

РОЗДІЛ VII. ПЕДАГОГІКА ВИЩОЇ ШКОЛИ

УДК 37.01

DOI <https://doi.org/10.26661/2786-5622-2023-4-21>

ОСОБЛИВОСТІ СПІВПРАЦІ МЕНТОРІВ З УЧАСНИКАМИ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Іваницька О. С.

*кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри іноземних мов*

*Інститут гуманітарних та соціальних наук
Національного університету «Львівська політехніка»
вул. Степана Бандери, 11, Львів, Україна
orcid.org/0000-0002-5947-314X
Oksana.S.Ivanytska@lpnu.ua*

Ключові слова: вища освіта, ментор, освітній процес, менторські програми, центр менторства, менті, соціальна адаптація.

У статті розглянуто особливості співпраці менторів з учасниками освітнього процесу у закладах вищої освіти, що сприяє наближення вищої освіти в Україні до європейських і світових стандартів та є необхідністю прогресивного розвитку освітньо-наукового простору держави.

ЗВО, працюючи в режимі воєнного стану, стикаються з викликами освітньої, психологічної, соціальної адаптації студентів із числа осіб, що є внутрішньо переселеними, колишніми і діючими військовими, осіб, що перебували на окупованих територіях, а також іноземних студентів.

Доведено, що менторська діяльність охоплює широке коло взаємодії зі студентом, представниками ЗВО та професійною сферою. Належний рівень педагогічної майстерності, комунікативної культури, інтелектуального потенціалу є запорукою успішного менторства.

Акцентовано увагу на важливості залучення фахівця зі знанням іноземної мови у роботі зі студентами іноземцями. Це повинен бути учасник освітнього процесу або ж особа, що має певний педагогічний досвід, адже формального перекладача недостатньо. Цей фахівець повинен активно долучатися до менторської діяльності, одночасно спрощуючи процес спілкування і взаєморозуміння між сторонами.

Зазначено, що отриманий досвід і результати спостережень за процесом менторства з різними категоріями студентів сприятимуть розширенню поля педагогічної діяльності як конкретного викладача ментора, так і представників ЗВО та допоможе скоригувати підходи в освітньому процесі відповідно до вимог часу і потреб студентів саме цього конкретного закладу вищої освіти.

Акцентовано, що сьогодні представники українських ЗВО стикнулися з особливостями і реаліями освітньо-соціальної адаптації студентів, що зазнали фізичних і психологічних травм, перебуваючи в зоні проведення активних бойових дій. Адаптаційно-реабілітаційний процес попри фахову психологічну допомогу повинен бути комплексним, злагодженим, щоб студент не відчував себе «чужим» у ЗВО. Це новий, хоча і трагічний, досвід та виклик для менторської роботи.

COOPERATION PECULIARITIES OF MENTORS WITH THE EDUCATIONAL PROCESS PARTICIPANTS AT HIGHER HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Ivanytska O. S.

*Candidate of Pedagogical Sciences,
Associate Professor at the Department of Foreign Languages
Institute of Humanities and Social Sciences
of the Lviv Polytechnic National University
Stepan Bandera str., 11, Lviv, Ukraine
orcid.org/0000-0002-5947-314X
Oksana.S.Ivanytska@lpnu.ua*

Key words: *higher education, mentor, educational process, mentoring programs, mentoring center, mentee, social adaptation.*

The cooperation peculiarities of mentors with the educational process participants at higher educational institutions are described in the article, which contributes to the approximation of higher education in Ukraine to European and world standards and is a necessity for the progressive development of the educational and scientific space of the state.

Higher educational institutions, working under martial law, face the challenges of educational, psychological, and social adaptation of students from among internally displaced persons, former and active military personnel, persons who were in the occupied territories, as well as foreign students.

It has been proven that mentoring activities cover a wide range of interaction with the student, representatives of higher educational institutions and the professional sphere. The proper level of pedagogical skills, communicative culture, intellectual potential is the key to successful mentoring.

Attention is focused on the importance of involving a specialist with a foreign language knowledge in working with foreign students. It should be a participant in the educational process, or a person with some pedagogical experience, because a formal translator is not enough for this interaction.. This specialist should actively participate in mentoring activities, while simplifying the process of communication and mutual understanding between the parties. It is noted that the gained experience and the observations results of the mentoring process with different categories of students will contribute to the expansion of the field of pedagogical activity of both a specific mentor-teacher and representatives of higher educational institutions and will help to adjust approaches in the educational process, in accordance with the time requirements and needs of students of this particular institution of higher education.

