілює принцип свободи вираження поглядів на навчання, дослідження і думки. Співробітники Т&М центру зобов'язані прагнути до правдивих знань, поширювати свій досвід й отримані знання. Працівники, здобувачі і студенти ЗВО визнають і поважають вірування й переконання один одного.

Представники Т&М центру в освітньому й науково-дослідному процесі сприяють критичному мисленню, свободі вираження поглядів, розвивають можливості для участі в дискусіях і дебатах, а також поважають гідність один

одного, не допускають дискримінації, нечесності або зловживання владою в їхніх стосунках.

Спілкуватися потрібно ввічливо, особливо в публічних виступах (враховуючи інтернет-видання, ведення блогів, пости, коментарі тощо).

Реалізуючи принципи етичної поведінки, Т&М центр, ментори, тьютори, тьюті і менті ЗВО формують особисту репутацію, стандарти професійної доброчесності й позитивного іміджу; у відносинах з представниками іноземних університетів чи розвиваючи проєкти міжнародної співпраці, представляють і захищають інтереси свого закладу вищої освіти.

Прагнення студентської молоді до всього нового, її оперативне сприйняття трансформацій у суспільстві, відкритість до нових знань, з одного боку, і початкове усвідомлення покладених на неї суспільством надій та обов'язків, з іншого боку, визначають специфіку структури й динаміку ціннісних орієнтацій студентства й етики взаємодії з освітнім середовищем.

Члени Т&М центру, проводячи свою діяльність, повинні враховувати потреби не тільки кожного студента, що є надзвичайно важливим, а й держави і суспільства загалом, бути соціально відповідальними, підтримувати відкритий доступ до знань та інформації, публічно оголошувати результати своєї роботи.

Студенти мають бути ознайомлені зі загальними етичними нормами поведінки в навчальному закладі, розуміючи, що в такий спосіб формується, зокрема, репутація й імідж конкретного ЗВО, зрештою, і їх особисто. Достойною зазвичай вважають поведінку студентів, коли вони: з повагою ставляться до усіх учасників освітнього процесу ЗВО; дотримуються етичних норм у спілкуванні зі студентським товариством, поважають особистий простір своїх колег; дотримуються принципу поваги до людської гідності; ведуть конструктивний діалог і за будь-яких конфліктних ситуацій уникають нетактовної поведінки та не піддаються на провокативні ідеї опонентів;

підтримують соціокультурні зв'язки з оточенням і мають активну, правомірну життєву позицію.

Висновки до четвертого розділу

1. Визначивши програму тьюторства / менторства як опис дій і процесів та їх системне виконання, що необхідні для забезпечення всіх студентів підтримкою з боку тьютора / ментора, запропоновано такі умови реалізації зазначеної програми: а) моніторинг програми тьюторства / менторства, який можна трактувати як збір й оцінення даних про реалізацію програми, її відповідність потребам ментора, тьютора, менті, тьюті, а також про наявність ризиків для всіх сторін; б) експертна підтримка з боку уповноважених осіб ЗВО, як професійна діяльність з навчання, консультацій і супервізій, збору й аналізу інформації, моніторингу, спрямована на підтримку й розвиток конкретної програми; в) безпека й емоційний комфорт підопічних, що полягає в дотриманні меж у наставницьких стосунках, докладання тьютором / ментором зусиль для формування довіри студентів до нього; г) надання вагової підтримки тьюторам / менторам (правова, психологічна, фінансова підтримка); розуміння й дотримання бажаних вимог, які визначають сторони; обрання оптимального режиму зустрічей і комунікації, узгодженого між тьюторами й менторами та їхніми підопічними на початку наставництва; наявність ресурсів для створення аналізованої системи; відбір і працевлаштування мотивованих і компетентних тьюторів / менторів; передбачення заохочень і винагороди за додатково затрачений час і зусилля.

2. Доведено, що налагодити організаційну складову функціонування системи Т&М можна на основі такого підходу: узгодження схеми взаємодії й затвердження концепції; підготування правил й умов для менторів і тьюторів; підготування шаблонів документів і схеми процесу, призначення відповідальних осіб; анонсування, відповіді на запитання менторів і

тьюторів; розподіл перших груп тьютор / тьюті, ментор / менті; підтримання активного зворотного зв'язку, удосконалення процесу.

3.3 урахуванням загальноприйнятих підходів в освіті, психології, соціально-поведінковій і культурній сферах запропоновано визначати критерії й показники діяльності тьюторів і менторів з огляду на (а) здатність залучати студентів до тьюторської діяльності на основі принципів добровільності, гуманізму, антропоцентризму, партнерства, відкритості, конфіденційності, прогностичності, об'єктивності; (б) наявність стійких компетентностей ментора.

Основні критерії й показники діяльності тьюторів і менторів мають формуватися й прописуватися в нормативних документах закладу вищої освіти й інструкціях Центру тьюторства та менторства на основі визначених прав й обов'язків менторів, тьюторів, менті і тьюті та дотримання принципів, способів і засобів їх реалізації.

4. Запропоновано авторську термінологію «алгоритм реалізації тьюторства та менторства», що є певним структурним, конкретно визначеним набором дій, які виконуються в певному порядку і вимагають певних засобів і способів їх реалізації на кожному етапі процесу менторства / тьюторства через підготування, безпосередню процедуру й завершення тьюторсько-менторської діяльності.

5. Форми реалізації тьюторства і менторства доцільно об'єднати у групи за: специфічними ознаками (функціональність, структурність, інтегративність); напрямками соціально-педагогічної діяльності; кількісним складом учасників; домінантним засобом виховного впливу; характером змістового наповнення.

Основними методами тьюторства і менторства запропоновано визначати: бесіду, спостереження, SWOT-аналіз, метод кейсів, рефлексію.

Встановлено, що тьюторська / менторська діяльність складається з кількох етапів, які реалізуються в чіткій послідовності з дотриманням певних умов:

1) планування; 2) моніторинг; 3) аналіз; 4) застосування; 5) підсумок тьюторства / менторства.

6. Запропоновано розробляти методичні рекомендації із залученням фахового юриста для врегулювання всіх аспектів, якщо виникають питання представництва інтересів студентів, зокрема неповнолітніх, і працівників Центру тьюторства та менторства.

7. Запропоновано оптимальну модель діяльності Центру тьюторства та менторства, що охоплює: 1) аналітико-діагностичні дії; 2) мотиваційно-цільові дії; 3) організаційно-методичні дії; 4) професійно-змістовий елемент; 5) контрольню-оцінювальні дії.

Необхідним елементом функціонування Центру тьюторства та менторства визначено офіційний документ – індивідуальний план.

Запропоновано в методичних рекомендаціях визначити: переваги для студентів майбутніх тьюторів у ЗВО; способи сприяння в соціоосвітній адаптації тьюті у ЗВО; принципи співпраці і спілкування між менторами, тьюторами, менті і тьюті.

РОЗДІЛ 5

ОРГАНІЗАЦІЯ Й РЕЗУЛЬТАТИ ПРОЄКТНО-ДОСЛІДНОЇ РОБОТИ

5.1. Організація педагогічного дослідження й методика проведення дослідної роботи

Педагогічна діяльність є однією з найскладніших і багатогранних не тільки за змістом, а й за своєю сутністю, тому що суб'єкт-суб'єктні відносини вже першопочатково не можуть бути простими і прогнозованими, а коли вони спрямовані на формування навчальних, освітніх, особистісних властивостей молодшої людини, то потрібно задіювати всі можливі інноваційні досягнення для належної реалізації цього процесу. Зокрема, потрібно розвивати науково-дослідницьку роботу в педагогічній сфері, розробляти й реалізувати у практичній роботі новаторські схеми, відповідно до викликів сьогодення та на основі міжнародного досвіду.

В Україні, з огляду на воєнну дійсність, науково-дослідна діяльність теж переживає складний період, але держава, розуміючи важливість збереження наукового, педагогічного потенціалу, який здатен належно формувати майбутнє покоління нації, докладає максимальних зусиль для підтримки і розвитку сфери педагогічних наукових і практичних розвідок.

За Законом України «Про вищу освіту» наукова, науково-технічна та інноваційна діяльність у закладах вищої освіти є невід'ємною складовою освітньої діяльності і провадиться з метою інтеграції наукової, освітньої і виробничої діяльності в системі вищої освіти. Провадження наукової і науково-технічної діяльності університетами, академіями, інститутами є обов'язковим (ЗУ «Про вищу освіту», 2014).

Основна мета такої діяльності полягає в тому, щоб науково-дослідницька діяльність продукувала нові знання, які необхідні для розвитку науково-

технічного прогресу і розвитку інноваційних технологій. Такі знання служитимуть на благо суспільства і цивілізації, а на їх основі готуватимуть спеціалістів високого класу (ЗУ «Про вищу освіту», 2014).

Ми поділяємо думку Т. К. Завгородньої, що без належної аргументованої бази даних наукові дослідження не можуть бути повноцінними, а отже, висновки зроблені без такого матеріалу не мають наукової цінності. Практичні і фактичні дані необхідно опрацювати, застосувавши принцип логіки, а саме принцип достатньої підстави.

Стрімкий розвиток педагогічної науки свідчить про те, що дослідження в цій галузі прогресують і проводяться комплексно, явища та проблеми розглядаються структуровано на основі компаративістського підходу. Для забезпечення максимальної точності і достовірності результатів науковці повинні дотримуватися принципу об'єктивності при здобутті емпіричних даних. Необхідно уникати домінування суб'єктивістського підходу, тому, що отримані результати не будуть достовірними. При проведенні будь якого дослідження обов'язковим є взаємозв'язок раціонального, логічного та емпіричного методів пізнання (Завгородня, Стражнікова, 2021, с. 24).

Науковці акцентують увагу, що на основі наукового пізнання важливо формулювати гіпотезу, тобто наукове припущення, ймовірний висновок дослідження, а також проводити експериментальну роботу на основі вивчення передового досвіду та зіставляти експериментальні дані зі загальною практикою. Важливо правильно узагальнювати результати дослідження, формулювати наукові висновки, доводити або ж спростовувати гіпотези, що буде передумовою оформлення результатів дослідження, їх упровадження в життя (Завгородня, Стражнікова, 2021, с. 25).

Наукове пізнання має структуру (з позиції взаємодії суб'єкта й об'єкта пізнання) (Ільченко, Мокляк, Кононець, 2022, с. 11):

1) суб'єкт науки – ним може бути вчений, наукове співтовариство, науковий колектив і навіть усе суспільство в цілому. Він безпосередньо здійснює наукову діяльність. Відповідно, мусить мати належну підготовку, під час якої засвоює потрібний матеріал, засоби і методи наукової діяльності, вчиться грамотно оперувати, засвоює певну систему цінностей, характерну для наукового пізнання;

2) об'єкт пізнання (предметна сфера), тобто що саме вивчає конкретна наука і наукова дисципліна; це все те, на що спрямована думка дослідника; усе, що може бути сприйняте, назване, висловлене в мисленні. У широкому сенсі «предмет» означає певну обмежену цілісність, виділену зі світу об'єктів людської діяльності, у вузькому сенсі – це річ у сукупності своїх сторін, властивостей і відносин. Предмет пізнання може бути матеріальним (частина матеріального світу) або ідеальним;

3) система методів і прийомів, характерних для конкретної науки й обумовлених своєрідністю її предмета;

4) специфічна мова – і природна, і штучна (символізм і точні формулювання на основі законів семіотики).

В енциклопедично-довідкових джерелах зазначається, що методи наукового дослідження – це сукупність методів встановлення параметрів, структури, інших характеристик досліджуваних об'єктів.

Зауважимо, що трапляються випадки, коли науковці-початківці не наважуються заперечити твердження авторитетних учених, навіть якщо мають сумніви щодо їхньої об'єктивності. На жаль, така ситуація, сформована в давнину, не свідчить про повагу до відомих учених, а, навпаки, завдає шкоду всім, насамперед науці і практиці.

За будь-яких обставин висновок повинен бути аргументованим й обґрунтованим не тільки твердженнями відомих науковців, а насамперед документальними спостереженнями, базовими методиками й

експериментальною роботою, що дає змогу перевірити дієвість домінантних наукових теорій та отримати дієві практичні результати на основі об'єктивно проведеного дослідження.

Пізнання – це творчий процес отримання й постійного оновлення необхідних людині знань (Пізнання. Вікіпедія) і трактується за кількома підходами:

1) філософський – сукупність процедур і методів надбання знань про явища й закономірності об'єктивного світу;

2) психологічний – здатність до розумового сприйняття й переробки зовнішньої інформації;

3) соціологічний – процес людської діяльності, основним змістом якого є відображення об'єктивної реальності в його свідомості, а результатом – отримання нового знання про навколишній світ.

Процес пізнання, будучи процесом активного, творчого відтворення дійсності у свідомості людини в результаті її діяльного предметно-практичного ставлення до світу, можливий лише при взаємодії людини з явищами природи, дійсності (Решетов, Кирильчук, Стежко, 2010).

Особливість методу пізнавальної діяльності полягає в тому, що «об'єкти, на які спрямоване повсякденне пізнання, формуються в повсякденній практиці. Прийоми, за допомогою яких кожний такий об'єкт виділяється й фіксується як предмет пізнання, входять у повсякденний досвід. Сукупність таких прийомів, як правило, не усвідомлюється суб'єктом як метод пізнання. У науковому дослідженні уже саме виявлення об'єкта, властивості якого підлягають подальшому вивченню, становить досить трудомістке завдання. Щоб зафіксувати об'єкт, учений повинен знати методи такої фіксації. Тому в науці вивчення об'єктів, виявлення їхніх властивостей і зв'язків завжди супроводжується усвідомленням методу, за допомогою якого досліджується об'єкт» (Лузан, Сопівник, Виговська, 2010, с. 8).

Методика дослідження – це «система правил використання методів, прийомів та способів для проведення будь-якого дослідження» (Колісніченко, 2016, с. 47). Свідоме застосування науково обґрунтованих методів є головною умовою отримання нових знань, адже дослідник, який добре орієнтується в методах дослідження і можливостях їх застосування, витрачає менше зусиль і працює успішніше, ніж той, хто у своєму дослідженні спирається лише на інтуїцію або діє за принципом «спроб і помилок». Ми погоджуємося з тим, що не тільки точні методи забезпечують успішність наукового дослідження, адже творчість дослідника, його здібність аналізувати, робити висновки і передбачення та застосування правильних методів «спрямовує хід думок дослідника, відкриває перед ним найкоротший шлях для досягнення мети і забезпечує таким чином можливість раціонально витратити енергію і час науковця. Кожний метод наукового пізнання слід розглядати як систему регулятивних принципів практичної і теоретичної діяльності людини» (Колісніченко, 2016, с. 47–48).

На авторитетну думку Н. В. Мукан, для методології педагогіки характерне використання комплексу методів наукового дослідження, які традиційно поділяють на теоретичні і практичні. До теоретичних методів зараховують аналіз, синтез, порівняння, абстрагування, конкретизацію, узагальнення, формалізацію, індукцію, дедукцію, аналогію, моделювання тощо. Практичними методами, які знайшли широке застосування в педагогічних дослідженнях, є: «вивчення джерельної бази (нормативні документи, науково-методичне забезпечення освітнього процесу, наукові праці, архівні джерела), спостереження, вимірювання, усне або письмове опитування, тестування, експертна оцінка тощо» (Мукан, Гаврилюк, 2021, с. 47).

Дослідникам у сфері педагогіки потрібно звернути увагу на важливість нормативного аспекту педагогіки, що фіксується в таких матеріалах, як конкретні рекомендації, навчальні посібники й методичні рекомендації.

Відповідно й методологія педагогічної науки, яка обґрунтовує власну наукову педагогічну діяльність, також має зміцнювати свою нормативну частину, втілювати свої результати в певних нормах, приписах, що стосуються логіки і процедур педагогічного дослідження. Сучасний етап розвитку методології наукового пізнання має передбачати обґрунтування не тільки отриманого результату, але й вихідних положень, логіку дослідження, запланований результат і спосіб отримання цього результату. Розробка шляхів такого обґрунтування – безпосереднє завдання методологічного дослідження, зокрема в галузі педагогіки (Методологія, методика і методи... 2012).

Науково-педагогічне дослідження – це «особлива форма процесу пізнання педагогічної дійсності, систематичне цілеспрямоване вивчення її явищ і процесів, в якому використовуються засоби і методи науки і яке завершується формулюванням знання про досліджуваний об'єкт. Головною метою педагогічного дослідження є відкриття об'єктивних закономірностей навчання, виховання і розвитку особистості, свідоме і цілеспрямоване застосування вже відомих законів у практиці навчально-виховної роботи» (Методологія, методика і методи... 2012, с. 219).

Незважаючи на активні наукові дискусії щодо методологічного апарату дослідження, варто розуміти, що його складовими є (Основи науково-педагогічних досліджень, 2015, с. 18):

- принципи організації і проведення наукового дослідження;
- методи наукового дослідження і способи визначення його стратегії;
- науковий апарат: понятійно-категоріальна основа наукового дослідження (актуальність, наукова новизна, практична значущість, об'єкт, предмет, гіпотеза, мета і завдання).

Саме методологія наукового пізнання дає можливість систематизувати увесь обсяг наукового знання і створити умови для розробки подальших ефективних напрямів дослідження. Як зазначають науковці, головним завданням

методології наукового пізнання є синтез накопичених наукових знань, що уможлиблює забезпечити використання досягнень розвитку науки у практичних цілях. В інструментальному плані методологія педагогічного дослідження є сукупністю методів: збір матеріалу, наукове пояснення отриманих даних та їх інтерпретація, практичне перетворення педагогічних систем і процесів (Основи науково-педагогічних досліджень, 2015, с. 17–20).

Акцентуємо увагу на принципах наукового пізнання, що є вихідними положеннями, в основі яких лежать вимоги до змісту методології. До визначення і класифікації принципів наукового дослідження є різні підходи, кожен з яких по-своєму цінний. У контексті нашого дослідження не вважаємо за потрібне аналізувати їх докладно, зупинімося тільки на найбільш відповідному підході.

Основним принципом наукового дослідження вчені вважають методологічний *принцип об'єктивності*. Він виражається у всебічному врахуванні чинників, що породжують те чи інше явище, умов, у яких вони розвиваються, адекватності дослідницьких підходів і засобів, що дозволяють отримати справжні знання про об'єкт, передбачає відкидання суб'єктивізму, однобічності й упередженості в підборі й оцінюванні фактів (Основи науково-педагогічних досліджень, 2015, с. 17–20).

Наступним методологічним принципом є *принцип сутнісного аналізу*. «Дотримання цього принципу пов'язане із співвіднесенням в досліджуваних явищах загального, особливого і одиничного, проникненням в їхню внутрішню структуру, розкриттям законів їх існування і функціонування, умов і факторів їх розвитку, можливостей цілеспрямованої їхньої зміни. Цей принцип передбачає рух дослідницької думки від опису до пояснення, а від нього – до прогнозування розвитку педагогічних явищ і процесів» (Методологічні і теоретичні засади педагогічного дослідження, 2023).

В основі методологічного *принципу цілісності* лежить необхідність аналізу системи через усвідомлення її цілісним об'єктом, а не лише окремих її складових.

Як один з методологічних принципів виокремлюють *синергетику*. Об'єктами вивчення синергетики є: «складність і дисипація (упорядковані структури), хаос і упорядкованість, стійкість і невірноваженість, флуктуація і аттрактори (власна тенденція розвитку системи), біфуркація і керуючі параметри. Синергетика підтверджує висновок теорії відносності про те, що енергія творить більш високі й тонкі рівні організації». Вона сформулювала принцип саморуху в неживій природі. Механізм, який вона пропонує, – це спонтанна флуктуація, подія в точці біфуркації, експонентний процес до певного моменту (Грабченко, Федорович, Гаращенко, 2009, с. 35).

Методологічний принцип *детермінізму* є одночасно й основним принципом філософського вчення про буття.

Детермінізм (лат. – обмежую, визначаю) – принцип у філософії, що стверджує причинну зумовленість усіх явищ природи, суспільства і мислення. Головним у детермінізмі є положення про причинність як такий зв'язок явищ, при якому одне явище (причина) за певних умов породжує інше (дію) (Словник іншомовних слів онлайн). Процес детермінації передбачає необхідність здійснення аналізу причин, умов та чинників функціонування й розвитку певного явища, причому з моменту його виникнення і аж до його зникнення чи принаймні досягнення конкретного результату його дії (Сунегін, 2022).

Принцип *активної діяльності* особистості полягає в діяльності індивіда як суб'єкта, що активно взаємодіє з об'єктами, чинить на них вплив, реалізуючи власні наукові, творчі, практико-дослідницькі потреби. Активність індивіда є основою існування людини й зумовлена структурою його мотивів, пов'язана з готовністю до саморозвитку, активного освоєння світу. Джерелом активності індивіда є його потреби. Активність індивіда виявляється в пізнанні (когнітивна

активність), мовленні (мовленнєва активність), творчості (творча активність), різноманітних ситуаціях (поведінкова активність) тощо (Крайніков, [б. р.]).

Принцип *розвитку* диктує розгляд педагогічних явищ у постійній зміні. Він разом із принципом детермінізму вважається найстарішим у науці, вимагає вивчати будь-яке психічне явище як процес, що має свій початок, апогей і завершення. Виходячи зі складності явища соціалізації людини, педагогічна психологія доповнює тезу процесуальності явища вимогою розглядати процеси, які вивчаються, в системі трьох координат (Власова, 2005):

- 1) ектогенезу як процесу виникнення або розвитку явища у відповідь на конкретний, окреслений у часі педагогічний вплив;
- 2) онтогенезу як процесу прижиттєвого розвитку особистості;
- 3) історіогенезу, або соціогенезу, як процесу розвитку матеріального й духовного виробництва сучасної цивілізації.

Принцип *єдності теорії і практики*. Те, що теорія і практика пов'язані між собою, можна сприймати як аксіому, коли практика усвідомлюється як: 1) основа теоретичних знань (практичні потреби суспільства продукують теоретичні ідеї); 2) простір реалізації теоретичного матеріалу (практика сприяє тому, що теоретична база розширюється на основі результатів прикладних); 3) визначник рівня істинності теоретичних даних (теоретичні дані без праксеологічних основ не мають достатнього обґрунтування). Міжнародний досвід освітньої діяльності доводить, що практика і теорія не можуть конкурувати і протиставлятися, адже тільки в єдності вони здатні продукувати новачі і розвивати дійсність (Ільченко, Кононець, 2022, с. 125).

Методологічний *принцип всебічності* передбачає комплексний підхід до дослідження педагогічних процесів і явищ.

За предметом дослідження *методи в педагогіці* поділяють на:

- загальнонаукові; власне педагогічні й методи інших наук;
- констатуючі й перетворюючі;

- емпіричні й теоретичні;
- якісні і кількісні;
- часткові й загальні;
- змістовні і формальні;
- методи збирання емпіричних даних;
- перевірки і спростування гіпотез і теорій;
- методи опису, пояснення і прогнозування;
- спеціальні методи, які використовуються в окремих педагогічних науках;
- методи обробки результатів дослідження.

У фундаментальних дослідженнях застосовуються в основному теоретичні методи дослідження й експеримент. Прикладні педагогічні дослідження й розробки вимагають емпіричних методів дослідження (Основи науково-педагогічних досліджень, 2015).

М. Роговенко виокремлює такі методологічні вимоги до проведення педагогічних досліджень (Роговенко, 2021):

- досліджувати педагогічні процеси і явища такими, якими вони є насправді, з усіма позитивними й негативними сторонами, успіхами і труднощами;
- не описувати явища, а критично аналізувати їх;
- оперативно реагувати на дійсно нове в теорії і практиці педагогіки;
- забезпечувати практичну спрямованість, вагомість і добротність рекомендацій;
- забезпечувати надійність наукового прогнозу, бачення перспективи розвитку досліджуваного педагогічного процесу, явища;
- дотримуватися суворої логіки думки, чистоти педагогічного експерименту.

З огляду на наведене вище, зазначимо, що в загальнонауковій методології педагогічних досліджень варто виокремити системний, структурний і функціональний підходи.

Надзвичайно важливим є *системний підхід* у науковому пізнанні як один із головних напрямів методології спеціального наукового пізнання й соціальної практики, мета і завдання якого полягають у дослідженні певних об'єктів як складних систем. Системний підхід сприяє формуванню відповідного адекватного формулювання суті досліджуваних проблем у конкретних науках і вибору ефективних шляхів їх розв'язання. Методологічна специфіка системного підходу полягає в тому, що метою дослідження є вивчення закономірностей і механізмів утворення складного об'єкта з певних складників. При цьому особлива увага звертається на різноманіття внутрішніх і зовнішніх зв'язків системи, на процес (процедуру) об'єднання основних понять у єдину теоретичну картину, що дає змогу виявити сутність цілісності системи (Важинський, Щербак, 2016, с. 55).

Системний аналіз – це «методологія дослідження таких властивостей і відношень в об'єктах, які складно спостерігати і важко розуміти за допомогою представлення цих об'єктів у вигляді систем, і вивчення їх властивостей і зв'язків як відношень між цілями та засобами їх реалізації. Системний аналіз передбачає не лише органічне поєднання аналітичного розчленування проблеми на частини та дослідження зв'язків і відношень між цими частинами, а й вимагає розгляду цілей і завдань, загальних для усіх частин, потім відповідно до одержаних результатів – здійснення синтезу загального рішення із частковими рішеннями» (Важинський, Щербак, 2016, с. 60–61).

Структурний підхід у системі професійної освіти охоплює аналіз соціально-економічних, ресурсних, культурних, національних, державно-політичних факторів й умов структурної організації компонентів, які складають розглядувану систему.

Щодо *функціонального* підходу, то він «дозволяє виділити основні функції системи вищої освіти по відношенню до суспільства в цілому, по відношенню до окремих видів, форм професійної діяльності викладача і діяльності тих, хто навчається. Функціональний підхід забезпечує цілеспрямований вплив на процеси освіти (навчання та виховання), професійну підготовку кадрів, процеси розвитку і становлення особистості тих, хто навчається» (Основи науково-педагогічних досліджень, 2015).

На нашу думку, у педагогічних дослідженнях варто активно застосовувати метод *мозкового штурму*, що є одним з найпопулярніших методів психологічної активізації колективної творчої діяльності. Цей метод розробив американський підприємець А. Осборн 1953 року для застосовування для одержання нових ідей у науці, техніці, адміністративній і торговельній діяльності.

А. Грабченко зазначає, що «розрізняють методи прямого й зворотного мозкового штурму. При прямому мозковому штурмі, умови задачі формулюються тільки в загальних поняттях, у якій повинні бути визначені два моменти: що необхідно одержати або мати і що заважає одержанню бажаного. При зворотному мозковому штурмі основне значення надають критиці. Задачу підбирають не загального характеру, а більш конкретну. Особливість методу полягає в розкритті протиріч, дефектів, недоліків й обмежень проєктованого виробу» (Грабченко, Федорович, Гаращенко, 2009, с. 68–69).

У процесі організації педагогічного дослідження та визначення методики проведення дослідної роботи для дослідника важливо володіти такими якостями, як:

- здатність спостерігати, аналізувати й пояснювати отримані дані спостережень, відокремлювати суттєві факти від несуттєвих;
- здатність проводити експериментальну роботу;
- здатність усвідомлювати гносеологічний цикл;
- розуміння структури теоретичного знання;

- усвідомлення і сприйняття загальнонаукових ідеалів та принципів;
- уміння виділити важливе у складних явищах природи, абстрагуватися, аналізувати й узагальнювати матеріал;
- усвідомлення методів наукового пізнання конкретної сфери педагогіки, їх співвіднесеність з узагальненою методологією;
- уміння розглядати явища і процеси у взаємозв'язку.

У кожному науковому, експериментальному, проєктному дослідженні можна й потрібно виокремлювати основні етапи виконання такої роботи. Важливо, щоб це не була формальна процедура, адже дослідник зможе розподілити свій потенційний ресурс і час відповідно до того, скільки часу йому потрібно затратити на виконання кожного етапу роботи. Також попередньо можна сформулювати цілісну «картину» реалізації майбутнього дослідницького проєкту.

Основні етапи виконання наукового дослідження (Порядок науково-дослідницької роботи, 2014):

Етап 1. Підготовка до виконання науково-дослідницької роботи:

- вибір теми науково-дослідницької роботи;
- формулювання назви роботи;
- осмислення проблеми дослідження;
- визначення мети і завдань роботи;
- виділення об'єкта і предмета дослідження;
- вибір методів наукового дослідження;
- складання програми і плану роботи.

Етап 2. Виконання науково-дослідницької роботи:

а) теоретична частина:

- добір фактичного наукового матеріалу з теми дослідження;
- складання бібліографії;
- аналіз одержаного наукового матеріалу;

- ухвалення рішення щодо теми дослідження;

б) практична частина:

- проведення досліду (експерименту), розробка конструкції;
- обробка й оцінка результатів роботи;
- ухвалення рішення й надання рекомендацій за результатами роботи.

Етап 3. Написання й оформлення результатів і висновків дослідження.

На нашу думку, важливо акцентувати увагу на *педагогічному експерименті* як методі наукового дослідження, за якого відбувається активний вплив на педагогічні явища шляхом створення нових умов, що відповідають меті дослідження.

