

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ВОЛИНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ**

**Кафедра соціальної роботи та педагогіки вищої школи**

**ПОЛОЖЕНЦЕВА МАРІЯ СЕРГІЇВНА**

**МЕНТОРСЬКА ПІДТРИМКА МАЙБУТНІХ БАКАЛАВРІВ**  
**СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НА ЕТАПІ АДАПТАЦІЇ ДО УМОВ**  
**НАВЧАННЯ**

Спеціальність: 231 «Соціальна робота»

Освітньо-професійна програма «Соціальна робота. Соціальна педагогіка»

Робота на здобуття освітнього ступеня «Бакалавр»

Науковий керівник:

**СТЕПАНЕНКО ВІКТОРІЯ ІВАНІВНА**

доктор педагогічних наук, доцент

РЕКОМЕНДОВАНО ДО ЗАХИСТУ

Протокол № 21

засідання кафедри соціальної роботи

та педагогіки вищої школи від 16 травня 2024 р.

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_ проф. Чернета С.Ю.

**ЛУЦЬК – 2024**

## АНОТАЦІЯ

Положенцева М. С. Менторська підтримка майбутніх бакалаврів соціальної роботи на етапі адаптації до умов навчання: робота на здобуття освітнього ступеня «Бакалавр»: 231 / Волинський національний університет імені Лесі Українки. Луцьк, 2024. 51 с.

Кваліфікаційна робота присвячена дослідженню менторської підтримки майбутніх бакалаврів соціальної роботи в період їх адаптації до умов навчання у закладах вищої освіти. Метою випускної кваліфікаційної роботи є розробка програми менторської підтримки бакалаврів соціальної роботи на етапі адаптації до умов навчання.

У процесі дослідження був використаний метод анкетування, що дозволило отримати об'єктивні дані про вплив менторської підтримки на адаптацію студентів. Робота включає теоретичний огляд літератури з питань менторства, а також аналіз практичного досвіду впровадження менторських програм в різних вищих навчальних закладах.

Результати дослідження показали, що менторська підтримка сприяє підвищенню академічної успішності, зменшенню рівня стресу та тривожності, а також покращенню соціальної інтеграції студентів. На основі отриманих даних була розроблена програма менторської підтримки для бакалаврів соціальної роботи на етапі адаптації до умов навчання.

Отримані у ході дослідження результати мають практичне значення для адміністрацій вищих навчальних закладів, педагогів та науковців, які займаються питаннями підтримки та адаптації студентів. Викладені у роботі висновки та рекомендації можуть бути використані для підвищення якості освіти та покращення умов навчання майбутніх бакалаврів соціальної роботи.

*Ключові слова:* менторство, ментор, менті, адаптація, заклад вищої освіти, менторська підтримка, наставництво, коучинг.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>4</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ І ПРИНЦИПИ МЕНТОРСЬКОЇ ПІДТРИМКИ.....</b>	<b>7</b>
1.1. Поняття та основні принципи менторської підтримки.....	7
1.2. Роль менторства у вищій освіті .....	13
1.3. Ефективність менторської підтримки в адаптації майбутніх соціальних працівників.....	18
Висновки до першого розділу.....	20
<b>РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ МЕНТОРСЬКОЇ ПІДТРИМКИ МАЙБУТНІХ БАКАЛАВРІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НА ЕТАП АДАПТАЦІЇ ДО УМОВ НАВЧАННЯ.....</b>	<b>21</b>
2.1. Характеристика вибірки та методів дослідження, аналіз та інтерпретація результатів.....	21
2.2. Розробка програми менторської підтримки майбутніх бакалаврів соціальної роботи на основі проведеного дослідження.....	34
Висновки до другого розділу.....	42
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>44</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ.....</b>	<b>45</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>48</b>

## ВСТУП

Із давніх часів системи менторингу існували у багатьох сферах, навіть якщо експліцитно так не називалися. Вперше термін «mentor» з'явився у грецькій міфології, що у перекладі на українську мову означає «наставник». Ментор був одним із персонажів гомерівської «Одіссеї», якому його друг Улісс довірив виховання свого сина Телемахи. Виховання Ментора не було класичним розумінням цього терміну. Це був супровід молодої людини, підтримка та надання практичних порад щодо вирішення складних життєвих ситуацій [5]. Сьогоднішнє розуміння наставництва – це забезпечення підтримки, керівництва, заохочення та подання гарного прикладу підлеглому.

В сучасному світі, де соціальні виклики та проблеми є невід'ємною частиною нашого життя, роль соціальних працівників стає все більш важливою. Однак, для того щоб стати компетентними та ефективними спеціалістами в галузі соціальної роботи, майбутні фахівці потребують не лише теоретичних знань та практичних навичок, але й підтримки в процесі їхнього професійного становлення. Особливо важливою є підтримка під час адаптації до умов навчання, коли студенти зіткнуться з новими викликами, навчальними завданнями та соціальним середовищем.

Менторська підтримка виявляється ключовим елементом успішної адаптації майбутніх бакалаврів соціальної роботи до умов навчання. Вона не лише сприяє їхньому професійному зростанню, але й сприяє формуванню особистісних якостей, необхідних для успішної практики у складних соціальних середовищах.

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. 4 Palmer), В. Wuetherick та ін); менторської підтримки вразливих груп населення (Т. Спіріна) тощо.

Кваліфікаційна робота покликана розглянути важливість та ефективність менторської підтримки майбутніх бакалаврів соціальної роботи на етапі адаптації до умов навчання та становлення як професіоналів.

**Мета дослідження** полягає у розробці програми менторської підтримки бакалаврів соціальної роботи на етапі адаптації до умов навчання.

**Об'єктом дослідження** є менторська діяльність як основний чинник адаптації до умов навчання майбутніх бакалаврів соціальної роботи.

**Предметом дослідження** є зміст та форми менторства як основного інструменту, що впливає на адаптацію до умов навчання майбутніх бакалаврів соціальної роботи.

Реалізація поставленої мети дозволяє визначити такі **завдання дослідження**:

1. Здійснити аналіз досліджень щодо менторської підтримки майбутніх бакалаврів соціальної роботи на етапі адаптації до умов навчання.
2. Визначити вплив менторської підтримки майбутніх бакалаврів соціальної роботи на етапі адаптації до умов навчання.
3. Дослідити реальний стан менторської підтримки майбутніх бакалаврів соціальної роботи на етапі адаптації до умов навчання.
4. Провести дослідження впливу менторської підтримки майбутніх бакалаврів соціальної роботи на етапі адаптації до умов навчання.
5. Розробити програму менторської підтримки майбутніх бакалаврів соціальної роботи на етапі адаптації до умов навчання на основі проведеного дослідження.

**Методи дослідження:** *теоретичні:* аналіз літератури, систематизація, узагальнення, порівняння теоретичних та експериментальних даних дослідження; *емпіричні:* анкетування.

**Наукова новизна** дослідження полягає в тому, що: уперше розроблено програму менторської підтримки майбутніх бакалаврів соціальної роботи на етапі адаптації до умов навчання; подальшого розвитку набули наукові уявлення про процес менторської підтримки у студентському середовищі; удосконалено зміст, форми і методи менторської підтримки здобувачів вищої освіти.

**Практичне значення** дослідження полягає в тому, що результати дослідження, а також розроблена програма менторської підтримки майбутніх бакалаврів соціальної роботи можуть бути корисні для практиків та дослідників, у коло чийх інтересів входить менторство.

**Апробація результатів дослідження та публікації.** Результати дослідження знайшли свої відображення у тезах конференцій: XVII Міжнародна науково-практична конференція студентів і аспірантів «Молода наука Волині: пріоритети та перспективи досліджень» (Положенцева М. Вплив війни на формування ціннісних орієнтирів молоді), XIV Міжнародна науково-практична конференція науковців, аспірантів та студентів «Актуальні проблеми педагогіки, соціальної роботи та соціального забезпечення» (Положенцева М., Ольшевська А. Менторство як інструмент формування ціннісних орієнтирів молоді; Ольшевська А., Положенцева М. Основні аспекти становлення волонтерського руху), доповідь на II Міжнародній науково-практичній конференції «Наука і освіта в глобальному та національному вимірах: виклики, загрози, перспективи розвитку» (Положенцева М. Сутність і зміст менторської підтримки першокурсників на етапі адаптації до умов навчання).

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, що налічує 31 найменування, 1 додатку. Основний зміст роботи викладений на 41 сторінці, містить 17 діаграм та 3 таблиці. Загальний обсяг роботи – 51 сторінка.

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ І ПРИНЦИПИ МЕНТОРСЬКОЇ ПІДТРИМКИ.

### 1.1. Поняття та основні принципи менторської підтримки

Менторство є соціокультурним феноменом, який має свої коріння в історії людства. У давні часи менторами називалися старіші та досвідчені люди, які надавали підтримку та поради молодшим у різних аспектах життя, включаючи професійний розвиток та особистісний зріст.

У світовій історії можна зустріти багато прикладів наставництва. Сократ був учителем Платона, який створив власну теорію ідеальних форм. Арістотель став учителем для Александра Македонського, який славиться у світі як успішний завойовник та імператор. У Леонардо да Вінчі також був ментор, Сальваторе Медічі. Саме під його впливом да Вінчі здобув великий досвід у науці, техніці та мистецтві. Малала Юсафзай, сучасне обличчя фемінізму, може завдячувати своїй наставниці Фаранзі Сахар, яка підтримувала її у боротьбі за права жінок та допомогла здобути освіту. І навіть Стіву Джобсу, про гаджети якого чув кожен у світі, допомагав Майкл Маркулла, інвестувавши свої ресурси на ранніх етапах компанії Apple.

У сучасному світі менторство стало популярним як інструмент розвитку кар'єри та особистісного зростання. За останні десятиліття менторство стало широко використовуватися в різних галузях, включаючи бізнес, науку, мистецтво, спорт та громадський сектор.

Ментор і менті (з англ. «mentor and mentee» – букв. «наставник і підопічний») – це учасники структурованих партнерських відносин, у яких перший ділиться досвідом із менш досвідченим підопічним, що отримує нові знання та навички [9].

Менторство може бути розглянуто як процес передачі знань, досвіду та цінностей від досвідчених людей до молоді. Цей процес заснований на

взаємодії та співпраці між ментором та менті (підлеглим), яка забезпечує ефективну передачу знань та досвіду від одного покоління до іншого.