It is emphasized that today the representatives of Ukrainian higher educational institutions faced the peculiarities and realities of educational and social adaptation of students who suffered physical and psychological injuries while in the zone of active hostilities. The adaptation-rehabilitation process, despite professional psychological assistance, should be comprehensive and coordinated so that the student does not feel like a «stranger» in the higher educational institution. This is a new, albeit tragic, experience and challenge for mentoring.

Постановка проблеми. Процес реформування вищої освіти в Україні розпочався до війни росії проти України і однозначно відзначається позитивними змінами і впровадженням новацій.

Наближення вищої освіти в Україні до європейських і світових стандартів є не формальним виконанням вимог євроінтеграційних процесів, а необхідністю прогресивного розвитку освітньо-наукового простору держави.

Упровадження нових підходів у роботі зі студентами допоможе максимально розкрити навчальний потенціал та особистісні якості студента, сформувати конкурентоздатного фахівця.

Інститут менторства в Україні активно розвивається з огляду на нові виклики реалії сьогодення, які не оминули ЗВО, а саме: необхідність особливої менторської підтримки в освітньому процесі студентам з числа внутрішньо переміщених осіб, студентів із числа військових тощо. Актуальним сьогодні є внутрішнє менторство, де ментор – це досвідчений викладач, а також залучення ментора зовні, де у ролі ментора – фахівець-практик.

Розвиток такого підходу до освіти допоможе відійти від стереотипної комунікації «студент – викладач» виключно у площині отримання теоретичних знань, а сприятиме формуванню індивідуальної освітньої траєкторії за принципом студентоцентризму.

Аналіз досліджень і публікацій. Теоретико-прикладні аспекти особливості співпраці менторів з учасниками освітнього процесу у закладах вищої освіти стали предметом розвідок дослідників різних періодів.

Осмисленню менторства, тьюторства, наставництва в освіті приділяли увагу такі науковці, як О. Венгловська, Т. Довженко, А. Киричок, Т. Киричок, І. Новик, І. Небитова, У. Річардсон А. Уварова, В. Шищенко та ін.

Учені-педагоги, соціологи досліджували особливості впровадження менторства у закладах вищої освіти України, інноваційних методів навчання через менторську діяльність.

Важливо дослідити внутрішнє і зовнішнє менторство в закладах вищої освіти, а також необхідність створення менторських центрів для активної співпраці менторів зі студентами та представниками ЗВО.

Мета статті полягає у тому, щоб на основі теоретичного і прикладного підходів проаналізувати особливості співпраці менторів з учасниками освітнього процесу у закладах вищої освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження. Запровадження інституту менторства у закладах вищої освіти не є даниною актуальним тенденціям, а якісним аспектом у процесі реформування освітнього простору.

Розуміння терміна й явища «менторство» окреслюється здебільшого функціональним навантаженням, але дуже часто менторів наділяють функціями, що притаманні тьютору, куратору, наставнику. Не ставлячи за мету з'ясування смислового і функціонального навантаження цих суміжних категорій, зазначимо, що ми підтримуємо підхід, за яким ментор – це досвідчений і надійний наставник чи консультант, який може бути працівником закладу вищої освіти або інших організацій чи підприємств та який, отримуючи заробітну плату і виконуючи свої посадові обов'язки, надає консультації студентам, психологічну та організаційну підтримку, координує студентські проєкти у визначених напрямках (ІТ, економіка тощо), сприяє розвитку загальних компетентностей із метою забезпечення комфортного навчального середовища та підвищення рівня академічної успішності.

Варто зазначити, що менторські програми сьогодні активно впроваджуються у ЗВО в процесі діяльності створених менторських центрів. Центр менторства і тьюторства, до прикладу, створено в Національному університеті «Львівська політехніка» [1]. Центр забезпечить тестування алгоритмів для налагодження ефективної взаємодії між академічним та неакадемічним середовищами для поліпшення ситуації у сфері зайнятості молоді, сприяння співпраці між ЗВО та ширшою соціальною й економічною спільнотою. Окрім того, проєкт посилить потенціал українських ЗВО у сфері освітніх інновацій та інтернаціоналізації. Завдяки розробленим новим моделям, методам та інструментам ЗВО зможуть надавати студентам нові/модернізовані послуги, посилять співпрацю з іншими секторами та загалом посилять свою стійкість.

