

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»**

ІВАНИЦЬКА Оксана Степанівна

УДК 378.091.12:005.963.2-051

**ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА РЕАЛІЗАЦІЇ ТЬЮТОРСТВА ТА МЕНТОРСТВА
У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

13.00.01 – загальна педагогіка та історія педагогіки

РЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора педагогічних наук



ЛЬВІВ – 2025

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Національному університеті «Львівська політехніка»,
Міністерство освіти і науки України.

Офіційні опоненти:

доктор педагогічних наук, професор, дійсний
член (академік) Національної академії
педагогічних наук України

ЯРОШЕНКО Ольга Григорівна,

Інститут вищої освіти Національної академії
педагогічних наук України, головний
науковий співробітник Відділу взаємодії
вищої освіти та ринку праці;

доктор педагогічних наук, професор

КОЛОМІЄЦЬ Алла Миколаївна,

Вінницький педагогічний університет імені
Михайла Коцюбинського, проректор з
наукової роботи;

доктор педагогічних наук, професор

КАЛАУР Світлана Миколаївна,

Тернопільський національний педагогічний
університет імені Володимира Гнатюка,
професор кафедри соціальної роботи та
соціальної педагогіки

Захист відбудеться 22 жовтня 2025 року о 10.00 годині на засіданні
спеціалізованої вченої ради Д 35.052.24 у Національному університеті
«Львівська політехніка» за адресою: 79013, м. Львів, вул. С. Бандери, 12,
аудиторія 226.

Із дисертацією можна ознайомитися на офіційному сайті
<https://lpnu.ua/spetsrady/d-3505224> та в бібліотеці Національного університету
«Львівська політехніка» за адресою: 79013, м. Львів, вул. Професорська, 1.

Вчений секретар спеціалізованої
вченої ради Д 35.052.24

Оксана СТОРОНСЬКА

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність дослідження. Інтенсивний розвиток вищої освіти актуалізує пошук інноваційних підходів до індивідуалізації навчання. В умовах глобалізації, цифровізації та змін суспільних реалій виникають освітні проблеми, що вимагають перетворень традиційного навчального процесу. До таких проблем належить потреба формування у студентів навичок самостійного навчання, критичного мислення, академічної мобільності тощо. У контексті класичної організації освітнього процесу розв'язання цих проблем не завжди є можливим, тому впровадження тьюторства й менторства постає як стратегічно важливий напрям модернізації вищої освіти. Тьюторство й менторство тривалий час використовується у провідних університетах розвинених країн світу і сприяє індивідуалізації навчання, розвитку дослідницьких умінь і соціалізації студентів.

У період освітніх реформ України на шляху інтеграції до Європейського простору вищої освіти, актуальність впровадження тьюторства й менторства зумовлена низкою чинників. Концепція розвитку вищої освіти України та державні документи про освіту акцентують на необхідності переходу від знаннєвої до компетентнісної моделі підготовки. За таких умов вагомим значення набуває індивідуальна освітня траєкторія, а саме тьюторство й менторство формують умови її впровадження в освітній процес шляхом постійного супроводу та корекції навчальної діяльності студента. Студент стає активним суб'єктом освітнього процесу, реалізуючи свої права на вибір дисциплін, форм навчання, варіантів практичної підготовки тощо. Для цього майбутній фахівець потребує компетентного посередника в процесі навчання, який здатний допомогти йому зорієнтуватися у виборі потенційних освітніх можливостей, сформулювати загальні та професійні вміння самоуправління та самооцінки: таким посередником виступає тьютор, а посередником професійно-соціальної адаптації є ментор.

Психологічна та соціальна підтримка студентів у період війни та післявоєнного відновлення дає змогу не лише забезпечити наставництво з боку досвідчених викладачів та практиків, а й сприяє професійній підготовці та формуванню стійкості, здатності долати кризові ситуації. У вирішенні цих завдань тьюторство й менторство стають важливими засобами підвищення якості вищої освіти.

Таким чином, актуальність дослідження теми «Теорія і практика реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти» визначається суспільними вимогами, стратегічними пріоритетами реформування освіти, необхідністю адаптації міжнародного досвіду до умов України, а застосування їх у навчальному процесі сприятиме створенню адаптивного середовища для розвитку індивідуальних освітніх траєкторій студентів, підвищення якості професійної підготовки та інтеграції України у світовий освітній простір.

У дослідженні ми спиралися на низку класичних наукових праць про особливості розвитку й реформування вищої освіти, освітні інновації (С. А. Калашнікова, В. П. Андрущенко, В. І. Луговий, Ю. М. Козловський, В. Л. Ортинський, О. Г. Ярошенко, А. Ю. Вітченко, В. І. Бобрицька, С. В.

Криштанович, В. М. Вашкевич, В. Л. Савельєв, С. М. Процька, В. Г. Кремень, Л. В. Дольнікова, Я. О. Гапочка, О. В. Гарашук, В. І. Куценко, О. В. Герасименко, Г. В. Капленко, С. С. Єрмакова, М. О. Качуровський, Т. О. Костюк, С. М. Мартиненко, С. О. Микитюк, І. П. Аносов, М. В. Елькін, М. М. Головова, А. А. Коробченко, М. М. Роговенко, З. В. Рябова, І. І. Драч, Н. О. Приходькіна, Ю. О. Шабанова, З. М. Шевців).

Теоретичною основою для напрацювання концепції реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти слугували наукові розробки вітчизняних авторів щодо прикладних аспектів тьюторства та менторства (Н. М. Дем'яненко, Т. М. Децюк, О. С. Комар, О. Е. Коневщинська, Ю. В. Коноваленко, Т. О. Кравцова, І. М. Кравченко, О. П. Літовка, О. В. Лось, І. М. Новик, О. А. Венгловська, Ю. В. Пилипас, Ю. О. Чорна, С. В. Подпльота, Ж. В. Савич, І. М. Терюханова, М. І. Дрозач, Н. К. Стульпінас); методико-методологічних особливостей тьюторсько-менторської роботи (С. Е. Важинський, Т. І. Щербак, А. І. Грабченко, В. О. Федорович, Я. М. Гаращенко, О. А. Дубасенюк, Д. П. Журавель, А. М. Бондар, О. Ю. Новік, Т. К. Завгородня, І. В. Стражнікова, О. Ю. Ільченко, В. М. Мокляк, Н. В. Кононец, Н. В. Мукан); психологічних і соціально-культурних складників функціонування тьюторсько-менторського супроводу (В. М. Гриньова, Н. А. Дусь, Ю. С. Запорожцева, О. С. Ісаєва, М. І. Грицько, Н. І. Сащак, Г. П. Савош, І. М. Сердюкова, Л. М. Сидоренко, А. Л. Стеблецький, Г. В. Товканець, А. В. Хоменко); міжнародного досвіду і практичної реалізації програм тьюторства та менторства (Т. О. Грачевська, Т. М. Димань, О. А. Боньковський, А. Г. Вовкогон, М. В. Зембицька, О. О. Каленик, Т. Л. Цареградська, Л. І. Кормич, А. І. Кормич, А. М. Круглашов, О. Ю. Кузнецова, Т. О. Лелека, І. Ю. Підоричева, І. Ю. Слюсаренко, О. А. Брайчевська, О. Г. Цветков).

Серед робіт зарубіжних авторів особливо виділимо праці, що висвітлюють загальну теорію розвитку тьюторства та менторства (Е. Amsel, А. Massen, С. Andrade, Р. Alves, J. Eduardo, F. Coutinho), якісні характеристики тьюторства та менторства відповідно до програм, що реалізуються в освітньому просторі (Т. D. Allen, L. T. Eby, E. Lentz), особистісні властивості ментора і тьютора (S. F. Bailey, E. C. Voyles, L. Finkelstein, K. Matarazzo), прикладні аспекти реалізації тьюторства та менторства (С. J. Bland, A. L. Taylor, S. L. Shollen, A. M. Weber-Main, P. A. Mulcahy), компетентнісний підхід до тьюторсько-менторської діяльності (J. F. Chaves, С. M. Baker, J. A. Chaves, M. L. Fisher, G. Claxton, A. L. Costa, B. Kallick).

Попри наявні досягнення, чимало теоретичних і практичних аспектів тьюторства та менторства в українських закладах вищої освіти наразі не встановлено, особливо в умовах євроінтеграційних процесів. Питання співвідношення цих феноменів із традиційними формами наставництва, їхня роль і місце у структурі освітнього процесу залишаються відкритими. Це потребує ґрунтовного теоретичного осмислення та розроблення практичних рекомендацій для українських університетів.

На підставі теоретичного аналізу проблеми тьюторства та менторства у закладах вищої освіти і вивчення практичного досвіду їх здійснення було виявлено низку суперечностей між: наявним і об'єктивно необхідним рівнем тьюторства та менторства у закладах вищої освіти; різноманітністю

теоретичних підходів до тьюторства та менторства у закладах вищої освіти та їх уніфікацією у практичній діяльності; можливостями розвитку тьюторства та менторства у закладах вищої освіти і недостатнім теоретико-методологічним і методичним забезпеченням цього процесу.

Ці суперечності окреслюють проблему педагогічного дослідження теорії і практики реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти.

Зв'язок теми дисертації з державними програмами, науковими напрямами університету та кафедри. Тема дисертації відповідає науковому напрямку кафедри педагогіки та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка» «Теоретико-методичні засади професійного розвитку особистості». Дисертаційне дослідження виконано в межах науково-дослідної роботи «Теоретико-методичні засади особистісного і професійного розвитку сучасного фахівця в умовах інтеграції у міжнародний освітній простір». Номер державної реєстрації: 0121U113179.

Тему дисертаційної роботи затверджено на засіданні Вченої ради Національного університету «Львівська політехніка» (протокол №17 від 26.11.2024 р.).

Об'єкт дослідження – тьюторство та менторство в закладах вищої освіти.

Предмет дослідження – теоретичні і методичні основи реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти.

Мета дослідження – теоретико-методологічне обґрунтування і розроблення методичних засад практичної реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти.

Відповідно до об'єкта, предмета і мети визначено основні **завдання дослідження**:

1) розкрити особливості тьюторства і менторства як об'єкта дослідження педагогічної науки у закладах вищої освіти на основі аналізу наукових джерел та ключових понять дослідження;

2) обґрунтувати методологічні засади реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти;

3) розробити концептуальні засади формування тьюторства та менторства у закладах вищої освіти;

4) побудувати модель реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти і визначити компонентну структуру тьюторства та менторства у закладах вищої освіти через умови, критерії й показники діяльності тьюторів і менторів;

5) розробити методичні основи реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти;

6) апробувати авторську модель шляхом реалізації проєкту «Сприяння професійній освіті та активній участі студентів через становлення комплексної системи менторства та тьюторства у ЗВО».

Концепція дослідження. Авторська концепція реалізації тьюторства та менторства містить три концепти.

Методологічний концепт реалізації тьюторства та менторства ґрунтується на положеннях філософії освіти, методологічних засадах реалізації тьюторства та менторства й загальнонаукових підходах до реалізації тьюторства та

менторства у закладах вищої освіти. Інститут тьюторства та менторства охоплює соціальний, особистісний, когнітивний, знаннєвий виміри навчання, в основі кожного з яких лежать теорії, концепції, підходи педагогіки, психології, менеджменту тощо. Теоретико-методологічне обґрунтування тьюторства та менторства в сучасному освітньому просторі розвиває морально-етичні основи особистості в контексті адаптації до нових соціальних, культурних, ментальних особливостей формування спеціаліста-професіонала в певній сфері, що сприяє розвитку у студентів компетентностей на основі принципів академічної доброчесності і взаємоповаги, уміння взаємодіяти з усіма учасниками освітнього процесу в межах освітнього простору. Концепт базується на таких загальнонаукових підходах до реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти: особистісно-орієнтований, системний, компетентнісний, синергетичний, культурологічний, діяльнісний, аксіологічний, акмеологічний і ресурсний. Цей концепт передбачає співпрацю між закладами вищої освіти й використання міжнародних практик щодо науково-освітніх проєктів, які формують академічний потенціал, розвивають позитивні риси особистості студента з високим рівнем конкурентоздатності у глобалізаційному просторі.

Теоретичний концепт передбачає розробку системи тьюторства та менторства, яка ґрунтується на таких принципах: забезпечення цілеспрямованості тьюторської й менторської діяльності в межах педагогічного процесу; підтримання зв'язку закладів вищої освіти (далі – ЗВО) з реаліями життя; формування науковості змісту виховання й навчання; доступності, врахування вікових та індивідуальних особливостей студентів; систематичності, послідовності; свідомості, активності, самодіяльності, творчості спільної взаємодії студентів у педагогічному процесі; зв'язку навчання й виховання із суспільно корисною, продуктивною працею та створення перспектив руху до нових цілей; наочності; колективного характеру виховання і навчання; поваги до особистості в поєднанні з розумною вимогливістю до неї; вибору оптимальних методів, форм, засобів навчання і виховання; ґрунтовності, усвідомленості й дієвості результатів навчання, виховання й розвитку; комплексного підходу до навчання й виховання; партнерства. Основою концепту є концептуальні засади формування системи тьюторства та менторства, відповідно до яких її розглядають як соціальну взаємодію у форматі «особа – особа», що передбачає: заохочення й підтримку тьюторства і менторства в закладі вищої освіти шляхом висвітлення його цінності; мотивування партнерів для допомоги у створенні Т&М програм; створення офіційних програм тьюторства та менторства; надання пріоритету тьюторству і менторству для невеликих груп студентів у закладі вищої освіти; відкритість менторів і тьюторів для розвитку співпраці зі студентами-іноземцями, тими, хто значно відрізняється за віком; залучення представників Центрів тьюторства та менторства з інших закладів вищої освіти до співпраці; формування групового тьюторства та менторства; використання технологій для формування максимально доступних можливостей реалізації тьюторсько-менторських відносин; визначення крос-культурних аспектів взаємодії між сторонами тощо.