Біл описує менторинг як стосунки протягом усього життя, під час яких ментор допомагає менті досягти свого потенціалу, даного «від бога». Згідно з Каннінґемом, наставництво забезпечує, по-перше, інструментальну або кар'єрну функцію (наприклад, спонсорство, коучинг, навчання корпоративній культурі), а по-друге, внутрішню або психологічну функцію (наприклад, служіння зразком для наслідування, другом, підвищення впевненості, порадник, радник). Наставництво, згідно з Вайнштайном, — це вільне від влади партнерство між двома людьми, які прагнуть взаємного розвитку. Як правило, хтось із них володіє більшими навичками, досвідом і мудрістю [8].

Менторство може бути формальним або неформальним, в залежності від того, чи є офіційний договір між ментором та менті. Формальне менторство може бути частиною програми розвитку кар'єри, де ментор надає підтримку та поради стажеру або новому працівнику. Неформальне менторство, з іншого боку, може виникнути від за межами офіційних програм або наукових досліджень і ґрунтуватися на особистих відносинах та взаємній довірі між ментором та менті, виникнути у будь-який момент взаємодії двох людей, які мають спільні інтереси.

Формальне менторство – це організований процес, в якому досвідчена та успішна людина (ментор) надає систематичну підтримку, поради та співпрацює з менш досвідченим чи менш успішним партнером (менті) у рамках офіційних програм або наукових досліджень.

Формальне менторство зазвичай передбачає офіційний договір між ментором та менті, де визначаються цілі та завдання процесу менторства, регулярність зустрічей, обсяг роботи та інші питання. Цей підхід зазвичай використовується в професійному середовищі, включаючи бізнес, освіту, науку та інші сфери діяльності.

У формальному менторстві ментор зазвичай надає підтримку та поради у визначеній сфері діяльності, допомагає менті розвивати навички та



компетенції, та допомагає вирішувати професійні та особисті проблеми. Цей підхід може мати значний вплив на професійний розвиток та успіх менті, оскільки ментор надає інсайти, знання та досвід у визначеній сфері діяльності.

Формальне менторство також може сприяти формуванню ціннісних орієнтирів молоді, оскільки ментор може бути прикладом для наслідування та надихати менті на досягнення успіху у визначеній сфері діяльності. Водночас, формальне менторство може бути обмеженим у тому, що це організований процес, який зазвичай фокусується на професійному розвитку.

Неформальне менторство — це процес, в якому досвідчена та успішна людина (ментор) надає підтримку, поради та співпрацює з менш досвідченим чи менш успішним партнером (менті) за межами офіційних програм або наукових досліджень. Цей підхід ґрунтується на особистих відносинах та взаємному довірі між ментором та менті, і може виникнути у будь-який момент взаємодії двох людей, які мають спільні інтереси.

У неформальному менторстві ментор може надавати підтримку та поради у різних аспектах життя, включаючи професійний розвиток, особистісний зріст, відносини та здоров'я. Цей підхід зазвичай ґрунтується на взаємній зацікавленості та спільних цілях, і не потребує офіційних домовленостей чи контрактів.

Неформальне менторство може мати значний вплив на розвиток та успіх менш досвідченого партнера, оскільки ментор може ділитися своїм досвідом, знаннями та навичками з менті. Цей підхід також може сприяти формуванню ціннісних орієнтирів молоді, оскільки ментор може бути прикладом для наслідування та надихати ментів на досягнення успіху у різних сферах життя.

Пюрушоттам Бан виділяє такі елементи менторської взаємодії:

1. Часові рамки: ментор та його менті визначають час своєї взаємодії. Їхні стосунки можуть бути обмеженими за часом або безстроковими.
2. Взаємність: стосунки можуть розглядатися як такі, що приносять користь у першу чергу підопічному, або можуть бути взаємовигідними та вільними від влади, коли обоє, і ментор, і менті, отримують вигоду.

3. Інтенсивність: ментор та менті регулюють свої зустрічі. Вони можуть зустрічатися час від часу, або відповідно до складеного графіку, що буде зручним для обох.

4. Ініціація: стосунки можуть бути ініційованими як наставником, так і підопічним.

5. Формування запиту: менті повинен чітко сформулювати свій запит до ментора для обговорення та пошуку рішення.

6. Засоби спілкування: зазвичай менторські сесії відбуваються вічна-віч, але в умовах розвитку технологій, сьогодні використовуються такі типи зв'язку як відеоконференції, комунікація у соціальних мережах тощо [8].

Менторську взаємодію можна розглядати як індивідуальну та групову. Основна мета індивідуального менторства – підтримати розвиток менті, надати йому/їй важливі знання, навички та перспективи для досягнення поставлених цілей. Під час індивідуальних менторських сесій основними їх елементами є особистий контакт ментора та менті, підготовка до зустрічі: постановка чіткого запиту менті до ментора, мотивація, натхнення, сприяння самовизначенню менті, оцінка та зворотній зв'язок ментора щодо розвитку менті.

Групове менторство – це процес, в якому один або кілька менторів працюють з групою людей (менті), які мають подібні цілі, потреби або інтереси. У груповому менторстві ментори надають підтримку, поради та навчання не лише окремим особам, але й групі в цілому.

Основні характеристики групового менторства включають:

1. Групова динаміка: групове менторство створює можливість для взаємодії та обміну думками між менторами та менті. Це сприяє створенню спільного середовища, де учасники можуть навчатися один від одного, ділитися своїм досвідом та знаннями.

2. Колективна підтримка: групове менторство надає можливість для взаємної підтримки та спільного розвитку. Учасники групи можуть

допомагати один одному у вирішенні проблем, поділитися своїми успіхами та навчальними викликами, що сприяє зростанню і мотивації кожного учасника.

3. Розширення перспектив: у груповому менторстві учасники можуть бачити різні підходи та рішення, що роблять їх більш гнучкими та креативними. Вони можуть навчатися від інших учасників групи і отримувати різні перспективи, що сприяє ширшому розумінню теми або проблеми.

4. Взаємне навчання: у груповому менторстві ментори не єдине джерело знань і навичок. Учасники групи можуть ділитися своїм досвідом, експертизою та ресурсами один з одним, що створює взаємну навчальну атмосферу.

5. Спільні справи та проекти: групове менторство включає в себе спільні справи, завдання або проекти, які сприяють практичному застосуванню отриманого знання та навичок. Це дозволяє учасникам взаємодіяти, співпрацювати та вирішувати завдання як команда, що сприяє розвитку колективної працездатності та лідерських навичок.

6. Спільні обговорення та обмін ідеями: групове менторство створює можливість для спільних обговорень, дискусій та обміну ідеями між учасниками. Це сприяє глибшому розумінню теми, розвитку критичного мислення та здатності аналізувати різні погляди.

7. Збільшення мережі контактів: у груповому менторстві учасники можуть розширити свою мережу контактів, спілкуючись з іншими учасниками та менторами. Це може відкрити нові можливості для співпраці, навчання і розвитку.

Розглядаючи менторство, слід торкнутися дотичних до нього понять – коучинг та наставництво. Це три різні підходи до надання підтримки та порад в різних сферах життя. Хоча ці підходи можуть містити деякі спільні елементи, вони мають свої відмінності та особливості.

Менторство – це процес, під час якого людина, що має певний життєвий досвід (ментор) надає практичні поради та підтримку менш досвідченому партнеру (менті). Зазвичай, менторство базується на особистих стосунках між

ментором та менті та є довготривалим. Ментор підтримує свого підопічного у різних сферах життя, особливо у особистісному зрості та професійному напрямку.

Коучинг – це безперервні професійні стосунки, які допомагають людям створювати видатні результати у своєму особистому житті, кар'єрі, бізнесі або організації. За допомогою процесу коучингу клієнти поглиблюють свої знання, покращують свій коефіцієнт корисної дії (ККД) та підвищують якість свого життя [16]. Зазвичай, коучинг є короткотерміновим та оплачуваним, базується на задачах, які визначає клієнт. Коуч допомагає клієнту досягнути конкретних цілей, надаючи спеціалізовану підтримку.

Наставництво – це процес, в якому досвідчена людина (наставник) надає підтримку, поради та допомагає менш досвідченій людині (наступник) у розвитку конкретних навичок чи професійної діяльності. Наставництво може бути формальним або неформальним та може бути частиною програми розвитку кар'єри.

Основна мета менторства – допомогти менті розвивати свої професійні та особисті навички та досягати успіху у своїй кар'єрі. Ментор може використовувати свій досвід та знання, щоб надавати поради, допомагати вирішувати проблеми та сприяти розвитку менті у визначеній сфері діяльності. Основна відмінність між коучингом та менторством полягає у тому, що коуч не передає свій досвід та знання, а допомагає клієнту розвивати свої власні здібності та ресурси. Основна відмінність між наставництвом та коучингом полягає у тому, що наставник передає свій досвід та знання, тоді як коуч не передає свій досвід, а допомагає клієнту розвивати власні здібності та ресурси. Наставник, зазвичай, має значний досвід у певній професійній галузі та надає конкретні поради та інструкції, які можуть бути корисні для наступника. Наставник часто виступає як модель для наступника, демонструючи, як слід діяти у певних ситуаціях, та допомагає наступнику розвивати свої професійні навички. Однак, наставництво може бути обмежене тільки передачею знань та досвіду, не надаючи додаткових можливостей для розвитку особистості

наступника. Коучинг, з іншого боку, фокусується на тому, щоб допомогти клієнту зрозуміти свої цілі та потреби, розвивати свої власні ресурси та здібності для досягнення цих цілей. Коуч не передає свій досвід, а замість цього допомагає клієнту знайти власні рішення та розвивати навички, необхідні для досягнення мети. Коучинг також може сприяти розвитку особистості клієнта, зокрема у сфері самопізнання та самовдосконалення.

## 1.2. Роль менторства у вищій освіті.

Менторство у вищій освіті є багатофункціональним інструментом, який інтегрує академічну, професійну та особистісну підтримку студентів. Менторство можна визначити як процес професійного наставництва, в якому більш досвідчена особа спрямовує менш досвідчену особу через різні етапи академічного та професійного розвитку. Менторство відіграє вирішальну роль у формуванні компетенцій, необхідних для успішної кар'єри та особистісного зростання.

