

УДК 387:005.963.2-044.332]:355.01(045)

[https://doi.org/10.33296/2707-0255-16\(31\)-02](https://doi.org/10.33296/2707-0255-16(31)-02)

Єрмоєнко Ольга,

ORCID: 0000-0001-8339-3812

д-р пед. н., доцент, доцент кафедри педагогіки, психології, початкової освіти та освітнього менеджменту

Комунального закладу «Харківська гуманітарно-педагогічна академія»

Харківської обласної ради

mishola@ukr.net

АДАПТИВНИЙ ПІДХІД ДО НАСТАВНИЦТВА У ВИЩІЙ ШКОЛІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Анотація. Стаття присвячена проблемі організації педагогічного наставництва у закладі вищої освіти в умовах воєнного стану. Війна є стресором високої інтенсивності, і перебування в стані постійного стресу призводить до дезорганізації та дезадаптації студентів до швидкоплинних змін освітнього середовища. Саме тому в статті розглянута проблема наставництва в ракурсі адаптивного підходу.

Висвітлено сутність таких понять як «наставництво», «менторство», «фасилітація», «коучинг», «тьюторство», відстежено їх різницю та особливості впливу на студентську молодь. З'ясовано, що менторство застосовують під час запиту на допомогу для досягнення індивідуального зростання студентів; супервізія є засобом організації професійної освіти педагогів, підвищення якості їх фахової діяльності; коучинг є інструментом роботи над самодисципліною та самоорганізацією студента; тьюторство визначено технологією управління студентом власною освітньою траєкторією; фасилітація є підтримкою позитивної групової динаміки в розвитку конкурентоспроможності студента. Визначено взаємозв'язок фасилітативної діяльності з такими адаптивними принципами управління як принцип діалогічної взаємодії, принцип спрямованої самоорганізації, принцип відкритості, принцип резонансу.

Виявлено такі етапи наставництва: підготовка, переговори, сприяння розвитку, завершення; модель наставництва – «Реляційно-Етично-Афективно-Діалогічне», що спрямована на розвиток етичного лідерства студентів. Шляхами мотивованої наставницької діяльності визначено залучення студентів до активного наставництва та волонтерства. За умов війни організація онлайн-наставництва стає дієвою компенсацією живої комунікації, забезпечує

зворотний зв'язок зі студентами, налагоджує баланс між усіма учасниками освітнього процесу та розширює можливості свідомого спрямування студентів до самоорганізації.

Автором сформульовано власний погляд на наставництво з позицій адаптивного підходу, де наставника у закладі вищої освіти розглядаємо як «агента адаптації», який допомагає кожному студенту пристосуватися до вимог освітнього процесу.

Ключові слова: заклад вищої освіти, наставництво, адаптивний підхід, ментор, коуч, тьютор, фасилітатор, технології, самоорганізація.

Вступ. У результаті повномасштабного вторгнення в Україну сусідньої держави-агресора було внесено суттєві корективи в роботу закладів вищої освіти, які мали своєчасно та динамічно адаптувати освітній процес до функціонування в нових невизначених умовах. Тому було обрано найбільш оптимальну форму організації освітнього процесу в умовах воєнного стану – дистанційну. Оптимізовано навчальне навантаження викладачів. Посилена соціально-емоційна підтримка студентів, що набула нового значення – мобілізація всіх функціональних систем, що відповідають за адаптацію. Тому актуальним стає розгляд наставництва в закладі вищої освіти в контексті адаптивного підходу.

Актуальні наукові дослідження та аналіз проблем. Проблема наставництва у вищій школі не є новою, проте під впливом важких випробовувань системи вищої освіти в умовах повномасштабної війни в Україні змінюються і погляди сучасних дослідників на її вирішення. Аналіз сучасної науково-педагогічної періодики засвідчив постійний інтерес як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників до проблематики наставництва у вищій школі. Зокрема, особливостям наставництва як соціальному феномену присвячено дисертаційне дослідження Т. Розвадовської, у якому наставництво визначено як «взаємодію між більш досвідченою людиною та менш досвідченою, у яких більш досвідчена людина ділиться своїми знаннями та досвідом з менш досвідченою людиною, допомагаючи їй розвивати професійні та життєві навички через надання порад

та навчання» [9, с. 75]. Також автором представлено та обґрунтовано різницю між наставництвом, тьюторством та коучингом. Дослідниця наполягає на тому, що основними практиками залучення студентської молоді до наставництва є волонтерство та суспільно орієнтоване навчання, що передбачає залучення студентів до суспільно корисної діяльності.

