

Ямковий Олександр Юрійович,

ORCID ID: 0000-0001-6919-3515

*кандидат педагогічних наук, методист вищої категорії**Київський авіаційний фаховий коледж***Тітова Олена Анатоліївна,**

ORCID ID: 0000-0002-6081-1812

*доктор педагогічних наук,**професор, завідувач відділу фахової передвищої освіти**Інститут професійної освіти НАПН України*

ТЕХНОЛОГІЇ НАСТАВНИЦТВА У ПРОФЕСІЙНОМУ РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

MENTORSHIP TECHNOLOGIES IN THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHING STAFF AT INSTITUTIONS OF PROFESSIONAL PRE-HIGHER EDUCATION

У статті розглянуто наставництво як ефективну технологію професійного розвитку педагогічних працівників закладів фахової передвищої освіти в умовах трансформації освітньої системи України та її інтеграції в європейський освітній простір. Обґрунтовано актуальність наставництва з огляду на виклики, пов'язані з підвищенням якості освітнього процесу, потребою в адаптації молодих педагогів до професійної діяльності, впровадженням інноваційних педагогічних і цифрових технологій. Проаналізовано теоретичні підходи до трактування поняття «наставництво», розкрито його сутність, мету, завдання, ціннісні орієнтири, принципи та функції у системі професійного становлення педагогічних працівників. Визначено ключові ролі педагога-наставника (консультанта, тренера, коуча, тьютора тощо) та окреслено вимоги до його професійних і особистісних компетентностей. Показано значення наставництва для формування професійної ідентичності молодих педагогів, розвитку їх мотивації, лідерських якостей, здатності до самоаналізу, самонавчання й саморозвитку. Особливу увагу приділено коучинговим технологіям як сучасному інструменту індивідуального супроводу професійного зростання педагогів. Детально представлено восьмиетапну технологію проведення коучінг-сесії з молодими викладачами, що забезпечує цілеспрямовану підтримку, активізацію внутрішніх ресурсів, формування навичок усвідомленого планування та прийняття професійних рішень. Обґрунтовано доцільність поєднання традиційних форм наставництва з коучинговими підходами у практиці роботи коледжів. Зроблено висновок, що наставництво є важливою умовою підвищення ефективності професійної діяльності педагогічних працівників, зростання якості освітнього процесу та впровадження освітніх інновацій. Окреслено перспективи подальших досліджень, пов'язані з розробленням сучасних моделей наставництва та критеріїв оцінювання результативності наставницької діяльності.

Ключові слова: наставництво, коучинг, тьюторство, професійний розвиток, фахова передвища освіта, педагог-наставник, коучінг-сесія, освітній процес.

The article examines mentoring as an effective technology for the professional development of teaching staff in institutions of professional pre-higher education under the conditions of transformation of Ukraine's educational system and its integration into the European educational space. The relevance of mentoring is substantiated in view of the challenges associated with improving the quality of the educational process, the need to support the adaptation of novice teachers to professional activity, and the implementation of innovative pedagogical and digital technologies. Theoretical approaches to the interpretation of the concept of "mentoring" are analyzed; its essence, purpose, objectives, value orientations, principles, and functions within the system of professional development of teaching staff are revealed. The key roles of a mentor teacher (consultant, trainer, coach, tutor, etc.) are identified, and the requirements for their professional and personal competencies are outlined. The significance of mentoring for the formation of the professional identity of novice teachers, the development of their motivation, leadership qualities, capacity for self-analysis, self-directed learning, and self-development is demonstrated. Particular attention is paid to coaching technologies as a modern tool for individualized support of teachers' professional growth. An eight-stage technology for conducting coaching sessions with young lecturers is presented in detail, ensuring targeted support, activation of internal resources, and the formation of skills for conscious planning and professional decision-making. The feasibility of combining traditional forms

of mentoring with coaching approaches in the practice of colleges is substantiated. It is concluded that mentoring is an important condition for increasing the effectiveness of the professional activity of teaching staff, enhancing the quality of the educational process, and implementing educational innovations. Prospects for further research related to the development of modern mentoring models and criteria for assessing the effectiveness of mentoring activities are outlined.

Key words: mentoring, coaching, tutoring, professional development, professional pre-higher education, teacher-mentor, coaching session, educational process.

Постановка проблеми. Виклики, пов'язані з агресією рф, трансформація системи освіти України в європейський освітній простір, запит суспільства на підготовку висококваліфікованих техніків, технологів, менеджерів вимагають значних модернізаційних змін у системі фахової передвищої освіти в аспекті підвищення якості освітнього процесу. Провідну роль у цих процесах відіграє педагогічний працівник, його підготовленість до формування професійно компетентних, патріотично вихованих, різнобічно розвинутих фахових молодших бакалаврів.