Основоположним стовпом менторства у вищій освіті є поняття гуманістичної педагогіки. Гуманістична педагогіка є однією з ключових галузей педагогічної теорії та практики, яка зосереджена на розвитку особистості студента, визнаючи його індивідуальність, потреби та можливості. Цей педагогічний підхід виник у другій половині XX століття як реакція на традиційні методи викладання, які часто були викривленими та не враховували індивідуальні риси здобувачів освіти.

З 1970-х років, після появи конструктивістської школи думки та соціального погляду, гуманістичні принципи, що вкорінені в ідеях Еріксона, Роджерса та Маслоу, почали проникати та впливати на сферу освіти. Виходячи із їхніх теорій, здобувач освіти вважається насамперед людиною, а лише потім учнем.

Гуманістична педагогіка покликана розкривати внутрішні потенціали кожного учня, сприяючи його гармонійному розвитку. Цей підхід впливає на всі аспекти освітнього процесу, визнаючи важливість емоційного, соціального та інтелектуального розвитку особистості.

Згідно з Н. Алоні, гуманістична педагогіка спрямована на створення соціального та інтелектуального клімату, що захищає студентів від інтелектуального гноблення, фізичних покарань та безчестя. Попередні авторитарні освітні традиції не звертали уваги на фізичне та психологічне приниження учнів. Натомість гуманістична позиція говорить про те, що унікальність людей залишається в їх творчій уяві, критичному розумі, моральній чутливості, автономності та унікальності особистості. Для гуманістичної педагогіки вкрай важливо надати перевагу цінності людської гідності над будь-яким іншим набором цінностей економічного, релігійного, націоналістичного чи ідеологічного характеру [11].

Відповідно до Лейя, гуманістична педагогіка характеризується орієнтацією на студента, де метою є не лише розвиток когнітивних здібностей здобувачів освіти, а й звернення уваги на їх емоції та почуття [25, с. 62].

Однією із основоположних теоретичних основ гуманістичної педагогіки є феноменологічна теорія Карпа Роджерса. Особливістю цієї теорії є фундаментальне поняття – «Я – концепція». Воно складається із сприйняття себе і своїх взаємин з іншими людьми, а також з цінностей власного «Я». Ця концепція включає в себе уявлення про те, якою людиною є на даний етап свого життя та якою хотіла би стати у перспективі. Власне «Я» змінюється протягом життя людини завжди, однак залишається уявлення про себе самого.

Відповідно до Гейджа та Берлінера, гуманістичну педагогіку можна класифікувати за трьома основними принципами:

1. Індивідуальна самооцінка.
2. Почуття такі ж важливі, як і загальноприйняті факти.
3. Особистісний, соціальний і моральний розвиток стає не менш важливим, ніж академічний.

Гейдж та Берлінер наголошують, що акцент на цінності студентів ґрунтується на усвідомленні їхньої гідності та прав як унікальних істот, кожна з яких перебуває на шляху до самореалізації. Повага до почуттів і прагнень учня з увагою до емоційної сторони навчання, веде до розвитку позитивної самооцінки, а також до самооцінки, що у свою чергу розвиває самоефективність [11].

Деякі вчені стверджуються, що гуманістичні принципи роблять надзвичайний акцент на емоціях студентів і забувають про головну увагу навчання, що полягає в когнітивному розвитку. Вважається, що гуманізм в освіті сприяє розвитку в студентів таких якостей, як егоїзм, ізоляція, нерівність, відчуженість спільноти. Відповідаючи на цю критику, Дж. Арнольд стверджує, що для оптимізації навчального процесу необхідно впливати на вже живу когнітивну концентрацію, оскільки не є проблемою зниження стандартів когнітивного розвитку здобувачів освіти. Питання полягає в усвідомленні, що для вчителів корисно час від часу зосереджуватися на емоційних проблемах здобувачів освіти. На думку Арнольда, гуманістична педагогіка приділяє велику увагу створенню морального клімату в групі [13, с. 8].

Згідно з Московіц, те, що називається гуманістичною педагогікою, вважається турботою про особистісне зростання, самосприйняття, а також прийняття іншими, робить студентів більш людьми. Гуманістична освіта безпосередньо пов'язана із психологією та рухом людського потенціалу. На думку вченої, у гуманістичній педагогіці існує два акценти. Перший – на почуттях. Гуманістична освіта зосереджена на навчанні, яке впливає на те, як учні ставляться до себе. Вона зацікавлена у вихованні цілісної особистості. Другий акцент робиться на виявленні унікальності кожної особистості. Бути реалізованим – означає діяти на повну потужність. У зв'язку з цим, Московіц поділяє переконання Роджерса про те, що людині слід увійти в контакт зі своїм справжнім «Я» [29, с. 11].

У вищій освіті термін «менторство» описує низку стосунків між викладачами та студентами, співробітниками та студентами, студентами та студентами. У світі менторство продовжує широко визнаватися як ефективний інструмент позитивного впливу на студентів бакалаврату, забезпечення їх наполегливості у закладі вищої освіти, покращення їх академічної успішності [19].

Дослідження показують, що менторство позитивно впливає на академічні досягнення студентів, їхню мотивацію та задоволення навчальним процесом. Наприклад, студентські менторські програми показують значне зростання академічної успішності та зменшення рівня відрахувань з навчальних закладів. Крім того, менторство сприяє залученню студентів до науково-дослідницької діяльності та їхньому професійному розвитку.

У академічному менторстві ментори забезпечують студентам підтримку в засвоєнні складних академічних матеріалів, сприяють розвитку навичок критичного мислення, аналізу та синтезу інформації. Це включає персоналізоване наставництво, спрямоване на покращення розуміння предметів та виконання академічних завдань. Ментори допомагають студентам у виборі тем для досліджень, розробці наукових питань, виборі методологій, проведенні досліджень та публікації результатів. Ця підтримка є критично важливою для студентів, які прагнуть розвивати свої дослідницькі навички та робити внесок у наукову спільноту.

Деякі програми менторства бакалаврів спрямовані на те, щоб допомогти студентам досягти успіху на завершальних етапах їхніх проектів, у дослідницькому досвіді, інтегрованому навчанні або курсах, на який спостерігається високий рівень виснаження [19].

Інші програми менторства можуть бути спрямованими на підтримку недостатньо представлених меншин студентів, зокрема: студентів різної етнічної та расової приналежності в STEM-дисциплінах чи жінок у точних науках.



Ментори надають студентам інформацію щодо різних кар'єрних шляхів, допомагають у складанні професійних резюме, підготовці до співбесід, а також надають рекомендації щодо професійного розвитку. Ментори можуть також залучати студентів до професійних мереж та спільнот, що сприяє встановленню корисних контактів. Вони навчають студентів застосовувати теоретичні знання на практиці, що є критично важливим для формування професійних компетенцій. А також можуть надавати студентам можливість проходження стажувань або участі в професійних проектах.

Менторство є ключовим елементом у процесі формування висококваліфікованих фахівців у вищій освіті. Воно сприяє не лише академічному та професійному зростанню студентів, але й їхньому особистісному розвитку. Для максимального ефекту необхідно забезпечити системний підхід до організації менторських програм, що включає підготовку менторів, підтримку з боку адміністрації та активну участь студентів у цьому процесі. Таким чином, менторство може стати важливим інструментом для покращення якості вищої освіти та підготовки майбутніх професіоналів.

Впровадження ефективних програм менторства вимагає комплексного підходу та залучення всіх зацікавлених сторін – адміністрації, викладачів, студентів та роботодавців. Це дозволить створити сприятливе середовище для розвитку молодих фахівців, що, у свою чергу, сприятиме загальному підвищенню якості освіти та конкурентоспроможності випускників на ринку праці.

### **1.3. Ефективність менторської підтримки в адаптації майбутніх соціальних працівників**

Соціальна робота – це професія, що впливає на суспільство. Це робота змін, спрямована на зменшення перешкод, нерівності та несправедливості в суспільстві. Соціальна робота визначається як робота, яка потребує широких

нововведень. Її метою є попередження та усунення соціальних проблем, а також допомога людям, сім'ям і громадам у ситуаціях із соціальними проблемами. Завданням соціальної роботи є також підтримка працездатності та самостійної ініціативи людей у будь-яких життєвих ситуаціях. Крім того, соціальна робота зосереджується на всьому спектрі людського життя та його проблемах, таких як недоліки в житті дітей і молоді, вживання інтоксикантів, бідність і безробіття. Ядро нововведень соціальної роботи в цій широкій сфері діяльності складається з різноманітного аналізу та розуміння соціальних ситуацій і професійної діяльності, що базується на них [22].

Менторська підтримка є важливим інструментом у процесі адаптації майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності. Її ефективність можна оцінити за кількома ключовими аспектами:

1. Професійна підготовка та розвиток навичок.

Ментори сприяють професійному розвитку майбутніх соціальних працівників через передачу знань та досвіду та розвиток професійних навичок.

2. Психологічна підтримка та мотивація.

Менторська підтримка має значний вплив на психологічний стан та мотивацію студентів, зменшення стресу та тривожності, наявність мотивації та підтримки.

3. Формування професійної ідентичності

Менторство сприяє формуванню професійної ідентичності майбутніх соціальних працівників, розуміння професійних ролей та цінностей, інтегрує студентів у спільноту.

Менторство виховує стійкість, покращує впевненість в собі та добробуті, зменшує стрес, підвищує задоволеність кар'єрою та сприяє професійним і академічним досягненням у різноманітних галузях соціальної роботи [14]. Соціальній роботі притаманні дефіцит персоналу, швидка плинність кадрів, поганий відбір кадрів, виснаження персоналу та втома від співчуття. Усе це перешкоджає у професійному просуванню у цій галузі. В основі цих проблем лежить відсутність особистої, кар'єрної, академічної та

дослідницької підтримки. Менторство може допомогти вирішити ці проблеми [30].

Майбутні фахівці соціальної роботи повинні володіти такими особистими рисами, як емпатія, розуміння, виваженість та розсудливість. У контексті соціальної роботи ментор може допомогти молодим спеціалістам адаптуватися до професійного середовища, зрозуміти особливості взаємодії з клієнтами, а також ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями. Підтримка ментора сприяє не лише професійному, але й особистісному зростанню, формуючи впевненість у своїх силах та здатність приймати складні рішення.

Менторська підтримка має значний позитивний вплив на адаптацію майбутніх соціальних працівників. Завдяки наставництву, молоді спеціалісти швидше пристосовуються до робочих умов, підвищують свою професійну компетентність та здатність ефективно взаємодіяти з клієнтами. Вони також менш схильні до професійного вигорання, оскільки отримують необхідну емоційну підтримку та вміння управляти стресом.

