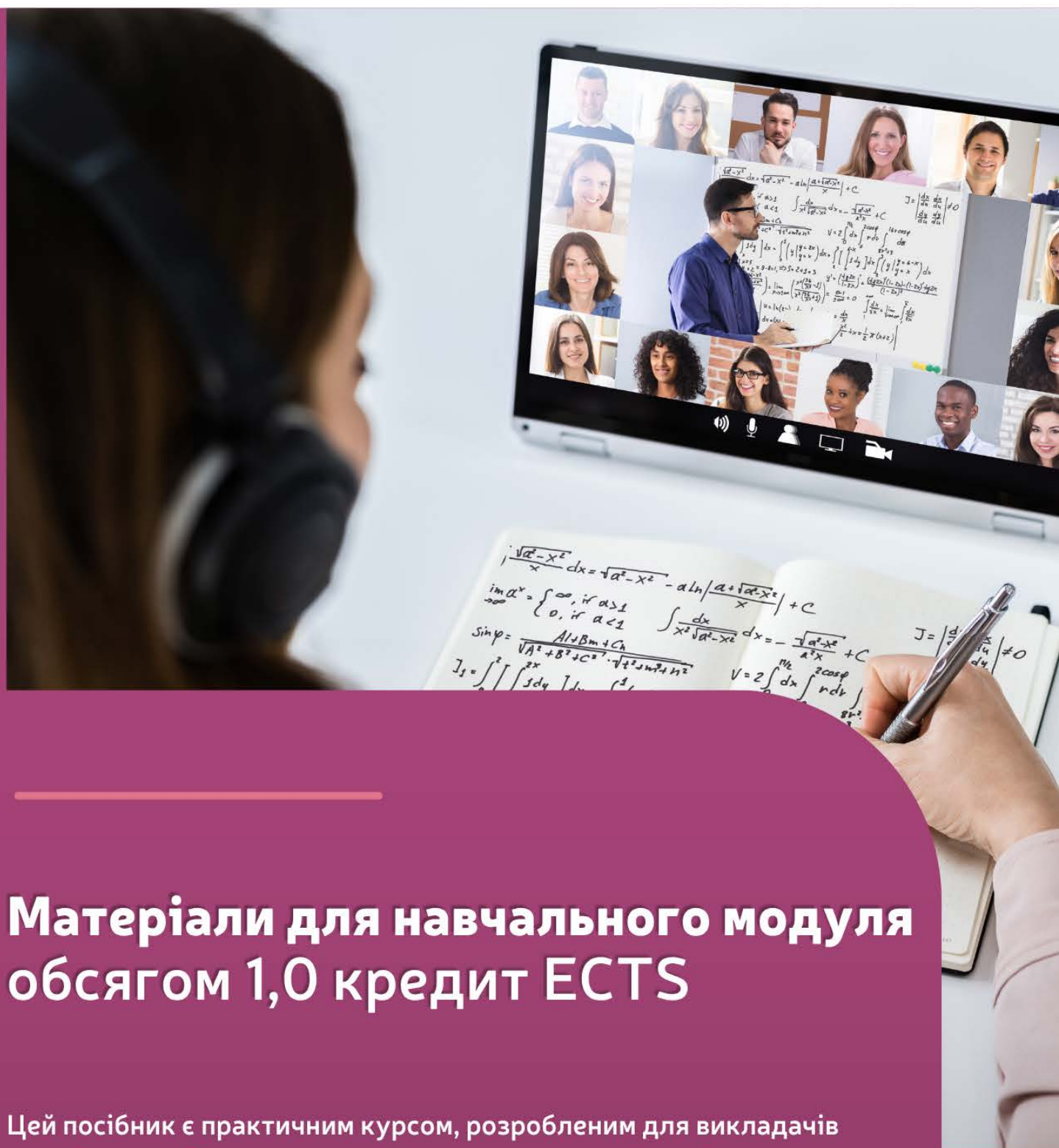




Матеріали для навчального модуля обсягом 1,0 кредит ECTS

Цей посібник є практичним курсом, розробленим для викладачів вищої школи. Він спрямований на впровадження індивідуального підходу в освіту через розвиток системи тьюторства та менторства.

Що ви знайдете у посібнику:

- Як тьюторський супровід допомагає розкрити потенціал кожного студента та побудувати персональну освітню траєкторію.
- Методи ефективної взаємодії між викладачами, Центром T&M та студентами для покращення академічної успішності.
- Ресурси для створення сучасного освітнього простору, орієнтованого на потреби особистості.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. Визначення термінів і ролей у системі Т&М – «тьютор», «тьюті», «ментор», «менті». Типові зразки діяльності. Походження слів (2 години).....	5
РОЗДІЛ 2. Розвиток тьюторства та менторства у ЗВО різних країн (2 години).....	9
РОЗДІЛ 3. Опис основних етапів програми Т&М (4 години).....	14
РОЗДІЛ 4. Менторські та тьюторські схеми у ЗВО (8 годин).....	23
РОЗДІЛ 5. Як справлятися з викликами (2 години).....	30
РОЗДІЛ 6. «Шляхи співпраці між працівниками університету, менторами та студентами для досягнення спільного успіху» (8 годин): як викладачі університету можуть залучати студентів до програми Т&М; як мотивувати колишніх менті до подальшого залучення в ролі тьюторів; як розвивати програму Т&М в інших напрямках	36
РОЗДІЛ 7. Етичний кодекс: повага до особистих кордонів, довіра та прозорість у взаємодії, емпатія, партнерські відносини й відкрите спілкування як основа успішної співпраці	49
РОЗДІЛ 8. Аналіз потреб студентів (2 години)	53
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	56

ВСТУП

Цей модуль розроблено для викладачів закладів вищої освіти з метою їх ознайомлення з системою тьюторства та менторства в університеті.

Важливо розуміти, що лише у співпраці між викладачами, працівниками Центру тьюторства та менторства та студентами можливе досягнення цілей, пов'язаних зі сприянням професійній освіті, активній участі студентів у житті закладу вищої освіти та підвищенні їхньої академічної успішності.

Тенденцією розвитку тьюторства та менторства в Україні як нової якості освіти стає тьюторський супровід, що може стати основною індивідуалізацією освітньої програми. Діяльність тьютор і ментора може та не повинна бути універсальним методом для всіх, однак, вона повинна бути методом для розкриття потенціалу кожного здобувача вищої освіти. Тьюторство та менторство не може і не повинно розглядатися як універсальний метод для всіх, однак вони покликані сприяти розкриттю потенціалу кожного здобувача вищої освіти, адже здійснюється за індивідуальними можливостями, потребою формування суб'єктної взаємодії, персоніфікацією освіти, побудовою власної програми, що визначається, окрім іншого, необхідністю особистісно орієнтованого підходу.

Студентське тьюторство необхідне як ресурс у створенні інноваційних освітніх середовищ, процесів, програм, проєктів для якісної освіти упродовж життя. Студент-тьютор стає затребуваним в Україні як професіонал, посередник, що вміє допомогти розібратися суб'єкту освітнього простору у всій різноманітності навчального процесу в період стрімкого реформування вищої освіти в Україні. Задля системного інтегрування студентського тьюторства в освітній процес закладів вищої освіти, що доповнює звичний формат навчання, доцільно розглянути і взяти за основу позитивний досвід провідних закладів вищої освіти.

Можна стверджувати, що у зв'язку з глобалізацією суспільства та освіти загалом саме інститут тьюторства й менторства набуватиме виняткового значення у наданні підтримки як здобувачам освіти, так і викладачам у поглибленому засвоєнні навчального матеріалу, реалізації успішної освіти «впродовж життя», а не як процес передачі вже накопичених наукових знань без урахування особистісного розвитку здобувача освіти.

Зазначимо, що ми не претендуємо на вичерпність чи категоричність рекомендацій, а радше прагнемо ініціювати фахову дискусію й будемо вдячні за конструктивні пропозиції та міркування щодо вдосконалення діяльності Т&М Центру.

РОЗДІЛ 1. Визначення термінів і ролей у системі Т&М – «тьютор», «тьюті», «ментор», «менті». Типові зразки діяльності. Походження слів (2 години)

На початку ХХІ століття тьютори й ментори відіграють одну із провідних ролей в організації діяльності закладу вищої освіти. Тьютори та ментори є посередниками між викладачами і студентами, запорукою їх доброї співпраці та взаємодії, а також порадиниками, професійними наставниками та мотиваторами для студентів. Результатом успішної співпраці між тьюторами, менторами, студентами та викладачами є успішність студентів та їх подальший професійний і творчий розвиток.

Для кращого розуміння ролей тьютора та ментора у вищій освіті варто дати визначення таких понять, як «тьюторство», «менторство», «тьютор», «ментор», «тьюті» та «менті» та виявити їхні сутнісні характеристики.

Термін «тьютор» походить від латинського *tutorem*, що означає наставник, тобто «старший», який опікується студентами на заняттях, фіксується у джерелах з 1580 року (Лелека, 2015, с. 343). Натомість, «ментор» походить від латинського *mentos* – намір, ціль, дух – тобто керівник, учитель, наставник, вихователь. Під менторством розуміють стосунки між досвідченою особою, працівником та особою, яка не має досвіду. Лелека (2015) стверджує, що в освітній галузі це поняття традиційно сприймається як особистісні довготривалі стосунки між наставником та студентом, що дозволяють другому професійно розвиватись та удосконалюватись. Варто зауважити, що найперша згадка про ментора має давню історію і відображена у стародавній міфології. Ментор був другом Одиссея та допомагав йому виховувати його сина Телемаха. Тобто ментор – це радник, керівник, який працює над розвитком загальних чи спеціальних здібностей та культурним становленням свого вихованця (Партико, 2008). Німецький дослідник (Бєббер, 2007) звертається до римського походження терміну «тьютор», адже, як ми уже зазначали, термін «тьютор» походить з латинської мови і означає «захисник, покровитель», а відповідно до римського права тьютор був опікуном особи (Бєббер, 2007, р. 12). Підтвердження цієї тези знаходимо у праці Лось (2015), де зазначається, що «поняття «тьютор» є доволі широко вживаним терміном і має різні значення, як то «наставник, помічник, модератор, репетитор або посередник». Глумачний словник «Oxford Wordpower Dictionary» пропонує наступне визначення терміну «тьютор»: 1) приватний вчитель, який вчить одну особу або дуже малу групу людей; 2) вчитель, відповідальний за невелику групу осіб, що навчаються у школі, коледжі або

університеті» (с. 47). Намагаючись зрозуміти специфіку становлення та розвитку інституту тьюторства, науковці звертаються до досвіду різних країн та різних історичних періодів. Так, Громовий (2010) стверджує, що тьюторство – це Оксфордський та Кембриджський феномен, оскільки характеризує розвиток британської вищої освіти. Виникнення феномену тьюторства пов'язують з історією університетів Великої Британії. Його поступове оформлення відбулося в XIV ст. – в Оксфордському, а згодом і Кембриджському університетах. «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). Процес самоосвіти був фундаментальним у здобутті університетських знань, а тьюторство від самого початку виконувало функцію його супроводу та розглядалося як форма університетського наставництва. Тьюторство вважають давньою університетською традицією, відомою ще з часів Середньовіччя. Вона завжди була пов'язана з недостатньою кількістю викладачів і необхідністю надання допомоги студентам різного віку. У XIX столітті традиція знову відродилася, а в 50-х і 60-х роках XX століття у США розпочалася активна кампанія щодо впровадження тьюторської системи у закладах вищої освіти (Kraus, Müller-Benedict, 2007, р. 4). Системна реалізація тьюторства у Європейських закладах вищої освіти розпочалася в другій половині XX століття і триває досі. Якщо говорити конкретно про німецькі заклади вищої освіти то цей період припадає на 70-80 роки XX століття і пов'язаний зі студентським рухом, започаткованим у 1968 році (англ. German students movement). Вимоги студентства щодо покращення умов навчання та надання їм більших прав і свобод, сприяли появі потреби у тьюторстві. Відповідно, інтенсифікуються дослідження специфіки тьюторства, а їхні результати, та розроблені рекомендації покладені в основу діяльності закладів вищої освіти щодо впровадження системи тьюторства. На початку XXI століття спостерігається інтенсивний розвиток альтернативних методів навчання, які гармонійно інтегруються в освітні програми поряд із традиційними методами (Colvin, 2007). «До альтернативних форм навчання відносимо також «вільну групову дискусію», за якої обговорення проблем проводять студенти, а викладач виступає в ролі слухача (Велика Британія, Австрія). До прогресивних змін організації навчально-виховного процесу належать також тенденції щодо переходу від

групових форм і методів навчання до індивідуально-групових: тьюторських занять, тренінгів, роботи в малих групах, стажувань (Німеччина); надаються переваги методу аналізу ситуацій (Велика Британія), трансдисциплінарній моделі навчання, що передбачає дослідження певної проблеми і вимагає створення проекту її розв'язання (впровадження проблемного та проектного навчання) (Мартиненко, 2013; с. 166). Освітній процес розглядається як один із видів соціальної взаємодії, в основу якого покладено колегіальне навчання. Цю тезу підтверджують Чевз, Бейкекр, Чейвз та Фішер (Chaves, Baker, Chaves, & Fisher, 2006), оскільки з соціокультурної перспективи навчання є колегіальним процесом, а результати досліджень свідчать, що робота у невеликих групах студентів сприяє глибшому розумінню предмета, формуванню і розвитку комунікативних, міжособистісних умінь і навичок, а також розвитку критичного мислення. Загальновідомо, що ефективний освітній процес в умовах вищої школи характеризує активне конструювання знань самим студентом, що відповідає популярному на початку XXI століття конструктивному підходу. Це означає, що неможливо передати знання від однієї особи до іншої, у цьому випадку необхідним є самостійне конструювання понять, встановлення взаємозв'язків між явищами, фактами та процесами на основі раніше засвоєних знань студента. На початку XXI століття проблема розвитку і застосування потенціалу тьюторства актуалізується, що зумовлено низкою причин. Серед них Бойко (2011) виокремлює його спрямованість на задоволення освітніх потреб особистості, країни і суспільства, їх гармонізації. Науковець стверджує, що тьюторська технологія наочно демонструє залежність розвитку країни від результатів освіти окремих індивідів і спрямована на їх піднесення, а також підкреслює необхідність особистісно-орієнтованої, гуманної педагогічної взаємодії, а відтак і персоніфікацією педагогічної освіти, побудовою власної програми, яка здійснюється за індивідуальними можливостями. І одне із найважливіших завдань – формування суб'єкт-суб'єктних толерантних відносин учасників педагогічного процесу, що супроводжують особистіснопрофесійний розвиток майбутніх педагогів (Бойко, 2011). Сьогодні освітній процес у вищій школі трансформується із парадигми «викладач-студент» у колегіальний процес, у якому і викладач, і студенти є партнерами (Fougner, Tønnesson, & Utne, 2008; Michaelsen, Knight, & Fink, 2004). У такій ситуації освітній процес слід розглядати у контексті динаміки соціальної взаємодії, що сприяє розвитку інклюзивного освітнього середовища та відповідає соціально-когнітивній теоретичній перспективі (Bandura, 1986; Vygotsky, Cole, John-Steiner, Scribner, & Souberman, 1978). Цей короткий огляд (Іваницька, 2019) дає розуміння появи таких термінів як тьютор та ментор, а також трансформацію цих термінів у різні періоди та в різних країнах.