Компетентнісно-орієнтоване наставництво в організації розглянуто у дослідженні О. Біди, Н. Муқан, В. Гончарук, які визначають наставництво як один із видів навчання, одну з форм адаптації, а також найбільш ефективний різновид і важливу ланку навчання в організації. Кінцевою метою наставницької програми є «створення» ефективного співробітника для конкретної організації. Автори зазначають, що професійна компетентність наставника «ґрунтується на високому рівні професіоналізму і професійних компетенціях, що характеризується наявністю достатнього досвіду у певній галузі і продуктивною соціально-педагогічною участю у передаванні ключових корпоративних компетенцій державної служби і галузевих цінностей початківцям трудової діяльності - молодим кадрам» [1, с. 15].

Наставництво як супервізію (буквально «нагляд», «наставництво») розглядає дослідник С. Запорожцева, яка стверджує, що «супервізія є ефективним і сучасним засобом організації професійної освіти педагогів і має всі ресурси як для підвищення якості своєї фахової діяльності, так і для гармонізації їх професійного та особистісного розвитку, зниження негативного впливу праці, активізації механізмів самозбереження, вдосконалення, подолання зовнішніх і внутрішніх обмежень саморозвитку». За допомогою технології супервізії забезпечуються сприятливі умови для розгортання професійної рефлексії, вибудовується рефлексивний простір. Авторка зазначає, що зазвичай у ролі супервізорів виступають досвідчені педагоги, а «дії наставника-супервізора допомагають педагогу розібратися в сутності професійної проблеми, намітити можливі варіанти її вирішення» [6, с. 71].

Зарубіжні дослідники Д.М. Едору та С.Т. Адебайо (Edoru J.M., Adebayo S.T.) також поєднують наставництво та супервізію, які розглядаються через три складові повноважень закладу вищої освіти, а саме: викладання, дослідження та громадські роботи [12].

Привертає увагу структуроване дослідження Г. Тіноко-Хіральдо (Harold Tinoco-Giraldo), Є.М. Торресілья Санчес (Eva María Torrecilla Sánchez) та Ф.Х. Гарсія-Пеньяльво (Francisco José García-Reñalvo) щодо електронного наставництва у вищій школі. Інтерес до такого наставництва пояснюється тим, що за останні роки актуальним стало дистанційна освіта і виникає необхідність розробляти дієві програми наставництва та перевіряти їх ефективність. Так, автори приділили особливу увагу програмам віртуального або електронного наставництва у вищій школі (здебільшого робиться акцент на наставництво у проходженні практики або стажуванні за межами закладу освіти). Дослідники зазначають, що програми електронного наставництва можуть бути невід'ємно пов'язані з навчальним планом і технологіями, які сприяють конструктивному процесу навчання між викладачами та студентам, а електронне наставництво дозволяє перетворити здібності на компетенції та навички. Так, огляд літератури за період 2009-2019 рр., що здійснили автори дослідження з електронного наставництва, дозволив виявити кілька типів наставницьких стосунків: формальних/неформальних, запланованих/спонтанних і довгострокових/короткострокових термінів, а також виділити етапи наставництва: підготовка, переговори, сприяння розвитку та завершення [14].

Цікаву модель наставництва у вищій школі розглядають автори статті «Дослідження ролі наставників-викладачів і співробітників у вихованні етичного лідерства серед студентів: «Ми повинні скоротити дистанцію»» М. Е. Еванс, Р. М. Тейлор, Л. Макклауд, К. Берр (Evans M.E., Taylor R.M., McCloud L., Burr K.). Зокрема, описана модель наставництва «Реляційно-Етично-Афективно-Діалогічне» (Relational-Ethical-Affective-Dialogic (READ)) як основа для

вивчення досвіду наставників бакалаврату та наставників викладачів/персоналу в офіційній програмі наставництва. Авторами визначено внесок у розвиток етичного лідерства студентів, що містить основні елементи: 1) риси стосунків «підопічний-наставник» на основі довіри та взаємності; 2) структурні особливості програми наставництва з акцентом на етику; 3) підходи до наставництва, які приділяли увагу владі та позиціонуванню в рамках наставницьких стосунків і передбачали професійне судження щодо саморозкриття [13].