Застосовуючи відповідно до дослідницького завдання будь-який метод, отримують накопичення специфічного фактичного матеріалу, що забезпечує перехід від спостереження до глибокого пізнання сутності явищ і формулювання практичних рекомендацій. Експеримент дає змогу ґрунтовніше, ніж інші методи, перевірити дієвість педагогічних нововведень (Методика проведення педагогічного експерименту, [б. р.]).

Загалом план експерименту може містити (Методика проведення педагогічного експерименту, [б. р.]):

- 1) мету і завдання;
- 2) місце і час проведення, обсяг експерименту;
- 3) характеристику учасників (викладачі, студенти тощо);
- 4) опис використовуваних матеріалів;
- 5) опис методики проведення експерименту;
- 6) опис додаткових змінних, здатних вплинути на результати експерименту;
- 7) методику спостереження за процесом експерименту;
- 8) опис методики обробки результатів експерименту;
- 9) опис методики інтерпретації результатів експерименту.

Будь-яке педагогічне дослідження передбачає визначення загальноприйнятих методологічних параметрів: проблеми, теми, об'єкта, предмета, мети, завдань, гіпотези дослідження.

Основними критеріями якості педагогічного дослідження є критерії актуальності, новизни, теоретичної і практичної значущості.

У процесі вирішення емпіричних та, особливо, теоретичних завдань наукового дослідження важливу роль відіграє логічний шлях пізнання, завдяки якому на основі умовиводів вдається пояснити явища і процеси, появляються нові ідеї і проблеми, вимальовуються шляхи їх розв'язання. Логічний шлях пізнання будується на здобутих фактах і результатах емпіричних досліджень. І що вищим є рівень науковості висновків та узагальнень, зроблених у дослідженні, що вони достовірніші й ефективніші, то вищою є оцінка отриманих результатів наукового дослідження. Окрім того, ці результати мають створювати основу для нових наукових розробок.

Загалом, систему знань можна подати у вигляді наукових фактів, понять, принципів, гіпотез, законів, теорій, які дозволяють передбачити події й управляти суспільними процесами, виробничими відносинами, продуктивними силами.

Окремо наголосимо на науково-дослідницькій роботі студентів закладу вищої освіти, що є одним із напрямів їхньої самостійної роботи, важливим чинником і складовою частиною професійної підготовки висококваліфікованих спеціалістів, що передбачає ознайомлення з методологією й методикою дослідження, озброєння вміннями творчого підходу до дослідження певних наукових проблем, а також систематичну участь у дослідницькій діяльності.

Для студентів участь у науково-дослідницькій діяльності є позитивним аспектом для набуття визначених компетентностей. Адже така діяльність: формує науковий світогляд; допомагає опанувати методологію й методи наукового дослідження; розвиває творче мислення й індивідуальні здібності у

вирішенні практичних завдань; формує навички самостійної науково-дослідницької діяльності; розвиває ініціативність, здатність застосовувати теоретичні знання у практичній роботі; залучає до розв'язання наукових проблем, що мають вагоме значення для науки і практики; сприяє оновленню і вдосконаленню знань; розширює теоретичний кругозір і наукову ерудицію майбутнього фахівця тощо (Методика організації науково-педагогічних досліджень, 2018, с. 6–7).

Студенти повинні долучатися до науково-дослідницької роботи в процесі виконання освітньої програми. Для цього не потрібно передбачати окремі години й навантаження. Кожен викладач може передбачити такий вид самостійної роботи студента, або ж запланувати проведення спільних науково-дослідних проєктів, у межах групи чи курсу з визначенням ролі, обсягу роботи і завдань конкретного студента.

Основними умовами успішності самостійної дослідної роботи студентів є: вмотивованість, чітка постановка пізнавальних завдань; знання способів їх виконання, введення критеріїв оцінки якості знань, видів і форм контролю; якісне дидактичне й методичне забезпечення; наявність спеціалізованих приміщень для роботи, зокрема індивідуальної; створення вільного дня роботи в бібліотеці, забезпечення освітніх установ сучасними інформаційними й комунікаційними засобами; вміння студентів працювати з основними джерелами інформації (Журавель, Бондар, Новік, 2020).

Безперечно, важливою умовою проведення науково-дослідної роботи є етичний аспект дослідження. Правила проведення дослідження потребують визначення його науково-практичної цінності, а також забезпечення поваги до осіб, які беруть участь в експерименті. Дослідник обов'язково повинен забезпечити психофізичне благополуччя респондентів. Потрібно ознайомити усіх учасників з особливостями дослідження, не допускати приховування, замовчування інформації, яка стосується усіх учасників. Також важливо

конфіденційно ознайомити з певною інформацією окремих учасників, якщо ця інформація стосується лише їх. Можна до закінчення експерименту не повідомляти учасників про справжню мету експерименту, якщо це необхідно для достовірності результатів, але після закінчення досліджень усі учасники повинні знати про особливі умови експерименту у якому вони приймали участь (Дубасенюк, 2016, с. 199).

Таке питання також регулюється у правовому полі, адже за незаконне проведення експериментів, дослідів, у тому числі над людьми, може наступати кримінальна відповідальність.

Звичайно, якщо людина дала згоду на участь у тестуванні медичних препаратів, то інколи для визначення їх дієвості особі не повідомляють які саме препарати вона приймає. Це робиться з метою виключення ефекту плацебо, але у будь-якому випадку, все повинно бути задокументовано і підтверджено добровільною згодою усіх учасників експерименту.

Зауважимо, що добровільна згода усіх учасників експерименту не дає право проводити незаконні досліді.

Тож пропонуємо авторське визначення *методології дослідження* теорії і практики реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти як сукупність принципів, методів, прийомів і процедур дослідження, вироблених на основі синергетичного підходу, які спрямовані на формування уявлень про інститут тьюторства та менторства, що є важливим компонентом освітнього процесу, що допомагає здобувачам вищої освіти досягати освітніх і професійних цілей, охоплює соціальний, особистісний, когнітивний, знаннявий виміри навчання, в основі кожного з яких лежать теорії, концепції, підходи педагогіки, психології, менеджменту.

5.2. Практика реалізації проєктної роботи зі становлення комплексної системи менторства і тьюторства у ЗВО

На основі сформованої й опрацьованої теоретичної бази в закладах вищої освіти проводиться проєктна, проєктно-дослідна діяльність для забезпечення повноцінної реалізації освітніх програм та розвитку освітньої траєкторії. Важливим аспектом є напрацювання підходів для впровадження інноваційних технологій у педагогічну й освітньо-наукову діяльність з метою формування студентоцентрованого освітнього простору та співпраці для обміну досвідом із представниками міжнародної освітньо-наукової спільноти.

Взявши безпосередню участь у реалізації проєкту «Сприяння професійній освіті та активній участі студентів через становлення комплексної системи менторства та тьюторства у ЗВО», Національний університет «Львівська політехніка» активно розвиває цей проєкт на національному й міжнародному рівні.

Проєкт спрямований на «сприяння працевлаштуванню студентів шляхом розвитку їхніх відповідних професійних компетентностей та залучення через комплексну систему тьюторства та менторства (Т&М) у партнерських ЗВО як відповідь на вимоги ринку праці». Загалом проєктом передбачено, що університетська Т&М система функціонуватиме на базі інтегрованих методів, алгоритмів і процедур із залученням ІТ-платформи, організаційних структур університету, навченого персоналу й активних старших студентів. У комплексі це стане елементом сталого освітнього процесу, який розвиватиме і вдосконалюватиме «жорсткі» і «м'які» навички у студентів, а також сприятиме активному їх залученню у громадянське життя.

Менторство сприяє міцним особистим стосункам між людьми для розвитку кар'єри, знань і трансформації, а також соціальній та емоційній підтримці. У вищій освіті менторство сприяє академічному розвитку

(враховуючи розвиток дослідницьких навичок), професійному (кар'єрному) розвитку й особистісному (психосоціальному) розвитку. Очевидно, що завдання в менторів, які допомагають студентам – бакалаврам і тим, які працюють з аспірантами, – різні. Важливо від початку чітко розуміти, які завдання такої співпраці і які результати потрібно отримати. Співпраця може будуватися між ментором і одним підопічним або кількома. Також один менті може працювати з кількома менторами.

Важливо достатньо уваги приділяти відгукам про роботу менті й надавати відповідні рекомендації. Ефективне спілкування закладає міцну основу для значущих наставницьких стосунків: обидві сторони мають досягнути зв'язку, лише так зможуть сформувати стабільні робочі відносини.

Співпрацюючи, ментори і менті можуть підвищити свої лідерські навички, вміння працювати в команді та спілкуватися з різними особистостями. І критичне мислення, і креативність покращуються, коли люди працюють у парах або командах і мають спільну мету, оскільки кожен приносить свій набір унікального досвіду і перспектив (Sutter, Francis, 2022).

Проєкт «Сприяння професійній освіті та активній участі студентів через становлення комплексної системи менторства та тьюторства у ЗВО» передбачав розробку основних схем тьюторства і менторства, заснування Т&М центрів, розробку навчальних матеріалів та інструментів, підготовку академічного персоналу, студентів і менторів, а також співпрацю між цільовими ЗВО через інтернаціоналізацію досвіду партнерів та зміцнення відносин зі ширшим соціально-економічним середовищем.

Проєкт умовно складався з п'яти етапів: (1) розробка методології Т&М системи і створення університетських Т&М центрів; (2) розробка інструментів для Т&М системи; (3) навчання Т&М персоналу, менторів, тьюторів і викладачів ЗВО-партнерів; (4) пілотування Т&М програми на регіональному рівні; (5) оцінка й поширення результатів.

Було розроблено чотири комплекти відкритих освітніх ресурсів: 1) комплект для працівників ЗВО; 2) комплект навчально-методичних матеріалів для менторів і тьюторів; 3) набір навчальних матеріалів для тьюті і менті; 4) набір допоміжних документів програми.

ІТ-платформа має забезпечити належне функціонування Т&М системи, враховуючи подання на програму, механізми підбору менторів, тьюторів, менті, тьюті, а також інструменти підтримки і зворотного зв'язку.

Менторство позитивно впливає на розвиток лідерського потенціалу. Також реалізація віртуального менторства є практичним рішенням відповідно до сьогоденних викликів (Beverly, Pugliese, 2019).

Криза COVID-19 вплинула на кілька напрямів у ЗВО та їхніх цільових груп в Україні і Грузії, як партнерів по проєкту, а саме: 1) підвищення рівня безробіття випускників через зміни на ринку праці й обмеження особистого спілкування між студентами і викладачами; 2) зменшення залученості студентів до університетського життя разом зі збільшенням нерівності й відчуження через карантин; 3) термінова потреба ЗВО швидко реагувати на зриви всередині і за межами академічного навколишнього середовища.

Суспільна криза особливо відчутна для молоді через три параметри: (1) порушення освіти, навчання і навчання на роботі; (2) підвищені труднощі для молодих людей, які шукають роботу і є новими учасниками ринку праці; (3) втрата роботи й доходу разом із погіршенням якості зайнятості.

До слова, зміни на ринку праці більше шкодять молоді, ніж іншим віковим групам. А пандемія лише збільшила розрив між очікуваннями ринку щодо нових випускників і їхніх фактичних компетентностей. Перехід на домашній офіс і віддалену роботу показав актуальність потреби у професійно кваліфікованих, самоорганізованих, критично мислячих і проактивних співробітниках, які володіють сучасними ІКТ-технологіями й можуть працювати у невеликих віддалених / автономних командах. Такий зсув на

шляху до цифрової економіки змусив роботодавців запровадити нові моделі робочого процесу й переглянути свої робочі практики і стандарти. Набір бажаних «м'яких» компетентностей включає критичне мислення, ініціативність, відкриту думку, здатність розв'язувати проблеми й готовність змінюватися. Однак простір для розвитку «м'яких» навичок і проактивного підходу було навіть зменшено для студентів через локдаун. Тому роботодавці в Україні і Грузії висловлюють побоювання щодо відповідності навичок.

Запропонована ініціатива міжнародного співробітництва є відповіддю на зазначені виклики. Будучи тісно пов'язаним із загальною метою діяльності СВНЕ, розглядуваний проєкт мав покращити спроможності й посилити освітні інновації в закладах вищої освіти України і Грузії для ефективного й стійкого реагування на поточні виклики, які стоять перед студентами. Фокус було зроблено на розвитку компетентностей випускників, щоб працювати в різноманітних середовищах, які є критичними в період післяпандемічного глобалізованого світу.

Це сприяє розвитку нових навичок студентів і співробітників ЗВО шляхом впровадження практико-орієнтованої моделі навчання, заснованої на інноваційних методах навчання і викладання. Крім того, це посилює регіональну співпрацю й інтеграцію через спільний розвиток нових алгоритмів, методології, навчання і відкритих навчальних ресурсів для впровадження інноваційної комплексної системи T&M.

Розглядуваний проєкт передбачає передачу кращих європейських практик з освіти для працевлаштування й залучення громадян, встановлюючи інноваційну комплексну систему тьюторства та менторства у ЗВО України і Грузії. Пропозиція ґрунтується на поєднанні унікального досвіду тьюторства та менторства партнерів консорціуму ЄС, що привносить інноваційні підходи в українські і грузинські ЗВО для покращення рівня компетентностей, навичок і потенціалу працевлаштування студентів, їхнього зв'язку зі ширшим соціальним й економічним навколишнім середовищем.

Проект передбачає багатостороннє партнерство між університетами й різними професійними організаціями та підприємствами, які приймають на роботу випускників закладів вищої освіти. За проектом впроваджено нові практичні схеми, які запускають інноваційні елементи для покращення узгодженості класичної академічної освіти з актуальними потребами ринку праці, що підвищують можливості працевлаштування студентів і потреби суспільства. Проект залучає керівників середньої ланки і професіоналів різних сфер до практичної підготовки студентів, в основі якої студентоцентроване і проблемно-орієнтоване викладання й навчання. Представляючи інноваційні методи навчання і викладання, проект покликаний був подолати невідповідності між вимогами роботодавців і пропозиції закладів вищої освіти, запропонувати інтегральні рішення для кращого працевлаштування студентів.

Проект посприяв просуванню реформ у ЗВО шляхом удосконалення молодіжної політики у ЗВО України і Грузії та розвитку системи управління студентами в університетах. Відтак було передбачено додаткові механізми спільного управління навчальним процесом разом зі студентами за підтримки тьюторів і менторів. Загалом проект зміцнив потенціал українських і грузинських ЗВО, щоб спільно й ефективно працювати для впровадження інновацій у навчальний зміст і процес.

Вагомим є внесок цього проекту в загальні пріоритети ЄС та регіональні. Стійке зростання і робочі місця були головним пріоритетом проекту, адже він не тільки сприяє працевлаштуванню молодих людей, інвестуючи в розвиток компетентностей, яких вимагає сучасний ринок праці, а й безпосередньо стосується кращого зв'язку освіти з приватним сектором й іншими потребами.

Завдяки компоненту тьюторства проект сприяє інклюзії й різноманіттю, підтримуючи студентів з меншими можливостями, які стикаються з культурними відмінностями (іноземні студенти), а також із соціальними й економічними бар'єрами (студенти із сільської місцевості, внутрішньо

переміщені особи, жінки, люди з інвалідністю). Окрім того, залучаються студенти з меншими можливостями до проєктної діяльності – і як учасники, і як виконавці розробки проєктної діяльності. Партнери проєкту представляють різні регіони і різні типи ЗВО (технічні і класичні).

Проєкт сприяє пріоритету цифрової трансформації, оскільки передбачає розвиток і підтримку ІТ-інструменту для сприяння зв'язкам між ринком праці і потребами суспільства, потребами молодих людей, і освітньої пропозиції ЗВО. Передбачалася проєктом і розробка практики діяльності ЗВО для розширення можливостей студентів, щоб брати активну участь на інституційному і громадському рівні, що пов'язано з пріоритетом «Управління, мир, безпека та людський розвиток». Простежувалося заохочення співпраці, мережевої роботи й обміну практикою серед студентів ЗВО, студентів і викладачів, а також серед ЗВО й неакадемічним середовищем. У подальшій перспективі проєкт сприятиме прийняттю й обміну загальними цінностями солідарності, поваги, відповідальності, щирості і співпраці.

Важливим є те, що проєкт сприяє інноваційним підходам до «Зеленого переходу назустріч кліматичній нейтральності», залучаючи студентів і менторів до розробки відповідних інноваційних проєктів та досліджень, із розробленням окремої менторської схеми для проєктів зеленої угоди.

Потреби проєкту були визначені на основі практичного педагогічного досвіду координатора та ЗВО-партнерів, результатів дослідження можливостей працевлаштування і громадянської активності студентів в Україні та Грузії, а також попереднього аналізу належних практик тьюторства і менторства у ЗВО-партнерах ЄС.

На жаль, сьогодні заклади вищої освіти в Україні стикаються з проблемою загальнонаціонального дефіциту освіти і зниження соціальної активності студентів через фрагментованість навчального процесу, викликану і наслідками

COVID-19, і війною росії проти України. Тому сьогодні важливим є те, що потреби ЗВО пов'язані з потребами й викликами різних цільових груп.

Перша цільова група – це студенти закладів вищої освіти України і Грузії – майбутні випускники, які шукають перше робоче місце, підвищуючи професійні навички, намагаючись реалізувати бізнесові, соціальні чи громадянські ідеї, або просто збираюся зробити це найближчим часом. Їхні першочергові потреби пов'язані з розвитком професійних компетентностей для вимог сучасного ринку праці («жорсткі» і «м'які» навички), а також швидкою адаптацією до регіонального економічного середовища. Крім того, наявні особливі потреби в академічному визнанні компетенцій жінок, а також адаптація і громадянська участь студентів з інвалідністю, іноземних студентів, студентів-біженців з окупованих регіонів тощо є особливо актуальними для університетів консорціуму з України і Грузії.

Ці проблеми основані на:

– відсутності цілісної системи залучення студентів ЗВО до професійного зростання та розвитку. Класична університетська система навчання спрямована на надання максимуму інформації, що теоретично має перетворитися на знання. Однак інші елементи моделі компетентності (навички і ставлення) недостатньо розвинені. Потенційні роботодавці постійно згадують цей розрив компетенцій. Як зазначає Джеймс Бессен, «за останнє десятиліття роботодавці неодноразово вказували, що вони мають труднощі в пошуку працівників із навичками, необхідними для сучасної роботи» (Bessen, 2014);

– формальності студентської практики. Загалом студенти вишу проходять різні види практик, але в більшості випадків, через велику кількість студентів, ці заходи є формальними для підприємств і компаній. Тому перспектива подальшої адаптації студентів до професійного середовища через університетські практики, особливо в контексті громадянської участі й адаптації меншин, є незначною. Це призводить до необхідності впровадження нових практик

навчання, покращення якості вищої освіти й посилення її актуальності для ринку праці й суспільства.

Друга цільова група – це студенти першого курсу, які відчувають проблему соціальної адаптації у виші. Потрапивши в нове середовище, вони відчувають розгубленість, самотність, розчарування і повинні докладати більше зусиль, щоб бути повною мірою залученими до навчального процесу. Проблема важлива і для студентів з меншими можливостями: людей з інвалідністю, іногородніх або іноземних студентів. Вони стикаються з проблемами через мовний бар'єр, відсутність обізнаності з культурою країни, брак навичок міжособистісного спілкування в різноманітному середовищі, відмінності в освітньому процесі та моделях співпраці викладачів і студентів. Для багатьох молодих людей ці виклики ускладнюються внутрішніми переміщеннями внаслідок військової агресії. У такій ситуації виші мають сприяти інклюзивності освіти, рівності, недискримінації і розвитку громадянських компетентностей.

Третя цільова група – це викладачі закладів вищої освіти. Успішність індивідуального розвитку й росту студентів вимагає більшої педагогічної підтримки. Викладачі шукають інноваційні методи для підвищення інтересу студентів до свого предмета. Вони розуміють важливість залучення потенційних роботодавців для посилення такого інтересу. Крім того, вони зосереджені на залученні студентів до активного університетського життя й підвищення їхніх міжособистісних компетентностей. Отже, є постійна потреба вдосконалювати компетентності педагогів та забезпечувати їхній безперервний професійний розвиток для того, щоб впливати на довготривалу якість освітньої системи у ЗВО.

Стрімка цифровізація навчального процесу в контексті онлайн-навчання кардинально змінила середовище викладання й навчання, а також зумовила потребу впровадження нових інноваційних методів навчання й викладання. Це пов'язано зі зростаючим попитом на розробку ЗВО власних методів оцінювання

потреб та інтересів студентів, дотримуючись орієнтованого на студента індивідуального підходу до освіти. Теми, якими цікавляться студенти, їхні очікування щодо галузей навчання й залучення сторонніх експертів до навчального процесу є ключовими чинниками збереження інтересу студентів в освіті та забезпечення їхнього професійного розвитку. Сучасні методи мають ґрунтуватися на проєктно-орієнтованому підході і бути основані на кейс-методах і подібних техніках навчання.

Викладач повинен рухатися в тому ж напрямку, що й розвиток освітніх технологій. Це також пов'язано з необхідністю вдосконалення механізмів навчання для персоналу ЗВО і студентів. Тому буде надзвичайно корисно використовувати передачу технологій від провідних університетів ЄС, які активно використовують такі нові методи. Передовий досвід варто проаналізувати, узагальнити й масштабувати на рівні всієї програми для досягнення максимального соціального впливу.

У ширшій перспективі ЗВО відчують потребу у співпраці з неакадемічними фахівцями, які формують *четверту цільову групу*. Індустріальні партнери шукають готових до роботи випускників, проте, з іншого боку, ЗВО прагнуть тіснішої взаємодії з бізнес-сектором у наданні якісної освіти для працевлаштування. На важливості організації навчального процесу довкола реальних тем / проєктів, які мають стосунок до потенційних роботодавців і ширших соціальних й економічних екосистем, часто акцентовано у відповідних дослідженнях (Matkovic, Tumbas, Sakal, 2014; Fagrell, Fahlgren, Gunnarsson, 2020).

Учасники консорціуму запропонували спосіб подолати вищезазначені виклики, впроваджуючи комплексні практики менторства і тьюторства у ЗВО. Сьогодні тьюторство й менторство практикується майже в усіх університетах ЄС, тоді як сусідні країни ЄС перебувають лише на початковому етапі. Реалізація запропонованого проєкту передбачала використання міжнародного

досвіду щодо методів і форм реалізації тьюторства та менторства.

Індивідуалізація освіти, потреба використовувати різні види з незалежної роботи в навчальному процесі є основою тьюторської й менторської практики. Формування особистості студента може відбуватися під впливом менторів і тьюторів, які працюють у ширшому форматі зі студентами, надаючи організаційну, психологічну й іншу допомогу. Це впливає на успіх кожного студента й рейтинг викладачів (Bland, Taylor, Shollen, Weber-Main, Mulcahy, 2009).

Зазначимо, що з боку і українських, і грузинських партнерів було кілька спроб запровадити заходи щодо надання можливостей для формування індивідуальної освітньої траєкторії, впровадження практико-орієнтованої освітньої моделі й забезпечення набуття «м'яких» навичок.

Запровадження програми менторства передбачено стратегіями розвитку НУ «Львівська політехніка» (2021–2025). Декілька кафедр Львівської політехніки намагалися розробити і впровадити програму менторства, однак їхній досвід був зосереджений здебільшого на професійному IT-секторі і був наданий співробітниками інституту. У 2019 році в університеті відбулася Школа менторства. Однак з переходом на онлайн-навчання реалізацію програми було призупинено. Відповідно до стратегії університетів-партнерів, інструмент спільного впровадження для організації комунікації між роботодавцем, студентом, професором-викладачем і дослідником базуватиметься на Центрі розвитку кар'єри.

Важливо було, щоб менторами для студентів стали міжнародні сертифіковані тренери, які є також працівниками університету, пройшли навчання за програмами T&M у попередніх міжнародних проєктах. Усі партнери консорціуму мали досвід залучення індустріальних партнерів до менторських ініціатив. Усі вони мали міцні довгострокові відносини з бізнесом і громадськими організаціями. Однак у закладах вищої освіти України немає

комплексної системи менторства і тьюторства. Вищеописані спроби не були систематичними, не охоплювали достатньої кількості студентів і були спорадичними ініціативами колективу факультетів. Сьогодні партнери прагнуть капіталізації свого досвіду й активізації міжнародних контактів. Це відповідає необхідності сприяти співпраці в різних регіонах світу через спільні ініціативи, а також стимулювати співпрацю інституцій, розбудову потенціалу й обмін передовим досвідом.

Проектна діяльність щодо сприяння професійній освіті й активній участі студентів через становлення комплексної системи менторства і тьюторства у ЗВО спрямована на зміцнення спроможності цільових закладів вищої освіти і сприяння працевлаштуванню та громадянській активності студентів шляхом впровадження комплексної системи менторства і тьюторства як відповіді на сучасні вимоги ринку праці.

Якісний професійний розвиток і громадянську активність студентів важливо забезпечувати разом з відповідністю змісту освіти потребам ринку праці і громадянського суспільства.

Позитивним аспектом є те, що проєкт забезпечив тестування алгоритмів для налагодження ефективної взаємодії між академічним і неакадемічним середовищами для покращення зайнятості молоді і сприяння співпраці й обміну між закладами вищої освіти й ширшим соціальним та економічним середовищем. Окрім того, проєкт посилив потенціал українських ЗВО до інновацій та інтернаціоналізації. Завдяки розробленим новим моделям, методам та інструментам заклади вищої освіти надаватимуть нові / модернізовані послуги своїм студентам, покращуватимуть їхню співпрацю з приватним сектором та підвищуватимуть свою стійкість.

На індивідуальному рівні студенти – кінцеві користувачі результатів проєкту – відчуватимуть вплив проєкту через підвищення якості і збагачення методології партнерів та інших колег, які використовують систему T&M.

У коротко- і середньостроковій перспективі очікується, що першокурсники-тьюті швидше адаптуються до університетського життя. Студенти-менті вдосконалюють свої професійні знання і навички, підвищують здатність аналізувати й інтерпретувати свої думки і відчуття.

Загалом, студенти отримали більше пропозицій для навчання, покращили своє критичне мислення, підвищили рівень цифрової компетентності, розвинули компетентності для сприяння їхній участі в соціальному житті та підтримки у розв'язанні їхніх проблем. Вони також отримали більше можливостей для досягнення успіху під час навчання і працевлаштування незабаром після закінчення навчання.

Партнери очікували, що студенти стануть впевненішими, підвищать практичний та академічний рівень, ініціативу і підприємливість, інтерес до навчання і професійної самореалізації, покращать свої лідерські й комунікативні навички, стануть більш відкритими й допитливими, краще розумітимуть напрями свого подальшого розвитку.

У принципі, проєкт сприяє розвитку кількох громадянських компетентностей студентів. Завдяки компоненту тьюторства студенти підвищили свою обізнаність щодо різноманітності й культурної ідентичності в Європі та світі, враховуючи розуміння мультикультурних і соціально-економічних аспектів європейських суспільств. Залучення неакадемічних учасників до навчального процесу у ЗВО сприяло розвитку громадянської компетентності – здатності повноцінно брати участь у громадському й суспільному житті на основі розуміння соціальних, економічних, правових і політичних концепцій, а також глобального розвитку і стійкості.

На підставі визначених цілей можна сформулювати **завдання проєктної роботи** в межах певної діяльності, а саме:

1. Управління проєктом і загальна координація передбачають реалізацію таких завдань:

- а) створити структуру управління проєктом;
- б) здійснювати загальну координацію проєкту, адміністративне й фінансове управління;
- в) організовувати щорічні засідання Керівного Комітету;
- г) розробити і підтримувати вебсайт проєкту;
- д) проводити моніторинг й оцінення прогресу проєкту.

2. Розробка комплексної методології для системи Т&М у ЗВО та створення Т&М центрів:

а) розробити комплексну систему менторства / тьюторства в цільових ЗВО, спрямовану на підвищення працевлаштування випускників і їхню адаптацію до реальної роботи й академічних умов;

б) сприяти співпраці між партнерськими ЗВО й посилити відносини між ЗВО і їхнім ширшим соціально-економічним середовищем у країнах консорціуму шляхом спільного розвитку системи менторства / тьюторства та відкритих навчальних ресурсів, а також через інтернаціоналізацію досвіду партнерів;

в) визначити пріоритетні схеми тьюторства і менторства для університетів-партнерів;

г) розвивати менторські схеми відповідно до потреб партнерських університетів;

д) досліджувати кращі практики менторства і тьюторства;

е) розробити методологію й алгоритми Т&М;

є) закупити обладнання для університетських Т&М центрів;

ж) сформулювати й ратифікувати загальну структуру університетських Т&М центрів.

3. Розробка нових інструментів і навчальних матеріалів для системи Т&М у ЗВО:

а) розробити навчальні матеріали й інструменти для менторської / тьюторської підтримки;

- б) розробити відкриті навчальні ресурси для працівників ЗВО;
- в) напрацювати навчальні матеріали для менторів і тьюторів, менті і тьюті;
- г) розробити ІТ-платформи Т&М програми.

4. Реалізація навчальних курсів для цільових груп:

а) покращити професійну кваліфікацію в менторстві / тьюторстві для бізнес- та академічних працівників, а також для студентів;

б) сприяти співпраці між цільовими ЗВО через інтернаціоналізацію досвіду партнерів та зміцнення відносин зі ширшим соціально-економічним середовищем у країнах консорціуму.