Аналізуючи вищезазначене, можемо запропонувати визначення термінів «тьютор», «тьюті», «ментор», «менті» відповідно до теперішніх умов вищої освіти:

Тьютор – студент старших курсів університету, який на волонтерських засадах або за визначену університетом винагороду надає підтримку іншому студенту або групі студентів з метою їхньої академічної та культурної адаптації, а також сприяє опануванню навчальних дисциплін, поглибленню знань, формуванню вмінь і навичок та підвищенню рівня академічної успішності, що, відповідно, впливає на якість освітніх послуг закладу вищої освіти.

Тьюті – студент першого або другого курсу який має обмежені можливості або потребує додаткової підтримки під час адаптації до університетського середовища чи в процесі опанування окремих навчальних дисциплін.

Ментор – досвідчений і надійний наставник або консультант, який може бути працівником закладу вищої освіти, чи інших організацій або підприємств, та отримуючи заробітну плату і виконуючи свої посадові обов’язки, надає студентам консультаційну, психологічну й організаційну підтримку, координує студентські проєкти у визначених напрямках (ІТ, економіка тощо), сприяє розвитку загальних компетентностей з метою забезпечення комфортного навчального середовища, та підвищення рівня академічної успішності.

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

РОЗДІЛ 2. Розвиток тьюторства та менторства у ЗВО різних країн (2 години)

У британських університетах функціонують спеціальні структурні підрозділи, до функцій яких належить організація тьюторства, контроль за використанням фінансових ресурсів, моніторинг різноманітних молодіжних проектів, які реалізуються в університетах, а також програм, які сприяють забезпеченню якості освіти. До виховних функцій, які виконували тьютори, згодом додалися ще й освітні. В Оксфорді лише 40% навчального часу відведено на лекції та семінари, а 60% – на роботу з тьютором. Тьютори отримують необхідну допомогу та підтримку – їх забезпечують навчальними матеріалами та навчають. Упродовж років тьюторство зазнало численних трансформацій. Його форми включають як роботу у невеликих групах, так і роботу двох осіб: тьютора та тюті. Проте, основною метою тьюторства є забезпечення додаткових можливостей для глибшого освоєння навчального матеріалу після лекційних занять, які охоплюють велику кількість студентів. Існують відмінності між проведенням тьюторіалу для групи студентів та одноосібних занять, але їхня мета одна – поглиблення знань та набуття досвіду їх використання у процесі розв’язання практичних завдань (Іваницька, 2019).

В рамках підготовки майбутніх учителів у французьких університетах організовується педагогічна практика. Тьюторіали для студентів спрямовані на розвиток навичок для працевлаштування, особистісних і соціальних навичок. Тьютор інформує студентів про соціальні, спортивні та культурні клуби, групи за інтересами, а також надає консультації щодо вивчення навчальної дисципліни. Організація та участь в тьюторіалах надають студентам відчуття приналежності до академічної спільноти університету, забезпечують можливість аналізувати власні прагнення, планувати індивідуальну освітню траєкторію, отримувати навчальний досвід, вивчати свій прогрес у навчанні, визначати перешкоди для навчання і досліджувати потенційні сфери підтримки. В Іспанії, наприклад, в Університеті Саламанки повноцінно функціонує студентське самоврядування, а студентська молодь бере активну участь в обговоренні стратегії розвитку університету, прийнятті відповідних нормативних документів та її реалізації (Погребняк, 2013). Тьюторство розглядається тут як один із основних чинників забезпечення активності студентів у життєдіяльності університету. Переваги тьюторства для студентів полягають у тому, що воно сприяє підвищенню рівня успішності й особистісного зростання, мотивує студентів до активної академічної позиції, сприяє

формуванню позитивної самооцінки та впевненості в освітньому процесі, розвиває незалежність студентів, підтримує їхній прогрес і працездатність, забезпечує додаткову підтримку навчання, позитивно впливає на добробут студентів, формування усвідомлення себе як особистості, яку цінують і шанують, сприяє формуванню позитивного ставлення до навчання, підвищує відвідуваність занять, розвиває почуття відповідальності. Відповідно до міжнародної тенденції комплексного поєднання глобалізації та регіоналізації вищої освіти, університети Іспанії налагоджують тісний зв'язок та співпрацю, організовують партнерства між університетами та підприємствами, бізнес-структурами. Так, Барселонський політехнічний університет дотримується підприємницької моделі університету, розвиває інноваційну культуру, а також співпрацює з органами управління, маючи свій міцний управлінський стрижень (Погребняк, 2013). У контексті детрадиціоналізації, вважаємо за доцільне висвітлити конструктивні ідеї польського досвіду. У Польщі більше уваги стали приділяти організації педагогічних практик, психолого-педагогічній підготовці та студентоцентризму. У закладах вищої освіти Польщі, відповідно до концепції студентоцентризму, враховують індивідуальні можливості кожного студента та його особливі потреби. Сьогодні заклади вищої освіти Польщі працюють над розвитком тьюторства та запровадженням системи тьюторства, що вимагає передусім розробки відповідної нормативної бази університету, розробки програм підготовки тьютора тощо. Як правило, більш продуктивний досвід щодо розвитку тьюторства демонструють технічні університети Республіки Польща. У технічних закладах вищої освіти Польщі потенціал тьюторства використовується для надання консультацій та допомоги в освоєнні навчальних дисциплін технічного спрямування. Тьютори працюють переважно на безоплатній основі, що пояснюється браком коштів, які мав би залучити університет для здійснення виплат. Винятком є спеціальні програми чи гранти, відповідно до яких тьютори отримують плату за виконану роботу. Проте за допомогою тьюторства тьютор розвиває власну професійну самооцінку, оскільки виконує обов'язки наставника інших студентів, звітує викладачеві, що дає останньому можливість удосконалити методику викладання навчальної дисципліни, сприяє збільшенню обсягу знань студентів, формує стосунки, що сприяють позитивному ставленню та поведінці в академічному середовищі. Як свідчить досвід Лодзького технічного університету, заклад вищої освіти може використовувати як винагороду за виконання тьюторських обов'язків не тільки виплату коштів. У Лодзькому технічному університеті тьютори надають допомогу студентам університету щодо розвитку їхньої академічної мобільності. У спеціальному офісі працює кілька студентів, які надають консультації щодо заповнення та підписання

угоди про навчання (англ. Learning Agreement) у рамках програми Erasmus+; поради щодо вибору курсів та розрахунку кредитів; порад щодо перезарахування навчальних дисциплін тощо. В Україні часто Erasmus+ координатори виконують роль тьютора, або ментора, під час підготовки студентів для участі в академічній мобільності (Іваницька, 2018). Оскільки тьютори не отримують оплати за свою роботу, вони можуть користуватися іншими перевагами. Серед них – першочергове скерування на навчання до університетів інших країн, рекомендація для отримання спеціальних стипендій, зарахування певної кількості кредитів, заохочення до продовження навчання в магістратурі, аспірантурі та побудови кар'єри в університеті (Іваницька, 2019).

У Сполучених Штатах Америки інститут тьюторства та менторства в закладах вищої освіти має давню історію розвитку. Тут тьюторство є невід'ємним компонентом освітнього процесу. Навчання сприймається як співпраця викладача та студента, що використовується з метою розвитку його особистості та повного розкриття його потенціалу. Особливістю освітньої системи є те, що студенти не навчаються у постійних академічних групах, як в інших країнах. Натомість вони можуть вивчати навчальну дисципліну «Хімія» з однією групою, а «Інженерію» з іншою. Також з метою забезпечення індивідуального підходу до організації освітнього процесу освітня програма передбачає вибіркові курси, які представлені кількома варіантами. Ще одна особливість менторства і тьюторства у США пов'язана з неможливістю спрогнозувати кількість випускників. Інколи тьютори та ментори працюють відразу з декількома групами, оскільки кількість випускників за однією спеціальністю може бути різною – від двох осіб і до декількох десятків випускників, а освітньо-професійні програми, що їх пропонують університети США, побудовані таким чином, що дозволяють здійснити зміну спеціальності у будь-який час. Тому забезпечити сталість та структурованість менторства і тьюторства дуже важко. Натомість, на практиці студенти старших курсів допомагають студентам молодших курсів однієї спеціальності. У деяких університетах працюють Відділи розвитку академічних навичок (англ. Academic Skills Departments), які забезпечують організацію предметного тьюторства, а саме з математики, письма та академічного коучингу (Іваницька, 2019).

Швейцарські університети реалізують студентоцентрований освітній процес за допомогою тьюторів і менторів. Тьютори та ментори сприяють опануванню навчальних дисциплін, підтримці гендерної рівності, а також адаптації іноземних студентів і студентів першого семестру через організацію вступних курсів. Проте немає єдиної системи чи мережі, яка координувала б тьюторську та менторську діяльність. Загалом така практика у швейцарських університетах позитивно впливає на прогрес студентів,

забезпечення якості освіти, підвищення академічної мобільності та майбутнього працевлаштування (Ivanytska, 2020).

В університетах Австрії, зокрема в технічних закладах вищої освіти, велику увагу приділяють інклюзивній освіті та забезпеченню рівних можливостей для всіх студентів. У межах різних проєктів організовується менторство для надання організаційної, психологічної, консультаційної та інших видів допомоги. Наприклад, в рамках проєкту «GESTU» надається допомога для студентів з вадами слуху. Також, важливою є додаткова підтримка для аспірантів та молодих науковців. Підготовка менторів та менті відбувається відповідно до розроблених рекомендацій (Vienna University of Technology, 2023).

Повага до особистості та увага до індивідуальних потреб студентів є серед основних цінностей італійських закладів вищої освіти. Робота в університетах має на меті забезпечення рівності та справедливості. В Університеті Перуджі передбачено менторство для інклюзивного навчання – на кафедрах працюють контактні особи або референти для координації тьюторської та менторської діяльності. Також забезпечується тьюторство в рамках якого співпрацюють тьютори і тьюті. Велика увага присвячена працевлаштуванню випускників (University of Perugia, 2023).

У сучасній освіті технологію тьюторства інколи пов'язують з технологією освітньої мобільності, яка ґрунтується на цінностях відкритої освіти (Рис. 1)



Рис. 1. Загальна технологія тьюторства у вищій освіті

Значена вище мобільність передбачає не лише можливість рухатися в пошуках освітніх ресурсів, а й формування здатності навчатися в різних культурних середовищах

з урахуванням історичних підходів та засвоєння культури самоосвіти, як першооснови майбутньої професійної та соціальної мобільності.

За такого підходу тьюторство розглядається як усвідомлена позиція, необхідна й важлива для підтримки процесу самоосвіти. Завдання тьютора полягає у тому, щоб, реалізуючи відповідну технологію, допомагати здобувачеві освіти здобувати знання у зручний для нього спосіб.

В Україні тьюторство у ЗВО лише починає розвиватися, але ті заклади освіти, які взяли на себе відповідальність у запровадженні такої системи, показують неабиякі результати. Таким чином, можна стверджувати, що тьюторство має значні перспективи розвитку, адже, як зазначають фахівці, його ключовою характеристикою є не лише передача знань, а й формування творчих компетентностей, готовності до перенавчання, здатності навчатися впродовж життя та обирати й оновлювати професійний шлях.

РОЗДІЛ 3. Опис основних етапів програми Т&М (4 години)

Проект PROMENT: «Сприяння професійній освіті та активній участі студентів через становлення комплексної системи менторства та тьюторства у ЗВО».

Проект спрямований на сприяння працевлаштуванню студентів шляхом розвитку їхніх відповідних професійних компетентностей та громадянського залучення через комплексну систему тьюторства та менторства(Т&М) у партнерських ЗВО як відповідь на вимоги ринку праці. Університетська Т&М система функціонуватиме на базі інтегрованих методів, алгоритмів і процедур із залученням ІТ-платформи, організаційних структур університету, навченого персоналу, і активних старших студентів. У комплексі це стане елементом сталого освітнього процесу, який розвиватиме та вдосконалюватиме професійні (hard skills) і надпрофесійні (soft skills) навички у студентів, а також їх активне залучення в громадянське життя. Діяльність проекту зосереджена на розробці основних схем тьюторства та менторства, заснування Т&М центрів, розробці навчальних матеріалів та інструментів, підготовці академічного персоналу, студентів та менторів з промисловості, а також на співпраці між цільовими ЗВО через інтернаціоналізацію досвіду партнерів, і зміцнення взаємодії з ширшим соціально-економічним середовищем (PROMENT, 2023).

В рамках проекту розроблені 12 універсальних менторських схем, що передбачають реалізацію різних видів тьюторства та менторства.

Т&М програма забезпечує професійне зростання і розвиток як для студентів, так і для тьюторів/менторів. Тому стислі, прості в освоєнні менторські поради, якісний зворотний зв'язок і чітко визначені терміни дуже важливі для її успіху. Для цього учасники програми – працівники Т&М Центрів, працівники ЗВО, ментори, тьютори та їхні тьюті/менті мають бути забезпечені необхідними відкритими освітніми ресурсами, навчальними матеріалами та забезпечені підтримкою взаємодії через розроблену ІТ-платформу. Крім того, для успішної та сталої програми Т&М викладачі ЗВО мають стати ключовими представниками процесу тьюторства та менторства в університетах. Їх головна роль полягає у виявленні та залученні активних студентів до участі в програмі спочатку як Тьюті або Менті, а згодом – як предметних тьюторів для молодших студентів. Крім того, викладачі ЗВО можуть стати наставниками для конкретних менторських схем, таких як «Гендерне менторство», «Науково-дослідницьке менторство», «Менторство для молодих викладачів» тощо.

Працівники закладу вищої освіти проходять навчання за навчальним курсом 1,0 ECTS у відділах розвитку персоналу в університетах, який проводитиметься 3 рази

протягом проєкту. Працівники Університетського центру Т&М відповідатимуть за загальну реалізацію програми Т&М, а також за проведення тренінгів для тьюторів, менторів та працівників ЗВО.

Викладачі повинні теж володіти належними компетентностями для того, щоб співпрацювати зі студентами у напрямку тьюторства та менторства, та активно залучати їх до такого виду діяльності.

Підготовка педагогів до тьюторської діяльності може здійснюватися:

- у закладах вищої освіти в процесі навчання на магістерських програмах, освоєння спеціальних навчальних програм (підготовка онлайн-тьюторів), чи регулярних тьюторських сесій (підготовка тьюторів-ровесників);
- під час проходження викладачами занять на навчальних курсах із методів тьюторської роботи, заснованої на положеннях педагогіки діалогу;
- у структурах неформальної освіти (агенції, асоціації, фундації, громадські та консалтингові організації) на курсах, тренінгах, майстер-класах.

Доцільно проводити навчання менторів і тьюторів паралельно.

Тьютори і ментори можуть отримати сертифікати після проходження навчання. Це може мотивувати студентів до тьюторської діяльності, тому, що додаватиме «рейтингу» їхньому майбутньому професійному портфолію.

Навчання доцільно формувати з лекцій і практики – командою з декількох тренерів-тьюторів, для налагодження партнерської співпраці між обома сторонами. Елементом курсу є підготовка викладачів відповідними організаторськими та діагностичними інструментами до встановлення зв'язків зі студентами.

Важливим елементом тьюторської роботи є ґрунтування на положеннях педагогіки діалогу. Заняття повинні знайомити учасників з методами тьюторської діяльності.

Залучати студентів до тьюторської діяльності можна на таких принципах тьюторства (Рис. 2):



Рис. 2. Принципи тьюторства

1. Принцип добровільності – взаємодія всіх учасників процесу відбувається на добровільних засадах і ґрунтується на взаємній зацікавленості та спільній мотивації, спрямованій на професійний розвиток.

