

НОВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ У ВИЩІЙ ШКОЛІ

УДК 378.126:364.46

DOI: 10.32342/2522-4115-2019-2-18-36

І.І. СИДОРУК,

кандидат педагогічних наук, доцент,

*докторант кафедри соціальної роботи та педагогіки вищої школи
Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки (м. Луцьк)*

РОЛЬ МЕНТОРСТВА У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Підготовка соціально компетентних, конкурентоспроможних особистостей та кваліфікованих фахівців потребує прогресивних змін у системі вищої освіти. Вихід системи освіти України на якісно новий рівень вимагає детального розгляду феномену менторства, оскільки воно є досить актуальним у навчально-науковій діяльності, лідерстві, волонтерстві, благодійності, менеджменті, самоменеджменті. Статтю присвячено вивченню ролі та особливостей менторської підтримки майбутніх фахівців соціальної сфери в закладах вищої освіти. Встановлено, що в Україні менторство функціонує переважно неформально, відсутні офіційні менторські програми, що діють на базі закладів вищої освіти. У статті дано трактування поняття «менторство», розкрито його види, моделі менторської підтримки, ролі та функції ментора. Доводиться, що менторство має ряд переваг і для ментора, і для підопічного. Означено переваги, характерні риси менторства та менторської підтримки майбутніх фахівців соціальної сфери як ефективного механізму розвитку соціальної компетентності та професіоналізму зазначених фахівців. Визначено напрями менторської підтримки майбутніх соціальних працівників. На прикладі реалізації соціальної вистави «Серце» охарактеризовано основні етапи менторської підтримки студентів-волонтерів спеціальності «Соціальна робота»: підготовчо-організаційний, навчальний, діяльнісний, рефлексивний. Перспективи подальших досліджень полягають у пошуку найбільш оптимальних та доцільних менторських програм для підготовки соціально компетентних та конкурентоспроможних майбутніх фахівців – соціальних працівників, розробленню та впровадженню цих програм у практику закладів вищої освіти; розробленню та формуванню діагностичного інструментарію з вивчення впливу ментора на особистість майбутнього фахівця, ролі у його становленні тощо.

Ключові слова: ментор, менторська підтримка, моделі менторської підтримки, етапи менторської підтримки, майбутні соціальні працівники, студенти-волонтери.

Подготовка социально компетентных, конкурентоспособных личностей и квалифицированных специалистов требует прогрессивных изменений в системе высшего образования. Статья посвящена изучению роли и особенностей менторской поддержки будущих специалистов социальной сферы в университете как условия развития социальной компетентности и профессионализма. В статье дано определение понятия «менторство», раскрыты его виды, модели менторской поддержки, роли и функции ментора. Отмечены характерные черты менторства и менторской поддержки будущих специалистов социальной сферы как эффективного механизма развития социальной компетентности и профессионализма указанных специалистов. На примере реализации социального спектакля «Сердце» охарактеризованы основные этапы менторской поддержки студентов-волонтеров специальности «Социальная работа»: подготовительно-организационный, учебный, деятельностный, рефлексивный.

Ключевые слова: ментор, менторская поддержка, модели менторской поддержки, этапы менторской поддержки, будущие социальные работники, студенты-волонтеры.

