

## МЕНТОРСТВО В СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

*Стаття присвячена питанням організації процесу менторства в закладах вищої освіти України. Адже, одним із наслідків посилення російської агресії є скорочення контингенту здобувачів, зниження рівня їхньої успішності та погіршення загального психосоціального стану. Глибоке розуміння цієї теми є необхідним як для вирішення питання створення студентоцентрированої атмосфери в окремому закладі, так і на перспективу – з позицій збереження людського потенціалу в країні загалом.*

*Мета дослідження – визначити можливість та / чи доцільність запровадження системи менторства в закладах вищої освіти України. Для досягнення цієї мети було використано такі загальнонаукові методи, як аналіз наукової літератури, групування та систематизація, порівняння, синтез та індукція, анкетування, моделювання, прогнозування та узагальнення. Результати дослідження показують, що поняття «менторство» на законодавчому рівні не унормовано, його сутність науковцями дискутується. Встановлено, що менторство – це процес, який передбачає активну взаємодію між наставником та його протеже і будується на довірі та повазі; може набувати різних форм та видів, в залежності від мети, характеру та особистісних рис суб'єктів взаємодії. В процесі анкетування виявлено, що серед здобувачів поширеним є неформальне менторство, за якого в ролі наставників виступають батьки; лише третина респондентів в окремих питаннях звертається до викладачів, і кожен десятий має незадоволену потребу в менторській підтримці. Дослідження також виявило ключові виклики, які стоять перед закладами вищої освіти в процесі формування системи менторства: брак кадрових та фінансових ресурсів, відсутність науково обґрунтованої технології менторської взаємодії та практики підготовки менторів, розуміння критеріїв успішності менторських програм та рис, які роблять викладачів ефективними наставниками. Практичне значення дослідження полягає в тому, що його результати дозволяють визначити позицію студентів щодо доцільності запровадження менторських програм та наявності відповідних можливостей у закладах вищої освіти.*

**Ключові слова:** менторство, наставництво, менторська взаємодія, протеже, менторство в системі вищої освіти, система менторства.

Посилення російської агресії та запровадження воєнного стану внесли значні зміни в усі сфери суспільного життя. Система вищої освіти не є виключенням. Перед нею постали нові виклики, серед яких: знищення інфраструктури, скорочення фінансування; втрата кадрового потенціалу та студентського контингенту, проблеми забезпечення академічної доброчесності [6]. Найбільш непоправні освітні втрати для України – люди, фахівці, без яких неможливе повоєнне відновлення та економічне зростання країни. Важливо виробити механізми для збереження контингенту студентів. Одним із найбільш дієвих інструментів для цього є менторство.

Саме воно дозволяє поліпшити результати навчання, розширити та поглибити професійні та соціальні знання студентів, сформувані відповідні професійні та соціальні компетентності, сприяє посиленню впевненості у власних силах, знаннях та здібностях, створює умови для індивідуалізації процесу формування стилю професійної діяльності [5, с. 287].

Незважаючи на низку коротко- та довгострокових переваг, менторство залишається малопоширеною практикою у вітчизняних закладах освіти. Результати дослідження ряду зарубіжних (M. Berinšterová [2], S. Andersen, R. West [1], T. Cronan, Ch. Van Liew, S. Cronan [4] T. Tuma, J. Adams, B. Hultquist, E. Dolan та ін.) та вітчизняних (І. Сидорук [5], О. Іваницька) науковців вказують на те, що вивченню проблем менторства здобувачів вищої освіти останнім часом приділяється значно менше уваги.

Отже, з одного боку, в країні відбувається зростання кількості тривожних та виснажених студентів, які потребують підтримки; з іншого, відсутнє розуміння механізмів цієї підтримки.

**Мета публікації** – визначити можливість та / чи доцільність запровадження системи менторства в закладах вищої освіти України.

В Україні термін «менторство» набув поширення лише в останні роки. Аналогічна діяльність у радянські часи класифікувалася як наставництво. Порівнюючи ці два поняття, вітчизняні науковці згоди не дійшли. Одні вчені їх розмежовують: наставництво – це односторонній процес впливу наставника на підопічного, тоді як менторство передбачає двосторонній характер; інші – трактують менторство як форму наставництва [5, с. 284].

Вивчення нормативно-правових актів ясності у цей спір не додає: поняття «менторство» взагалі не зустрічається, а термін «наставництво» застосовується лише в контексті соціальної підтримки дітей (Закон України «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування», Постанова Кабінету Міністрів України «Положення про наставництво», Наказ Міністерства соціальної політики України «Методичні рекомендації щодо запровадження наставництва»).