Наразі існує суттєва невідповідність між сучасними вимогами до професіоналізму молодих педагогічних працівників і їх здатностями ефективно здійснювати професійну діяльність. Натомість початок викладацької кар'єри відіграє дуже важливу роль у подальшому професійному зростанні педагога, розвитку його потреб, мотивів і цілей успішної самореалізації. Освітня практика переконує, що без допомоги досвідчених майстрів педагогічної справи молодому викладачеві, тим паче початківцю, вкрай важко адаптуватися до сучасних умов організації освітнього процесу, до навчання, зокрема змішаного та дистанційного, виховання, здійснення продуктивної взаємодії зі студентами. Актуалізує проблему й те, що в закордонних освітніх системах наставництво (у вигляді таких форм, як *«тьюторство»*, *«коучинг»*, *«фасилітація»*, *«едвайзинг»*, *«менторство»*) є неодмінним елементом системи супроводу професійного розвитку педагогічних працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У науково-педагогічній літературі наставництво розглядається як багатовимірний процес взаємодії між досвідченим педагогом і молодим фахівцем. Вітчизняні та зарубіжні науковці (В.Андрущенко, Н.Гаврилів, М.Морозова, В. Олійник, Н.Ничкало, Ж.Савич, А. Гаргреавес, В. Годшалк, М. Фуллан, А. Франке, К. Скамп, Дж. Дж. Сосайк, П. Гудзон та ін.) акцентують увагу на технологіях наставництва та його ключових цінностях, зокрема індивідуальній підтримці, розвитку професійних компетентностей, формуванні мотивації, залученні до професійних спільнот і підвищенні якості освітнього процесу.

Мета статті. Узагальнити теоретичні засади та практичний досвід наставництва у фаховій передвищій освіті, визначити його роль у професійному становленні молодих педагогів, розкрити ключові принципи та функції наставника, окреслити вимоги до його компетентностей і обґрунтувати доцільність застосування коучингових технологій як інструменту ефективної підтримки педагогів.

Виклад основного матеріалу. Енциклопедія освіти визначає наставництво як форму передачі педагогічного досвіду, в ході якого педагог-початківець або переведений на іншу посаду працівник практично освоює професійні прийоми під безпосереднім керівництвом педагога-майстра (наставника). В інших джерелах наставництво визначають як процес, у якому більш досвідчений фахівець допомагає молодому працівнику засвоїти необхідні професійні знання, вміння та навички. Менш поширеним є розуміння наставництва як системи взаємодії між досвідченим фахівцем та новачком, яка базується на обміні досвідом [4].

Отже, спільним для вказаних визначень є те, що наставництво завжди пов'язується із взаємодією між досвідченим фахівцем і молодим працівником (молодими працівниками) задля передавання досвіду. Здобутки наставництва в освіті полягають у тому, що така форма взаємодії дозволяє швидше, ефективніше і якісніше адаптуватися викладачам-початківцям до складної поліфункціональної педагогічної діяльності, а молодим викладачам – відчувати, усвідомити перспективи професійного розвитку і самореалізації.

Психологічний словник витлумачує термін *«наставляти»* у значеннях *«давати поради, навчати чогось; наводити, направляти, націлювати і т. ін. у потрібному напрямі; скеровувати, спрямовувати»* [1]. В тлумачному словнику української мови, термін *«наставник»* визначається як *«той, хто дає поради, навчає; порадник, учитель; наглядач»* [6]. Прикметно, що Оксфордський словник англійської мови пов'язує цей термін із значеннями *дорадник (adviser, counsellor); вчитель (mentor, coach, tutor); керівник (supervisor)* [15]. У проєкті Закону України «Про наставництво» від 21.04.2025 р. наставник – це *«... особа,*

яка на регулярній та безоплатній основі здійснює діяльність, спрямовану на розвиток особистісного потенціалу особи, щодо якої може здійснюватися наставництво, з урахуванням її індивідуальних потреб і особливостей» [8]

До основних цінностей наставництва для освіти, педагогічних працівників І. Новик, О. Венгловська відносять [4, с. 10-12] такі вартості, як:

– *індивідуальна підтримка*: наставники допомагають молодим педагогам індивідуальну підтримку щодо вирішення труднощів, проблем, які виникають у підопічних у навчанні, вихованні, методичній діяльності, надають конкретні рекомендації щодо вдосконалення роботи з учасниками освітнього процесу;