Постановка проблеми. Сучасна вища освіта потребує прогресивних змін якості підготовки соціально компетентних, конкурентоспроможних особистостей та кваліфікованих фахівців соціальної сфери, здатних до особистісного саморозвитку і самоактуалізації. Моделюючи цілісний образ випускника, сучасні наукові концепції зумовлюють такі установки на його особистість: він повинен мати соціальну мобільність та гнучкість, будувати вектор своєї професійної діяльності, володіти системою професійно орієнтованих особистісно значущих та засвоєних знань, які у подальшому визначають рівень його професійного успіху [6, с. 128]. Вихід системи освіти України на якісно новий рівень вимагає детального розгляду феномену менторства, оскільки воно є досить актуальним у навчально-науковій діяльності, лідерстві, волонтерстві, благодійності, менеджменті, самоменеджменті. Воно тісно пов'язане із соціальною активністю, ініціативністю та відповідальністю [5]. За кордоном менторство як процес впливу на інтелектуальний розвиток студентів та сприяння цьому, їх професійні прагнення та професійні устремління давно вважається важливим доповненням до викладання у вищій школі. Широкого розповсюдження набувають різноманітні менторські програми, які в контексті вищої освіти в системі ментор–колега слугують просуванню по службі, підвищенню впевненості у власних силах, задоволенню особистісних потреб та зростанню. Менторство в системі ментор–студент, зокрема у сфері навчально-наукової діяльності, значуще з таких позицій: виконання індивідуальних та самотійних завдань; формування професійної та соціальної компетентностей майбутнього фахівця; набуття практичних навичок та вдосконалення особистісних якостей (з точки зору лідерства, соціальної активності, волонтерства, благодійності тощо); професійної адаптації молодого фахівця та ін.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Здійснюючи аналіз наукової літератури, можна відзначити, що низку сучасних наукових досліджень присвячено вивченню закордонного досвіду впровадження менторства у навчально-виховний процес у закладах освіти (Н. Долінська, Я. Бельмаз та ін); менторству обдарованих учнів (М. Бойченко, К. Райорден (С. Riordan), Дж. Фрімен (J. Freeman)); особливостям інтеграції менторського методу в процес підготовки фахівців у закладі вищої освіти (А. Вест (A. West), Л. Гейл Лунсфорд (L. Gail Lunsford), А. Дарвіна (A. Darwina), Е. Л. Долан (E. L. Dolan), Г. Крисп (G. Crisp), А. Киричок, Е. Палмер (E. Palmer), В. Wuetherick та ін); менторської підтримки вразливих груп населення (Т. Спіріна) тощо. У дослідженнях науковців об'єктом менторської підтримки виступають різні категорії учнів, студенти закладів вищої освіти, вразливі групи населення, практики.

Близьким до менторства є наставництво, яке також подано у наукових дослідженнях Н. Гаврилів (наставництво як інструмент сучасної освіти), З. Бондаренко (наставництво як технологія супроводу дітей-сиріт та дітей, які залишилися без батьківського піклування), Т. Бочкарьова, І. Гичан, С. Іконнікова, В. Шепель (окремі аспекти педагогічного наставництва); А. Рейман (A. Reiman), Е. Стокдейл (J. Stockdale), Л. Тілман (L. Tillman) (наставництво як метод і спосіб адаптації молодого фахівця у професійній діяльності) та ін. У науковій літературі з означеної проблеми існує два підходи: прихильники першого розмежовують дефініції «менторство» та «наставництво», представники другого – трактують менторство як форму наставництва (О. Августан, С. Марданов, Д. Сергеев, Т. Цибилова) [9].

На відміну від менторства, наставництво, хоча і у вузькому трактуванні, відображено у Законі України «Про внесення змін до Закону України «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування»». У зазначеному документі під наставництвом розуміється «добровільна безоплатна діяльність наставника з надання дитині, яка проживає у закладі для дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, іншому закладі для дітей, індивідуальної підтримки та допомоги, насамперед у підготовці до самостійного життя» [4]. Деякі питання здійснення наставництва над дитиною регулює «Положення про наставництво», затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 4 липня 2017 р. № 465 [7]. Зазначені документи регулюють взаємовідносини в системі наставник–дитина (де наставник – «повнолітня дієздатна особа, яка пройшла курс підготовки з питань соціальної адаптації дітей та їх підготовки до самостійного життя, отримала висновок про те, що вона може провадити діяльність з організації наставництва, та уклала договір про наставництво» [7]).

Мета статті полягає в обґрунтуванні феномену менторства, розкритті особливостей менторської підтримки майбутніх фахівців соціальної сфери в закладах вищої освіти як умови розвитку їх соціальної компетентності та професіоналізму.

Виклад основного матеріалу дослідження. Термін «mentor» з'явився ще в давньогрецькій міфології, він пов'язаний з ім'ям радника Одиссея, який виховував його сина Телемаха. Оскільки Ментор був мудрою людиною, до нього йшли за порадами та допомогою [11], а сьогодні, дедалі частіше, характеризуючи підтримку людини людиною, науковці та практикуючі фахівці використовують термін «ментор», «менторство». Наразі в Україні менторство не є професією чи певною посадою, а ментор не є фахівцем, який має розпорядок дня, тижня, місяця. Це, скоріше, – стан душі, покликання, яке потребує самовіддачі та любові до своєї роботи (неформальне менторство).