Таким чином, наставництво розглядається науковцями з різних боків: і як суспільно-орієнтоване навчання, і як інструмент розгортання професійної рефлексії, і як засіб перетворення здібностей та навичок у компетентності студентів, але більшість дослідників сходяться в думці про наставництво як допомогу більш досвідченого фахівця менш досвідченому в адаптації до нової освітньої діяльності. Проте дослідження, що спираються на адаптивні підходи до наставництва у вищій школі, не знайшли належного висвітлення в сучасних наукових розвідках. Саме тому **метою статті** визначаємо здійснення аналізу специфіки наставництва у вищій школі на засадах адаптивного підходу.

Виклад основного матеріалу. Адаптивний підхід передбачає, що будь-які прийняті людиною рішення ґрунтуються на досвіді взаємодії індивідуума з навколишнім середовищем, у зв'язку з цим врахування адаптивної точки зору передбачає, що людина ніколи не припиняє процес адаптації до навколишнього середовища, індивідууми змінюються під впливом фізичного й соціального оточення. Індивід адаптує навколишнє середовище до своїх потреб. Це обумовлює необхідність у балансуванні інтересів людини й процесу оптимізації оточення [5, с. 14]. Зауважимо, що адаптація визначається рівнем активності особистості. Так, з кожним кроком людина, за рахунок активізації здатності до пристосування для збереження себе як біосоціальної системи, набирає адаптивних ознак. Активізація адаптаційних процесів передусім об'єднує

мотиваційну та організаційну функції, що допомагає людині залучити власні ресурси до пошуку шляхів вирішення нестандартних завдань, а не на переживання з приводу перешкод. Усе це потребує певних зусиль й активізації життєвої позиції людини для особистісного й суспільного розвитку [1, с. 6].

Для нашого дослідження цікавим є розгляд адаптації як активної взаємодії студента, з одного боку, із освітнім середовищем, з іншого – суб'єкт-суб'єктну взаємодію усіх учасників освітнього процесу. Якщо спостерігається відсутність такої активності студента, назвемо її дезадаптацією, у такому випадку студент потребує додаткового супроводу більш досвідченого викладача, що і є основною функцією наставництва у вищій школі. Саме цей супровід виведе студента на певний стан рівноваги між когнітивними структурами й оточенням як результат адаптації. Подібний супровід, допомога в самоорганізації студента, створює умови для індивідуального саморозвитку та саморегулювання. З позиції адаптивного підходу, наставник у закладі вищої освіти стає «агентом адаптації» кожного студента до вимог освітнього процесу, носієм яких є він сам.

Наставництво загалом має широке застосування в різних сферах: наставництво на базі громади (індивідуальне наставництво), наставництво-опіка (надання підтримки дітям, їх сім'ям, батькам), професійне наставництво (в організації), педагогічне наставництво (шкільне, університетське), корпоративне наставництво (залучення представників працедавців до наставництва, акцент на профорієнтацію, залучення до стажування на різних підприємствах) тощо. Загалом, наставництво широко розповсюджено у світі як форма виховання та за час свого існування трансформувалось в інші форми, серед них можна виділити: коучинг, тьюторство, менторство, супервізія [9, с.77].

Усі діяльності покликані сприяти розвитку особистості, але методи та стратегії розвитку мають суттєві відмінності. Наприклад, терміни «наставник» та «ментор» часто вживаються як синоніми, проте на практиці спостерігається доволі суттєва відмінність у їх діяльності. Завдання ментора – допомагати тоді,

коли є запит на допомогу, його обирають, коли треба досягнути індивідуального зростання. А наставник призначається, щоб допомогти досягнути цілей групи, колективу, установи, закладу.