– *навчання з власного досвіду*: наставники діляться практичним досвідом з молодими педагогами, зокрема демонструють стандарт професійної поведінки та освітньої практики через власну роботу зі студентами, слухачами та ін.;

– *розвиток професійних компетентностей*: наставники допомагають молодим педагогами цілеспрямовано розвивати загальні і спеціальні компетентності, що є опертям їх кар'єрного розвитку та самореалізації;

– *формування мотивації*: наставники, через особисту підтримку та взаємодію стимулюють якісну педагогічну діяльність своїх підопічних, формують професійні інтереси, мотиви успішної педагогічної діяльності, допомагають молодому педагогу відчувати впевненість у своїх здібностях;

– *підвищення рівня якості освіти*: вся діяльність наставників спрямована на поліпшення якості освітнього процесу шляхом удосконалення методики навчання молодих педагогів, оволодіння ними сучасними методами, формами і інноваційними технологіями навчання студентів;

– *розвиток професійної спільноти*: наставництво сприяє долученню молодих педагогів до діяльності професійних спільнот (циклові комісії, відділення, бази практик, об'єднання роботодавців, методичні об'єднання тощо), відкриває можливості спілкування з досвідченими колегами, знайомитися з інноваційними освітніми технологіями і методиками, ділитися успіхами у професійній діяльності та вирішувати проблемні питання навчання і виховання студентів;

– *підвищення професійного рівня*: наставництво сприяє професійному зростанню як молодого педагога, так і наставника, допомагає підтримувати високі рівні якості навчання, створює умови для безперервного розвитку і самореалізації кожного педагогічного працівника;

– *розвиток лідерських якостей*: наставники допомагають підопічним розвинути лідерські якості, необхідні кожному педагогу задля ефективного управління студентськими групами, структурами коледжу. Участь у тренінгах, семінарах, вебінарах, круглих столах розвиває у молодих педагогів вольові, комунікативні, організаційні та інші уміння і навички;

– *підтримка у розв'язанні проблем*: наставники надають молодим педагогам допомогу у розв'язанні наявних та перспективних проблем, що виникають чи можуть виникнути під час проведення навчальних занять, культурно-виховних заходів, сприяють виробленню оптимальних стратегій і тактик подолання труднощів у розв'язанні освітніх проблем;

– *впровадження інновацій*: наставники допомагають молодим педагогам зорієнтуватися в інноваційних освітніх трендах, підтримують їх в реалізації нових методик та підходів, які сприяють активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів, розвитку їх творчого потенціалу.

Отже, метою наставництва у фаховій передвищій освіті є підвищення ефективності професійної діяльності педагогічних працівників, розвиток їх творчого потенціалу задля зростання якості освітнього процесу. Основними завданнями діяльності наставника є [4; 7]: 1) супровід педагогічних працівників у їхньому професійному розвитку, передавання ним свого професійного досвіду; 2) допомога педагогічним працівникам у формуванні професійної ідентичності; 3) розвиток особистісних якостей педагогічних працівників; 4) допомога у вирішенні професійних проблем і труднощів; 5) сприяти досягненню молодим педагогом високої якості професійної діяльності, дотриманню ним вимог нормативно-правових актів з охорони праці та організаційно-розпорядчих документів, що визначають права та посадові обов'язки педагогічного працівника, положень колективного договору; 6) розвиток педагогічної майстерності викладачів; 7) формування таких «самостей» молодих педагогів, як самооцінювання, самоконтроль, самонавчання, самовдосконалення, самоорганізація, самоідентичність; 8) сприяння соціальній адаптації молодого педагога у трудовому колективі коледжу; 9) налагоджування партнерських відносин між педагогічними працівниками різних професійних і вікових груп, створення умов для ефективного обміну знаннями та досвідом між ними; 10) розвиток мотивації молодих педагогів до встановлення тривалих трудових відносин з коледжем,

формування позитивного іміджу фахового коледжу на ринку освітніх послуг.

