

УДК 378.091.321-059.1(045)

Жога Р.А.,

здобувач вищої освіти ступеня доктор філософії Української інженерно-педагогічної академії,
ORCID: 0000-0002-3287-6918, ruslan20008@gmail.com

Україна, м. Харків

РОЛІ ВИКЛАДАЧА В ПЕРСОНАЛІЗОВАНОМУ НАВЧАННІ

У статті розглянуто ролі викладача в контексті персоналізованого навчання. Представлено та проаналізовано такі поняття, як «тьютор», «ментор», «едвайзер», які відображають сучасні тенденції в педагогіці, характер діяльності викладача та мають персоналізовану спрямованість. Проведено порівняльний аналіз цих понять щодо їх призначення, галузі застосування, організаційних моментів, результативності, індивідуального впливу на здобувача освіти. Означено переваги аналізованих понять щодо організації та спрямування персоналізованого освітнього процесу здобувачів вищої освіти.

Ключові слова: роль, персоналізація, тьютор, ментор, едвайзер, персоналізоване навчання.

Постановка проблеми. В умовах трансформації національної освітньої системи не викликає сумнівів положення про важливість визначення оновленої сутності педагогічної діяльності, ролі викладача в професійній освіті. У зв'язку із запровадження Болонської системи навчання в Україні разом зі зміною структури вищої освіти змінилась і роль викладача в освітньому процесі. Європейська система освіти передбачає введення дворівневої системи освіти, системи кредитів як уніфікованого способу обліку навчальної діяльності; запровадження методологій та критеріїв, які забезпечують високу якість освіти; надання можливості продовження освіти в ЗВО інших країн [1]. У результаті реформатування освітньої системи набула актуальності самостійна робота студентів. Її можливості суттєво розширює вільний доступ до інформаційних джерел. Відбувається перехід на особистісно орієнтовані та особистісно діяльнісні технології, які, на думку В. Сластьоніна, означають персоналізацію педагогічної взаємодії, що потребує максимального використання в цьому процесі особистісного досвіду (відчуттів, емоцій, дій та вчинків, які властиві особистості людини) [2, с.58].

Варто зазначити нові акценти, які виникають у діяльності педагога, виокремити його нові функції в процесі педагогічної взаємодії, а саме: актуалізація, стимулювання студентів до загального та професійного розвитку, створення умови для їх самостійності. Професійна діяльність викладача спрямована не на те, щоб бути першоджерелом професійної інформації, а на те, щоб допомагати знаходити тому, хто навчається, потрібну інформацію, аналізувати її та користуватися нею.

Мета статті – обґрунтування персоналізованого спрямування діяльності викладача в ролі ментора, тьютора та едвайзера, розкриття особливостей цих видів діяльності в умовах закладів вищої освіти.

Виклад основного матеріалу. Проведемо аналіз поняття *роль* в соціально-психологічному аспекті. Аналіз наукових джерел дозволив виявити різні підходи до розуміння цього поняття. Згідно зі словником української мови воно має кілька тлумачень, серед яких виділимо такі: яка-небудь робота, якась заняття, певний вияв себе в чому-небудь; вплив кого-, чого-небудь на щось, чия-небудь участь у чомусь [3, с.876]. На думку А. Єршова, роль – це «...реалізація соціального статусу особистості в межах групи, суспільства при виконанні соціальних функцій та одночасно самоствердження, самореалізація, активізація особистості як індивідуально-

сті» [4, с.35]. Культурологічний словник свідчить, що роль – це передбачувана стереотипна поведінка людини, яка посідає певну позицію (або статус) в соціальній структурі, у тих чи інших типових ситуаціях взаємодії.

Органічним продовженням поняття *ролі* є такі терміни, як «тьютор», «наставник», «ментор», «едвайзер» та багато інших. Пошук і використання нових термінів відображають зміни в характері діяльності та специфічні функції фахівця, який організовує та спрямовує освітній процес здобувачів вищої освіти. Конкретизуємо специфіку діяльності кожного з них.

Поняття «*тьютор*» походить від латинського «*tutorem*», що означає наставник або «старший», який піклується про студентів на заняттях. Таке розуміння фіксується у джерелах з 1580 року [5, с.343].