5. Пілотування Т&М програми на регіональному рівні:

а) протестувати розроблену Т&М систему, залучаючи студентів до важливих соціальних проєктів під керівництвом професійних менторів і тьюторів;

б) сприяти співпраці між цільовими ЗВО через інтернаціоналізацію досвіду партнерів, посилити їхні зв'язки зі ширшим соціально-економічним навколишнім середовищем у країнах консорціуму;

в) організувати етапи пілотування й обміну досвідом;

г) підбити підсумки пілотування.

6. Забезпечення якості й оцінювання проєкту:

а) розробити комплексну систему менторства / тьюторства в цільових ЗВО задля підвищення працевлаштування випускників і їхньої адаптації до роботи й академічних умов;

б) покращити професійну реалізацію в менторстві / тьюторстві для бізнес- та академічних працівників і студентів;

в) розвивати забезпечення якості і плану оцінювання;

г) оцінити розроблену Т&М систему в партнерських ЗВО;

д) оцінити результати навчальних курсів;

е) забезпечити якість етапів пілотування.

7. Поширення й використання результатів проєкту:

- а) сприяти співпраці між цільовими ЗВО через інтернаціоналізацію досвіду партнерів та зміцнення відносин зі ширшим соціально-економічним середовищем у країнах консорціуму;
- б) здійснювати промоцію результатів проєкту серед ЗВО;
- в) просувати ідеї проєкту в соціальних мережах і ЗМІ;
- г) поширювати результати проєкту на національному й міжнародному рівні.

У процесі реалізації проєктів у закладі вищої освіти завжди виникають певні ризики, що можуть проявитися в такій діяльності, адже, як ми вже зазначали в попередніх підрозділах, суб'єкт-суб'єктна діяльність є складною, багатогранною і не завжди можна передбачити всі особливості її реалізації.

На прикладі аналізованого проєкту можна визначити **критичні ризики** і запропонувати *заходи для їх пом'якшення*:

1) не вдалося організувати зустрічі Керівного Комітету. Мінімізувати такий ризик можна завчасною організацією зустрічей у форматі офлайн, а зважаючи на воєнний стан у державі, запропоновані зустрічі будуть організовані онлайн;

2) неточне / неповне визначення пріоритету менторських схем для кожного ЗВО. Мінімізація ризику полягатиме в тому, що для всіх університетів буде запропонований нагляд партнерів з ЄС, щоб забезпечити точніший аналіз і сформулювати пріоритети в діяльності;

3) розроблені відкриті освітні ресурси для працівників ЗВО та менторів / тьюторів не будуть прийнятними для всіх груп бенефіціарів. Уникнути такої ситуації допоможе те, якщо до розробки матеріалів будуть залучені найкомпетентніші експерти консорціуму, а також професійні психологи під час підготовки матеріалів, відкриті ж освітні ресурси будуть переглянуті Консультативною Радою;

4) розроблена ІТ-платформа T&M програми не буде прийнята для високоінтенсивного використання іншими ЗВО поза консорціумом. Мінімізує такий ризик те, що при розробці платформи буде передбачена можливість масштабування й роботи з високим навантаженням на сервер, а це значить, що буде застосовано активне використання послуг AWS, Google і Microsoft;

5) нездатність сформувати групу тьюторів для навчання. Для подолання сумнівів з метою організації й формування груп тьюторів буде організована спеціальна програма заохочення для студентів – бакалаврів і магістрів, віддаючи їм переваги на інших курсах, і також їхня активна участь у програмі як переддипломна практика;

6) невдале поширення результатів проєкту на національному й міжнародному рівні. Від такого ризику може убезпечити те, що участь ЗВО у проєкті Erasmus+ має чудову підтримку на національному рівні, враховуючи національні Erasmus-офіси, що забезпечить підтримку на національному рівні. Крім того, низка семінарів / тренінгів / презентацій передбачена у проєкті PROMENT для популяризації результатів проєкту;

7) конфлікти в команді проєкту. Не допустити таку ситуацію допоможе чіткий поділ відповідальності й обов'язків кожного члена команди перед початком проєкту, а також організована координація форм і каналів спілкування в межах команди.

На нашу думку, важливо дотримуватися етики проєктної діяльності і розглядається вона як невід'ємна частина проєкту. Кодекс етики треба розробляти на стартовій зустрічі, і всі члени персоналу проєкту мають підписати угоду про дотримання правил.

Можливі *етичні проблеми* й заходи щодо їх усунення:

1. Неетичне лідерство й токсичну культуру на робочому місці можна не допустити, якщо використовувати однакові принципи роботи за будь-яких обставин, незалежно від рівня залученого персоналу.

2. Дискримінація й переслідування мінімізуються через:

- свідоме залучення людей з різними характеристиками й походженням;
- дотримання антидискримінаційної політики ЗВО-партнерів;
- переконання, що всі, хто бере участь у проєкті, ознайомлені з правилами;
- застосування політики абсолютної нетерпимості до сексуальних домагань;
- постійний моніторинг проявів неадекватної поведінки;
- надання співробітникам проєкту й учасникам безпечного й секретного шляху для повідомлення про випадки домагань.

3. Нереалістичні й суперечливі цілі не допускаються через:

- надання зворотного зв'язку для перегляду цих цілей і переоцінки очікуваних результатів якомога швидше;
- встановлення очікувань у письмовій формі й залишення їх відкритими для всієї команди проєкту.

4. Витоку персональних даних можна запобігти, якщо:

- розробити інструкцію щодо забезпечення конфіденційності даних і захисту персональних даних для всіх партнерів проєкту;
- використовувати лише ліцензійне програмне забезпечення;
- підписати угоду про нерозголошення перед початком роботи з будь-якою конфіденційною інформацією.

Розвиток сучасного соціуму доводить важливість *гендерного мейнстримінгу*. Члени проєктної роботи зобов'язуються забезпечувати неупередженість у рамках усього проєкту, особливо враховуючи гендерний мейнстримінг. Плани гендерної рівності приймають усі партнери проєкту, а діяльність проєкту виконуватиметься в повній відповідності до положень цих документів. Партнери визнають, що важливо не тільки проголосити принцип гендерної рівності, а й створити ефективні механізми впровадження таких

стандартів на різних рівнях і для ключових стейкхолдерів: студентів, викладачів, менторів, технічного й адміністративного персоналу, команди проєкту, команди вищого керівництва й керівництва ЗВО-партнерів.

Загальний процес упровадження проєкту й подальша діяльність має спрямовуватися на створення різноманітного й інклюзивного середовища, де до кожної людини ставляться однаково з гідністю, повагою і справедливістю.

Особливу увагу важливо приділяти забезпеченню культури, яка надає жінкам і чоловікам рівні можливості та гарантує рівну реалізацію прав для всіх людей.

Регулярний моніторинг проєктів має охоплювати визначення практичних кроків для запобігання будь-яким негативним наслідкам або дискримінації, подолання гендерних стереотипів і упереджень, просування рівності і сприяння хорошим відносинам.

Особливу увагу важливо приділити:

- 1) досягненню здорового балансу між роботою й особистим життям;
- 2) сприянню збалансованому представництву чоловіків і жінок на всіх рівнях і недопущенню так званої «скляної стелі»;
- 3) дотриманню принципів рівного ставлення;
- 4) підвищенню гендерної обізнаності і зміцненню позитивного ставлення до різноманітності серед студентів і працівників;
- 5) забезпеченню абсолютної нетерпимості до сексуальних домагань і домагань за ознакою статі.

Окремо варто акцентувати увагу на забезпеченні *прав дитини*. Першокурсники переважно неповнолітні, тому до них застосовуються всі положення міжнародних документів про права дитини. Особливу увагу треба приділяти забезпеченню прав дітей з обмеженими можливостями, залучених до проєкту: дітей з етнічних громад і меншин, які не інтегрувалися в суспільство, дітей з інвалідністю, дітей з бідних верств населення.

Основні загальні принципи щодо забезпечення прав дитини, які потрібно реалізувати під час і після проєкту, можна сформулювати так:

– *Забезпечення найкращих інтересів дітей.* Оцінюється і враховується як першочерговий фактор у всіх діях або рішеннях, які стосуються або впливають на дітей під час та після проєкту.

– *Право на недискримінацію* потрібно забезпечувати однаковим ставленням до кожної дитини, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного, етнічного чи соціального походження неповнолітнього або її представників, майнового стану, інвалідності, народження чи іншого статусу.

– *Право на життя, виживання та розвиток* тлумачиться відповідно до Конвенції про права дитини, Зауваження загального порядку 5 (12) в його найширшому розумінні як цілісна концепція, що охоплює фізичний, розумовий, духовний, моральний, психологічний і соціальний розвиток дитини. Заходи з реалізації будуть спрямовані на досягнення оптимального розвитку для всіх дітей.

– *Право на участь* забезпечується ідеєю проєкту, як право вільно висловлювати свої погляди щодо всіх питань і рішень, які їх стосуються, і враховувати ці погляди під час навчання. Окрім того, погляди й рекомендації студентів будуть невід’ємною частиною управління й реалізації проєкту.

Партнери проєкту повинні керуватися положеннями міжнародного й національного законодавства про права дитини, зокрема – Конвенцією ООН про права дитини.

Підсумовуючи, зазначимо, що університети повинні оперативно впроваджувати нові підходи до розвитку компетентностей випускників, які стають критичними для сучасного ринку праці в Україні, зокрема в умовах воєнного стану. Реформування вищої освіти вимагає швидкого реагування, використання найкращих прикладів вітчизняного й зарубіжного досвіду, як-от

менторства і тьюторства, для забезпечення якості освітніх послуг, що надаються ЗВО.

Сьогодні ще рано стверджувати про існування в Україні сформованої стійкої системи тьюторства і менторства. Можна говорити про початковий етап його становлення і сподіватися на ініціативу та згуртованість усього колективу того чи іншого ЗВО (викладачі, куратори, координатори Erasmus+, співробітники міжнародних відділів), що сприятиме активізації участі в освітніх проєктах та забезпеченню якості освіти в загальному. Окрім того, законодавство про вищу освіту передбачає зміни й реформи, включно з тьюторством / менторством, але нема чітко визначених моделей для їх упровадження.

Активна проєктна діяльність, разом з іншим, сприятиме формуванню досконалої системи тьюторства та менторства у закладах вищої освіти.

5.3. Аналіз результатів проєктно-дослідної роботи

Розглянувши на конкретному прикладі особливості реалізації проєктної роботи зі становлення комплексної системи менторства і тьюторства у ЗВО, проаналізуємо результати досліджуваного проєкту.

Зазначимо, що проєкт «Сприяння професійній освіті та активній участі студентів через становлення комплексної системи менторства та тьюторства у ЗВО» є інноваційним, як порівняти з іншими менторськими проєктами, що були реалізовані неурядовими організаціями і в них не було розроблено схожих програм для ЗВО. Він спрямований на розвиток комплексної системи тьюторства та менторства в університетах, яка запустила нові елементи для підвищення актуальності освіти для ринку праці й суспільства. На практиці проєкт відкрив нові перспективи освіти для працевлаштування через поєднання менторства і тьюторства, яких раніше не дотримувалися. Це сприяє підвищенню

працевлаштування майбутніх випускників, а також їхніх життєвих навичок, знань та інтересів.

Наголосимо, що інновація проєкту також підкріплена нещодавно *розробленою структурою і правилами функціонування* системи тьюторства та менторства, враховуючи розроблені моделі, практики і нові методи навчання. Це інноваційна знахідка для українських і партнерських університетів, оскільки не було розробленої і структурованої системи тьюторства та менторства в українській вищій освіті.

Наступним інноваційним елементом є *навчальні ресурси*, чотири види освітніх ресурсів розроблені для різних цільових груп:

- Методичні рекомендації та Посібник для працівників T&M центру;
- модуль навчального курсу 1,0 ECTS для викладачів;
- Загальні інструкції для ментора та Загальні інструкції для тьютора, що сприяють менторству і тьюторству та отриманню цінного досвіду, який застосовують співробітники університету, партнери з індустрії та студенти для професійного розвитку.

Завдяки програмі T&M ментори з різних секторів навчаються, як підготувати майбутніх випускників для роботи в реальному робочому середовищі (переважно з приватного сектору), розвиваючи навички й компетентності з їхньої майбутньої кар'єри. Також програма дозволяє потенційним менторам з неакадемічного середовища познайомити студентів з реальним світом роботи, надаючи їм практичні поради про вимоги ринку праці.

Окрім того, проєкт формує новий погляд на тьюторство – як досвід роботи, так і передумову для кращого працевлаштування. З досвіду партнерів по роботі зі студентами більшість майбутніх випускників сприймає тьюторство як хобі чи благодійну діяльність і мало хто розуміє, яку цінність має використання належним чином тьюторства для розвитку навичок, компетентностей і необхідних знань для майбутньої роботи.

Той факт, що проєкт ґрунтується на попередньому досвіді й результатах попередніх проєктів ЄС партнерів, сприяє реалізації ініціативи з розбудови потенціалу:

1. Працівники Університету Авейру (Португалія) розробили Програму тьюторства, ініціативу інтеграції й моніторингу, розраховану на вступних студентів, яка діє в Університеті Авейру, для студентів 1-го циклу, з 2011 року. Будучи тісно пов'язаною з інтеграцією в Університеті, Програма тьюторства має на меті сприяти розвитку культури участі й забезпечити повне включення нових студентів в університеті, тим самим сприяючи їхньому благополуччю й академічному успіху. Вона складається зі структури тьюторства, організованої для надання підтримки вихованцям (нові студенти), менторства (старшим студентам), під наглядом тьюторів (викладачів). Програма тьюторства також містить орієнтаційну програму і програму розвитку навичок, яка включає бесіди, семінари та інші сесії, спрямовані на сприяння розвитку поперечних компетенцій або залучення нових студентів до академічних, культурних, спортивних мобільностей та інших можливостей, доступних в університеті.

2. Протягом трьох років програма менторства в Сілезькому технологічному університеті (SUT, Польща) створює умови для взаємовідносин між ментором і студентом, де ментор виступає в ролі провідника, радника, який підтримує підопічного в розвитку змістовних компетентностей, а також тих, які пов'язані з особистим розвитком. Викладачі, які є менторами, діляться своїми знаннями і досвідом зі студентами, вибудовуючи стосунки на основі взаємоповаги і довіри. SUT пропонує індивідуальні менторські програми для найактивніших студентів у формі індивідуального курсу навчання. Це індивідуалізоване навчання було надано понад 600 студентам SUT за останні три роки.

3. Відділ FISSUF функціонує в Університеті Перуджі (Італія), що здійснює свою звичайну діяльність, пропонуючи спеціальні курси з тьюторської

діяльності в галузі освіти; навчання; спеціальної освіти; здоров'я і благополуччя; людських і соціальних відносин й економіки. Ця діяльність здійснюється через низку дослідницьких груп і навчальних центрів.

4. У Віденському технічному університеті (Австрія) роль мосту між академічним світом і промисловістю виконує офіс TU Wien з підтримки фінансування та зв'язків з промисловістю, він допомагає дослідникам і зацікавленим підприємствам за допомогою низки послуг встановити хороші партнерські відносини.

Отже, європейська співпраця потрібна для реалізації цих переваг інтернаціоналізації, навчання один в одного та створення мереж на регіональному і європейському рівні. Більше того, місцеві, регіональні чи національні фонди недоступні для таких типів проєктів для передачі знань, розвитку потенціалу й інтернаціоналізації між партнерами з ЄС та Європейської політики сусідства.

Практично доведена особлива цінність проєкту для партнерських закладів вищої освіти з країн «Східного партнерства», які мають обмежений доступ до проєктів Erasmus+ за напрямками КА2 і КА3, а отже, й обмежені можливості приєднатися до обговорень і роздумів щодо можливостей та викликів освіти щодо працевлаштування зі своїми європейськими колегами. З іншого боку, ЗВО-партнери з країн ЄС отримали можливість вивчати досвід своїх колег із країн, де послуги вищої освіти дещо відстають від послуг у країнах ЄС.

Завдяки проєкту партнери отримують переваги в основному трьома способами:

1. Інтернаціоналізують свою місію, виходячи за рамки місцевих потреб випускників, і працюють разом над вирішенням питань, пов'язаних із працевлаштуванням молоді на європейському рівні.

2. Продовжують розвивати свою експертизу з освіти для працевлаштування через нові програми, вивчення особливостей різних місцевих контекстів, об'єднуючи їхні ресурси.

3. Розвивають свою мережу менторів і партнерів зі ширшого соціального й економічного секторів середовища, що є важливим кроком у поширенні відкритих освітніх ресурсів, розроблених у подібних проєктах, а також у цій ініціативі.

Партнери з ЄС також отримують вигоду від цього проєкту в оновленні подібних систем в Австрії, Італії, Польщі й Португалії.

Важливо, що проєкт використовує EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework (2016) для розробки освітніх ресурсів і тренінгових практик. Він пов'язаний із Європейською молодіжною стратегією 2019–2027, основними цілями Європейського року молоді, Європейським пактом для молоді, цифровим порядком денним ЄС, політикою ЄС щодо розвитку підприємництва, політикою ЄС щодо розвитку регіонів і міст (політика згуртованості), загальною рамкою європейської освітньої співпраці 2021–2030.

Модель менторства ґрунтується на переглянутій європейській стандартній системі ключових компетентностей для навчання впродовж життя з особливим акцентом на підприємницькій компетентності, особистісній, соціальній компетентності й компетентності «уміння вчитися», компетентності громадянства, цифровій компетентності.

Проєкт посилює взаємодоповнюваність із напрямками Erasmus+ KA1 та Erasmus Mundus, які проводяться в партнерських ЗВО. Програма Erasmus+ сприяла мобільності в Європі, тож були відповідні вимоги до організації мобільності й освітнього процесу у ЗВО.

Інтернаціоналізація освітнього середовища охоплює збільшення кількості іноземних студентів, яким на початку потрібна тьюторська підтримка. Завдяки співпраці зі ширшим колом зацікавлених сторін, враховуючи молодіжні

організації і ті, хто працює для молоді і з молоддю, проєкт доповнює компонент «Розбудова потенціалу у сфері молоді» програми Erasmus+.

Також цей проєкт сприяв розвитку й пілотуванню комплексної системи тьюторства та менторства, збагаченої ІТ-інструментом.

До реалізації проєкту були долучені люди з різним досвідом і з різних сфер діяльності. У підсумку було виконано п'ять умовних етапів:

- 1) розроблено методологію для системи Т&М й засновано Т&М центри в університетах;
- 2) розроблено інструменти для Т&М системи;
- 3) проведено навчання працівників Т&М центрів, менторів, тьюторів та професорсько-викладацького складу ЗВО-партнерів;
- 4) пілотування програми Т&М на регіональному рівні;
- 5) оцінюються і поширюються результати.

Для університетських працівників це позитивно вплинуло і впливає на розвиток, забезпечуючи спільний досвід навчання для всіх, добробут, стійкість, здатність відновлюватися та справлятися з труднощами. Вони краще знають контекст своєї роботи, її європейський вимір, а також відчують підтримку колег та інституцій з мережі. Зростає їхня *міжкультурна компетенція й обізнаність*, що сприяло відкритості, зацікавленості і впевненості в роботі на міжнародному рівні.

Проєкт допомагає співробітникам університету рефлексувати про свою роботу з різних точок зору, що позитивно впливає на якість діяльності ЗВО.

Короткострокові ефекти вже помітні через підвищення якості адміністративного персоналу в підготовці, реалізації, моніторингу й підтримці міжнародних проєктів. Управлінський персонал активно підвищує ефективність самостійної роботи студентів та впроваджує передовий досвід в управлінні університетом, а педагогічні працівники підвищують рівень цифрової компетентності.

Співробітники університету вдосконалюватимуть навички масштабування великих проєктів та здатність підвищувати визнання ЗВО на національному й міжнародному рівні.

Для менторів результативним виявився вплив на індивідуальному рівні в *розвитку лідерських та управлінських навичок*, використання навичок розвитку людей та можливостей командної роботи. Проєкт позитивно впливає на здатність ментора розмірковувати й оцінювати різні точки зору, здатність використовувати свої сильні сторони для допомоги іншим.

Результати вплинули на *повсякденну роботу представлених промислових партнерів*: їхні співробітники стають більш обізнані щодо того, як допомогти студентам з меншими можливостями впоратися з проблемами, з якими вони стикаються, для того щоб вони були більш конкурентоспроможними для реалізації заходів, оснований на таких питаннях. Вони розширюють перелік перспективних кандидатів на роботу й залучають до професійної діяльності більше працівників.

На індивідуальному рівні реалізовано очікування партнерів проєкту щодо активізації діяльності менті/ тьюті і *залученості* їх до процесів ухвалення питань внутрішньої політики університетів, чим вони зможуть підвищувати власні особистісні фахові якості та стати повноцінними партнерами у професійній сфері. Така практика дає можливість активного професійного розвитку.

На інституційному рівні впровадження системи T&M покращує освітнє середовище і сприяє створенню нових молодіжних ініціативних груп та організацій.

Університети виграють від збільшення кількості успішних випускників. Нові методи, не тільки вивчені, але й детально оцінені під час проєктів, допомагають ЗВО працювати ефективніше, забезпечують наступність та інновації в їхній роботі.

Усі ці інституційні впливи теж є перевагами для студентів, які, зрештою, є цільовою групою й бенефіціарами проєкту, оскільки вони отримують й отримуватимуть більш якісну підтримку у своєму навчанні протягом усього життя та боротьбі з труднощами працевлаштування.

Позитивним проєктним результатом є *розширення потенціалу ЗВО* для роботи на місцевому / регіональному і міжнародному рівнях. Діапазон діяльності і проєктів, а також різноманітність їхньої методології зростає, що забезпечує якість їхньої роботи, здатність охопити цільові групи й залучити нові, зростає і їхня роль у громадах і регіонах. Відповідно зростає і рівень визнання їхньої роботи і їхньої підтримки, вони розвивають і зміцнюють свої команди та залучають до своєї діяльності більше послідовників. Широке розповсюдження результатів проєкту підвищує рейтинг ЗВО серед потенційних студентів.

Проєкт став важливим кроком для *нетворкінгу*. Такий нетворкінг може стати чинником сталості для ЗВО, оскільки вони отримують надійних партнерів для міжнародних проєктів (заснованих не в останню чергу на розвинутих особистих і професійних контактах їхніх співробітників), а також підтримку (з точки зору інформації, методології, мотивації, джерело для роздумів і розуміння цінності своєї професійної діяльності тощо) для своєї роботи.

Ще одним важливим результатом є *сприяння модернізації* закладів вищої освіти, які виконують, зокрема, економічно й соціально важливу функцію – передають результати навчання й досліджень громаді / країні. ЗВО вдосконалюють свої стратегії інтернаціоналізації і покращують доступ до якісної вищої освіти, зокрема для людей з меншими можливостями. Загалом це покращує управління для ефективного й результативного формування та впровадження політики у сфері вищої освіти, покращує розвиток їхнього інноваційного потенціалу й модернізацію управління ЗВО, відкривши їх для

суспільства в цілому, ринку праці й ширшого світу. Це сприяє зміцненню зв'язків і співпраці з приватним сектором та інноваціям і підприємництву.

Партнери дають змогу персоналу університету застосовувати компетенції, отримані під час Т&М програми, у своїй повсякденній роботі. Якість роботи партнерів зросте завдяки підвищенню професійних компетентностей їхнього персоналу, більшого залучення студентів до процесів ухвалення рішень у ЗВО, а також обміну досвідом та ідеями з іншими партнерами.

Партнери консорціуму, які не мали досвіду у програмі Erasmus+ CBHE, отримали його. Крім того, партнери вдосконалили свої компетенції з управління міжнародними проєктами й підвищили свій потенціал для підготовки, впровадження, моніторингу й супроводу міжнародних проєктів.

Проєкт передбачав засоби переходу на новий рівень актуальності й відповідності вищої освіти потребам і запитам ширшого соціально-економічного середовища, а саме:

- на індивідуальному рівні це новий рівень кваліфікаційної якості випускників і їхньої професійної адаптації;
- на інституційному рівні це новий рівень взаємодії ЗВО з неакадемічним середовищем, що сприятиме зміцненню ширших економічних і соціальних екосистем вищої освіти.

На національному (регіональному) рівні, по-перше, проєкт підвищує визнання роботи ЗВО, що взяли в ньому участь, у їхніх громадах, регіонах і країнах. По-друге, партнери консорціуму бажають примножити (у різних регіонах) свої практики й підходи: ідеться про систему Т&М для працевлаштування, основу на практичному досвіді як на особистому, так і на структурному рівні; підвищення особистої й соціальної відповідальності; збільшення участі в громадських службах і заходах. По-третє, є внесок у зміцнення горизонтальних контактів (на інституційному й особистому рівні – персонал університету та відповідні зацікавлені сторони є рівними),

взаєморозуміння й відкритості для діалогу в Європі й сусідніх країнах. Це підтверджує реалізацію *стратегії інтернаціоналізації партнерів*.

Партнери пропонують нові ідеї, перспективи і проблеми для обговорення на місцевому, національному й міжнародному рівнях. Ці ідеї перетинають кордони й поширюватимуться від місцевої громади одного партнера до інших громад. Такий процес також сприяє об'єднанню людей по всій Європі. Проєкт сприяє побудові мостів між Європейським Союзом і сусідніми країнами через співпрацю із закладами вищої освіти, які зазвичай відіграють ще важливішу роль у суспільствах із перехідною економікою.

Результати проєкту мають різний характер і складаються як з конкретних (матеріальних) результатів, так і з навичок й особистого досвіду (нематеріальних).

Матеріальні результати:

- структуровані й інституційні звіти з аналізу пріоритетних менторських схем;
- інструкції щодо методології й алгоритмів T&M;
- концепції і програмно-допоміжні документи PROMENT;
- навчальні матеріали, пов'язані з методологією T&M;
- інформаційні бюлетені.

Нематеріальні результати:

- знання і досвід, отримані учасниками, студентами ЗВО, менторами / тьюті, працівниками ЗВО;
- підвищення кваліфікації або досягнення;
- покращена обізнаність.

Для досягнення мети поширення й комунікації проєктний консорціум, відповідно до плану, викладеного у стратегії розповсюдження, та відповідно до плану розповсюдження партнерів проєкту, використовує такі засоби:

1. Вебсайт проєкту: оновлення результатів / подій / досягнень / публікацій проєкту тощо розміщується протягом тижня після відповідної події / досягнень / публікацій; матеріали завантажуються протягом двох тижнів після затвердження остаточної версії документа. Вебсайт проєкту адмініструється координатором, при цьому інших партнерів також запрошують вносити доповнення.

2. Платформа результатів проєкту Erasmus+: відповідні матеріали й оновлення завантажуються координатором згідно з вимогами до звітності.

3. Вебсайти партнерів проєкту: оновлення розміщуються протягом тижня після відповідної події; матеріали завантажуються протягом двох тижнів після затвердження остаточної версії документа.

4. Соціальні мережі (Facebook та інші): оновлення подій і досягнень проєкту публікує керівник робочого пакету в соціальній мережі протягом тижня після події або досягнення результату. Окрім оновлень, у соцмережах оновлюються актуальні новини про партнерів проєкту, щоб утримати увагу цільової аудиторії.

5. Інформаційні публікації в університетських ресурсах (газети, журнали): щонайменше раз на рік кожен партнер проєкту публікує інформаційні публікації про діяльність проєкту й результати в університетських газетах, журналах. За можливості частота публікацій може збільшуватися.

6. Вебсайти партнерів і потенційних партнерів: пресрелізи і новини для вебсайтів партнерів і потенційних партнерів надсилаються керівником робочого пакету та/або українськими партнерами проєкту (залежно від рівня застосування: регіональний або національний) регулярно в межах тижня після результатів / подій / досягнень / публікацій проєкту.

7. Статті, опубліковані в журналах: принаймні раз на рік кожен партнер проєкту публікує статтю чи інтерв'ю у відповідному журналі.

Проект забезпечує сталість T&M системи за допомогою:

1) комплексної методології (набір процедур, методів, правил, алгоритми, методичні вказівки, інструкції тощо) щодо здійснення менторства і тьюторства у ЗВО;

2) інституційних структур, доповнених затвердженням Положенням про структуру і правилами функціонування структури T&M;

3) програми навчання персоналу, менторів, менті і тьюторів, які включені до навчальних планів ЗВО;

4) навченого персоналу T&M;

5) забезпечення безперервності тьюторської роботи шляхом залучення колишніх тьюторів до тьюторства в наступні роки;

6) сприяння співпраці з неакадемічним середовищем.

Інкорпорація координаційного підрозділу в структуру університету й затвердження вченою радою чинного регламенту гарантує інституційну власність та стійкість результатів проєкту після його закінчення. Інтеграція результатів проєкту ЗВО-партнерами в їхній подальшій діяльності забезпечує їх тривале функціонування тими способами, які відповідають ситуаціям і потребам університету та їхніх цільових груп.

Маючи набутий досвід, ментори і тьютори продовжують проводити семінари для ЗВО, які беруть участь у проєкті, та в інших організаціях й установах. Окрім того, у них є можливість використовувати готові розроблені матеріали, зокрема для їхніх бенефіціарів.