Услід за освітньою практикою, педагогічна теорія також активізувалася, і нині продуктивну взаємодію між молодим педагогом і наставником наука пропонує здійснювати за такими принципами [4, с. 40–41]:

– *принцип добровільності*: взаємодія учасників наставництва має відбуватися на добровільних засадах, а наставництво рекомендується здійснювати лише за згодою молодого педагога;

– *принцип гуманізму*: здійснюючи наставництво, досвідчений педагог має виходити з гуманістичних позицій, за якими особистість є найвищою соціальною цінністю, а відтак врахування інтересів, потреб, уподобань, запитів підопічних є пріоритетним у визначенні стратегії наставницької діяльності;

– *принцип людиноцентризму*: зміст цього припису пояснює Стаття 3 Конституції України: «Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю»; цей принцип є опертям, основою принципу гуманізму, а їх вектор спрямовується на цілеспрямований розвиток особистості педагогічного працівника, його самореалізацію в особистому та професійному житті;

– *принцип партнерства*: партнерство означає, що педагог-наставник і підопічний об'єднані спільними цілями і прагненнями щодо системного розвитку творчого потенціалу молодого педагога, його самореалізації, передбачає безумовну рівність та взаємну відповідальність за результати співпраці;

– *принцип відкритості* ґрунтується на створенні таких умов, за яких відбувається позитивна взаємодія наставника і молодого педагога, створюється обстановка відкритого висловлювання обома сторонами думок, ідей, бачень розв'язання проблемної ситуації тощо;

– *принцип конфіденційності*, пов'язаний з вимогою щодо збереження таємниці інформації, захисту персональних даних, забезпечення приватності обох сторін задля створення довірчих, гуманних відносин;

– *принцип об'єктивності*: оцінки, судження та особистісні характеристики, висловлені наставником щодо підопічного(их), мають бути справедливими, неупередженими, об'єктивними, враховувати індивідуальні особливості та потреби молодого педагога, забезпечувати недискримінаційну, толерантну довірчу взаємодію, засновану на порозумінні та спілкуванні;

– *принцип прогностичності*: наставник має володіти здатностями випереджувального планування та управління освітнім процесом, вміння прогнозувати майбутні зміни у змісті конкретної навчальної дисципліни, перспективах застосування інноваційних методик і технологій, новітніх засобів навчання, а не просто реагувати на поточні події; володіти уміннями і навичками передбачати можливі проблеми у професійній діяльності підопічного та вчасно спрямовувати його у правильному напрямі.

Дотримання схарактеризованих принципів забезпечує системність і цілеспрямованість в організації наставництва в коледжі, а неодмінним результатом такої педагогічної співпраці є суттєве підвищення якості професійної підготовки фахових молодших бакалаврів. Природно, певні вимоги мають бути висунуті і до особистості педагога-наставника. Насамперед, до наставництва маємо залучати осіб, які мають досвід викладацької роботи у коледжі (зазвичай, не менше 5 років), штатних працівників, які керуються у своїй роботі стратегічними пріоритетами закладу освіти. Наставник має бути майстром педагогічної справи, демонструвати високу педагогічну техніку, розвинуті педагогічні здібності і уміння, володіти власними персонал-технологіями та методиками навчання і виховання студентів. Крім того, він повинен демонструвати комплекс розвинутих компетентностей (навчальну, методичну, виховну, дослідницьку, екологічну, організаційну, управлінську, андрагогічну, професійно-термінологічну, загальнокультурну, політичну та ін.), бути вмотивованим до передавання свого досвіду молодому поколінню. Повсякчас такий викладач демонструє глибокі знання свого предмета (і суміжних дисциплін), педагогіки, психології, методики навчання, інноваційних технологій (зокрема цифрових), андрагогіки, уміння застосовувати ефективні форми навчання, його вихованці зазвичай демонструють високі результати в оволодінні освітньо-професійною програмою. Наставник має бути життєрадісним, наполегливим, володіти навичками вибудовувати довірливі професійні стосунки з колегами та студентами, почасти лідером у певних видах професійної діяльності. Такому педагогу притаманна висока відповідальність за результати своєї праці в коледжі, зокрема за адаптацію до професійної діяльності підопічних – викладачів-початківців, молодих викладачів.

Володіння наставником вказаними знаннями, уміннями, якостями і навичками є умовою необхідною, але далеко не достатньою

для перетворення наставництва в ефективний інструмент забезпечення якості освітнього процесу. Суттєвим для наставництва є створення в коледжі творчого освітнього середовища – простору, що позитивно впливає на духовне, фізичне, інтелектуальне, емоційне збагачення усіх учасників освітнього процесу, сприяє розвитку творчого потенціалу, самореалізації педагогічних працівників, здобувачів освіти, інших стрейкхолдерів. Вкрай важливим складником такого середовища є матеріально-технічне забезпечення освітнього процесу в коледжі, доступ педагогічних працівників до цифрових інструментів/ресурсів, що дозволяє здійснювати комунікацію між наставниками-підопічними в зручному форматі.