Менторська підтримка є надзвичайно ефективним інструментом у процесі адаптації майбутніх соціальних працівників. Вона сприяє не лише професійному розвитку, але й психологічній підтримці, формуванню професійної ідентичності та підвищенню готовності до самостійної роботи. Завдяки менторству студенти отримують комплексну підтримку, яка допомагає їм успішно інтегруватися в професійне середовище та ефективно виконувати свої професійні обов'язки.

### **Висновки до першого розділу**

У даному розділі кваліфікаційної роботи було розглянуто визначення менторської підтримки, основні її принципи. Були розглянуті дотичні поняття до менторства – наставник та коуч, знайдені їх спільні та відмінні риси.

Ми розглянули ефективність менторської підтримки у вищій освіті та дійшли висновку, що менторство допомагає швидшому становленню

особистості, сприяє академічній успішності та кар'єрному росту. Нами було розглянуте поняття гуманістичної педагогіки, яка є основою менторства, розглянуті основні принципи гуманістичної педагогіки.

Ми дійшли висновку, що впровадження ефективних програм менторської підтримки у закладах вищої освіти потребує всесторонньої підтримки: як від викладачів, так і від працівників ЗВО та самих здобувачів освіти.

Менторство у закладах вищої освіти допомагає сприяти не лише професійному та кар'єрному розвитку, а й особистісному зростанню.

Менторство є ефективним в адаптації майбутніх соціальних працівників, оскільки це професія, що вимагає не лише знань, а й певних особистісних якостей, таких як емпатія, розсудливість, виваженість. Соціальна робота потребує новаторських ідей, і саме ментори можуть молодим фахівцям соціальної роботи розвинути необхідні компетенції для цього.

## **РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ МЕНТОРСЬКОЇ ПІДТРИМКИ МАЙБУТНІХ БАКАЛАВРІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НА ЕТАПІ АДАПТАЦІЇ ДО УМОВ НАВЧАННЯ.**

### **2.1. Характеристика вибірки та методів дослідження, аналіз та інтерпретація результатів.**

З метою визначення впливу менторської підтримки майбутніх бакалаврів соціальної роботи на етапі адаптації до умов навчання, нами було проведено дослідження за допомогою авторської анкети (Додаток А), яка була спрямована на те, чи є менторська підтримка для студентів-першокурсників актуальною.

Респондентами нашого дослідження стали 14 студентів Волинського національного університету імені Лесі Українки спеціальності 231 Соціальна робота.

Для дослідження ми використовували авторську анкету, яка складається із двадцяти запитань. У вступній частині анкети респонденти мали можливість ознайомитися із метою проведення дослідження та впевнитись у тому, що анкетування має анонімний характер, і отримані дані будуть використовуватися лише в узагальненому вигляді.

Основна частина анкети складається із шістнадцяти запитань закритого типу, трьох запитань напівзакритого типу із множинним вибором та одного відкритого запитання.

Для дослідження актуальності менторської підтримки майбутніх бакалаврів соціальної роботи на етапі адаптації до умов навчання нами було проведено анкетування, відповідно до якого ми визначили потребу у підтримці студентів-першокурсників на етапі адаптації до умов навчання.

Із 14 опитаних респондентів 10, що становить 71,4% відчували труднощі в адаптації до умов навчання. Четверо із опитаних респондентів, що становить 28,6%, адаптувалися дуже легко (рис. 2.1.).

Чи відчували ви труднощі в адаптації до умов навчання на першому курсі?

14 відповідей

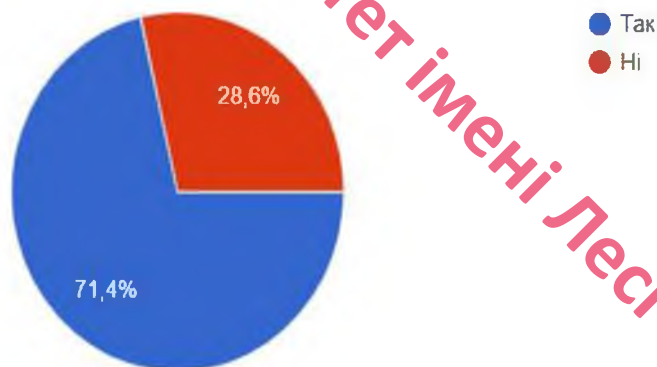


Рис. 2.1

На запитання «Чи знайомі ви із поняттям «ментор»?» 92,9% опитаних респондентів, що становить 13 осіб, відповіли ствердно. Одна особа стверджує, що не знайома із цим поняттям, що становить 7,1% від опитаних (рис. 2.2.).

Чи знайомі ви із поняттям "Ментор"?

14 відповідей

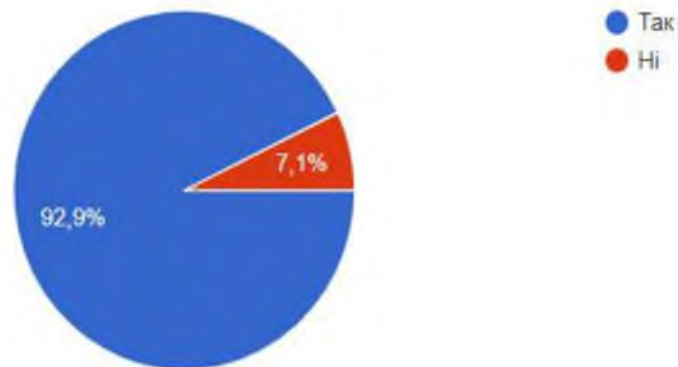


Рис. 2.2

У наступному запитанні ми попросили опитаних дати відповідь на запитання про те, ким є, на їхню думку, ментор. У таблиці 2.1. можемо побачити, як респонденти розуміють термін ментор.

Таблиця 2.1.

Характеристика терміну «ментор» майбутніми бакалаврами спеціальності 231 Соціальна робота

Трактування розуміння терміну	Кількість осіб
Наставник	9 осіб
Людина, яка надає підтримку, керівництво і поради іншим. Зазвичай у професійній чи освітній сфері	1 особа
Людина, яка передає свої уміння іншим	1 особа
Той, хто веде за собою	1 особа
Людина, яка допомагає та має більше досвіду	1 особа
Учитель, людина, яка наставляє	1 особа

Таким чином, можемо зробити висновок, що опитанні респонденти узагальнено мають поняття про термін «ментор» та можемо вивести визначення, що ментор – це наставник, людина, яка надає підтримку, керівництво і поради, зазвичай у професійній чи освітній сфері, допомагає своїм менті, наставляє їх, оскільки має більше життєвого досвіду та готова ним ділитися.

71,4% опитаних респондентів (10 осіб) стверджують, що не користувалися послугами ментора під час адаптації до умов навчання, на противагу 28,6% від опитаних (4 особи) (рис. 2.3.).

Чи користувалися ви послугами ментора під час адаптації до умов навчання?

14 відповідей

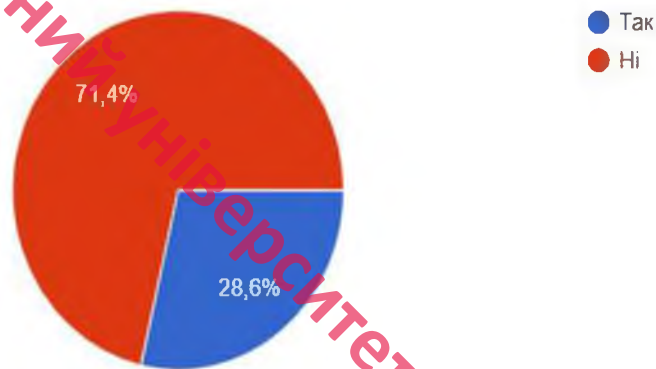


Рис. 2.3

Дванадцять від опитаних студентів, а саме 85,7% стверджують, що не брали участі у програмах менторської підтримки для студентів-першокурсників. Двоє осіб, що становить 14,3% від опитаних, стверджують, що мають такий досвід (рис. 2.4.).

Чи брали ви участь у програмах менторської підтримки для студентів-першокурсників?

14 відповідей

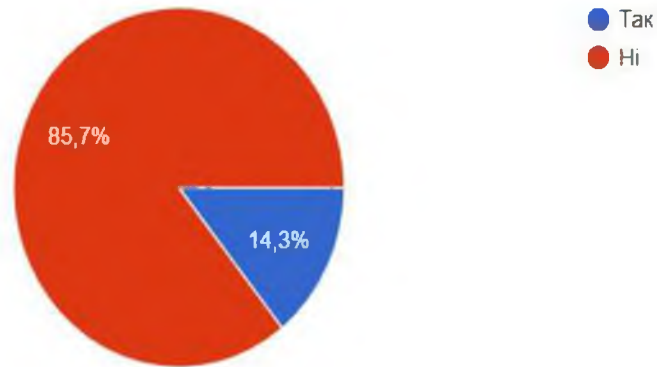


Рис. 2.4

100% опитаних вказали, що якби мали можливість, то однозначно скористалися би менторською підтримкою під час адаптації до умов навчання (рис. 2.5).

Якби у вас була можливість, чи скористалися би ви менторською підтримкою під час адаптації до умов навчання?

14 відповідей



Рис. 2.5

Ми попросили респондентів оцінити важливість менторської підтримки для студентів першого курсу за шкалою від 1 до 5, де 1 – підтримка зовсім неважлива, а 5 – підтримка є дуже важливою. 9 опитаних, що становить 64,3%, вказали, що вважають менторську підтримку дуже важливою. 4 опитаних, що



становить 28,6% вказали, що менторська підтримка є просто важливою. 1 з опитаних, що становить 7,1% вказав, що менторська підтримка не є обов'язковою (рис. 2.6).