1,0 ECTS модуль для викладачів ЗВО забезпечує сталість результатів проєкту, оскільки пропонується працівникам ЗВО на постійній основі. Зважаючи на те, що це частина щоденної роботи університетів-учасників, яку виконують їхні штатні працівники, такий спосіб підтримки результатів проєкту не вимагає додаткових ресурсів. Навчальні матеріали для тренування працівників ЗВО щодо переваг і викликів T&M програми укладено відповідно до таких тем: «Визначення і основні етапи програми», «Типи і схеми тьюторства і

менторства у ЗВО», «Шляхи співпраці між працівниками університету, менторами і студентами для спільного успіху».

Результатом є Інструкція для працівників Т&М центру, що містить набір матеріалів для проведення тренінгів для менторів і тьюторів.

Інструкція містить:

1) вступний розділ (огляд програми Т&М, огляд ІТ-платформи, вступ до психології відносин «ментор – менті»);

2) набори інструментів для кожної з 12 схем менторства (конспекти тренінгів, конспекти лекцій, PowerPoint-презентації, відеолекції-презентації PowerPoint з коментарями викладача);

3) формувально-підсумкові матеріали оцінювання.

Електронний навчальний курс з елементами гейміфікації містить інформацію про аналіз кейсів / моделювання (представлена ситуація й можливі дії пропонуються для вибору).

Важливою є вебплатформа з функціональним аплікаційним додатком для програми, відповідні механізми для менторів, тьюторів, менті і тьюті, а також підтримка й засоби зворотного зв'язку.

Зазначимо, що результативність і дієвість програми підтверджує успішне закінчення Т&М програми першою групою випускників. Ментори і студенти взяли участь у першій пілотній програмі Т&М. Також менторські схеми пілотовано в кожному з чотирьох українських і двох грузинських ЗВО.

Щодо атестації внутрішньої якості Т&М системи ЗВО, то внутрішні сертифікати якості видає Комітет із забезпечення якості після оцінки розробленого Т&М центру в кожному партнерському ЗВО. Вимоги і критерії оцінювання розробляє Комітет забезпечення й затверджує Керівний Комітет.

Засобами перевірки є кількість сертифікованих Т&М центрів.

Зустріч для презентації результатів проєкту й поширення системи T&M також включає панелі для представлення кращих практик у сфері менторства, тьюторства та навчання для працевлаштування.

Отже, основні етапи й результати проєкту полягають у тому, що:

1. Вивчено найкращі практики ЄС щодо менторства і тьюторства (розроблено структуру T&M системи і сформовано Положення про функціонування координаційного підрозділу, вони затверджені керівництвом і вченими радами університетів-партнерів).

2. Затверджено Положення про структуру і правила роботи системи T&M (заплановані навчальні візити дали чітке розуміння процедури реалізації тьюторства та менторства, найкращі приклади методології проведення практичних тренінгів і воркшопів).

Отже, маючи підтримку відповідних зацікавлених сторін, партнери консорціуму вважають, що проєкт відповідає реальним потребам, оскільки дає змогу створити в майбутньому ще більшу партнерську базу, щоб забезпечити поширення проєкту й потенціал стійкості.

Усі освітні ресурси й навчальні матеріали, створені в рамках проєкту, використовуються ЗВО-партнерами в інших подібних проєктах, сприяючи працевлаштуванню та професійній діяльності студентів.

5.4. Перспективи реалізації тьюторства і менторства у закладах вищої освіти України

Сьогодні в Україні практика реалізації тьюторства і менторства активно розвивається через упровадження міжнародного досвіду і спільну проєктну діяльність між закладами вищої освіти.

Воєнні реалії вимагають переформатування видів і способів цієї діяльності, зокрема через неможливість роботи офлайн і появу нової категорії

студентів – абітурієнтів з-поміж внутрішньо переміщених осіб, які потребують особливих умов соціалізації, з огляду на складні життєві обставини. Та попри все освітній простір намагається функціонувати, втілюючи інноваційний досвід і реалізуючи освітній потенціал університетів України.

Така практика підтримується й реалізується на основі внутрішньої й міжнародної співпраці між ЗВО, зокрема й через розвиток проєкту «Сприяння професійній освіті та активній участі студентів через становлення комплексної системи менторства та тьюторства у ЗВО». У межах цього проєкту і за його результатами активна співпраця щодо розвитку тьюторства і менторства простежується між Національним університетом «Львівська політехніка», Національним технічним університетом «Дніпровська політехніка», Чорноморським національним університетом імені Петра Могили та Національним університетом «Чернігівська політехніка».

Партнери були обрані стратегічно, на основі досвіду, компетентностей і потенціалу для поширення результатів проєкту на міжнародному й національному рівні. Було враховано можливість тиражування проєкту на національному рівні, а також сприяння стабільності проєкту.

А втім, зв'язки між партнерами налагоджені давно через професійне спілкування їхніх співробітників. Окрім того, партнери проєкту співпрацювали в рамках попередніх проєктів, між кількома партнерами підписано міжінституційні угоди.

Раніше партнери ЗВО співпрацювали з промисловими партнерами в кількох проєктах. Наприклад: Національний технічний університет «Дніпровська політехніка» співпрацював з Дніпровською торгово-промисловою палатою в рамках проєкту «Informatics and Management: Bologna-Style Qualifications Frameworks (INARM)»; Національний університет «Львівська політехніка» активно співпрацює з Lviv IT Cluster у напрямку проведення ІТ-бізнес-конференцій, мітапів, вебінарів і хакатонів. Chernihiv IT Cluster і Національний

університет «Чернігівська політехніка» входять до Асоціації ІТ-підприємств Чернігівської області. До того ж партнери разом брали участь у численних форумах європейського рівня, пов'язаних з підвищенням якості вищої освіти і спільної співпраці.

Партнерство об'єднує організації, орієнтовані на освіту й бізнес, які довели успішну співпрацю й забезпечують чудові взаємовигідні результати. Враховуючи різноманітний досвід і географічне походження, співпраця пропонує багатогранний підхід, доповнюючи місію й досвід один одного, щоб підтримати професійний розвиток студентів для 10 вищих навчальних закладів зі шести країн та шести промислових партнерів.

Згадані вище чотири університети з України та два університети з Грузії (Батумський державний університет імені Шота Руставелі та Грузинський технічний університет) об'єднали ідею випробувати тьюторсько-менторську систему професійного розвитку студентів. Промислові партнери університетів схвально сприйняли ідею додати практичну складову в організацію початкового процесу поза традиційними заняттями. Партнери з ЄС вітали можливість поділитися наявним досвідом і здобутими уроками.

Зазначимо, що, окрім використання освітнього досвіду, партнери визначили інший попередній досвід і результати попередніх проєктів, які можна використати в цій ініціативі з розвитку потенціалу.

У межах розвитку співпраці експертиза Національного університету «Львівська політехніка», як учасника проєкту, пов'язана з:

- міцними робочими взаєминами з різними зацікавленими сторонами в Україні, розвитком міжгалузевого партнерства для розробки стратегій та інструментів сталого впливу на молодь;
- досвідом тестування менторських програм;
- глибоким розумінням потреб українських студентів і тих, хто працює для них і з ними.

Львівська політехніка є найбільшим університетом України. Університет є членом таких міжнародних організацій: Magna Charta Universitatum; European University Association, Alliance of Universities for Democracy, Association of Carpathian Region Universities, Board of European Students of Technology; Association des Etats Généraux des Etudiants de l'Europe / European Students' Forum. Водночас НУ «Львівська політехніка» є лідером в Україні у впровадженні нової освітньої парадигми – студентоцентрованої освіти й компетентнісного підходу в розробці й реалізації освітніх програм.

Асоціація «Львівський кластер інформаційних технологій та бізнес-послуг» (Lviv IT Cluster) є багаторічним партнером Львівської політехніки. Він працює за такими напрямками: популяризація ІТ-сфери серед львівських студентів; профорієнтація; розвиток «жорстких» і «м'яких» навичок студентів; практичне використання знань студентів; допомога в реалізації перших практичних проєктів.

Національний технічний університет «Дніпровська політехніка» має потужну мережу співпраці з провідними регіональними державними і приватними підприємствами, що забезпечує платформу для спільних практичних занять і дослідницьких проєктів для студентів і співробітників. Університет керує унікальним для Дніпропетровської області Центром розвитку підприємництва «Бізнес-інкубатор», який спрямований на сприяння підприємницьким можливостям молоді, надає менторську підтримку молодим підприємцям та молоді з інноваційними ідеями. Викладачі використовують міжнародний досвід, методи неформальної освіти і практики менторства в рамках формального навчального процесу.

На розвиток міжнародних відносин орієнтується Чорноморський національний університет імені Петра Могили. Цей виш є лідером за кількістю і якістю програм академічного обміну, в яких беруть участь наші студенти й викладачі. Так, за 20 років в університеті викладало понад 100 іноземних

викладачів з різних країн. Міжнародна діяльність Чорноморського національного університету спрямована на інтеграцію вишу у світове освітнє й наукове середовище, підвищення якості майбутніх спеціалістів і навчання через міжнародні організації та сприяння престижу університету за кордоном.

Національний університету «Чернігівська політехніка» дбає про підтримку підвищення компетентності студентів на основі наявної у структурі Університету студентської соціальної служби, Startup Club «YEP», Google Developer Student Club, лабораторії «FinLab».

Для сприяння працевлаштуванню студентів Центр розвитку кар'єри університету спільно з Інформаційним центром ЄС щорічно організовують Дні кар'єри за участю роботодавців.

Партнери з ЄС мають великий досвід менторства і тьюторства у студентському середовищі, тому співпраця з ними допоможе розвинути систему тьюторства і менторства в Україні. Наприклад, Батумський державний університет імені Шота Руставелі (Грузія) є багатофункціональним освітнім і науковим закладом, який успішно розвивається в таких напрямках, як природничі, гуманітарні, соціальні науки, право, математичні й комп'ютерні науки, інженерія, технології, бізнес і охорона здоров'я, а також сільськогосподарські науки. Єдиний простір академічної і професійної освіти та досліджень створюється завдяки співпраці студентів, викладачів, професорів і науковців. На базі цього університету організовуються різноманітні навчально-наукові проєкти міжнародного й національного значення. Університет має тісні партнерські відносини з провідними закладами вищої освіти країни та за її межами. Окрім цього, науково-педагогічний склад Університету бере активну участь у конференціях і програмах обміну в різних країнах світу.

Грузинський технічний університет є найбільшим державним технічним університетом Грузії та одним з найбільших освітніх і наукових закладів у регіоні Південного Кавказу, що має відповідний досвід участі в проєктах та є

дуже активним у рамках програми Erasmus+ KA1, співпрацюючи з відомими європейськими університетами в більш ніж 50 проєктах мобільності.

Сілезький технічний університет, найстаріший технічний університет у регіоні та один із найпрестижніших у Польщі. Коледж Сілезького технічного університету відповідає за менторську програму для випускників середніх шкіл, які навчаються в цьому виші. Суть програми полягає в тому, щоб створити для її учасників умови для існування взаємовідносин «ментор – учасник», де ментор виступає в ролі гіда, порадника, який підтримує менті в розвитку змістовних компетентностей, а також пов'язаних з особистісним розвитком. Університет пропонує індивідуальні менторські програми для найактивніших студентів у формі індивідуального курсу навчання, у більшості випадків з підходом до проєктного навчання.

Одним із найстаріших університетів Італії є Університет Перуджі, який пропонує широкий вибір курсів у всіх сферах освіти. Високий рівень досліджень, освіти і пропонованих послуг підтверджено рейтингом CENSIS (Італійський центр досліджень соціальних інвестицій), при цьому Університет займає перше місце серед великих італійських університетів кілька років поспіль. Відділ FISSUF є організацією, яка веде спеціальні тьюторські курси, а також кілька напрямів досліджень у двох докторських школах, які пропонує цей відділ (педагогічні, психологічні, філософські науки й культура). У FISSUF працюють міжнародні і міждисциплінарні дослідницькі центри, де проводяться численні заходи з моніторингу тьюторства в галузі освіти; навчання; спеціальної освіти; здоров'я і благополуччя; людські й соціальні відносини та економіка. Ці операції здійснюються через низку дослідницьких груп і навчальних центрів.

Важливий досвід має згадуваний уже раніше Університет Авейру (Португалія), що є членом Європейського консорціуму інноваційних університетів і бере участь у програмі Erasmus+ з 1987 року, координуючи

проекти більшості напрямів, беручи участь у спільних магістерських курсах Erasmus Mundus у кількох галузях.

Віденський технічний університет є найбільшою дослідницькою й освітньою установою Австрії в галузі технологій і природничих наук. Університет перетворився на відкритий академічний заклад, де можна проводити дискусії, висловлювати думки й почути аргументи. Незважаючи на те, що кожен може мати різні індивідуальні філософії й підходи до життя, працівники, керівництво і студенти пропагують відкритість і толерантність. Тож члени Віденського технічного університету допомагають Австрії залишатися конкурентоспроможною на міжнародному рівні у сфері досліджень і сприяють стимулюванню її інноваційного потенціалу.

Успішна участь у міжнародних програмах, підтримка контактів у транснаціональних мережах і стратегічне націлювання на університетське партнерство – усе це сприяє успішному позиціонуванню дослідників і випускників на міжнародному рівні.

Отже, партнери (українські і закордонні заклади вищої освіти) близькі один до одного за своїми цінностями, підходами й мережами, а також мають хороші контакти між своїми співробітниками. Зокрема, технічні університети України та Грузії тестуватимуть схожі менторські і тьюторські програми у своїх навчальних закладах із залученням до менторства неакадемічного середовища. Це дозволить Європейському університету апробувати власний менторський досвід, а навчальні заклади України і Грузії створюватимуть і використовуватимуть його в майбутньому як елемент професійного розвитку студентів, певну перевагу у вступній кампанії, працевлаштуванні випускників тощо. Нові ж партнери отримають новий досвід у діяльності Erasmus+ CBHE, а більш досвідчені партнери розширять свою партнерську мережу.

Важливо, щоб усі партнери однаково відповідали за заходи з просування й поширення інформації у своїх країнах, щоб охопити цільові групи на місцевому,

регіональному, національному й міжнародному рівнях. Вони використовуватимуть свої мережі в країнах через соціальні мережі, електронні листи, особисті зустрічі й новини.

Інформацію про проектну співпрацю та її результати партнери включатимуть у свої річні звіти, презентації своєї роботи. Цілі поширення результатів проектної співпраці:

- збільшити вплив діяльності проекту, залучаючи більше ЗВО та зацікавлених сторін через інформаційні кампанії;
- залучити цільові групи партнерів у конкретній діяльності, пропонуючи їм новий контент, методи й інструменти;
- підвищити обізнаність ширшої професійної аудиторії з теми співпраці, а також можливості для проектів з розбудови потенціалу в рамках програми Erasmus+;
- поширювати ноу-хау, виявлені за час співпраці, в освіті, ті, що стосуються працевлаштування і відповідної роботи зі студентами;
- ефективно спілкуватися й поширювати результати співпраці ключовим зацікавленим сторонам, зокрема громадськості, студентам і потенційним менторам.

Для реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти України також важливо стимулювати співпрацю між цільовими ЗВО через інтернаціоналізацію досвіду партнерів та зміцнення відносин зі ширшим соціально-економічним середовищем, що передбачає:

1. Просування результатів проекту серед ЗВО. Для популяризації результатів проекту серед спільноти ЗВО України та Грузії організовано такі заходи:

- а) дві національні гала-конференції в Україні і Грузії (одна подія на країну). Участь беруть співробітники Т&М центрів та студенти – випускники програми Т&М від кожного ЗВО;

б) презентації на зовнішніх національних / міжнародних заходах для ЗВО: семінари, вебінари і воркшопи зі сучасних методів навчання й управління ЗВО тощо.

Для залучення більшої кількості національних ЗВО до цих заходів та забезпечення використання результатів проєкту буде надаватися тестовий доступ до ІТ-платформи розробленої системи T&M, що разом із освітніми ресурсами дозволить іншим ЗВО розпочати подібні T&M програми у своїх закладах.

2. Просування ідеї проєктної співпраці в соціальних мережах і ЗМІ. Усі партнери надають інформацію (наприклад, банери, логотипи) про участь у проєкті на своїх вебсторінках та в акаунтах у соціальних мережах із відповідними посиланнями. Партнери розміщують інформацію про реалізацію проєкту і його результати своїми мовами – це може бути переклад дописів, зроблених координатором чи керівником робочої групи, та/або власні тексти / новини.

Студентів, потенційних наставників, партнерів із галузі заохочують до активної участі в онлайн-поширенні інформації.

3. Поширення результатів проєктної діяльності на національному й міжнародному рівні. Завдання спрямоване на поширення результатів співпраці серед широкого кола зацікавлених сторін за межами університетського / академічного середовища.

Основну увагу варто зосередити на зацікавлених сторонах, які працюють у сферах, пов'язаних із наставництвом. Зацікавлені сторони залучені до діяльності проєкту, що вплине на їхню зацікавленість у роботі партнерів та обізнаність про результати проєкту та/або матиме прямий вплив на нарощування їхнього потенціалу.

Окрім того, кожен партнер поширює ноу-хау співпраці шляхом презентації інструментів системи T&M та інших результатів проєкту в публічних звітах

партнерів, на конференціях, семінарах та інших професійних і громадських форумах.

Кожен університет-партнер проводить аналогічні семінари / презентації системи T&M у своєму регіоні (наприклад, серед випускників шкіл – під час днів відкритих дверей, наукових пікніків тощо), щоб поширювати й висвітлювати досвід системи T&M серед цільових груп у регіоні.

При реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти України важливо дотримуватися й етичних норм. Навіть більше, від закладів вищої освіти очікується дотримання найвищих етичних стандартів, а від адміністрації університетів – застосування етичних норм на практиці. Однак не завжди зрозуміло, якою має бути етична поведінка, оскільки готових правил і приписів етичної поведінки не існує. Етична поведінка виходить за межі суворого дотримання інституційної політики. Адже не завжди очевидно, що є правильним, а що ні в тій чи іншій ситуації. Іноді те, що одна особа вважає етичним, може не бути таким для іншої. Саме тому етика є питанням філософського дослідження (Central European University, 2023).

В кодексі етики Великої хартії університетів (Magna Charta Universitatum, 2012) акцентується увага на важливості і необхідності практичної реалізації ряду принципів, а саме: при проведенні науково-практичних досліджень послуговуватися етичними нормами суспільства та академічною доброчесністю; не допущення проявів дискримінації за жодними ознаками; сприйняття аргументів опонента та готовність до конструктивного діалогу; усвідомлення необхідності збереження довкілля та активне впровадження таких практик; практика відкритості та доступності до інформаційних ресурсів усіх видів, окрім тих, що містять офіційно визнану таємницю; толерантна співпраця в міжнародному освітньому просторі.

Етичних норм мають дотримуватися всі представники академічної спільноти, зокрема й керівництво, викладачі, адміністративні працівники і

студенти. Наприклад, у Нью-Йоркському університеті метою Кодексу етичної поведінки є висвітлення основних елементів етичного й відповідального середовища, у якому центральні освітні цілі Університету можуть бути досягнуті ефективно й результативно. У Кодексі сформульовано етичні стандарти, принципи й політику, яких усі члени Нью-Йоркського університету, незалежно чи вони вдома чи за кордоном, мають притримуватися, впроваджуючи ці цінності у свою щоденну університетську діяльність. Очікується, що кожен член Університету повинен дотримуватися Кодексу (New York University, 2023).

Українські вчені визначають такі загальні рекомендації для удосконалення тьюторства і менторства в Україні:

- розробити належну нормативно-правову базу, яка б врегульовувала інститут наставництва, зокрема Положення про наставництво;
- закріпити в законодавстві норми щодо фінансової підтримки та інших видів стимулювання наставництва;
- організовувати навчання наставників і підвищення їхньої кваліфікації шляхом курсового навчання, розвивати партнерство, обмін досвідом, стажування наставників тощо (Терюханова, Дрозач, Стульпінас, 2017).

Звісно, для перспективної реалізації тьюторства і менторства важливим є своєчасне подолання викликів такої діяльності. Студенти зазнають багатьох невдач і стикаються з багатьма викликами під час навчання в закладах вищої освіти. Сьогодні це пов'язано, зокрема, з глобальними викликами у світі, а також з індивідуальними обставинами – де навчається студент, які особисті труднощі можуть виникнути тощо.

Менторам потрібно зважати на те, з яким досвідом той чи інший студент вступив до університету, на навчальні можливості й потреби студента. Тому важливо добре налагодити канали комунікації і встановити довірливу атмосферу між студентами й викладачами, заохочувати студентів до командної роботи.

Можна врахувати досвід, наприклад, Університету міста Мерівілл (США), у якому виокремлюють такі виклики і шляхи їх подолання для належного функціонування тьюторства і менторства (Maryville University, 2023):

1. Оплата за навчання – часто вона є високою і не всі мають змогу оплатити. Рішення – знайти можливості для додаткових стипендій або студентської позики.

Розширення можливостей для додаткових стипендій або студентської позики залежатиме, серед іншого, і від здібностей студента, його бажання розвиватися, навчатися й реалізуватися у професії.

2. Низький рівень знань випускників. Рішення – впровадити програми підтримки (зокрема, тьюторство і менторство).

3. Недостатня кількість необхідних навичок – є різниця між знаннями випускників і тими практичними навичками, які вимагають роботодавці. Рішення – багато хто звертається до цифр, одержуючи доступ до даних про те, що компанії шукають у нових співробітниках. Наприклад, деякі адміністратори й викладачі координують навчальний матеріал так, щоб він узгоджувався з навичками, які компанії сподіваються знайти в претендентів на роботу.

Можна виокремити ще *фінансові витрати*: одним із викликів можуть стати фінансові витрати на підготовку тьюторів у закладі освіти. Це може включати оплату роботи тренерів, інструкторів або викладачів, які проводитимуть навчальні курси або семінари з тьюторства. Підготовка тьюторів може потребувати додаткових матеріалів (книг, посібників, програмного забезпечення та інших ресурсів), які використовуватимуться для навчання тощо.

Перешкодою для тьюторської діяльності може бути:

– *відсутність досвіду в майбутніх тьюторів*: потрібно забезпечити достатню кількість кваліфікованих педагогів-менторів, які змогли б реалізовувати ефективну тьюторську діяльність через роботу з потенційними тьюторами;

– *низький рівень мотивації тьюторів*: деякі студенти не зацікавлені в наставництві або вважають його непотрібним, що може стати перешкодою для ефективного його впровадження;

– *відсутність часу*: тьюторство може бути часо- й ресурсоемним процесом, який важко забезпечити в сучасних умовах. Щоб зробити його більш ефективним, потрібно подолати ці виклики й забезпечити тьюторам належну підтримку й мотивацію для виконання їхніх обов’язків, зокрема з боку менторів.

Для належної реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти важливо визначити шляхи розв’язання проблем адаптації студентів в освітньому просторі, серед яких важливе місце належить тьюторству і менторству. Проаналізувавши потреби студентів для адаптації в новому середовищі, можна виокремити певні способи їх задоволення (див. рис. 5.1).

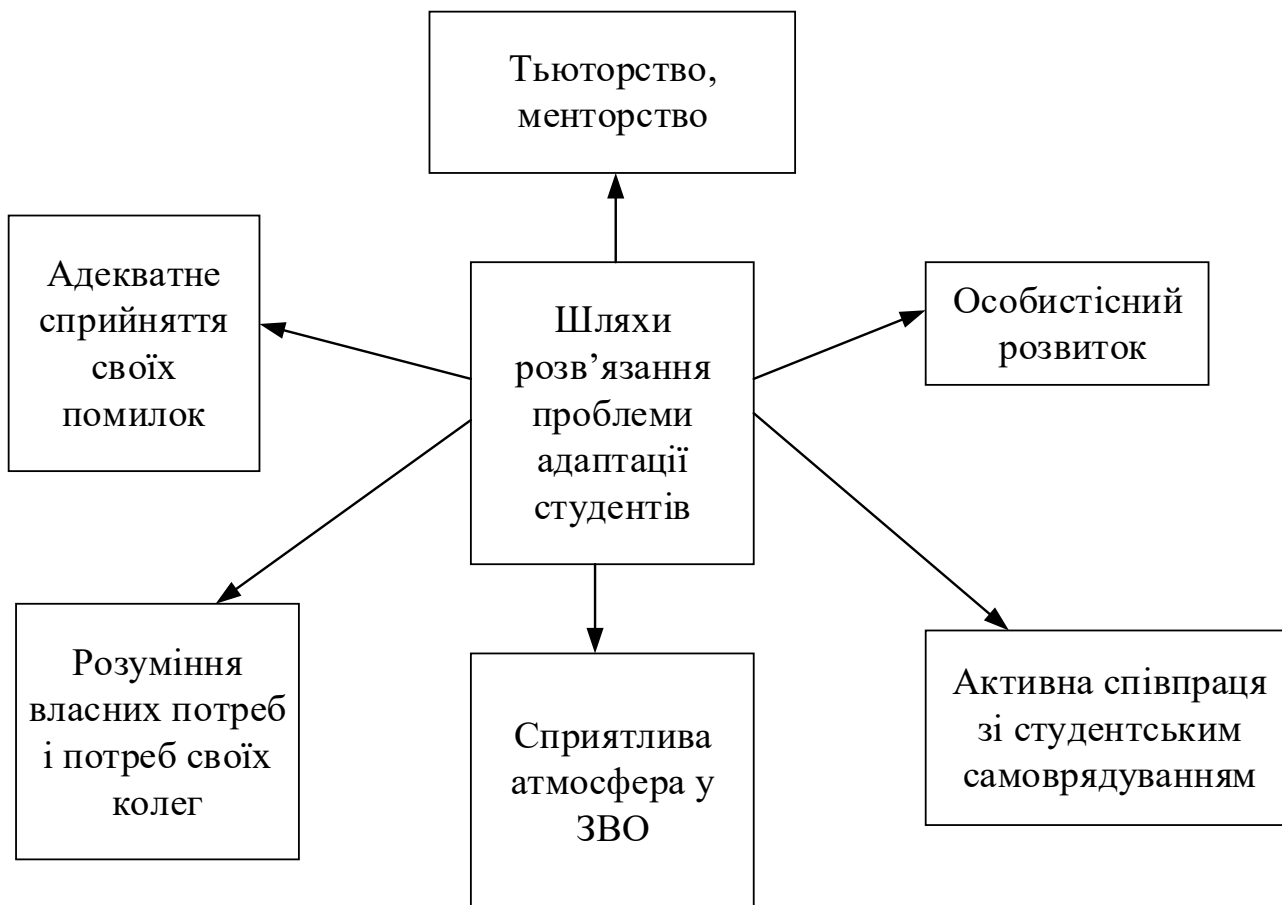


Рис. 5.1. Шляхи розв’язання проблем адаптації студентів

1. *Менторство і тьюторство*: призначення студентам педагога-наставника, який здійснював би підтримку, надавав поради й рекомендації щодо майбутньої професійної діяльності й особливостей взаємодії з професійним колом осіб. Як правило, такий ментор запрошується зі сторони і може допомогти зрозуміти особливості професії й поділитися власним досвідом.

2. *Професійний розвиток*: студенти можуть пройти додаткові курси, семінари, вебінари з питань, що найбільше їх зацікавили, або тих, які вони прагнуть досліджувати глибше, здобуваючи в такий спосіб більше досвіду й навичок. Семінари, тренінги й робота в команді з іншими студентами дозволять засвоїти нові професійні підходи і знайти способи їх застосування.

3. *Практичний досвід*: забезпечення можливості для студентів старших курсів отримати практичний досвід через спостереження, співпрацю з представниками обраного фаху та самостійна діяльність під супроводом ментора допоможуть їм набутися впевненості й необхідних практичних навичок.

4. *Сприятлива атмосфера в закладі освіти*: керівництво закладу освіти має створити сприятливу атмосферу, яка допоможе успішній адаптації студентів першого і другого курсів, та можливості всебічного розвитку в межах повноважень ЗВО для студентів старших курсів. Це може включати розвиток корпоративної культури і проведення тренінгів з комунікації.

5. *Позитивне ставлення до помилок*: студенти повинні бути готовими до того, що можуть допускати помилки. Треба їх навчити позитивно ставитися до помилок і невдач, щоб вчитися на своїх помилках і розвиватись у всіх напрямках.

Під час війни в Україні студенти стикаються з особливими проблемами в безпековому і морально-психологічному аспекті.

Особливі потреби можуть мати студенти – внутрішньо переміщені особи:

- необхідність психологічної підтримки через постійні стресові ситуації, спричинені війною (тривога за майбутнє, страх втрати рідних, повітряні тривоги тощо);

- складність соціалізації в новому середовищі, зокрема в освітньому;

- потреба у відвідуванні курсів з вивчення української мови.

До того ж воєнний стан практично зупинив академічну мобільність у ЗВО. Більшість студентів не можуть вільно перетинати кордон, тому не беруть участі в обміні досвідом, у міжнародній співпраці у форматі офлайн. Т&М центр повинен долучатися до проведення таких заходів в онлайн-форматі.

Актуальним є аналіз потреб студентів під час дистанційного навчання.