Освітня практика переконує, що сучасний наставник може виконувати декілька ролей. Вибір «рольового функціоналу» залежить від вимог та потреб закладу фахової передвищої освіти, індивідуальних запитів підопічних, сформованості у педагога-наставника необхідних компетентностей. Дослідники проблем наставництва ([4]) виокремлюють такі ролі педагога-наставника:

- наставник-фасилітатор – наставник, який забезпечує підопічним ефектні умови для особистісного і професійного розвитку;

- наставник-консультант – наставник, який допомагає молодим педагогам розв'язувати питання щодо професійного розвитку у формі наставницького консультування;

- наставник-тренер – наставник, який наставницьку діяльність здійснює під час групових форм роботи; тренінг, майстер-клас, педагогічна майстерка, верк-шоп та ін.

У низці праць [2; 12; 14] дослідники, аналізуючи зарубіжні моделі наставництва, називають ролі, які бере на себе наставник «залежно від потреб та вимог підопічного в кожній конкретній ситуації» [2, с. 17]: консультант у навчанні (*Learning Consultant*); Коуч (*Coach*); радник як консультант (*Counsellor*); радник як експерт, науковий керівник, інформаційний ресурс (*Adviser or Information Resource*); зразок для наслідування (*Role Model*); критичний друг (*Critical Friend*).

Схарактеризований «рольовий функціонал» наставників є, на нашу думку, дещо умовною характеристикою: освітня практика підтверджує, що у вітчизняній освітній традиції наставник має створити умови молодому педагогу для успішної, прищвидшеної адаптації до професійної діяльності, а консультування є основною формою його наставницької

діяльності. Іншими словами, це дещо штучний розподіл ролей: наставник повинен діяти згідно ситуації та запитів молодого педагога.

У дослідженні С. Толочко [10] говорить про педагогічне дорадництво як напрям науково-методичної роботи, характеризує діяльність «дорадників освітньої сфери» – «тьютора», «коуча», «едвайзера», «ментора» та ін. Зокрема, *тьюторство* авторка визначає як педагогічну діяльність, поєднану з особливо впорядкованою системою освіти, що здійснюється в аудиторній, дистанційній, парній, індивідуальній чи груповій формі. В умовах закладу освіти *тьютор* – це «педагог, який забезпечує академічний супровід створення й реалізації індивідуальної освітньої траєкторії учня/студента, супроводжує його в самостійному пересуванні» [10, с. 237]. Отже, на українському освітньому полі тьютор – це наставник, який уважно вислухає підопічного, допоможе визначити мету, окреслити способи та шляхи її досягнення,

У зарубіжній довідковій літературі знаходимо такі тлумачення: «Coach – a private tutor who gives extra teaching» (Коуч – приватний репетитор, який надає додаткові заняття [15]). «Робота коуча пов'язана з психологією, оскільки коучинг – це форма прикладної психології, метою якої є покращення продуктивності та благополуччя, що базується на принципах науки про людську поведінку. Хоча коучинг відрізняється від терапії, він використовує психологічні підходи, такі як ті, що використовуються в позитивній психології та біхевіоризмі, щоб допомогти людям ставити цілі, розвивати навички та долати життєві та робочі виклики, розуміючи мотивацію та сприяючи позитивним змінам» [13].

Практичною сферою діяльності коуча є коучинг-сесія – індивідуальна або групова зустріч коуча з підопічним, спрямована на досягнення конкретних цілей клієнта (у даному разі молодого педагога) через діалог, поставлені коучем запитання, активне слухання та спільний пошук рішень та дій. При цьому коуч не дає готових порад і правильних рішень, а допомагає молодому педагогу самостійно розкрити свій потенціал, знайти відповіді та розробити план дій для покращення особистого чи професійного життя. Фактично це практика діяльності коуча, спрямована на посилення мотивації молодого педагога щодо пошуків внутрішніх ресурсів досягнення поставлених цілей. Зовні така коучинг-сесія схожа на невимушене, дружнє, довірливе спілкування добре знайомих людей, що

зазвичай триває 1 годину (але можливі значні відхилення в часі – все залежить від запитів підопічного).

Натомість така практика роботи коуча має певні етапи і є, фактично, технологією коучингу. У дослідженнях учених зустрічаємо розмаїття таких технологій, методик, етапів і технік [3; 5; 10; 11], їх вибір залежить, насамперед, від конкретних запитів підопічного та володіння технікою коучингу досвідченим педагогом.

Результати наявних досліджень з проблем наставництва, практика проведення коучінг-сесій з молодими педагогами фахових коледжів переконають у доцільності застосування восьмиетапної технології [9], схема якої подана на рис. 1.