Найбільш поширене трактування феномену «менторство» у науковій літературі дозволяє подати аналізоване поняття як модель передавання досвіду, де ментор виступає в ролі наставника, радника, створює можливості для розвитку та підтримки менш досвідченого колеги (підопічного) [2]. Проте у такому трактуванні акцент зосереджується на односторонньому процесі (від ментора до підопічного). Стосунки ж між людьми незалежно від їх статусу, професії тощо мають двосторонній характер. Існує й інший підхід, представники якого С. Йованова-Мітковська (S. Jovanova-Mitkovska), Б. Попеска (B. Popeska) [15] та ін. розглядають менторство як процес навчання і викладання, який ґрунтується на співпраці на користь обох рівних партнерів (студенти набувають практичного досвіду, ментор як результат співпраці – змінює стиль навчання, викладання, впроваджує інновації тощо). Вважаємо, що особливістю менторства, яка відрізняє його від наставництва, є принцип паритетності стосунків, рівності у взаємовідносинах та збагаченні обох учасників, співпраці на демократичних засадах. Відповідно до класифікації форм організації навчання менторство, швидше за все, можна віднести до індивідуальної, проте, на практиці допустимі й інші форми реалізації цього методу (колективно-групові, індивідуально-колективні). Характерною ознакою менторства є його орієнтація на довготривале опанування навичок у процесі розвитку кар'єри за допомогою поради та психологічної підтримки.

К. Райорден (C. Riordan) [19], М. Бойченко [1] виділяють такі види менторства: допомога старших учнів молодшим у межах початкової чи середньої школи; академічне, коли вчитель, викладач університету або старші студенти опікуються конкретним учнем (студентом) і допомагають йому в розкритті потенціалу в певній сфері діяльності; професійне менторство – дозволяє студенту отримати реальний досвід опанування певної професії або дає змогу зануритися в певну сферу діяльності. Такий вид менторства не тільки полегшує професійне самовизначення, але й дозволяє студенту отримати реальний досвід опанування обраної професії.

Л. Гейл Лунсфорд (L. Gail Lunsford), Е. Л. Долан (E. L. Dolan), Г. Крисп (G. Crisp), В. Вуетгеріск, обґрунтовуючи менторство у вищій освіті та узагальнюючи класифікації науковців, зазначають, що менторські стосунки можуть набувати різних форм, різнитися за тривалістю, функціями та джерелами менторства. Учені виділяють формальні (зазвичай передбачає серію семінарів або наперед розроблений навчальний план для досягнення цілей менторської програми) та неформальні менторські програми; за тривалістю – одиничні зустрічі та тривале менторство; менторство в системі ментор–студент, ментор–група (одночасно зазначається, що у студента може бути кілька менторів); диференціюють менторські програми для студентів, аспірантів та викладачів [16, с. 316].

На думку П. Банг (P. Bung) [11, с. 197], неформальні індивідуальні менторські програми допомагають студентам і факультетам, але не створюють атмосферу співробітництва у вищих навчальних закладах. Альтернативні менторські техніки/методи, групове менторство, менторські кола та мережеве менторство сприяють створенню спільної роботи в закладі вищої освіти, де усі сторони: ментор, підопічний, заклад вищої освіти отримують користь.

Зокрема, розглядаючи менторство у вищій освіті, А. Дарвіна (A. Darwina) та Е. Палмер (E. Palmer) обґрунтовують модель менторства в закладі вищої освіти – менторські кола [12, с.127]. Менторські кола – інноваційна модель групового менторства. Вони зазвичай включають одного ментора, роботу з групою менторів або групою людей, які навчають один одного (у контексті системи ментор–колега-початківець (колеги)). Менторське коло перед-

бачає «зовнішнього» фасилітатора, який підтримує фокус-групи, сприяє дискусії та забезпечує рівну участь усіх учасників. Кола генерують багато різних точок зору, з членами групи, які поєднують енергію та досвід поза межами того, що окремі члени знають, сприяють атмосфері довіри, обміну думками та досвідом, стимулюють та мотивують на професійне зростання та взаємодію тощо. Як правило, проблемне поле формулюють самі учасники (наприклад, у контексті підготовки соціального працівника пропонуємо такі: подання заявок на отримання гранту; як поліпшити взаємодію зі студентами та між ними; що потрібно, щоб бути ефективним лідером в університеті; сучасні методи формування соціально компетентних фахівців; як налагодити співпрацю з соціальними інституціями громади тощо). Проте незважаючи на значні переваги цей менторський підхід застосовується вкрай рідко навіть за кордоном.