За умов воєнного стану та вимушеного переходу на дистанційне навчання у закладах вищої освіти актуалізується потреба в технологічності процесу роботи зі студентською молоддю, що зумовлює пошук нових технологій та інструментів. Такими можуть стати адаптивні технології, за допомогою яких викладач-наставник плідно взаємодіє зі студентом у реальному часі, забезпечуючи індивідуальну підтримку кожному студенту, самоорганізацію та пристосування до змін середовища. Цілком погоджуємося з Т. Осиповою у тому, що елементи освітнього коучингу знайшли своє відображення у системі педагогічного наставництва. «Коучинг як технологія адаптивного управління забезпечує умови для саморозвитку людини шляхом поєднання її потреб з вимогами оточення. Освітній коучинг працює у системі заходів щодо встановлення діалогічної взаємодії між учасниками освітнього процесу з метою досягнення взаємовизначених цілей як з удосконалення професійної діяльності викладачів, так і з підвищення якості навчання студентів, що, у свою чергу, забезпечує підвищення ефективності роботи освітнього закладу» [8, с. 20]. В умовах воєнного стану виникають певні труднощі в організації навчальної роботи студента, і головним інструментом для наставника може бути освітній коучинг – як груповий, так і індивідуальний. Отже, із позиції адаптивного підходу, коучинг дозволяє наставнику: 1) активізувати процеси спрямованої мотивації студента; 2) працювати в одній площині цілей – ціль, досягнення, результат; 3) відпрацювати нові моделі поведінки у нестандартних ситуаціях тощо.

Більш наближеною до наставницької діяльності (як керівника студентської групи) є тьюторство, що розкрито у працях А. Бойко, Т. Осипової, О. Степаненко [3; 8; 11]. Як зазначають дослідники, класична тьюторська

система зароджувалась та розвивалась в Оксфорді та Кембриджі, де тьютори досі займають важливе місце в освітній роботі і включені до штатного розкладу. Основним завданням тьютора є розвиток здібностей студентів, допомога в опануванні освітньою інформацією та організації самостійної роботи. Тьютор є сполучною ланкою, що забезпечує цілісність академічної освіти за рахунок тісної академічної співпраці, забезпечення зворотного зв'язку між студентом і всім професорсько-викладацьким складом [11, с. 199]. А. Бойко, вважає, що «тьюторство – це модульно-тьюторська технологія індивідуалізації освіти», що у свою чергу означає створення системи засобів, реальних умов та можливостей для індивідуального входження у процес навчання та управління студентом власною освітньою траєкторією. Таке управління передбачає велику кількість вибіркового дисциплін. Тьютор повинен допомагати у розвитку професійних навичок, у виборі дисциплін та пояснювати, як той чи інший вибір буде впливати на професійний портрет студента. Тобто, тьюторство є нічим іншим, як індивідуальним супроводом у процесі засвоєння певних знань та професії. До основних функцій тьютора, на думку А. Бойко, належать: «1) організаційне керівництво освітньою діяльністю студента; 2) визначення можливостей та інтересів студента; 3) рекомендації в особистісному становленні, організації самовиховання, формування системи цінностей, способу життя, визначення особистісних перспектив; 4) надання допомоги в правильному й ефективному використанні науково-методичного супроводу з певного освітнього компоненту; 5) допомога в організації самостійної роботи; 6) забезпечення вирівнювання знань студентів; 7) обґрунтування засобів і допомога в досягненні високого рейтингу; 8) забезпечення інформацією й обміну між суб'єктами додатковою літературою» [3, с. 9].

Створювати комфортні соціально-психологічні умови для розвитку й саморозвитку в студентському колективі на засадах партнерства, взаємоповаги та взаємодовіри покликаний фасилітатор (у перекладі – допомога,

полегшення, сприяння). В основу його діяльності покладено організацію групової взаємодії і структурування роботи студентів групи так, щоб, використовуючи повний потенціал, разом досягнути поставленої мети, розвивати ключові компетентності конкурентоспроможного члена сучасного суспільства. Завданням фасилітатора є створення комфортної атмосфери в групі здобувачів вищої освіти для позитивної групової динаміки в досягненні поставлених задач засобами дискусії. Такий педагог-наставник працює на основі принципів поваги й толерантності, веде до співпраці та спільних успіхів [7].