2. Принцип гуманізму. Викладач, залучаючи студентів до тьюторства, насамперед виходить із гуманістичних підходів, відповідно до яких особистість є найвищою цінністю, а врахування запитів, потреб та інтересів студентів є пріоритетним у визначенні стратегії наставницької діяльності.

3. Принцип антропоцентризму (людиноцентризму) реалізується у взаємозв'язку з принципом гуманізму, фактично становлячи його основу. Його пріоритетними характеристиками є сприяння розвитку особистості, самореалізації в особистому й професійному житті, підвищення компетентності та конкурентоспроможності.

4. Принцип партнерства. У контексті реалізації програми Т&М Центру взаємодія між викладачем та студентом вибудовується на засадах партнерства, де вони виступають рівноправними партнерами з однаковим рівнем довіри, відповідальності та взаємоповаги.

5. Принцип відкритості ґрунтується на створенні відкритого, довірчого та сприятливого середовища для позитивної взаємодії викладача і студента, коли обидві

сторони можуть відкрито висловлювати свої думки й ідеї, формувати запити та потреби.

6. Принцип конфіденційності передбачає збереження й захист особистої інформації студента та всіх відомостей, що стосуються його проблем і досягнень.

7. Принцип об'єктивності. Викладач повинен бути об'єктивним у своїх оцінках, судженнях та порадах, враховувати індивідуальні особливості та потреби студентів, що залучаються до тьюторства, забезпечувати справедливий та недискримінаційний підхід до роботи з ними, уникати упередженостей і враховувати індивідуальне різноманіття студентів.

8. Принцип прогностичності. Викладач, що має на меті залучити студента до роботи у Т&М Центрі має бути здатним передбачати можливі труднощі у становленні підопічних як тьюторів, надавати їм відповідну допомогу та спрямовувати їх у професійному розвитку.

Для того щоб бути прикладом для студента й сприяти його залученню до тьюторської діяльності, викладач повинен володіти такими менторськими компетентностями:

Професійні та психолого-педагогічні:

- продуктивний викладач-педагог, здатний забезпечити ефективну взаємодію;
- володіє знаннями у сфері практичної педагогіки;
- упевнений у власних фахових навичках;
- демонструє розвинені навички роботи в команді;
- демонструє впевненість під час проведення занять, у яких беруть участь тьютори, тьюті та менті;
- дотримується правил внутрішнього розпорядку, процедур і морально-етичних кодексів закладу освіти;
- здатний здійснювати спостереження за організацією та перебігом освітнього процесу;
- демонструє навички співпраці з колегами та представниками адміністрації;
- проявляє професійну зацікавленість і високий рівень фахової компетентності.

Науково-методичні:

- прагне опанувати нові методики та технології, використовуючи досвід колег;
- спроможний створити інноваційні стратегії викладання і взаємодії з усіма учасниками освітнього процесу;
- демонструє навички активного слухання, ставлення запитань для обмірковування та розуміння;

- дотримується правил позитивної та конструктивної критики;
- володіє навичками ефективного управління часом.

Загальнокультурні:

- спроможний забезпечити довірливі фахові взаємини;
- виявляє чутливість до емоційних станів і потреб студентів та колег-менторів;
- толерантний до індивідуальних політичних переконань;
- демонструє навички роботи в полікультурному середовищі;
- демонструє здатність до встановлення контактів і налагодження взаємин.

Самоосвітні:

– виявляє потребу навчатися впродовж життя, зокрема, вдосконалювати свої менторські якості;

– проходить навчання з андрагогіки, у тому числі, в межах заходів підвищення кваліфікації, неформальній та інформальній освіті;

– демонструє сформоване емоційно-ціннісне ставлення до власної особистості (самоконтроль, самовизначення, самооцінку, самоорганізацію, саморозвиток, самокритичність, самореалізацію).

Етико-естетичні:

- прагне бути прикладом 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 відстоювати інтереси студентів і колег у закладі вищої освіти;
- вирізняється життєрадісністю, гнучкістю та наполегливістю;
- терплячий, толерантний, доброзичливий та стриманий;
- увічливий і дотримується конфіденційності.

Функціональний аспект менторства можна узагальнити таким чином (див. рис. 3)

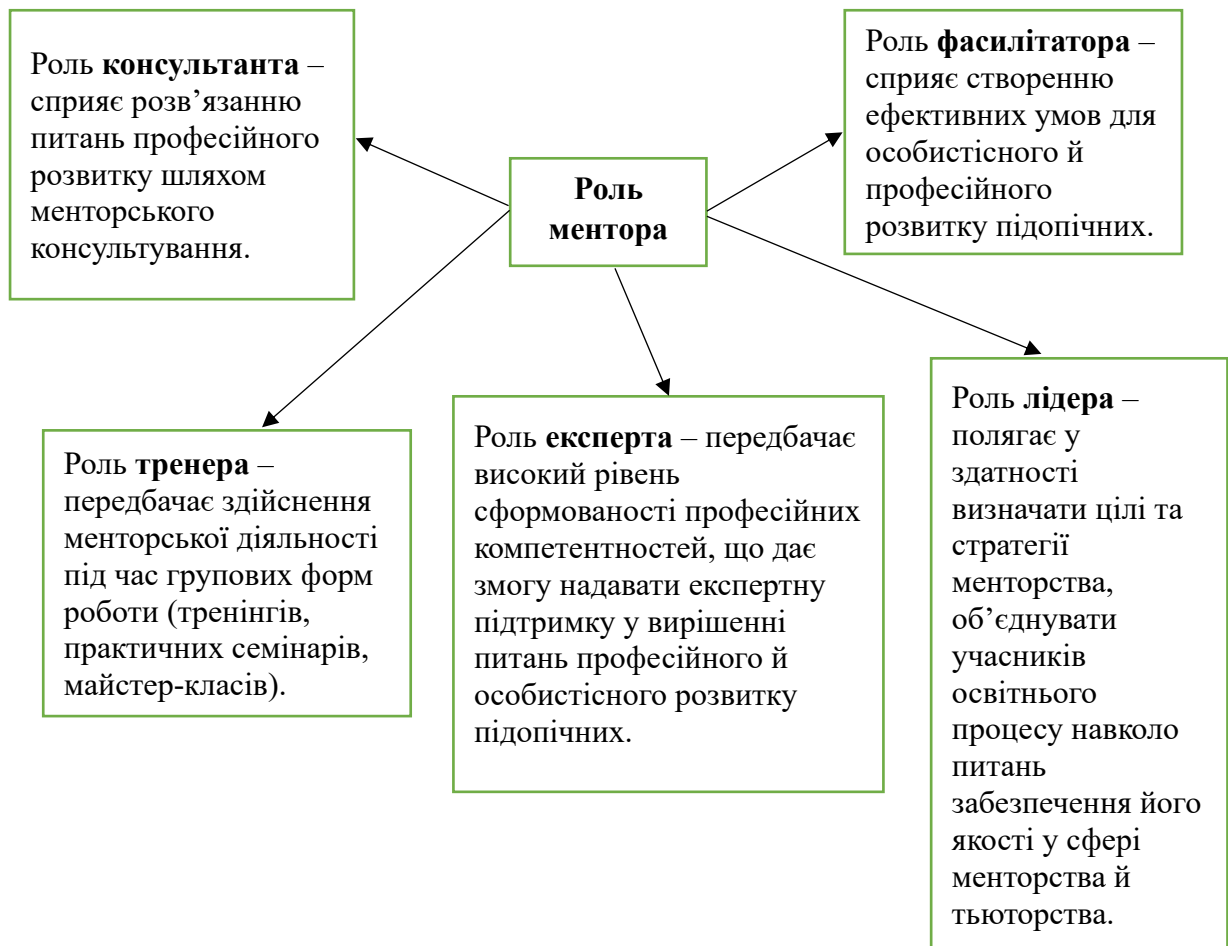


Рис. 3. Функціональний аспект менторства

З огляду на поданий рисунок, зазначимо, що фасилітування в межах менторства має свої особливості, оскільки ментор застосовує його в роботі з тьюторами. Це передбачає використання організаційних форм і методів, характерних для освіти дорослих, із урахуванням наявного досвіду педагогів та рівня їхніх компетентностей. У процесі менторства ментор реалізує низку важливих завдань: створює умови для продуктивної комунікації між учасниками освітнього процесу; під час обговорення питань змістового, технологічного й методичного забезпечення освіти спонукає до прийняття спільних рішень, генерування нових ідей та рефлексії. Важливо, що в процесі співпраці **ментор-фасилітатор** надає психолого-педагогічну підтримку підопічним.

Ментор-консультант здійснює консультування в різних формах: індивідуальній, груповій, онлайн-форматі тощо.

Ментор-консультант організовує і проводить консультативні зустрічі з питань, у яких досяг найвищого рівня професійної компетентності. Під час консультацій він допомагає знайти правильне рішення щодо проблемних аспектів на основі педагогічних

технологій, із застосуванням індивідуального підходу у роботі як із тьюторами, так і з менті та тьюті, пошуку шляхів, засобів, форм для професійного розвитку.

Під час консультування ментор допомагає підопічним розкрити їхній педагогічний потенціал, побудувати індивідуальний стиль тьюторської діяльності.

Підсумком спільної роботи ментора і тьютора 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-ціннісних орієнтацій студентів.

В реалізації індивідуальних освітніх траєкторій тьютора застосовуються власні форми і методи роботи, що можуть стимулювати студентів старших курсів до залучення до тьюторської діяльності, а саме:

- методи практико-орієнтованої діяльності;
- методи проблемного навчання (вирішення проблемних ситуацій, метод навчального кейса);
- проєктні методи (розробка і захист індивідуальних освітніх програм, проєкту, портфоліо);
- психолого-діагностичні (анкетування, психологічна діагностика, індивідуальне та групове консультування, професійне консультування);
- методи активного навчання;
- методи аналізу та самоаналізу (рефлексія, аналіз і самоаналіз здібностей та нахилів);
- методи самостійної роботи студентів (індивідуально і в групах).

Вибір конкретних форм, методів і технологій тьюторської роботи зі студентами ЗВО є індивідуальним вибором тьютора і залежить як від вікових та особистісних особливостей студентів, так і від особистісних та професійних уподобань самого тьютора.

Визначення викладачем особистісних характеристик студентів-тьюторів забезпечить більш якісну і продуктивну діяльність і взаємодію.

Залучати студентів до тьюторської діяльності варто, розкриваючи такі основні компоненти їх особистості:

1. **Мотиваційний компонент:** наявність мотивації на досягнення успіху; впевненість у собі як в успішному студенті; задоволення діяльністю.

2. **Емоційно-вольовий компонент:** відсутність емоційного напруження, страху перед аудиторією; вміння регулювати свої емоційні стани; наявність вольових якостей,

3. Особистісний компонент: методологічна рефлексія; швидкість реакції на поведінку аудиторії й окремих студентів-тьюті; відсутність надмірної втомлюваності.

Елементи професійного розвитку студентів майбутніх тьюторів, що можуть впливати на вибір ними співпраці у T&M Центрі:

- **Теоретична складова** – усвідомлення підстав і цілей діяльності підвищує стійкість до професійних труднощів.

- **Моделювання** – корисно знати, як саме інновація виглядає на практиці. Корисно бачити приклади, спостерігати рольові ігри та різні підходи до навчання. Тьютори повинні вірити у свою здатність працювати по-новому й більш успішно.

Стимулююча практика – можливість практикуватись у використанні нових прийомів у малих групах значно підвищує ефективність їх застосування згодом у професії.

Якісний тренінг – є важливою складовою професійного становлення. Така практика може здійснюватися колегами, тренерами чи іншими спеціалістами-практиками.

У процесі розширення діяльності T&M Центру через урізноманітнення заходів і залучення тьюторів, викладач-ментор використовує різноманітні форми і методи впливу, а саме:

- інформаційно-фасилітативні бесіди, тьюторіали, зустрічі з роботодавцями, з випускниками, з діячами культури, науки, мистецтва, екскурсії, тематичні вечори, диспути, тренінги, тощо.

З метою мотивації, вдосконалення та активізації діяльності тьюторів, підвищення її престижності та мотивації щорічно за результатами подання відповідної інформації та у співпраці зі студентськими радами факультети/інститут визначають Кращого тьютора року.

За результатами конкурсу кращий тьютор факультету/інституту преміюється на розсуд керівництва ЗВО.

Показниками ефективності роботи тьюторів повинна бути:

- оцінка їх роботи упродовж навчального року студентами в системі опитування за 5-ти бальною шкалою;

- кількість самостійно проведених тьюторських заходів (не включаючи загальноуніверситетські виховні та наукові заходи) й 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 в заняттях «Школи тьютора», що передбачає відвідування усіх занять поточного навчального року (1 бал – одне заняття);

- участь у «Школі тьютора» в якості спікера, тренера (3 бали – одне заняття).

Загальний бал визначається шляхом простого підсумовування балів.

Питання роботи тьюторів повинно бути обов'язковим пунктом порядку денного засідання кафедри, засідання ради факультету/інституту мінімум один раз на півріччя.

У кінці кожного семестру тьютори заповнюють відомості про виконану роботу та звітують на засіданні Т&М Центру і Раді факультету та університету.

РОЗДІЛ 4. Менторські та тьюторські схеми у ЗВО (8 годин)

У закладах вищої освіти можуть реалізовуватися різні схеми або види тьюторства та менторства. Їх кількість залежить від потреб університету, зокрема, самих студентів, а також від фінансових та організаційних можливостей університету щодо впровадження тьюторської та менторської діяльності.

Пропонуємо розглянути 12 тьюторських і менторських схем, які є важливими для підтримки студентів та їх успішності (PROMENT, 2023).

1. Професійне менторство. Схема професійного менторства передбачає наступні переваги: розвиток лідерського потенціалу у майбутніх випускників у процесі реалізації індивідуальних ідей та відпрацюванням своїх знань у професіоналів; підвищення впевненості студентів; розвиток співпраці між університетом та промисловістю, а також реалізація дуальної освіти; створення можливості для зростання як для ментора, так і для менті. Професійне менторство вирішує проблему відсутності реального досвіду для студентів. Поєднання студентів із фахівцями галузі дозволяє подолати розрив між теорією та практикою, пропонуючи практичні ідеї та вказівки, які готують студентів до викликів та очікувань професійного світу. У результаті застосування менторської схеми менті здобудуть чіткіше розуміння свого кар'єрного шляху та зміцнять упевненість у власних силах і стануть компетентними професіоналами, готовими орієнтуватися у викликах обраної ними сфери, а також реалізовувати свій особистий та професійний потенціал. Метою схеми професійного менторства є розширення можливостей і скерування менті у їх особистому та професійному розвитку, що дає змогу подолати розрив між академічним навчанням і реальною практикою, надаючи розуміння галузевих тенденцій і допомагаючи майбутнім випускникам визначити свої сильні сторони та області для вдосконалення, щоб повністю реалізувати свій потенціал у вибраній сфері. Менторство розглядається як можливість поділитися своїми власними ідеями та уроками, здобутими у професійній діяльності. Очікується, що ментори охоче беруть участь, керуючись бажанням сприяти професійному зростанню менті, використовуючи свій багатий досвід для надання рекомендацій і реальних прикладів. Розвиток почуття спільноти в певній професійній сфері, створення міцніших зв'язків між випускниками, нинішніми студентами та неакадемічним середовищем, що шукає молодих талантів, а також сприяння компаніям, де працюють ментори, розглядаються як додаткова цінність. Відбір менті: менті – це майбутній випускник, який шукає керівництва, підтримки та навчання від ментора для покращення свого особистого та професійного розвитку; підхід до залучення менті

включає відкритий заклик до осіб, які бажають реалізувати свої проєкти та отримати поради від досвідчених професіоналів; потенційним менті пропонується подати свої проєктні пропозиції, окресливши сфери, у яких вони шукають ментора; принципи залучення менті – менті залучаються добровільно, за результатами відкритого конкурсу, на основі сумісності їхніх проєктів з досвідом наявних менторів.