Ми, як і M. Berinšterová [2], схилиємося до думки, що менторство та наставництво – це синонімічні поняття, а двосторонній зв'язок між наставником та його підопічним – це розвиток парадигми, а не виникнення нового за своєю сутністю явища. До того ж, цей підхід навчального партнерства сформувався десь з 1980 р., до цього менторство, на нашу думку, розглядалося як спосіб передачі певного набору цінностей, навичок і норм, прийнятих суспільством, або як передача професійного досвіду.

Незважаючи на бажання науковців щось змінити, доповнити чи деталізувати в процесі менторства (з огляду на потреби суспільства, інновації в освіті, розвиток інформаційних технологій, можливості онлайн спілкування та ін.), функції ментора можна вкласти в 3 напрямки, які відповідають моделі MFQ-9 S. Castro, T. Scandura, розробленій ще у 2004 р. (рис. 1).



Рис. 1 Функції ментора

Джерело: складено автором за [3].

Ці функції можуть реалізуватися окремо, але можуть і взаємодоповнюватися, взаємо узгоджуватися, допускаючи на певному етапі переважання однієї з них.

В процесі взаємодії ментор та його протеже проходять 4 стадії:

- встановлення відносин (визначають цілі та очікування, обговорюють ролі та відповідальності);
- навчання – передача знань та навичок;
- розвитку (підопічний застосовує набуті знання та навички);
- завершення (аналіз досягнутих результатів).

Система менторства багаторівнева. Окрім ментора та його протеже, вона ще включає такі елементи, як простір і час (студенти та консультанти взаємодіють синхронно або асинхронно офлайн чи онлайн) [1]. Взаємодія може бути директивною, коли наставник надає допомогу в конкретних сферах, або розвиваючою, де пропонуються поради з більш широкого спектру тем. Менторство може бути тривале в часі (багаторазове) та ситуативне, індивідуальне та командне в різних варіаціях: у одного ментора кілька протеже, чи у одного протеже кілька менторів, які надають йому підтримку в різних сферах життя.

Особистісні риси та компетентність ментора, потреби та послідовність його протеже формують різні моделі наставництва і призводять до багатьох різних прикладів і можливостей наставництва [1].

Запроваджуючи систему менторства в ЗВО необхідно брати до уваги, що наставництво студентів відрізняється як від наставництва школярів, так і від наставництва дорослих на робочому місці. Серед здобувачів вищої освіти спостерігається підвищення економічних і соціальних вимог через входження в нове середовище.

Вчені стверджують, що студенти бакалаврату значно частіше обирають менторів як надихаючих радників, тоді як аспіранти – з огляду на тематику наукових досліджень [4]. Для деяких студентів професійні навички наставника не є такими критичними, як бажання допомогти в досягненні академічних і професійних цілей [1], наставницькі відносини більш успішні, коли ментори та їхні підопічні підбираються на основі спільних точок зору та взаємних інтересів [2].

Розглядаючи можливість запровадження менторства, нами було визначено чотири основні «точки дотику», де наставницька підтримка є обов'язковою: 1 – на етапі знайомства із закладом вищої освіти (під час проведення Дня абітурієнта), 2 – перші дні / тижні навчання; 3 – виконання наукової роботи; 4 – проходження практики [7]. В основі такого розподілу лежала проста логіка: встановлення якісного контакту в першому випадку забезпечує набір студентів; у другому – збереження контингенту; в третьому – покращує перспективи майбутньої наукової діяльності здобувачів; у четвертому – допомагає не розчаруватися і знайти себе в обраній спеціальності, сприяє розвитку професійної кар'єри у подальшому.

Огляд результатів наукових досліджень вказує на те, що найбільш поширеними в закладах вищої освіти є академічне (друга та третя «точки дотику») та професійно-орієнтоване (четверта «точка дотику») менторство. В першому випадку, надаючи академічну підтримку, ментор намагається сприяти у свого протеже розвитку компетенцій, необхідних для успішного навчання та виконання навчально-дослідницької роботи. В основному цю роль виконують науково-педагогічні працівники, які викладають на даній освітній програмі та виступають керівниками наукових робіт студентів. В другому – ментор створює можливості для отримання практичного досвіду, застосування знань для вирішення конкретних професійних

завдань. Менторами виступають керівники практик від навчального закладу та представники професійної спільноти.