М. Бойченко зазначає, що в країнах ЄС і США набувають популярності такі різновиди менторства: «телементорство», «віртуальне менторство», «е-менторство», «iМенторство» [1], маючи одну мету – ефективно надати індивідуальну академічну, мотиваційну та емоційну підтримку дітям та молоді засобами інформаційно-комунікаційних технологій.

С. Йованова-Мітковська (S. Jovanova-Mitkovska), Б. Попеска (B. Popeska) [15] визначають природне та плановане менторство. Природне менторство відбувається стихійно, через дружбу, колегаліність. За таких умов ментор веде, вчить, радить. Заплановане менторство містить повагу і керівництво за допомогою заздалегідь визначеної структурованої програми, що має конкретну мету і реалізується на основі визначених процедур.

Н. Гаврилів, Р. Салліван (R. Sullivan) виділяють ряд моделей менторської підтримки: спонсорська модель; модель психолога; модель навчання; рефлексивна модель; компетентнісна модель; модель розвитку [3; 20]. Згідно зі спонсорською моделлю ментор допомагає встановити певні ділові зв'язки та виступає як менеджер; модель психолога передбачає менторську допомогу в розв'язанні психологічних питань; за моделі навчання ментор виступає вчителем, який передає знання учню; за рефлексивної моделі ментор виступає в ролі конструктивного критика, який бере участь в оцінюванні результатів роботи учня; компетентнісна модель передбачає такий формат навчання, за якого акцент роблять на практичній складовій у підготовці та вихованні професійних компетенцій; за моделі розвитку ментор допомагає студенту в особистісному та професійному розвитку через рефлексію. Найоптимальніша модель у контексті професійної підготовки майбутніх соціальних працівників – компетентнісна, яка передбачає вироблення професійних навичок та вмій шляхом набуття практичного досвіду.

Серед ключових ролей, які може виконувати ментор, виділяють такі: вихователь (виховання та навчання майбутнього фахівця), радник, провідник (спрямування майбутнього соціального працівника), фасилітатор (сприяння професійному зростанню) [10]; спостерігач (наприклад, за професійною поведінкою студентів), радник, приклад, викладач, менеджер, оцінювач [15], консультант.

Серед функцій ментора – наставництво; допомога у визначенні напряму діяльності підопічного; ціннісне спрямування (ознайомлення підопічного з системою норм і цінностей, які культивує організація); підтримка (спостереження за поступальним розвитком кар'єри підопічного, надання можливостей професійного і особистісного зростання); професійне консультування (згідно з головною ідеєю менторства ментором може бути призначена більш досвідчена і авторитетна людина) [8].

Д. Оверхолтом (D. Overholt) у дисертаційному дослідженні «Дорослі наставники підлітків: концептуальне та практичне роз'яснення» (Adults mentoring adolescents: a conceptual and practical clarification) виділено функції ментора, який працює з обдарованими й талановитими, зокрема, рольове моделювання (role-modeling); інтелектуальне стимулювання (intellectual stimulation); емоційна підтримка (emotional support); емоційний захист (emotional protection); передавання знань (knowledge transfer); заохочення (encouragement); набуття пізнавальної впевненості (cognitive confidence) [18, с. 3–9].

У виданні «Коучинг і менторство в соціальній роботі» [13, с. 46], менторство є особливо корисним для підтримки професійного розвитку соціальних працівників на шляху від ранньої професійної соціалізації до досягнення особистістю управлінського рівня. Це видання, ґрунтуючись на праці Д. Мегінсона (D. Megginson) та Д. Клатербак (D. Clutterbuck)

[17], трактує менторство в соціальній роботі як «... автономну допомогу однієї людини іншій у здійсненні значних переходів у знаннях, роботі або мисленні». Згідно з рольовим підходом подано три менторські моделі для допомоги в концептуалізації ролі ментора: навчання підопічного шляхом спостереження за ментором (the apprentice model); систематичний зворотний зв'язок від ментора до підопічного щодо його продуктивності та прогресу (the competency model); допомога підопічному стати більш рефлексивним практиком (the reflective model) [13, с. 50].