Перший етап – встановлення контакту.

На початку зустрічі впродовж декількох хвилин учасники сесії налаштовуються на роботу. Основним завданням для коуча є створення комфортних умов та отримання відповіді від підопічного на питання: «Що ви б хотіли сьогодні досягти, отримати від нашої зустрічі, які проблеми вас турбують?». Варто пам'ятати, що при цьому слід застосувати метод емпатичного слухання – основний інструмент клієнт-орієнтованого підходу, який допомагає розговорити

опікуваного, позбутися депресії, змінити емоції на позитивні. Цей спосіб дозволяє зрозуміти стан клієнта, ті почуття, які він відчуває у проблемній ситуації, максимально сконцентруватися на його проблемах. Спостерігаючи за голосом, інтонацією, мімікою, жестами клієнта, коуч заохочує розмову, ставить запитання, на які опікуваний має самостійно обов'язково відповісти (без допомоги!); висловлюючи щире зацікавлення, уникаючи критичних зауважень чи оцінок, коуч мотивує співрозмовника говорити про себе, допомагає повніше розкритися, прояснити ситуацію; утримуючи постійний візуальний контакт, коуч забуває про власні переживання і повністю переходить на хвилю співрозмовника, який має усвідомити, що його розуміють, йому проявляють співчуття; дотримуючись нейтралітету, коуч не пояснює опікуваному причини виникнення у нього певних станів чи реакцій, знаходиться одночасно і в позиції стороннього спостерігача, і учасника діалогу з клієнтом (рис. 1).

Другий етап – питання домашнього завдання і результати періоду між сесіями. Природно, цей етап сесії започатковується вже з другої зустрічі. Коуч не оцінює результати домашньої роботи, не виправляє помилки, знаходить вихід,

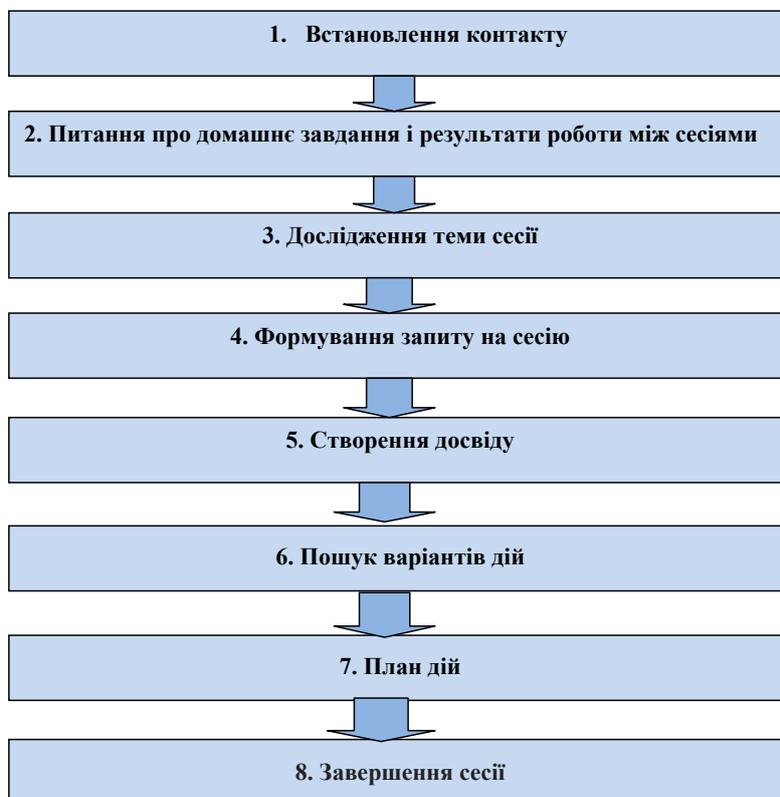


Рис. 1. Технологія проведення коучинг-сесії з молодими педагогами

щоб наступного разу все вийшло і були «хороші новини». Наприклад, на першій сесії було визначено, що підопічний працює несистематично, має проблеми з тайм-менеджментом. Він отримує таке домашнє завдання: *«Проаналізуйте 15 правил-порад щодо виховання самодисципліни в розумовій праці (додаток Б). Спробуйте врахувати ці поради у Вашій роботі. Зробіть самофотографію робочого дня до і після реформатування життєдіяльності. Запишіть, наскільки Вам вдалося виконати (чи не виконати) кожне правило, і Ваші перемоги над собою ми обговоримо на наступній зустрічі. Успіхів Вам!»*. На другій сесії молодий педагог аналізує, що йому вдалося, які правила самодисципліни враховано недостатньо, як змінився його «бюджет часу», а коуч висловлюючи щиру зацікавленість здобутками клієнта, відмічає позитивні моменти, своїми запитаннями спрямовує його на усвідомлення необхідності працювати системно, бо *«Той, хто дозволяє вислизати своєму часу, випускає з рук своє життя»*.