У процесі супроводу дистанційного освітнього процесу тьютор повинен координувати інформативну складову навчання студентів, відстежувати результати, забезпечувати зворотний зв'язок від викладачів, надавати інформативні консультації, підтримувати мотивацію студентів до процесу навчання, допомагати будувати індивідуальні траєкторії навчання студентів. Тьютор повинен уміти виявляти потреби й цілі студентів; сприяти організації власної індивідуальної навчальної програми, яка б відповідала психологічним особливостям студентів; здійснювати консультування студентів у разі зміни цільових установок навчання; надавати допомогу у складних ситуаціях, сприяти розкриттю потенціалу студентів, здійснювати роботу з рефлексії освітнього процесу. Крім того, одним з основних завдань тьютора є адаптація студентів до навчання в закладах вищої освіти. Окремо виділяється низка завдань, які тьютор вирішує щодо адаптації іноземних студентів, потреби яких потрібно аналізувати у взаємодії з керівництвом ЗВО. При цьому для роботи з іноземними студентами потрібен високий рівень володіння іноземною мовою.

Аналіз ситуації дає підстави говорити, що на формування типології культури розвитку студентів істотно впливає погіршення економічного й

соціального становища молоді, що може призводити до зміни настроїв і психологічної атмосфери в молодіжному середовищі.

Отже, перспективи реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти України визначають те, що подальша діяльність Т&М центрів, через співпрацю з партнерами ЗВО, буде спрямована на досягнення мети щодо «ефекту мультиплікатора», коли цільові групи приносять отримані знання у своє середовище.

Подальші заходи можуть включати розвиток мережі менторів, менті і тьюторів, щорічні конференції випускників, а також подальший розвиток ідей спільних ініціатив усіх партнерів проєкту. Залучення цільових груп як активних акторів до всіх проєктних заходів відкриє для них можливості для спілкування і знайомства з людьми, з якими вони зможуть поділитися досвідом та підтримувати один одного в майбутньому. Тож можна очікувати позитивного впливу на ширше економічне й соціальне середовище, з якого ментори приходитимуть і в яке повертатимуться.

Висновки до п'ятого розділу

1. Запропоновано авторське визначення методології дослідження теорії і практики реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти як сукупність принципів, методів, прийомів і процедур дослідження, вироблених на основі синергетичного підходу, які спрямовані на формування уявлень про інститут тьюторства та менторства, який є важливим компонентом освітнього процесу, що допомагає здобувачам вищої освіти досягати освітніх і професійних цілей, охоплює соціальний, особистісний, когнітивний, знаннєвий виміри навчання, в основі кожного з яких лежать теорії, концепції, підходи педагогіки, психології, менеджменту.

Проаналізовано основні методологічні принципи наукового дослідження в контексті задекларованої проблематики, а саме: принцип об'єктивності; принцип сутнісного аналізу; принцип цілісності; синергетичний принцип;

принцип детермінізму; принцип активної діяльності особистості; принцип розвитку; принцип єдності теорії і практики; принцип всебічності.

У загальнонауковій методології педагогічних досліджень варто виокремити системний, структурний і функціональний підходи.

2. На основі досвіду, здобутого в процесі реалізації проєкту «Сприяння професійній освіті та активній участі студентів через становлення комплексної системи менторства та тьюторства у ЗВО», участь у якому бере Національний університет «Львівська політехніка», запропоновано практичні рекомендації для ЗВО, що полягають у: розробці основних схем тьюторства та менторства; створенні Т&М центрів; розробці навчальних матеріалів та інструментів; підготовці академічного персоналу, студентів і менторів; співпраці між цільовими ЗВО через інтернаціоналізацію досвіду партнерів та зміцнення відносин зі ширшим соціально-економічним середовищем.

Запропонована ініціатива міжнародного співробітництва (на рівні України і Грузії) є відповіддю на зазначені виклики, оскільки, будучи тісно пов'язаним із загальною метою діяльності Erasmus+ CBHE, проєкт мав (і великою мірою цього досягнуто) покращити спроможності й посилити освітні інновації в закладах вищої освіти України та Грузії для ефективного і стійкого реагування на поточні виклики, які стоять перед студентами. Фокус зроблено на розвитку компетентностей випускників, щоб працювати в різноманітних середовищах, які є критичними в період післяпандемічного глобалізованого світу.

Доведено, що така діяльність сприяє розвитку нових навичок студентів і співробітників ЗВО шляхом упровадження практико-орієнтованої моделі навчання, заснованої на інноваційних методах навчання і викладання, а також посилює регіональну співпрацю й інтеграцію через спільний розвиток нових алгоритмів, методології навчання і відкритих навчальних ресурсів для впровадження інноваційної комплексної системи тьюторства та менторства (Т&М).

3. Доведено, що інновація проєкту також підкріплена нещодавно розробленою структурою і правилами функціонування системи тьюторства та менторства, враховуючи розроблені моделі, практики й нові методи навчання.

Проаналізовано відкриті навчальні ресурси, у яких як інноваційний елемент виокремлено чотири види освітніх ресурсів, розроблених для різних цільових груп: 1) Методичні рекомендації та Посібник для працівників центру T&M; 2) модуль навчального курсу 1,0 ECTS для викладачів; в) Загальні інструкції для ментора та Загальні інструкції для тьютора, що сприяють менторству і тьюторству й отриманню цінного досвіду, який застосовують співробітники університету, партнери з індустрії і студенти для професійного розвитку.

4. З'ясовано, що завдяки програмі T&M ментори з різних секторів навчаються, як підготувати майбутніх випускників для роботи в реальному робочому середовищі (переважно з приватного сектору), розвиваючи потрібні навички й компетентності. Також програма дозволяє потенційним менторам з неакадемічного середовища познайомити студентів із реальним світом роботи, вимогами ринку праці, надаючи їм водночас практичні поради. Проєкт посилює взаємодоповнюваність із напрямками Erasmus+ KA1 та Erasmus Mundus, які проводяться в партнерських ЗВО. Програма Erasmus+ сприяла мобільності в Європі, тож були відповідні вимоги до організації мобільності й освітнього процесу у ЗВО.

Доведено, що позитивним проєктним результатом є розширення потенціалу ЗВО для роботи на місцевому / регіональному й міжнародному рівнях. Діапазон діяльності і проєктів, а також різноманітність їхньої методології зростає, це підвищує якість їхньої роботи, здатність охопити цільові групи й залучити нові, а також їхню роль у громадах і регіонах. Відповідно, зростає визнання їхньої роботи і підтримки, вони розвивають і зміцнюють свої

команди й залучають до своєї діяльності більше послідовників. Поширення результатів проєкту підвищує рейтинг ЗВО серед потенційних студентів.

Проєкт також сприяв модернізації закладів вищої освіти, які виконують, зокрема, економічно й соціально важливу функцію – передають результати навчання й досліджень громаді / країні.

5. Узагальнено, що практика функціонування освітнього простору на основі інноваційного досвіду підтримується й реалізується завдяки внутрішній і міжнародній співпраці між ЗВО, зокрема й через розвиток проєкту «Сприяння професійній освіті та активній участі студентів через становлення комплексної системи менторства та тьюторства у ЗВО».

Визначено цілі й наслідки поширення результатів проєктної співпраці: збільшення впливу діяльності проєкту завдяки залученню інших ЗВО і зацікавлених сторін через інформаційні кампанії; залучення цільових груп партнерів у конкретній діяльності, пропонуючи новий контент, методи й інструменти; підвищення обізнаності ширшої професійної аудиторії щодо теми співпраці, а також можливостей для проєктів з розбудови потенціалу в рамках програми Erasmus+; поширення ноу-хау, виявлених за час співпраці, в освіті, тих, що стосуються працевлаштування і відповідної роботи зі студентами; ефективне спілкування й поширення результатів співпраці ключовим зацікавленим сторонам: студентам, потенційним менторам, громадськості.

6. Аргументовано, що перспективним напрямом наукового вивчення може бути те, що реалізація тьюторства та менторства у закладах вищої освіти України визначає, що подальша діяльність Центрів тьюторства та менторства, через співпрацю з партнерами ЗВО, має бути спрямована на досягнення мети – «ефекту мультиплікатора», коли цільові групи приносять отримані знання у своє середовище. Тому можна очікувати позитивного впливу на ширше економічне й соціальне середовище, з якого ментори приходитимуть і в яке повертатимуться. Можлива й співпраця з іншими зацікавленими сторонами, через активне

залучення їх до аналізу потреб, використання результатів упровадження тьюторства та менторства, запозичення передового досвіду ЗВО, розробленого в рамках проектної діяльності.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення і запропоновано новий підхід до розв'язання наукової проблеми реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти. Аналіз й узагальнення результатів здійсненого дослідження дають підстави сформулювати такі висновки:

1. Доведено, що інститут тьюторства та менторства є важливим компонентом освітнього процесу, що допомагає здобувачам вищої освіти досягати освітніх і професійних цілей, охоплює соціальний, особистісний, когнітивний, знаннєвий виміри навчання, в основі кожного з яких лежать теорії, концепції, підходи педагогіки, психології, менеджменту. Ця система створена для забезпечення підтримки й консультування студентів, а її основною метою є фасилітація інтеграції студентів в академічне середовище університету, що передбачає їх консультування щодо вибору соціальних, культурних, освітніх траєкторій, мотивування та розвиток умінь і навичок студентів задля удосконалення навчальної діяльності.

Запропоновано авторське трактування таких понять: тьюті, менті. Тьюті – студент першого або другого курсу з меншими можливостями, який потребує підтримки під час адаптації в університеті, або з вивченням певних дисциплін. Менті – студент університету, який співпрацює з ментором та отримує додаткові знання, досвід і компетентності для досягнення нових, амбітних цілей та власного професійного розвитку.

Завдяки компаративному аналізу співпраці між закладами вищої освіти й використанню міжнародних практик з'ясовано значення науково-освітніх проєктів, що допомагають формувати в Україні достойний академічний потенціал, розвивати особистості з високим рівнем конкурентоздатності у глобалізаційному просторі, а саме: програми ЄС Erasmus+, «Жан Моне», «Горизонт Європа».

2. Обґрунтовано загальнонаукові підходи до реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти: особистісно-орієнтований (при реалізації тьюторських і менторських практик у ЗВО людиноцентризм проявляється у студентоцентрованому підході до надання підтримки й допомоги в особистісній й освітній адаптації; завдання тьюторської й менторської діяльності в контексті особистісного підходу полягає в розвитку індивідуальності з урахуванням соціальних вимог і запитів до розвитку властивостей, що передбачає, по суті, соціально-особистісну, а точніше, культурно-особистісну модель спрямування вказаної діяльності й освіти загалом); системний (полягає в цілісній системі взаємодії суб'єктів та об'єктів і передбачає безперервний вплив на учасників освітнього процесу, і все це задля розвитку професійних компетентностей студентів і їхніх ціннісних життєвих установок); компетентнісний (забезпечує формування інтегральних результатів, якими є загальні і спеціальні компетентності студентів, а також поєднання особистісної й діяльнісної орієнтацій в освітньому процесі); синергетичний (в освітньому просторі дає можливість для розгляду особистості як складної самоорганізованої біосоціальної системи); культурологічний підхід (оскільки цей підхід в освіті ґрунтується на навчальних матеріалах, які потрібно розуміти в контексті саморозвитку та формування ціннісних соціозначущих орієнтацій особистості, то взаємодія з соціумом кожного індивіда (студента) є обов'язковою з позиції різностороннього розвитку і взаємопроникнення); діяльнісний (забезпечує активність пізнавальної та соціальної самореалізації студентів); аксіологічний (орієнтація на загальнолюдські, громадянські, національні і професійні цінності, які формують ставлення особистості до оточення, соціуму і власної життєвої позиції); акмеологічний (вивчення педагогічних явищ на основі усвідомлення важливості біологічних, соціальних і культурних критеріїв життєдіяльності людини); ресурсний (характеризується пошуком і розвитком здатностей студентів об'єктивно оцінювати власні можливості і потенційні ресурси, від

яких залежатиме рівень формування компетентностей, виокремлення цілей та завдань при оволодінні освітньо-професійною програмою).

3. Розроблено концептуальні засади реалізації тьюторства та менторства у закладі вищої освіти (заохочення й підтримка тьюторства і менторства в закладі вищої освіти через висвітлення його цінності і того, як така діяльність стає каталізатором змін і для менторів та тьюторів, і для менті й тьюті; заохочення й мотивація партнерів для допомоги у створенні програм тьюторства та менторства; заохочення менторів і тьюторів до пошуку підопічних серед студентів (за принципом спільних інтересів); створення офіційних програм тьюторства та менторства; надання пріоритету тьюторству і менторству для невеликих груп студентів у закладі вищої освіти; відкритість менторів і тьюторів для розвитку співпраці зі студентами-іноземцями, тими, хто значно відрізняється за віком; залучення до співпраці представників Центрів тьюторства та менторства з інших закладів вищої освіти; формування групового тьюторства і менторства; використання технологій для створення максимально доступних можливостей реалізації тьюторсько-менторських відносин; встановлення часових меж для зустрічі менторів і тьюторів з менті і тьюті, які будуть зручними для всіх; формування активної позиції у співпраці менторів, тьюторів та їхніх підопічних на всіх етапах взаємодії; визначення крос-культурних аспектів взаємодії між сторонами).

Виокремлено принципи інституту тьюторства та менторства у закладах вищої освіти, як складової частини цілісного педагогічного процесу: забезпечення цілеспрямованості тьюторської й менторської діяльності в межах педагогічного процесу; підтримання зв'язку ЗВО з реаліями життя; формування науковості змісту виховання й навчання; доступності, врахування вікових та індивідуальних особливостей студентів; систематичності, послідовності; свідомості, активності, самодіяльності, творчості спільної взаємодії студентів у педагогічному процесі; зв'язку навчання й виховання із суспільно корисною,

продуктивною працею та створення перспектив руху до нових цілей; наочності; колективного характеру виховання і навчання; поваги до особистості в поєднанні з розумною вимогливістю до неї; вибору оптимальних методів, форм, засобів навчання і виховання; ґрунтовності, усвідомленості й дієвості результатів навчання, виховання й розвитку; комплексного підходу до навчання й виховання; партнерства.

4. Побудовано модель реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти та запропоновано оптимальну модель діяльності Центру тьюторства та менторства, що охоплює: аналітико-діагностичні дії; мотиваційно-цільові дії; організаційно-методичні дії; професійно-змістовий елемент; контрольно-оцінювальні дії.

Доведено, що для всебічного висвітлення ролі освітніх платформ і проєктів у розвитку закладів вищої освіти важливими є науково-освітні проєкти в межах співпраці України з НАТО, адже підтримка світовою спільнотою України в боротьбі проти російської агресії здійснюється не тільки на рівні військової допомоги, а й у всіх сферах соціального життя. Стереотипно суспільство ототожнює підтримку, яку НАТО надає Україні, тільки з військовою допомогою, але Альянс ініціює співпрацю з нашою країною і в науково-освітній царині.

Запропоновано авторський підхід до класифікації сфери компетентності ментора, а саме: допомога менті і тьюті зрозуміти їхні сильні сторони й точки росту, вектор розвитку, цілі, відтак активно їх досягати; залучення до тьюторської й менторської роботи викладачів, студентів старших курсів; формування конкретних потреб і цілей перед майбутніми менторами й тьюторами; здатність домовитися про умови наставництва для студентів із менторами, котрі є практичними працівниками і можуть поділитися досвідом набуття практичних умінь і навиків; стимулювання у студентів навичок швидкого навчання.

Встановлено, що в українській освітній системі кваліфікаційні вимоги й компетентності до менторів і тьюторів окремо не визначено, вони пов'язані з особливостями педагогічної діяльності загалом. Під професійною компетентністю розуміється якість дій працівника, що забезпечують адекватне й ефективне вирішення професійно важливих предметних завдань, які ставляться до навчання і мають проблемний характер, а також готовність нести відповідальність за свої дії.

З урахуванням загальноприйнятих підходів в освіті, психології, соціально-поведінковій і культурній сферах запропоновано визначати критерії й показники діяльності тьюторів і менторів з огляду на (а) здатність залучати студентів до тьюторської діяльності на основі принципів добровільності, гуманізму, антропоцентризму, партнерства, відкритості, конфіденційності, прогностичності, об'єктивності; (б) наявність стійких компетентностей ментора.

5. Розроблено методичні основи реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти, зокрема форми такої діяльності. Основними методами тьюторства і менторства визначено бесіду, спостереження, SWOT-аналіз, метод кейсів, рефлексію. Зазначено, що ментори і тьютори в роботі зі студентами з інвалідністю мають особливі обов'язки. Вони можуть працювати разом зі соціальними працівниками, адже такі студенти дуже часто потребують соціальної допомоги.

Доведено, що при тісній співпраці, комунікації й командній роботі існують межі стосунків між наставником (ментором) і підопічними, яких повинні дотримуватися обидві сторони. Важливо встановити ці межі як окремо, так і разом, відтак дотримуватись етичних і професійних стандартів.

6. На основі досвіду, здобутого в процесі реалізації проєкту «Сприяння професійній освіті та активній участі студентів через становлення комплексної системи менторства та тьюторства у ЗВО», участь у якому бере Національний університет «Львівська політехніка», запропоновано практичні рекомендації для

ЗВО, що полягають у: розробці основних схем тьюторства та менторства; створенні Центрів тьюторства та менторства; розробці навчальних матеріалів та інструментів; підготовці академічного персоналу, студентів і менторів; співпраці між цільовими ЗВО через інтернаціоналізацію досвіду партнерів та зміцнення своїх відносин зі ширшим соціально-економічним середовищем.

Запропонована ініціатива міжнародного співробітництва (на рівні України і Грузії) є відповіддю на зазначені виклики, оскільки, будучи тісно пов'язаним із загальною метою діяльності Erasmus+ CBHE, проєкт мав (і великою мірою цього досягнуто) покращити спроможності й посилити освітні інновації в закладах вищої освіти України та Грузії для ефективного і стійкого реагування на поточні виклики, які стоять перед студентами. Фокус зроблено на розвитку компетентностей випускників, щоб працювати в різноманітних середовищах, які є критичними в період післяпандемічного глобалізованого світу.

Доведено, що позитивним проєктним результатом є розширення потенціалу ЗВО для роботи на місцевому / регіональному й міжнародному рівнях. Діапазон діяльності і проєктів, а також різноманітність їхньої методології зростає, це підвищує якість їхньої роботи, здатність охопити цільові групи й залучити нові, а також їхню роль у громадах і регіонах. Відповідно, зростає визнання їхньої роботи і підтримки, вони розвивають і зміцнюють свої команди й залучають до своєї діяльності більше послідовників. Поширення результатів проєкту підвищує рейтинг ЗВО серед потенційних студентів. Проєкт також сприяв модернізації закладів вищої освіти, які виконують, зокрема, економічно й соціально важливу функцію – передають результати навчання й досліджень громаді / країні.

Узагальнено, що практика функціонування освітнього простору на основі інноваційного досвіду підтримується й реалізується завдяки внутрішній і міжнародній співпраці між ЗВО, зокрема й через розвиток проєкту «Сприяння

професійній освіті та активній участі студентів через становлення комплексної системи менторства та тьюторства у ЗВО».

Визначено цілі й наслідки поширення результатів проєктної співпраці: збільшення впливу діяльності проєкту завдяки залученню інших ЗВО і зацікавлених сторін через інформаційні кампанії; залучення цільових груп партнерів у конкретній діяльності, пропонуючи новий контент, методи й інструменти; підвищення обізнаності ширшої професійної аудиторії щодо теми співпраці, а також можливостей для проєктів з розбудови потенціалу в рамках програми Erasmus+; поширення ноу-хау, виявлених за час співпраці, в освіті, тих, що стосуються працевлаштування і відповідної роботи зі студентами; ефективне спілкування й поширення результатів співпраці ключовим зацікавленим сторонам: студентам, потенційним менторам, громадськості.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів порушеної проблеми. Перспективним напрямом наукового вивчення може бути те, що реалізація тьюторства та менторства у закладах вищої освіти України визначає, що подальша діяльність Центрів тьюторства та менторства, через співпрацю з партнерами ЗВО, має бути спрямована на досягнення мети – «ефекту мультиплікатора», коли цільові групи приносять отримані знання у своє середовище. Тому можна очікувати позитивного впливу на ширше економічне й соціальне середовище, з якого ментори і менті, тьютори і тьюті приходитимуть і в яке повертатимуться. Можлива й співпраця з іншими зацікавленими сторонами, через активне залучення їх до аналізу потреб, використання результатів упровадження тьюторства та менторства, запозичення передового досвіду ЗВО, розробленого в рамках проєктної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. #IBelong project. 2024. URL: <https://ibelong.eu/>.
2. A Green Deal roadmap for universities. 2023 / European University Association. URL:
<https://eua.eu/downloads/publications/eua%20green%20deal%20roadmap.pdf>
3. Allen T. D., Eby L. T., Lentz E. Mentorship Behaviors and Mentorship Quality Associated With Formal Mentoring Programs: Closing the Gap Between Research and Practice. *Journal of Applied Psychology*. 2006. Vol. 91, No. 3. P. 567–578.
4. Amsel E., Massen A. Introduction to Tutoring and Mentoring. *Weber State University*. 2010. URL:
http://www.weber.edu/CommunityInvolvement/Mentoring_Tutoring.html
5. Andrade C., Alves P., Eduardo J., Coutinho F. A web platform to support mentoring in higher education. *15th Iberian Conference on Information Systems and Technologies (CISTI)*. 2020. URL:
https://www.researchgate.net/publication/342966672_A_web_platform_to_support_mentoring_programs_in_higher_education.
6. Annual Meeting of the American Association of Colleges of Teacher Education (AACTE). New Orleans, LA March 4–6, 2022. URL:
<https://www.monmouth.edu/school-of-education/aacte-2022/>.
7. Arqus Online Mentoring Programme 2021–2022. URL: <https://arqus-alliance.eu/call/arqus-opens-the-period-to-apply-for-the-online-mentoring-programme-2021-22/>.
8. Bailey S. F., Voyles E. C., Finkelstein L., Matarazzo K. Who Is Your Ideal Mentor? An Exploratory Study of Mentor Prototypes, *Career Development International*. 2016. Vol. 21, No. 2. P. 160–175.
9. Bebbber F. Van. Mein kleiner, kluger Tutor. *Magazin*. 2007. Vol. 8. P. 11–12.

10. Become an international mentor. *Lund University: website*. 2024. URL: <https://www.lunduniversity.lu.se/current-students/get-involved-student-life/become-international-mentor>.
11. Bessen J. Workers Don't Have the Skills They Need – and They Know It. *Harvard Business Review*. 2014. 17 Sept.
12. Beverly Dr., Irby J. Editor's Overview: Differences and Similarities with Mentoring, Tutoring, and Coaching. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*. 2018. Vol. 26 (2). P. 115–121.
13. Beverly J. I., Pugliese E. Considerations of Virtual Peer Leadership Mentoring. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*. 2019. Vol. 27 (5). P. 483–486. DOI:10.1080/13611267.2019.1702255.
14. Bland C. J., Taylor A. L., Shollen S. L., Weber-Main A. M., & Mulcahy P. A. Faculty success through mentoring: A guide for mentors, mentees, and leaders. R&L Education, 2009. 232 p.
15. Bonwell C., Eison J. A. Active learning: creating excitement in the classroom. *ASHE-ERIC Higher Education Reports*. Washington DC. Bonwell & Eison, 1991.
16. Brinia V., Psoni P. Multi-level mentoring practices in a Teacher Education Program in Greece: How their effectiveness is perceived by mentors. *Journal of Applied Research in Higher Education*. 2018. URL: https://www.researchgate.net/publication/325346044_Multi-level_mentoring_practices_in_a_Teacher_Education_Program_in_Greece_How_their_effectiveness_is_perceived_by_mentors.
17. Burnish D., Fuchs L. S., Fuchs P. (). Peer-assisted learning strategies: An evidence-based practice to promote reading achievement. *Learning Disabilities Research and Practice*. 2005. Vol. 15 (20). P. 85–91.
18. Central European University, 2023. URL: <https://www.ceu.edu/article/2023-03-22/ceu-demonstrates-excellence-2023-qs-world-university-rankings>.

19. Chaves J. F., Baker C. M., Chaves J. A., Fisher M. L. Self, peer, and tutor assessments of MSN competencies using the PBL-evaluator. *Journal of Nursing Education*. 2006. Vol. 45 (1). P. 25–31.
20. Claxton G., Costa A. L., Kallick B. Hard thinking about soft skills. *Educational Leadership*. 2016. Vol. 73 (6). P. 60–64.
21. Colvin J. W. Peer Mentoring and Tutoring in Higher Education. *Li M., Zhao Y. (Eds.). Exploring Learning & Teaching in Higher Education. New Frontiers of Educational Research*. Berlin : Springer-Verlag, 2015. P. 207–229. DOI: 10.1007/978-3-642-55352-3_9.
22. Colvin J. W. Peer tutoring and social dynamics in higher education. *Mentoring and tutoring*. 2007. Vol. 15 (2). P. 165–181.
23. Daloz L. A. *Effective Teaching and Mentorship: Realizing the Transformational Power of Adult Learning Experiences*. San Francisco, 1986. P. 209–235.
24. Establishing Mentoring in Europe. Strategies for the promotion of women academics and researchers. 2008. URL: <https://www.eument-net.eu/wp-content/uploads/2018/06/Establishing-Mentoring-in-Europe.pdf>.
25. EURAXESS Mentoring Programme “Shape the future of a researcher coming to Europe”. 2021. URL: <https://euraxess.ec.europa.eu/worldwide/asean/mentoring-programme-%E2%80%9Cshape-future-researcher-coming-europe%E2%80%9D>.
26. Europe’s Universities. Shaping the Future. EUA Strategic Plan. 2020. URL: <https://eua.eu/downloads/content/eua%20strategic%20plan%20final.pdf>.
27. European Mentoring Summit. Linking formal and informal mentoring in a holistic approach. 2022. URL: <https://www.mentoringeurope.eu/european-mentoring-summit/>.
28. Fagrell P., Fahlgren A., Gunnarsson S. Curriculum development and quality work in higher education in Sweden: The external stakeholder perspective. *Praxis in Higher Education*. 2020. Vol. 2 (1). P. 28–45.

29. Fougner A., Tønnesson H., Utne B. What do students learn from facilitating the learning process of younger students? *Nordisk Pedagogik*. 2008. Vol. 28. P. 287–302.
30. Führer F.-M., Falcone T. Teacher Education in Germany – Mentoring in School Internships. *Teacher Education in South Africa and Germany*. 2023. P. 119–129. DOI: 10.15496/publikation-76504.
31. Galanek J. D., Campbell Sh. Mentoring in Higher Education IT, 2019. Research report. Louisville, CO: ECAR, August 2019. 26 p.
32. Global Mentoring Program. The American University of Paris. 2021. URL: <https://www.aup.edu/academics/ace-center/global-mentoring-program>.
33. Goodrich A. Peer mentoring in an extracurricular music class. *International Journal of Music Education*. 2021. Vol. 39 (4). P. 410–423.
34. Graduate student mentoring guide and resources for UH Mānoa graduate faculty. *University of Hawai‘i at Mānoa*. 2019. URL: https://manoa.hawaii.edu/graduate/wpcontent/uploads/Manoa_Mentoring_Guide_2019.pdf.
35. Gray D. E. Business Coaching for Managers and Organizations HRD. Press : Amhurst, 2010.
36. Hamlin R. G., Sage L. Behavioural criteria of perceived mentoring effectiveness. An empirical study of effective and ineffective mentor and mentee behaviour within formal mentoring relationships. *Journal of European Industrial Training*. 2011. Vol. 35, No. 8. P. 752–778.
37. Hard skills & Soft skills. *Kharkiv IT Cluster*. 2021. URL: <https://it-kharkiv.com/poglyiad-zseredyny-shho-take-hard-skills-i-soft-skills/>.
38. Herrera C. A. H., Garcia M. J. Evaluation of the Institutional Tutoring Program in a Polytechnic University of the State of Mexico. *International Journal of Business and Social Research, MIR Center for Socio-Economic Research*. 2015. Vol. 5 (5). P. 62–76.

39. Holland J. M. Understanding the relationship between peer mentoring and undergraduate capitalization. 2010. URL: https://digitalcommons.odu.edu/psychology_etds/86/.
40. How to get the mentoring you want: A guide for graduate students. *University of Michigan, Rackham Graduate School*. 2015. URL: <https://www.colorado.edu/graduateschool/sites/default/files/attachedfiles/mentoring.pdf>.
41. Hsi T., Chung A.Y. L. Peer Helpers: Bridging the Gap between the Student Community and the University's Counseling Service. *12th Asia-Pacific Student Services Association Conference*. 2010. *Research Collection Dean of Students Office*. URL: https://ink.library.smu.edu.sg/cgi-viewcontent.cgi?article=1000&context=dos_research.
42. Hubbard Murdoch N., Ens E., Gustafson B., & Chambers-Richards T. A mixed method mentorship audit: assessing the culture that impacts teaching and learning in a polytechnic. *Empirical Research in Vocational Education and Training*. 2021. URL: https://www.researchgate.net/publication/352197933_A_mixed_method_mentorship_audit_Assessing_the_culture_that_impacts_teaching_and_learning_in_a_polytechnic.
43. ID2ID. Cross-Institutional Professional Development for Instructional Designers. URL: <https://www.educause.edu/focus-areas-and-initiatives/teaching-and-learning-program/initiatives/id2id>.
44. IMP – International Mentor Program. 2023. International Mentoring Foundation for the advancement in higher education. URL: <https://doctorado.us.es/en/calls/imfahe-talent-platform>.
45. Intercultural Mentoring Program. *University of Stuttgart : website*. 2021. URL: <https://www.uni-stuttgart.de/en/study/international/support/mentoring/>.