2. Менторство та тьюторство для внутрішньо переміщених осіб (ВПО).

Менторство є дуже важливим для внутрішньо переміщених студентів, які стикаються з багатьма проблемами. Необхідно надати додаткову допомогу студентам-ВПО для створення рівних можливостей для їхнього навчання та гармонійного розвитку. Потреба в додатковій підтримці студентів-ВПО є надзвичайно актуальною в Україні в умовах війни. Схема менторства для студентів-ВПО передбачає такі переваги: реалізація принципу студентоцентричного навчання; забезпечення рівних можливостей та права на освіту для внутрішньо переміщених студентів; підвищення впевненості в собі та психологічного та емоційного стану серед студентів-ВПО. У результаті менторської/тьюторської схеми менті отримують можливість орієнтуватися в академічних, соціальних і психологічних викликах, що сприяє формуванню стійкості та успішній інтеграції в нове середовище. Вони досягнуть своїх освітніх і кар'єрних цілей, реалізуючи свій потенціал як впевнені, здібні професіонали та особистості. Потреби та запити включають: соціальну підтримку та формування значущих взаємин із одногрупниками, викладачами й працівниками університету, а також відчуття причетності до університетської спільноти, а також за межами університету; академічний супровід у зв'язку з вимушеним перериванням або зміною умов навчання; психологічна підтримка та доступ до послуг психічного здоров'я; послуги з профорієнтації, стажування та працевлаштування у зв'язку з коригуванням первинних кар'єрних планів; визнання та прийняття емоційних та психологічних проблем, спричинених переміщенням. Ментор або тьютор – це довірена особа (викладацький склад, професіонали з відповідних галузей або навіть однолітки), яка розуміє унікальні виклики, пов'язані з переміщенням. Бажано, щоб він або вона мали особистий чи професійний досвід виходу з подібних ситуацій і могли надавати практичні рекомендації та вказівки на основі цього досвіду. Залучення менторів базується на принципах добровільності, взаємної поваги та відданості зростанню менті. Підходи до їхнього залучення включають цільовий добір, комплексне навчання та постійну підтримку, щоб переконатися, що вони готові забезпечити ефективне менторство. Менті/тьюті – це внутрішньо переміщений студент університету, який потребує керівництва та підтримки, щоб подолати виклики переміщення. Відбір менті/тьюті має ґрунтуватися на статусі

внутрішньо переміщеної особи, їхніх виражених потребах та їхньому зобов'язанні брати участь у програмі. Залучення менті є добровільним із розумінням того, що вони є активними учасниками власного зростання та розвитку.

3. Менторство у сфері стартапів. Менторська схема для стартапів дає такі переваги: підтримку й мотивацію, навчання, обмін знаннями, новими практиками та інноваційним досвідом реального бізнесу; розвиток впевненості та самосвідомості цільової аудиторії; підвищення інклюзивності у закладі вищої освіти; формування розуміння та навичок офіційної та неофіційної співпраці. Цільова аудиторія: здобувачі вищої освіти старших курсів бакалаврських і магістерських програм та аспірантури, які готуються до виходу на ринок праці, початку професійної кар'єри та націлені на реалізацію та розвиток стартап-проектів на основі власних інноваційних ідей; науковці – викладачі закладу вищої освіти, які працюють над науковими дослідженнями та бажають запропонувати свої розробки реальному бізнесу. У результаті реалізації менторської схеми у сфері стартапів менті отримають більш чітке розуміння ключових кроків від ідеї до створення власного бізнесу, побудови кар'єрного шляху, набудуть впевненості у своїх силах і стануть компетентними професіоналами, здатними ефективно формулювати та тестувати ідеї, перетворювати їх на конкретні інвестиційні пропозиції, презентувати свої розробки, спілкуватися з потенційними інвесторами, реалізовувати свій особистий та професійний потенціал.

4. Green Deal Менторство. Менторська схема Green Deal спрямована на підтримку та професійне супроводження учасників, обмін сучасними знаннями й практиками у сфері сталого розвитку, інтеграцію інноваційного досвіду бізнесу, розвиток впевненості та професійної самосвідомості, а також формування навичок формальної й неформальної співпраці. Цільова аудиторія: здобувачі вищої освіти старших курсів бакалаврських і магістерських програм, які готуються вийти на ринок праці, розпочати професійну кар'єру та націлені на впровадження та розвиток переваг Європейської зеленої угоди; професіонали, які вже залучені до ринку праці у відповідних галузях економіки, підвищують власну професійну кваліфікацію за спеціалізованими програмами підвищення кваліфікації у закладах вищої освіти та спрямовані на оволодіння та/або оновлення компетентностей у контексті сфери вплив Європейської зеленої угоди (екологізація виробництва, сільськогосподарські технології, транспорт, забезпечення біорізноманіття, енергоефективність, здорове харчування, декарбонізація, чиста енергія та передові чисті технологічні інновації тощо). В результаті застосування менторської схеми у сфері Green Deal підопічні отримають більш чітке уявлення про свій кар'єрний шлях у контексті впровадження European Green Deal, набудуть впевненості у

своїх силах та стануть компетентними фахівцями, здатними ефективно впроваджувати елементи Зеленої стратегії, сприяти подоланню кліматичних та екологічних викликів, підвищувати ефективність використання ресурсів, а також реалізації свого особистого та професійного потенціалу.

5. Менторство у сфері місцевого самоврядування. Актуальність схеми зумовлена високим попитом органів державної влади та місцевого самоврядування на кваліфікованих фахівців із креативним мисленням, інноваційним баченням і відповідальним ставленням до професійних обов'язків, а також прагненням випускників реалізувати себе у сфері публічного управління. Цільова аудиторія: студенти закладів вищої освіти спеціальності «Правознавство», «Публічне управління та адміністрування», які мають амбіції та прагнення працювати в органах державного управління – місцевих (регіональних) органах державної влади та місцевого самоврядування, зокрема в органах місцевого самоврядування, місцевих радах, державних адміністраціях, структурних підрозділах органів виконавчої влади, поліції, прокуратурі, судах, органах юстиції, центрах безоплатної правової допомоги та юридичних службах відповідних установ. У результаті реалізації схеми менті матимуть можливість розвинути компетентності у сфері правотворчості, правозастосування, управління та професійної комунікації в органах державної влади й місцевого самоврядування. Вони набудуть здатності інноваційно розв'язувати складні управлінські та правові завдання, зокрема пов'язані з питаннями національної безпеки, а також чітко формувати власні кар'єрні цілі та реалізовувати професійний потенціал.

6. Менторство для молодих вчителів. Надзвичайно важливо, щоб молоді вчителі в умовах суспільних трансформацій будували навчальний процес так, аби він максимально ефективно сприяв розвитку здобувачів освіти. Адже студенти, які були в Україні під час війни чи виїхали за кордон, часто перебувають у вразливому морально-психологічному стані. Тому молоді вчителі мають організовувати освітній процес із урахуванням власного емоційного стану та психологічних потреб своїх учнів. Цільова аудиторія: майбутні випускники педагогічних спеціальностей, здобувачі освіти на завершальному етапі навчання, які найближчим часом розпочнуть роботу в закладах освіти та взаємодіятимуть з учнями, що часто є ненабагато молодшими за них. Вони готуються до працевлаштування та початку професійної кар'єри. Наближаючись до завершення навчання, вони можуть відчувати поєднання хвилювання, очікування та занепокоєння, пов'язаного з переходом від академічного середовища до професійної діяльності. У результаті реалізації менторської схеми менті матимуть чіткіше розуміння свого кар'єрного шляху, зміцнять упевненість у власних силах і сформується як

компетентні фахівці, готові діяти в умовах викликів обраної сфери та реалізовувати особистий і професійний потенціал. Схема менторства та тьюторства для студентів спеціальності «Середня освіта» (та суміжних спеціальностей, випускники яких працюють зі школярами в системі формальної та неформальної освіти) має формувати у менті/тьютора здатність організовувати та реалізовувати освітній процес, розвивати професійні компетентності й застосовувати набуті знання та вміння в умовах використання сучасних інформаційних, комунікаційних і цифрових технологій у педагогічній діяльності.

7. Цифрове менторство. В умовах цифрової трансформації заклади вищої освіти мають упроваджувати схеми цифрового менторства для студентів різних спеціальностей. Схема орієнтована як на студентів не ІТ-спеціальностей, які потребують підтримки у використанні цифрових технологій та інструментів у навчанні, так і на студентів ІТ-спеціальностей, які прагнуть поглибити професійні знання та набуті практичних навичок під керівництвом досвідчених фахівців. Цільова аудиторія – студенти різних спеціальностей. Крім того, схема цифрового менторства може бути корисною та цінною як для студентів ІТ, так і для студентів інших спеціальностей. Основною потребою студентів ІТ-спеціальностей є постійне оновлення знань і навичок роботи із сучасними технологіями, що динамічно змінюються під впливом інноваційного розвитку та науково-технічного прогресу. Основним запитом студентів не ІТ-спеціальностей є оволодіння цифровими навичками, необхідними для сприятливого працевлаштування та успішної професійної самореалізації. Сьогодні конкурентоспроможність фахівців усіх спеціальностей напряму залежить не лише від їх професійних (hard skills) і надпрофесійних (soft skills) навичок, серед яких чільне місце посідає вміння працювати з сучасними цифровими технологіями. Цифрове менторство разом із формальною освітою забезпечить студентів цифровими компетентностями, актуальними для ринку праці. В результаті застосування менторської схеми менті набудуть нових цифрових компетентностей, зміцнять упевненість у власних професійних можливостях і здатності швидко опановувати інноваційні технології. Учасі менті в цій схемі сприятиме підвищенню їхньої конкурентоспроможності на ринку праці та створить умови для професійної самореалізації.

8. Тьюторство для першокурсників. Тьюторство для студентів першого курсу є важливою складовою їхньої адаптації, оскільки сприяє формуванню відчуття належності до університетської спільноти, зменшенню стресу та тривожності, а також створенню можливостей для комунікації, важливих для особистісного розвитку й майбутньої професійної діяльності. Цільова аудиторія: студенти першого курсу, які

успішно склали вступні іспити та зараховані до університету. Це здобувачі освіти з різним попереднім освітнім досвідом, які стикаються з новими академічними викликами та шукають підтримки, щоб адаптуватися до нового академічного середовища. У результаті реалізації тьюторської схеми тьюті підвищить власну навчальну спроможність, ефективніше використовуватиме можливості для саморозвитку, досягатиме вищих показників академічної успішності та краще інтегруватиметься в університетське середовище.

9. Гендерне менторство. Забезпечення рівного доступу жінок і дівчат до процесів ухвалення соціальних, політичних та економічних рішень сприятиме досягненню цілей сталого розвитку. Цільова аудиторія: програма розроблена для студенток, дослідниць і фахівчинь у галузі STEM, які стикаються з певними проблемами, пов'язаними з гендерними упередженнями. Ці жінки часто перебувають на різних етапах свого академічного та професійного шляху, від студенток бакалаврату до визнаних професіоналів. Залучення менторів і тьюторів розпочинається зі співпраці з організаціями, орієнтованими на гендерну тематику, та мережами жіночого лідерства, що підтримують принципи рівності й розширення прав та можливостей жінок. Важливою є також взаємодія з академічними підрозділами та факультетами, які демонструють послідовну політику різноманітності та інклюзії. Крім того, використовуються соціальні медіа та онлайн-форуми, присвячені гендерним питанням, для встановлення контакту з потенційними менторами, які підтримують принципи гендерної рівності та різноманітності у своїй професійній діяльності. На основі аналізу опитувань студентів, рівня працевлаштування та рівня залучення академічних і студентських кадрів відібрані викладачі спільно з галузевими партнерами розроблять практичні лекції та тематичні семінари, які допоможуть студентам покращити їхні практичні навички.

10. Тьюторство з інтернаціоналізації. Тьюторство та менторство для студентів, які беруть участь у міжнародній мобільності спрямоване на формування в студентів ключових навичок, культурної обізнаності та глобального бачення, необхідних для ефективної діяльності в умовах зростаючої інтернаціоналізації академічного й професійного середовища. Надаючи індивідуальну підтримку та керівництво студентам, які готуються до міжнародного досвіду, схема сприяє їхній підготовці до взаємодії з різними культурами, поглибленню академічного досвіду за кордоном та професійному й особистісному зростанню в міжнародному контексті. Цільова аудиторія: студенти університетів, які до участі або розглядають можливість участі в міжнародних академічних програмах, таких як навчання за кордоном, участь у програмах обміну,

проведення досліджень або стажування та можливості роботи за кордоном. Ці студенти можуть бути з різних спеціальностей, але поділяють спільний інтерес до міжнародного досвіду.

11. Дружнє (buddy) тьюторство. Дружнє тьюторство має на меті створення умов, за яких іноземні студенти зможуть комфортно адаптуватися до нового академічного та соціального середовища, вибудовуючи міцні зв'язки з місцевими однолітками. Цільова аудиторія: іноземні студенти, які навчаються в університеті, що приймає. Вони потребують підтримки в адаптації до нового соціокультурного середовища, розумінні місцевих традицій та формуванні навичок, необхідних для особистісного й професійного розвитку. У результаті реалізації схеми дружнього тьюторства іноземні студенти з різними культурними та релігійними традиціями стануть упевненішими у здатності орієнтуватися в новому середовищі, долати міжкультурні бар'єри та сприймати різноманітність. Це сприятиме формуванню відчуття приналежності та інтегрованості в новому суспільному середовищі, а також розвитку стійких міжкультурних зв'язків.

12. Менторство для студентів з інвалідністю. Менторська схема спрямована на подолання бар'єрів і труднощів, з якими стикаються студенти з інвалідністю під час здобуття вищої освіти та подальшого працевлаштування. Вона сприяє розвитку інклюзивного освітнього середовища, забезпечує індивідуалізовану підтримку та створює умови для академічної й професійної реалізації студентів через надання індивідуального супроводу, психологічної підтримки та допомоги в кар'єрному плануванні. Менторська програма спрямована на посилення спроможності студентів з інвалідністю досягати своїх цілей і реалізовувати власний потенціал у суспільстві. Цільова аудиторія: студенти з інвалідністю, які навчаються в закладах вищої освіти. У результаті застосування менторської схеми студенти з інвалідністю зміцнять впевненість у власних силах, розвинути навички самопредставництва та автономності, що допоможе їм ефективніше орієнтуватися в освітньому середовищі та будувати успішну кар'єру у вибраних галузях. Вони розвинути стійку професійну ідентичність та реалізують свій потенціал як компетентні фахівці й активні члени суспільства, сприяючи формуванню більш інклюзивного та різноманітного соціального простору.

РОЗДІЛ 5. Як справлятися з викликами (2 години)

Під час навчання у закладах вищої освіти студенти стикаються з численними труднощами та викликами. Сьогодні це пов'язано як з глобальними викликами у світі, так і з індивідуальними обставинами — умовами навчання, особистими труднощами та життєвими ситуаціями студентів.

Викладачам важливо враховувати попередній освітній досвід студента, його навчальні можливості та індивідуальні освітні потреби. Тому необхідно вибудовувати ефективні канали комунікації та формувати довірливу взаємодію між студентами й викладачами, а також заохочувати студентів до командної роботи (Kapur, 2022).