Досить поширеним серед студентів є неформальне (природне) менторство, коли допоміжну роль у розвитку молодшої людини можуть відігравати вчителі, колеги, друзі та родина, виступаючи у ролі порадирика, прихильника, зразка для наслідування, спонсора, слухача, тренера тощо. В будь-якому випадку вибір і хід наставницьких стосунків у значній мірі залежить від підопічного.

Визначити позицію студентів щодо потреби існування менторства дозволило опитування, в якому взяли участь 121 чоловік. Анкетування здійснювалося у відповідності до моделі MFQ-9 S. Castro, T. Scandura, було анонімним та добровільним, тому відповідали ті, кому ця тема відгукнулася. Найбільше представленими виявилися 3-ій (38%) та 2-ий (33%) курси бакалаврату. Першокурсники склали 19% від загальної кількості респондентів, здобувачі 4 курсу та магістратури – по 5%.

Незважаючи на те, що це студенти закладу вищої освіти, і третина з них паралельно з навчанням працює, виявилось, що вони залишаються дуже залежними від своїх батьків: 71% респондентів повідомили, що довіряють лише батькам, і 56,9% – діляться особистими проблемами лише з батьками; ідесь близько третини ділиться з друзями (рис. 1).



Рис. 1. Психосоціальна підтримка здобувачів

Джерело: складено автором

Жоден студент не згадав про можливість отримати психосоціальну підтримку у когось з викладацького складу чи в органах студентського самоврядування. При цьому 5% респондентів вказали, що мають такі потреби, але поруч такої людини немає, незважаючи на те, що в закладі успішно функціонує психологічна служба.

Також батьки продовжують залишатися для більшості здобувачів взірцем для наслідування (66,1%) та прикладом успішності (61%). Лише 10% респондентів відзначили, що більше цінують знання та вміння, які їм передають викладачі та наставники (колеги) на роботі, але жоден не вказав, що хоче бути успішним, як його викладач, чи ті студенти, які входять до органів місцевого самоврядування (рис. 2). Варто зауважити, що 12 чоловік з опитаних таку потребу має.



Рис. 2. Взірець для наслідування у здобувачів

Джерело: складено автором

Трішки краща ситуація з роллю офіційного менторства в площині професійної підтримки. Незважаючи на те, що 38% здобувачів визначають свої професійні цілі з батьками, і лише 23% дослухаються до порад викладачів, все ж таки відсоток тих, кому допомагають викладачі та наставники реалізувати заплановане, зростає до 29% та 10% відповідно, тоді як роль батьків зменшується до 29% (рис. 3).

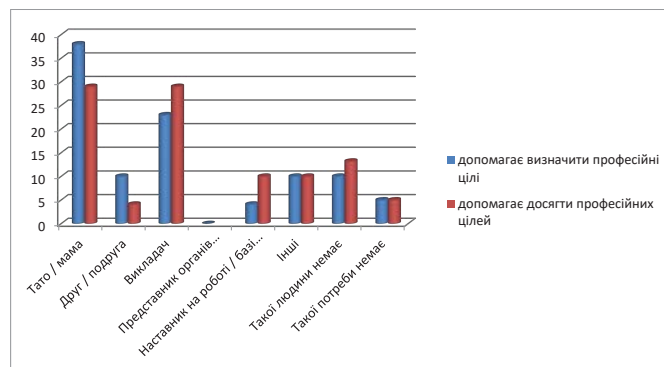


Рис. 3. Професійна підтримка здобувачів

Джерело: складено автором

Результати анкетування вказують, що більшість здобувачів орієнтуються на своїх батьків (1); до викладачів, керівників практик звертаються за порадою та підтримкою лише в окремих випадках (2); існує певна кількість студентів, яка потребує підтримки, але її не отримує (3). Що стосується останньої групи, то це здобувачі різних курсів, які потребують одного із видів підтримки, а не всієї названої сукупності.

З одного боку, можна говорити про те, що заклад вищої освіти не в повній мірі забезпечує функціонування системи наставництва (адже ми бачимо студентів, які потребують підтримки), і це може бути однією з причин зменшення контингенту студентів, зниження рівня їхньої академічної успішності та відсутності подальшого працевлаштування за отриманою спеціальністю.