Наскільки важливою, на вашу думку, є менторська підтримка для студентів першого курсу? (де 1 - зовсім неважлива, а 5 - дуже важлива)

14 відповідей

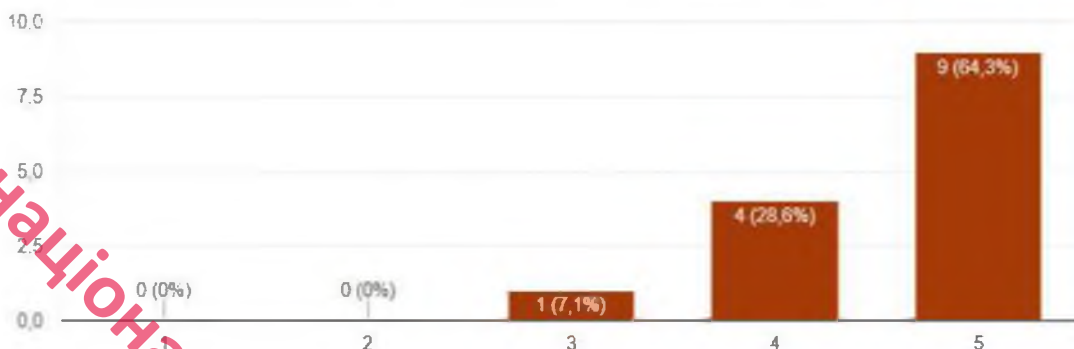


Рис. 2.6

У наступному запитанні опитані мали відповісти, які аспекти менторської підтримки вважають найважливішими. Для цього їм надали варіанти відповідей, де можна було обрати не більше трьох. Щоб зрозуміти, які аспекти менторської підтримки опитані вважають найважливішими, розглянемо таблицю 2.2.

Таблиця 2.2

Характеристика важливості аспектів менторської підтримки

Назва аспекту	Кількість голосів
Допомога в адаптації до навчального процесу	12 голосів
Психологічна підтримка	10 осіб
Підтримка в соціалізації	10 осіб
Кар'єрне консультування	6 осіб
Академічні консультації	5 осіб

Таким чином можемо зробити висновок, що понад усе першокурсники потребують саме допомогу в адаптації до навчального процесу, психологічної підтримки та підтримки у соціалізації, коли приходять на перший курс до закладу вищої освіти. Кар'єрне консультування та академічні консультації грають менш важливу роль у процесі менторства.

У наступному запитанні ми запропонували респондентам вказати, як часто вони хотіли би зустрічатися зі своїм ментором на етапі адаптації до умов навчання. 57,1% від опитаних вказали, що хотіли би мати зустріч один раз на місяць. 42,9% від опитаних вказали, що хотіли би мати зустріч раз на тиждень (рис. 2.7).

Як часто ви би хотіли зустрічатися зі своїм ментором?

14 відповідей



Рис. 2.7

Також опитаним ми запропонували обрати найзручніші варіанти комунікації із ментором. Серед списку пропозицій необхідно обрати не більше двох варіантів. 13 із 14 опитаних, що становить 92,9%, вказали, що хочуть мати особисті зустрічі із ментором. 8 від опитаних, що становить 57,1% вказали, що їм було би зручно користуватися месенджерами в комунікації із ментором. 6 опитаних вказало, що також хотіли би мати онлайн-конференції із ментором, що становить 42,9% респондентів. Жоден із опитаних не обрав варіант спілкування у телефонному режимі чи за електронною поштою (рис. 2.8).

Яким чином ви би хотіли комунікувати зі своїм ментором? (оберіть до двох варіантів)

14 відповідей

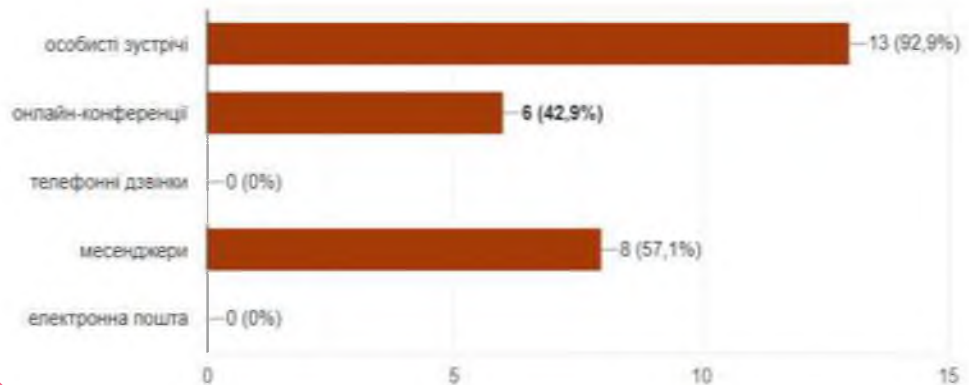


Рис. 2.8

Ми запитали у респондентів, чи брали вони участь у інших програмах підтримки, окрім менторської. 9 із них відповіло ні, що становить 64,3% від опитаних. Решта 35,7%, 5 осіб, вказали, що брали участь у інших програмах підтримки (рис. 2.9).

Чи брали ви участь у інших програмах підтримки для студентів (окрім менторської)?

14 відповідей

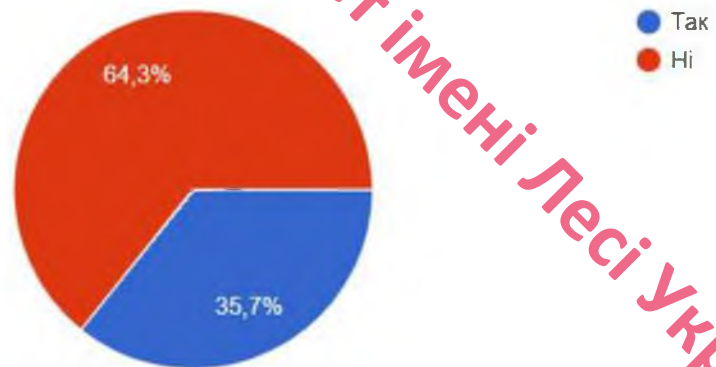


Рис. 2.9

У наступному запитанні ми попросили вказати, у яких саме програмах підтримки опитувані брали участь. Для цього ознайомимося з таблицею 2.3.

Таблиця 2.3

Програми підтримки, у яких брали участь респонденти

Програма підтримки	Кількість осіб
Підготовчі курси	2 осіб
Семінари з адаптації	3 осіб
Психологічні тренінги	5 осіб
Кар'єрні консультації	3 осіб
Не брали участі	5 осіб

Таким чином, можемо зрозуміти, що найбільш популярними програмами підтримки серед студентів є психологічні тренінги, а значна кількість опитаних не відвідує жодні курси підготовки.

Ми попросили опитаних респондентів оцінити свою адаптацію до умов навчання від 1 до 5, де 1 – дуже погано, а 5 – дуже добре.

1 із респондентів, що становить 7,1% від опитаних, оцінив свою адаптацію як дуже хорошу. 5 опитаних, що становить 35,7%, вказали, що їхня адаптація була хорошою. 2 опитаних вказали, що їхня адаптація була нормальною, що становить 14,3% від опитаних. 4 респондентів, 28,6% від опитаних, вказали, що їхня адаптація до умов навчання була погано. 2 респондентів, що становить 14,3% від опитаних, вказали, що їх адаптація до умов навчання була дуже поганою (рис 2.10.).

Як ви оцінюєте свою загальну адаптацію до умов навчання? (де 1-дуже погано, а 5 - дуже добре)

14 відповідей

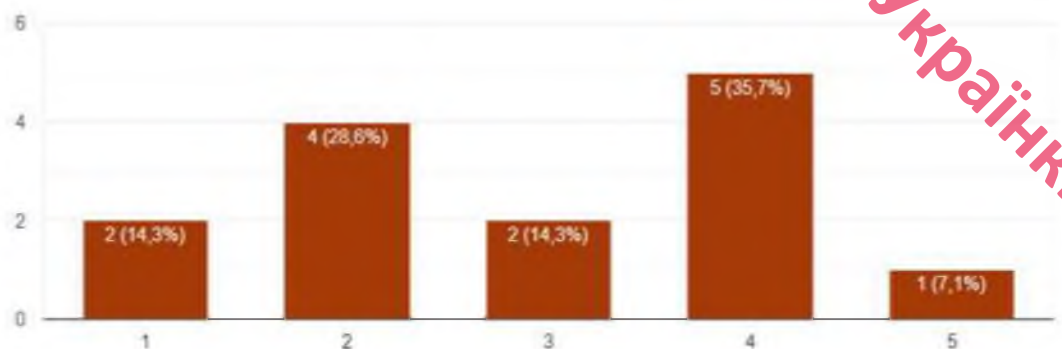


Рис. 2.10

Ми запитали в опитаних студентів, чи може, на їхню думку, менторська підтримка сприяти покращенню академічної успішності студентів. 85,7% від опитаних, що становить 12 респондентів, відповіли ствердно на це запитання. 14,3% від опитаних, 2 респондентів, вважають, що менторська підтримка не сприяє покращенню академічної успішності студентів (рис. 2.11).

Чи вважаєте ви, що менторська підтримка може сприяти покращенню академічної успішності студентів?

14 відповідей

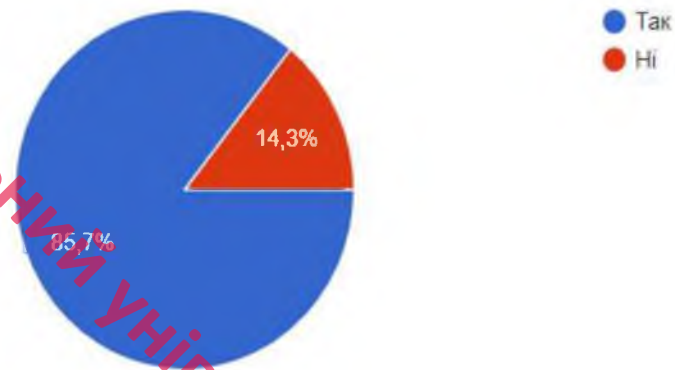


Рис. 2.11

Також ми запитали студентів про те, чи зверталися вони за допомогою до викладачів з питань адаптації. 78,6% респондентів не зверталися за такою допомогою на противагу 21,4% опитаних (рис. 2.12).

Чи зверталися ви за допомогою до викладачів з питань адаптації?