Оскільки фасилітатор бере на себе командну функцію лідера, то можна стверджувати, що фасилітативна діяльність являє собою управлінський процес. Проте, через те, що фасилітатор зберігає нейтральність щодо запропонованих позицій, які виявляють члени групи, то такий управлінський процес має не класичний (авторитарний) характер, коли основне управлінське рішення, організація його виконання, контроль, оцінювання покладаються на фасилітатора, а адаптивний, де забезпечується гнучкість, автономність, самостійність, незалежність дій учасників групи при усвідомленні зовнішніх умов, зміна яких і викликає адаптацію. У фасилітативній діяльності простежується взаємозв'язок із адаптивними принципами управління, а саме: принцип діалогічної взаємодії (для пошуку нестандартного рішення проблемної ситуації або для того, щоб дійти згоди у певному питанні, активізується потреба в діалозі, починають встановлюватися соціальні контакти, формуючи нове бачення ситуації та себе в ситуації); принцип спрямованої самоорганізації (управлінська взаємодія, яка спрямовує діяльність студента на самоорганізацію і саморозвиток у межах діалогічно узгодженої мети); принцип відкритості (зняття психологічного захисту в усіх учасників процесу фасилітації за умови обов'язкової кооперації дій); принцип резонансу (природний шлях розвитку студентів можливий за умови активізації добровільного виконання дій чи

завдань) тощо [4]. Можна стверджувати, що адаптація наскрізно супроводжує фасилітативну діяльність і спирається на засади адаптивного підходу.

Особливу увагу нашого дослідження зосереджено на можливостях реалізації наставницької діяльності зі студентами в умовах війни. У зв'язку з вимушеним повним переходом деяких закладів вищої освіти України на дистанційне навчання, наставник також здійснив перехід на дистанційний супровід здобувачів, так зване онлайн- (або електронне) наставництво. На думку зарубіжних авторів Тіноко-Хірально Х., Торресілья Санчес Е., Гарсія-Пеньялво Ф. (Tinoco-Giraldo H., Torrecilla Sánchez E., García-Peñalvo F.), електронне наставництво є іншою технікою, яку слід досліджувати в конкретному контексті, а не порівнювати з особистим наставництвом [14]. Відтак, онлайн-наставництво розширило можливості спілкування між наставниками і здобувачами освіти упродовж тривалого періоду за допомогою електронної пошти, сучасних месенджерів, блогів, форумів, відеоконференцій, онлайн-тренінгів, семінарів, зустрічей зі стейкхолдерами, роботодавцями тощо. Можемо зазначити, що онлайн-наставництво компенсувало відсутність живої комунікації зі студентами у закладі освіти та забезпечило зворотний зв'язок (за умови якісного інтернет-з'єднання в усіх учасників комунікації).

Сучасні дослідження показали, що для переходу наставницької діяльності із зовні керованої в мотивовану (без використання зовнішніх важелів примусовості) педагогу-наставнику доцільно залучати студентську молодь до:

1) активного наставництва, як зазначає дослідниця Т. Розвадовська, «зміст участі студентської молоді у наставництві полягає у: а) взятті студентом/студентами під наставницьку опіку дитини/дітей, що перебуває/перебувають у складних життєвих обставинах з метою допомоги в академічній успішності, визначенні ціннісних та життєвих орієнтирів, розвитку потенціалу дитини та її сильних сторін; б) формуванні відповідальності

студентської молоді через усвідомлення своєї значущості для дитини/дітей, відчуття залученості до суспільно позитивних змін» [9].

2) волонтерства, адже наставництво має своє продовження у волонтерстві, що є «одним із видів розповсюдженої позааудиторної діяльності студентської молоді» [9, с. 79]. Як зазначають дослідники Д. Сай та Н. Малиновська, «волонтерство може бути важливою складовою соціальної безпеки держави в умовах викликів сьогодення» [10, с. 148]. Студенти є найбільш соціально активні та мобільні, вони з легкістю беруть участь у волонтерській діяльності, що спрямована на реалізацію важливих соціальних ініціатив. Саме тому, волонтерська діяльність надає широкі можливості для самореалізації студентської молоді, розвитку активної громадянської позиції.