З іншого боку, процес наставництва – це не автоматичний процес, він передбачає наявність взаємної довіри та поваги один до одного, відсутність психічних та фізичних бар'єрів між ментором та його протеже, що досить складно забезпечити в умовах онлайн-навчання. Менторство вимагає регулярної взаємодії, тоді як науково-педагогічні працівники переобтяжені численними академічними обов'язками та мають брак часу. Також ми свідомі на рахунок того, що кількість викладачів значно менша за кількість студентів, і заклади вищої освіти переживають недостатність фінансуванням, тож менторські програми реалізуються на волонтерських засадах, а це також впливає на якість взаємодії.

Крім того, хоча й існує переконання, що програми наставництва призводять до покращення результатів студентів, навіть формальні програми залишаються нестандартизовані, і нам не відомі дослідження, в яких аналізуються принципи організації даного процесу, визначаються критерії, які виокремлюють найбільш ефективні програми та успішних менторів. Бракує також досліджень з підготовки наставників.

**Висновки.** Наставництво – це процес взаємодії, який може мати кілька цілей і досягатися різними методами. Наразі цей процес не має нормативного забезпечення і обмежений в реалізації закладами вищої освіти по причині браку фінансових і відповідних кадрових ресурсів. Також є потреба у розробці програм підготовки менторів, де вони зможуть опанувати технології ефективної взаємодії.

До подальших напрямів відносимо дослідження потреб здобувачів у наставництві: на якому етапі студенти потребують найбільшої підтримки, як довго повинна тривати ця підтримка і в чому полягати.

#### Використана література:

- Andersen C. L., West R. E. Mejorando la mentoría en la educación universitaria y explorando las implicaciones para el aprendizaje en línea. *RED. Revista de Educación a Distancia*. 2020. Núm. 64. Vol. 20. Artíc. 2.
- Berínšterová M. Mentoring of university students : functions and important characteristics. *Človek a spoločnosť. [Individual and Society]*. 2020. Vol. 23. № 4. P. 1–17.
- Castro S., Scandura T. Mentoring Functions Questionnaire (MFQ-9). URL :[https://www.academia.edu/18106872/Mentoring\\_Functions\\_Questionnaire](https://www.academia.edu/18106872/Mentoring_Functions_Questionnaire)
- Cronan T. A., Liew Ch. V., Cronan S. B. & oth. In the Eye of the Beholder: Students' Views of Mentors in Psychology. *Sage Journals*. 2019. Vol. 47. Is. 1.
- Сидорук І. І. Роль менторства у професійній підготовці майбутніх соціальних працівників. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія : «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки*. 2019. № 2 (18). С. 283–289.
- Шевчук І. Б., Шевчук А. В. Освітня аналітика кризь призму війни : виклики та можливості для вищої школи України. *Економіка та суспільство*. 2022. № 39.
- Щука Г. П., Безрученков Ю. В. Менторство як інструмент забезпечення якості освітнього процесу з туризму. *Освітні й наукові виміри географії та туризму: матеріали III Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф-ції з міжнар. участю (17 квітня 2024 р., м. Полтава)*. Полтава. 2024. С. 93–96.

#### References:

- Andersen C. L., West R. E. (2020) Mejorando la mentoría en la educación universitaria y explorando las implicaciones para el aprendizaje en línea. [Improving mentoring in university education and exploring the implications for online learning]. *RED. Revista de Educación a Distancia*. Núm. 64. Vol. 20. Artíc. 2 [in Spanish].

2. Berinšterová M. (2020) Mentoring of university students : functions and important characteristics. *Človek a spoločnosť*. [Individual and Society]. Vol. 23. № 4. P. 1–17
3. Castro S., Scandura T. Mentoring Functions Questionnaire (MFQ-9). URL: [https://www.academia.edu/18106872/Mentoring\\_Functions\\_Questionnaire](https://www.academia.edu/18106872/Mentoring_Functions_Questionnaire)
4. Cronan T. A., Liew Ch. V., Cronan S. B. & oth. (2019) In the Eye of the Beholder: Students' Views of Mentors in Psychology. *Sage Journals*. Vol. 47. Is. 1
5. Sydoruk I. I. (2019) Rol mentorstva u profesiinii pidhotovtsi maibutnykh sotsialnykh pratsivnykiv. [The role of mentoring in the professional training of future social workers]. *Visnyk Universytetu imeni Alfreda Nobelia. Seriiia : «Pedahohika i psykhohihiia»*. *Pedahohichni nauky*. № 2 (18). S. 283–289 [in Ukrainian].
6. Shevchuk I. B., Shevchuk A. V. (2022) Osvitnia analytika kriz pryizmu viiny: vyklyky ta mozhlyvosti dlia vyshchoi shkoly Ukrainy. [Educational Analytics through the Prism of War: Challenges and Opportunities for Higher Education in Ukraine]. *Ekonomika ta suspilstvo*. № 39 [in Ukrainian].
7. Shchuka H. P., Bezruchenkov Yu. V. (2024) Mentorstvo yak instrument zabezpechennia yakosti osvitnoho protsesu z turyzmu. [Mentoring as a tool for ensuring the quality of the educational process in tourism]. *Osvitni y naukovi vymiry heohrafii ta turyzmu: materialy III Vseukr. nauk.-prakt. internet-konf-tsii z mizhnar. uchastiu (17 kvitnia 2024 r., m. Poltava)*. Poltava. S. 93–96 [in Ukrainian].