14 відповідей

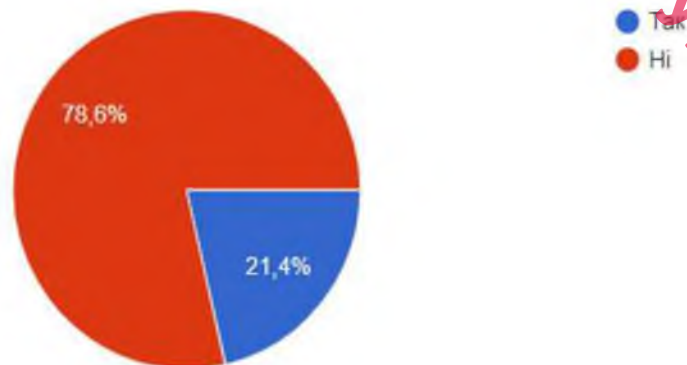


Рис. 2.12

У відповідь на запитання «Як ви оцінюєте роль менторської підтримки в покращенні соціалізації студентів першого курсу?» 9 опитаних, що становить 64,3% від усіх респондентів, відповіли, що роль менторської підтримки у даному випадку є дуже важливою. Ще 3 респондентів, що становить 21,4% від опитаних, відповіли, що вважають цю роль важливою. 2 з опитаних, що становить 14,3%, вказали, що роль менторської підтримки в покращенні соціалізації студентів першого курсу є нейтральною (рис. 2.13).

Як ви оцінюєте роль менторської підтримки в покращенні соціалізації студентів першого курсу?

14 відповідей

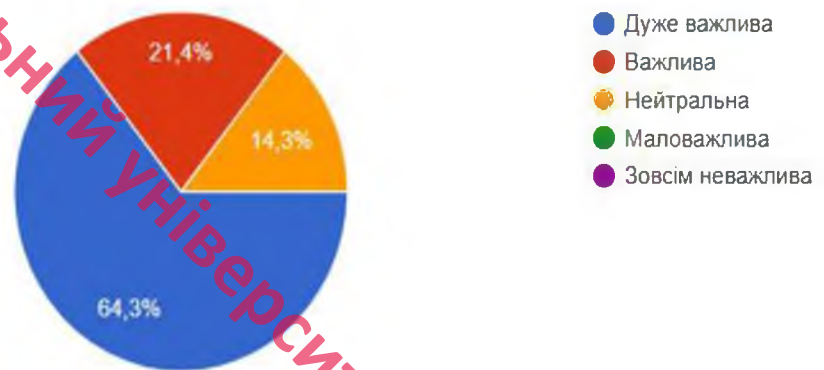


Рис. 2.13

10 опитаних респондентів, що становить 71,4% від опитаних заявили, що не знають про можливості менторської підтримки у своєму університеті, на протипагу 4 особам, що становить 28,6% (рис. 2.14).

Чи знаєте ви про можливості менторської підтримки у вашому університеті?

14 відповідей

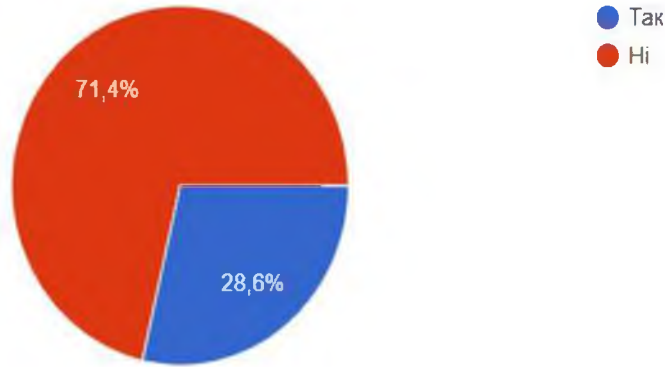


Рис. 2.2.14

Половина від опитаних респондентів, а саме 7 осіб (50%) не знають, чи можуть самостійно обирати ментора у своєму закладі освіти. 6 з опитаних, що становить 42,9% стверджують, що не мають такого вибору. 1 респондент, що становить 7,1% від опитаних, вважає, що може обрати самостійно собі ментора у закладі освіти (рис. 2.15).

Чи можете ви самостійно обирати собі ментора у своєму закладі освіти?

14 відповідей

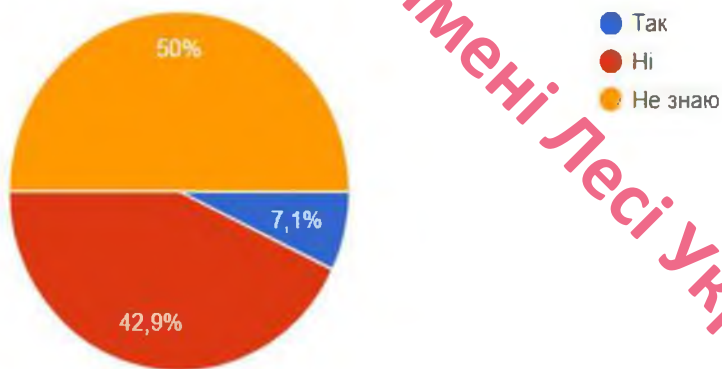


Рис. 2.15

100% опитаних вважають, що створення програми менторської підтримки для студентів першого курсу є актуальним (рис. 2.16).

Чи вважаєте ви актуальним створення програми менторської підтримки для студентів першого курсу?

14 відповідей

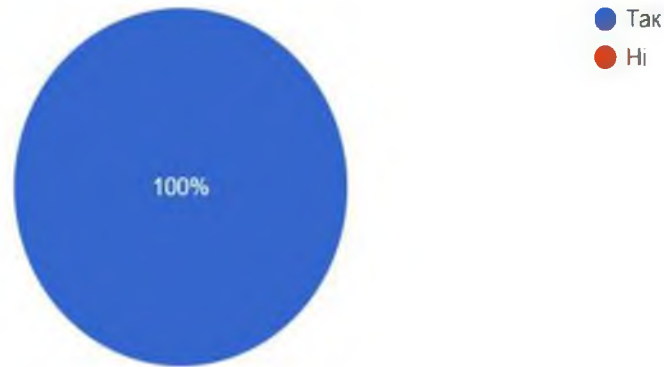


Рис. 2.2.16

100% респондентів рекомендували би звертатися за менторською підтримкою майбутнім студентам-першокурсникам (рис. 2.17).

Чи рекомендували би ви звертатися за менторською підтримкою майбутнім студентам-першокурсникам?

14 відповідей

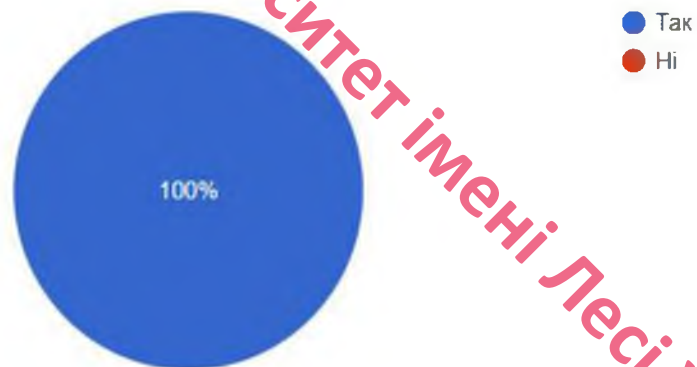


Рис. 2.17

Отже, ми можемо зробити висновок, що питання менторської підтримки майбутніх бакалаврів соціальної роботи є актуальним. Абсолютно усі сучасні студенти спеціальності 231 Соціальна робота (100% опитаних) скористалися би підтримкою ментора на етапі адаптації до умов навчання, якби мали таку можливість. Основні аспекти, на які необхідно звертати увагу, за результатами



анкетування є допомога в адаптації до навчального процесу, психологічна підтримка та підтримка в соціалізації. Більшість опитаних студентів (64,3%) не брали участь у будь-яких програмах підтримки. Переважна більшість опитаних (85,7%) вважають, що менторська підтримка може сприяти покращенню академічної успішності студентів. 71,4% опитаних не знають про можливості менторської підтримки в університеті. Абсолютно усі опитані вважають актуальним створення програми менторської підтримки для студентів-першокурсників та усі респонденти порадили б звернутися за менторською підтримкою на етапі адаптації до умов навчання.

## **2.2. Розробка програми менторської підтримки майбутніх бакалаврів соціальної роботи на основі проведеного дослідження.**

За результатами дослідження нами була розроблена програма менторської підтримки для майбутніх бакалаврів соціальної роботи на етапі адаптації до умов навчання.

Програма менторської підтримки спрямована на допомогу студентам першого курсу спеціальності 231 Соціальна робота в адаптації до умов навчання у закладі вищої освіти.

Ментори програми – старшокурсники або випускники Волинського національного університету імені Лесі Українки спеціальності 231 Соціальна робота, які пройшли спеціальну підготовку, будуть підтримувати студентів, надаючи їм необхідну інформацію про навчання, поради, моральну підтримку та проводячи неформальні зустрічі групового менторства.

Цілі програми:

1. Сприяти успішній адаптації студентів першого курсу до навчального процесу.
2. Підвищити рівень академічної успішності та зменшити кількість відрахувань.

3. Забезпечити психологічну підтримку першокурсникам.
4. Розвивати навички комунікації, ціле покладання та планування часу.
5. Інтегрувати здобувачів освіти у нове для них студентське середовище.

Структура програми:

1. Підбір менторів із числа старшокурсників чи випускників.
2. Проведення менторами 5 групових сесій протягом чотирьох місяців.
3. Рефлексія, аналіз результатів роботи менторів, обговорення труднощів та успіхів.

Запровадження програми менторської підтримки є важливим кроком для підвищення якості освіти та покращення умов навчання майбутніх бакалаврів соціальної роботи. Ця програма сприятиме успішній адаптації студентів, підвищенню їх академічної успішності та розвитку особистих і професійних навичок.

Розглянемо розроблені нами групові сесії.

### **Сесія 1. «Знайомство, створення команди».**

**Мета зустрічі** – знайомство групи студентів одне з одним та з ментором, формування сприятливого клімату в команді.

**Час проведення:** 60 хвилин.

**Матеріали:** папір, маркери, фліпчарт, стікери.

**Хід зустрічі:**

1. **Організаційна частина.**
  - Представлення ментора (5 хв).
2. **Оголошення теми та мети зустрічі (5 хв).**

Вступ. Ментор повідомляє тему та мету зустрічі із групою студентів і ставить учасникам питання, що спонукатимуть до знайомства одне з одним.

Ментор: Тема сьогоднішньої сесії – це знайомство та побудова команди. Для подальшої легкої взаємодії, нам усім необхідно добре роззнайомитися та створити сприятливий клімат у команді. Ця зустріч допоможе нам у цьому.

### **3. Вправа «Правила групи» (5 хв).**

Мета: створити комфортні правила роботи для усіх членів команди.

