

педагогічних працівників Збройних Сил України. *«Військова освіта» НУО України*. 2022. №2(46). С. 127–137.

3. Когут О. Сучасні технології в системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету. Серія: педагогіка*. 2006. №6. С. 23–26.

4. Захар О. Особливості застосування технологій дистанційного навчання в системі підвищення кваліфікації вчителів інформатики. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія Інформаційні технології у вищій освіті*. 2015. Том 831. С. 23–27.

5. Кулішов В.С. Застосування квест-технології у професійно-теоретичній підготовці учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти: навчально-методичний посібник: БІНПО УМО НАПН України, 2018. 86 с.

6. Романова Г.М., Романов Л.А. Підготовка педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів до застосування веб-квестів. *Інформаційно-комунікаційні технології в сучасній освіті : досвід, проблеми, перспективи*. 2015. Ч. 2. С. 105–109.

УДК 374.7.091

[ORCID 0000-0002-9121-1297](https://orcid.org/0000-0002-9121-1297)

**Кошіль О.П.**

koshil.o.p@gmail.com

## **ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ МЕНТОРИНГУ ПІД ЧАС ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ**

Центральний інститут післядипломної освіти Державного закладу вищої освіти  
«Університет менеджменту освіти» НАПН України

*Анотація. У статті здійснено аналіз сучасного розвитку неформальної освіти дорослих в Україні. Розкрито сутність поняття «менторинг». На основі наукових публікацій проаналізовано умови успіху роботи ментора. Охарактеризовано відмінності між ментором і коучем. Проаналізовано види менторингу. Охарактеризовано методичний інструментарій ментора.*

*Ключові слова: менторинг, ментор, освіта дорослих, мотивація, наставництво, неформальна освіта, коучинг.*

*Abstract. The article analyzes the modern development of non-formal adult education in Ukraine. The essence of the concepts "mentoring", "coaching" is revealed. On the basis of scientific publications, the conditions for the success of the mentor's work were analyzed. The differences between a mentor and a coach are characterized. Types of mentoring are analyzed. The methodical toolkit of the mentor is characterized.*

*Keywords: mentoring, mentor, adult education, motivation, non-formal education, coaching.*

**Вступ.** В умовах воєнного стану в країні та в період відновлення у повоєнний час на процеси соціально-економічного розвитку держави впливає якість підготовки кваліфікованих фахівців. Виникає потреба у самодостатній особистості, здатній діяти у світі VANI (brittle – крихкий, anxious – тривожний, nonlinear – нелінійний, incomprehensible – незрозумілий), який прийшов на зміну світу VUCA (volatility – нестабільність, uncertainty – невизначеність, complexity – складність, agility – гнучкість). Відтак, набуває актуальності проблема освіти впродовж життя та освіти дорослих, для розв'язання якої потрібні зміни у практиці освіти дорослих, створення можливостей для особистого і професійного розвитку та соціальної активності дорослого населення.

У сучасних українських умовах неформальна освіта дорослих має соціокультурну та професійну значущість для вирішення проблем гуманізації, духовності, толерантності, демократизації суспільних відносин і професіоналізації дорослих [5].

Неформальна освіта впродовж життя в умовах потужного впливу технологічних, інформаційних, соціальних перетворень спрямована на створення комфортного середовища для гнучкого й динамічного оновлення знань і навичок дорослого населення.

Дослідженню особливостей розвитку, становлення, сучасного стану освіти дорослих присвячено численні роботи учених (В. Андрущенко, Н. Букина, Н. Горук, Ю. Деркач, І. Ковальов, Л. Лук'янова, О. Ройтблат, Л. Сергеева, Т. Сорочан, М.°Якушкина).

Методологічні та процесуальні аспекти менторингу представлено у роботах сучасних дослідників (І. Бріггс-Маєрс, О. Іваницька, Б. Попеск, В. Радченко, П. Рябчук, О. Самодумська та ін.).

**Метою статті** є дослідження сутності, видів менторингу, впровадження його у систему під час освіти дорослих.

**Результати.** Дослідниця Л. Лук'янова зауважує, що «неформальна освіта може як доповнювати, збагачувати формальну освіту дорослих, так і виступати відокремленим освітнім напрямом складової освіти впродовж життя» [5].

Досліджуючи специфіку неформальної освіти дорослих, Л. Лук'янова визначає чотири підходи до становлення неформальної освіти дорослих: *суспільно-політичний* (Північна Європа, передусім Скандинавські країни), де неформальна освіта дорослих є інструментом заохочення громадян до неперервної освіти та їхньої активної участі в суспільно-політичному житті, а відтак, підтримки суспільно-політичних систем країн; *культурологічний* (країни Європейського Союзу) – неформальна освіта дорослих виступає як провідний засіб розвитку, збереження й передачі культури через освіту, як інструмент сприяння розвитку особистісного потенціалу, формування етичних і моральних цінностей, міжкультурного спілкування; *економічний* (пострадянські країни) – неформальна освіта є чинником, що забезпечує економічне зростання держави; *комплексний*, що передбачає поєднання попередніх (США), – неформальна освіта дорослих вписується в контекст концепції сталого розвитку [5, с. 80-81].

Ученими узагальнено пріоритетні соціально-економічні умови всіх рівнів, за яких «розвивається неформальна освіта дорослих: глобалізація, відкритість, інформатизація й цифровізація, інтернаціоналізація, інтеграція, швидка зміна ринку професій, демографічні зміни, сталий розвиток, прискорене впровадження суб'єктами підприємництва інформаційного забезпечення, інтенсивний розвиток комерційного підприємництва й розширення сфери послуг, у тому числі он-лайн» [5, с. 313].