46. Ivanytska O. Scientific and Educational Cooperation Between Lithuania and Ukraine Under Conditions of War. *Актуальні питання гуманітарних наук. Педагогіка*. 2023. Вип. 60, т. 2. С. 198–203.
47. Ivanytska O. Peculiarities of the tutoring and mentoring realization at higher educational institutions of Italy. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2024. Вип. 80, т. 1. С. 293–297.
48. Johnston J. Mentoring Graduate Students. *Vanderbilt University Center for Teaching*. 2010. URL: <https://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/mentoring-graduate-students/>
49. Jones L. Skills for Successful Mentoring: Competencies of Outstanding Mentors and Mentees. 2003. URL: https://my.lerner.udel.edu/wp-content/uploads/Skills_for_Sucessful_Mentoring.pdf.
50. Kamens J. Mentoring resources for scientists. *Addgene eBook*. 2014. 36 p.
51. Karyy O., Kulyniak I., Ivanytska O., Halkiv L., Zhygalo I. Analysis of the interest in the profession of tutor on the Internet (a case study of Google Trends). *Intelligent Systems and Sustainable Computing : international conference. Smart Innovation, Systems and Technologies*. 2022. Vol. 289. P. 89–99.
52. Klinge C. A conceptual framework for mentoring in a learning organization. *Adult Learning*. 2015. Vol. 26 (4). URL: https://www.researchgate.net/publication/282491915_A_Conceptual_Framework_for_Mentoring_in_a_Learning_Organization.
53. Knauf H. *Tutorenhandbuch. Einführung in die Tutorenarbeit*. Bielefeld : Universitätsverlag, 2005.
54. Kolomiiets A., Gromov I., Zhovnych O., Ihnatova O., Kolomiiets D., Babchuk Yu., Ivanichkina N. Ukrainian teachers' capacity to teach online under quarantine and martial law. *Encounters in Theory and History of Education*. 2024. Vol. 25 (1). P. 271–291.

55. Kraft M. A., Falken G. T. A Blueprint for Scaling Tutoring and Mentoring Across Public Schools. *AERA Open*. 2021. Vol. 7, No. 1. P. 1–2.
56. Kraus Ch., Müller-Benedict V. Tutorium an der Hochschule. Ein Manual für Tutorinnen und Tutoren. Aachen : Shaker Verlag. Kraus, Müller-Benedict, 2007. P. 4.
57. Kryshtanovych S., Ivanytska O., Markova M., Hliudzyk Y., Ivanova A. A graphical language-based approach for database modeling in higher education information systems. *Ingénierie des Systèmes d'Information*. 2023. Vol. 28, no. 6. P. 1597–1603.
58. Kryshtanovych M., Kryshtanovych S., Stechkevych O. O., Ivanytska O., Huzii I. Prospects for the development of inclusive education using scientific and mentoring methods under the conditions of post-pandemic society. *Postmodern Openings*. 2020. Vol. 11, iss. 2. P. 73–88.
59. Lunsford L. G., Crisp G., Dolan E. L., Wuetherick B. Mentoring in higher education. *The SAGE Handbook of Mentoring*. 2017. Vol. 20. P. 316–334.
60. Maccabe R., Dias Fonseca T. ‘Lightbulb’ moments in higher education: peer-to-peer support in engineering education. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*. 2021. Vol. 29 (2). P. 453–470. DOI: 10.1080/13611267.2021.1952393.
61. Machemer P. L., & Crawford P. Student Perceptions of Active Learning in a Large Cross-Disciplinary Classroom. *Active Learning in Higher Education*. 2007. Vol. 8 (1). P. 9–30.
62. Magna Charta Universitatum, 2012. URL: <https://www.magna-charta.org/magna-charta-universitatum>.
63. Maryville University. 2023. URL: https://www.maryville.edu/studentlife?_ga=2.11748980.1189933313.1720187174-159142247.1720187174.

64. Matkovic P., Tumbas P., Sakal M. University Stakeholders in the Analysis Phase of Curriculum Development Process Model. *Proceedings of ICERI2014 Conference*. 2014. November. P. 2271–2277.
65. McCombs B., Whistler J. The learnercentered classroom and school: Strategies for increasing student motivation and achievement. San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1997.
66. McCorkle L. S., Diamond L. L., Yang H.-W., Swindell J. Preparing future leaders: what should we know about mentoring? *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*. 2024. Vol. 32 (1). P. 6–28. DOI: 10.1080/13611267.2023.2290741.
67. MENTOR – Mentoring between teachers in secondary and high schools. Supplement to the Handbook. The method (model) of mentoring between teachers in secondary and high schools, October 2015. URL: <http://edu-mentoring.eu/handbook/supplement.pdf>.
68. Mentor program. University of Warsaw. 2024. URL: <https://welcome.uw.edu.pl/before-you-arrive/mentor-programme/>.
69. Mentor Programma Friesland. 2012. URL: <https://northerntimes.nl/talent-up-north-mentor-programme-friesland/>.
70. Mentor system. *Vilnius University : website*. 2021. URL: <https://www.vu.lt/en/studies/student-services/mentoring>.
71. Mentoring program. *Kozminski University*. 2021. URL: <https://www.kozminski.edu.pl/en/mentoring-program>.
72. Mentoring Programme. *European Geosciences Union*. 2021. URL: <https://www.egu.eu/outreach/mentoring/>.
73. MentorMe – Promoting Social Inclusion. 2021. URL: <https://mentorme-programme.eu/>.
74. Mentors4u. 2024. URL: <https://www.mentors4u.com/en>.

75. Michaelsen L., Knight A., Fink D. (Eds.). Team-based learning: A transformative use of small groups in higher education. Sterling, VA : Stylus, 2004.
76. Moody's Lithuania: Support for Ukrainian Students at the Business School of Vilnius University. *Vilnius University: website*. 2022. URL: <https://www.vu.lt/en/news-events/news/moody-s-lithuania-support-for-ukrainian-students-at-the-business-school-of-vilnius-university>.
77. Netzwerk Tutorienarbeit an Hochschulen. 2017. URL: <http://www.tutorienarbeit.de/>.
78. New York University. 2023. URL: <https://www.nyu.edu/about/news-publications/news/2023.html>.
79. Norfolk State University. 2022. URL: <https://www.nsu.edu/dnimas/peer-tutoring-and-mentoring>.
80. O'Hara L., Lower-Hoppe L., Mulvihill T. Mentoring Graduate Students in the Publishing Process: Making it Manageable and Meaningful for Academics. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*. 2019. Vol. 31, no. 2. URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1224348.pdf>.
81. Pavlovic Z., Jeno L. M. Facilitating academic and social integration among first-year university students: is peer mentoring necessary or an additive measure? *Taylor and Francis Online*. 2023. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13611267.2023.2290731?src=exp-la>.
82. Perris K., Corcoran J. Mentorship in graduate student writing for publication. *Canadian journal for new scholars in education*. 2014. Vol. 5, iss. 3. URL: https://www.academia.edu/9828744/Mentorship_in_Graduate_Student_Writing_for_Publication.
83. Philanthropic Track. European Mentoring Summit. 2020. URL: <https://mentoringsummit.eu/philanthropic-track/>.

84. Poulsen Kirsten M. Mentoring programmes: learning opportunities for mentees, for mentors, for organisations and for society. *Industrial and Commercial Training*. 2013. Vol. 45, iss. 5. P. 255–263.
85. Preston J. M., Prieto-Flores O., Rhodes J. E. Mentoring in context: a comparative study of youth mentoring programs in the United States and Continental Europe. *Youth & Society*. 2018. P. 1–15.
86. PROMENT, 2024. URL: <https://lpnu.ua/proment>.
87. Qureshi M. A., Stormyhr E. Group dynamics and peer-tutoring a pedagogical tool for learning in higher education. *International Education Studies*. 2012. Vol. 5 (2). P. 118–124.
88. Roy V., Brown P. A. Baccalaureate Accounting Student Mentors' Social Representations of their Mentorship Experiences. *The Canadian Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*. 2016. Vol. 7, iss. 1, art. 6.
89. Simões D. M., Pinheiro M. M., Moreira G. (). Experiences in higher education – lessons learned from a tutorial program. *10th International Technology, Education and Development Conference*. 2016. DOI: 10.21125/inted.2016.0354.
90. Symak A., Petrushka T., Vovk O., Ivanytska O., Symak D., Havryliak A., Danylovyh T., Lesyk L., Yemelyanov O. Criteria, indicators, and factors of the sustainable energy-saving economic development: the case of natural gas consumption. *Energies*. 2021. Vol. 14, iss. 18.
91. Smith R. W., Tompkins Ch. What does it mean to tutor? Conceptualizing Tutoring with a Commitment to Social Justice in Preservice Teacher Education. 2022. URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1358207.pdf>.
92. Stengel G. Men and Women Benefit When Mentorship Cross[es] the Gender Divide. *Forbes*. 2018. 13 Jun.
93. Sutter T., Francis R. Mentoring in Higher Education. *Central Michigan University A paper presented at the Annual Meeting of the American Association of Colleges of Teacher Education (AACTE)*. 2022. March 3–7.

94. Tandem mentoring programs. Aachen University. 2020. URL: <https://www.igad.rwth-aachen.de/cms/igad/programme-projekte/~fdlz/tandem-mentoring/?lidx=1>.
95. The Mentor Handbook. A Practical Guide for VET Teacher Training / A. Fokiene, A. Georgoudes, K. Kivilo at all ; School of Education University of Greenwich. London : Greenwich, 2013. 56 p.
96. The Voice of Europe's Universities. *European University Associati : website*. 2022. URL: <https://eua.eu/about/who-we-are.html>.
97. Tinoco-Giraldo H., Torrecilla Sánchez E. M., García-Peñalvo F. J. E-Mentoring in Higher Education: A Structured Literature Review and Implications for Future Research. 2020. URL: https://www.researchgate.net/publication/341653212_E-Mentoring_in_Higher_Education_A_Structured_Literature_Review_and_Implications_for_Future_Research.
98. Tips for mentoring student interns with disabilities. 2019. URL: https://production-askearn-org.s3.amazonaws.com/EARN_Tips_for_Mentoring_A_dee5b46806.pdf.
99. Topping K. J. The effectiveness of peer tutoring in further and higher education: a typology and review of the literature. *Higher education*. 1996. Vol. 32 (3). P. 321–345.
100. University of St. Gallen. Mentoring Agreement. 2024. URL: https://www.unisg.ch/fileadmin/user_upload/HSG_ROOT/_Kernauftritt_HSG/Studium/Start_ins_Studium/Mentoring-Programm/EN_MentoringAgreement.pdf.
101. Volmari K. Unpublished presentation at Workshop Communication cultures in organisations. Finnish National Board of Education 6 May 2010. Vaasa : Universitas Wasaensis, 2010.
102. Weaver J. C., Bertelsen C. D., Dendinger G. R. Career-related peer mentoring: can it help with student development? *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*. 2021. Vol. 29 (2). P. 238–256. DOI: 10.1080/13611267.2021.1912900.

103. Weinberg A. Creating an ecosystem for faculty mentorship. 2019. 25 Febr. URL: <https://www.insidehighered.com/views/2019/02/25/fostering-faculty-mentorship-your-campus-opinio>.
104. Women's Global Mentoring Program. 2021. URL: <https://women-in-tech.org/our-network/>.
105. Авшенюк Н. М. Тенденції розвитку транснаціональної вищої освіти у другій половині XX – на початку XXI ст. : монографія. Київ : Ін-т обдарованої дитини, 2015. 610 с.
106. Агентська зустріч між NAQA (Україна) та SKVC (Литва). Вебсайт НАЗЯВО. 2020. URL: <https://en.naqa.gov.ua/?p=782>.
107. Алексеева С. Людиноцентризм як освітня домінанта індивідуалізації сучасного навчання. *Scientific Collection «InterConf+»*. 2022. № 109. С. 127–133.
108. Андрущенко В. Безальтернативна матриця освіти: «розумна освіта» як потреба і реальність XXI століття. *Вища освіта України*. 2024. № 1. С. 5–10.
109. Андрущенко В. П. Соціальна відповідальність університету в умовах глобалізації. *Філософія спілкування: Філософія. Психологія. Соціальна комунікація*. 2017. № 10. С. 45–50.
110. Андрущенко В. П., Вернидуб Р. М., Бобрицька В. І., Вашкевич В. М., Савельєв В. Л., Процька С. М. Освітня політика : навчальний посібник / за заг. ред. акад. В. П. Андрущенка. Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2020. 492 с.
111. Аномія. Велика українська енциклопедія. [https://vue.gov.ua/%D0%90%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%8F\(%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD_%D1%81%D1%83%D1%81%D0%BF%D1%96%D0%BB%D1%8C%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0\)](https://vue.gov.ua/%D0%90%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%8F(%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD_%D1%81%D1%83%D1%81%D0%BF%D1%96%D0%BB%D1%8C%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0)).

112. Аномія. *Вільна енциклопедія «Вікіпедія»*. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%8F>.
113. Антонюк Т. Міжнародне співробітництво та інтеграція у галузі освіти як важливий фактор конкурентоспроможності української освітньої системи. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Історичні науки*. 2013. Вип. 21. С. 149–155.
114. Асоціація університетів Європи. *Вільна енциклопедія «Вікіпедія»*. 2022. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Асоціація_університетів_Європи.
115. Аташкаде Р. В. Сутність та особливості аномії в суспільстві споживання. *Humanities Studies*. 2023. Вип. 14 (91). С. 15–22.
116. Бевцик В. Г. Технологія особистісно-орієнтованого навчання і виховання. 2018. <https://naurok.com.ua/tehnologiya-osobistisno---orientovanogo-navchannya-i-vihovannya-281761.html>.
117. Бережна С. В. Аксіологічний компонент в освіті: традиції та сучасність. *Україна на шляху відновлення: завдання науки і освіти в європеїзації держави* : матер. Всеукр. міжгалуз. наук.-практ. онлайн-конф. (м. Київ, 17–19 трав. 2023 р.) / уклад. : Л. І. Ткаченко, В. М. Шульга. Київ : Ін-т обдарованої дитини НАПН України, 2023. 946 с.
118. Бойко А. Тьюторство як засіб задоволення освітніх потреб особистості, країни і суспільства. *Педагогічні науки*. 2010. Вип. 1. С. 4–11.
119. Бойко А. М. Тьютор – якісно вища педагогічна позиція і новий простір духовно-моральної взаємодії. *Педагогічні науки*. 2011. Вип. 2. С. 4–10.
120. Бондар В. І., Шапошнікова І. М., Опалюк Т. Л., Франчук Т. Й. Адаптивне навчання студентів професії вчителя: теорія і практика : монографія / за заг. ред. В. І. Бондаря. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. 308 с.

121. Важинський С. Е., Щербак Т. І. Методика та організація наукових досліджень : навчальний посібник. Суми : СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2016. 260 с.
122. Вайда Т. С. Реалізація дидактичних принципів системності та наступності як ефективна умова забезпечення вогневої підготовки поліцейських-курсантів (на прикладі початкових вправ курсу стрільб-2011). *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2019. С. 88–95. URL: https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/31_05_2019/pdf/20.pdf.
123. Ватан Ю. Метакогнітивна активність у суб'єктному вимірі. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом*. 2022. Вип. 1 (54). С. 12–18.
124. Велика хартія університетів : вебсайт. 2020. URL: <https://www.magna-charta.org/>.
125. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.
126. Відбулося сьоме засідання Кластера 4 Комітету асоціації Україна-ЄС. *Вебсайт Міністерства освіти і науки України*. 2022. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/vidbulosya-some-zasidannya-klastera-4-komitetu-asociaciyi-ukrayina-yes>.
127. Відносини з Україною. *Організація Північноатлантичного договору : вебсайт*. 2023. URL: https://www.nato.int/cps/uk/natohq/topics_37750.htm#deep.
128. Вітченко А. О., Вітченко А. Ю. Компетентнісний підхід у сучасній вищій освіті: освітня інновація чи реформаторський симулякр доби постмодерну? *Вища школа*. 2019. № 4 (177). С. 52–66.
129. Власова О. І. Педагогічна психологія : навчальний-методичний посібник. Київ : Либідь, 2005. 400 с. URL: https://subjectum.eu/psychology/pedagog_psychology/6.html.

130. Внучко С. М. Глобальні проблеми сучасності: причини виникнення та шляхи їх розв'язання. *Вісник СевНТУ. Сер. : Політологія*. 2013. Вип. 145. С. 95–99.
131. Воронюк Л. Діяльнісний підхід у навчанні як ресурс якісної освіти. *Майбуття*. 2022. № 16–17. С. 5–6.
132. Гапочка Я. О. Суб'єктність у системі взаємодії фахівців команди супроводу дитини з особливими освітніми потребами. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Сер. : Психологія*. 2023. С. 111–115.
133. Гаращук О. В., Куценко В. І. Основні функції вищої освіти України в контексті модернізації та євроінтеграції. *Міжнародний науковий вісник : зб. наук. статей за матер. XXVII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Ужгород – Будапешт, 26–29 листоп. 2013 р.) / ред. кол. : В. І. Смоланка (голова), І. В. Артьомов та ін. Ужгород : ДВНЗ «УжНУ», 2014. Вип. 8 (27). С. 7–16.*
134. Герасименко О. В., Капленко Г. В. Аспекти антикризового менеджменту вищої освіти у ХХІ ст. *Криза освіти. Основні напрями реформування вищої освіти та науки у ХХІ столітті : круглий стіл (м. Львів, 26 квіт. 2017 р.)*. Львів, 2017. С. 5–9.
135. Горетько Т. В. Системний підхід до професійної підготовки ІТ-менеджерів у закладах вищої освіти США. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2018. Вип. 1 (14). С. 124–131.
136. Грабченко А. І., Федорович В. О., Гаращенко Я. М. Методи наукових досліджень : навчальний посібник. Харків : НТУ «ХПІ», 2009. 142 с.
137. Грачевська Т. О. Особливості нормативно-правової регламентації двостороннього співробітництва України і НАТО. *Вісник Донецького національного університету імені Василя Стуса*. 2017. № 2. С. 42–46.
138. Гриньова В. М. Культурологічний підхід в педагогіці. *Гуманітарні науки*. 2013. № 1. С. 8–14.

139. Громовий В. В. Гімназія – це я. *Стратегія інноваційного розвитку обдарованості в системі проектування виховного процесу* : матер. Всеукр. наук.-практ. конф. Київ : Ін-т обдарованої дитини, 2010. С. 208.
140. Гуманізація педагогічної освіти: психологічна компетенція викладача. *Osvita.ua*. 2011. URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/pedagog/13863/>.
141. Даценко Є. Що таке навчальні цілі та навіщо їх складати? *EdEra blog*. 2021. 22 лип. URL: <http://blog.ed-era.com/navchalni-tsili/>.
142. Дем'яненко Н. М. Посада «педагог-тьютор»: доцільність упровадження до класифікатора професій України. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т. Г. Шевченка. Сер. «Педагогічні науки»*. 2018. Вип. 151 (1). С. 47–51.
143. Дем'янчук О. О. Акмеологічний підхід як стратегічний орієнтир особистісно-орієнтованої педагогічної освіти. URL: <https://naurok.com.ua/akmeologichniy-pidhid-yak-strategichniy-orientr-osobistisno---orientovano-pedagogchino-osviti-190466.html>.
144. Децюк Т. М. Навички комунікації як важлива компонента компетенцій тьютора. *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» ім. Т. Г. Шевченка*. 2023. Т. 179, № 23. С. 31–35.
145. Димань Т. М., Боньковський О. А., Вовкогон А. Г. Європейський простір вищої освіти та Болонський процес : навчально-методичний посібник. Одеса : НУ «ОМА», 2017. 106 с.
146. Диференціація в освіті. Види диференціації. *MegaLib.com.ua*. URL: http://megalib.com.ua/content/3947_Diferenciaciya_v_osviti_Vidi_diferenciacii.html.
147. Дідух М. М. Професійна спрямованість як динамічна якість особистості. *Юридична психологія*. 2021. № 1 (28). С. 56–64.
148. Діяльнісний підхід у початковій школі в реаліях сьогодення. *Закарпатський інститут післядипломної педагогічної освіти : вебсайт*. 2023. 30 жовт.

URL: <https://zakinppo.org.ua/novyny/diialnisnyy-pidkhyd-u-pochatkoviy-shkoli-v-realiakh-sohodennia-2/>.

149. Діяльнісний підхід. *Вільна енциклопедія «Вікіпедія»*. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D1%96%D1%8F%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D0%BF%D1%96%D0%B4%D1%85%D1%96%D0%B4.
150. Долинська Л. В., Максимчук Н. П. Психологія ціннісних орієнтацій майбутнього вчителя : навчальний посібник. Кам'янець-Подільський : ФОП Сисин О. В., 2008. 124 с.
151. Драч І. І. Акмеологічний підхід до формування професійної компетентності студентів у вищому навчальному закладі. *Теорія та методика управління освітою*. 2009. Т. 2.
152. Дубасенюк О. А. Методологія та методи науково-педагогічного дослідження : навчально-методичний посібник. Житомир : Полісся, 2016. 256 с.
153. Дусь Н. А. Принцип культуровідповідності виховання підростаючого покоління в контексті сучасних державних освітянських пріоритетів. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. Педагогічні науки*. 2017. Вип. 2 (88). С. 112–117.
154. Єврокомісія посилює співпрацю та підтримку у сфері освіти та охорони здоров'я. *Представництво Європейського Союзу в Україні*. 2023. URL: <https://www.eeas.europa.eu/delegations/ukraine/%D1%94%D0%B2%D1%80%D0%BE%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%81%D1%96%D1%8F-%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%B8%D0%BB%D1%8E%D1%94-%D1%81%D0%BF%D1%96%D0%B2%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D>.
155. Європейська та Євроатлантична інтеграція. Програма «Горизонт Європа». 2021. *Вебсайт Міністерства освіти і науки України*. URL:

<https://mon.gov.ua/ua/nauka/evrointegraciya/ramkovi-programi-z-doslidzen-ta-innovacij-gorizont-2020-ta-gorizont-evropa-ta-iniciativi-evropejskoyi-komisiyi-evropejskij-zelenij-kurs/gorizont-evropa>.

156. Єрмакова С. С. Інноваційні технології випереджаючого розвитку системи вищої технічної освіти на засадах диверсифікації. *World Science*. 2018. № 2 (30), vol. 4. Р. 106–108. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/410484.pdf>.
157. ЄС Еразмус+. Віртуальні обміни у сферах вищої освіти та молоді. URL: <https://erasmusplus.org.ua/opportunities/mozhlyvosti-dlya-organizacij/virtualni-obminy-u-sferah-vyshhoyi-osvity-ta-molodi/>.
158. ЄС Еразмус+. Міжнародна академічна (кредитна) мобільність. 2022. URL: <https://erasmusplus.org.ua/wp-content/uploads/2022/09/erasmus-icm-ka131-ka171-vynyatkovi-pravyla-na-period-voyennogo-stanu-v-ukrayini-algorytm-dij.pdf>.
159. ЄС Еразмус+. Напря́м Жан Моне. 2021. URL: <https://erasmusplus.org.ua/opportunities/mozhlyvosti-dlya-organizacij/napryam-zhan-mone/>.
160. ЄС Еразмус+. Напря́м Жан Моне: Кафедри. 2021. URL: <https://erasmusplus.org.ua/opportunities/mozhlyvosti-dlya-organizacij/kafedry/>.
161. ЄС Еразмус+. Напря́м Жан Моне: Мережі. 2021. URL: <https://erasmusplus.org.ua/opportunities/mozhlyvosti-dlya-organizacij/merezhi/>.
162. ЄС Еразмус+. Напря́м Жан Моне: Модулі. 2021. URL: <https://erasmusplus.org.ua/opportunities/mozhlyvosti-dlya-organizacij/moduli/>.
163. ЄС Еразмус+. Напря́м Жан Моне: Центри досконалості. 2021. URL: <https://erasmusplus.org.ua/opportunities/mozhlyvosti-dlya-organizacij/czentry-doskonalosti/>.

164. Жінки, мир і безпека. *Організація Північноатлантичного договору*. 2019. URL: <https://ukraine-nato.mfa.gov.ua/pro-nato/politika-nato-z-implementaciyi-rezolyuciyi-rb-oon-zhinki-mir-i-bezpeka>.
165. Журавель Д. П., Бондар А. М., Новік О. Ю. Методика організації і проведення самостійної та науково-дослідної роботи студентів. *Удосконалення освітньо-виховного процесу в закладі вищої освіти* : зб. наук.-метод. пр. Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного, 2020. Вип. 23. С. 185–191.
166. Завгородня Т. К., Стражнікова І. В. Методологічні засади педагогічних досліджень : навчально-методичний посібник. Івано-Франківськ, 2021. 120 с.
167. Загальна інформація про НАТО. *Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу*. 2022. URL: <http://www.center.gov.ua/component/k2/item/3982загальнаінформаціяпронато>.
168. Запорожцева Ю. С. Основні принципи та критерії ефективного партнерства учасників освітнього процесу. *Педагогіка партнерства як основа розвитку суб'єктів освітньої діяльності в умовах НУШ* : матер. наук.-практ. конф., 27 берез. 2019 р. URL: <https://conf.zippo.net.ua/?p=77>.
169. Зембицька М. В. Сучасні форми і види наставництва молодих учителів у США. *Педагогічна освіта: теорія і практика*. 2014. Вип. 17. С. 43–48.
170. Зінченко В. В. Глобалізація і глобалістика : навчальний посібник. Львів : «Новий Світ-2000», 2020. 428 с.
171. Зміцнення українсько-литовських відносин в освітньому просторі – ключова тема зустрічі Сергія Шкарлета з Послом Литви в Україні Вальдемарасом Сарапінасом. *Урядовий портал*. 2021. 28 січ. URL: <https://mon.gov.ua/news/zmitsnennya-ukrainsko-litovskikh-vidnosin-v-osvitnomu-prostori-klyuchova-tema-zustrichi-ministra-sergiya-shkarleta-z-poslom-litvi-v-ukraini-valdemarasom-sarapinasom>.

172. Значення principle в англійській мові. *Cambridge dictionary*. URL: https://dictionary.cambridge.org/uk/dictionary/english/principle#google_vignette.
173. Золотухіна С. Т., Башкір О. І. Наукові підходи в педагогічних дослідженнях : методичні рекомендації. Харків : ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2016. 33 с.
174. Іваницька О. Академічне менторство у закладах вищої освіти України. *Науковий вісник Ужгородського університету. Сер. : «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2024. Вип. 1 (54). С. 63–66. <https://doi.org/10.24144/2524-0609.2024.54.63-66>.
175. Іваницька О. Менторська діяльність у процесі соціальної адаптації студентів закладів вищої освіти (ЗВО) в Україні. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2024. Вип. 72, т. 2. С. 230–234.
176. Іваницька О. Науково-освітні проєкти НАТО в Україні. *Людинознавчі студії. Сер. : «Педагогіка»*. 2023. № 48. С. 111–116.
177. Іваницька О. Особливості взаємодії тьюторсько-менторських центрів закладів вищої освіти з благодійними організаціями. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2024. Вип. 75, т. 1. С. 291–294.
178. Іваницька О. Особливості заохочення студентів до тьюторської діяльності. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Педагогічні науки*. 2024. № 1 (60). С. 17–20.
179. Іваницька О. Функціональні особливості центру тьюторства і менторства (Т&М Центр) у закладах вищої освіти України. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2024. Вип. 73, т. 2. С. 293–296.
180. Іваницька О. С. Аксіологічні аспекти діяльності педагога ментора у закладах вищої освіти. *The 6th International scientific and practical conference “Global science: prospects and innovations”* (February 1–3, 2024). Liverpool : Cognum Publishing House, 2024. С. 204–207.

181. Іваницька О. С. Велика хартія університетів та Асоціація університетів Європи: перспективи та виклики світового освітнього простору для університетів України. *Науковий вісник Вінницької академії безперервної освіти. Сер. : «Педагогіка. Психологія»*. 2023. Вип. 3. С. 44–49.
182. Іваницька О. С. Етичні аспекти менторської і тьюторської діяльності в закладах вищої освіти. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Педагогічні науки*. 2023. Вип. 5 (58). С. 14–19.
183. Іваницька О. С. Інформаційна гігієна в освітньому просторі під час війни. Scientific fundamentals of solving modern scientific problems : матер. XV Міжнар. наук.-практ. конф. Варна, 2023. С. 91–94.
184. Іваницька О. С. Менторський супровід студентів закладів вищої освіти України. *The 2nd International scientific and practical conference “Science and society: modern trends in a changing world”* (January 22–24, 2024). Vienna : MDPC Publishing, 2024. С. 287–289.
185. Іваницька О. С. Науково-освітня співпраця Європейського Союзу та України. *Нова педагогічна думка*. 2023. № 1 (113). С. 3–8.
186. Іваницька О. С. Освітньо-наукові проєкти в галузі ІТ в умовах війни. *Педагогічний альманах*. 2024. Вип. 55. С. 144–151.
187. Іваницька О. С. Освітньо-наукові проєкти в галузі ІТ в умовах війни. *Педагогічний альманах*. 2024. Вип. 55. С. 144–151. <https://doi.org/10.37915/pa.vi55.512>.
188. Іваницька О. С. Основні етичні норми тьюторської діяльності у закладах вищої освіти. *The 1st International scientific and practical conference “European congress of scientific achievements”* (January 29–31, 2024) / Barca Academy Publishing. Barcelona, Spain, 2024. С. 173–176
189. Іваницька О. С. Особливості співпраці менторів з учасниками освітнього процесу в закладах вищої освіти. *Педагогічні науки: теорія та практика*. 2023. № 4. С. 144–149. <https://doi.org/10.26661/2786-5622-2023-4-21>.