У вітчизняній педагогічній науці це поняття існує з XIX сторіччя. Його основне значення – наставник. Запровадив вживання терміну «*тьютор*» у практику вітчизняних навчальних закладів Є. Марков (1835–1903), який уперше використав його під час виступу на педагогічній раді в Симферопольській чоловічій гімназії 22 квітня 1866 року [6]. Зміст тьюторської діяльності, її форми та методи вивчають такі науковці, як А. Багачук, В. Громовий, А. Долгоруков, Н. Пилипчевська, М. Попов та інші. Таким чином, питання реалізації та супроводу особистісного розвитку студентів залишається актуальним і на сьогодні.

У своїх пошуках науковці звертаються до досвіду інших країн. Так В. Громовий стверджує, що тьюторство – це оксфордсько-кембриджський феномен, оскільки виник у XIV ст. в Оксфордському та Кембриджському університетах [7]. Тьюторами призначали колегіальних випускників духовного звання з ученим ступенем. Вони супроводжували студентів під час їхнього перебування в колегії, здійснювали нагляд за навчальною діяльністю, готували до академічних лекцій, контролювали приватні заняття [5, с.263]. Тьюторство завжди було пов'язане з недостатньою увагою до формування особистості того, хто навчається, та необхідності надання допомоги студентам різного віку.

Системне запровадження тьюторства у закладах вищої освіти Європи розпочалось у другій половині XX століття і триває досі. В основу цього процесу покладено особистісно орієнтований підхід та застосування інтерактивних методів навчання. Його основне призначення – консультування щодо вибору освітньої траєкторії, мотивування, розвиток навичок та умінь з метою удоскона-

лення навчальної діяльності, поліпшення інтеграції студентів в освітнє середовище.

Особливу роль відіграє тьюторство в процесі забезпечення стабільності навчання, зокрема студентів, які демонструють низьку успішність, зневірилися у власних силах та мають намір припинити навчання.

З огляду на розвиток міжнародної співпраці в галузі освіти, система тьюторства сприяє адаптації іноземних студентів, які приїжджають в рамках програм академічної мобільності. Тьюторство є одним із ключових факторів, який спроможний забезпечити якість освіти в умовах міжнародного ринку освітніх послуг, підвищених вимог до майбутніх спеціалістів. Такий підхід забезпечує конкурентоздатність фахівців на ринку праці [9].

Схарактеризуємо особливості тьютора як фахівця. На думку М. Попова, ключовими поняттями щодо характеристики діяльності тьютора є поняття «компетентність» та «професіоналізм». Зростання професіоналізму розглядають як розширення його предметних знань, здібностей, професійних намірів. У результаті зростання компетентності відбувається розширення знань, повноважень,

удосконалення навичок діяльності, розвиток здібностей, підсилення спрямованості на діяльність.

М. Попов наголошує, що тьюторська діяльність – це «спільна діяльність тьютора та того, хто навчається, спрямована на усвідомлення студентами можливостей використання ресурсів освітнього процесу закладу вищої освіти для побудови та реалізації траєкторії особистісного та професійного розвитку» [10, с.64].

На його думку, з огляду на те, з яким контингентом працює тьютор, він виступає і в ролі педагога, і андрагога, і маркетолога.

Конкретизуємо означені поняття. Зазвичай роль педагога пов'язана з умінням передавати предметні знання, андрагога – з умінням керувати процесом навчання з урахуванням вікових особливостей здобувачів освіти, роль маркетолога визначається вмінням розуміти та задовольняти потреби тих, хто навчається, та ін.

У контексті нашого дослідження слушним є дослідження А. Латишева, який запропонував модель компетенцій тьюторів [11, с.104] (табл. 1).