Інститут клінічної дослідницької освіти при Університеті Піттсбурга класифікує моделі менторства відповідно до характеру менторських стосунків: менторство один-на-один (процес взаємодії ментора та підопічного є індивідуалізованим і особистим, сприяє розвитку тісних стосунків); командне менторство (коли у підопічного є кілька наставників, які спільно зустрічаються для надання менторської підтримки); підопічний може мати декількох менторів, які зустрічаються індивідуально з підопічним); рівне менторство (peer mentoring) (передбачає менторство колегами, які перебувають у подібній точці розвитку своєї кар'єри (допустима різниця стажу – рік або два)); дистанційне менторство (підтримка через електронну пошту, телефонні дзвінки та випадкові візити [13, с. 50–51]. Зазначені моделі менторства, на нашу думку, доцільні на етапі професійної адаптації та професіоналізації соціальних працівників.

Відповідно до нашого дослідження ми будемо розкривати феномен менторства в контексті: ефективного інструменту професійної підготовки та професійного розвитку майбутніх соціальних працівників до ринку праці; моделі професійного розвитку майбутнього фахівця; засобу забезпечення принципу навчання впродовж життя, студентоцентрованого, компетентнісно орієнтованого навчання. Загалом ментор сприяє: поліпшенню результатів навчання; розширенню кола професійних та соціальних знань студента; формуванню професійних компетенцій, соціальної компетентності в процесі розвитку кар'єри за допомогою порад та психологічної підтримки, мотивації та формування соціально-професійних настанов студента в умовах взаємодії; розвитку соціальної активності та соціальної мобільності студентів, соціально відповідальному лідерству; уникненню багатьох помилок, впевненості у власних силах, знаннях та здібностях, створюючи умови для індивідуалізації процесу формування стилю професійної діяльності тощо.

Аналізуючи діяльність, здійснювану ментором в процесі реалізації своїх функцій, О. Августан, С. Марданов, Д. Сергеев, Т. Цибизова, визначають такі кроки в роботі ментор-викладача в системі вищої освіти: аналіз і оцінка перспективи розвитку студента; допомога в постановленні цілей і розробленні шляхів їх досягнення; демонстрація свого прикладу в реалізації завдань; психологічна підтримка; оснащення підопічного «корисними» контактами; видавання йому практичних завдань, які допомагають освоїти професійну діяльність; контроль за їх виконанням, оцінювання та рекомендації для подальшої діяльності [9].

Узагальнення наукових доробків [5; 9], їх інтерпретація в контексті підготовки майбутніх соціальних працівників серед переваг менторства в закладах вищої освіти дозволили виокремити такі: воно забезпечує створення доброзичливих, демократичних умов спілкування, що дозволяє студенту відчувати себе впевнено, пропонувати нові, незвичайні способи розв'язання навчальних завдань [9]; вимагає постійного професійного розвитку, оновлення методичних технік та прийомів, чим стимулюється розвиток не тільки підопічного (у нашому випадку студента), але й самого ментора [5, с. 276]; дозволяє поєднати знання, які студенти отримують у закладі вищої освіти із розвитком практичних умінь з допомогою менторів у контексті самостійної, позааудиторної діяльності, в умовах діяльності органів студентського самоврядування, взаємодії в рамках соціальних систем, самоосвіти тощо; дозволяє студенту отримати знання досвідченого фахівця, який набув їх протягом своєї професійної діяльності, почути об'єктивну оцінку свого проекту чи загалом професійного напрямку, дізнатися про типові помилки, яких можна уникнути на своєму шляху, поліпшити самоорганізованість завдяки зустрічам, що передбачають обмін новинами про успіхи чи труднощі; допомагає студенту розширити коло ділових знайомств з допомогою ментора; допомагає студенту знайти мотивацію, отримати моральну підтримку.