Відтак, неформальна освіта дедалі більше користується попитом і потребує не просто викладачів, а ерудованих, компетентних менторів, які спроможні фахово працювати з дорослими.

В. Піддячий зауважує, що «впродовж навчання дорослих ефективною є практика індивідуальної взаємодії з фахівцем, який на високому рівні володіє змістом своєї роботи, її формами, методами та засобами і здатний передавати необхідні знання, надавати зважені рекомендації і наставляти з метою підвищення продуктивності праці» [3]. Такий метод навчання автор називає менторством. Дослідник стверджує, що такий вид роботи «спрямований на створення умов для набуття досвіду діяльності, розкриття здібностей, інтересів, нахилів, якостей та особистісно професійного потенціалу підопічного (менті) через заплановані види діяльності під керівництвом досвідченого наставника (ментора)» [3].

Оскільки, за переконанням О. Самодумської, неформальна освіта «передбачає від фахівця андрагога спеціальних умінь розвивати (або створювати умови для розвитку) в дорослої людини: рефлексії, критичного мислення, самоаналізу власної професійної діяльності, установок на продуктивну творчість, навичок ефективної самоосвіти, у тому числі вміння бачити проблеми, шукати альтернативи рішення, оцінювати ризики, прогнозувати наслідки, розраховувати ресурси тощо» [5, с. 154], то якраз ментор надає підтримку своєму підопічному щодо орієнтації в нових умовах, у рефлексії отриманого досвіду.

Т. Пашковська визначає менторинг з позиції процесу обміну знаннями між досвідченим працівником і його молодшими колегами завдяки чому забезпечується навчання і розвиток персоналу компанії [2].

Освітній процес ментора і підопічного є взаємним, адже і ментор, і його підопічний (менті) постійно вчаться один в одного.

Дослідниця Т. Яншина пропонує розрізняти індивідуальний, груповий та колективний види менторингу [6].

На перший погляд, поняття «менторинг» і «коучинг» здаються досить спорідненими процесами. Основним завданням коуча є виявлення та реалізація потенціалу особистості; формування навичок використовувати всі можливі ресурси для досягнення успіху; визначення оптимального варіанту дії, що дає змогу при мінімальних зусиллях досягати максимального результату [1, с. 165].

Однак, коучингові техніки або окремі коуч-сесії можуть стати частиною формату менторингу, адже останній теж ставить однією зі своїх цілей посилення і емансипацію учасників в сенсі підтримки їх самостійних процесів навчання і розвитку. З іншого боку, менторинг допускає пряме консультування та надання

готових порад, що суперечить принципам і правилам коучингового формату роботи. Таким чином, менторинг є більш широким поняттям і може включати в набір своїх інструментів деякі коучингові техніки; при цьому між цими двома поняттями не можна ставити знак рівності [4, с. 8].

Відтак, ментор має володіти низкою різних умінь, а його підопічний (менті)мати високу мотивацію співпрацювати з ментором і використовувати менторинговий ресурс.

Вважаємо, що в арсеналі методичного інструментарію ментора мають бути присутні тренінги етичної, корпоративної поведінки; техніки «Колесо коучингу», «Лінія часу», «Шкалювання», «SWOT-аналіз», «Піраміда логічних рівнів», «Пиріг часу», коуч-техніка «стратегії Уолта Діснея» за Робертом Ділтсом; бесіди; супервізії, фасилітації, флешмоби, створення корпоративних соціальних мереж тощо.

**Висновок.** Переконані, що впровадження менторингу в систему освіти дорослих забезпечуватиме у фахівців набуття певних навичок, розвиток компетенцій у сфері взаємодії з іншими людьми, доступ до нових контактів і встановлення міцних взаємин зі своєю командою.

Застосування менторингу під час освіти дорослих зумовлюватиме появу можливостей для адаптації дорослої людини до суспільних перетворень через організацію додаткової особистісної і професійної освіти; задовольнятиме потреби самоосвіти дорослих задля особистісного просвітницького й загальнокультурного зростання та життєвого вдосконалення, потреби дорослих навчатися впродовж життя, досягати особистісних та професійних освітніх цілей.

#### **Список бібліографічних посилань**

1. Кошіль О. П. Підготовка майбутніх вихователів до проектування освітнього середовища закладу дошкільної освіти: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2021. 309 с.

2. Пашковська Т. Mentoring & coaching: мета, переваги, результати. URL: <http://yurgazeta.com/publications/actual/mentoring-soaching/meta-perevagi/rezultati> (дата звернення: 12.05.2023).

3. Піддячий В. М. Сутність і зміст професіоналізації педагогів у контексті освіти впродовж життя. *Вісник післядипломної освіти. Серія : «Педагогічні науки»*. 2020. Вип. 13. С. 185-199.

4. Рівний рівному. Посібник для менторів. Київ: Інша освіта. 2015. 57 с.

5. Самодумська О. Л. Теоретичні і методичні засади підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників до навчання дорослих в умовах неформальної освіти: дис. ... доктора пед. наук : 13.00.04. Запоріжжя, 2020. 687 с.

6. Яншина Т. Підходи до навчання обдарованих дітей. *Навчання і виховання обдарованої дитини*. 2013. Вип. 1. С. 322-329.

УДК: 37.041:004.77

ORCID [0000-0002-8187-0141](https://orcid.org/0000-0002-8187-0141)

**Майстрик І.С.**  
[irinka192702@hnpu.edu.ua](mailto:irinka192702@hnpu.edu.ua)