Таблиця 1

Модель компетенцій тьюторів

| | Компетенція | Зміст |
|----|--|---|
| 1. | Лідерство, командність | Організовує роботу навчальної групи, формулює ясні та чіткі цілі, розподіляє завдання, враховуючи можливості кожного. Мотивує та наділяє інших повноваженнями для досягнення цілей. |
| 2. | Планування та організованість | Планує та організовує заходи, визначає порядок дій. Встановлює терміни, ефективно розподіляє ресурси. |
| 3. | Аналіз та вирішення проблем | Збирає інформацію, необхідну для прийняття рішення. Аналізує проблеми та виділяє їх складові частини. Робить підсумки на підставі правильно опрацьованої інформації. |
| 4. | Творчість та інноваційність | Знаходить оригінальні рішення професійних задач. |
| 5. | Комунікативність та переконливість у спілкуванні | У розмові з окремими людьми та під час виступу перед аудиторією спілкується чітко, з урахуванням особливостей співрозмовників. Впливає та переконує інших таким чином, що досягає згоди або зміни думки співрозмовника. |
| 6. | Рішучість | Приймає рішення та бере на себе відповідальність, проявляє ініціативу. Готовність приймати рішення в умовах невизначеності, тиску обставин. |
| 7. | Гнучкість | Погоджується зі змінами та успішно адаптується до нових вимог, умов, обставин. |
| 8. | Стресовитривалість | Продовжує ефективно працювати в умовах стресу. Зберігає спокій та контроль над собою в ситуаціях невдач. |

А. Латишев зазначає, що виконувати обов'язки тьюторів мають фахівці, які здатні на високому професійному рівні здійснювати наступні види діяльності:

- індивідуальне консультування здобувача освіти для розкриття його інтелектуального потенціалу, сприяння саморозвитку;
- вільно орієнтуються в освітньому просторі;
- довгострокове цілепокладання, самовизначення в професійному сенсі;
- емоційна підтримка та соціалізація студента.

На думку вченого, тьютор є головним технологом забезпечення сутності індивідуалізації навчання.

Згідно з переконаннями Т. Волкової, тьютор виконує наступні функції:

1. Забезпечує формування та розвиток підопічним його соціальних орієнтирів, реалізацію соціально-освітнього запиту.

2. Створює соціокультурне середовище та сприяє його збагаченню з метою використання в процесі реалізації соціально-освітнього запиту, проєктування та реалізації індивідуальної освітньої програми, програми професійного розвитку, інших індивідуальних програм.

3. Забезпечує співробітництво з суб'єктами соціокультурного середовища, організовує рефлексивну кому-

нікацію, освітні події та зворотній зв'язок підопічного з суб'єктами соціокультурного середовища.

4. Організує аналіз та оцінку результативності та ефективності процесу самовизначення, самоорганізації, самоосвіти та самореалізації підопічного в соціокультурному середовищі.

5. Розробляє та адаптує методичний інструментарій і засоби для здійснення тьюторської діяльності.

Мета тьютора – допомога кожному студенту щодо визначення власного освітнього шляху та супроводження в побудові індивідуальної освітньої програми за умов реалізації принципу індивідуалізації.

Далі розглянемо поняття «ментор», що має багато спільного з поняттям «тьютор». Це близькі, але не тотожні поняття. Незважаючи на схожість цих дефініцій, аналіз наукових джерел (С. Белецька, Т. Волкова, С. Соколова) вказує на різні підходи науковців до розуміння поняття «ментор».

Варто зазначити, що це поняття теж не є новим. Воно походить від латинського «*mentos*» – намір, мета, дух – тобто, керівник, учитель, наставник, вихователь. Під менторством розуміють стосунки між досвідченою особою, працівником та особою, яка не має досвіду. На думку Т. Лелеки, це поняття традиційно сприймається як

особистісні довготривалі стосунки між наставником та студентами, які дозволяють останньому професійно розвиватись та удосконалюватись [5].

Ментор, створюючи умови для індивідуалізації процесу формування стилю педагогічної роботи, сприяє формуванню професійних компетенцій у процесі розвитку кар'єри студентів за допомогою поради, психологічної підтримки, допомагає уникнути багатьох помилок [12, с.17].

На думку М. Бойченка, існують такі види менторства: допомога старших учнів молодшим у межах закладів загальної середньої освіти та академічне, коли викладач вищу або старші студенти опікуються конкретним здобувачем освіти та допомагають йому в розкритті потенціалу в певній сфері діяльності. Професійне менторство дозволяє студенту отримати реальний досвід опанування певної професії або дає змогу зануритись у певну сферу діяльності [13].