Учасники по черзі пропонують комфортні правила роботи в команді.

Ментор записує їх на фліпчарті, якщо усі учасники сесії погоджуються із ними. По завершенню написання правил, кожен учасник ставить підпис на фліпчарті під цими правилами, як знак того, що він буде їх дотримуватися.

Орієнтовні правила можуть бути:

- Дотримуватися регламенту (пунктуальність);
- Не користуватися телефонами під час сесій;
- Правило вільної ноги – учасник може вийти у будь-який момент

під час зустрічі, не перебиваючи її;

- Не критикувати: кожен має право на власну думку;
- Конфіденційність;
- Правило піднятої руки тощо.

### **4. Вправа «Очікування» (7 хв).**

Мета – формування очікувань від менторської програми та розуміння власного перебування на програмі.

Кожен учасник бере два стікери. На одному зі стікерів пише те, що він хотів би взяти із цих зустрічей, а на другому стікері те, що він міг би дати своїй команді на цих зустрічах. Розписані стікери клеїть на фліпчарт. Озвучувати написане учасник може за бажанням.

### **5. Вправа «Циферблат» (15 хв).**

Мета – знайомство учасників між собою, краще пізнання одне одного.

На листі А4 учасники малюють коло та ділять його на 12 секторів, як у годиннику. За певний час кожному учаснику треба домовитися на зустріч із іншим учасником. Зустрічі повторюватися не можуть.

Під час зустрічей учасників, ведучий дає одну хвилину на обговорення питання, яке він озвучує. Орієнтовний список запитань може бути таким:

1. Чому ти обрав саме цей університет для навчання?
2. Що тебе найбільше цікавить в роботі соціальним працівником?
3. Які твої мрії?
4. Чи любиш ти читати? Яка твоя улюблена книга?
5. Коли ти востаннє плакав? Чому?
6. Чи є у тебе домашні улюбленці?
7. Яка твоя найбільша цінність?
8. Розкажи свою найсмішнішу історію.
9. Кому ти найбільше вдячний у своєму житті?
10. Яким, на твою думку, має бути ідеальний фахівець соціальної роботи?
11. Як тебе підтримати, коли тобі складно?
12. Яка твоя місія як майбутнього соціального працівника?

#### **6. Рефлексія (15 хв).**

Учасники відповідають на запитання:

- Як ви почувалися під час цієї справи?
- Чи легко вам було домовитися про зустрічі?
- Чи легко вам було відповідати на запитання?
- Чи почувастесь ви більш близькими зі своєю командою?
- Чи підійдете ви до когось договорити після зустрічі?

#### **7. Підведення підсумків (8 хв).**

Ментор підводить підсумки зустрічі та дає домашнє завдання для учасників.

Домашнє завдання: гра «Таємний друг». Учасники пишуть на стікері своє ім'я, кидають в миску та по черзі дістають ім'я людини, чиїм таємним другом стануть. Протягом місяця між сесіями учасники мають робити приємності для тих, чиє ім'я вони витягнули. Це може бути будь-що:

маленький подарунок у вигляді солодощів чи передана кимось приємна записочка. Головне зробити усе так, аби таємного друга не розсекретили.

## **Сесія 2. «Побудова команди».**

**Мета зустрічі** – зміцнити та поглибити стосунки у групі, які виникли після попередньої сесії.

**Час:** 60 хвилин.

**Матеріали:** фліпчарт, папір, палиця.

**Хід зустрічі:**

### **1. Вправа «Броунівський рух» (7 хв).**

**Мета** – згадати усе, що відбувалося на минулій сесії.

Учасники рухаються неупорядковано та хаотично, як молекули. За сигналом ментора необхідно якомога швидше знайти собі пару, аби обговорити запитання:

- Що ми робили під час минулої зустрічі?
- Які емоції у тебе були після зустрічі?
- Із ким ти почав ближче спілкуватися після попередньої сесії?
- Що нового ти для себе відкрив під час попередньої сесії?
- Що ти готовий зробити для побудови міцної команди?

*Важлива примітка!* Під час вправи «Броунівський рух» ментор повинен давати якомога менше часу на обговорення запитань. Це сприятиме подальшому виникненню діалогу між учасниками після сесії.

### **2. Вправа «Палиця» (20 хв).**

**Мета** – згуртувати команду, виявити у ній лідера, за яким йде група учасників.

Учасники діляться навпіл та стають одне навпроти одного. Простягають на одному рівні вказівні пальці рук. Ментор кладе на пальці учасникам довгу палицю. Завдання учасників сесії – опустити палицю до підлоги так, аби у жодного з учасників не відпустив від неї пальці.

*Важливо!* Вправа зможе бути виконана лише у тому випадку, якщо хтось один візьме на себе керівництво командою та даватиме вказівки.

### **3. Вправа «Острівці» (15 хв).**

Мета – навчити команду діяти разом та підтримувати одне одного.

Ментор ділить учасників на команди по 5 осіб та дає кожній команді по 4 листи А4. З однієї сторони кімнати в іншу учасникам треба перебраться лише за допомогою листів А4 – острівців. Підлоги торкатися заборонено. Ментор вказує, що один з учасників команди стає незрячим, інший – глухим, а третій не може ходити. Вправа зможе бути виконана лише тоді, коли одна людина візьме керівництво процесом на себе, а команда дійде спільного рішення щодо переміщення усіх її членів.

### **4. Рефлексія (10 хв).**

Ментор підбиває підсумки зустрічі та ставить учасникам запитання:

- Чи сподобалася вам сьогоднішня зустріч? Чому?
- Як ви почувалися, працюючи в команді?
- Хто, на вашу думку, був лідером? Чому?
- Чи хотіли б ви приміряти на себе роль лідера? Чому?

### **5. Відкриття «Таємного друга» (8 хв).**

Ментор запитує в учасників, чи сподобалася їм гра. Учасники мають можливість вільно підійти до таємних друзів та відкрити їм свою особистість.

### **Сесія 3. «Розуміння власного Я».**

**Мета зустрічі** – навчитися дослухатися до самого себе, аби бути ефективним членом команди.

**Час:** 60 хвилин.

**Матеріали:** асоціативні картки, повітряний пластилін.

**Хід зустрічі:**

#### **1. Організаційні частина (7 хв).**

Ментор вітається з усіма учасниками, знайомить їх із темою та метою сесії. Повідомляє, що вони знаходяться на екваторі програми та запитує в учасників, які внутрішні зміни вони відслідкували у собі за ці два місяці?

## **2. Вправа «Асоціації» (15 хв).**

Ментор розкладає на столі асоціативні картки та пропонує учасникам обрати ту карту, яка, на їхню думку, найбільш яскраво відображає їх внутрішній світ. Згодом учасники діляться на трійки та діляться своїми асоціаціями.

## **3. Вправа «Мрії» (20 хв).**

Мета – згадати та візуалізувати свою мрію.

За 20 хвилин учасники мають зліпити із повітряного пластиліну свою найбільшу мрію. Вона може бути дуже приземленою, а може бути нездійсненною. Головне, аби ця мрія була щирою.

## **4. Рефлексія у парах (15 хв).**

Учасники рефлексують на попередню вправу в парах та дають відповіді на запитання:

- Яка моя мрія? Що я зліпив?
- Чому саме це моя мрія?
- Як я почувався під час виконання цієї вправи?
- Якою була моя найбільша дитяча мрія?
- Як я почуватимуся, якщо моя мрія здійсниться?
- Що я роблю для того, аби моя мрія здійснилася?

## **5. Підсумки (3 хв).**

Ментор підводить підсумки зустрічі та дякує усім за сесію.

## **Сесія 4. «Ми у соціальній роботі».**

**Мета зустрічі** – допомогти учасникам усвідомити свою роль у сфері соціальної роботи.

**Час:** 60 хвилин.

**Матеріали:** фліпчарт, маркери.

**Хід заняття:****1. Організаційна частина (5 хв).**

Ментор знайомить усіх учасників із темою та метою заняття, запитує в учасників, що вони очікують від сьогоднішньої сесії.

**2. Вправа «Волт Дісней» (40 хв).**

Мета – розробити ідеальну, на думку учасників, інституцію соціальної роботи.

Ментор: Волт Дісней – всесвітньо відомий творець Міккі Мауса. Його успіх був неминучим: Волт Дісней був не просто мрійником із божевільними ідеями. Він був реалістом і найбільшим критиком самого себе.

У 90-х роках минулого століття тренер Роберт Ділтс розробив креативну техніку – метод Волта Діснея. Він допомагає невеликим групам розробляти нові креативні, а головне реалістичні ідеї. Зараз вам необхідно поділитися на команди по 5 людей. Вашим завданням буде створити ідеальну інституцію соціальної роботи у будь-якій сфері на ваш вибір за методом Волта Діснея.

Перший етап – мрійники. У вас немає жодних обмежень. Лише політ фантазії. На цьому етапі кожна ідея є гарною. Ви можете сміливо обговорювати свої ідеї, вільно висловлювати думки.

Другий етап – реалісти. На цьому етапі вам необхідно задатися питаннями: чи є у нашої ідеї недоліки? Що нам потрібно для її реалізації? Ми зможемо втілити її в життя?

Третій етап – критики. Вам необхідно розібрати свою ідею на молекули і перевірити її на усі недоліки та недопрацювання. Чи доступна наша ідея для людей? Чи може вона спровокувати суперечку у суспільстві? Чи готова вона до реалізації? Якщо ідея проходить цей тест – вітаю, ви створили власну ідеальну інституцію [4].

Учасники представляють свої результати напрацювань іншим командам.

**3. Рефлексія (15 хв).**

Учасникам ставлять запитання:

- Чи легко було створювати власну структуру у соціальній роботі?



- Якими якостями ви повинні володіти, щоб її створити?
- Яким фахівцем соціальної роботи ви хочете стати, опираючись на ваше внутрішнє «Я»?

### **Сесія 5. «Дякую».**

**Мета** – відрефлексувати усю програму менторської підтримки, подякувати собі та усім, хто оточує.

**Час:** 60 хвилин.

**Матеріали:** фліпчарт, маркери.

Хід заняття:

#### **1. Організаційна частина (10 хв).**

Ментор знайомить учасників із темою та метою зустрічі. Проводить ретроспективу усієї програми. Разом із учасниками відтворює події усіх 5 сесій.