В Університеті Мерівіля (США) виокремлюють наступні виклики та шляхи їх подолання (Maryville University, 2023):

1) *Вартість навчання* – плата за навчання часто є високою і не всі мають змогу оплатити. Можливим шляхом вирішення є пошук додаткових стипендіальних програм або можливостей отримання студентської позики.

Доступ до додаткових стипендій чи студентської позики може залежати, зокрема, від академічних досягнень студента, його мотивації до розвитку та професійної самореалізації.

Ментор повинен здійснити попередній моніторинг діяльності студентів, з метою визначення, чи відповідають вони встановленим вимогам.

Для цього доцільно використовувати такі методи:

1. Бесіда – один із найпоширеніших методів менторської роботи. Під час бесіди ментор ставить уточнювальні запитання, з'ясовує освітні потреби, інтереси та професійні наміри студента, допомагає визначити подальші кроки в плануванні особистісного й професійного розвитку. За потреби ментор може надати рекомендацію або характеристику для отримання додаткової стипендії чи студентської позики.

2. Спостереження – метод, що дає змогу ментору оцінити практичний досвід підопічного, рівень сформованості загальних і професійних компетентностей, а також виявити труднощі, з якими студент стикається під час оплати навчання. Наявний практичний досвід може слугувати додатковою перевагою в портфоліо при поданні на фінансову підтримку.

3. SWOT-аналіз – метод, що дозволяє викладачеві-ментору проаналізувати сильні й слабкі сторони студента, визначити потенційні можливості та ризики майбутньої професійної адаптації. На основі такого аналізу ментор допомагає

підопічному посилити сильні сторони та мінімізувати вплив факторів, які можуть стримувати професійне зростання.

4. Метод кейсів – застосовується для розв’язання проблемних ситуацій та розвитку здатності студентів приймати професійні рішення. Ментор пропонує моделі реальних або змодельованих професійних ситуацій і створює умови для їхнього аналізу та розв’язання.

5. Рефлексія – метод, що дає змогу як ментору, так і студенту аналізувати динаміку власного професійного розвитку, оцінювати досягнення та визначати напрями подальшого вдосконалення.

2) *Недостатній рівень підготовки випускників.* Рішення – впровадження програм підтримки (включаючи тьюторство та менторство);

У взаємодії студента і тьютора лежить активна позиція самого студента, тому ключовими аспектами відповідальності тьютора в освітньому процесі є:

- сприяння усвідомленій участі студента у розробленні індивідуальної освітньої програми;
- адаптація першокурсників до нової навчальної програми;
- організація самостійної роботи;
- сприяння формуванню загальних і професійних компетентностей;
- супровід навчальних проєктів і досліджень, підтримка участі в олімпіадах;
- контроль за формуванням професійних навичок під час проходження практики;
- підготовка кваліфікаційної роботи.

3) *Недостатній рівень сформованості практичних навичок.* Існує розрив між теоретичними знаннями випускників і практичними навичками, яких очікують роботодавці. Одним із шляхів вирішення є аналіз ринку праці та вимог роботодавців. Наприклад, адміністратори й викладачі можуть коригувати зміст освітніх програм таким чином, щоб він відповідав компетентностям, яких очікують роботодавці від кандидатів на посади.

Окремим викликом можуть бути *фінансові витрати*, пов’язані з підготовкою тьюторів у закладі освіти. Це передбачає оплату роботи тренерів, інструкторів або викладачів, які проводять навчальні курси чи семінари з тьюторства. Крім того, підготовка тьюторів може потребувати додаткових навчальних матеріалів (книг, посібників, програмного забезпечення та інших ресурсів).

До основних перешкод для впровадження тьюторської діяльності належать:

- *Відсутність досвіду у майбутніх тьюторів:* Для подолання цієї проблеми необхідно забезпечити підготовку кваліфікованих педагогів-менторів, здатних

організовувати й супроводжувати процес формування тьюторських компетентностей у потенційних тьюторів.

- *Низький рівень мотивації тьюторів:* Частина студентів може не виявляти зацікавленості в наставницькій діяльності або сприймати її як другорядну, що ускладнює ефективне впровадження тьюторських програм.

- *Обмеженість часу:* Тьюторська діяльність є часовитратною та потребує додаткових ресурсів, що у сучасних умовах може створювати труднощі для її повноцінної реалізації. Для підвищення ефективності тьюторства необхідно системно долати зазначені виклики та забезпечувати тьюторам належну організаційну, методичну й мотиваційну підтримку, зокрема з боку менторів.

Мультимедійні засоби та інформаційні технології відкривають широкі можливості для організації різних аспектів навчального процесу. Одними з основних можливостей і переваг інформаційних технологій і засобів мультимедіа у разі їх застосування у навчальному процесі є:

- одночасне використання декількох каналів сприйняття здобувача в процесі навчання, за рахунок чого досягається інтеграція інформації, що доставляється різними органами чуттів;

- можливість моделювання складних реальних експериментів;

- візуалізація абстрактних понять і процесів завдяки їх динамічному представленню;

- сприяння розвитку когнітивних структур і формуванню інтерпретаційних умінь здобувачів освіти.

Мультимедійні засоби навчання й інформаційні технології, що використовуються, повинні відповідати системі психологічних, дидактичних і методичних вимог. До специфічних дидактичних умов належать: - адаптивність до індивідуальних можливостей здобувача освіти; - інтерактивність навчального процесу; - реалізація можливостей комп'ютерної візуалізації навчальної інформації; - розвиток інтелектуального потенціалу здобувача; - системність і структурно-функціональна узгодженість подання навчального матеріалу; - забезпечення цілісності та безперервності дидактичного циклу навчання.

Методичні вимоги до інформаційних технологій і мультимедійних засобів навчання передбачають урахування специфіки конкретної навчальної дисципліни, особливостей відповідної науки, її понятійного апарату та типів навчальних занять.

Комп'ютер не замінює викладача, однак за наявності відповідного програмного забезпечення є важливим технічним засобом реалізації інформаційних технологій у підготовці здобувачів освіти.

Важливим є врахування тезаурусу та мовної специфіки певної вікової групи, а також рівнів розвитку її когнітивних процесів. Подання навчального матеріалу має орієнтуватися не лише на вербально-логічне засвоєння, а й на сенсорно-перцептивний і образний рівні сприйняття.

Поряд із дидактичними та методичними вимогами також виділяють контрольні та тренувальні компоненти:

- надання здобувачам виконання завдань різного рівня складності, зокрема тих, що належать до вищих рівнів когнітивної ієрархії;
- відображення системи термінів навчальної дисципліни через взаємодію понятійного, образного та діяльнісного компонентів мислення;
- подання навчального матеріалу з урахуванням внутрішніх міжпредметних і змістових взаємозв'язків та методичних вимог.

Студентське тьюторство надає здобувачам освіти можливість розвивати соціальні навички у структурованому освітньому середовищі, створює умови для підвищення їхньої активності та формування соціальної відповідальності. Водночас викладач має змогу безпосередньо координувати й спрямовувати таку взаємодію.

Студентське тьюторство має позитивний академічний, соціальний та емоційний вплив як на студентів, так і на тьюторів. Студенти налагоджують взаємозв'язки з однолітками, які навряд чи виникли б поза межами тьюторських зустрічей. Однією з ключових цілей тьюторських практик є формування культурно й ціннісно зрілої особистості. Виховний компонент реалізується через залучення студентів до системи гуманістичних цінностей, формування морально-естетичних орієнтирів, розвиток здатності до моральної самооцінки власних дій та відповідального вибору моделей поведінки у складних життєвих ситуаціях. Його вміння переконувати, цілеспрямована робота у сфері морального виховання та усвідомлення відповідальності за власну діяльність є важливими чинниками ефективного навчання і виховання студентської молоді.

Не кожен відповідальний і комунікабельний студент володіє необхідними педагогічними навичкам для успішної тьюторської діяльності, тому викладачі мають здійснювати супровід і моніторинг діяльності студентів-тьюторів, оцінюючи їхню готовність до педагогічної роботи. У результаті кожен факультет закладу вищої освіти може сформувати свою команду професійних тьюторів, які мають необхідні знання,

уміння та навички, пройшли спеціальну тьюторську підготовку та будуть допомагати іншим студентам в побудові індивідуальних освітніх траєкторій.

Важливо враховувати переваги та виклики менторства у закладах вищої освіти.

Переваги	Виклики
Менторство	
Ментора призначає заклад вищої освіти з числа, висококваліфікованих педагогів, або з представників підприємств чи представництв, на якого покладаються чітко визначені обов'язки щодо реалізації менторства. У такому випадку ментор несе відповідальність перед закладом вищої освіти за реалізацію менторства.	Інколи у закладах вищої освіти такий вид діяльності має формальні ознаки і декларується лише на папері. Такі випадки трапляються тоді, коли на роль ментора призначають особу, яка недостатньо мотивована виконувати покладені на неї функції, або рівень сформованості її компетентностей не забезпечує належної якості реалізації менторства.
Менторство передбачає чітко визначені правила, процедури та план дій, що забезпечує процесу структурованість і організованість.	Наявність системи чітко визначених вимог до менторства, таких як: визначення цілей, виконання завдань та відповідальність за успіхи підопічного, можуть створювати додатковий стрес, як для ментора, так і для підопічного.
Наявність конкретних цілей і завдань дозволяють ментору та тьютору чітко зрозуміти, якого результату вони хочуть досягнути і яким способом вони можуть досягнути цього результату.	Регламентований характер менторства передбачає обмежену кількість зустрічей, що може бути перешкодою у взаємодії між ментором і тьютором. Це може спровокувати труднощі у розкритті потенціалу тьютора, вивченні та врахуванні його потреб інтересів.
Забезпечує розвиток системи всебічної підтримки студентів, при якій здійснюється моніторинг процесу та результату менторства. Це допомагає забезпечити послідовність та певний рівень якості діяльності, як ментора, так і студента.	Формальні менторські взаємодії можуть бути менш емоційно насиченими, оскільки часто базуються на офіційних стосунках, а не на особистих взаєминах.

Переваги	Виклики
Менторство	
Сприяє створенню чітких та формалізованих відносин між ментором та студентом. Це може допомогти зменшити можливі конфлікти або непорозуміння в процесі співпраці.	Під час організації формального менторства інколи зустрічається директивний стиль спілкування, коли ментор прагне щоб студент чітко виконував його інструкції та вказівки.

РОЗДІЛ 6. «Шляхи співпраці між працівниками університету, менторами та студентами для досягнення спільного успіху» (8 годин): як викладачі університету можуть залучати студентів до програми T&M; як мотивувати колишніх менті до подальшого залучення в ролі тьюторів; як розвивати програму T&M в інших напрямках

Студентське тьюторство є одним із сучасних напрямків розвитку тьюторства, що широко застосовується у закладах освіти. Студентське тьюторство є ефективним інструментом підвищення академічного, соціального та поведінкового функціонування здобувачів освіти, що виходить за межі традиційного навчання під керівництвом викладача.

Студентське тьюторство – це система заходів, спрямованих на взаємодію студентів-однолітків або студентів старших курсів зі студентами молодших курсів з метою підвищення якості освітнього процесу, активізації самовиховання та самовдосконалення студентів, розвитку студентської відповідальності та ініціативи. Індивідуальний підхід є основою тьюторського супроводу студентів.

Студентське тьюторство можна трактувати як взаємодію студентів, які не є професіоналами, з метою допомоги один одному у навчанні. У зв'язку з тим, що студент-тьютор сприймається як «рівний», порада та допомога, що надаються такими тьюторами, можуть бути сприйняті з більшою готовністю і бажанням, ніж аналогічна допомога викладача. Відсутність формального оцінювання з боку студента-тьютора позитивно впливає на швидкість засвоєння та якість набутих знань підопічними. Підготовка студентів-тьюторів може здійснюватися через спеціальні програми, безпосереднє залучення до тьюторської діяльності або шляхом супроводу й спостереження за роботою досвідчених тьюторів.

Студенти-тьютори легше встановлюють комунікативний контакт з підопічними.

Щоб стати тьютором, студенти проходять складну процедуру відбору та навчання. Студенти-тьютори отримують додаткові матеріали, що сприяють удосконаленню навчання та їхньому особистісному й інтелектуальному розвитку.

Дослідження ролі студентського тьюторства у закладах освіти показують, що воно надає різноманітні переваги як для тьюторів так і для менті і тьюті. Деякі з цих переваг включають підвищення академічних досягнень і формування позитивного ставлення до навчальних дисциплін; адаптація студентів-першокурсників до навчання;

підвищення самооцінки та позитивних соціальних та емоційних навичок. Розглянемо їх більш детально.

Академічний напрям студентського тьюторства передбачає роботу з усіма категоріями студентів різних курсів як з високою, так і з низькою успішністю. Даний вид тьюторства особливо актуальний для студентів, які потребують допомоги в навчальному процесі. Часто студентам недостатньо знань, які вони отримують в умовах аудиторної роботи для успішного складання іспитів.

Академічне тьюторство сприяє підвищенню успішності студентів у навчальній та професійній діяльності. Тьютори, які займаються академічним напрямом – це успішні студенти, захоплені навчанням, які беруть активну участь у студентському та науковому житті, самі є прикладом студента-старшокурсника, захопленого наукою та професією. Основними їх особистісними якостями є комунікативність і толерантність: вміння слухати співрозмовника, розуміти іншу думку, будувати діалог, вміння працювати у групі тощо. Студентське тьюторство надає додаткову можливість ефективніше використовувати наявні ресурси, спираючись на досвід іншого, і зробити: «найкраще використання доступних ресурсів шляхом доступу до знань, якими володіє наставник».

Залучення студентів до тьюторства буде результативним за умови, що вони відчуватимуть зацікавленість і підтримку з боку викладачів (рис. 4).

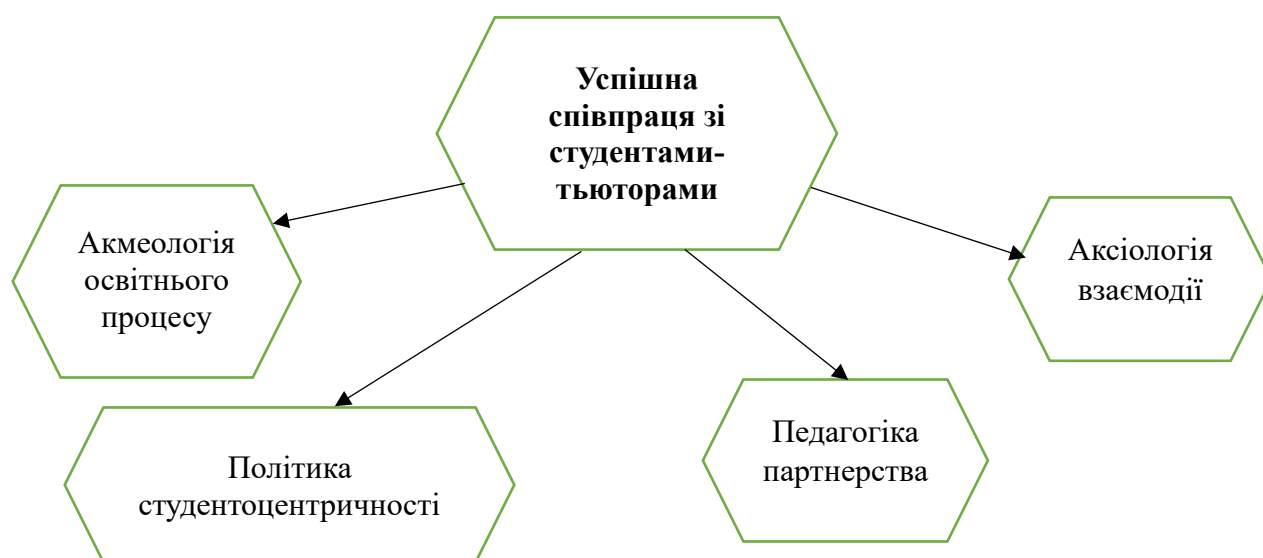


Рис. 4. Ключові фактори, що впливають на успішну співпрацю між студентом і викладачем

Найбільш вагомими перевагами студентського тьюторства, зафіксованими в дослідженнях, є академічні досягнення.