Існує кілька різних видів менторських програм: традиційне менторство (викладач – студент); e-mentoring (менторські програми, які здійснюються через спілкування он-лайн або листування); peermentoring (наставництво однолітків), коли ментором виступає студент старших курсів або одноліток; teammentoring – менторська допомога, під час якої ментор допомагає не більш як чотирьом студентам; групове менторство – менторські програми, які передбачають роботу з групою студентів більшою, ніж чотири особи [2, с. 35].

Сьогодні ЗВО, працюючи в режимі воєнного стану, стикаються з викликами освітньої, психологічної, соціальної адаптації студентів із числа осіб, що є внутрішньо переселеними, колишніми і діючими військовими, осіб, що перебували на окупованих територіях, а також іноземних студентів.

Кожен із видів цих менторських програм ефективний у роботі з певною категорією студентів.

У процесі роботи ментор може залучати тьюторів. Тьютор – студент старших курсів університету, який на волонтерських засадах або за визначену університетом винагороду надає допомогу іншому студенту або групі студентів із метою академічної та культурної адаптації, а також у процесі освоєння певної навчальної дисципліни з метою поглиблення знань, формування вмінь і навичок та підвищення рівня академічної успішності, а отже, й якості освітніх послуг, що їх надає заклад вищої освіти.

Реалізація тьюторства та менторства в Україні є важливою для підтримки студентів як для роботи над індивідуальними проектами, так і для окремих потреб студентів, адже запит на реалізацію тьюторства та менторства в українських закладах вищої освіти пояснюється також збільшенням кількості студентів – учасників міжнародних проектів та програм, які оформлюють документи для виїзду до закордонних університетів-партнерів та потребують додаткової організаційної підтримки [3].

Щодо міжнародної співпраці і мобільності студентів ЗВО, то сьогодні, на жаль, участь у таких програмах законно частково обмежена для певної категорії осіб. Ідеться про виїзд за кордон чоловіків віком від 18 років. Але, безумовно, за наявності відповідних документів ця категорія студентів отримує законний дозвіл на офлайн-участь у міжнародній співпраці.

За таких умов актуалізуються онлайн-заходи і програми, робота студентів у яких потребує фахової підтримки менторів.

У процесі такої діяльності ментор теж постійно вдосконалює свої навички і набуває нових компетентностей.

Як зазначає А. Уварова, менторство – це дійсно win-win. Виграють обидві сторони. Від взаємодії з менті, який тільки починає свій шлях, ментор може поглянути на одну й ту ж ситуацію з іншого боку, особливо корисно з огляду на його досвід у конкретній сфері. Тож це можливість пошуку інсайтів, відкриттів, свіжий погляд. Коли ти менториш людину, маєш проявити навички, які дуже часто потрібні керівнику: уміти почути, налагодити комунікацію, довіру в команді, допомогти сформулювати план та підтримати людину або команду в його реалізації. Дуже корисно отримати цей досвід, напрацювати навички і потім використовувати, особливо якщо в майбутньому ментор чи менторка планують обіймати керівну посаду [4].

До речі, авторка згадала про менті як учасника менторських програм.

Менті – це студент університету, який співпрацює з ментором та отримує додаткові знання, досвід і компетентності для досягнення нових, амбітних цілей та власного професійного розвитку.

Дуже часто менті в подальшому продовжують роботу як ментори. Навіть закінчивши навчання у ЗВО, колишній менті може співпрацювати як ментор від підприємств, установ, організацій, допомагаючи студентам усебічно оволодіти професійними навичками.

Під час процесу менторства ментори повинні володіти такими навичками та характеристиками, як [5]:

- доступність, чуйність, своєчасність і послідовність;
- здатність установлювати порядок денний і доводити його до кінця;
- сприймати критику;
- професійна комунікація, зокрема вміння активно слухати;
- надання своєчасного та конструктивного зворотного зв'язку;
- здатність ділитися своїми знаннями та досвідом на практиці;
- розвиток критичного мислення та рефлексія;
- відкидання особистої упередженості і бути неупередженим;
- позитивне ставлення, повага, натхнення та мотивація;
- здатність розширювати можливості підопічних;
- постановка реалістичної мети та використання різноманітних навчальних ресурсів;
- побудова взаємної довіри та збереження конфіденційності.

Як бачимо, менторська діяльність охоплює широке коло взаємодії зі студентом, представниками ЗВО та професійною сферою. Належний рівень педагогічної майстерності, комунікативної культури, інтелектуального потенціалу є запорукою успішного менторства.