Практичний концепт вибудовується на основі досвіду, здобутого в процесі реалізації проєкту «Сприяння професійній освіті та активній участі

студентів через становлення комплексної системи менторства та тьюторства у ЗВО», участь у якому бере Національний університет «Львівська політехніка». Відтак запропоновано практичні рекомендації для ЗВО, що полягають у: розробці основних схем тьюторства та менторства; створенні Центрів тьюторства та менторства (далі – Т&М центри); розробці навчальних матеріалів та інструментів; підготовці академічного персоналу, студентів і менторів; співпраці між цільовими ЗВО через інтернаціоналізацію досвіду партнерів та зміцнення своїх відносин зі ширшим соціально-економічним середовищем. Запропонована ініціатива міжнародного співробітництва є відповіддю на зазначені виклики, оскільки, будучи тісно пов'язаним із загальною метою діяльності Erasmus+ CBHE, проєкт мав покращити спроможності й посилити освітні інновації в закладах вищої освіти для ефективного і стійкого реагування на поточні виклики, які стоять перед студентами.

Визначені концепти (методологічний, теоретичний і практичний) дозволили сформулювати *загальну гіпотезу* дослідження: інститут тьюторства та менторства у закладах вищої освіти буде ефективним, якщо відбуватиметься на базі методологічно й теоретично обґрунтованих загальнонаукових підходів, принципів і концептуальних засад, які забезпечують можливості їх реалізації на практиці.

Загальна гіпотеза конкретизована *частковими гіпотезами*, відповідно до яких ефективність реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти залежатиме від того, чи буде:

- проаналізовано потенціал інституту тьюторства та менторства у закладах вищої освіти на засадах праксеологічного аналізу співпраці між закладами вищої освіти й використання міжнародних практик;
- обґрунтовано методологічні засади реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти;
- використано загальнонаукові підходи до реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти;
- розроблено загальні принципи інституту тьюторства та менторства у закладах вищої освіти;
- визначено роль освітніх платформ і проєктів у розвитку закладів вищої освіти;
- визначено кваліфікаційні вимоги до компетентностей ментора і тьютора;
- розроблено концептуальні засади реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти;
- побудовано моделі тьюторства / менторства у закладах вищої освіти;
- розроблено методичні основи тьюторства та менторства й визначено критерії і показники діяльності тьюторів і менторів;
- розроблено методи і форми реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти, а також методичне й інформаційне забезпечення реалізації тьюторства та менторства.

Для вирішення поставлених завдань, досягнення мети й перевірки гіпотези використано комплекс методів дослідження: загальнофілософські,

загальнонаукові і спеціальні. Так, діалектичний метод використано для аналізу теоретичних і практичних засад тьюторства / менторства у закладах вищої освіти в динаміці його розвитку (розділи 1, 3); феноменологічний метод застосовано при обґрунтуванні тьюторства та менторства як особливого виду освітніх партнерських взаємовідносин на основі здатності надавати кожному процесу індивідуалізації й антропоцентризму в умовах прийняття добровільного спільного рішення про співпрацю, ґрунтуючись на взаємоповазі й цінності інтересів усіх сторін (розділи 3, 4, підрозділи 2.4, 5.2); метод сходження від конкретного до загального та від загального до конкретного застосовано для дослідження особливостей проектно-дослідної роботи й особливостей системи вищої освіти України як цілісного явища в межах освітнього простору (послідовний перехід від конкретного до загального) (розділ 5, підрозділ 3.1), за допомогою пізнання від загального до конкретного ми змогли виокремити особливості тьюторства та менторства, взявши за основу тьюторство / менторство в закладах вищої освіти як загальноосвітнє явище (підрозділи 1.1, 2.1, 2.2); герменевтичний метод використано для з'ясування змісту ключової термінології, окресленої в Законі України «Про вищу освіту», а також при розкритті особливостей методичного й інформаційного забезпечення реалізації тьюторства та менторства (підрозділи 3.1, 4.4); метод аналізу і синтезу застосовано для дослідження Т&М центру як цілісного явища в освітньому просторі, що сприяє соціалізації, адаптації й розвитку студентів у межах консолідованої політики ЗВО та є підставою для диференціації стандартів формування професійного фахівця з урахуванням психологічних, морально-етичних, соціальних, крос-культурних особливостей взаємодії між учасниками тьюторсько-менторського процесу (підрозділи 1.1, 3.3); метод аналогії використано при дослідженні тьюторства та менторства у закладах вищої освіти за аналогією з ознаками, функціями і принципами тьюторських і менторських схем у різних країнах (підрозділи 1.3, 1.4, 5.2, 5.3); абстрагування як метод дослідження застосовано при відмежуванні тьюторства та менторства у закладах вищої освіти від стереотипних уявлень про цей процес в освітніх практиках, зокрема під час трактування ключових і суміжних з ними категорій (підрозділи 1.2, 4.3); системний метод був корисний при дослідженні тьюторства та менторства у закладах вищої освіти як цілісної діяльності через системне обґрунтування особливостей його стадій і статусу сторін (підрозділи 2.1, 3.4, 4.1), а також для систематизації методичного й інформаційного забезпечення реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти (підрозділ 4.4); за допомогою методу системного аналізу розроблено пропозиції щодо практики реалізації проектної роботи зі становлення комплексної системи менторства і тьюторства у ЗВО, перспектив реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти України (підрозділи 5.2, 5.4), а також проводився аналіз результатів проектно-дослідної роботи у закладах вищої освіти (підрозділ 5.3); компаративний метод задіяний при здійсненні аналізу вітчизняного й міжнародного досвіду реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти (розділи 3–5).

Наукова новизна й теоретичне значення дослідження полягає в тому, що

вперше:

- обґрунтовано методологію реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти як сукупність принципів, методів, прийомів і процедур дослідження, вироблених на основі синергетичного підходу і спрямованих на формування уявлень про інститут тьюторства та менторства, який забезпечує здобувачам вищої освіти можливість досягати освітніх і професійних цілей й охоплює соціальний, особистісний, когнітивний, знаннєвий виміри навчання; загальнонаукові підходи до реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти, а саме: особистісно-орієнтований, системний, компетентнісний, синергетичний, культурологічний, діяльнісний, аксіологічний, акмеологічний та ресурсний, а також загальні принципи інституту тьюторства та менторства у закладах вищої освіти;

- розроблено концептуальні засади реалізації тьюторства та менторства у закладі вищої освіти в межах консолідованої політики ЗВО, вимог вищої освіти, стандартів формування професійного фахівця з урахуванням психологічних, морально-етичних, соціальних, крос-культурних особливостей взаємодії між учасниками тьюторсько-менторського процесу на основі принципів функціонування освітнього середовища, де реалізація тьюторства та менторства у закладі вищої освіти розглядається як соціальна взаємодія у форматі «особа – особа» та містить такі нормативні аспекти, як: заохочення й підтримка тьюторства та менторства у закладі вищої освіти шляхом висвітлення його цінності; заохочення й мотивація партнерів для допомоги у створенні програм тьюторства та менторства; заохочення менторів і тьюторів до пошуку підопічних серед студентів (за принципом спільних інтересів); створення офіційних програм тьюторства та менторства; надання пріоритету тьюторству і менторству для невеликих груп студентів у закладі вищої освіти; відкритість менторів і тьюторів для розвитку співпраці зі студентами-іноземцями, з тими, хто значно відрізняється за віком; залучення представників Центрів тьюторства та менторства з інших закладів вищої освіти до співпраці; формування групового тьюторства та менторства; використання технологій для формування максимально доступних можливостей реалізації тьюторсько-менторських відносин; встановлення часових меж для зустрічі менторів і тьюторів з менті і тьюті; формування активної позиції у співпраці менторів, тьюторів і їхніх підопічних на всіх етапах взаємодії; визначення крос-культурних аспектів взаємодії між сторонами;

- визначено умови реалізації моделі тьюторства / менторства, запропоновано авторську класифікацію сфери компетентності ментора, а саме: допомога менті і тьюті зрозуміти їхні сильні сторони і точки росту, вектор розвитку, цілі, відтак активно їх досягати; залучення до тьюторської і менторської роботи викладачів, студентів старших курсів; формування конкретних потреб і цілей перед майбутніми менторами і тьюторами; здатність домовитися про умови наставництва для студентів з менторами, що є практичними працівниками і можуть поділитися досвідом набуття практичних умінь і навиків; стимулювання у студентів навичок швидкого навчання тощо;

- виявлено роль освітніх платформ і проєктів у розвитку закладів вищої освіти в контексті їхньої співпраці між собою і використання

міжнародних практик та визначено перспективні підходи до реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти України;

уточнено трактування поняття «алгоритм реалізації тьюторства та менторства», що є певним структурним, конкретно визначеним набором дій, які виконуються в певному порядку й передбачають набір засобів і способів їх реалізації на кожному етапі процесу менторства / тьюторства через підготовку, безпосередню процедуру і завершення тьюторсько-менторської діяльності; запропоновано авторське трактування таких понять: тьюті, менті;

удосконалено компоненти реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти й визначено критерії, показники і рівні їх сформованості;

подальшого розвитку набули теоретичні і практичні положення щодо розвитку компаративного аналізу тьюторських і менторських схем у різних країнах; методичне й інформаційне забезпечення реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти; трактування таких понять: тьюторство, менторство.

Практичне значення мають матеріали, положення й висновки дисертаційної роботи, які стосуються теоретичних і методичних основ реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти та реалізації проекту «Сприяння професійній освіті та активній участі студентів через становлення комплексної системи менторства та тьюторства у ЗВО», участь у якому бере Національний університет «Львівська політехніка»; практичні рекомендації для ЗВО, що полягають у: розробці основних схем тьюторства та менторства; створенні Центрів тьюторства та менторства; розробці навчальних матеріалів та інструментів; підготовці академічного персоналу, студентів і менторів; співпраці між цільовими ЗВО через інтернаціоналізацію досвіду партнерів та зміцнення своїх відносин зі ширшим соціально-економічним середовищем.

Результати дисертації впроваджено у роботу низки закладів вищої освіти України, що засвідчується відповідними документами, зокрема: Національного університету «Львівська політехніка» (довідка №67-01-2035 від 12.12.2024); Чорноморського національного університету імені Петра Могили (довідка № 03/692-08 від 27.11.2024); Національного університету «Чернігівська політехніка» (довідка № 202/08-2529/ВС від 04.12.2024); Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника (довідка № 01-23/372 від 09.12.2024); Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка (довідка №2011 від 02.12.2024); Державного вищого навчального закладу «Ужгородський національний університет» (довідка № 5359/01-14 від 12.12.2024); Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка (довідка № 1632/33-03 від 17.12.2024); Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» (довідка №01-36/80р від 10.12.2024).

Публікації. Основні положення і результати дисертації викладено авторкою у 32 наукових публікаціях, із них розділи у 2-х колективних монографіях, 17 статей у наукових фахових виданнях України, 4 статті у виданнях, що входять до наукометричних баз даних Scopus / Web of Science, 7 публікацій, що засвідчують апробацію результатів дослідження на конференціях і науково-практичних заходах та 2 публікації, що додатково

висвітлюють результати дослідження. . Загальний обсяг публікацій становить 8,78 друк. арк., з яких особисто авторці належить 6,74 друк. арк.

Особистий внесок здобувача в отриманні наукових результатів. Усі наукові результати, викладені у дисертації, одержані дисертантом самостійно. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у роботі використані лише ті ідеї та положення, які є результатом особистої роботи здобувача і становлять його індивідуальний внесок.

Апробація результатів дослідження. Матеріали дисертаційної роботи, результати виконаного дослідження апробовано під час виступів на науково-практичних конференціях: «Scientific fundamentals of solving modern scientific problems» (Varna, 2023); «Prospects for the development of science and the environment» (Helsinki, 2023); «Розвиток освіти в кризових умовах: історія, теорія і практика» (Дрогобич, 2024); «Modern problems of science, education and society» (Kyiv, 2024); «Global science: prospects and innovations» (Liverpool, 2024); «Science and society: modern trends in a changing world» (Vienna, 2024); «European congress of scientific achievements» (Barcelona, 2024); «Topical aspects of modern scientific research» (Tokio, 2024), «ICS Exchange Conference 2024» (Foggia, 2024). Основні положення і результати дисертаційного дослідження обговорювалися й отримали схвальну оцінку на засіданнях та наукових семінарах кафедри педагогіки та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка» (2024 р.).

Структура та обсяг дисертації. Робота складається зі вступу, п'яти розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел, що налічує 343 найменувань (із них 104 – іноземною мовою), а також дев'ять додатків на п'ятнадцяти сторінках. Загальний обсяг дослідження становить 442 сторінок, із них основного тексту – 363 сторінки. Дисертація містить 13 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, її зв'язок із науковими темами, планами, програмами; сформульовано мету, завдання та гіпотезу; окреслено об'єкт і предмет дослідження, методи наукового пошуку; представлено концепцію дослідження, розкрито наукову новизну та практичне значення дисертаційної роботи; наведено відомості про апробацію та впровадження одержаних результатів, подано інформацію про особистий внесок здобувача в роботах, написаних у співавторстві, а також дані про структуру й обсяг дисертації.

У **першому розділі «Реалізація тьюторства та менторства у закладах вищої освіти як педагогічна проблема»** розкрито сутнісно-змістові особливості інституту тьюторства та менторства як необхідного інструменту підтримки студентів в умовах глобальних криз, проаналізовано генезу й сутність основних дефініцій дослідження, здійснено компаративний аналіз тьюторських і менторських схем у різних країнах, проаналізовано практичні аспекти співпраці між закладами вищої освіти в контексті використання міжнародних практик.

Дисертанткою доведено, що інститут тьюторства та менторства в сучасному глобалізованому освітньому просторі надає підтримку студентам у

набутті соціально-комунікативних навичок, а також сприяє розвитку морально-етичних основ особистості в умовах її адаптації до нових соціальних, культурних, ментальних особливостей формування спеціаліста у тій чи іншій сфері. Відповідно, у студентів формуються визначені компетентності на основі принципів академічної доброчесності і взаємоповаги, а також уміння взаємодіяти з усіма учасниками освітнього процесу.

Проаналізовано ключові поняття дослідження: ментор, менті, тьютор, тьюті. Проведено розмежування цих дефініцій і з'ясовано сутнісні особливості кожної з них. Види наставництва: едвайзер (радник, консультант, що, як правило, є практичним працівником і може поділитися набутим професійним досвідом); коуч (задовольняє допитливість, фаховий і повсякденний інтерес осіб з якими співпрацює); фасилітатор (викладач сприяє самоусвідомленню студентом власної особистісної цінності і прагненню до саморозвитку); ментор (реалізує свою діяльність на основі взаємодії з підопічним на заздалегідь визначених умовах); тьютор (співпрацює зі студентами перших курсів задля інтеграції в освітньо-культурне середовище).