Взаємодія між студентом-тьютором та підопічними ґрунтується на дискусії. Тьюті, як правило, зосереджуються на покращенні результатів навчання, тоді як для студентів-тьюторів важливішим є розвиток комунікативних умінь та міжособистісної взаємодії.

Здобуття освіти у закладі вищої освіти передбачає не лише набуття професійних знань, а й формування навичок соціально-психологічній взаємодії. Вступаючи до університету, студенти потрапляють у зовсім новий та незвичний для них світ. Тому адаптації студентів у новому середовищі слід приділяти особливу увагу. Відомо, що найбільша кількість відрахувань у укладах вищої освіти припадає саме на перший рік навчання. Причини відрахування є різними: сумніви щодо правильності обраної спеціальності, нові умови проживання, недостатній рівень самоорганізації. Крім того вплив мають відмінності у підходах до навчання у закладі загальної середньої освіти діє чітка поурочна система контролю знань, тоді як у закладі вищої освіти студентам надається значно більше академічної свободи, змінюються методи та форми навчання. Першокурсники також стикаються з проблемами, що виникають внаслідок кардинальних змін у їхньому житті: нове місце навчання, новий ритм життя, нові вимоги, нове соціальне оточення тощо, які розпочинаються одночасно з початком навчального року.

Одним із ключових завдань тьюторів є допомога студентам в адаптації до навчання. Це складний, тривалий, а часом болісний процес. Супровід адаптації до навчання в університеті можна розглядати як допомогу студенту у формуванні орієнтаційного поля розвитку та прийнятті відповідальності за власні дії.

Тьютори надають підтримку студентам, які стикаються з труднощами у навчальній та соціальній діяльності. Їм легше налагоджувати контакт і вибудовувати неформальне спілкування завдяки незначній різниці у віці та спільності соціального статусу.

Спілкування в процесі надання допомоги не обмежується перебуванням в університеті та може відбуватися за місцем проживання студентів, зокрема у гуртожитку, а також через соціальні мережі або у форматі онлайн-консультування. Період адаптації першокурсників до навчання в університеті є одним із ключових етапів розвитку та становлення особистості студента.

У цьому процесі важливо дати сформувати правильні орієнтири в системі соціальних взаємин. Така орієнтація значною мірою визначає подальший соціальний статус студента та вектор його розвитку. У процесі адаптації за безпосередньої участі

тьюторів відбувається найважливіша подія: формується соціально-психологічна єдність студентського колективу.

Оскільки тьюторство за своєю суттю має педагогічний характер, студенти-тьютори під час роботи розвивають свої комунікативні, організаторські та творчі здібності, удосконалюють професійні педагогічні навички. Цей досвід педагогічної роботи позитивно позначається на становленні самих тьюторів як професіоналів та дає можливість спробувати свої сили як викладача.

Крім того, престижність та високий соціальний статус студента-тьютора, у порівнянні з іншими студентами, посилює його прагнення бути взірцем для наслідування, сприяє особистісному зростанню, самовдосконаленню, самовихованню, саморозвитку та самодисципліні.

Серед основних переваг для студента — майбутнього тьютора можна виокремити (рис. 5):

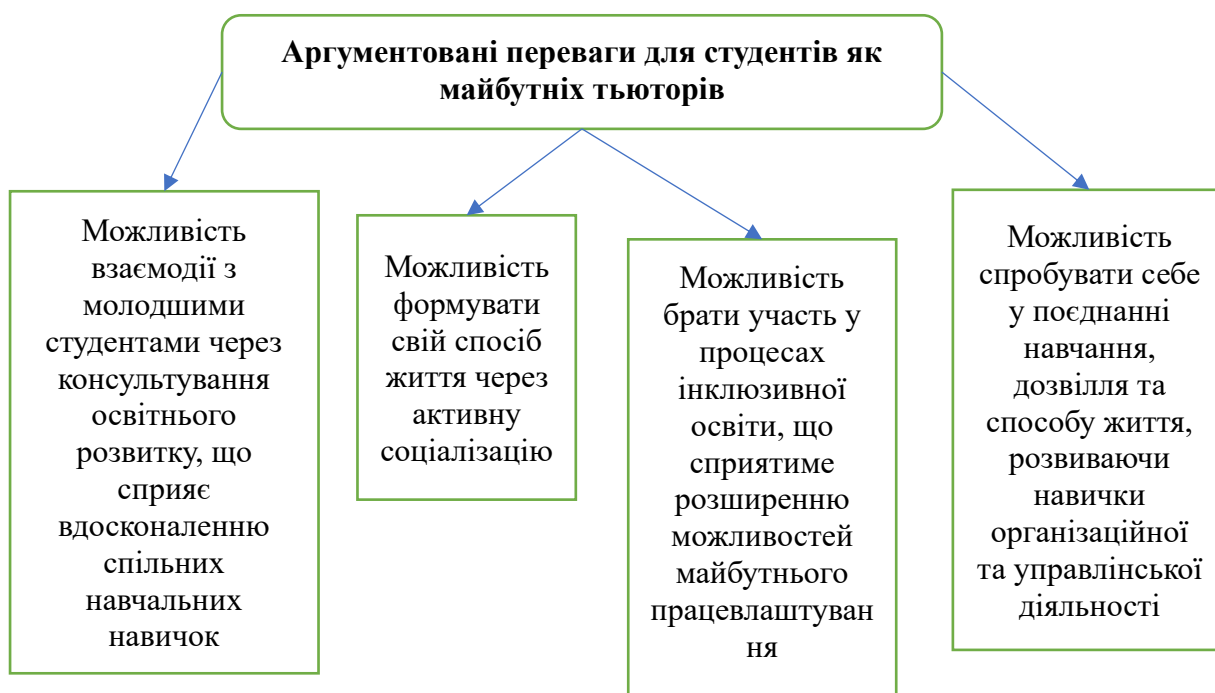


Рис. 5. Переваги для студентів як майбутніх тьюторів

Цінності, якими керується педагог-ментор у співпраці з тьюторами, є визначальними для забезпечення супроводу особистісного та професійного розвитку підопічного. Цінності педагога-ментора формують систему його ціннісних орієнтацій, яка визначає спрямованість інтересів і потреб особистості відповідно до певної ієрархії життєвих цінностей, схильність надавати перевагу окремим цінностям у різних

життєвих ситуаціях, а також спосіб розрізнення особистісних явищ і об'єктів за рівнем їхньої значущості для людини.

Систему цінностей педагога-ментора умовно можна об'єднати в групи (рис. 6):

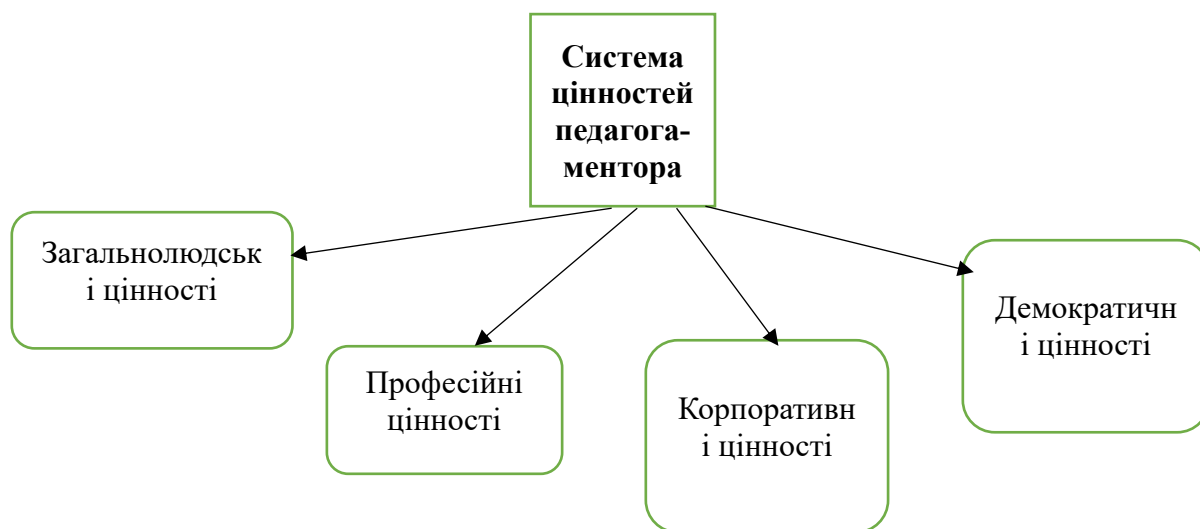


Рис. 6. Система цінностей педагога-ментора

Загальнолюдські цінності – це група цінностей, що домінують у діяльності ментора, оскільки такі загальнолюдські цінності, як свобода, справедливість, відповідальність становлять основу особистісної зрілості. Осердям загальнолюдських цінностей ментора є визнання людини найвищою цінністю, зокрема прийняття індивідуальності, унікальності та цінностей свого підопічного, а також вибудовування траєкторії його професійного зростання з опорою на ці засади.

До групи професійних цінностей ментора належать цінності, пов'язані з вибором стратегії, визначенням цілей і засобів розвитку професійних компетентностей як основи здійснення менторської діяльності. Професійні цінності є своєрідним індикатором готовності педагогів до здійснення менторської діяльності.

Важливе значення в діяльності ментора відводиться **корпоративним цінностям**. Оволодіння корпоративними цінностями та їх поширення формує освітнє середовище закладу. Важливим його складником є корпоративна культура. У закладі освіти, де менторство реалізується з урахуванням корпоративних цінностей, кожен педагог має рівні умови для професійного розвитку.

Реформування системи освіти в Україні відбувається на демократичних засадах відтак **демократичні цінності** становлять наступну групу цінностей, яку має враховувати ментор у процесі менторського супроводу.

Основою такого супроводу є суб'єктність, рівність, партнерство, взаємна відповідальність та повага.

Важливою складовою профілю ментора є його особистісні якості, які формують систему особистісних характеристик і забезпечують можливість виконання професійних функцій.

До особистісних якостей ментора, які сприяють не лише особистісному розвитку підопічного, а й стимулюють самого ментора до саморозвитку, належать: емпатія, толерантність, доброзичливість, відповідальність, емоційна стійкість, впевненість у собі.

Завдяки особистісним властивостям ментора підвищується ефективність міжособистісної взаємодії в системі «ментор – менті – тьютор – тьюті».

Ментор повинен бути емоційно стійким, здатним позитивно впливати на підопічних, відкритим до нових ідей та ініціатив, характеризуватися високим рівнем емпатії та готовністю до співпраці з іншими менторами. Зазначені якості сприяють запобіганню труднощам, які можуть виникати у процесі менторства.

Окрім особистісних якостей у ментора має бути сформований високий рівень загальних та професійних компетентностей.

Чинниками, що забезпечують взаєморозуміння та співпрацю між тьюторами і студентами у процесі спілкування, є способи й прийоми, за допомогою яких досягається взаємне розуміння.

Організація діяльності тьютора має ґрунтуватися на ***принципах активності та творчості***, що передбачає залучення студентів до творчої діяльності, яка стимулює розвиток їхніх творчих здібностей. Така діяльність сприяє формуванню потреби у постійному пошуку й накопиченні знань, усвідомленні їх змісту та значення, а також самостійному застосуванню, що є необхідною умовою безперервного особистісного і професійного самовдосконалення.

У ЗВО належність викладача і студента до спільної професійної сфери суттєво сприяє подоланню вікового бар'єра, який може перешкоджати ефективній спільній діяльності.

Найбільш ефективний процес виховання і навчання у ЗВО забезпечується налагодженою системою взаємин, сформованою на інституційному рівні.

Основні вимоги до неї:

- формування у студентів почуття професійної спільності з викладачами закладу вищої освіти;

- орієнтація системи педагогічного спілкування на дорослу особистість із розвиненою самосвідомістю, що сприяє подоланню проявів авторитарного виховного впливу;

- використання професійного інтересу студентів як чинника управління процесами виховання і навчання та побудова на його основі педагогічного спілкування всієї системи виховної роботи;

- включення студентів у різноманітні форми початкової науково-дослідної роботи спільно з викладачами;

- участь з викладачами у наукових конференціях і підготовці спільних публікацій; розвиток системи неофіційних, нерегламентованих контактів між викладачами та студентами;

- участь професорсько-викладацького складу в організації студентського дозвілля (огляди, конкурси, вечори, КВК, спортивні заходи тощо).

Досвідчені ментори, стимулюючи студентів старших курсів до тьюторської діяльності, повинні спиратися на пізнавальні потреби молоді (рис. 7).



Рис. 7. Форми вираження пізнавальної потреби

Студент, який прагне здійснювати тьюторську діяльність, повинен:

а) активно прагнути до знання, до пізнавальної діяльності;
б) перебувати у стані активного пошуку та очікування нової інформації;
в) на основі очікуваної інформації та об'єкта пізнання формувати у свідомості пізнавальні завдання і проблемні ситуації;

г) виконувати цілеспрямовану пізнавальну діяльність, що характеризується підвищеним інтелектуальним напруженням і не потребує зовнішнього понукання до діяльності.

Процес соціальної адаптації студента-першокурсника до умов навчання у закладі вищої освіти – це процес прийняття норм нового соціального середовища, формування внутрішнього та зовнішнього ставлення до них та включення у систему міжособистісних взаємин у групі.

Кожен структурний компонент процесу адаптації є в свою чергу 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 людини, що відповідають чи не відповідають встановленим вимогам (внутрішні умови або власні ресурси людини).

Від належної соціальної та освітньої адаптації тьюті в освітньому процесі ЗВО залежить їх подальша життєдіяльність як студентів, а згодом і готовність реалізувати себе в ролі тьюторів (Рис. 8).