Висновки. Таким чином, можемо стверджувати, що наставник – це агент змін, координатор особистісно-професійного зростання здобувачів освіти. Його основна місія – допомогти студентській молоді адаптуватись до нових умов освітнього середовища та активізувати самоорганізацію – свідоме визначення студентом векторної моделі своєї діяльності, спрямованої на певний результат. Якими інструментами та формами досягати поставленої мети, буде це коучинг, тьюторство, менторство або фасилітація – залежить від професійного потенціалу самого викладача-наставника та індивідуальної ситуації студента. Головною перевагою сучасних інструментів наставництва є те, що кураторський контроль трансформується в командну співпрацю на засадах адаптивного підходу.

Напрями подальших досліджень убачаємо у подальшому вивченні адаптивного інструментарію наставницької діяльності у роботі зі студентською молоддю.

Список використаних джерел

1. Адаптивні процеси в національній системі освіти : [збірник матеріалів V Всеукраїнського наукового форуму] / упоряд. О.О. Почуєва; ред. кол.: Г.В. Сльникова (голова), Г.Ю. Кравченко, Л.О. Лузан, М.Л. Ростока, З.В. Рябова. Харків: Мачулин, 2020. 111 с.

2. Біда О.А., Мукан Н.В., Гончарук В.В. Підготовка майбутніх фахівців в умовах компетентісно-орієнтованого наставництва. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2020. № 189. С. 14-19. URL : <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2020-1-189-14-19> (дата звернення : 01.07.2023)

3. Бойко А. Тьютор – якісно вища педагогічна позиція і новий простір духовно-моральної взаємодії. *Педагогічні науки*. 2011. Вип. 2. С. 4-10. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/pena_2011_2_4 (дата звернення : 01.07.2023)

4. Єльнікова Г., Суліма Е. Філософські аспекти адаптивного управління соціально-педагогічними системами. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія Педагогіка*. 2020. № 8 (15). URL : [https://doi.org/10.33296/2707-0255-8\(15\)-04](https://doi.org/10.33296/2707-0255-8(15)-04) (дата звернення : 01.07.2023)

5. Єршоменко О.А. Адаптивна система професійної підготовки магістрів з управління навчальним закладом : теорія і практика : монографія / за заг. ред. Г.В. Єльнікової. Харків : ФОП Панов А.М., 2020. 420 с.

6. Запорожцева Ю.С. Стратегія супервізії (наставництва) як підтримка професійного розвитку сучасного педагога. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2020. № 69. Том 1. С. 70-73.

7. Котенєва І.С., Карлова Н.М. Сучасні ролі викладача закладу вищої освіти. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка (педагогічні науки)*. 2021. № 1 (339). С. 338-347. URL : <http://dspace.luguniv.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/8671/1/%E2%84%96%201%20%28339%29%2C%202021.pdf> (дата звернення : 01.07.2023)

8. Осипова Т.Ю. Педагогічне наставництво як елемент адаптивного управління в системі підготовки майбутніх учителів. *Адаптивні технології управління навчанням* : матеріали першої міжнародної конференції з адаптивних технологій управління навчанням ATL-2015, 23-25 вересня 2015 р. / Південноукр. нац. пед, ун-т імені К.Д. Ушинського. Одеса, 2015. С. 19-21.

9. Розвадовська Т.В. Формування відповідальності студентської молоді засобами наставництва підготовки : дис. ... д-р філософії : за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки / Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова МОН України, Київ, 2021. 296 с. URL : https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/39552/Rozvadovska_dis.pdf?sequence=1&isAllowed=y (дата звернення : 01.07.2023)

10. Сей Д., Малиновська Н. Потенціал волонтерства як частини соціального захисту в Україні. *Державне управління та регіональний розвиток*. 2022. № 15. С. 146-171. URL : <https://doi.org/10.34132/pard2022.15.07> (дата звернення : 01.07.2023)

11. Степаненко О.О. Обґрунтування поняття “тьютор” у освітньо-дослідницькому просторі. *Педагогічні науки*. 2018. Вип. 138. С. 199-204. URL : <https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/24252/Stepanenko.pdf?sequence=1> (дата звернення : 01.07.2023)