Позиціоновано, що міжнародна практика реалізації тьюторських і менторських схем свідчить про те, що найактивніше цей напрям розвивається в європейському освітньому просторі, зокрема, зацентровано увагу на практиці таких європейських країн, як Литва і Норвегія, у контексті співпраці з Україною щодо обміну досвідом та реалізації спільних проєктів.

На основі проаналізованих освітньо-наукових проєктів співпраці України і Литви, вмотивовано, що під час війни така співпраця охоплює найуразливіші сфери, такі як особливості адаптації дітей та молоді в навчальний процес у Литві, психологічна допомога, інклюзивна освіта тощо через реалізацію тьюторських і менторських схем зокрема.

Аргументовано, що вагому підтримку у всіх стратегічних напрямках розвитку і функціонування нашої країни надає Норвегія. Допомога в освітньому просторі посилилася та була адаптована до воєнних реалій.

Акцентовано увагу на значущості Проєкту «Україна – Норвегія», який впроваджував і реалізував Національний університет «Львівська політехніка», а Міністерство закордонних справ Королівства Норвегія здійснило його фінансування, залучивши до співпраці Університет Норд. Завдяки Проєкту «Україна – Норвегія» 2014 року сформовано Норвезько-Український університетський альянс, членами якого сьогодні є значна кількість українських ЗВО (п'ятнадцять університетів) і один університет Норвегії (Норд) (Проєкт «Україна – Норвегія»).

Встановлено, що основними завданнями Проєкту, реалізація яких вимагає тьюторської і менторської підтримки є: надання можливості перекваліфікації колишнім військовослужбовцям та здобуття спеціальності, що є затребуваною на сучасному ринку праці серед цивільних професій, а також формування в особи здатності та бажання до ресоціалізації.

Проаналізовані менторські програми, які успішно діють за кордоном. Міжнародна програма менторства SUPREME має місію розвивати таланти молодих людей, підтримувати їх у кар'єрі, навчанні, розвитку особистості, а також запобігати відрахуванню студентів з навчання.

У Варшаві (Польща) започатковано менторську програму в Академії Леона Козьмінського. Основна мета програми полягає в тому, щоб підтримувати молодих і талановитих студентів університету в плануванні й реалізації обраної кар'єри, спираючись на знання і досвід випускників університету.

Позитивним прикладом менторських програм є програми американських університетів. Менторство в США почало розвиватися у ХХ ст. Згодом з'явилися програми, які були орієнтовані на іммігрантів та біженців до США. Більшість програм була зосереджена на задоволенні потреб економічно незахищеної молоді.

В Університеті Західного Онтаріо (Канада) Центр підтримки викладання працює спільно з викладачами, аспірантами і студентами для покращення викладання й навчання.

Проаналізовано відповідно до гендерного критерію глобальну менторську програму для підтримки жінок у STEM-індустрії, для початківців, які хочуть знайти свій шлях у технічному напрямі, і для керівників, які бажають кар'єрного зростання.

Обґрунтовано, що студенти українських ЗВО залучені до академічної мобільності, адже участь у програмах ЄС Erasmus+, «Жан Моне», «Горизонт Європа» дозволяє формувати в Україні достойний академічний потенціал, розвивати особистостей з високим рівнем конкурентоздатності у глобалізаційному просторі, а також, зберегти й розвинути позитивну динаміку змін і впроваджувати новаторські підходи до виховання майбутніх поколінь.

Авторкою встановлено, що сьогодні в Україні законодавча база у сфері науково-освітньої діяльності максимально наближена до вимог євроінтеграції. Центри тьюторства та менторства долучаються до роботи у проєктній програмі «Віртуальні обміни у сферах вищої освіти та молоді» (KA1. Virtual Exchanges in Higher Education and Youth). Цю програму курує Європейське виконавче агентство з питань освіти та культури (EACEA – Brussels).

Здійснивши аналіз міжнародної співпраці, визначено, що метою спільної проєктної діяльності України зі світовою науково-освітньою спільнотою є:

- заохочення до міжкультурного діалогу з країнами-партнерами й посилення толерантності через онлайн-взаємодію;
- популяризація різних типів віртуальних обмінів, що дозволяють більшій кількості молодих людей отримувати міжкультурний і міжнародний досвід;
- розвиток критичного мислення й медіаграмотності, особливо щодо користування інтернетом та в соціальних медіа;
- удосконалення цифрових і «м'яких» компетентностей студентів, молодих людей і працівників, що працюють з молоддю;
- популяризація громадянських і суспільних цінностей свободи, толерантності й недискримінації через освіту;
- посилення молодіжного компоненту у співпраці ЄС з країнами-партнерами.

Проєктна діяльність спрямована на:

- розвиток ключових компетентностей навчання впродовж життя, які сприяють їх особистісному й соціально-освітньому розвитку, активному громадянству і покращують перспективи працевлаштування;

- вивчення європейських цінностей, руйнування упереджень і стереотипів;
- обізнаність щодо соціально важливих життєвих питань;
- залученість до активної громадянської позиції;
- розвиток цифрових компетентностей і медіаграмотності молоді;
- об'єднання молоді й осіб, які ухвалюють рішення на місцевому, регіональному, національному і транснаціональному рівнях.

Другий розділ «Методологічні засади тьюторства та менторства» вміщує чотири підрозділи, що розкривають проблематику загальнонаукових підходів до реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти, виокремлено загальні принципи інституту тьюторства та менторства у закладах вищої освіти, визначено роль освітніх платформ і проєктів у розвитку ЗВО, визначено кваліфікаційні вимоги до компетентностей ментора і тьютора.

Основою освітнього простору є людина як індивідуальність й особистість, тому, вмотивовано, що людиноцентризований підхід до реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти є одним з найважливіших. У контексті реалізації тьюторських і менторських практик у ЗВО людиноцентризм проявляється у студентоцентрованому підході при наданні підтримки й допомоги в особистісній й освітній адаптації.

Доведено, що реалізувати тьюторсько-менторську діяльність важливо на основі особистісно-орієнтованого, системного, компетентнісного, синергетичного, культурологічного, діяльнісного, аксіологічного, акмеологічного, ресурсного підходів.

У дисертації зазначено, що принципи тьюторства і менторства, як і весь освітньо-навчальний процес, варіативні і рухомі, з плином часу вони доповнюються і змінюються, зокрема і з урахуванням специфіки різних систем навчання. Принципи інституту тьюторства та менторства у закладах вищої освіти характеризуються передусім аксіологічним, морально-етичним і соціально-гуманітарним спрямуванням.

Ціннісні орієнтації трактуються дисертанткою як сформоване в людини сприйняття оточуючої дійсності на основі власних переконань, симпатій та емпатій, оціночних суджень та об'єктивних висновків про допустиму соціальну поведінку, яка проявляється в корисності та правомірності діянь. Така поведінка залежить від обраних цілей і засобів її реалізації, що характеризуються реакцією «стимул-результат» та виражають сприйняття соціокультурної дійсності особою.

Акцентовано увагу на тому, що важливо щоб в ціннісних орієнтаціях особи, зокрема, молоді домінували правомірні орієнтири. Особливо актуальним цей аспект є сьогодні, коли на свідомість несформованої особистості впливають трагічні реалії війни, інформаційна пропаганда ворога та соціальна криза. Необхідно розвивати національну свідомість молоді, дух національної самоідентифікації, адже від цього залежить майбутнє нашого суспільства і збереження державності. Менторсько-тьюторська взаємодія зі студентами повинна за основу брати сприяння у формуванні цілісної, ціннісно-орієнтованої та правомірно-активної особистості.

Авторкою доведено, що тьюторам і менторам важливо насамперед дотримуватися загальних принципів соціальної взаємодії суб'єктів освітнього процесу, це, зокрема, такі: 1. Повага до прав і гідності особи (взаємовідносини

між студентами, викладачами і співробітниками повинні ґрунтуватися на взаємоповазі і співпраці, тактовності й коректності, ввічливості і взаємодопомозі; 2. Т&М центри мають бути носіями високої культури, порядності, толерантності, сприяти моральному й культурному росту студентів; 3. Піклуватися про дотримання університетських і суспільних інтересів, разом з усією освітньою спільнотою (ментори і тьютори повинні дотримуватися норм професійної й корпоративної етики, утримуватися від непродуманих дій, заяв); 4. Сприяти ефективній роботі університету як навчально-наукового центру, що забезпечує процес отримання, передачі й поширення знань, умінь, навичок і компетентностей.

Доведено, що Велика хартія університетів та Асоціація університетів Європи виконують важливу функцію у розвитку освітніх платформ і проєктів в процесі розвитку закладів вищої освіти та є значними акумулюючими утвореннями в науково-освітньому просторі. Університетська спільнота України теж є членом цих об'єднань і приймає активну участь у реалізації концептуальних проєктів та проведенні досліджень.

Акцентовано увагу на тому, що в Україні затверджено Стратегію розвитку вищої освіти на 2021-2031 роки, в якій підкреслюється, що міжнародний вимір освітнього законодавства, зокрема у сфері вищої освіти, формується передусім на основі положень Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, а також інших міжнародних домовленостей у сфері освітньої співпраці.

Серед підписантів Великої хартії університетів сьогодні є ряд закладів вищої освіти України. Один з напрямів діяльності цих ЗВО полягає в дослідницько-прикладній та проєктно-грантовій роботі, що здійснюється завдяки вагомій міжнародній підтримці та сприянню.

Авторкою доведено, що за допомогою Асоціації університетів Європи EUA реалізуються освітні і дослідницькі програми ООН, що впливає на розвиток науково-технічного прогресу у світі. Члени Асоціації спрямовують свою діяльність на впровадження інноваційних технологій задля отримання максимальних результатів навчання і наукової діяльності.

Асоціація активно порушує проблему воєнних дій в Україні і засуджуючи вторгнення росії до України, виносить на обговорення пропозиції щодо розвитку університетів, науково-дослідної та освітньої діяльності в умовах воєнного стану. Заклади вищої освіти змушені були скоригувати свою діяльність під час воєнного стану в державі, але основоположні ідеї розвитку академічної освітньої спільноти залишаються незмінними.

Для всебічного висвітлення ролі освітніх платформ і проєктів у розвитку закладів вищої освіти акцентовано увагу на науково-освітніх проєктах у межах співпраці України з НАТО. Суспільство сприймає співпрацю України з НАТО виключно в контексті надання військової допомоги, але водночас Північноатлантичний альянс проводить діяльність і є організатором науково-освітніх програм до яких також залучається Україна.

Суспільство потрібно знайомити з відкритими програмами науково-освітньої діяльності Україна – НАТО для того, щоб науковці брали участь у таких проєктах, а відтак всебічно реалізували своє право в освіті на заняття науково-дослідною роботою, а результати такої діяльності використовувалися для підтримки миру і безпеки.

Показовою, такою, що заслуговує на схвалення є політика НАТО, що має за мету розвиток не лише мілітаризованих напрямів, а гуманітарних освітніх, науково-дослідних програм по забезпеченні миру і збереженню довкілля та людства загалом. Серед такої програмної діяльності важливе місце займає програма НАТО «Наука заради миру і безпеки» (далі – програма НМБ), у якій Україна бере активну участь з 1991 року.

Аргументовано, що важливим аспектом співпраці України з НАТО є активізація з 2014 року діяльності в галузях, пов'язаних із розробкою безпекових програм цивільної науки й технологій. Така взаємодія забезпечила пріоритетну грантову підтримку Україні відповідно до НМБ. НМБ започатковано програму DEXTER, завданням якої є розробка інтегрованої системи виявлення вибухівки й інших небезпечних для життя і здоров'я предметів та речовин. Україна активно приймає участь у цій програмі і ділиться досвідом боротьби з такими явищами, а також, використовує досвід країн ЄС, які неодноразово стикаються з проявами тероризму.

У 2023 році в процесі реалізації науково-дослідної діяльності, НАТО на основі програми НМБ оголошено конкурс, учасниками якого стали наукові співробітники. Завданням науково-дослідницької роботи визначено розвиток технологій у цивільній науці, які сприятимуть підтримці безпеки у світі. Науково-дослідна діяльність Альянсу спрямована на вирішення проблем, пов'язаних з тим, як спрямувати мілітаризаційні досягнення на забезпечення мирного співіснування людей.

Зазначено, що ЗВО повинні відреагувати на вимоги часу і впровадити нові, або удосконалити існуючі освітньо-професійні програми, засвоєння яких дасть змогу формувати нову генерацію науковців і практиків, які матимуть досвід відновлення довкілля в екстремальних умовах.

НАТО розробив Програму вдосконалення військової освіти, що сприяла поліпшенню й реструктуризації системи військової освіти і професійної підготовки кадрових військових. Програма охоплює вісім закладів вищої військової освіти і п'ять центрів підготовки сержантського і старшинського складу.

Авторка доводить, що НАТО приділяє значну увагу гендерним питанням, зокрема і в Україні в умовах війни, а також проведенню науково-дослідної діяльності в межах виконання проєктів. Ведеться активна просвітницька робота з питань забезпечення гендерної рівності у військових структурах, зокрема і в закладах вищої освіти.

У дисертації доведено, що сьогодні в українській освітній системі кваліфікаційні вимоги й компетентності до менторів і тьюторів окремо не визначено, вони пов'язані з особливостями педагогічної діяльності загалом. Для тьюторсько-менторської діяльності важливими є три категорії компетентностей: 1) уміле й дієве послуговування інструментами: мовою, текстом, інформацією, технологіями; 2) взаємодія в гетерогенних групах; 3) індивідуальна поведінка.

Доведено, що ментори і тьютори в роботі зі студентами з інвалідністю мають особливі обов'язки. Вони можуть працювати разом зі соціальними працівниками, адже такі студенти дуже часто потребують соціальної допомоги. Ментори і тьютори в роботі з такими студентами: а) виробляють оптимальну стратегію навчання і

за потреби сприяють реабілітації студента; б) вивчають, узагальнюють і запроваджують новітні інклюзивні методики; допомагають налагодити соціокультурні зв'язки між студентами та організувати комунікативні практики за інтересами; в) дають рекомендації і практичні поради щодо професійного самовизначення й соціальної адаптації студента; г) здійснюють посередництво між освітніми установами, громадськістю, організовують їхню взаємодію; д) розвивають морально-етичні, соціально-ціннісні якості студентів на основі загальнолюдських чеснот і принципів доброчесного академічного середовища тощо.