Третій етап – дослідження теми сесії. На цьому етапі сесії молодий педагог визначається з тими питаннями, які його найбільше цікавлять і які він хотів би обговорити з коучем. Таких проблемних питань може бути декілька, і підопічний має визначитися з тим, що насамперед треба покращити, виправити, удосконалити. У свою чергу, коуч досліджує, з чим прийшов молодий педагог, як саме йому можна допомогти. Наприклад, молодий викладач (досвід роботи у коледжі – 3 роки) у перспективі хоче вступити до заочної аспірантури, виконати педагогічне дослідження. У нього декілька питань: чи здатний він виконати і захистити дисертацію на здобуття ступеня доктора філософії? Як визначити, що він має дослідницькі здібності? Як підготуватися до іспитів? Як вибрати тему дисертаційної роботи? З чого почати? Коуч, уважно вислухавши підопічного, визначається, чим конкретно він може бути корисним, як і чим він може йому допомогти.

Четвертий етап – формування запиту на сесію. З усього переліку питань, з якими прийшов на сесію опікуваний, коуч вибирає основні, першочергові. Інколи вони досить сильно відрізняються від сформульованих клієнтом, але у коучінгу це визнається нормальним. Головним критерієм при цьому є результат, який ми хочемо отримати на фінал зустрічі. Наприклад, у нашому прикладі коуч і молодий викладач дійшли згоди, що основним результатом зустрічі має бути сформульована тема педагогічного дослідження.

П'ятий етап – створення досвіду. Цей етап називають «серцем сесії», міні-моделюванням змін клієнта і майбутньої реальності. За допомогою запитань, технік коуч детально розбирає, що саме хоче зробити клієнт, що це йому дасть, що він отримає від результату. У нашому прикладі варто розглядати досягнення молодим викладачем стратегічних (вступити в аспірантуру, захистити дисертацію, отримати ступінь доктора філософії) і тактичних цілей (сформулювати тему дисертаційної роботи). Своїми запитаннями коуч підводить молодого викладача спочатку до вибору напряму наукового дослідження, а потім і до вибору теми дисертації (*Ви знаєте, що аспірантура, захист дисертації сприяють кар'єрному зростанню педагогічного працівника? Розкажіть, як Ви працювали над магістерською роботою, чи були Ви задоволені консультаціями керівника? Наскільки глибоко Ви знаєте методологію науково-педагогічного дослідження? Які дисертаційні роботи Ви вже аналізували? Які тематики педагогічних досліджень Вам найбільш цікаві? та ін.*).

Шостий етап – пошук варіантів дій. На цьому етапі коуч і підопічний шукають конкретні шляхи досягнення поставлених цілей. Перевіряють їх реалістичність, передбачають можливі перепони та виклики. У нашому прикладі це: *визначення закладу освіти чи наукової установи, де планується навчання в аспірантурі; ознайомлення з умовами прийому, програмами іспитів; організація консультацій з науковцями установи щодо можливості навчання в аспірантурі, перспективних (актуальних) напрямках дисертаційних досліджень; проведення бесід з педагогічними працівниками коледжу, які навчаються (навчалися) в аспірантурі та ін.*

Сьомий етап – план дій. Формулюються кроки, які молодий викладач має зробити до наступної сесії. Фактично це і є домашнє завдання. У нашому випадку, крім організаційних заходів, молодий викладач планує обґрунтувати актуальність теми дослідження, сформулювати гіпотезу, мету, предмет, об'єкт, завдання дослідження, передбачувану наукову новизну та практичне значення прогнозованих наукових результатів (фактично виконати дослідницьку пропозицію) тощо.

Восьмий етап – завершення. Коуч і опікуваний аналізують процес сесії, відзначають, що вдалося, що було цінним, корисним для досягнення поставлених цілей. Важливо, щоб клієнт сам оцінив свої здобутки на сесії, визначив,

можливо в балах за певною шкалою, ефективність зустрічі. Коуч наголошує на тих завданнях, які молодий педагог запланував виконати між сесіями. На цьому коучинг-сесія закінчується.