Звичайно, якщо йдеться про зовнішнє менторство, про запрошених менторів від організацій, то такі ментори можуть не мати педагогічних навичок, тому їм доцільно працювати в команді з представником ЗВО, як правило, досвідченим викладачем-ментором. Така співпраця принесе високі результати і буде взаємокорисною.

Щодо менторської роботи зі студентами іноземцями, то дуже часто практикується залучення фахівця зі знанням іноземної мови. Це повинен бути учасник освітнього процесу або ж особа, що має певний педагогічний досвід, адже формального перекладача недостатньо. Цей фахівець повинен активно долучатися до менторської діяльності, водночас спрощуючи процес спілкування і взаєморозуміння між сторонами.

Ментор повинен бути емоційно стійким, здатним до позитивного впливу на підопічних, бути відкритим до нових ідей та ініціатив, мати високу емпатію та готовність до співпраці з іншими мен-

торами. Перераховані якості сприятимуть уникненню труднощів, що можуть виникати в перебігу наставництва [6, с. 72].

Ментор у процесі менторства набуває навичок спостереження за підопічними з певною метою, а саме: аналіз на основі спостережень; систематизування і дослідження власної діяльності як ментора; виявлення проблем із метою їх подальшого вирішення; створення атмосфери співпраці; коригування переконань (своїх і менті) на основі отриманого досвіду тощо [7, с. 77–87].

Отриманий досвід і результати спостережень за процесом менторства з різними категоріями студентів сприятимуть розширенню поля педагогічної діяльності як конкретного викладача ментора, так і представників ЗВО та допоможуть скоригувати підходи в освітньому процесі відповідно до вимог часу і потреб студентів саме цього конкретного закладу вищої освіти.

Віл Річардсон дуже влучно зазначив, що з'явилася потреба в більш сучасному способі створення та підтримки навчального процесу, у якому б кожен сам скеровував свій саморозвиток у правильне русло. І для цього необхідна нова функціональна посада – сучасний ментор з навчання. Ось загальний перелік якостей, які потрібні ментору [8]:

- здатність допомагати студентам створити власне середовище для навчання;
- здатність допомагати студентам вивчати щось нове щодня;
- здатність допомагати студентам поглиблювати знання у сфері своїх інтересів;
- здатність допомагати студентам займатися саморозвитком;
- здатність допомагати студентам слідкувати за власним процесом навчання і використовувати для цього власні ресурси;
- здатність допомагати студентам дізнаватися щось нове один в одного, у своїх однолітків;

– здатність допомагати студентам учитися протягом виконання певної роботи;

– здатність допомагати студентам вибудувати цілісне сприйняття навчального матеріалу;

– здатність надавати інформаційну та комунікаційну підтримку.

Кожна із цих якостей актуалізується певною мірою щодо конкретного студента. Як ми зазначили вище, ментор повинен вникати і супроводжувати не тільки навчальний процес, а й надавати психологічну і соціально-адаптивну підтримку студентам.

На жаль, сьогодні представники українських ЗВО стикнулися з особливостями і реаліями освітньо-соціальної адаптації студентів, що зазнали фізичних і психологічних травм, перебуваючи в зоні проведення активних бойових дій. Звичайно, з такими студентами працюють фахові психологи і служби підтримки, але під час навчання цей адаптаційно-реабілітаційний процес повинен бути комплексним, злагодженим, щоб студент не відчував себе «чужим» у ЗВО. Це новий, хоча і трагічний, досвід та виклик для менторської роботи.

Висновки та перспективи подальших розробок у цьому напрямку. Сьогодення вимагає активної взаємодії між учасниками освітньо-наукового простору ЗВО та співпраці з підприємствами, установами та організаціями на основі впровадження студентоцентристського підходу, зокрема через актуалізацію діяльності менторів і менторських програм у вищій освіті.

Подальші розвідки задекларованої тематики полягатимуть в аналізі міжнародної нормативно-правової бази, фактичного досвіду та проблем і успіхів менторської діяльності у сфері вищої освіти, зокрема в країнах Європейського Союзу та США.