Обґрунтовано важливість роботи тьютора і встановлено, що під час навчального процесу він повинен: координувати відвідуваність студентами занять та ознайомлювати їх з процедурними вимогами; комунікувати зі студентами щодо готовності до екзаменаційно-залікової сесії; готувати допоміжний матеріал для студентів, який можна використати у процесі навчання; обговорювати з адміністрацією проблемні аспекти, що виникають в процесі навчання; отримувати матеріали результатів сесії і реєструвати їх за потреби у відповідній документації; фіксувати матеріали, що виявилися складними для вивчення і розуміння студентами та повідомляти про них викладачів; інформувати студентів про графіки консультацій викладачами, разом з представниками кафедр; надавати консультації підопічним особисто і через онлайн сесії.

Доведено, що оскільки відносини є успішними лише як двостороння взаємодія, то потрібно визначити принципи, що пов'язують діяльність обох сторін. Основними ідеями обох практик є спілкування, співпраця, критичність мислення і творчості. Ці принципи, які традиційно вважаються «м'якими» навичками, є цінними результатами, що потрібні всім студентам для повноцінного життя. Разом з ними існують інші важливі навички, такі як медіаграмотність, гнучкість і відповідальність, які потрібно розвивати в сучасних студентів.

Наголошено, що навіть при тісній співпраці, комунікації і командній роботі існують межі стосунків між ментором і підопічними, яких повинні дотримуватись обидві сторони. Важливо встановити ці межі як окремо, так і разом, щоб дотримуватись етичних і професійних стандартів. Якщо всі учасники менторсько-тьюторського партнерства розуміють обмеження, а також можливості, що для них відкриваються, то кожен може вдосконалити ці «м'які» навички.

Встановлено, що ментори, тьютори і їхні підопічні повинні реалізовувати основні навички в компетентностях партнерства: активне слухання; побудова довіри; заохочення; визначення цілей і поточної діяльності.

Окрім зазначених основних навичок, ментори і тьютори мають реалізувати певні компетентності, допомагаючи підопічним розвиватися, а саме:

1. Формування / розвиток здібностей. Така здатність є особливо важливою в офіційному менторстві. Для цього інструктажі, бесіди зазвичай мають бути більш неформальними – конкретне моделювання поведінки для передачі ідей і процесів індивідуально, у репетиторському режимі.

2. Мотивація. Ця навичка характеризує хороших наставників, що здатні мотивувати студентів до активного різнобічного розвитку через власний

приклад, спілкування з цікавими особистостями, що досягли успіху у відповідній діяльності, через спонукання підопічних.

3. Надання коригувального зворотного зв'язку. Ефективна менторська діяльність також передбачає готовність і здатність виправляти певні аспекти життєдіяльності підопічних, зберігаючи зворотний зв'язок.

4. Управління ризиками. Ще одна відмінна риса ефективного наставництва – це готовність менторів і тьюторів захистити своїх підопічних від неприємностей. Одне із завдань полягає в тому, щоб запобігти непотрібним помилкам підопічних під час навчання, допомогти їм уникнути невиправданих ризиків. Цей процес управління ризиками називають «кроком допомоги наставника», він ґрунтується на основній навичці побудови довіри.

5. «Відкриття дверей». Наставники, як правило, можуть забезпечити для своїх підопічних зустрічі з професіоналами в певній сфері, роботодавцями задля майбутнього працевлаштування. Що важливо, у такому разі їхня робота, найімовірніше, буде добре сприйнята і спрацює принцип «відкритих дверей».

Встановлено, що ключовою характеристикою сучасного ментора є досвід, який відображає важливу роль ментора – роль експерта. У цій ролі ментор надає експертну підтримку, пояснює особливості навчального процесу, як відбувається та чи інша діяльність, ділиться контактами, допомагає долучитися до профільної спільноти. Однак лише це не допомагає молодій людині розвиватися. Тому ментор має виконувати й інші ролі.

Вагомою є й роль критика. У менторстві критик повинен надавати зворотний зв'язок зважено, балансуючи між тим, що вдалося, і тим, що варто покращити. Важливим є й те, щоб після надання зворотного зв'язку менті, попри помилки і невдачі, мав сили й натхнення рухатися далі.

Доведено, що частіше за все в сучасному Т&М центрі в закладі вищої освіти менторські програми доцільно застосовувати: а) на етапі адаптації нових студентів; б) для напрацювання «жорстких» / «м'яких» навичок (hard / soft skills); в) під час програм лідерства.

Авторка доводить, що ментор також має постійно вдосконалюватися. Це проявляється у:

- напрацюванні «м'яких» навичок (надання зворотного зв'язку, збільшення емпатії, більше розуміння поведінки й мотивів студентів), що в перспективі допомагає на лідерських позиціях у командній роботі;

- систематизації hard skills, адже під час менторства часто потрібно повертатися до перерахування матеріалів, щось вивчати заново, щоб відповісти на запитання менті;

- задоволенні від свого внеску в розвиток іншої людини;

- отриманні нової інформації, інсайтів від менті у процесі навчання;

- розширенні своїх професійних та особистісних контактів;

- визнанні й повазі від учасників освітнього процесу й суспільства;

- усвідомленні свого досвіду й себе особисто.

З'ясовано, що ефективний ментор і тьютор:

- повинні розуміти, коли варто і коли не варто призупиняти ініціативність. Якщо й потрібно це робити, то краще тактовно скерувати її в іншу сферу;

– повинні шукати корисні ресурси самостійно, а ризикувати усвідомлено (виходити за межі вашого звичайного рівня комфорту), щоб сформувати у студентів нові знання, навички й позитивне сприйняття ситуації;

– розвивати ідеї і творчі, амбітні прагнення підопічних.

Досвідчені ментори і тьютори ще на початку співпраці повинні обговорити зі студентами переваги й очікування від такої взаємодії та обрати механізми співпраці, які працюватимуть для всіх.

У третьому розділі «Теоретичний концепт тьюторства та менторства у закладах вищої освіти» розглядаються особливості системи вищої освіти України, з'ясовано сутність і проблеми реалізації тьюторства та менторства в українських закладах вищої освіти, виокремлено концептуальні засади реалізації тьюторства та менторства, запропоновано моделі тьюторства / менторства.

На основі аналізу особливості системи вищої освіти України мотивовано, що одним із найважливіших принципів реалізації права на освіту є гарантування й забезпечення безпечного освітнього середовища. Дотримання таких умов є першочерговим завданням закладу вищої освіти разом з усіма представниками освітнього простору. Зокрема, тьютори і ментори у своїй діяльності також приділяють увагу цьому питанню, стежачи за недопущенням порушення безпеки освітнього середовища, а якщо є прецеденти порушення зазначених умов, вони вживають заходів для припинення таких дій разом з адміністрацією або уповноваженими особами.

Доведено, що прикладний аспект тьюторської й менторської практики в реалізації вищої освіти в університетах України полягає у тому, щоб:

– розробити в цільових ЗВО комплексну систему тьюторства та менторства, спрямовану на підвищення працевлаштування випускників та їх адаптацію до реальних умов навчання й роботи;

– розробити навчальні / дидактичні матеріали й інструменти для підтримки тьюторства та менторства;

– розвинути професійні компетентності академічного персоналу, представників ділової спільноти і студентів у сфері тьюторства та менторства;

– апробувати розроблену систему тьюторства і менторства шляхом залучення студентів до важливих соціальних проєктів під керівництвом професійних менторів і тьюторів;

– стимулювати співпрацю між цільовими ЗВО через інтернаціоналізацію досвіду партнерів та зміцнення відносин зі ширшим соціально-економічним середовищем у країнах консорціуму.

Сутність реалізації тьюторства та менторства в закладах вищої освіти розкрито через основні переваги такої діяльності і проблемні дискусійні аспекти. Переваги менторства і тьюторства проаналізовано з таких позицій:

1. Переваги для студентів.

2. Переваги для менторів і тьюторів.

3. Переваги для закладу вищої освіти.

4. Переваги на рівні системи освіти в державі.

Тьюторство і менторство стикається з низкою проблем організаційного, прикладного і навіть технічного характеру. Зазвичай такі питання вирішують усі учасники освітнього процесу спільно.

Дисертанткою встановлено, що проблемні моменти в реалізації зазначеної діяльності дуже часто виникають через низку так званих помилкових уявлень про саму тьюторсько-менторську діяльність та про особливості її реалізації в закладі вищої освіти.

Визначено основні хибні уявлення, що можуть викликати несприйняття та неприйняття тьюторства і менторства в системі вищої освіти.

Перше – що ментор і тьютор мають потенційну владу над студентом, котрий є їхнім підопічним.

Друге хибне уявлення полягає в тому, що якщо ментор, як правило, старший за підопічного, то складно досягнути взаєморозуміння через різне світосприйняття й соціальні стандарти і цінності.

Третім проблемним моментом є те, що часто вважають, що менторські і тьюторські відносини повинні формуватися природно, самі по собі, у процесі спілкування і прояву довіри між сторонами.

Четвертий проблемний момент – це те, що менторство і тьюторство є тривалим у часі процесом.

П'ята проблема полягає в тому, що ментори і тьютори трактують наставництво як односторонній процес.

Шоста проблема полягає в тому, що менторсько-тьюторська діяльність торкається лише особистих проблем або, навпаки, не має обмежень і може переходити особисті кордони.

Взаємодія у спілкуванні між сторонами у контексті тьюторської й менторської діяльності розкривається дисертанткою через:

- безпосереднє вербальне спілкування;
- взаємну повагу й довіру;
- підтримку і виклики;
- проблеми, пов'язані з мовою, походженням;
- слухання і спілкування;
- невербальне спілкування;
- особистість і спілкування: чи можна навчитися бути хорошим комунікатором.

Встановлено, що проблемним аспектом у тьюторстві / менторстві є:

- процес оцінювання прогресу, який може зосереджуватися на двох елементах: оцінці й оцінюванні. Оціночні заходи розглядають стосунки між ментором і підопічним. Оцінка характеризує підопічного з позиції продуктивності його навчання. У багатьох європейських контекстах ментор не бере участі в процесі оцінювання, оскільки він може бути зацікавленою особою.

- спрямування активностей підопічних. В підопічного можуть виникнути непередбачувані проблеми з навчанням чи особисті проблеми, розв'язання яких є поза компетентністю ментора. У таких випадках бажано направити підопічного до координатора діяльності Т&М центру, який потім може вибрати послугу професійної підтримки й допомогти підопічному.

Аргументовано доведено, що важливим є питання забезпечення якості системи наставництва. Практично кожен аспект викладання чи навчання підлягає офіційному контролю, особливо якщо є фінансові зобов'язання. Менторство / тьюторство може контролюватися на офіційному рівні ментором-

координатором, який повинен перевірити, чи діяльність менторів / тьюторів відповідає основним принципам освітнього простору. На національному рівні це могло б бути в режимі семестрової й річної перевірки тощо. Вони можуть досліджувати багато елементів наставницьких систем, враховуючи процеси спостереження, навчання наставників й оцінювання системи загалом.

Авторкою виокремимо такі концептуальні засади реалізації тьюторства та менторства в закладі вищої освіти:

1. Заохочення й підтримка тьюторства та менторства у ЗВО, шляхом висвітлення його цінності і того, як така діяльність стає каталізатором змін і для менторів і тьюторів, і для менті і тьюті.

2. Заохочення й мотивація партнерів для допомоги у створенні Т&М програм. Діяльність Т&М центру конкретного університету має здійснюватися також через співпрацю з професійними асоціаціями тьюторів і менторів, представників консорціуму за межами закладу вищої освіти.

3. Заохочення менторів і тьюторів до пошуку підопічних серед студентів (за принципом спільних інтересів). Такий підхід допоможе формувати більш довірливі відносини між сторонами, про що ми зазначали вже в попередньому підрозділі.

4. Створення офіційних Т&М програм для надання співробітникам можливості брати в них участь задля особистісного і професійного розвитку, під загальним керівництвом представників відповідних структурних підрозділів університету.

5. Надання пріоритету тьюторству і менторству для невеликих груп студентів у закладі вищої освіти.

6. Відкритість менторів і тьюторів для розвитку співпраці зі студентами-іноземцями, з тими, хто значно відрізняється за віком, адже це може покращити розуміння й погляди інших осіб на таку співпрацю, формувати корисний досвід комунікації з тими, хто може трактувати тьюторство та менторство з інших позицій.

7. Залучення представників Т&М центрів з інших закладів вищої освіти до співпраці, обміну досвідом для розширення потенційної перспективи й формування загальнодержавної мережі тьюторства та менторства, що діятиме за принципом студентоцентризму.

8. Формування групового тьюторства та менторства. Такий варіант буде дієвим, якщо через специфіку освітньої програми не вдається започаткувати індивідуальні відносини.

9. Використання технологій для формування максимально доступних можливостей реалізації тьюторсько-менторських відносин, використовуючи переваги таких платформ, як Zoom, Teams або інші цифрові інструменти, що можуть створювати й полегшувати зв'язки та будувати й підтримувати стосунки, коли стикаються з географічними перешкодами чи надзвичайними станами, класичний приклад – воєнний стан в Україні.

10. Встановлення часових меж для зустрічі менторів і тьюторів з менті і тьюті, які будуть зручними для всіх. Цей аспект є важливим для збереження особистих кордонів і стабільної роботи без емоційно-психологічних навантажень.

11. Формування активної позиції у співпраці менторів, тьюторів і їхніх підопічних на всіх етапах взаємодії. Важливо, щоб усі чітко розуміли свої ролі, права й обов'язки під час процесу взаємодії.

У четвертому розділі «Методичні основи реалізації тьюторства та менторства» виокремлено умови реалізації моделі тьюторства / менторства, визначено критерії й показники діяльності тьюторів і менторів, виокремлено методи і форми реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти, проаналізовано методичне й інформаційне забезпечення реалізації тьюторства та менторства.

Умови реалізації моделі тьюторства / менторства залежать від програми наставництва. Програма тьюторства / менторства містить опис дій і процесів та системного їх виконання, що необхідно для забезпечення всіх студентів підтримкою з боку тьютора / ментора (наставника).