### **H. Shchuka, Yu. Bezruchenkov, V. Patsiuk. Mentoring in the higher education system of Ukraine.**

*The article is devoted to issues of organizing the process of mentoring in higher education institutions of Ukraine. Indeed one of the consequences of the strengthening of Russian aggression is the reduction of the contingent of applicants, a decrease in their success rate, and deterioration of the general psychosocial condition. A deep understanding of this topic is necessary both for solving the issue of creating a student-centred atmosphere in a separate institution, and for the future – from the standpoint of preserving human potential in the country in general.*

*The purpose of the study is to determine the possibility and/or expediency of introducing a mentoring system in higher education institutions of Ukraine. To achieve this goal, such general scientific methods as analysis of scientific literature, grouping and systematization, comparison, synthesis and induction, questionnaires, modelling, forecasting and generalization were used. The results of the study show that the concept of "mentoring" is not regulated at the legislative level; its essence is debated by scientists. It has been established that mentoring is a process that involves active interaction between the mentor and his protégé and is built on trust and respect; it can take on different forms and types, depending on the purpose, character and personality traits of the subjects of interaction. In the process of surveying, it was found that informal mentoring is widespread among applicants, for which parents act as mentors; only a third of respondents turn to teachers for specific issues, and every tenth person has an unsatisfied need for mentoring support. The study also revealed the key challenges facing higher education institutions in the process of forming a mentoring system: lack of personnel and financial resources, lack of scientifically based mentoring interaction technology and mentor training practices, understanding of the success criteria of mentoring programs and features that make teachers effective mentors. The practical significance of the study is that its results allow us to determine the position of students regarding the feasibility of introducing mentoring programs and the availability of appropriate opportunities in higher education institutions.*

**Key words:** mentoring, mentorship, mentor interaction, protégé, mentoring in the higher education system.

УДК 37.036: 378.147

DOI <https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series5.2024.98.27>

Янівський В. О.

## **ЕСТЕТИЧНА КУЛЬТУРА ЯК ПРЕДМЕТ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ**

*У сучасних дослідженнях поняття «культура» розглядається як складне та багатогранне явище, що включає різноманітні аспекти суспільства, такі як система цінностей, соціальні практики, ідентичність особистості та символічний обмін. Культура виступає як основний чинник формування ідентичності, сприйняття світу та спілкування між людьми, а також як важливий елемент соціальної та культурної динаміки.*

*Естетична культура відображає культурний розвиток суспільства та вплив культурних традицій на формування смаку, сприйняття мистецтва та індивідуальних естетичних уподобань. Вона є важливою складовою культурної ідентифікації кожної людини та суспільства в цілому. Дослідження естетичної культури має велику актуальність у сучасному світі через її важливість для розвитку культурного розуміння, смаку та сприйняття. Вона відображає культурний контекст суспільства та вплив культурних процесів на формування особистісного ідентитету.*

*У статті представлено аналіз понять «культура» та «естетична культура». Проаналізовано наукові підходи до розуміння сутності поняття «естетична культура», визначено складові й особливості формування естетичної культури особистості. Представлено авторське розуміння поняття «естетична культура особистості». Зазначено, що вивчення естетичної культури розширює наше уявлення про мистецтво, культурні традиції та цінності, сприяє розвитку творчого мислення та критичного аналізу, а також сприяє збереженню та популяризації культурної спадщини. Дослідження естетичної культури особистості допомагає розкрити різноманітність та цінність різних форм мистецтва, сприяє збереженню культурної спадщини та стимулює творчий розвиток суспільства.*

**Ключові слова:** естетика, культура, естетична культура, естетичний розвиток, культурний розвиток, естетична освіта, цінності, духовні цінності, естетичні цінності.