190. Іваницька О. С. Роль менторства в процесі адаптації студентів ЗВО України з числа внутрішньо переміщених осіб. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2023. № 91. С. 96–99.
191. Іваницька О. С. Розвиток тьюторства у закладах вищої освіти Німеччини : дис. ... канд. педаг. наук : 011 / НУ «Львівська політехніка». Львів, 2029. 270 с.
192. Іваницька О. С. Роль українських ЗВО в екологічній політиці держави. *The XIV International Scientific and Practical Conference «Prospects for the development of science and the environment»* (April 10–12, 2023). Helsinki, 2023. С. 221–224.
193. Іваницька О. С. Тьюторство у закладах вищої освіти. *The 5th International scientific and practical conference “Topical aspects of modern scientific research”* (January 25–27, 2024). Tokyo : CPN Publishing Group, 2024. С. 316–319.
194. Іваницька О. С. Тьюторська діяльність студентів у закладах вищої освіти України. *Нова педагогічна думка*. 2023. № 4 (116). С. 43–46.
195. Іваницька О. С. Україно-норвезькі відносини у сфері вищої освіти. *Педагогічні науки: теорія та практика*. 2023. Вип. 1. С. 181–186. <https://doi.org/10.26661/2786-5622-2023-1-26>.
196. Іваницька О. С. Центри менторства і тьюторства у закладах вищої освіти. *The 12th International scientific and practical conference “Modern problems of science, education and society”* (February 5–7, 2024). Kyiv, 2024. С. 544–547.
197. Ільченко О. Ю., Мокляк В. М., Кононец Н. В. Методологія та організація наукових досліджень : електронний посібник. Полтава, 2022. 56 с.
198. Ільченко О., Кононец Н. Проблема єдності педагогічної теорії та практики: історія і сьогодення. *Педагогічні науки*. 2022. № 79. С. 124–128.
199. Інтернаціоналізація вищої освіти (із власного досвіду закордонного стажування у Республіці Польща). *Буковинський державний медичний університет : вебсайт*. 2022.

<https://www.bsmu.edu.ua/blog/internaczionalizacziya-vyshhoyi-osvity-iz-vlasnogo-dosvidu-zakordonnogo-stazhuvannya-u-respublichi-polshha/>.

200. Ісаєва О. С., Грицько М. І. Культурологічний підхід як важлива складова у підготовці студентів-медиків. *Теорія і методика професійної освіти*. 2023. Вип. 55, т. 2. С. 97–99.
201. Калаур С. М., Олексюк Н. С., Сорока О. В. Потенціал тренінгових технологій під час формування емоційно-вольової стійкості та ціннісно-сміслової компетентності у здобувачів освіти: теоретичні та методичні аспекти. *Наукові записки Бердянського державного педагогічного університету. Сер. : Педагогічні науки*. 2024. Вип. 2. С. 81–92.
202. Каленик О. О., Цареградська Т. Л. Соціально-психологічна адаптація іноземних слухачів підготовчих відділень закладів вищої освіти України. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Сер. «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки*. 2020. № 1 (19). С. 52–57.
203. Каунаський університет прикладних наук. *Сучасна освіта в Україні і за кордоном*. URL: <https://osvita.in.net/university-abroad/68>.
204. Качуровський М. О. Філософія освіти : навчально-методичний посібник. Суми : СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2010. 116 с.
205. Ковалинська І. В. Невербальна комунікація. Київ : Вид-во «Освіта України», 2014. 289 с.
206. Козловський Ю. М., Ортинський В. Л., Дольнікова Л. В. Педагогіка : підручник. Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2020. 372 с.
207. Козубовська І., Шикітка Г. Наукові підходи до розуміння термінів «адаптація» і «соціалізація» особистості. *Педагогічні інновації у фаховій освіті*. Ужгород, 2019. Вип. 10. С. 98–103.
208. Колеснік К. А. Методологічні підходи до організації групової діяльності дітей. *Інноваційна педагогіка*. 2020. Вип. 20, т. 1. С. 31–33.

209. Колісніченко П. А. Методи та техніка наукових досліджень. *Наука – виробництво*: зб. тез доп. наук. конф., 14 квіт. 2016 р. Кіровоград, 2016. С. 47–48.
210. Коломієць А., Литвин А., Жовнич О., Тертична Т. Формування навичок емоційної стійкості учасників освітнього процесу в умовах надзвичайних ситуацій. Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету ім. М. Коцюбинського. Сер. : Педагогіка і психологія. 2023. Вип. 76. С. 79–85.
211. Комар О. С. Тьюторський супровід розвитку дорослих учнів в умовах відкритого освітнього простору. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2013. Вип. 3 (29). С. 311–317.
212. Компетентнісний підхід. *Вільна енциклопедія «Вікіпедія»*. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%B5%D1%82%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%BD%D1%96%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D0%BF%D1%96%D0%B4%D1%85%D1%96%D0%B4.
213. Компетентнісний підхід. *Голованівський центр професійного розвитку педагогічних працівників : вебсайт*. 2020. URL: <https://grcprpp.osv.org.ua/kompetentnij-pidhid-11-34-59-09-11-2020/>.
214. Коневщинська О. Е. Формування ІКТ-компетентності викладачів-тьюторів ресурсних центрів дистанційної освіти. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2014. Т. 42, № 4.
215. Коноваленко Ю. Тьютори, едвайсери, коучі, фасилітатори, ментори, наставники розбираємось хто це. *Блог Ю. Коноваленка*. 2017. Берез. URL: <https://hardkonovalenko.blogspot.com/2017/03/blog-post.html>.
216. Концепція про наставництво на факультеті Управління фінансами та бізнесу ЛНУ імені Івана Франка. Львів, 2016. URL: https://financial.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/08/Nastavnytstvo_2016.pdf.

217. Кормич Л. І., Кормич А. І. Варіативні можливості реформування вищої освіти України в європейському контексті. *Актуальні проблеми політики*. 2020. Вип. 65. С. 18–25.
218. Костюк Т. О. Механізми управління сучасною вищою освітою: перегляд доктринальних засад. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2019. № 2 (21). С. 55–60.
219. Коць М. О. Динамічна модель активності суб'єктів педагогічної взаємодії. *Особистість і суспільство: методологія та практика сучасної психології* : матер. Першої міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 13 трав. 2014 р. / за ред. Л. В. Засекіної, А. В. Кульчицької. Луцьк : Вежа-Друк, 2014. С. 146–148.
220. Кравцова Т. О. Ресурсний підхід до організації тьюторського супроводу майбутніх магістрів освіти. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2020. Вип. 29, т. 2. С. 246–252.
221. Кравченко І. М. Тьюторство: досвід. *Освіта*. 2016. Вип. 13/14. С. 6–7.
222. Крайніков Е. В. Активність індивіда. *Велика українська енциклопедія*. URL: [https://vue.gov.ua/Активність індивіда](https://vue.gov.ua/Активність_індивіда).
223. Кремень В. Національна ідентичність як умова самоздійснення української нації. *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи*. 2020. Вип. 1. С. 113–116.
224. Крос-культурні дослідження. *Вільна енциклопедія «Вікіпедія»*. 2020. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D1%80%D0%BE%D1%81-%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D0%BD%D1%96_%D0%B4%D0%BE%D1%81%D0%BB%D1%96%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F.
225. Круглашов А. М. Співпраця України та Європейського Союзу в галузі освіти і науки. *Політичний менеджмент*. 2005. № 4. С. 115–126. URL: https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/07/kruglashov_spivpratsia.pdf.

226. Кузнецова О. Ю. Модернізація організації педагогічної освіти у Великій Британії у другій половині XX ст. *Наукові записки кафедри педагогіки*. 2014. Вип. 34. С. 150–160. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzkr_2014_34_22.
227. Культуровідповідність. *Словник української мови у 20 томах (СУМ-20) онлайн*. URL: <https://slovnyk.me/dict/newsum/культуровідповідність>.
228. Лелека Т. О. Функціонування англо-американських запозичень – синонімів сфери безперервної освіти в українській мові початку XXI століття. *Наукові записки національного університету «Острозька академія». Сер. : Філологічна*. 2015. Вип. 58. С. 341–344.
229. Літературознавча енциклопедія : у 2 т. / авт.-уклад. Ю. І. Ковалів. Київ : ВЦ «Академія», 2007. Т. 2 : М — Я. С. 271.
230. Літовка О. П. Тьюторство як професійно-педагогічна позиція майбутнього вчителя. *Сучасні педагогічні технології підготовки майбутніх учителів в умовах ступеневої освіти* : матер. регіон. наук.-практ. конф. Стаханов : ДЗ «Луган. нац. ун-т ім. Т. Шевченка», 2013. С. 202–208.
231. Лопушинський І. П., Дурман О. Л., Чушак А. В. Особливості функціонування систем вищої освіти України в умовах воєнного стану. *Вісник Херсонського національного технічного університету*. 2022. № 3 (82). С. 145–152.
232. Лось О. В. Компетенції тьютора в системі дистанційної освіти. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Сер. : Філологічна*. 2015. Вип. 54. С. 47–49.
233. Лузан П. Г., Сопівник І. В., Виговська С. В. Основи науково-педагогічних досліджень. Київ, 2010. 219 с.
234. Луцишин Г., Завада Г. Особливості діяльності міжнародних організацій щодо захисту прав внутрішньо переміщених осіб в Україні. *Вісник Львівського університету. Філософсько-політологічні студії*. 2021. Вип. 37. С. 170–177.

235. Макаренко Р. Розробка системи наставництва. Етапи формування наставництва. 2015. URL: <https://iqholding.com.ua/articles/rozrobka-sistemi-nastavnitstva-etapi-formuvannya-nastavnitstva>.
236. Максименко Н., Салига Н. Системний підхід до процесу формування професійного іміджу майбутніх викладачів у закладах вищої освіти. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2021. № 4 (108). С. 145–155.
237. Максименко О. Соціальна аномія: чому бути деморалізованим не означає бути аморальним. *Травневі студії: історія, міжнародні відносини* : збірка матер. IV Міжнар. наук. конф. студ. і молодих вчених / за ред. Ю. Т. Темірова. Вінниця : ДонНУ імені Василя Стуса, 2022. Вип. 7. С. 213–217.
238. Мартиненко С. Європейський простір вищої освіти: тенденції розвитку та пріоритети. *Освітологія*. 2013. Вип. 2 (22). С. 163–168.
239. Ментор, коуч, наставник: у чому різниця? *Б24. Інформаційний Бізнес Портал*. 2022. 1 верес. URL: <https://www.buh24.com.ua/mentor-kouch-nastavnyk-u-chomu-riznyczya/>.
240. Метод. *Вільна енциклопедія «Вікіпедія»*. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4>.
241. Методика викладання та педагогіка вищої освіти. URL: https://allreferat.com.ua/uk/pedagogika_metoduka_vukladanny/kontrolnaya/4238.
242. Методика організації науково-педагогічних досліджень : методичний посібник / укл. : О. Є. Антонова, В. М. Єремєєва, Н. М. Мирончук. Житомир, 2018. 76 с.
243. Методика проведення педагогічного експерименту. *Освітній проект «На Урок»*. URL: <https://naurok.com.ua/lekcija-na-temu-metodika-provedennya-pedagogichnogo-eksperimentu-127407.html>.

244. Методичні рекомендації щодо запровадження наставництва : затв. Наказом Міністерства соціальної політики України від 11.10.2017 № 1611. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1611739-17#Text>.
245. Методологічні і теоретичні засади педагогічного дослідження. 2023. URL: <https://moodle.znu.edu.ua/mod/page/view.php?id=489525>.
246. Методологія, методика і методи організації науково-педагогічних досліджень. *Методологія наукової діяльності : навчальний посібник* / Д. В. Чернілевський, М. І. Томчук, О. А. Дубасенюк та ін.; за ред. Д. В. Чернілевського. Вінниця : Нілан-ЛТД, 2012. С. 216–241.
247. Микитюк С. О. Ресурсний підхід у забезпеченні валеологічності процесу підготовки майбутніх учителів. *Педагогіка і психологія*. 2012. № 2. С. 71–74.
248. Мілорадова Н. Е., Шевченко В. В. Компетентнісний підхід як методологічна основа дослідження професійної компетентності особистості. *Габітус. Соціальна психологія. Юридична психологія*. 2020. Вип. 16. С. 233–237.
249. Міністри освіти України і Литви створять робочу групу для координації освітніх питань. *Вебсайт Міністерства освіти і науки України*. 2022. 16 черв. URL: <https://mon.gov.ua/news/ministri-osviti-ukraini-i-litvi-stvoryat-robochu-grupu-dlya-koordinatsii-osvitnikh-pitan>.
250. Мукан Н. В., Гаврилук М. В. Організація науково-педагогічного дослідження. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2021. № 75, т. 2. С. 45–49.
251. Настенко Л. Тьюторство як прогресивна технологія індивідуалізації освіти у вищій школі. *Гуманітарна освіта в технічних вищих навчальних закладах*. 2010. Вип. 20. С. 259–269.
252. Науковий метод. *Вільна енциклопедія «Вікіпедія»*. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B0%D1%83%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B9_%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4.

253. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні : монографія / Нац. акад. пед. наук України ; [редкол. : В. Г. Кремень (голова), В. І. Луговий (заст. голови), О. М. Топузов (заст. голови)] ; за заг. ред. В. Г. Кременя. Київ : КОНВІ ПРИНТ, 2021. 384 с.
254. Національна система освіти. *Вища рада юристів України : вебсайт*. URL: <https://ukrlawcouncil.org/naczionalna-systema-osvity/>.
255. Новик І. М., Венгловська О. А. Наставництво: професійна підтримка та розвиток педагогів. Київ : УІРО, 2023. 111 с. URL: <https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2023/09/nastavnycztvo-posibnyk.pdf.pdf>.
256. Ортинський В. Л. Педагогіка вищої школи : підручник. Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2017. 498 с.
257. Освітня діяльність. *Вільна енциклопедія «Вікіпедія»*. 2021. https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%BD%D1%8F_%D0%B4%D1%96%D1%8F%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C.
258. Основи науково-педагогічних досліджень : навчальний посібник / І. П. Аносов, М. В. Елькін, М. М. Головкова, А. А. Коробченко. Мелітополь : ТОВ «Видавничий будинок ММД», 2015. 218 с.
259. Основні навички тайм-менеджменту, які необхідні кожному. *DAN.IT*. URL: <https://dan-it.com.ua/uk/blog/osnovnye-navyki-tajm-menedzhmenta-kotorye-neobhodimy-kazhdomu/>.
260. Особистісно-орієнтований підхід як важлива умова ефективності процесу навчання. *Всеосвіта*. 2023. URL: <https://vseosvita.ua/library/osobistisno-orientovaniy-pidhid-ak-vazliva-umova-efektivnosti-procesu-navcanna-533017.html>.
261. Павлишин Н. У Львівській політехніці створять центр менторства і тьюторства, щоб пришвидшити адаптацію студентів у різних професійних напрямках. *Вебсайт Національного університету «Львівська політехніка»*.

2023. 5 трав. URL: <https://lpnu.ua/news/u-lvivskii-politekhmitsi-stvoriat-tsentr-mentorstva-i-tiutorstva-shchob-pryshvydshyty>.
262. Парпан У. М. Парадигма вищої освіти в умовах інтеграційних викликів. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Сер. : Юридичні науки.* 2018. № 889. С. 30–36. URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2019/aug/17881/7.pdf>.
263. Парпан У. М. Провідні принципи розвитку сучасної вищої освіти України в контексті євроінтеграції. *LEX PORTUS*. 2018. № 1 (9). С. 62–71.
264. Партико Т. Б. Загальна психологія. Київ : Вид. Дім «Ін Юре», 2008.
265. Петик Л. О. Особливості адаптації студентів 1 курсу до умов навчання у вищому навчальному закладі. *Криза освіти. Основні напрями реформування вищої освіти та науки у XXI столітті : круглий стіл* (м. Львів, 26 квіт. 2017 р.). Львів, 2017. С. 23–25.
266. Пилипас Ю. В., Чорна Ю. О. Пам'ятка для наставника нового співробітника / Соціальні ініціативи з охорони праці та здоров'я. Київ, 2011. 22 с. URL: <https://lhsi.org.ua/doc/Пам'ятка%20для%20наставника%20нового%20співробітника.pdf>.
267. Підоричева І. Ю. Науково-технологічне та інноваційне співробітництво між Україною та Європейським Союзом: перспективи і стратегічні напрями розвитку. *Економіка України*. 2022. № 2. С. 50–74.
268. Пізнання. *Вільна енциклопедія «Вікіпедія»*. URL: [https://uk.wikipedia.org/wiki/Пізнання_\(значення\)](https://uk.wikipedia.org/wiki/Пізнання_(значення)).
269. Поглиблення співпраці з ЄС: Україна приєдналася до європейської освітньої мережі EURYDICE NETWORK. *Інститут освітньої аналітики : вебсайт*. 2024. URL: <https://iea.gov.ua/poglyblennya-spivpraczy-z-yes-ukrayina-pryyednalasya-do-yevropejskoyi-osvitnoyi-merezhi-eurydice-network/>.
270. Подольська Є. А. Криза освіти: сучасність та шляхи подолання. *Вебсайт Харківського політехнічного інституту*. 2011. URL:

<https://www.kpi.kharkov.ua/archive/MicroCAD/2011/S19/%D0%9A%D0%A0%D0%98%D0%97%D0%90%20%D0%9E%D0%A1%D0%92%D0%86%D0%A2%D0%98%20%D0%A1%D0%A3%D0%A2%D0%9D%D0%86%D0%A1%D0%A2%D0%AC%20%D0%A2%D0%90%20%D0%A8%D0%9B%D0%AF%D0%A5%D0%98%20%D0%9F%D0%9E%D0%94%D0%9E%D0%9B%D0%90%D0%9D%D0%9D%D0%AF.pdf>.

271. Подпльота С. Переваги студентського тьюторства у провідних закладах вищої освіти. *Проблеми освіти*. 2022. Вип. 2 (97). С. 43–60.
272. Подпльота С. В. Тьюторство: історія і сучасність. *Педагогічні науки*. Вип. LXXV (2). С. 65–69.
273. Попадич О. О. Педагогічні принципи конструювання інтегративних курсів у професійній підготовці майбутніх педагогів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2022. № 80, т. 2. С. 15–19. URL: http://pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2022/80/part_2/2.pdf.
274. Порядок науково-дослідницької роботи. *Мала академія наук учнівської молоді Івано-Франківської міської ради*. 2014. URL: <https://akademium.if.ua/2014/10/09/порядок-науково-дослідницької-робот/>.
275. Представництво Європейського Союзу в Україні. Єврокомісія посилює співпрацю та підтримку у сфері освіти та охорони здоров'я. 2023. <https://www.eeas.europa.eu/delegations/ukraine/%D1%94%D0%B2%D1%80%D0%BE%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%81%D1%96%D1%8F-%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%B8%D0%BB%D1%8E%D1%94-%D1%81%D0%BF%D1%96%D0%B2%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D>.
276. Приймак С. Г. Педагогічні аспекти професійної підготовки майбутнього фахівця з фізичного виховання та спорту. *Вісник*. 2020. № 102, т. 2. С. 112–120.

277. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.
278. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text>.
279. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.
280. Програма НАТО «Наука заради миру і безпеки». *Міжнародна мозаїка*. 2023. URL: <https://intermozaika.kpi.ua/nato-for-peace>.
281. Програма підтримки освітніх реформ в Україні «Демократична школа». URL: <https://www.schools-for-democracy.org/about-program/pro-programu>.
282. Проєкт «Україна – Норвегія». Управління проєктом та порядок його виконання. URL: <https://lpnu.ua/proiekt-ukraina-norvegiia/upravlinnia-proiektom-ta-poriadok-iogo-vykonannia>.
283. Рамкова програма Європейського Союзу з досліджень та інновацій «Горизонт Європа» / Директорат науки та інновацій, Міністерство освіти і науки. *Вебсайт Міністерства освіти і науки України*. 2021. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/nauka/horizont/2021/09/23/Prohr.Hor.Yevr.23.09.21.pdf>.
284. Ребуха Л. Система фундаменталізації професійної підготовки майбутніх соціальних працівників на засадах інтеграції інноваційних технологій. *Освітологічний дискурс*. 2018. № 3-4 (22-23). URL: <https://od.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/view/527/445>.
285. Рекомендації з реалізації програми наставництва над дітьми / І. Шестопал, В. Андросова, Т. Коваль та ін. ; Наставництво ГО «ОДНА НАДІЯ». 2017.

- 43 с. URL: <https://onehope.com.ua/wp-content/uploads/2018/01/Методичні-рекомендації-з-реалізації-програми-наставництва-над-дітьми.pdf>.
286. Решетов О. О., Кирильчук В. Т., Стежко З. В. Пізнання, чуттєве та раціональне пізнання. *Наукові записки*. 2010. Вип. 10, ч. I. С. 25–27.
287. Рівні вищої освіти та наукові ступені. Вебсайт Міністерства освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/osvita-2/vishcha-osvita-ta-osvita-doroslikh/rivni-vishchoi-osviti-ta-naukovi-stupeni>.
288. Роговенко М. М. Педагогічні дослідження в діяльності науково-педагогічного працівника: актуальні питання теорії та практики. *Філософські та методологічні проблеми права*. 2021. № 1. С. 37–46.
289. Розвиток тьюторства у закладах вищої освіти Німеччини : дис. ... канд. педаг. наук (доктора філософії) : 13.00.01 / НУ «Львівська політехніка». Львів, 2019.
290. Рябова З. В., Драч І. І., Приходькіна Н. О. Теоретичні та методичні засади управління підготовкою фахівців з педагогіки вищої школи на основі компетентнісного підходу в межах європейської кредитно-трансферної системи організації навчального процесу : монографія. Київ : ТОВ «Альфа-Реклама», 2014. 338 с.
291. Савич Ж. В. Наставництво як інструмент адаптації нових працівників у закладах освіти : практикум. Київ : Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2021. 52 с.
292. Савош Г. П. Значущість освіти для здійснення глибинних структурних змін у суспільному житті. *Педагогічні студії з підготовки будівельно-архітектурних фахівців: дидактичний та виховний аспекти* : колективна монографія / за заг. ред. Г. П. Євсєвої, Г. І. Лисенко. Дніпро : ПДАБА, 2022. С. 419–447.
293. Сащак Н. І. Гуманізація освіти та її вплив на формування сучасного інформаційного суспільства. *Гуманізм та освіта* : електр. матер.

- IX Міжнар. наук.-практ. конф., 2008 р. URL: <http://conf.vntu.edu.ua/humed/2008/txt/Sazak.php>.
294. Сердюкова І. М. Соціально-психологічна адаптація особистості: механізми та стратегії. *INFORUM.IN.UA*. 2019. URL: <https://www.inforum.in.ua/conferences/16/31/213>.
295. Сидоренко Л. М. Суть та значення моральної підтримки як духовної цінності майбутнього вчителя. *Молодь і ринок*. 2010. № 6 (65). С. 84–89.
296. Сидорук А. Як Україні долати освітні втрати. *Дзеркало тижня*. 2023. 9 лип. URL: <https://zn.ua/ukr/EDUCATION/jak-ukrajini-dolati-osvitni-vtrati.html>.
297. Сила саморефлексії. *Простір успішних рішень*. 2023. URL: <https://insa.com.ua/blog/syla-samorefleksiyi/>.
298. Синергетика. *Вільна енциклопедія «Вікіпедія»*. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%B8%D0%BD%D0%B5%D1%80%D0%B3%D0%B5%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0>.
299. Системний підхід у педагогіці. *Моя освіта*. 2022. URL: <https://moyaosvita.com.ua/pedagogika/sistemnij-pidxid-u-pedagogici/>.
300. Сікора Я. Б. Адаптація як об'єкт наукового дослідження: психолого-педагогічний аналіз. *Науковий вісник Ужгородського університету. Сер. : «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2022. Вип. 2 (51). С. 135–139.
301. Сінкевич С., Серховець С. Основні форми та завдання наставництва у системі професійного становлення майбутніх офіцерів-прикордонників. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Сер. : Педагогічні науки* / гол. ред. О. В. Діденко. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2019. № 3 (18). С. 322–335.
302. Словник іншомовних слів онлайн. URL: <https://www.jnsm.com.ua/cgi-bin/u/book/sis.pl?Qry=%E4%E5%F2%E5%F0%EC%B3%ED%B3%E7%EC>.
303. Слюсаренко І. Ю., Брайчевська О. А., Цветков О. Г. Динаміка відносин між Україною та Королівством Норвегія в умовах агресії Російської Федерації

- проти України. *Міжнародні відносини, суспільні комунікації та регіональні студії*. 2021. Вип. 3 (11). С. 182–200.
304. Соціальна криза. *Енциклопедія сучасної України*. URL: <https://esu.com.ua/article-965>.
 305. Соціально-комунікативні навички. *Вільна енциклопедія «Вікіпедія»*. 2022. https://uk.wikipedia.org/wiki/Соціально-комунікативні_навички.
 306. Соціопсихологічна адаптація. Український психологічний ХАБ. URL: <https://www.psykholoh.com/post/%D1%81%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D0%BD%D0%B0%D0%B0%D0%B4%D0%B0%D0%BF%D1%82%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F-%D1%86%D0%B5>.
 307. Співробітництво в сфері науки та охорони довкілля. *Україна – НАТО*. 2019. URL: <https://ukraine-nato.mfa.gov.ua/ukrayina-nato/spivrobitnictvo-v-sferi-nauki-ta-ohoroni-dovkillya>.
 308. Старт конкурсу українсько-литовських проєктів. *Вебсайт Міністерства освіти і науки України*. 2022. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/startuvav-konkurs-spilnih-ukrayinsko-litovskih-naukovo-doslidnih-proyektiv-na-2022-2023-roki>.
 309. Стеблецький А. Л. Взаємодія суб'єктів освітнього процесу – запорука якості освіти. *Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка* : зб. наук. пр. 2018. № 30. С. 61–65.
 310. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки. *Вебсайт Міністерства освіти і науки України*. 2020. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf>.
 311. Суб'єктність особистості. *Вільна енциклопедія «Вікіпедія»*. URL: [https://uk.wikipedia.org/wiki/Суб%27єктність_особистості_\(педагогічний_аспект\)](https://uk.wikipedia.org/wiki/Суб%27єктність_особистості_(педагогічний_аспект)).

312. СумДУ розгортає стратегічну співпрацю з Литвою. *Вебсайт Сумського державного університету*. 2022. URL: <https://news.sumdu.edu.ua/uk/news/12584-sumdu-rozgortae-strategichne-spivrobitnitstvo-z-litvoyu.html>.
313. Сунегін С. О. Принцип детермінізму у праві: контекст правового простору. *Education and science of today: intersectoral issues and development of sciences*. May 20, 2022. Cambridge, UK, 2022. С. 78–80.
314. Терюханова І. М., Дрозач М. І., Стульпінас Н. К. Проблеми та перспективи розвитку наставництва в Україні. *SOCIOПРОСТІР: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи*. 2017. № 6. С. 31–38.
315. Товканець Г. В. Закономірності і принципи стратегії формування педагогічної культури майбутнього вчителя. *Науковий вісник Ужгородського університету*. 2017. Вип. 1 (40). С. 291–294.
316. Толочко С. В. Теоретичні й методичні засади формування науково-методичної компетентності викладачів у системі післядипломної педагогічної освіти : дис. ... д-ра педаг. наук : 13.00.04. Київ, 2019. URL: https://npu.edu.ua/images/file/vidil_aspirant/dicer/D_26.053.01/dis_Tolochko.pdf.
317. Трансформація спеціальної освіти в Литві: як це відбувалося і що є зараз. *Нова українська школа*. 2022. 27 січ. URL: <https://nus.org.ua/articles/transformatsiya-spetsialnoyi-osvity-v-lytvi-yak-tse-vidbuvalosya-j-shho-ye-zaraz/>.
318. Троян В. Жінки становлять майже 25 % українського ІТ-сектору. *Інститут масової інформації*. 2024. 3 груд. URL: <https://imi.org.ua/news/zhinky-stanovlyat-majzhe-25-ukrayinskogo-it-sektora-doslidzhennya-i59772>.
319. Тургенєва О. Ю., Дудкова Я. Проблема аномії у сучасному суспільстві: соціально-філософський аспект. *Вісник НТУУ«КПІ». Філософія. Психологія*.