Доведено, що важливим є моніторинг програми тьюторства / менторства, який можна трактувати як збір й оцінку даних про реалізацію програми, її відповідність потребам ментора / тьютора, менті / тьюті, а також наявні ризики для всіх сторін. Водночас не менш важливою для розвитку конкретної програми є експертна підтримка з боку уповноважених осіб ЗВО.

Авторкою доведено, що підтримка тьюторів / менторів може здійснюватися за такими напрямками:

1. Правова підтримка. Представники юридичних відділів ЗВО можуть надавати кваліфіковані консультації працівникам Т&М центру щодо чинних внутрішніх і міжнародних нормативно-правових актів, які стосуються проблематики освітніх послуг. Також варто запросити юриста для роз'яснення й консультування наставників щодо їхніх прав й обов'язків та укладення договору співпраці. Потрібно залучати фахового юриста, якщо виникають питання представництва інтересів студентів, зокрема неповнолітніх тощо.

2. Психологічна підтримка. Таку підтримку мають надавати насамперед представники відділу психологічної допомоги, якщо такий функціонує у ЗВО, або ж це може бути первинна консультація штатного психолога.

3. Фінансова підтримка. ЗВО повинні фінансувати діяльність Т&М центрів для їхнього належного функціонування. Це стосується, зокрема, додаткової оплати праці менторів, а також покриття витрат на проведення культурно-масових заходів (екскурсії, академічна мобільність тощо). Партнерські організації також можуть надавати підтримку наставникам відповідно до потреб, звісно, враховуючи свої ресурси.

Встановлено, що на основі загальноуніверситетських критеріїв якості для всіх менторських і тьюторських програм, доцільно дотримуватися:

- дефініторних критеріїв: обсяг груп (від 3 до 25 студентів на одного ментора і тьютора), відмежування від звичайних консультацій;
- критеріїв якості: дидактична кваліфікація менторів, відповідне планування часових і фінансових ресурсів.

Доведено, що налагодити організаційну складову функціонування системи Т&М можна на основі таких підходів:

- узгодження схеми взаємодії й затвердження концепції;
- підготовка правил й умов для менторів і тьюторів;

- підготовка шаблонів документів і схеми процесу, призначення відповідальних осіб;
- анонсування, відповіді на запитання менторів і тьюторів;
- розподіл перших груп тьютор – тьюті, ментор – менті. Безпосередньо початок діяльності і проведення менторства;
- формування бази менторів і тьюторів;
- підтримання активного зворотного зв'язку, удосконалення процесу.

Доведено, що найперше важливо встановити й дотримуватися орієнтовних критеріїв відбору кандидатури ментора для роботи в Т&М центрі, зокрема:

- стаж роботи за фахом щонайменше три роки (залежно від рівня кваліфікації працівника) і бодай рік у конкретному закладі вищої освіти;
- знання кваліфікаційних вимог професії (спеціальності), за якою здійснюється наставництво;
- знання вимог нормативно-правових актів й організаційно-розпорядчих документів, що визначають права й посадові обов'язки працівника, положень колективного договору;
- знання специфіки функціонування ЗВО;
- готовність до сприйняття новітніх технологій, нових методів роботи та інформації;
- володіння необхідними організаторськими й педагогічними здібностями, обізнаність із різними методами навчання при передачі знань, умінь і навичок;
- вміння контролювати виконання поставлених перед підопічним завдань;
- наявність необхідних особистісних якостей, зокрема дисциплінованості, відповідальності, комунікабельності;
- відсутність протягом останнього року випадків порушень трудової дисципліни, застосувань дисциплінарного стягнення.

Як критерії оцінки наставника дисертанткою пропонується визначити:

- результативність роботи (працює відповідно до функціональних обов'язків, забезпечує належним чином процес роботи й досягає результатів у виконанні поставлених завдань);
- наявність необхідних знань і навичок для виконання роботи;
- ставлення до роботи (працює з ентузіазмом, проявляє зацікавлення, ініціативу, надає пропозиції);
- дисциплінованість;
- стосунки в колективі (налагоджує стосунки з іншими студентами, готовий вислухати думку колег, готовий надати допомогу, підтримати, намагається конструктивно вирішувати суперечки, не провокує конфліктних ситуацій, бере участь у корпоративних зустрічах, толерантно ставиться до традицій, які склалися в колективі).

Важливим показником діяльності тьюторів і менторів є здатність залучати студентів до наставницької діяльності на основі певних принципів: добровільності; гуманізму; антропоцентризму; партнерства; відкритості; конфіденційності; об'єктивності; прогностичності.

Виокремлено компетентності ментора при залученні студентів до тьюторства: професійна та психолого-педагогічна; науково-методична; загальнокультурна; самоосвітня; етико-естетична.

Важливими показниками діяльності тьюторів і менторів визначено:

1. Вміння здійснювати аналітичний пошук наукової інформації з проблем розвитку теорії і практики тьюторства та менторства й оцінювати її за критеріями доцільності й достовірності.

2. Уміти застосовувати отримані знання у тьюторських і менторських практиках.

3. Розуміти цілі й особливості теорії та практики тьюторства і менторства.

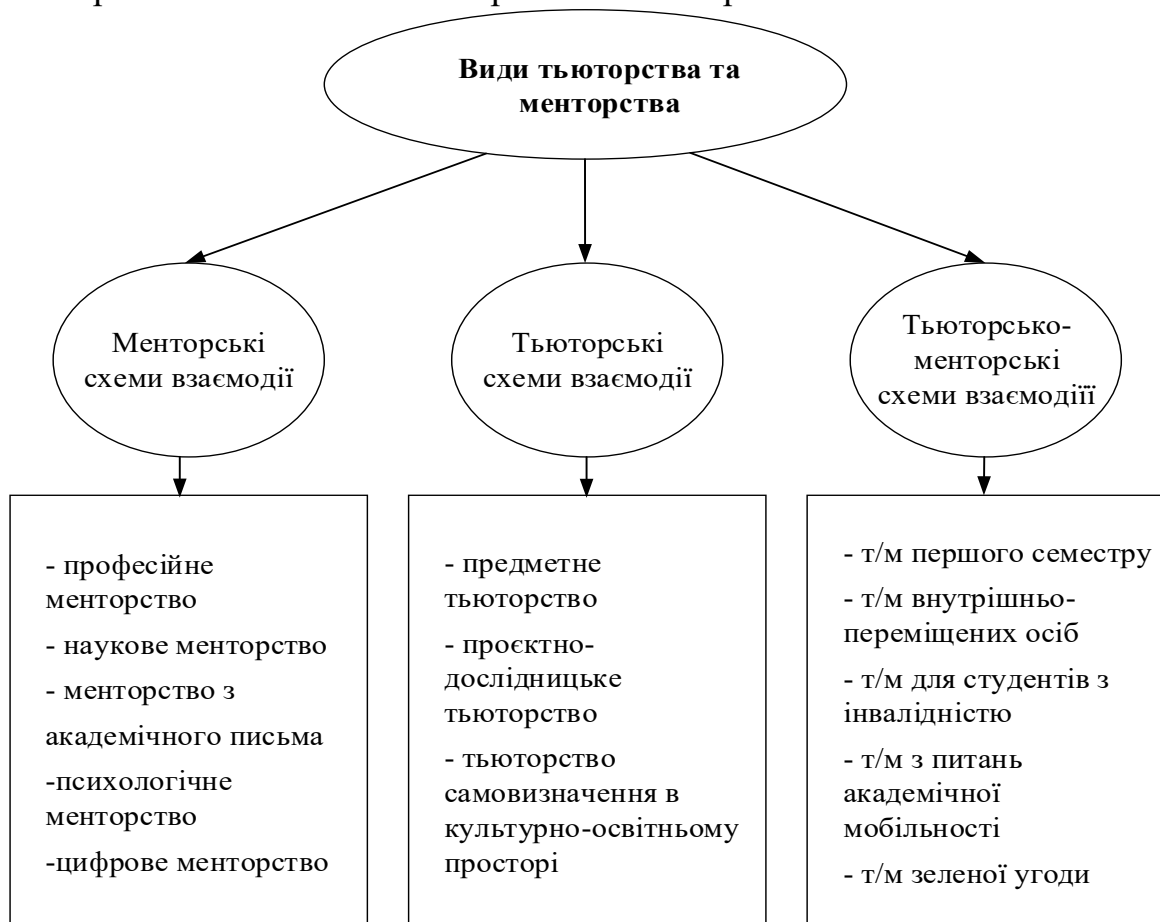
4. Володіти здатністю виявляти потенційні зв'язки освітньої теорії, освітньої політики і практики тьюторського й менторського супроводу.

5. Здійснювати пошук, опрацювання й аналіз професійно важливих знань із проблем тьюторства й менторства з різних джерел із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

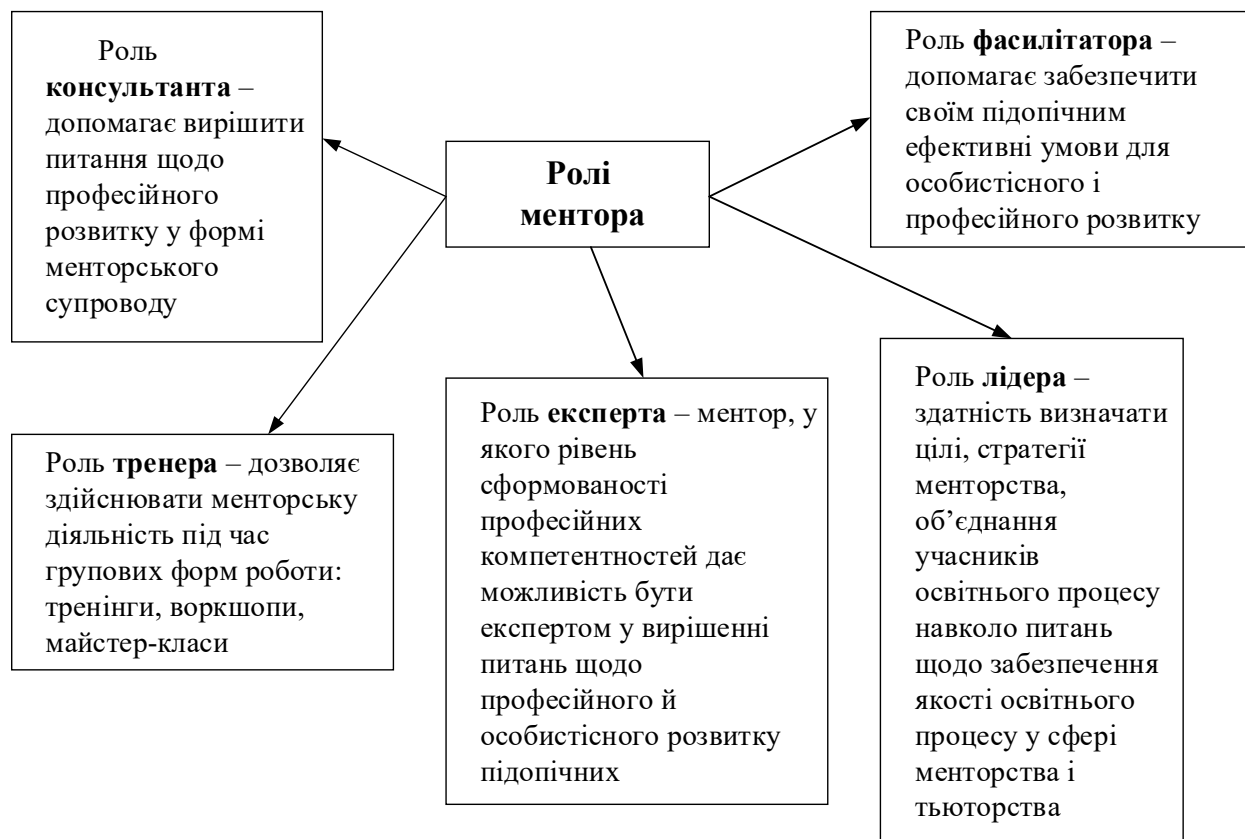
6. Бути обізнаними з різними контекстами, в яких може відбуватися тьюторський і менторський супровід, та розуміти цілі й особливості освітніх систем.

7. Уміти здійснювати пошук, оброблення й аналіз інформації щодо тьюторства й менторства з різних джерел, виявляти зв'язки між освітньою теорією, політикою і практикою тьюторства та менторства. Вміти узагальнювати емпіричні дані з питань розвитку теорії і практики тьюторства та менторства й формулювати висновки.