12. Etoru J.M., Adebayo S.T. Mentorship and supervision in Ugandan higher education institutions universities: challenges and prospects. *Kabale University Interdisciplinary Research Journal (KURJ)*. 2022. Vol 1. Issue 3. P. 107-114. URL : <https://kurj.kab.ac.ug/index.php/1/article/view/31/27> (дата звернення : 01.07.2023)

13. Evans M.E., Taylor R.M., McCloud L., Burr K. Exploring the role of faculty and staff mentors in fostering ethical leadership among undergraduate students: “We have to narrow the distance”. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*. 2022. Vol. 11. No. 2, pp. 137-152. <https://doi.org/10.1108/IJMCE-09-2020-0058> (дата звернення : 01.07.2023)

14. Tinoco-Giraldo H., Torrecilla Sánchez E., García-Peñalvo F. E-Mentoring in Higher Education: A Structured Literature Review and Implications for Future Research. *Sustainability*. 2020. 12. 4344. DOI: 10.3390/su12114344.

References

1. Adaptivni protsesy v natsionalnii systemi osvity : [zbirnyk materialiv V Vseukrainskoho naukovofo forumu] / uporiad. O.O. Pochuieva; red. kol.: H.V. Yelnykova (holova), H.Iu. Kravchenko, L.O. Luzan, M.L. Rostoka,, Z.V. Riabova. Kharkiv: Machulyn, 2020. 111 s.

2. Bida O.A., Mukan N.V., Honcharuk V.V. Pidhotovka maibutnikh fakhivtsiv v umovakh kompetentnisno-orientovanoho nastavnytstva. *Naukovi zapysky. Serii: Pedahohichni nauky*. 2020. № 189. S. 14-19. URL : <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2020-1-189-14-19> (data zvernennia : 01.07.2023)

3. Boiko A. Tiutor – yakisno vyshcha pedahohichna pozytsiia i novyi prostir dukhovno-moralnoi vzaiemodii. *Pedahohichni nauky*. 2011. Vyp. 2. S. 4-10. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/pena_2011_2_4 (data zvernennia : 01.07.2023)

4. Yelnykova H., Sulima E. Filosofski aspekty adaptivnoho upravlinnia sotsialno-pedahohichnymy systemamy. *Adaptivne upravlinnia: teoriia i praktyka. Serii Pedahohika*. 2020. № 8 (15). URL : [https://doi.org/10.33296/2707-0255-8\(15\)-04](https://doi.org/10.33296/2707-0255-8(15)-04) (data zvernennia : 01.07.2023)

5. Yeromenko O.A. Adaptivna systema profesiinoi pidhotovky mahistriv z upravlinnia navchalnym zakladom : teoriia i praktyka : monohrafiia / za zah. red. H.V. Yelnykovo. Kharkiv : FOP Panov A.M., 2020. 420 s.

6. Zaporozhtseva Yu.S. Stratehiiia supervizii (nastavnytstva) yak pidtrymka profesiinoho rozvytku suchasnoho pedahoha. *Pedahohika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyshchii i zahalnoosvitnii shkolakh*. 2020. № 69. Tom 1. S. 70-73.

7. Kotienieva I.S., Karlova N.M. Suchasni roli vykladacha zakladu vyshchoi osvity. *Visnyk Luhanskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka (pedahohichni nauky)*. 2021. № 1 (339). S. 338-347. URL : <http://dspace.luguniv.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/8671/1/%E2%84%96%201%20%28339%29%2C%202021.pdf> (data zvernennia : 01.07.2023)

8. Osypova T.Iu. Pedagogichne nastavnytstvo yak element adaptivnoho upravlinnia v systemi pidhotovky maibutnikh uchyteliv. *Adaptivni tekhnologii upravlinnia navchanniam* : materialy pershoi mizhnarodnoi konferentsii z adaptivnykh tekhnologii upravlinnia navchanniam ATL-2015, 23-25 veresnia 2015 r. / Pivdenoukr. nats. ped, un-t imeni K.D. Ushynskoho. Odesa, 2015. S. 19-21.