Ментором може бути викладач, куратор академічної групи, авторитетний науковець, представник адміністрації, студент старшого курсу, за умови його відповідної підготовки до

виконання ролі ментора та наявності компетентності з питання, що потребує розв'язання, аспірант, докторант. Менторська підтримка студентів (майбутніх фахівців соціальної сфери) має надаватись у межах таких напрямів: консультування; менторська підтримка в навчанні (формальна освіта); менторська підтримка під час проходження практики; менторська підтримка в написанні та реалізації соціальних проєктів, отриманні грантів; менторська підтримка в неформальній освіті; менторська підтримка в інформальній освіті; менторська підтримка у волонтерській діяльності; менторська підтримка в соціальній мобільності та академічному обміні; менторська підтримка в професійній адаптації та професіоналізації.

Як приклад охарактеризуємо менторську підтримку студентів-волонтерів на прикладі реалізації соціальної вистави «Серце». Цю виставу було спрямовано на виховання загальнолюдських якостей, толерантності молодого покоління. Сам процес менторської підтримки включав чотири етапи: підготовчо-організаційний, навчальний, діяльнісний, рефлексію. На підготовчо-організаційному етапі було створено студентську групу на чолі з ментором (викладачем). Основні обов'язки ментора полягали в ознайомленні студентів із напрямом роботи, допомозі студентам в організаційних та адміністративних питаннях. Навчальний етап передбачав ознайомлення студентів зі сценарієм, розподілом ролей та репетицій. На діяльнісному етапі ментор надавав студентам психолого-педагогічну підтримку, допомагав налагодити взаємодію з керівниками навчальних закладів (комунальним закладом «Луцький навчально-виховний комплекс №9 Луцької міської ради», комунальним закладом «Луцький навчально-виховний комплекс № 26», факультетом педагогічної освіти та соціальної роботи Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки), де протягом трьох років реалізувався цей проєкт. Варто також зазначити, що етап рефлексії здійснювався після кожного театрального дійства – конструктивна критика та пропозиції щодо ефективного просування театральної вистави.

У результаті такої роботи студенти отримали мотивацію та підтримку в особі ментора, впевненість у своїх діях та знаннях, навчилися згуртовано працювати в команді на основі взаємодопомоги, взаємовиручки, підвищився рівень їхніх знань щодо застосування інноваційних технологій у практику соціальної роботи, розширилися їхній кругозір і коло фахівців соціальної сфери, студенти вдосконалили навички ефективної взаємодії та спілкування. Особливістю програми менторської підтримки стало те, що на початку ментором виступав викладач, а по закінченні проєкту обов'язки ментора успішно виконував студент-волонтер (учасник цієї групи).

Висновки. Отже, аналіз наукової літератури дозволив встановити, що менторство та менторські програми досить поширені за кордоном. Проте в Україні менторство функціонує переважно неформально, відсутні офіційні менторські програми, що діють на базі закладів вищої освіти. Зазначена проблема потребує наукового обґрунтування, реалізації на практиці ідей менторства та менторських програм. На сьогодні відсутня єдина класифікація моделей менторської підтримки в умовах закладу вищої освіти, оскільки в їх основу науковцями закладаються різні критерії. Менторство відіграє провідну роль у підготовці та становленні соціально компетентних, конкурентоспроможних на ринку праці майбутніх соціальних працівників.

Перспективи подальших досліджень полягають у пошуку найбільш оптимальних та доцільних менторських програм для підготовки соціально компетентних та конкурентоспроможних майбутніх фахівців – соціальних працівників, їх розробленні та впровадженні в практику закладів вищої освіти; розробленні та формуванні діагностичного інструментарію з вивчення впливу ментора на особистість майбутнього фахівця, ролі у його становленні тощо з урахуванням функцій менторських відносин, досвіду менторів, рівня підготовки менторів тощо [14].

Список використаної літератури

1. Бойченко М.А. Менторство як форма підтримки обдарованих і талановитих у країнах ЄС та США / М.А. Бойченко // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. – 2014. – № 7. – С. 3–9.
2. Волкова Т.А. Тьюторство и менторство в системе педагогической практики / Т.А. Волкова // Вестник Марийского государственного университета. – 2015. – № 1 (16). – С. 15–18.