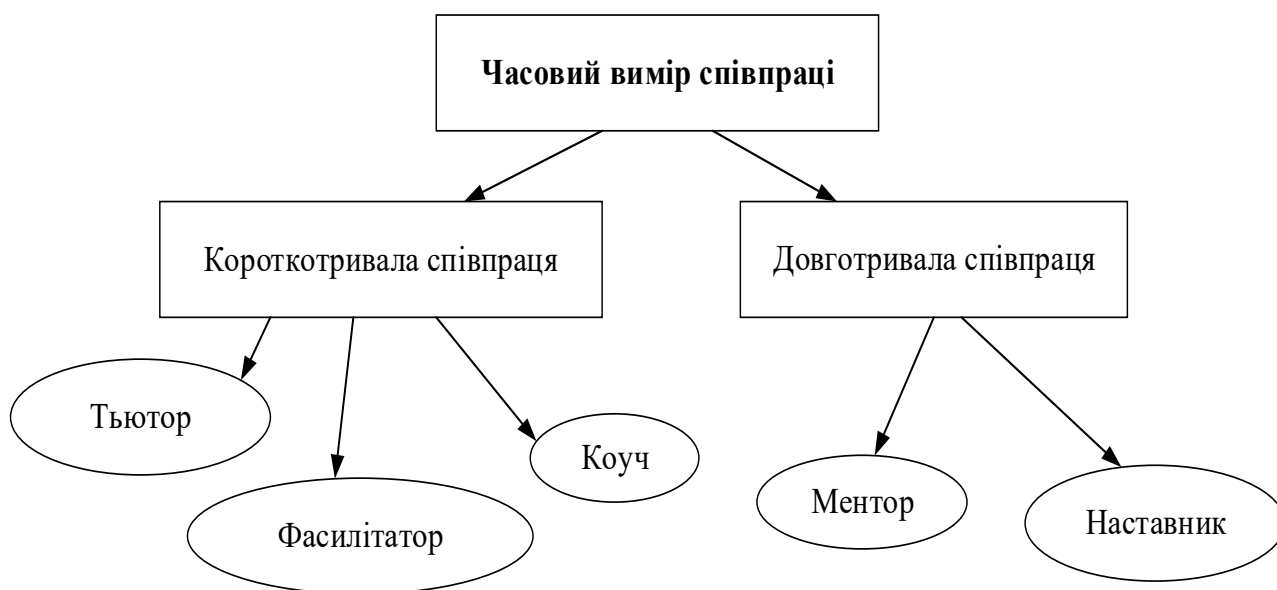
Запропоновано схеми тьюторства та менторства:



Функціональний аспект на всіх етапах тьюторства / менторства запропоновано звести до певних функцій (ролей) :



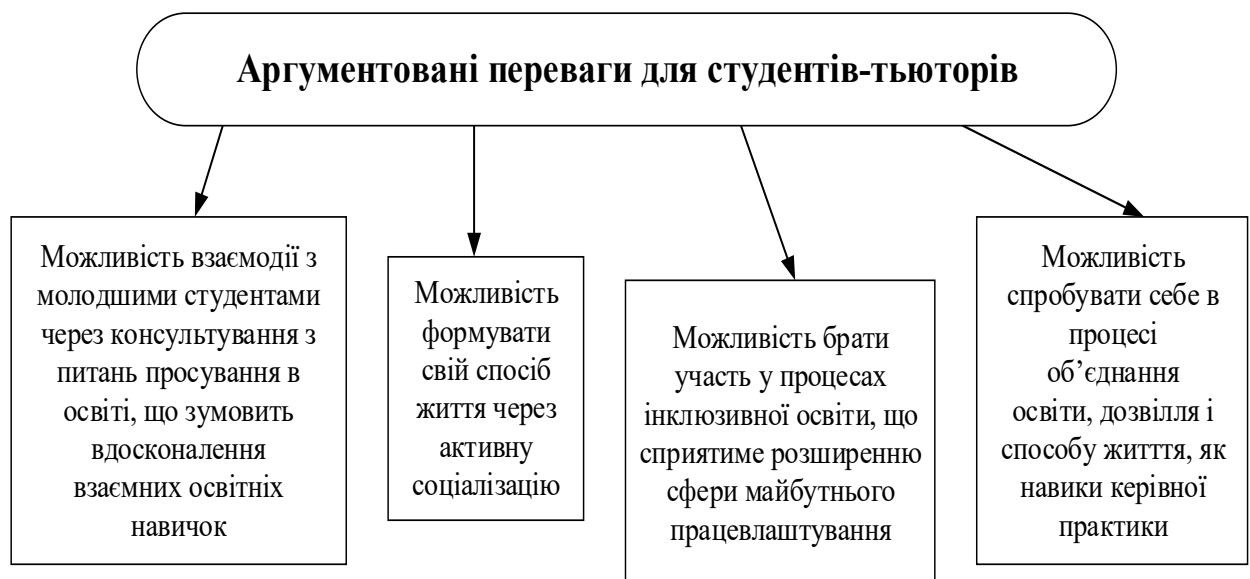
Визначено таку відмінність між тьюторством, менторством і суміжними напрямками взаємодії зі студентами, як часовий вимір співпраці:



Авторкою визначено складники успішної співпраці зі студентами-тьюторами, та зазначено, що взаємодія між студентом-тьютором і підопічними ґрунтується на дискусіях. Тьюті, як правило, зосереджуються на покращенні результатів навчання, тоді як студентів-тьюторів більше хвилюють комунікативні здібності і міжособистісні стосунки.



Виокремлено переваги для студентів-тьюторів у ЗВО:



Аргументовано, що методичними рекомендаціями до реалізації тьюторства і менторства в закладі вищої освіти обов'язково мають бути передбачені принципи співпраці і спілкування між менторами / тьюторами та менті / тьюті.



П'ятий розділ «Організація й результати проєктно-дослідної роботи» вміщує чотири підрозділи, що розкривають проблематику організації педагогічного дослідження й методики проведення дослідної роботи, практику реалізації проєктної роботи зі становлення комплексної системи менторства і тьюторства у ЗВО, а також, проаналізовано результати проєктно-дослідної роботи і визначено перспективи реалізації тьюторства і менторства у закладах вищої освіти України.

Доведено, що суб'єкт-суб'єктні відносини вже першопочатково не можуть бути простими і прогнозованими, а коли вони спрямовані на формування навчальних, освітніх, особистісних властивостей молодшої людини, то потрібно задіювати всі можливі інноваційні досягнення для належної реалізації цього процесу.

Основними методологічними принципами є методологічний принцип об'єктивності, принцип сутнісного аналізу, принципу цілісності, синергетичний, детермінізму, активної діяльності особистості, єдності теорії і практики, принцип всебічності, системний, структурний і функціональний.

Встановлено, що процесі організації педагогічного дослідження та визначення методики проведення дослідної роботи для дослідника важливо володіти такими якостями, як:

– здатність спостерігати, аналізувати й пояснювати отримані дані спостережень, відокремлювати суттєві факти від несуттєвих;

- здатність проводити експериментальну роботу;
- здатність усвідомлювати гносеологічний цикл;
- розуміння структури теоретичного знання;
- усвідомлення і сприйняття загальнонаукових ідеалів та принципів;
- уміння виділити важливе у складних явищах природи, абстрагуватися, аналізувати й узагальнювати матеріал;
- усвідомлення методів наукового пізнання конкретної сфери педагогіки, їх співвіднесеність з узагальненою методологією;
- уміння розглядати явища і процеси у взаємозв'язку.

Взявши безпосередню участь у реалізації проєкту «Сприяння професійній освіті та активній участі студентів через становлення комплексної системи менторства та тьюторства у ЗВО», Національний університет «Львівська політехніка» активно розвиває цей проєкт на національному й міжнародному рівні.

З'ясовано, що проєкт спрямований на «сприяння працевлаштуванню студентів шляхом розвитку їхніх відповідних професійних компетентностей та залучення через комплексну систему тьюторства та менторства (Т&М) у партнерських ЗВО як відповідь на вимоги ринку праці». Загалом проєктом передбачено, що університетська Т&М система функціонуватиме на базі інтегрованих методів, алгоритмів і процедур із залученням ІТ-платформи, організаційних структур університету, навченого персоналу й активних старших студентів. У комплексі це стане елементом сталого освітнього процесу, який розвиватиме і вдосконалюватиме «жорсткі» і «м'які» навички у студентів, а також сприятиме активному їх залученню у громадянське життя.

Менторство сприяє міцним особистим стосункам між людьми для розвитку кар'єри, знань і трансформації, а також соціальній та емоційній підтримці. У вищій освіті менторство сприяє академічному розвитку (враховуючи розвиток дослідницьких навичок), професійному (кар'єрному) розвитку й особистісному (психосоціальному) розвитку. Очевидно, що завдання в менторів, які допомагають студентам-бакалаврам і тим, які працюють з аспірантами, – різні. Важливо від початку чітко розуміти, які завдання такої співпраці і які результати потрібно отримати. Співпраця може будуватися між ментором і одним підопічним або кількома. Також один менті може працювати з кількома менторами.

Проєкт «Сприяння професійній освіті та активній участі студентів через становлення комплексної системи менторства та тьюторства у ЗВО» передбачає розробку основних схем тьюторства і менторства, заснування Т&М центрів, розробку навчальних матеріалів та інструментів, підготовку академічного персоналу, студентів і менторів, а також співпрацю між цільовими ЗВО через інтернаціоналізацію досвіду партнерів та зміцнення відносин зі ширшим соціально-економічним середовищем.

Проєкт умовно складається з п'яти етапів: (1) розробка методології Т&М системи і створення університетських Т&М центрів; (2) розробка інструментів для Т&М системи; (3) навчання Т&М персоналу, менторів, тьюторів і викладачів ЗВО-партнерів; (4) пілотування Т&М програми на регіональному рівні; (5) оцінка й поширення результатів.

Було розроблено чотири комплекти відкритих освітніх ресурсів: 1) комплект для працівників ЗВО; 2) комплект навчально-методичних матеріалів для менторів і тьюторів; 3) набір навчальних матеріалів для тьюті і менті; 4) набір допоміжних документів програми.

Проект сприяє просуванню реформ у ЗВО шляхом удосконалення молодіжної політики у ЗВО України і Грузії та розвитку системи управління студентами в університетах. Відтак було передбачено додаткові механізми спільного управління навчальним процесом разом зі студентами за підтримки тьюторів і менторів. Загалом проєкт зміцнив потенціал українських і грузинських ЗВО, щоб спільно й ефективно працювати для впровадження інновацій у навчальний зміст і процес.

Важливим є те, що проєкт сприяв інноваційним підходам до «Зеленого переходу назустріч кліматичній нейтральності», залучаючи студентів і менторів до розробки відповідних інноваційних проєктів та досліджень, із розробленням окремої менторської схеми для проєктів зеленої угоди.

Потреби проєкту були визначені на основі практичного педагогічного досвіду координатора та ЗВО-партнерів, результатів дослідження можливостей працевлаштування і громадянської активності студентів в Україні та Грузії, а також попереднього аналізу належних практик тьюторства і менторства у ЗВО-партнерах ЄС.

Проект посилює взаємодоповнюваність із напрямками Erasmus+ KA1 та Erasmus Mundus, які проводяться в партнерських ЗВО. Програма Erasmus+ сприяла мобільності в Європі, тож були відповідні вимоги до організації мобільності й освітнього процесу у ЗВО.

До реалізації проєкту були долучені люди з різним досвідом і з різних сфер діяльності. У підсумку заплановано виконання п'яти умовних етапів, які частково реалізовані:

- 1) розроблено методологію для системи Т&М й засновано Т&М центри в університетах;
- 2) розроблено інструменти для Т&М системи;
- 3) проведено навчання працівників Т&М центрів, менторів, тьюторів та професорсько-викладацького складу ЗВО-партнерів;
- 4) пілотування програми Т&М на регіональному рівні;
- 5) оцінено й поширено результати.

Зазначено, що співробітники університету вдосконалюватимуть навички масштабування великих проєктів та здатність підвищувати визнання ЗВО на національному й міжнародному рівні.

Авторкою доведено, що для менторів результативним виявився вплив на індивідуальному рівні в розвитку лідерських та управлінських навичок, використання навичок розвитку людей та можливостей командної роботи. Проєкт позитивно впливає на здатність ментора розмірковувати й оцінювати різні точки зору, здатність використовувати свої сильні сторони для допомоги іншим.

Обґрунтовано, що результати вплинули на повсякденну роботу представлених промислових партнерів: їхні співробітники стають більш обізнані щодо того, як допомогти студентам з меншими можливостями впоратися з проблемами, з якими вони стикаються, для того щоб вони були

більш конкурентоспроможними для реалізації заходів, оснований на таких питаннях. Вони розширюють перелік перспективних кандидатів на роботу й залучають до професійної діяльності більше працівників.

Дисертантка мотивовано доводить, що:

- на індивідуальному рівні реалізовано очікування партнерів проєкту щодо активізації діяльності менті / тьюті і залученості їх до процесів ухвалення питань внутрішньої політики університетів, чим вони зможуть підвищувати власні особистісні фахові якості та стати повноцінними партнерами у професійній сфері. Така практика дає можливість активного професійного розвитку;

- на інституційному рівні впровадження системи T&M покращує освітнє середовище і сприяє створенню нових молодіжних ініціативних груп та організацій.

У дисертації зазначається, що для реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти України також важливо стимулювати співпрацю між цільовими ЗВО через інтернаціоналізацію досвіду партнерів та зміцнення відносин зі ширшим соціально-економічним середовищем, що передбачає:

1. Просування результатів проєкту серед ЗВО. Для популяризації результатів проєкту серед спільноти ЗВО України та Грузії організовано такі заходи:

- а) дві національні гала-конференції в Україні і Грузії (одна подія на країну). Участь беруть співробітники T&M центрів та студенти – випускники програми T&M від кожного ЗВО;

- б) презентації на зовнішніх національних / міжнародних заходах для ЗВО: семінари, вебінари і воркшопи зі сучасних методів навчання й управління ЗВО тощо.

Для залучення більшої кількості національних ЗВО до цих заходів та забезпечення використання результатів проєкту надається безкоштовний тестовий доступ до IT-платформи розробленої системи T&M, що разом із відкритими освітніми ресурсами дозволить іншим ЗВО розпочати подібні T&M програми у своїх закладах.

2. Просування ідеї проєктної співпраці в соціальних мережах і ЗМІ. Усі партнери надають інформацію (наприклад, банери, логотипи) про участь у проєкті на своїх вебсторінках та в акаунтах у соціальних мережах із відповідними посиланнями. Партнери розміщують інформацію про реалізацію проєкту і його результати своїми мовами – це може бути переклад дописів, зроблених координатором чи керівником робочої групи, та/або власні тексти / новини.

Студентів, потенційних наставників, партнерів із галузі заохочують до активної участі в онлайн-поширенні інформації.

3. Поширення результатів проєктної діяльності на національному й міжнародному рівні. Завдання спрямоване на поширення результатів співпраці серед широкого кола зацікавлених сторін за межами університетського / академічного середовища.

Основну увагу варто зосередити на зацікавлених сторонах, які працюють у сферах, пов'язаних із наставництвом. Зацікавлені сторони будуть залучені до діяльності проєкту, що вплине на їхню зацікавленість у роботі партнерів та

обізнаність про результати проєкту та/або матиме прямий вплив на нарощування їхнього потенціалу.

Наголошено, що при реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти України важливо дотримуватися й етичних норм. Навіть більше, від закладів вищої освіти очікується дотримання найвищих етичних стандартів, а від адміністрації університетів – застосування етичних норм на практиці.

Для перспективної реалізації тьюторства і менторства важливим є своєчасне подолання викликів такої діяльності. Студенти зазнають багатьох невдач і стикаються з багатьма викликами під час навчання в закладах вищої освіти. Сьогодні це пов'язано, зокрема, з глобальними викликами у світі, а також з індивідуальними обставинами – де навчається студент, які особисті труднощі можуть виникнути тощо.