9. Rozvadovska T.V. Formuvannia vidpovidalnosti studentskoi molodi zasobamy nastavnytstva pidhotovky : dys. ... d-r filosofii : za spetsialnistiu 011 Osvitni, pedagogichni nauky / Natsionalnyi pedagogichni universytet imeni M.P. Drahomanova MON Ukrainy, Kyiv, 2021. 296 s. URL : https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/39552/Rozvadovska_dis.pdf?sequence=1&isAllowed=y (data zvernennia : 01.07.2023)

10. Sei D., Malynovska N. Potentsial volonterstva yak chastyny sotsialnoho zakhystu v Ukraini. *Derzhavne upravlinnia ta rehionalnyi rozvytok*. 2022. № 15. S. 146-171. URL : <https://doi.org/10.34132/pard2022.15.07> (data zvernennia : 01.07.2023)

11. Stepanenko O.O. Obgruntuvannia poniattia "tiutor" u osvitho-doslidnytskomu prostori. *Pedagogichni nauky*. 2018. Vyp. 138. S. 199-204. URL : <https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/24252/Stepanenko.pdf?sequence=1> (data zvernennia : 01.07.2023)

12. Etoru J.M., Adebayo S.T. Mentorship and supervision in Ugandan higher education institutions universities: challenges and prospects. *Kabale University Interdisciplinary Research Journal (KURJ)*. 2022. Vol 1. Issue 3. P. 107-114. URL : <https://kurj.kab.ac.ug/index.php/1/article/view/31/27> (дата звернення : 01.07.2023)

13. Evans M.E., Taylor R.M., McCloud L., Burr K. Exploring the role of faculty and staff mentors in fostering ethical leadership among undergraduate students: "We have to narrow the distance". *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*. 2022. Vol. 11. No. 2, pp. 137-152. URL : <https://doi.org/10.1108/IJMCE-09-2020-0058> (дата звернення : 01.07.2023)

14. Tinoco-Giraldo H., Torrecilla Sánchez E., García-Peñalvo F. E-Mentoring in Higher Education: A Structured Literature Review and Implications for Future Research. *Sustainability*. 2020. 12. 4344. DOI: 10.3390/su12114344

Yeromenko Olha,

ORCID: 0000-0001-8339-3812

Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Pedagogy, Psychology, Primary Education and Educational Management, Municipal establishment «Kharkiv humanitarian-pedagogical academy» of the Kharkiv regional council,
Kharkiv, Ukraine,
mishola@ukr.net

**AN ADAPTIVE APPROACH TO MENTORING IN HIGHER EDUCATION IN
MARTIAL LAW**

Abstract. The article deals with the problem of organizing pedagogical mentoring in a higher education institution in martial law. War acts as a stressor of high intensity. Being in a state of such a level of constant stress leads to disorganization and maladaptation of students to rapid changes in the educational environment. That is why the article considers the problem of mentoring from the perspective of an adaptive approach.

The paper has covered the essence of such concepts as "mentoring", "facilitation", "coaching", "tutoring" and identified their differences and peculiarities of influence on student youth. It has been found that mentoring is used in case of request for help to achieve individual growth of students; supervision is a means of organizing the vocational training of teachers, improving the quality of their professional activity; coaching is a tool for working on self-discipline and self-organization of the student; tutoring is defined as the technology of managing the student's own educational trajectory; facilitation is the support of positive group dynamics in the development of the student's competitiveness. The relationship between facilitative activity and such adaptive principles of management as the principle of dialogic interaction, the principle of directed self-organization, the principle of openness, and the principle of resonance has been defined.

The stages of mentoring have been identified: preparation, negotiations, development assistance, completion; the model of mentoring: "relational-ethical-affective-dialogic", aimed at the development of ethical leadership of students. Students' involvement in active mentoring and volunteering is defined as ways of motivated mentoring activity. In the conditions of war, the organization of online mentoring becomes an effective compensation for live communication, provides feedback with students, establishes a balance between all participants of the educational process, and expands the possibilities of conscious directing students to self-organization.

The author formulated her own view on mentoring from the perspective of an adaptive approach, where a mentor in a higher institution is considered as an agent of adaptation of each student to the demands of the educational process, which he himself is the bearer of.

Keywords: institution of higher education, mentoring, adaptive approach, mentor, coach, tutor, facilitator, technologies, self-organization.