Узагальнюючи наведені етапи коучингової взаємодії, зазначимо, що вони утворюють цілісну та послідовну систему підтримки професійного розвитку педагогічного працівника. Взаємопов'язаність кожного етапу – від постановки цілей і аналізу попередніх результатів до розроблення нових рішень і рефлексивного осмислення – сприяє формуванню навичок самоаналізу, саморегуляції та усвідомленого планування. Такий структурований підхід дозволяє молодому фахівцю поступово розширювати власні професійні компетентності, опановувати ефективні стратегії діяльності та підвищувати рівень автономності у прийнятті педагогічних рішень.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Наставництво є важливим інструментом професійного розвитку педагогічних працівників

фахової передвищої освіти та одним із ключових чинників підвищення якості освітнього процесу. Воно забезпечує адаптацію молодих викладачів, розвиток їх професійних компетентностей, формування мотивації, залучення до професійних спільнот та впровадження інноваційних освітніх технологій.

На основі аналізу встановлено, що ефективне наставництво можливе за умови дотримання принципів гуманізму, людиноцентризму, відкритості, партнерства, конфіденційності та прогностичності, а також за умови відповідності наставника вимогам професійної та особистісної компетентності. Разом з тим результати дослідження окреслюють низку напрямів, що потребують подальшого опрацювання. Перспективними є дослідження сучасних моделей наставництва, які найбільш ефективно функціонують у закладах фахової передвищої освіти, а також розроблення критеріїв та індикаторів оцінювання результативності наставницької діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бродовська В. Й., Петрик І. П., Яблонко В. Я. Тлумачний словник психологічних термінів в українській мові : словник. 2-ге вид. Київ : ВД «Професіонал», 2005. 224 с.
2. Дзюба Н. В., Гейнак О. І., Мазур Н. В., Міненко Є. С., Мукосеєва Л. П., Пеша І. В. Наставництво в молодіжній роботі: запитання та відповіді : навчально-методичний посібник. Київ : ДУ «Державний інститут сімейної та молодіжної політики», 2021. 40 с.
3. Коучинг: технологія розкриття внутрішнього потенціалу дослідника : навч.-метод. посіб. для здобувачів ступеня доктора філософії зі спец. 051 Економіка / упоряд. О. В. Захарова ; М-во освіти і науки України, Черкас. держ. технол. ун-т. Черкаси : ЧДТУ, 2020. 65 с. URL: <https://er.chdtu.edu.ua/handle/ChSTU/2274>.
4. Наставництво: професійна підтримка та розвиток педагогів / Новик І., Венгловська О. Київ : УІРО, 2023. 111 с.
5. Нежинська О. О., Тименко В. М. Основи коучингу : навч. посіб. Київ ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.
6. Новий тлумачний словник української мови / [уклад. В. Яременко та ін.]. Київ. 1999. 912 с.
7. Про затвердження методичних рекомендацій щодо запровадження наставництва: Наказ Міністерства соціальної політики України № 1611 від 11.10.2017 р. [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1611739-17>.
8. Проект Закону України «Про наставництво» від 21.04.2025 № 13200 [Електронний ресурс]. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/ji12705a?an=10>.
9. Саман, А. Як проходить коуч-сесія? URL: <https://ancia-coach.com/yak-proxodit-kouch-sesiya/>.
10. Толочко С. В. Теоретичні й методичні засади формування науково-методичної компетентності викладачів у системі післядипломної педагогічної освіти : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ : Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова, 2019. 574 с.
11. Фасолько Т. С., Ковтун А. В., Гужанова Т. С., Остапко Л. О., Семеняко Ю. Б. Використання сучасних педагогічних технологій в дошкільній освіті: наставництво та коучинг у підготовці вихователя ЗДО. *Вісник науки та освіти*. 2023. № 8(14). С. 807–820.
12. Borders L. D. A. та ін. Mentoring promotion/tenure-seeking faculty: Principles of good practice within a counselor education program. *Counselor Education and Supervision*. 2011. Т. 50, № 3. С. 171–188.
13. Durham S. The role of psychology in coaching [Електронний ресурс]. SACAP, 2022. URL: <https://www.sacap.edu.za/blog/management-leadership/the-role-of-psychology-in-coaching/>.
14. Zainal Abiddin N. Mentoring and coaching: the roles and practices. *SSRN*, 2006. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=962231.
15. Oxford University Press. Oxford dictionary of English. Revised ed. Oxford : Oxford University Press, 2005.

Ямковий О. Ю., Тітова О. А.

Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу (CC BY)

Дата першого надходження статті до видання: 10.12.2025

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 25.12.2025

Дата публікації (оприлюднення) статті: 12.02.2026