ЛІТЕРАТУРА

1. Павлишин Н. У «Львівській політехніці» створять центр менторства і тьюторства, щоб пришвидшити адаптацію студентів у різних професійних напрямках. *Національний університет «Львівська політехніка. Новини університету*. 2023. <https://lpnu.ua/news/u-lvivskii-politekhnitsi-stvoriat-tsentromentorstva-i-tiutorstva-shchob-pryshvydshyty>.
2. Киричок А.П., Киричок Т.Ю. Педагогічна компетентність викладача. Упровадження інноваційних методів навчання у практичну діяльність викладача закладу вищої освіти : навчальний посібник. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2021. 57 с.
3. Іваницька О.С. Особливості впровадження тьюторства та менторства у закладах вищої освіти України. *Молодий вчений*. 2019. № 1(65). С. 61–63.
4. Уварова А. Менторство «win-win»: до чого готуватися та як не стати баластом. *Портал ГУРТ*. 2023. <https://gurt.org.ua/news/informator/88608/>.
5. Rose G.L, Rukstalis M.R, Schuckit M.A. Informal mentoring between faculty and medical students. *Acad Med*. 2005 Apr; 80 (4): 344-8. https://journals.lww.com/academicmedicine/Fulltext/2005/04000/Informal_Mentoring_Between_Faculty_and_Medical.7.aspx.
6. Новик І., Венгловська О. Наставництво: професійна підтримка та розвиток педагогів. Київ : УІРО, 2023. 111 с.

7. Довженко Т.О., Небитова І.А., Шищенко В.О. Роль менторства у професійній підготовці майбутніх учителів початкової школи. *Теорія та методика навчання та виховання*. 2021. № 51. С. 77–87.
8. Річардсон В. Хто потрібен сучасному учневі: вчитель чи ментор? *Освіторія*. 2023. <https://osvitoria.media/opinions/hto-potriben-suchasnomu-uchnevi-vchytel-chy-mentor/>.

REFERENCES

1. Pavlyshyn N. (2023). U Lvivskii politekhnitsi stvoriat tsentr mentorstva i tiutorstva, shchob pryshvydshyty adaptatsiiu studentiv u riznykh profesiinykh napriamakh. [A mentoring and tutoring center will be created at the Lviv Polytechnic to speed up the adaptation of students in various professional fields]. *Natsionalnyi universytet «Lvivska politekhnika. Novyny universytetu*. <https://lpnu.ua/news/u-lvivskii-politekhnitsi-stvoriat-tsentr-mentorstva-i-tiutorstva-shchob-pryshvydshyty>. [in Ukrainian].
2. Kyrychok A.P., Kyrychok T.Yu. (2021). Pedahohichna kompetentnist vykladacha. Vprovadzhennia innovatsiinykh metodiv navchannia u praktychnu diialnist vykladacha zakladu vyshchoi osvity. [Pedagogical competence of the teacher. Implementation of innovative teaching methods in the practical activity of a teacher of a higher education institution]. [Elektronnyi resurs]. *Navch. posib*. Kyiv: KPI im. Ihoria Sikorskoho. 57 s. [in Ukrainian].
3. Ivanytska O.S. (2019). Osoblyvosti vprovadzhennia tiutorstva ta mentorstva u zakladakh vyshchoi osvity Ukrainy. [Peculiarities of tutoring and mentoring implementation at Higher Educational Establishments of Ukraine]. *Molodyi vchenyi*. №1 (65), S. 61–63. [in Ukrainian].
4. Uvarova A. (2023). Mentorstvo «win-win»: do choho hotuvatysia ta yak ne staty balastom. [Win-win mentoring: what to prepare for and how not to become a ballast]. *Portal HURT*. <https://gurt.org.ua/news/informator/88608/>. [in Ukrainian].
5. Rose G.L, Rukstalis M.R, Schuckit M.A. (2005). Informal mentoring between faculty and medical students. *Acad Med*. 80 (4): 344-8. https://journals.lww.com/academicmedicine/Fulltext/2005/04000/Informal_Mentoring_Between_Faculty_and_Medical.7.aspx. [in English].
6. Novyk I., Venhlovska O. (2023). Nastavnytstvo: profesiina pidtrymka ta rozvytok pedahohiv. [Mentoring: professional support and development of teachers]. Kyiv. UIRO. 111 s. [in Ukrainian].
7. Dovzhenko T.O., Nebytova I.A., Shyshenko V.O. (2021). Rol mentorstva u profesiinii pidhotovtsi maibutnikh uchyteliv pochatkovoii shkoly. [The role of mentoring in the professional training of future primary school teachers]. *Teoriia ta metodyka navchannia ta vykhovannia*. № 51. S. 77–87. [in Ukrainian].
8. Richardson Uill. Khto potriben suchasnomu uchnevi: vchytel chy mentor? [Who does a modern student need: a teacher or a mentor?]. *Osvitoriia*. <https://osvitoria.media/opinions/hto-potriben-suchasnomu-uchnevi-vchytel-chy-mentor/>. [in Ukrainian].