3. Гаврилів Н. Наставництво як інструмент сучасної освіти / Н. Гаврилів // Гуманітарні та соціальні науки: матеріали I Міжнародної конференції молодих вчених HSS-2009, 14–16 травня 2009 року, Львів, Україна / Національний університет «Львівська політехніка». – Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2009. – С. 201–202.

4. Закон України «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2342-15>

5. Кіщенко Ю. «Підготовка вчителя з центром у школі» – нова модель англійської системи підготовки педагогічних кадрів / Ю. Кіщенко // Технології неперервної освіти: проблеми, досвід, перспективи розвитку: Зб. статей до традиційної IV Всеукраїнської науково-практичної конференції. – Миколаїв: МФ НАУКМА, 2002. – С. 275–278.

6. Манохіна І.В. Проблема професійної підготовки фахівців соціально-педагогічної сфери у науковій літературі / І.В. Манохіна // Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія : Педагогіка і психологія. – 2015. – № 1. – С. 128–134.

7. Положення про наставництво, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 4 липня 2017 р. № 465 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/465-2017-%D0%BF>

8. Поліщук І.В. Менторство як передумова ефективного управління на державній службі / І.В. Поліщук // Державна служба та публічна політика: проблеми і перспективи розвитку: матеріали щоріч. наук.-практ. конф. за міжнар. участі (Київ, 27 трав. 2016 р.) / за заг. ред. А.П. Савкова, М.М. Білінської, С.В. Загороднюка. – К.: НАДУ, 2016. – С. 110–112.

9. Цибилова Т.Ю. «Менторство» как элемент методики работы преподавателя в системе высшего профессионального образования / Т.Ю. Цибилова, О.М. Августан, Д.А. Сергеев, С.А. Марданов // Современные проблемы науки и образования. – 2017. – № 4. – С. 146.

10. Ambrosetti A. Are You Ready to be a Mentor? Preparing teachers for Mentoring Pre-Service Teachers / A. Ambrosetti // Australian Journal of Teacher education. – Vol. 39. – 2014. – Issue 6. – P. 29-42.

11. Bung P. Collaborative Mentoring Models in Higher Educational Institutions: A Win-Win Strategy for Mentor, Mentee, and the Institution / P. Bung // **Journal of Advances in Business Management**. – Vol. 1. – Issue 3, July-September 2015 – P. 197–203. DOI: 10.14260/jadbm/2015/23

12. Darwina A. Mentoring circles in higher education / A. Darwina, E. Palmer // **Higher Education Research & Development**. – 2009 – Vol. 28. – No. 2. – P.125–136.

13. HSCB (2014) **Coaching and Mentoring in Social Work – A Review of the Evidence: Commissioned by the HSCB to support Improving and Safeguarding Social Wellbeing a 10 Year Strategy for Social Work**. Viewed 6th May 2019. [Electronic resource]: <https://childhub.org/uk/child-protection-online-library/coaching-and-mentoring-social-work>

14. Johnson, W.B. **The Oxford handbook of education and training in professional psychology** / W.B. Johnson and N. Kaslow. – New York: Oxford University Press, 2014.

15. Jovanova-Mitkovska S. Mentoring and integrated methodical practice [Електронний ресурс]. / S. Jovanova-Mitkovska, B. Popeska. – Режим доступу: <https://core.ac.uk/download/pdf/149219696.pdf>

16. Lunsford L.G., Crisp G., Dolan E.L., & Wuetherick B. Mentoring in Higher Education. In D.A. Clutterbuck et al. (Eds.). **The SAGE Handbook of Mentoring** (pp. 316–334). London: SAGE Publications Ltd, 2017.

17. Megginson D. **Mentoring in action: a practical guide for managers** / D. Megginson & D. Clutterbuck. – London: Kogan Page, 1995.

18. Overholt D. Adults mentoring adolescents: a conceptual and practical clarification: A thesis submitted in conformity with the requirements for the degree of Doctor of Education / D. Overholt. – Department of Theory and Policy Studies Ontario Institute for Studies in Education of the University of Toronto, 2001. – 289 p.

19. Riordan C. Mentoring the Gifted. Viewed 6th May 2019. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.giftedkids.ie/mentoring.html>.

20. Sullivan R. Entrepreneurial learning and mentoring / R. Sullivan // **International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research**. – 2000. – Vol.6. – No. 3. – P. 160–75.