Цікавою є думка президента компанії Leadership Development, Inc. Дена Бобінскі, який розглядає менторство з точки зору менеджменту. Учений вважає, що на відміну від наставника, ментор — це людина, яку підопічний вибирає сам для досягнення власного зростання та самостійно встановлює інтенсивність і напрямки навчання. Завдання ментора – допомагати підопічному тоді, коли знадобиться його допомога. І хоча ці два терміни часто вживаються як синоніми, існує доволі суттєва відмінність між наставниками та менторами. Першого призначає організація, щоб допомогти стажеру досягти поставленої мети, другого стажер обирає сам для досягнення індивідуального зростання [14]. Використання послуг ментора дає такі переваги:

1. Можливість отримання чіткого бачення ситуації, у якій знаходиться підопічний. Ментор зможе об'єктивно оцінити ситуацію, в якій знаходиться той, ким опікуються, поглянути на неї з іншого ракурсу та підказати, що можна покращити.

2. Поява відчуття відповідальності. Воно притупляється, якщо ніхто не стежить за прогресом індивідуального зростання. Важко бути по-справжньому відповідальним перед собою без сторонньої допомоги.

3. Наставництво, як і менторство, спрямоване саме на підопічного. Можна скільки завгодно займатись підвищенням власної кваліфікації чи брати участь у програмах розвитку особистості, але ніхто не запропонує йому індивідуального підходу, як це зробить наставник чи ментор.

С. Йованова-Мітковська та Б. Попеска вказують на існування природного та планового менторства. Природне менторство відбувається стихійно, через дружбу, колегіальність. За таких умов ментор веде, вчить, радить. Заплановане менторство містить вплив і керівництво за допомогою заздалегідь визначеної структурованої програми, що має конкретну мету та реалізується на основі визначених процедур [15].

Таким чином, незважаючи на відсутність узгодженої думки науковців щодо формулювання поняття «ментор», можемо зробити висновок, що менторство є важливим фактором у процесі персоналізації навчання.

Схарактеризуємо поняття «едвайзер» (advisor), яке також має багато спільного із розглянутими вище дефініціями. Воно походить від старофранцузького слова «avisen», що означає «роздумувати». Вперше в такому значенні його використали в кінці XII століття. Пізніше, у XIV столітті, воно набуло іншого значення – «давати пораду». Едвайзер – це викладач, на якого покладено функції академічного наставника студента на період опанування певної спеціальності або написання кваліфікаційної роботи. Він допомагає у виборі траєкторії навчання (формуванні індивідуального навчального плану) та засвоєнні освітньої програми, представляє академічні інтереси студентів та бере участь у підготовці всіх необхідних інформаційних матеріалів щодо організації навчального процесу. Досвідчений едвайзер поєднує в собі риси радника, керівника та ментора [16, с.7].

Спираючись на наукові праці (С. Соколова, Г. Губайдулліна), визначимо основні функції едвайзера:

1. Допомога особистісному зростанню студента.
2. Допомога в розробці контенту освітніх програм.
3. Допомога щодо підтримки традицій у студентській культурі конкретного університету.

Узагальнимо результати проведеної роботи щодо визначення суті понять тьютор, ментор, едвайзер (табл. 2).

Таблиця 2

Порівняльний аналіз представлених понять

| Показник | Тьютор | Ментор | Едвайзер |
|-------------------------------|---|---|--|
| Специфіка діяльності | Індивідуальна робота | Індивідуальна робота | Індивідуальна робота |
| Мета діяльності | Допомога у виборі індивідуальної освітньої траєкторії | Розвиток якостей особистості | Написання кваліфікаційної роботи |
| Термін роботи | На час навчання студента | Не менше одного року | На час написання кваліфікаційної роботи |
| Планування діяльності | Планування досягнення цілей навчання студента | Планування для досягнення стратегічної мети | Планування консультацій залежно від прогресу підопічного |
| Галузь застосування | Освіта | Освіта, виробництво | Освіта |
| Способи впливу на підопічного | Посада, професіоналізм | Якості особистості, професіоналізм | Авторитет у науці, професіоналізм |
| Результат співпраці | Досягнення студента в навчанні | Особистісне зростання того, ким опікуються | Написання наукової роботи |

Висновок. У результаті проведеного аналізу було визначено особливості професійної діяльності тьютора, ментора, едвайзера. Розглянуто історичний аспект виникнення понять, призначення та галузь їх застосування. Доведено персоналізоване спрямування характеру їх діяльності.