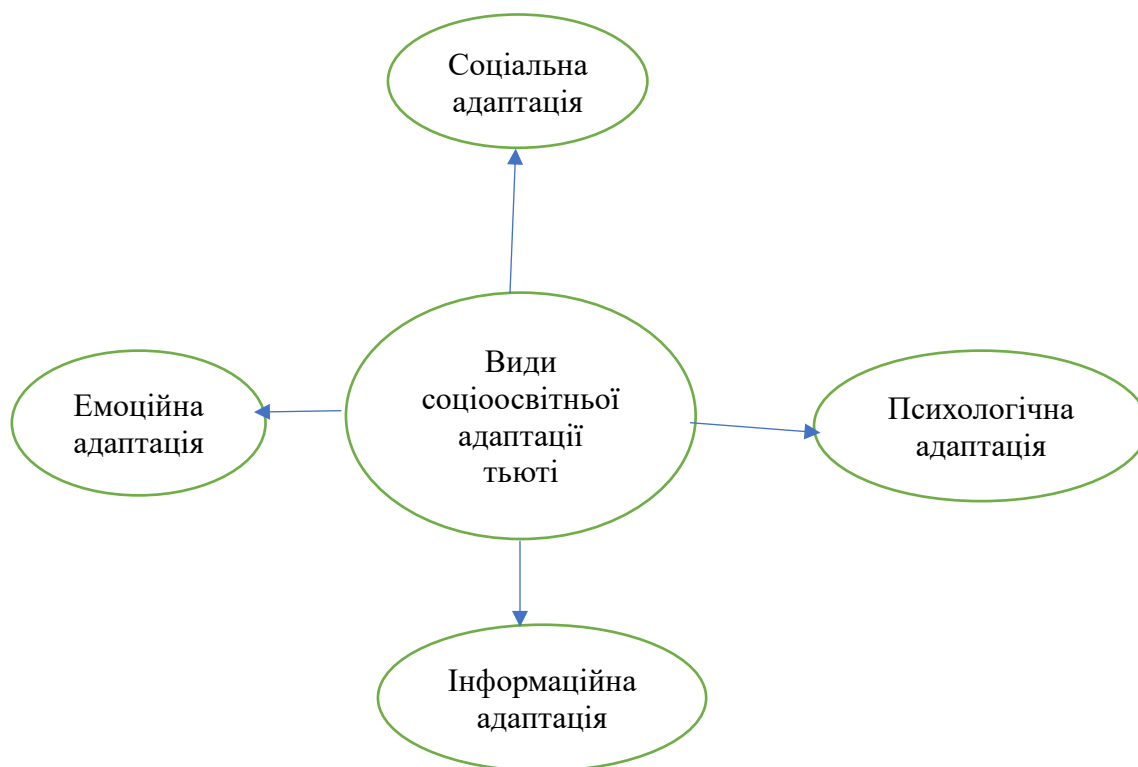


Рис. 8. Види соціоосвітньої адаптації тьюті

Соціальна адаптація. Цей вид адаптації охоплює взаємодію тьюті з навколишнім соціальним середовищем, 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 включає: засвоєння та використання норм та цінностей, що прийняті в новому освітньому середовищі, розвиток умінь та навичок, необхідних для ефективного функціонування в цьому середовищі, а також встановлення позитивних відносин з учасниками цього соціального середовища.

Поради тьюті та менті щодо успішної соціальної адаптації:

* *Навчіться слухати.* Одним із ключових аспектів соціальної адаптації є розвиток навичок слухання. Намагайтеся активно слухати своїх нових колег та менторів, проявляти інтерес до їхніх думок та ідей.

* *Побудуйте позитивні відносини.* Спробуйте знайти спільні інтереси зі своїми колегами та усіма учасниками освітнього середовища. Створення дружніх та довірливих відносин може значно полегшити соціальну адаптацію та збільшити ефективність спільної взаємодії.

* *Будьте відкриті до змін.* Освітня діяльність вимагає змін у способах життєдіяльності та мисленні. Будьте відкритими до нових ідей, підходів та не бійтеся експериментувати.

* *Навчайтеся від інших.* Спостерігайте за своїм ментором, тьютором, студентами старших курсів та вивчайте їхні найкращі практики. Навчання від інших може допомогти швидше адаптуватися до нового середовища та розвивати освітні навички.

* *Звертайтеся по допомогу.* Не соромтеся звертатися по допомогу до тьюторів або менторів, керівництва ЗВО, якщо у вас виникають запитання або проблеми. Важливо мати надійну підтримку, щоб успішно адаптуватися до нового середовища.

* *Розвивайте свою комунікативну культуру.* Вдосконалюйте свої комунікативні навички, такі як уміння спілкуватися зі студентами-колегами та викладачами, виявляти повагу й толерантність, знаходити компроміси та мирно вирішувати конфлікти. Висловлюйте свої думки та ідеї відкрито, чітко, але завжди враховуйте точку зору й інших.

* *Дотримуйтеся правил етичної поведінки та корпоративної культури.* Ознайомтеся з правилами, що діють у закладі освіти, та дотримуйтесь їх. Це допоможе уникнути можливих проблем та конфліктів.

* *Розвивайте свої навички тайм-менеджменту.* Навчання у ЗВО вимагає від студента вміння ефективно управляти своїм часом, оскільки студент має багато нових обов'язків, завдань та відповідальності, які потрібно виконувати впродовж дня, тижня, місяця та року, тому важливо розвивати навички самоорганізації та ефективного

управління часом. Установіть пріоритети, розплануйте свої завдання та дотримуйтесь графіка роботи.

2. Психологічна адаптація – це процес, за допомогою якого людина здатна успішно адаптуватися до нових вимог та викликів, які виникають у процесі професійної діяльності.

Це адаптація до психологічних особливостей нового середовища, зокрема: розуміння та прийняття нових соціальних ролей, засвоєння (вдосконалення) нових знань і навичок, подолання відчуття страху, невпевненості у власних 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 та менті щодо успішної психологічної адаптації:

* *Зберігайте оптимістичний настрій.* Переконайте себе, що ви зможете швидко й легко адаптуватися до нових умов і що нове середовище буде для вас цікавим та стимулюючим.

* *Навчіться керувати своїми емоціями.* Не бійтеся виражати свої емоції, навчіться контролювати їх в освітньому середовищі. Водночас, зверніть увагу на комунікативну техніку та поведінку, оскільки це може бути важливим елементом взаємодії з оточуючими.

* *Розпочніть процес соціалізації.* Не бійтеся спілкуватися з тьюторами, менторами, студентами-колегами та дізнаватися більше про свій ЗВО, його цінності та культуру. Спробуйте вступити до студентських спільнот, це допоможе вам краще інтегруватися в колектив.

* *Зберігайте баланс між навчанням та особистим життям.* Важливо дотримуватися балансу між навчанням та особистим життям, щоб уникнути перевантаження та вигорання. Виокремлюйте час для себе та своїх близьких.

* *Звертайтеся по допомогу, якщо потрібно.* Якщо ви відчуваєте, що не можете впоратися зі стресом або проблемами, зверніться за допомогою до практичного психолога, який безперечно є у вашому ЗВО.

* *Підтримуйте позитивний настрій.* Ставте собі за мету зберігати позитивний настрій та думки. Для цього можете використовувати позитивні афірмації, перебувати на свіжому повітрі та займатися фізичними вправами.

* *Працюйте над своїм самовизначенням.* Навчіться краще розуміти свої цінності та переконання, а також визначте, що вам насправді важливо у студентському житті. Це допоможе вам зробити правильний вибір та знайти власну соціоосвітню траєкторію.

3. Інформаційна адаптація – це процес засвоєння та використання інформації, необхідної для ефективної діяльності у новому соціоосвітньому середовищі. Цей процес передбачає ознайомлення з освітніми технологіями, програмними засобами та іншими інформаційними ресурсами й інструментами, необхідними для повноцінного виконання освітніх завдань.

Поради тьюті та менті щодо успішної інформаційної адаптації:

* *Почніть з аналізу своїх потреб у знаннях та навичках.* Визначте, які знання та навички потрібні для ефективної адаптації в новому середовищі та спробуйте розробити план їхнього вдосконалення.

* *Будьте відкриті до використання нових технологій та інструментів,* що може процес навчання та підвищити його ефективність.

* *Використовуйте можливості навчання у старших колег.* Вони можуть дати вам корисні поради та підтримку в процесі інформаційної адаптації.

* *Пам'ятайте, що процес інформаційної адаптації є постійним.* Залишайтеся в курсі останніх тенденцій та нових розробок в обраній галузі, оскільки це допоможе вам залишатися конкурентоспроможним фахівцем.

* *Визначте критерії оцінювання власного прогресу.* Створіть список знань та навичок, які вам потрібні, та встановіть терміни їхнього досягнення. Регулярно перевіряйте свій прогрес та коригуйте свій план (за необхідністю).

* *Не забувайте про практику.* Для того, щоб справді засвоїти нові знання та навички, необхідно їх застосовувати на практиці. Спробуйте знайти можливості для практичного застосування нових знань, набутих у процесі навчання.

4. Емоційна адаптація. Цей вид адаптації пов'язаний із розвитком позитивної емоційної стійкості, здатності до саморегуляції та підтримки емоційного балансу під час перебування в освітньому просторі. Тьюті повинні навчитися контролювати свої емоції, розуміти емоційні потреби всіх учасників освітнього процесу та розвивати здатність розуміти почуття, психічні стани іншої особи у формі співпереживання.

Поради тьюті та менті щодо успішної емоційної адаптації:

* *Розумійте свої емоції.* Розуміння власних емоцій є ключовим елементом емоційної адаптації. Визначте, які ситуації викликають у вас негативні емоції, і зосередьтеся на пошуку способів зниження рівня стресу.

* *Розвивайте свій емоційний інтелект.* Емоційний інтелект – це здатність розуміти та керувати своїми емоціями, а також розуміти емоції інших людей. Розвивайте ці навички, щоб ефективно спілкуватися з учасниками освітнього процесу.

* *Навчіться керувати стресом.* Стрес може негативно впливати на вашу емоційну стійкість. Навчіться керувати стресом, використовуючи різні психологічні методи. У цьому може допомогти практичний психолог.

* *Навчіться керувати власними емоціями.* Не дозволяйте іншим людям або ситуаціям впливати на ваші емоції. Будьте відповідальними за свої дії.

* *Підтримуйте позитивний настрій.* Позитивний настрій може допомогти вам стати більш ефективним у навчанні та зберегти енергію для досягнення ваших цілей. Намагайтеся зосередитися на позитивних аспектах свого навчання та ролі в суспільстві.

* *Зберігайте рівновагу між роботою та особистим життям.* Забезпечення рівноваги між роботою та особистим життям може бути складним, але це важливо для збереження емоційного комфорту та ефективності навчання.

До чинників, що впливають на залучення колишнього менті до тьюторської діяльності, належать (рис. 9):



Рис. 9. Чинники залучення менті до тьюторства

1. Формальний чинник – стосується пізнавально-інформаційної спрямованості менті на входження в нове освітнє середовище, пізнання нових вимог, ролей і власних зобов’язань;

2. Соціальний чинник – відображає мотивацію та прагнення менті до поглиблення внутрішньої інтеграції у студентському середовищі, а також до активної взаємодії зі студентською спільнотою загалом;

3. Дидактичний чинник – пов’язаний із прагненням студентів-менті опановувати нові форми і методи роботи, а також розвивати взаємодію з освітнім середовищем конкретного закладу вищої освіти.

Претендент на тьюторство повинен володіти класичним алгоритмом тьюторської роботи, з яким його ознайомлюють у Центрі Т&М (рис. 10).



Рис. 10. Алгоритм роботи тьютора

РОЗДІЛ 7. Етичний кодекс: повага до особистих кордонів, довіра та прозорість у взаємодії, емпатія, партнерські відносини й відкрите спілкування як основа успішної співпраці (2 години)

Етика є ключовим аспектом повсякденного життя – етичні кодекси керують діями окремих осіб, груп, організацій і професій. Від закладів вищої освіти очікується дотримання найвищих етичних стандартів, а від адміністрації університетів – їх практичного впровадження. Однак не завжди зрозуміло, якою повинна бути етична поведінка, оскільки універсальних готових правил і приписів етичної поведінки не існує. Етична поведінка виходить за рамки суворого дотримання інституційної політики. Не завжди очевидно, що є правильним, а що ні у конкретній ситуації. Іноді те, що одна особа вважає етичним, може таким не бути для іншої. Саме тому етика є предметом філософського осмислення (Central European University, 2023).

Дослідження взаємовідносин між вчителями та учнями в школах показує, що на те, як відбувається співпраця між вчителями та учнями впливає багато факторів, включаючи вік вчителя, досвід, бажання співпрацювати тощо. Також важливим є задоволення вчителів своєю роботою та їхнє благополуччя (Kolleck, Schuster, Hartmann, Grasel, 2021). Аналогічну закономірність можна спостерігати і в закладах вищої освіти. Для гармонійного та етичного спілкування важливе бажання як студентів, так і викладачів.

Відповідно до кодексу етики Великої Хартії університетів (Magna Charta Universitatum, 2012) важливо дотримуватися таких принципів: академічна доброчесність та етичне проведення досліджень; справедливість і відсутність дискримінації; підзвітність, прозорість і незалежність; критичний аналіз і повага до аргументованих думок; відповідальність за управління активами, ресурсами та навколишнім середовищем; вільне та відкрите поширення знань та інформації; солідарність і справедливе ставлення до міжнародних партнерів. Етичні норми поведінки повинні застосовуватися до всіх представників академічної спільноти, включаючи керівництво, викладачів, адміністративних працівників та студентів.

В Нью-Йоркському університеті метою Кодексу етики є визначення основних засад етичного та відповідального середовища, в якому центральні освітні цілі Університету можуть бути реалізовані належним чином. У Кодексі сформульовані етичні стандарти, принципи та політика, яких усі члени Нью-Йоркського університету, незалежно чи вони вдома чи за кордоном, мають підтримувати, впроваджуючи ці

цінності у у повсякденну університетську діяльність. Очікується, що кожен член університетської спільноти дотримуватиметься положень Кодексу. (New York University, 2023).

Співпраця і комунікація між менторами, тьюторами, менті і тьюті повинна будуватися на основі принципів:

- *законності*. У своїй діяльності учасники освітнього процесу повинні не лише самі неухильно дотримуватися вимог чинного законодавства України та Статуту Університету, а й заохочувати до цього інших;

- *чесності та 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 й у жодному разі не допускати поширення або використання неправдивої інформації;

- *взаємної довіри*. Атмосфера довіри заохочує вільний обмін ідеями та інформацією в академічному середовищі, сприяє співпраці та формуванню нових ідей, позбавляє страху щодо привласнення іншими результатів чужої діяльності;

- *справедливої об'єктивності*. В академічному середовищі забезпечується об'єктивна, всебічна та неупереджена оцінка результатів навчальної, дослідницької та трудової діяльності. Взаємини між членами академічної спільноти мають ґрунтуватися на взаємній повазі та неупередженому ставленні один до одного, а також на здатності розглядати дискусійні питання з позицій захисту інтересів науки та встановлення істини без особистих уподобань чи вигоди;

- *компетентності й професіоналізму*. Учасники освітнього процесу зобов'язані здійснювати свою діяльність на високому професійному рівні, постійно підвищувати свій науковий і професійний рівні;

- *добросовісності та відповідальності*. Учасники освітнього процесу виконують взяті на себе зобов'язання сумлінно, повністю та з дотриманням визначених термінів. Кожен несе персональну відповідальність за якість виконання покладених обов'язків;

- *партнерства та взаємодопомоги*. З метою підвищення якості результатів навчальної і дослідницької роботи учасники освітнього процесу орієнтуються на об'єктивну партнерську взаємодію;

- *взаємоповаги*. Повага в академічному середовищі має бути взаємною, що передбачає виявлення її як до себе, так і до інших, незалежно від віку, статі, статусу;

- *безпеки та добробуту академічної громади*. Учасники освітнього процесу повинні піклуватися про дотримання Законів України та Статуту, їхня діяльність не

повинна призводити до виникнення загроз чи заподіяння шкоди життю, здоров'ю, власності, іншим правам та законним інтересам академічної громади;

- *шанобливості*. Учасники освітнього процесу зобов'язані шанувати інших осіб і їх наукові та 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 повинна ґрунтуватися на **академічній етиці** – сукупності морально-етичних норм, правил і принципів, у тому числі правил педагогічної етики, академічної доброчесності й ділового етикету, які регулюють міжособистісні відносини учасників освітнього процесу закладів вищої освіти.

Педагогічна етика – сукупність норм і правил поведінки науково-педагогічних працівників, на основі яких формуються високі моральні стандарти педагогічної діяльності і будуються взаємовідносини, зумовлені педагогічною діяльністю.

Діловий етикет – порядок взаємодії і поведінки працівників Університету та учасників освітнього процесу Університету під час спільної діяльності, включаючи ділове листування, прийом на роботу, звернення до керівництва тощо.