Акцентовано увагу на тому, що менторам потрібно зважати на те, з яким досвідом той чи інший студент вступив до університету, на навчальні можливості й потреби студента. Тому важливо добре налагодити канали комунікації і встановити довірливу атмосферу між студентами й викладачами, заохочувати студентів до командної роботи.

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

Доведено, що особливі потреби можуть мати внутрішньо переміщені студенти:

- необхідність психологічної підтримки через постійні стресові ситуації, спричинені війною (тривога за майбутнє, страх втрати рідних, повітряні тривоги тощо);
- складність соціалізації в новому середовищі, зокрема в освітньому;
- потреба у відвідуванні курсів з вивчення української мови.

Зазначено, що 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.

Доведено, що подальші заходи можуть включати розвиток мережі менторів, менті і тьюторів, щорічні конференції випускників, а також подальший розвиток ідей спільних ініціатив усіх партнерів проєкту. Залучення цільових груп як активних акторів до всіх проєктних заходів відкриє для них можливості для спілкування і знайомства з людьми, з якими вони зможуть поділитися досвідом та підтримувати один одного в майбутньому. Тож можна очікувати позитивного впливу на ширше економічне й соціальне середовище, з якого ментори приходитимуть і в яке повертатимуться.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення і запропоновано новий підхід до розв'язання наукової проблеми реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти. Аналіз й узагальнення результатів здійсненого дослідження дають підстави сформулювати такі висновки:

1. Доведено, що інститут тьюторства та менторства є важливим компонентом освітнього процесу, що допомагає здобувачам вищої освіти досягати освітніх і професійних цілей, охоплює соціальний, особистісний, когнітивний, знаннєвий виміри навчання, в основі кожного з яких лежать теорії, концепції, підходи педагогіки, психології, менеджменту. Ця система створена для забезпечення підтримки й консультивання студентів, а її основною метою є фасилітація інтеграції студентів в академічне середовище університету, що передбачає їх консультивання щодо вибору соціальних, культурних, освітніх траєкторій, мотивування та розвиток умінь і навичок студентів задля удосконалення навчальної діяльності.

Запропоновано авторське трактування таких понять: тьюті, менті. Тьюті – студент першого або другого курсу з меншими можливостями, який потребує підтримки під час адаптації в університеті, або з вивченням певних дисциплін. Менті – студент університету, який співпрацює з ментором та отримує додаткові знання, досвід і компетентності для досягнення нових, амбітних цілей та власного професійного розвитку.

Завдяки компаративному аналізу співпраці між закладами вищої освіти й використанню міжнародних практик з'ясовано значення науково-освітніх проєктів, що допомагають формувати в Україні достойний академічний потенціал, розвивати особистості з високим рівнем конкурентоздатності у глобалізаційному просторі, а саме: програми ЄС Erasmus+, «Жан Моне», «Горизонт Європа».

2. Обґрунтовано загальнонаукові підходи до реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти: особистісно-орієнтований (при реалізації тьюторських і менторських практик у ЗВО людиноцентризм проявляється у студентоцентрованому підході до надання підтримки й допомоги в особистісній й освітній адаптації, завдання тьюторської й менторської діяльності в контексті особистісного підходу полягає в розвитку індивідуальності з урахуванням соціальних вимог і запитів до розвитку властивостей, що передбачає, по суті, соціально-особистісну, а точніше, культурно-особистісну модель спрямування вказаної діяльності й освіти загалом); системний (полягає в цілісній системі взаємодії суб'єктів та об'єктів і передбачає безперервний вплив на учасників освітнього процесу, і все це задля розвитку професійних компетентностей студентів і їхніх ціннісних життєвих установок); компетентнісний (забезпечує формування інтегральних результатів, якими є загальні і спеціальні компетентності студентів, а також поєднання особистісної й діяльнісної орієнтацій в освітньому процесі); синергетичний (в освітньому просторі дає можливість для розгляду особистості як складної самоорганізованої біосоціальної системи); культурологічний підхід (оскільки цей підхід в освіті ґрунтується на навчальних матеріалах, які потрібно розуміти в контексті саморозвитку та формування ціннісних соціозначущих орієнтацій

особистості, то взаємодія з соціумом кожного індивіда (студента) є обов'язковою з позиції різностороннього розвитку і взаємопроникнення); діяльнісний (забезпечує активність пізнавальної та соціальної самореалізації студентів); аксіологічний (орієнтація на загальнолюдські, громадянські, національні і професійні цінності, які формують ставлення особистості до оточення, соціуму і власної життєвої позиції); акмеологічний (вивчення педагогічних явищ на основі усвідомлення важливості біологічних, соціальних і культурних критеріїв життєдіяльності людини); ресурсний (характеризується пошуком і розвитком здатностей студентів об'єктивно оцінювати власні можливості і потенційні ресурси, від яких залежатиме рівень формування компетентностей, виокремлення цілей та завдань при оволодінні освітньо-професійною програмою).

3. Розроблено концептуальні засади реалізації тьюторства та менторства у закладі вищої освіти (заохочення й підтримка тьюторства і менторства в закладі вищої освіти через висвітлення його цінності і того, як така діяльність стає каталізатором змін і для менторів та тьюторів, і для менті й тьюті; заохочення й мотивація партнерів для допомоги у створенні програм тьюторства та менторства; заохочення менторів і тьюторів до пошуку підопічних серед студентів (за принципом спільних інтересів); створення офіційних програм тьюторства та менторства; надання пріоритету тьюторству і менторству для невеликих груп студентів у закладі вищої освіти; відкритість менторів і тьюторів для розвитку співпраці зі студентами-іноземцями, тими, хто значно відрізняється за віком; залучення до співпраці представників Центрів тьюторства та менторства з інших закладів вищої освіти; формування групового тьюторства і менторства; використання технологій для створення максимально доступних можливостей реалізації тьюторсько-менторських відносин; встановлення часових меж для зустрічі менторів і тьюторів з менті і тьюті, які будуть зручними для всіх; формування активної позиції у співпраці менторів, тьюторів та їхніх підопічних на всіх етапах взаємодії; визначення крос-культурних аспектів взаємодії між сторонами).

Виокремлено принципи інституту тьюторства та менторства у закладах вищої освіти, як складової частини цілісного педагогічного процесу: забезпечення цілеспрямованості тьюторської й менторської діяльності в межах педагогічного процесу; підтримання зв'язку ЗВО з реаліями життя; формування науковості змісту виховання й навчання; доступності, врахування вікових та індивідуальних особливостей студентів; систематичності, послідовності; свідомості, активності, самодіяльності, творчості спільної взаємодії студентів у педагогічному процесі; зв'язку навчання й виховання із суспільно корисною, продуктивною працею та створення перспектив руху до нових цілей; наочності; колективного характеру виховання і навчання; поваги до особистості в поєднанні з розумною вимогливістю до неї; вибору оптимальних методів, форм, засобів навчання і виховання; ґрунтовності, усвідомленості й дієвості результатів навчання, виховання й розвитку; комплексного підходу до навчання й виховання; партнерства.

4. Побудовано модель реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти та запропоновано оптимальну модель діяльності Центру тьюторства та менторства, що охоплює: аналітико-діагностичні дії;

мотиваційно-цільові дії; організаційно-методичні дії; професійно-змістовий елемент; контрольно-оцінювальні дії.

Доведено, що для всебічного висвітлення ролі освітніх платформ і проєктів у розвитку закладів вищої освіти важливими є науково-освітні проєкти в межах співпраці України з НАТО, адже підтримка світовою спільнотою України в боротьбі проти російської агресії здійснюється не тільки на рівні військової допомоги, а й у всіх сферах соціального життя. Стереотипно суспільство ототожнює підтримку, яку НАТО надає Україні, тільки з військовою допомогою, але Альянс ініціює співпрацю з нашою країною і в науково-освітній царині.

Запропоновано авторський підхід до класифікації сфери компетентності ментора, а саме: допомога менті і тьюті зрозуміти їхні сильні сторони й точки росту, вектор розвитку, цілі, відтак активно їх досягати; залучення до тьюторської й менторської роботи викладачів, студентів старших курсів; формування конкретних потреб і цілей перед майбутніми менторами й тьюторами; здатність домовитися про умови наставництва для студентів із менторами, котрі є практичними працівниками і можуть поділитися досвідом набуття практичних умінь і навиків; стимулювання у студентів навичок швидкого навчання.

Встановлено, що в українській освітній системі кваліфікаційні вимоги й компетентності до менторів і тьюторів окремо не визначено, вони пов'язані з особливостями педагогічної діяльності загалом. Під професійною компетентністю розуміється якість дій працівника, що забезпечують адекватне й ефективне вирішення професійно важливих предметних завдань, які ставляться до навчання і мають проблемний характер, а також готовність нести відповідальність за свої дії.

З урахуванням загальноприйнятих підходів в освіті, психології, соціально-поведінковій і культурній сферах запропоновано визначати критерії й показники діяльності тьюторів і менторів з огляду на (а) здатність залучати студентів до тьюторської діяльності на основі принципів добровільності, гуманізму, антропоцентризму, партнерства, відкритості, конфіденційності, прогностичності, об'єктивності; (б) наявність стійких компетентностей ментора.

5. Розроблено методичні основи реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти, зокрема форми такої діяльності. Основними методами тьюторства і менторства визначено бесіду, спостереження, SWOT-аналіз, метод кейсів, рефлексію. Зазначено, що ментори і тьютори в роботі зі студентами з інвалідністю мають особливі обов'язки. Вони можуть працювати разом зі соціальними працівниками, адже такі студенти дуже часто потребують соціальної допомоги.

Доведено, що при тісній співпраці, комунікації й командній роботі існують межі стосунків між наставником (ментором) і підопічними, яких повинні дотримуватися обидві сторони. Важливо встановити ці межі як окремо, так і разом, відтак дотримуватись етичних і професійних стандартів.

6. На основі досвіду, здобутого в процесі реалізації проєкту «Сприяння професійній освіті та активній участі студентів через становлення комплексної системи менторства та тьюторства у ЗВО», участь у якому бере Національний

університет «Львівська політехніка», запропоновано практичні рекомендації для ЗВО, що полягають у: розробці основних схем тьюторства та менторства; створенні Центрів тьюторства та менторства; розробці навчальних матеріалів та інструментів; підготовці академічного персоналу, студентів і менторів; співпраці між цільовими ЗВО через інтернаціоналізацію досвіду партнерів та зміцнення своїх відносин зі ширшим соціально-економічним середовищем.

Запропонована ініціатива міжнародного співробітництва (на рівні України і Грузії) є відповіддю на зазначені виклики, оскільки, будучи тісно пов'язаним із загальною метою діяльності Erasmus+ CBHE, проєкт мав (і великою мірою цього досягнуто) покращити спроможності й посилити освітні інновації в закладах вищої освіти України та Грузії для ефективного і стійкого реагування на поточні виклики, які стоять перед студентами. Фокус зроблено на розвиток компетентностей випускників, щоб працювати в різноманітних середовищах, які є критичними в період післяпандемічного глобалізованого світу.

Доведено, що позитивним проєктним результатом є розширення потенціалу ЗВО для роботи на місцевому / регіональному й міжнародному рівнях. Діапазон діяльності і проєктів, а також різноманітність їхньої методології зростає, це підвищує якість їхньої роботи, здатність охопити цільові групи й залучити нові, а також їхню роль у громадах і регіонах. Відповідно, зростає визнання їхньої роботи і підтримки, вони розвивають і зміцнюють свої команди й залучають до своєї діяльності більше послідовників. Поширення результатів проєкту підвищує рейтинг ЗВО серед потенційних студентів. Проєкт також сприяє модернізації закладів вищої освіти, які виконують, зокрема, економічно й соціально важливу функцію – передають результати навчання й досліджень громаді / країні.

Узагальнено, що практика функціонування освітнього простору на основі інноваційного досвіду підтримується й реалізується завдяки внутрішній і міжнародній співпраці між ЗВО, зокрема й через розвиток проєкту «Сприяння професійній освіті та активній участі студентів через становлення комплексної системи менторства та тьюторства у ЗВО».

Визначено цілі й наслідки поширення результатів проєктної співпраці: збільшення впливу діяльності проєкту завдяки залученню інших ЗВО і зацікавлених сторін через інформаційні кампанії; залучення цільових груп партнерів у конкретній діяльності, пропонуючи новий контент, методи й інструменти; підвищення обізнаності ширшої професійної аудиторії щодо теми співпраці, а також можливостей для проєктів з розбудови потенціалу в рамках програми Erasmus+; поширення ноу-хау, виявлених за час співпраці, в освіті, тих, що стосуються працевлаштування і відповідної роботи зі студентами; ефективне спілкування й поширення результатів співпраці ключовим зацікавленим сторонам: студентам, потенційним менторам, громадськості.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів порушеної проблеми. Перспективним напрямом наукового вивчення може бути те, що реалізація тьюторства та менторства у закладах вищої освіти України визначає, що подальша діяльність Центрів тьюторства та менторства, через співпрацю з партнерами ЗВО, має бути спрямована на досягнення мети – «ефекту

мультиплікатора», коли цільові групи приносять отримані знання у своє середовище. Тому можна очікувати позитивного впливу на ширше економічне й соціальне середовище, з якого ментори і менті, тьютори і тьюті приходимуть і в яке повертатимуться. Можлива й співпраця з іншими зацікавленими сторонами, через активне залучення їх до аналізу потреб, використання результатів упровадження тьюторства та менторства, запозичення передового досвіду ЗВО, розробленого в рамках проєктної діяльності.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧКИ

Перелік наукових праць, які відображають основні результати дисертації

Публікації, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

Монографії

1. Ivanytska, O. (2022). Polish-Ukrainian relations in the field of educational-scientific diplomacy. *Multidimensionality of Ukrainian-Polish cooperation: genesis, particularities and prospects* (p. 176-187). Riga: Baltija Publishing.
2. Kozyk, V., Ivanytska, O., Symak, A., & Lesyk, L. (2020). Development of higher education in Ukraine in the context of integration into the European higher education area. *Strategies, models and technologies of economic systems management in the context of international economic integration* (p. 273-286). Riga: Institute of Economics of the Latvian Academy of Sciences.