Таким чином, питання визначення ролі викладача в персоналізованому навчанні є актуальним, але залишається не достатньо розкритим та потребує додаткової наукової уваги. Наші подальші дослідження будуть сконцентровані на специфіці визначення персоналізованого освітнього середовища в умовах діяльності тьютора, ментора, едвайзера.

Література

1. Болонський процес – структурна реформа вищої освіти на європейському просторі. URL: <https://kpi.ua/bologna> (дата звернення 18.11.2020).
2. Слостенін В.А. Личностно-ориентированные технологии профессионально-педагогического образования. Сибирский педагогический журнал № 1, 2008. С.49-74.
3. Словник української мови: в 11 томах. Том 8, 1977. URL: <http://sum.in.ua/p/8/876/1> (дата звернення 18.11.2020).
4. Ершов А.А. Социально-психологические аспекты конфликтов. Социальная психология и социальное планирование. Л., 1973. 35 с.
5. Лелека Т.О. Функціонування англо-американських запозичень – синонімів сфери безперервної освіти в українській мові початку ХХІ століття. Наукові записки національного університету «Острозька академія». Серія: Філологічна, 2015. 58. С.341-344.
6. Государственный архив в Автономной Республике Крым, ф. 104, оп. 1, ед. хр. 134.
7. Тромолий В.В. Гімназія – це я: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції «Стратегія інноваційного розвитку обдарованості в системі проектування виховного процесу». Київ: Інститут обдарованої дитини, 2010. с.208.
8. Настенко Л. П'єторство як прогресивна технологія індивідуалізації освіти у вищій школі. Гуманітарна освіта в технічних вищих навчальних закладах, 2010. 20. С.259-269.
9. Іваницька О.С. Еразмус + координатор як тьютор та ментор в умовах зростання академічної мобільності у ЗВО України. ScienceRise: Pedagogical Education, 5 (25), 2018. С.14-18.
10. Попов М.Н. П'єторське супроводження студентів в вузе. Гуманитарные науки 2013 № 1 С.59-65.
11. Латышев А.С. Компетентностная модель тьютора – разработка и реализация в современном российском университете. Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2020. Т.18, №1. С.99-110.—DOI: 10.24147/1812-3988.2020.18(1). С.99-110.
12. Волкова Т.А. П'єторство и менторство в системе педагогической практики. Вестник Мариинского государственного университета № 1 (16) 2015. С.15-18.
13. Бойченко М.А. Менторство як форма підтримки обдарованих і талановитих у країнах ЄС та США. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2014. № 7. С.3-9.
14. За матеріалами «The value of having a coach or mentor», management-issues. URL: <http://www.management.com.ua/notes/value-of-having-coach.html> (дата звернення 22.11.2020).
15. Jovanova-Mitkovska S. Mentoring and integrated methodical practice. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/149219696.pdf> (дата звернення 22.11.2020).
16. Соколова Є.І. Анализ терминологического ряда «коуч», «ментор», «тьютор», «фасилитатор», «эдвайзер» в контексте непрерывного образования. Непрерывное образование: XXI век. Научный электронный журнал № 4. 2013. URL: <https://ll21.petrus.ru/> (дата обращения 24.11.2020).