Університетська спільнота – наукові, науково-педагогічні та педагогічні працівники; здобувачі вищої освіти та інші особи, які навчаються в ЗВО; фахівці-практики, які залучаються до освітнього процесу за освітньо-професійними програмами; інші працівники Університету.

Т&М Центр у своїй діяльності втілює принцип свободи висловлення поглядів щодо навчання, досліджень та академічних ідей. Члени Т&М Центру зобов'язані прагнути до правдивих знань, поширювати свій досвід і отримані знання. Працівники, здобувачі та студенти ЗВО визнають і поважають вірування й переконання один одного.

Представники Т&М Центру в освітньому та 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 їх стосунках.

Необхідно використовувати ввічливу мову спілкування, особливо в публічних виступах (включаючи інтернет-видання, ведення блогів, пости, коментарі тощо).

Реалізуючи принципи етичної поведінки, Т&М Центр, ментори, тьютори, тьюті та 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 і обов'язків, з іншого боку, визначають специфіку структури і динаміку ціннісних орієнтацій студентства та етики взаємодії з освітнім середовищем.

Члени Т&М Центру при проведенні своєї діяльності повинні враховувати потреби не лише кожного студента, що є надзвичайно важливим, а й держави і суспільства загалом, бути соціально відповідальними, підтримувати відкритий доступ до знань та інформації, оприлюднювати результати своєї діяльності.

Студенти повинні бути ознайомлені з загальними етичними нормами поведінки студента, адже студент ЗВО повинен розуміти, що його поведінка та дії знаходяться під пильною увагою товаришів, батьків, викладачів, потенційних роботодавців і суспільства та визначають обличчя того ЗВО, у якому він здобуває освіту. Виходячи з цього, студенти мають поводитися таким чином, щоб підтримувати високу репутацію ЗВО.

Студент окремо і разом із персоналом ЗВО своєю достойною поведінкою й цілеспрямованою працею формують позитивний імідж конкретного ЗВО; з повагою ставляться до викладачів, адміністрації, співробітників ЗВО, чемно і терпляче поводяться зі своїми товаришами, завжди готові їм допомогти; вільно висловлюють свої погляди й переконання, якщо вони не порушують аналогічних прав інших осіб і не принижують їхньої людської гідності; уникають створення конфліктних ситуацій, а в разі виникнення таких ситуацій врегульовують їх на засадах поваги й толерантності; ведуть здоровий спосіб життя; мають охайний вигляд, надають перевагу діловому стилю одягу і поведінки, що є традиційними для студентів ЗВО; не провокують конфлікти та не вирішують їх за допомогою фізичної сили тощо.

РОЗДІЛ 8. Аналіз потреб студентів (2 години)

Визначити потреби і проблеми студентів можна за допомогою основного інструменту менторської роботи – запитань. Доречно і своєчасно поставлені запитання, вміння звузити або навпаки розширити тему, застосування техніки активного слухання є ознакою професійно організованої зустрічі зі студентами.

Розрізняють декілька видів запитань, які можна застосовувати ментору під час його роботи зі студентами ЗВО:

1. Прямі запитання.
2. Ситуаційні запитання.
3. Провокативні запитання.
4. Візуалізаційні запитання.

Проведення регулярного аналізу потреб студентів дозволяє виокремити потреби у сфері:

- саморозвитку та самореалізації через упорядковане дозвілля;
- взаємодії органів місцевого та студентського самоврядування;
- самоменеджменту вільного часу;
- комунікації з міжнародною студентською спільнотою;
- усвідомлення правильного вибору майбутньої професії;
- набуття практичних навичок за обраною спеціальністю.

Для збереження конфіденційності отриманої інформації, доцільно запровадити «телефон довіри», або «скриньку довіри», куди студенти зможуть анонімно подавати інформацію про ситуації, що їх тривожать.

Дозвільна діяльність сучасної молоді характеризується високою динамічністю, появою несподіваних, нових її видів і форм. У результаті дозвілля молодих людей виявляється часто практично неконтрольованим, без педагогічного впливу викладачів, менторів. Дозвілля сучасних студентів відрізняється складністю і суперечливістю. З одного боку, вони мають можливість вибирати заняття на дозвіллі за власним бажанням, з іншого боку, молоді люди часто не готові до усвідомленого вибору видів діяльності, що сприяють повноцінному формуванню особистості. До того ж, не володіючи стійкими інтересами позитивної спрямованості, юнаки та дівчата охоче переймають моделі заповнення вільного часу, які не завжди відповідають рівню їх фізичного та психічного розвитку.

За результатами проведеного аналізу потреб студентів їх вирішення може бути реалізовано такими шляхами (рис. 11):

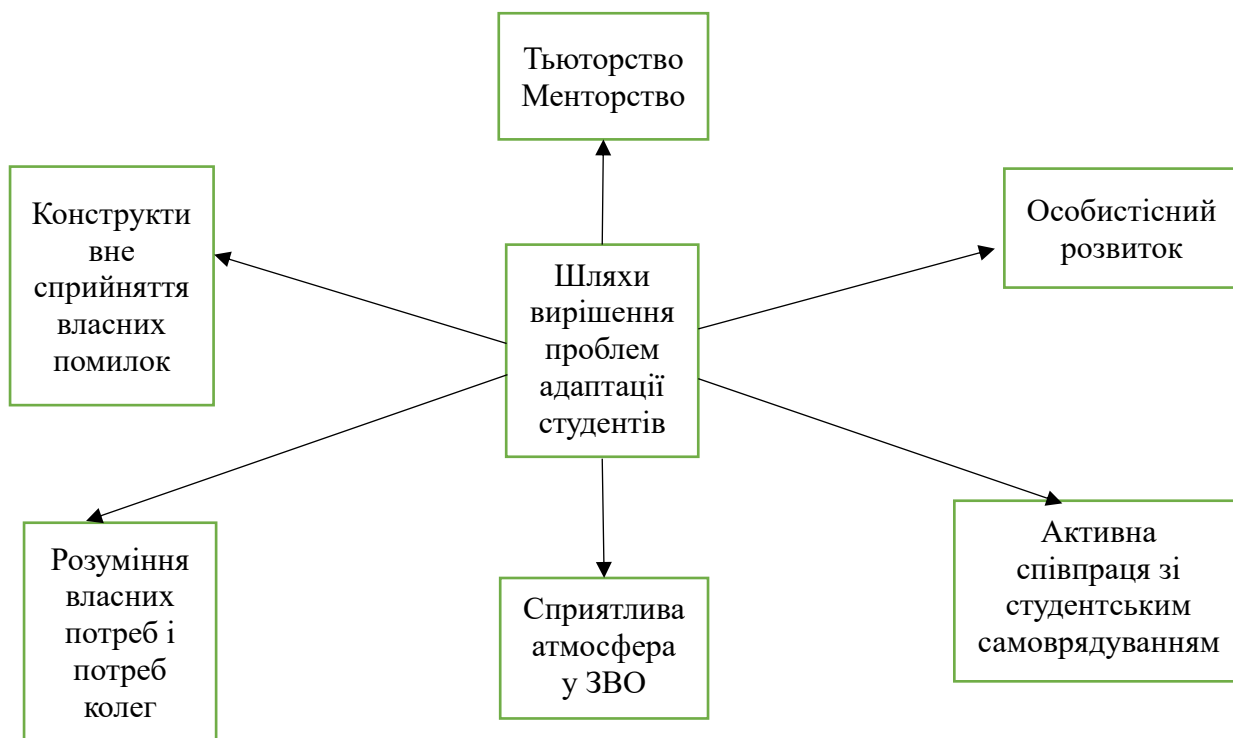


Рис. 11. Шляхи вирішення проблем адаптації студентів

1. *Менторство і тьюторство*: призначення студентам педагога-ментора, який би здійснював підтримку, надавав поради та рекомендації щодо майбутньої професійної діяльності та особливостей взаємодії з професійним колом осіб. Як правило, такий ментор запрошується зі сторони і може допомогти зрозуміти специфіку професійної діяльності і 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, що дасть їм можливість отримати більше досвіду та навичок. Семінари, тренінги та робота в команді з іншими студентами дозволять засвоїти нові професійні підходи та знайти способи їх практичного 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 допоможе їм набутти впевненості та 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 та проведення тренінгів з комунікації.

5. *Позитивне ставлення до помилок*: студенти повинні бути готовими до того, що можуть допускати помилки. Важливо навчити студентів позитивно ставитися до помилок і невдач, щоб вчитися на своїх помилках та розвиватись у всіх напрямках.

Під час війни в Україні студенти стикаються з особливими проблемами у безпековому і морально-психологічному аспекті.

Особливі потреби можуть мати студенти з числа внутрішньо переміщених осіб (ВПО):

- Необхідність психологічної підтримки через постійне занепокоєння у повсякденному житті у зв'язку з війною: - тривога за майбутнє; - страх втрати рідних; - повітряні тривоги тощо.

- Складність соціалізації у новому середовищі, зокрема, освітньому.

- Потреба у проходженні курсів з вивчення української мови.

Також, 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.

В процесі супроводу дистанційного освітнього процесу тьютор повинен координувати інформативну складову навчального процесу 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 і цілі студентів; сприяти формуванню індивідуальної освітньої траєкторії, що відповідає психологічним особливостям студентів; здійснювати консультування студентів у разі зміни цільових установок навчання; здійснювати допомогу у складних ситуаціях, сприяти розкриттю потенціалу студентів, сприяти рефлексії освітнього процесу. Крім того, одним з основних завдань тьютора є адаптація студентів до навчання у закладах вищої освіти. Окремо виділяється цілий ряд завдань, які тьютор вирішує по відношенню до адаптації іноземних студентів, потреби яких необхідно аналізувати у взаємодії з керівництвом ЗВО. При цьому, для роботи з іноземними студентами потрібен високий рівень володіння іноземною мовою.

Аналіз ситуації дає підстави стверджувати, що суттєво впливає на формування типології *культури розвитку студентів* погіршення економічного та соціального становища молоді, що може призводити до зміни настроїв і психологічної атмосфери в молодіжному середовищі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бойко, А. М. (2011). Тьютор – якісно вища педагогічна позиція і новий простір духовно-моральної взаємодії. Педагогічні науки, 2, 4–10.
2. Громовий, В. В. (2010). Гімназія – це я. Матеріали всеукраїнської науковопрактичної конференції «Стратегія інноваційного розвитку обдарованості в системі проектування виховного процесу» (с. 208). Київ: Інститут обдарованої дитини.
3. Іваницька, О. (2018). Еразмус+ координатор як тьютор та ментор в умовах зростання академічної мобільності у ЗВО України. *ScienceRise: Pedagogical Education*, Вип. 5 (25), С. 14-18.
4. Іваницька, О. (2019). Розвиток тьюторства у закладах вищої освіти Німеччини. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук (доктора філософії) за спеціальністю 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки» (011 – Освітні, педагогічні науки). – Національний університет «Львівська політехніка». – Львів, 2019.
5. Лелека, Т. О. (2015). Функціонування англо-американських запозичень – синонімів сфери безперервної освіти в українській мові початку ХХІ століття. *Наукові записки національного університету «Острозька академія». Серія: Філологічна*, 58, 341–344.
6. Лось, О. В. (2015). Компетенції тьютора в системі дистанційної освіти. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Філологічна»*, 54, 47–49.
7. Мартиненко, С. (2013). Європейський простір вищої освіти: тенденції розвитку та пріоритети. *Освітологія*, 2(22), 163–168.
8. Настенко, Л. (2010). Тьюторство як прогресивна технологія індивідуалізації освіти у вищій школі. *Гуманітарна освіта в технічних вищих навчальних закладах*, 20, 259–269.
9. Новик І., Венгловська О. (2023). Наставництво: професійна підтримка та розвиток педагогів. Київ. УІРО. 111 с.
10. Партико, Т. Б. (2008). Загальна психологія. Київ, Україна: Видавничий Дім «Ін Юре».
11. Погребняк, Н. М. (2013). Вища університетська освіта за кордоном: основні моделі, кваліфікації, наукові компетенції. *Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского*, 26(65), 2, 87–98.

12. Подпільота, С. (2022). Переваги студентського тьюторства у провідних закладах вищої освіти. *Проблеми освіти*, 2(97), 43–60.
13. Ситник Д., Дегтярьова Н. (2020). Тьюторство та особливості його реалізації у ЗВО. *Освіта. Інноватика. Практика*, Том 7, № 1. С. 48-57.
14. Чупахіна С. В., Круль Л. М. (2021). Тьютор в сучасній освіті: теоретичний аспект діяльності. *II International Scientific and Practical Conference «GRUNDLAGEN DER MODERNEN WISSENSCHAFTLICHEN FORSCHUNG»*, С. 43 -47.
15. Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
16. Bebbler, F. Van. (2007). Mein kleiner, kluger Tutor. *Magazin*, 08, 11–12.
17. Central European University. (2023). Institutional Values and University Practices: Ethical Dilemmas in Higher Education. Retrieved from: <https://elkana.ceu.edu/institutional-values-and-university-practices-ethical-dilemmas-higher-education>
18. Chaves, J. F., Baker, C. M., Chaves, J. A., & Fisher, M. L. (2006). Self, peer, and tutor assessments of MSN competencies using the PBL-evaluator. *Journal of Nursing Education*, 45(1), 25–31.
19. Colvin, J. W. (2007). Peer tutoring and social dynamics in higher education. *Mentoring and tutoring*, 15(2), 165–181.
20. Fougner, A., Tønnesson, H., & Utne, B. (2008). What do students learn from facilitating the learning process of younger students? *Nordisk Pedagogik*, 28, 287–302.
21. Ivanytska, (2020). Peculiarities of the tutoring and mentoring realization at higher educational establishments of Switzerland. *Humanities studies. Series Pedagogy*, 10/42, pp. 144-152.
22. Kapur, R. (2022). Understanding the ways to overcome challenges faced by students in educational institutions of all levels. Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/366713907_Understanding_the_Ways_to_overcome_Challenges_faced_by_Students_in_Educational_Institutions_of_all_Levels
23. Kolleck, N., Schuster, J. Hartmann, U., Grasel, C. (2021). Teachers' professional collaboration and trust relationships: An inferential social network analysis of teacher teams. *Research in education*, Vol. 111 (1), P. 89-107.
24. Kraus, Ch., & Müller-Benedict, V. (2007). *Tutorium an der Hochschule. Ein Manual für Tutorinnen und Tutoren*. Aachen: Shaker Verlag.
25. Magna Charta Universitatum. (2012). IAU-MCO Guidelines for an Institutional Code of Ethics in Higher Education. Retrieved from: https://www.iau-aiu.net/IMG/pdf/ethics_guidelines_finaldef_08.02.13.pdf

26. Maryville University. (2023). 3 solutions to challenges in higher education. Retrieved from: <https://online.maryville.edu/blog/3-solutions-to-challenges-in-higher-education/>
27. Michaelsen, L., Knight, A., & Fink, D. (Eds.). (2004). Team-based learning: Sterling, VA: Stylus.
28. New York University. (2023). Code of ethical conduct. Retrieved from: <https://www.nyu.edu/about/policies-guidelines-compliance/policies-and-guidelines/code-of-ethical-conduct.html>
29. University of Perugia (2023). Retrieved from: <https://www.unipg.it/en/>
30. Vienna University of Technology (2023). Retrieved from: <https://www.tuwien.at/en/>
31. Vygotsky, L. S., Cole, M., John-Steiner, V., Scribner, S., & Souberman, E. (1978). Mind in society: Cambridge, MA: Harvard University Press.