- Педагогіка.* 2012. № 1 (34). С. 71–75. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/47225741.pdf>.
320. Тушева В. В. Формування науково-дослідницької культури майбутнього вчителя музики в процесі професійної підготовки: теорія і практика : монографія. Харків : Майдан, 2015. 450 с.
321. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : міжнар. док. від 27.06.2014. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011?test=4/UMfPEGznhhaP1.ZixKBnfzHI4s.s80msh8Ie6#Text.
322. Україна і Литва співпрацюватимуть у розвитку позашкільної освіти на Донбасі. *Урядовий портал.* 2018. 12 верес. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/ukrayina-i-litva-spivpracyuvativut-u-rozvitku-pozashkilnoyi-osviti-na-donbasi>.
323. Україна синхронізуватиме освітні програми з країнами ЄС. *Укрінформ.* 2022. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3588626-ukraina-sinhronizuvatime-osvitni-programi-z-krainami-es.html>.
324. Українські виші в Альянсах європейських університетів: відбулося обговорення щодо участі. *Район. Освіта.* 2024. 15 берез. URL: <https://osvita.rayon.in.ua/news/687547-ukrainski-vishi-v-alyansakh-evropeyskikh-universitetiv-vidbulosya-obgovorennya-shchodo-uchasti>.
325. Університет Норвегії запустив спеціальну програму вступу для українських біженців. *Еспресо.* 2022. 16 черв. URL: <https://espreso.tv/universitet-norvegii-zapustiv-spetsialnu-programu-vstupu-dlya-ukrainskikh-bizhentsiv>.
326. Федорчук Т. Ю., Можаровська Т. В. Теоретичні аспекти психологічних особливостей адаптації працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер. : Психологія.* 2023. Вип. 2. С. 65–68.

327. Філософія освіти : навчальний посібник / за наук. ред. акад. В. П. Андрущенко, авт. кол. : В. П. Андрущенко, О. М. Бегаль, В. І. Бобрицька та ін. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. 342 с.
328. Філософський енциклопедичний словник / В. І. Шинкарук (гол. редкол.) та ін. Київ : Інститут філософії імені Григорія Сковороди НАН України : Абрис, 2002. 742 с.
329. Хоменко А. В. Суб'єктність як основний принцип виховання особистості. *Педагогічні науки*. 2013. № 3 (59). С. 16–22.
330. Чернишова Є. Р. Реалізація ідей людиноцентризму в діяльності навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти. *Психолого-педагогічні проблеми сучасної школи* : зб. наук. пр. 2022. Вип. 2 (8). С. 42–48.
331. Чистовська І. П. Гуманізація навчально-виховного процесу у вищих технічних навчальних закладах. *Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка*. 2008. № 1 (22). С. 191–193.
332. Чухно Л. А. Прогностичні зміни в системі навчання технічно обдарованих студентів Німеччини у зв'язку з введенням єдиних стандартів вищої освіти в Європі. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2013. Вип. 8. С. 33–41.
333. Шабанова Ю. О. Системний підхід у вищій школі : посібник. Дніпропетровськ : НГУ, 2014. 120 с.
334. Шайгородський Ю. Аномія як суспільний особистісний феномен. *Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І. Ф. Кураса НАН України*. 2011. Вип. 4. С. 19–29.
335. Шевців З. М. Основи соціально-педагогічної діяльності. Київ : Центр учбової літератури, 2017. 248 с. URL: <https://westudents.com.ua/glavy/48559-15-formi-organzats-sotsalno-pedagogchno-dyalnost.html>.

336. Що таке адаптація: види і етапи. Поради з психології. *Київський пиріг. Щасливе та здорове життя*. 2014. URL: <https://pyrogiv.kiev.ua/shho-take-adaptaciya-v-psixologi%D1%97/>.
337. Що таке компетентнісний підхід у навчанні – відповідає Державна служба якості освіти. *Нова українська школа*. 2022. 28 січ. URL: <https://nus.org.ua/questions/zo-take-kompetentnisnyj-pidhid-u-navchanni-vidpovidaye-derzhavna-sluzhba-yakosti-osvity/>.
338. Що таке менторство та в чому його переваги. *Поради*. 2023. 20 берез. URL: <https://advice.telegazeta.com.ua/shho-take-mentorstvo-ta-de-znajty-nastavnyka/>.
339. Що таке менторство та як це працює в Українській Академії Лідерства? *Українська Академія Лідерства*. 2017. 5 черв. URL: https://medium.com/@ual_life/%D1%89%D0%BE%D1%82%D0%B0%D0%BA%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE.
340. Що таке цілеспрямованість і як її виховати в себе. *Cau.in.ua*. URL: <https://www.cau.in.ua/337-tsilespryamovanist.html>.
341. Ярошенко А. О. Криза освіти як глобальна система сучасності. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»* : зб. наук. пр. Київ : ІВЦ «Політехніка», 2007. № 1 (19). С. 41–46.
342. Ярошенко О., Деркач Т. Інноваційна освітня діяльність університетів і її трансформація в умовах інтеграції. *Вісник Черкаського національного університету ім. Б. Хмельницького. Сер. : Педагогічні науки*. 2025. Вип. 1. С. 5–10.
343. Ярошенко О. Г. Умови здобуття вищої освіти із застосуванням дуальної форми навчання. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету ім. М. Коцюбинського. Сер. : Теорія та методика навчання природничих наук*. 2024. Вип. 6. С. 158–165.

ДОДАТКИ

Додаток А



0003422

УКРАЇНА

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

вул. С. Бандери, 12, Львів, 79013, тел. (380-32) 237-49-93, 258-21-11, факс: (380-32) 258-26-80
 ел. пошта: coffice@lpnu.ua, інтернет: www.lpnu.ua

12.12.2024 № 67-01-2035

на № _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження Іваницької Оксани Степанівни на тему «Теорія і практика реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти» на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук зі спеціальності 13.00.01 - загальна педагогіка та історія педагогіки»

Упродовж 2022-2024 рр. Національний університет «Львівська політехніка» упроваджував матеріали дисертаційного дослідження Іваницької Оксани Степанівни.

Іваницька О.С. організувала низку круглих столів та презентацій з метою ознайомлення викладачів і студентів університету з особливостями діяльності тьюторів і менторів, а також переваг реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти.

Оксана Іваницька взяла участь у розробці Положення про Центр тьюторства та менторства Національного університету «Львівська політехніка», в рамках проекту PROMENT розробила «Рекомендації для працівників Центру тьюторства та менторства» та «Матеріали до навчального курсу (1 кредит ЕКТС) для викладачів». Іваницька О.С. представила дослідження на тему «Peculiarities and functional potential of mentoring for the internally displaced students» (Особливості і функціональний потенціал менторства для внутрішньо переміщених студентів) на конференції ICS Exchange Conference 2024 в Університеті Фоджі (Італія) 18-20 квітня 2024 р. Оксана Іваницька також координує методичну групу в консорціумі в рамках проекту PROMENT.

Матеріали дисертаційного дослідження Іваницької О. С. є ефективними для організації тьюторства та менторства в Національному університеті «Львівська політехніка».

Перший проректор

Олег МАТВІЙКІВ

Вик.: Олег МАТВІЙКІВ
 (032) 258-20-19



Міністерство освіти і науки України
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

вул. Шевченка, 57, м. Івано-Франківськ, 76018, тел. (0342) 75-23-51, факс (0342) 53-15-74
 е-mail office@pnu.edu.ua, сайт https://pnu.edu.ua, код ЄДРПОУ 02125266

09.12.2024 № 01-23/372 На № _____ від _____

Довідка

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
 Іваницької Оксани Степанівни
 на тему **«Теорія і практика реалізації тьюторства та менторства у закладах
 вищої освіти»** на здобуття
 наукового ступеня доктора педагогічних наук зі спеціальності
 13.00.01 – загальна педагогіка та історія педагогіки

Основні положення та матеріали дисертаційної роботи О.С. Іваницької були апробовані кафедрою педагогіки та освітнього менеджменту протягом 2022–2024 рр. Дисертаційне дослідження висвітлює питання реалізації тьюторства та менторства у вищій освіті, організації діяльності Центрів тьюторства та менторства у закладах вищої освіти та підготовки тьюторів і менторів. Отримані дисертантом результати свідчать про актуальність проблеми, її теоретичну і практичну значущість.

О.С. Іваницька виступила з доповіддю на науковому семінарі на тему «Розвиток інституту тьюторства та менторства як необхідного інструменту підтримки студентів в умовах глобальних криз», надавала консультації по темі дисертації викладачам і здобувачам вищої освіти.

Результати дослідження Іваницької О.С. були використані під час круглих столів зі студентами та залучення студентів старших курсів для підтримки студентів першого курсу та їх адаптації до навчання в університеті. Матеріали дисертаційного дослідження є ефективними для підготовки та залучення тьюторів і менторів до освітнього процесу в закладах вищої освіти.

Успішна апробація теоретичних положень та практичних рекомендацій, обґрунтованих у дисертаційній роботі О.С. Іваницької, дозволяє рекомендувати їх до застосування у закладах вищої освіти. Результати дослідження можуть бути використані у науково-дослідній (під час подальшого наукового розроблення загальних і спеціальних проблем тьюторства та менторства в освітньому просторі), прикладній (для підвищення ефективності та розвитку національної і міжнародної проектно-дослідної діяльності) та освітній діяльності (під час викладання та розроблення навчальних посібників,

методичних матеріалів з навчальних дисциплін і відповідних спецкурсів у закладах вищої освіти, а також під час підвищення кваліфікації педагогів).

Проведена апробація довела актуальність дисертаційного дослідження Іваницької Оксани Степанівни та доцільність застосування його результатів на практиці в умовах університетської освіти України. Результати дослідження обговорені та затверджені на засіданні кафедри педагогіки та освітнього менеджменту Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника (протокол №5 від 19 листопада 2024 р.).

Перша проректорка,
докторка економічних наук, професорка



Валентина Якубів

Завідувачка кафедри педагогіки та освітнього
менеджменту імені Богдана Ступарика
кандидатка педагогічних наук, доцентка

Любов Прокопів

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І
НАУКИ УКРАЇНИ



MINISTRY OF EDUCATION AND
SCIENCE OF UKRAINE

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ЧЕРНІГІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

тел. +38(0462) 665-103;
факс +38(0462) 665-105
E-mail: cstn@stu.cn.ua
www.stu.cn.ua
Код ЄДРПОУ 05460798

CHERNIHIV POLYTECHNIC
NATIONAL UNIVERSITY

вул. Шевченка, 95, Чернігів, 14035,
Україна

95, Shevchenko str., Chernihiv, 14035,
Ukraine

04. 11. 2024 № 102/08-2529/88

На № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження Іваницької Оксани Степанівни на тему «Теорія і практика реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти» (спеціальність 13.00.01 – загальна педагогіка та історія педагогіки)

Центр тьюторства та менторства Національного університету «Чернігівська політехніка» упродовж 2024 року впроваджував матеріали дисертаційного дослідження Іваницької Оксани Степанівни, що стосувалися теоретико-методологічних аспектів реалізації програм тьюторства та менторства у закладах вищої освіти, практичних рекомендацій щодо організації діяльності університетських Центрів тьюторства та менторства, а також підготовки тьюторів і менторів.

Матеріали дослідження Іваницької О.С. були використані для розробки нормативно-правових документів, що регулюють створення Центру тьюторства та менторства Національного університету «Чернігівська політехніка», в процесі підготовки панельної дискусії «Менторство як навігатор успішної кар'єри у цифровому світі», під час організації світового кафе «Тьюторство та менторство: траєкторії розвитку необхідних навичок студентів» 27.03.2024 р., реалізації короткострокових курсів підвищення кваліфікації викладачів 2ПК 05460798/001303 за програмою «Мистецтво менторства і тьюторства: сучасні практики для викладачів» 1 кредит ЄКТС, з 25 по 27 червня 2024 року в Національному університеті «Чернігівська політехніка».

Проректор з науково-педагогічної роботи

В.В. Кальченко

Виконавець: Ремньова Л.М.,
координатор проєкту Еразмус+ KA2 PROMENT
від НУ «Чернігівська політехніка»



Система управління якістю сертифікована
за ДСТУ ISO 9001:2015 (ISO 9001:2015, IDT)

The quality management system is certified according to the
ISO 9001:2015



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДРОГОБИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ІВАНА ФРАНКА

вул. Івана Франка, 24, м. Дрогобич, Львівська обл., 82100; тел./факс: (03244) 1-04-74, тел.: (03244) 3-38-77
 e-mail: dspu@dspu.edu.ua, вебсайт: <http://dspu.edu.ua>, код згідно з ЄДРПОУ 02125438

Від ав. 12. 2024 р. № 2011

На № _____ від _____ 20__ р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
 Іваницької Оксани Степанівни на тему **«Теорія і практика реалізації
 тьюторства та менторства у закладах вищої освіти»** на здобуття
 наукового ступеня доктора педагогічних наук зі спеціальності
 13.00.01 – загальна педагогіка та історія педагогіки

Упродовж 2022–2024 рр. кафедра загальної педагогіки та дошкільної освіти Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка здійснювала апробацію і впровадження результатів дисертаційного дослідження Іваницької Оксани Степанівни на тему «Теорія і практика реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти».

Результати дослідження свідчать про актуальність проблеми реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти, визначення тенденцій їх подальшого розвитку в Україні у контексті євроінтеграційних процесів. Особливий інтерес представляє авторське формулювання концептуальних засад реалізації тьюторства та менторства у закладі вищої освіти як таких, що формуються в межах консолідованої політики ЗВО, вимог вищої освіти, стандартів формування професійного фахівця з урахуванням психологічних, морально-етичних, соціальних, крос-культурних особливостей взаємодії між учасниками тьюторсько-менторського процесу на основі принципів функціонування освітнього середовища. На основі досвіду, здобутого в процесі реалізації проекту «Сприяння професійній освіті та активній участі студентів через становлення комплексної системи менторства та тьюторства у ЗВО», дисертантом запропоновано практичні рекомендації для ЗВО, що полягають у розробці основних схем тьюторства та менторства, створенні Т&М центрів, розробці навчальних матеріалів та інструментів, підготовці академічного персоналу, студентів та менторів, а також співпраці між цільовими ЗВО через інтернаціоналізацію досвіду партнерів.

Дисертантка брала участь у наукових, науково-просвітницьких заходах університету, виступила з доповіддю на Всеукраїнській науково-практичній

конференції «Розвиток освіти в кризових умовах: історія, теорія, практика» (27-28 квітня 2024 р.).

Проведена апробація довела актуальність дисертаційного дослідження О.С. Іваницької та доцільність застосування його результатів на практиці в умовах університетської освіти України. Результати дослідження обговорені та затверджені на засіданні кафедри загальної педагогіки та дошкільної освіти Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка (протокол №18 від 19 листопада 2024 р.).

Проректор з науково-
педагогічної роботи
та інформатизації
ДДПУ імені Івана Франка



Юрій СКВАРОК

Завідувач кафедри

Тетяна ПАНТЮК

Додаток Д



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Чорноморський національний університет імені Петра Могили

вул. 68 Десантників, буд. 10, м. Миколаїв, 54003, Україна
Тел/факс: +38 (0512) 500-333, 500-069 E-mail: rector@chmnu.edu.ua <https://chmnu.edu.ua>

24.11.2024 № 03/92-08

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Іваницької Оксани Степанівни на тему
«Теорія і практика реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти»
(спеціальність 13.00.01 – загальна педагогіка та історія педагогіки)

Упродовж 2023-2024 рр. Чорноморський національний університет імені Петра Могили упроваджував матеріали дисертаційного дослідження Іваницької Оксани Степанівни.

Матеріали дослідження були використані для підготовки до круглих столів, організованих у Чорноморський національному університеті імені Петра Могили: «Кадрове забезпечення шкільної освіти в умовах війни та повоєнної відбудови» (17.11.2023 р.); «Професійне наставництво для дієвості публічного сектору в умовах війни та відбудови» (28-29.02.2024 р.); та «Розвиток середньої освіти в умовах війни та повоєнної відбудови» (07.11.2024 р.).

Результати дослідження Іваницької О.С. були використані під час круглих столів зі здобувачами вищої освіти та залучення студентів старших курсів для тьюторської підтримки студентів першого року навчання на освітніх програмах першого (бакалаврського) рівня та їх адаптації до навчання в університеті.

Матеріали дисертаційного дослідження є ефективними для підготовки та залучення тьюторів і менторів до освітнього процесу в закладах вищої освіти.

Проректор з наукової роботи
Чорноморського національного
університету імені Петра Могили
доктор технічних наук, професор



Роман ДІНЖОС

Додаток Е

УКРАЇНА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
**ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ГНАТЮКА**
(ТНПУ)

вул. М.Кривоноса, 2, м. Тернопіль, 46027,
тел. (0352) 43-58-80, факс (0352) 43-60-02
e-mail: info@tnpu.edu.ua, код ЄДРПОУ 02125544



UKRAINE
MINISTRY OF EDUCATION AND
SCIENCE OF UKRAINE
**TERNOPIL VOLODYMYR HNATYUK
NATIONAL PEDAGOGICAL UNIVERSITY**
(TNPU)

2 M.Kryvonosa st., Ternopil, 46027, Ukraine
tel. +38 0352 43-58-80, fax: +38 0352 43-60-02
e-mail: info@tnpu.edu.ua

Від « 17 » 12 2024 р. № 1632/33-03 На № _____ від « ____ » _____ 20__ р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження Іваницької Оксани Степанівни на тему «Теорія і практика реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти» на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук зі спеціальності 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки»

Результати дисертаційної роботи Іваницької О.С. «Теорія і практика реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти» впроваджувалися в освітній процес Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка упродовж 2022-2024 рр., зокрема, у процесі викладання курсів «Психологія і педагогіка вищої школи», «Психологія і педагогіка освітньої діяльності» для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти й «Актуальні проблеми загальної педагогіки» та «Актуальні проблеми професійної освіти» для здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти.

Заслужують на схвалення обґрунтовані загальнонаукові підходи до реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти, окреслені загальні принципи інституту тьюторства та менторства у закладах вищої освіти та кваліфікаційні вимоги до компетентностей ментора і тьютора, різні види тьюторства та менторства, включаючи предметне тьюторство, тьюторство першого семестру, професійне менторство, менторство для внутрішньо переміщених студентів. Практичного застосування набули матеріали щодо критеріїв і показників діяльності тьюторів і менторів, які можна використовувати для моніторингу якості будь яких видів наставництва у закладах вищої освіти.

Практичні рекомендації, які обґрунтовані у дисертаційній роботі Іваницької О. С. «Теорія і практика реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти», є корисними в організації роботи тьюторів та менторів у закладах вищої освіти. Результати впровадження дослідження схвалено на засіданні кафедри педагогіки та менеджменту освіти (протокол № 6 від 21 листопада 2024 року

Завідувач кафедри педагогіки
та менеджменту освіти
доктор педагогічних наук, професор

Проректор з наукової роботи
та міжнародного співробітництва,
доктор педагогічних наук, професор



[Handwritten signature]

Галина МЕШКО

Ірина ЗАДОРЖНА

Додаток Є



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УЖГОРОДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

вул. Підгірна, 46, м. Ужгород, Закарпатська область, 88000
 тел: (0312) 61-33-21, 42-99-89 факс: (0312) 61-33-96
 e-mail: official@uzhnu.edu.ua Код ЄДРПОУ 02070832

12.12.2024 № 5359/01-14 На № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження Іваницької Оксани Степанівни на тему «Теорія і практика реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти» (спеціальність 13.00.01 – загальна педагогіка та історія педагогіки)

Основні положення та матеріали дисертаційної роботи Іваницької О.С. були апробовані в Державному вищому навчальному закладі «Ужгородський національний університет» протягом 2023-2024 рр.

Оксана Іваницька проводить компаративний аналіз тьюторських та менторських схем у різних країнах, обґрунтовує важливість співпраці між закладами вищої освіти та необхідності функціонування інституту тьюторства та менторства як важливого інструменту підтримки студентів в умовах глобальних криз.

Теоретично обґрунтовані ідеї були успішно реалізовані на кафедрі загальної педагогіки та педагогіки вищої школи в змісті підготовки магістрів галузі 01 Освітні, педагогічні науки за спеціальністю 011 «Педагогіка вищої школи».

Успішна апробація практичних рекомендацій обґрунтованих у дисертаційній роботі Іваницької О. С., дозволяє рекомендувати їх до застосування у вищій освіті.

Проректор з наукової роботи
 Доктор медичних наук, професор

Іван МИРОНЮК

Доктор педагогічних наук,
 професор кафедри загальної педагогіки
 та педагогіки вищої школи

Магдаліна ОПАЧКО

Додаток Ж

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ДНІПРОВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»



MINISTRY OF EDUCATION
AND SCIENCE OF UKRAINE
DNIPRO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

просп. Д. Яворницького, 19, м. Дніпро, 49005, Україна/ D. Yavornytskyi ave., 19, Dnipro, 49005, Ukraine
тел./tel.: +38 (056) 744 62 19, +38 (098) 001 25 25; факс/fax: +38 (056) 744 62 11;
e-mail: rector@nmu.org.ua; nmu@nmu.org.ua; http://nmu.org.ua; код ЄДРПОУ 02070743

10.12.2024 № 01-36/РОР

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження Іваницької Оксани Степанівни на тему «Теорія і практика реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти» на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук зі спеціальності 13.00.01 – загальна педагогіка та історія педагогіки

Упродовж 2022-2024 років матеріали дисертаційного дослідження Іваницької Оксани Степанівни були впроваджені в Національному технічному університеті «Дніпровська політехніка».

Матеріали дисертаційної роботи були використані в роботі Центру професійного розвитку, менторства та тьюторства Національного технічного університету «Дніпровська політехніка». Зокрема, під час навчання для учасників І потоку Школи менторів (17-19 жовтня 2024 р.) та ІІ потоку Школи менторів (31 жовтня – 02 листопада 2024 р.).

Матеріали дисертаційного дослідження є ефективними для реалізації тьюторства та менторства в закладах вищої освіти.

Ректор

Олександр АЗЮКОВСЬКИЙ

02021

ПЕРЕЛІК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії:

1. Ivanytska, O. (2022). Polish-Ukrainian relations in the field of educational-scientific diplomacy. *Multidimensionality of Ukrainian-Polish cooperation: genesis, particularities and prospects* (p. 176-187). Riga: Baltija Publishing.

2. Kozyk, V., Ivanytska, O., Symak, A., & Lesyk, L. (2020). Development of higher education in Ukraine in the context of integration into the European higher education area. *Strategies, models and technologies of economic systems management in the context of international economic integration* (p. 273-286). Riga: Institute of Economics of the Latvian Academy of Sciences.

Статті у наукових виданнях, включених на дату опублікування до переліку наукових фахових видань України

3. Ivanytska, O. (2020). Peculiarities of the tutoring and mentoring realization at higher educational establishments of Switzerland. *Люднознавчі студії. Серія «Педагогіка»*, 10(42), 144-152.

4. Ivanytska, O. (2023). Scientific and educational cooperation between Lithuania and Ukraine under conditions of war. *Актуальні питання гуманітарних наук*, 60(2), 198-203.

5. Іваницька, О. С. (2023). Етичні аспекти менторської і тьюторської діяльності в закладах вищої освіти. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Педагогічні науки*, 5(58), 14-19.

6. Іваницька, О. С. (2023). Науково-освітня співпраця Європейського Союзу та України. *Нова педагогічна думка*, 1(113), 3-8.

7. Іваницька, О. С. (2023). Тьюторська діяльність студентів у закладах вищої освіти України. *Нова педагогічна думка*, 4(116), 43-46.

8. Іваницька, О. С. (2023). Особливості співпраці менторів з учасниками освітнього процесу в закладах вищої освіти. *Педагогічні науки: теорія та практика*, 4(48), 144-149.

9. Іваницька, О. С. (2023). Роль менторства в процесі адаптації студентів ЗВО України з числа внутрішньо переміщених осіб. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*, 91, 96-99.

10. Іваницька, О. С. (2023). Україно-норвезькі відносини у сфері вищої освіти. *Педагогічні науки: теорія та практика*, 1(45), 181-186.

11. Іваницька, О. С. (2024). Академічне менторство у закладах вищої освіти України. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*, 1(54), 63-66.

12. Іваницька, О. С. (2024). Менторська діяльність у процесі соціальної адаптації студентів закладів вищої освіти (ЗВО) в Україні. *Актуальні питання гуманітарних наук*, 72(2), 230-234.

13. Іваницька, О. С. (2024). Освітньо-наукові проєкти в галузі ІТ в умовах війни. *Педагогічний альманах*, 55, 144-151.

14. Іваницька, О. С. (2024). Особливості взаємодії тьюторсько-менторських центрів закладів вищої освіти з благодійними організаціями. *Актуальні питання гуманітарних наук*, 75(1), 291-294.

15. Іваницька, О. С. (2024). Особливості заохочення студентів до тьюторської діяльності. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Педагогічні науки*, 1(60), 17-20.

16. Іваницька, О. С. (2024). Функціональні особливості центру тьюторства і менторства (Т&М Центр) у закладах вищої освіти України. *Актуальні питання гуманітарних наук*, 73(2), 293-296.

17. Ivanytska, O. (2024). Peculiarities of the tutoring and mentoring realization at higher educational institutions of Italy. *Актуальні питання гуманітарних наук*, 80(1), 293-297.

18. Ivanytska, O. (2024). Peculiarities of the tutoring and mentoring realization at higher educational institutions of Austria. *Педагогічні науки: теорія і практика*, 4, 293-297.

19. Ivanytska, O. (2024). Peculiarities and functional potential of the mentoring for the internally displaced students. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*, 97, 124-129.

***Статті у періодичних наукових виданнях, проіндексованих у базах даних
Web of Science Core Collection та Scopus***

20. Kryshchanovych, M., Kryshchanovych, S., Stechkevych, O., Ivanytska, O., Huzii, I. (2020c). Prospects for the development of inclusive education using scientific and mentoring methods under the conditions of post-pandemic society. *Postmodern Openings*, 11 (2), 73–88. Авторський внесок: обґрунтування необхідності реалізації менторства в інклюзивній освіті, забезпечення рівних умов для навчання. Аналіз тенденцій реалізації тьюторства серед однолітків, а також особливостей співпраці між менторами і менті.

21. Karyu, O., Kulyniak, I., Ivanytska, O., Halkiv, L., Zhygalo, I. (2022c). Analysis of the interest in the profession of tutor on the Internet (a case study of Google Trends). *Smart Innovation, Systems and Technologies: International conference "Intelligent systems and sustainable computing" (Hyderabad, 2021, September 24–25)*, 289, 89–99. Авторський внесок: аналіз необхідності додаткової підтримки учнів і студентів у системі освіти.

22. Kryshchanovych, S., Ivanytska, O., Markova, M., Hliudzyk, Yu., Ivanova, A. (2023h). A graphical language-based approach for database modeling in higher

education information systems. *Ingénierie des Systèmes d'Information*, 28 (6), 1597–1603. Авторський внесок: аналіз інформаційної підтримки у сфері вищої освіти та особливостей цифрової трансформації.

23. Ivanytska, O., Bilyakovska, O., Opachko, M., Lotfi Ghahrodi, H., Zayachkivska, N., Yakymovych, T. (2025). The impact of mentorship programs using virtual reality on students performance. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 103 (2), 528–537. Авторський внесок: позитивний вплив співпраці між студентами та професійними менторами на формування професійних компетентностей студентів. Види менторства і менторських програм. Визначення успішності студентів після співпраці з ментором.

Публікації, що додатково висвітлюють результати дослідження

24. Іваницька, О. С. (2023). Велика Хартія Університетів та Асоціація Університетів Європи: перспективи та виклики світового освітнього простору для університетів України. *Науковий вісник Вінницької академії безперервної освіти. Серія «Педагогіка. Психологія»*, 3, 44-49.

25. Іваницька, О. С. (2023). Науково-освітні проєкти НАТО в Україні. *Людинознавчі студії. Серія «Педагогіка»*, 48, 111-116.

Апробація результатів роботи

№ з/п	Тип конференції	Назва конференції	Місце і дата проведення	Форма участі
1	2	3	4	5
1	VI International scientific and practical conference	Global science: prospects and innovations	Liverpool, United Kingdom, February 1–3, 2024	Заочно
2	XV International science conference	Scientific fundamentals of solving modern scientific problems	Varna, Bulgaria, April 17-19, 2023	Заочно
3	II International scientific and practical conference	Science and society: modern trends in a changing world	Vienna, Austria, January 22–24, 2024	Заочно
4	I International scientific and practical conference	European congress of scientific achievements	Barcelona, Spain, January 29–31, 2024.	Заочно
5	XIV International scientific and practical conference	Prospects for the development of science and the environment	Helsinki, Finland, April 10–12, 2023	Заочно
6	V International scientific and practical conference	Topical aspects of modern scientific research	Tokyo, Japan, January 25–27, 2024	Заочно
7	XII International scientific and practical conference	Modern problems of science, education and society	Kyiv, Ukraine, February 5–7, 2024	Заочно
8	I International Conference on Inclusion, Communication and Social Engagement	ICS Exchange Conference 2024	Foggia, Italy, April, 18-20, 2024	Очно