References

1. Bolonskyi protses – strukturalna reforma vyshchoi osvity na yevropeiskomu prostori. URL: <https://kpi.ua/bologna> (data zvernennia 18.11.2020).
2. Slastenin V.A. Lichnostno-orientirovannye tekhnologii professional'no-pedagogicheskogo obrazovaniya. Sibirskij pedagogicheskij zhurnal № 1, 2008. S. 49-74.
3. Slovnyk ukrainskoi movy: v 11 tomakh. Tom 8, 1977. URL: <http://sum.in.ua/p/8/876/1> (data zvernennia 18.11.2020).
4. Ershov A.A. Social'no-psihologicheskie aspekty konfliktov. Social'naya psihologiya i social'noe planirovanie. L., 1973. 35 s.
5. Leleka T.O. Funktsionuvannia anho-amerykanskykh zapozychen – synonimiv sfery bezpererвної osvity v ukrainskii movi pochatku KhKhI stolittia. Naukovi zapysky natsionalnoho universytetu «Ostrozka akademiia». Seria: Filolohichna, 2015. 58. S. 341-344.
6. Gosudarstvennyj arhiv v Avtonomnoj Respublike Krym, f. 104, op. 1, ed. hr. 134.
7. Hromovi V.V. Himnaziia – tse ya: materialy vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii «Stratehiia innovatsiinoho rozvytku obdarovanosti v systemi proektuvannia vykhovnoho protsesu». Kyiv: Instytut obdarovanoi dityny, 2010. s. 208.
8. Nastenko L. Tiutorstvo yak prohiresyva tekhnolohiia indyvidualizatsii osvity u vyshchii shkoli. Humanitarna osvita v tekhnichnykh vyshchikh navchalnykh zakladykh, 2010. 20. S. 259-269.
9. Ivanytska O.S. Erasmus + koordynator yak tiutor ta mentor v umovakh zrostantnia akademichnoi mobilnosti u ZVO Ukrainy. ScienceRise: Pedagogical Education, 5 (25), 2018. S. 14-18.
10. Popov M.N. Tyutorske soprovozhdenie studentov v vuze. Gumanitarnye nauki 2013 № 1 S. 59-65.
11. Latyshev A.S. Kompetentnostnaya model' tyutora – razrabotka i realizatsiya v sovremennom rossijskom universitete. Vestnik Omskogo universiteta. Seriya «Ekonomika». 2020. T. 18, № 1. S. 99-110. – DOI: 10.24147/1812-3988.2020.18(1). S. 99-110.
12. Volkova T.A. Tyutorstvo i mentorstvo v sisteme pedagogicheskoi praktiki. Vestnik Marijskogo gosudarstvennogo universiteta № 1 (16) 2015. S. 15-18.
13. Boichenko M.A. Mentorstvo yak forma pidtrymky obdarovanykh i talanovytykh u krainakh YeS ta SSHA. Pedahohichni nauky: teoriia, istoriia, innovatsiini tekhnolohii. 2014. № 7. S. 3-9.
14. Za materialamy «The value of having a coach or mentor», management-issues. URL: <http://www.management.com.ua/notes/value-of-having-coach.html> (data zvernennia 22.11.2020).
15. Jovanova-Mitkovska S. Mentoring and integrated methodical practice. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/149219696.pdf> (data zvernennia 22.11.2020).
16. Sokolova E.I. Analiz terminologicheskogo ryada «kouch», «mentor», «t'yutor», «fasilitator», «edvajzer» v kontekste nepreryvnogo obrazovaniya. Nepreryvnoe obrazovanie: HKHI vek. Nauchnyj elektronnyj zhurnal № 4. 2013. URL: <https://ll21.petrus.ru/> (data obrashcheniya 24.11.2020).

Zhoga R.A.,

postgraduate student at Ukrainian Engineering Pedagogics Academy, ORCID: 0000-0002-3287-6918, ruslan20008@gmail.com

Ukraine, Kharkiv

TEACHER'S ROLES IN PERSONALIZED INSTRUCTING

The paper is a research-based study on the teacher's roles in the context of personalized instructing. The author is presenting and analyzing the concepts of «tutor», «mentor» and «advisor» which reflect modern trends in Pedagogy, the essence of the teacher's activities and are personality-oriented. A comparative analysis of the concepts in terms of their purpose, scope, organizational aspects, effectiveness and individual impact on the student has been delivered. The pros of the concepts under analysis associated with organizing and directing the personalized academic process for undergraduate and graduate students are outlined.

Key words: role, personalization, tutor, mentor, advisor, personalized instructing.