Статті у наукових виданнях, включених на дату опублікування до переліку наукових фахових видань України

3. Ivanytska, O. (2020). Peculiarities of the tutoring and mentoring realization at higher educational establishments of Switzerland. *Людознавчі студії. Серія «Педагогіка»*, 10(42), 144-152.
4. Ivanytska, O. (2023). Scientific and educational cooperation between Lithuania and Ukraine under conditions of war. *Актуальні питання гуманітарних наук*, 60(2), 198-203.
5. Іваницька, О. С. (2023). Етичні аспекти менторської і тьюторської діяльності в закладах вищої освіти. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Педагогічні науки*, 5(58), 14-19.
6. Іваницька, О. С. (2023). Науково-освітня співпраця Європейського Союзу та України. *Нова педагогічна думка*, 1(113), 3-8.
7. Іваницька, О. С. (2023). Тьюторська діяльність студентів у закладах вищої освіти України. *Нова педагогічна думка*, 4(116), 43-46.
8. Іваницька, О. С. (2023). Особливості співпраці менторів з учасниками освітнього процесу в закладах вищої освіти. *Педагогічні науки: теорія та практика*, 4(48), 144-149.
9. Іваницька, О. С. (2023). Роль менторства в процесі адаптації студентів ЗВО України з числа внутрішньо переміщених осіб. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*, 91, 96-99.
10. Іваницька, О. С. (2023). Україно-норвезькі відносини у сфері вищої освіти. *Педагогічні науки: теорія та практика*, 1(45), 181-186.

11. Іваницька, О. С. (2024). Академічне менторство у закладах вищої освіти України. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*, 1(54), 63-66.
12. Іваницька, О. С. (2024). Менторська діяльність у процесі соціальної адаптації студентів закладів вищої освіти (ЗВО) в Україні. *Актуальні питання гуманітарних наук*, 72(2), 230-234.
13. Іваницька, О. С. (2024). Освітньо-наукові проєкти в галузі ІТ в умовах війни. *Педагогічний альманах*, 55, 144-151.
14. Іваницька, О. С. (2024). Особливості взаємодії тьюторсько-менторських центрів закладів вищої освіти з благодійними організаціями. *Актуальні питання гуманітарних наук*, 75(1), 291-294.
15. Іваницька, О. С. (2024). Особливості заохочення студентів до тьюторської діяльності. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Педагогічні науки*, 1(60), 17-20.
16. Іваницька, О. С. (2024). Функціональні особливості центру тьюторства і менторства (Т&М Центр) у закладах вищої освіти України. *Актуальні питання гуманітарних наук*, 73(2), 293-296.
17. Ivanytska, O. (2024). Peculiarities of the tutoring and mentoring realization at higher educational institutions of Italy. *Актуальні питання гуманітарних наук*, 80(1), 293-297.
18. Ivanytska, O. (2024). Peculiarities of the tutoring and mentoring realization at higher educational institutions of Austria. *Педагогічні науки: теорія і практика*, 4, 293-297.
19. Ivanytska, O. (2024). Peculiarities and functional potential of the mentoring for the internally displaced students. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*, 97, 124-129.

**Статті у періодичних наукових виданнях, проіндексованих у базах даних
Web of Science Core Collection та Scopus**

20. Kryshchanovych, M., Kryshchanovych, S., Stechkevych, O., Ivanytska, O., & Huzii, I. (2020). Prospects for the development of inclusive education using scientific and mentoring methods under the conditions of post-pandemic society. *Postmodern Openings*, 11(2), 73-88.
21. Karyu, O., Kulyniak, I., Ivanytska, O., Halkiv, L., & Zhygalo, I. (2022). Analysis of the interest in the profession of tutor on the Internet (a case study of Google Trends). *Smart Innovation, Systems and Technologies*, 289, 89-99.
22. Kryshchanovych, S., Ivanytska, O., Markova, M., Hliudzyk, Yu., & Ivanova, A. (2023). A graphical language-based approach for database modeling in higher education information systems. *Ingénierie des Systèmes d'Information*, 28(6), 1597-1603.
23. Ivanytska, O., Bilyakovska, O., Opachko, M., Lotfi, G., Zayachkivska, N., & Yakymovych, T. (2025). The impact of mentorship programs using virtual reality on students performance. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 103(2), 528-537.

Публікації, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації

24. Іваницька, О. С. (2023). Інформаційна гігієна в освітньому просторі під час війни. *Scientific fundamentals of solving modern scientific problems: Abstracts of*

XV International Scientific and Practical Conference (Varna, April 17-19, 2023) (p. 91-93). Varna: EC.

25. Іваницька, О. С. (2023). Роль українських ЗВО в екологічній політиці держави. *Prospects for the development of science and the environment: Abstracts of XIV International scientific and practical conference* (Helsinki, April 10-12, 2023) (p. 221-223). Helsinki: EC.

26. Іваницька, О. С. (2024). Аксіологічні аспекти діяльності педагога ментора у закладах вищої освіти. *Global science: prospects and innovations: Proceedings of VI International scientific and practical conference* (Liverpool, February 1-3, 2024) (p. 204-206). Liverpool: EC.

27. Іваницька, О. С. (2024). Менторський супровід студентів закладів вищої освіти України. *Science and society: modern trends in a changing world: Proceedings of II International scientific and practical conference* (Vienna, January 22-24, 2024) (p. 287-289). Vienna: EC.

28. Іваницька, О. С. (2024). Основні етичні норми тьюторської діяльності у закладах вищої освіти. *European congress of scientific achievements: Proceedings of the I International scientific and practical conference* (Barcelona, 29-31 January, 2024) (p. 173-175). Barcelona: EC.

29. Іваницька, О. С. (2024). Тьюторство у закладах вищої освіти. *Topical aspects of modern scientific research: Proceedings of the V International scientific and practical conference* (Tokyo, January 25-27, 2024) (p. 316-318). Tokyo: EC.

30. Іваницька, О. С. (2024). Центри менторства і тьюторства у закладах вищої освіти. *Modern problems of science, education and society: Proceedings of XII International scientific and practical conference* (Kyiv, February 5-7, 2024) (p. 544-546). Kyiv: EC.

Публікації, що додатково висвітлюють результати дослідження

31. Іваницька, О. С. (2023). Велика Хартія Університетів та Асоціація Університетів Європи: перспективи та виклики світового освітнього простору для університетів України. *Науковий вісник Вінницької академії безперервної освіти. Серія «Педагогіка. Психологія»*, 3, 44-49.

32. Іваницька, О. С. (2023). Науково-освітні проєкти НАТО в Україні. *Людинознавчі студії. Серія «Педагогіка»*, 48, 111-116.

АНОТАЦІЯ

Іваницька О. С. Теорія і практика реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук за спеціальністю 13.00.01 – загальна педагогіка та історія педагогіки. – Національний університет «Львівська політехніка», Львів, 2025.

У дисертації здійснено теоретико-методологічне обґрунтування і розроблення методичних засад практичної реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти. Уперше обґрунтовано методологію реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти як сукупність принципів, методів, прийомів і процедур дослідження, вироблених на основі

синергетичного підходу і спрямованих на формування уявлень про інститут тьюторства та менторства, який забезпечує здобувачам вищої освіти можливість досягати освітніх і професійних цілей й охоплює соціальний, особистісний, когнітивний, знаннявий виміри навчання; загальнонаукові підходи до реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти, а саме: особистісно-орієнтований, системний, компетентнісний, синергетичний, культурологічний, діяльнісний, аксіологічний, акмеологічний та ресурсний, а також загальні принципи інституту тьюторства та менторства у закладах вищої освіти.

Розроблено концептуальні засади реалізації тьюторства та менторства у закладі вищої освіти в межах консолідованої політики ЗВО, вимог вищої освіти, стандартів формування професійного фахівця з урахуванням психологічних, морально-етичних, соціальних, крос-культурних особливостей взаємодії між учасниками тьюторсько-менторського процесу на основі принципів функціонування освітнього середовища, де реалізація тьюторства та менторства у закладі вищої освіти розглядається як соціальна взаємодія у форматі «особа – особа» та містить такі нормативні аспекти, як: заохочення й підтримка тьюторства та менторства у закладі вищої освіти шляхом висвітлення його цінності; заохочення й мотивація партнерів для допомоги у створенні програм тьюторства та менторства; заохочення менторів і тьюторів до пошуку підопічних серед студентів (за принципом спільних інтересів); створення офіційних програм тьюторства та менторства; надання пріоритету тьюторству і менторству для невеликих груп студентів у закладі вищої освіти; відкритість менторів і тьюторів для розвитку співпраці зі студентами-іноземцями, з тими, хто значно відрізняється за віком; залучення представників Центрів тьюторства та менторства з інших закладів вищої освіти до співпраці; формування групового тьюторства та менторства; використання технологій для формування максимально доступних можливостей реалізації тьюторсько-менторських відносин; встановлення часових меж для зустрічі менторів і тьюторів з менті і тьюті; формування активної позиції у співпраці менторів, тьюторів і їхніх підопічних на всіх етапах взаємодії; визначення крос-культурних аспектів взаємодії між сторонами.

Визначено умови реалізації моделі тьюторства / менторства, запропоновано авторську класифікацію сфери компетентності ментора, а саме: допомога менті і тьюті зрозуміти їхні сильні сторони і точки росту, вектор розвитку, цілі, відтак активно їх досягати; залучення до тьюторської і менторської роботи викладачів, студентів старших курсів; формування конкретних потреб і цілей перед майбутніми менторами і тьюторами; здатність домовитися про умови наставництва для студентів з менторами, що є практичними працівниками і можуть поділитися досвідом набуття практичних умінь і навиків; стимулювання у студентів навичок швидкого навчання тощо.

Виявлено роль освітніх платформ і проєктів у розвитку закладів вищої освіти в контексті їхньої співпраці між собою і використання міжнародних практик та визначено перспективні підходи до реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти України.

Уточнено трактування поняття «алгоритм реалізації тьюторства та менторства», що є певним структурним, конкретно визначеним набором дій, які

виконуються в певному порядку й передбачають набір засобів і способів їх реалізації на кожному етапі процесу менторства / тьюторства через підготовку, безпосередню процедуру і завершення тьюторсько-менторської діяльності; запропоновано авторське трактування таких понять: тьюті, менті.

Удосконалено компоненти реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти й визначено критерії, показники і рівні їх сформованості.

Подальшого розвитку набули теоретичні і практичні положення щодо розвитку компаративного аналізу тьюторських і менторських схем у різних країнах; методичне й інформаційне забезпечення реалізації тьюторства та менторства у закладах вищої освіти; трактування таких понять: тьюторство, менторство.

Ключові слова: тьюторство, менторство, заклади вищої освіти, освітні проекти, компетентності, центр тьюторства та менторства, вища освіта, студентоцентризм.

ANNOTATION

Ivanytska O. S. Theory and practice of tutoring and mentoring realization at higher educational institutions. – Qualification research paper as a manuscript.

The thesis for the degree of Doctor of Pedagogical Sciences in the specialty 13.00.01 – General Pedagogy and History of Pedagogy. – Lviv Polytechnic National University, Lviv, 2025.

The thesis provides a theoretical and methodological justification and development of methodological principles for the practical realization of tutoring and mentoring at higher educational institutions. For the first time the methodology for the tutoring and mentoring realization at higher educational institutions is substantiated as a set of principles, methods, techniques and research procedures developed on the basis of a synergistic approach and aimed at the ideas formation about the institute of tutoring and mentoring, which provides higher education students with the opportunity to achieve educational and professional goals as well as covers the social, personal, cognitive, and knowledge dimensions of learning; general scientific approaches to the tutoring and mentoring realization at higher educational institutions, namely: person-oriented, systemic, competency-based, synergistic, cultural, activity-based, axiological, acmeological, and resource-based, as well as general principles of the institute of tutoring and mentoring at higher educational institutions.

Conceptual principles for the tutoring and mentoring realization at higher educational institutions have been developed within the framework of the HEI consolidated policy, the requirements of higher education, and the standards for a professional specialist formation, taking into account the psychological, moral-ethical, social, and cross-cultural features of interaction between participants in the tutoring and mentoring process based on the principles of the educational environment functioning, where the tutoring and mentoring realization at higher educational institutions is considered as social interaction in the “person-person” format and contains such normative aspects as: encouragement and support of tutoring and mentoring at higher educational institution by highlighting its value;

encouragement and motivation of partners to assist in creating tutoring and mentoring programs; encouragement of mentors and tutors to search for mentees/tutees among students (according to the principle of common interests); creation of official tutoring and mentoring programs; giving priority to tutoring and mentoring for small groups of students at higher educational institution; openness of mentors and tutors to develop cooperation with foreign students, with those who differ significantly in age; involving representatives of Tutoring and Mentoring Centers from other higher educational institutions in cooperation; formation of the group tutoring and mentoring; using technologies to form the most accessible opportunities for the tutoring-mentoring relationships realization; setting time limits for mentors and tutors to meet with mentees and tutees; forming an active position in the cooperation of mentors, tutors and their mentees/tutees at all stages of interaction; identifying cross-cultural aspects of interaction between the parties.

The conditions for the tutoring/mentoring model realization are determined, the author's classification of the mentor's competence sphere is proposed, namely: helping mentees and tutees understand their strengths and growth points, development vector, goals, and then actively achieve them; involving teachers and senior students in tutoring and mentoring work; forming specific needs and goals for future mentors and tutors; the ability to agree on the terms of mentoring for students with mentors who are practical workers and can share their experience of acquiring practical skills and abilities; stimulating students' rapid learning skills, etc.

The role of educational platforms and projects in higher educational institutions development in the context of their cooperation with each other and the use of international practices was identified, as well as promising approaches to the tutoring and mentoring realization at higher educational institutions in Ukraine were identified.

The interpretation of the concept "algorithm for the tutoring and mentoring realization" is clarified, which is a certain structural, specifically defined set of actions that are performed in a certain order and provide for a set of means and methods for their realization at each stage of the mentoring/tutoring process through preparation, direct procedure and completion of the tutoring and mentoring activities;

The components of the tutoring and mentoring realization at higher educational institutions have been improved and the criteria, indicators and levels of their development have been determined.

Theoretical and practical provisions on the comparative analysis of tutoring and mentoring schemes in different countries, methodological and informational support for the tutoring and mentoring realization at higher educational institutions, interpretation of such concepts as: tutoring, mentoring have been further developed

Keywords: tutoring, mentoring, higher educational institutions, educational projects, competences, tutoring and mentoring center, higher education, student-centeredness.