#### **2. Саморефлексія (20 хв).**

Учасники для себе дають відповіді на запитання:

- Як я змінився за 4 місяці?
- У чому я виявив свої сильні сторони?
- У чому я виявив свої зони розвитку?
- Я молодець, бо ...
- Я вдячний собі за ...

Учасники можуть поділитися своєю рефлексією за бажанням із рештою.

#### **3. Вправа «Дякую-сесія» (20 хв).**

У теплій атмосфері під приємну музику, учасники можуть подякувати особисто одне одному за ці місяці програми менторської підтримки, виразити своє захоплення кимось чи просто поділитися своїми думками.

#### **4. Підсумки програми, прощання (10 хв).**

Ментор підводить підсумки роботи, яку провів разом із командою. Дякує усім учасникам, вітає зі здачею перших екзаменів та завершує програму.

### **Висновки до другого розділу.**

Нами було реалізоване дослідження актуальності менторської підтримки майбутніх бакалаврів соціальної роботи на етапі адаптації до умов навчання.

Актуальність була досліджена за допомогою методу анкетування, оскільки саме цей метод дозволяє найбільш ефективно зібрати дані від конкретної цільової групи респондентів. За допомогою цього ми можемо побачити результати більш узагальненими, проаналізувати і зрозуміти, що необхідно змінити чи додати в подальшому дослідженні. Таким чином ми удосконалюємо кожен наступний цикл нашого дослідження.

У дослідженні ми розглянули потребу менторської підтримки майбутніх бакалаврів соціальної роботи на етапі адаптації до умов навчання, їхні потреби у менторських зустрічах, обізнаність у темі менторської підтримки у закладі вищої освіти, потребу у розробці програми менторської підтримки для студентів-першокурсників.

На основі проведеного дослідження, ми розробили програму менторської підтримки майбутніх бакалаврів соціальної роботи, що поєднує в собі допомогу в адаптації до навчального процесу та підтримку в соціалізації шляхом командотворення, психологічну підтримку через розуміння власного «Я», власних цінностей та мрій.

Програма підтримки триває 4 місяці (перший навчальний семестр) та вміщає у собі 5 групових менторських зустрічей, тривалістю 60 хвилин. Дана програма може бути корисною у закладах вищої освіти для адаптації студентів спеціальності 231 Соціальна робота та для практикуючих менторів у сфері соціальної роботи.

**Волинський національний університет імені Лесі Українки**

## ВИСНОВКИ

У першому розділі даної роботи розглянуті теоретичні аспекти менторства, його принципи. Розглянуті дотичні поняття – наставництво та коучинг, знайдено їх спільні та відмінні риси. Розглянута роль менторства у вищій освіті, а також ефективність в адаптації майбутніх соціальних працівників.

У другому розділі даної роботи представлено дослідження актуальності менторської підтримки майбутніх бакалаврів соціальної роботи на етапі адаптації до умов навчання. Нами була розроблена авторська анкета. Цільовою аудиторією нашого анкетування були здобувачі освіти першого (бакалаврського) рівня вищої освіти Волинського національного університету імені Лесі Українки спеціальності 231 Соціальна робота.

Згідно з результатами нашого дослідження, ми розробили програму менторської підтримки для студентів-першокурсників спеціальності 231 Соціальна робота.

Метою даної програми є безпечна адаптація майбутніх бакалаврів соціальної роботи до умов навчання. Програма розрахована на перший семестр навчання здобувачів освіти освітнього ступеня бакалавр (4 місяці). Програма складається із 5 групових менторських сесій тривалістю 60 хвилин.

Нами була розроблена структура програми, визначені її ключові компоненти, визначена роль менторів та методи взаємодії зі студентами.

Впровадження цієї програми дозволить майбутнім бакалаврам соціальної роботи більш успішно адаптуватися до умов навчання у вищому навчальному закладі, підвищити їх мотивацію та залученість до навчального процесу, а також сприятиме формуванню стійких професійних та соціальних навичок. Програма менторської підтримки є важливим інструментом у розвитку освітнього середовища та забезпеченні якісної підготовки фахівців у галузі соціальної роботи.

У підсумку ми можемо сказати, що наше дослідження було успішно проведеним, а мета досягнута.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бойченко М. А. Менторство як форма підтримки обдарованих і талановитих у країнах ЄС та США. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2014.
2. Вплив війни на молодь в Україні. 2023. URL: [https://cedos.org.ua/wp-content/uploads/ukr\\_info-vplyv\\_viyny\\_na\\_molod.pdf](https://cedos.org.ua/wp-content/uploads/ukr_info-vplyv_viyny_na_molod.pdf)
3. Гаврилів Н. Наставництво як інструмент сучасної освіти/ *Гуманітарні та соціальні науки*: матеріали I Міжнародної конференції молодих вчених HSS-2009, 14–16 травня 2009 року, Львів, 2009.
4. Метод Уолта Діснея: реалістична креативна техніка. URL: <https://www.konicaminolta.ua/uk-ua/rethink-work/new-work/metod-uolta-disneya-realistychna-kreatyvna-tehnik>
5. Нежинська О. О., Тименко В. М. Основи коучингу: навчальний посібник. Київ ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017.
6. Пласт – Національна скаутська організація України. URL: <https://www.plast.org.ua/> .
7. Положення про наставництво, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 4 липня 2017 р. № 465 URL: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/465-2017-%D0%BF>
8. Рівний рівному: посібник для менторів / О. Іванік та ін. Київ, 2015. 57 с.
9. Сидорук І. І. Роль менторства у професійній підготовці майбутніх соціальних працівників. Вісник університету імені Альфреда Нобеля. 2019. URL: <https://pedpsy.duan.edu.ua/images/PDF/2019/2/37.pdf> .
10. Українська академія лідерства. URL: <https://ual.ua/ua>
11. Aloni, N. Enhancing humanity. Dordrecht: Springer, 2007.
12. Ambrosetti A. Are You Ready to be a Mentor? Preparing teachers for Mentoring PreService Teachers . Australian Journal of Teacher education. – Vol. 39. – 2014.

13. Arnold, J. Affect in language learning. Cambridge: Cambridge University Press. 1999.
14. Boddy, Jennifer; Agllias, Kylie; Gray, Mel. Mentoring in social work: Key findings from a women's community-based mentoring program. Journal of Social Work Practice, 2012, p. 385-405.
15. Bung P. Collaborative Mentoring Models in Higher Educational Institutions: A Win-WinWin Strategy for Mentor, Mentee, and the Institution.
16. Biehl B. Mentoring: Confidence in Finding a Mentor and Becoming One, Nashville, TN: Broadman and Holman, 1996.
17. Darwina A. Mentoring circles in higher education. Higher Education Research & Development, 2009.
18. De Janasz S. C., Sullivan S.E., & Whitng V. Mentor networks and career success: Lessons for turbulent times, Academy of Management Executive, 2003.
19. Eby LT. Alternative forms of mentoring in changing organisational environments: a conceptual extension of the mentoring literature. J Vocational Behav. 1997, p. 125–144.
20. E. Weinstein Mentoring for Success, Des Moines, AI: American Media, 1998.
21. Freeman J. Mentoring gifted pupils: Educating Able Children, 2001.
22. Gardner DS, Gerbino S, Walls JW, Chachkes E, Doherty MJ. Mentoring the next generation of social workers in palliative and end-of-life care: the zelda foster studies program. J Soc Work End Life Palliat Care. 2015;p. 107–131.
23. 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. URL: <https://childhub.org/uk/childprotection-online-library/coaching-and-mentoring-social-work> .

24. International Coach Federation (ICF). URL: <http://www.coachfederation.org/ICF> .
25. Johnson, W.B. The Oxford handbook of education and training in professional psychology. New York: Oxford University Press, 2014.
26. Jovanova-Mitkovska S. Mentoring and integrated methodical practice URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/149219696.pdf> .
27. 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 London: SAGE Publications Ltd, 2017.
28. Riordan C. Mentoring the Gifted. URL: <http://www.giftedkids.ie/mentoring.html>
29. Stevick, E.W. Teaching languages: A way and ways. Rowley, Mass.: Newbury House. 1980.
30. Toh, Ying Pin, et al. Toward mentoring in palliative social work: a narrative review of mentoring programs in social work. American Journal of Hospice and Palliative Medicine, 2018, p. 523-531.
31. 10:11 Програма менторства. URL: <https://instagram.com/mentorship.10.11?igshid=YmMyMTA2M2Y>.

**ДОДАТКИ***Додаток А***Анкета****«Дослідження актуальності менторської підтримки майбутніх бакалаврів соціальної роботи на етапі адаптації до умов навчання»**

*Метою даної анкети є дослідити актуальність менторської підтримки майбутніх бакалаврів соціальної роботи на етапі адаптації до умов навчання.*

*Ваші відповіді є анонімними, результати дослідження будуть використані узагальнено для написання випускної кваліфікаційної роботи "Менторська підтримка майбутніх бакалаврів соціальної роботи на етапі адаптації до умов навчання".*

1. Чи відчували ви труднощі в адаптації до умов навчання на першому курсі?

- Так.
- Ні.

2. Чи знайомі ви із поняттям «ментор»?

- Так.
- Ні.

3. На вашу думку, хто такий ментор?

---

4. Чи користувалися ви послугами ментора під час адаптації до умов навчання?

- Так.
- Ні.

5. Чи брали ви участь у програмах менторської підтримки для студентів-першокурсників?

- Так.
- Ні.



6. Якби у вас була можливість, чи скористалися б ви менторською підтримкою під час адаптації до умов навчання?

- Так.
- Ні.

7. Наскільки важливою, на вашу думку, є менторська підтримка для студентів першого курсу? (де 1 – зовсім неважлива, а 5 – дуже важлива)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

8. Які аспекти менторської підтримки ви вважаєте найважливішими? (оберіть до 3)

- Допомога в адаптації до навчального процесу.
- Психологічна підтримка.
- Академічні консультації.
- Кар'єрне консультування.
- Підтримка в соціалізації.
- Інше (вказіть)

9. Як часто ви би хотіли зустрічатися зі своїм ментором?

- Раз на тиждень.
- Раз на місяць.
- Раз на два місяці.
- В міру необхідності.
- Не потребую менторської підтримки.

10. Яким чином ви би хотіли комунікувати зі своїм ментором?

(оберіть до двох варіантів)

- Особисті зустрічі.
- Онлайн-конференції.

- Телефонні дзвінки.
- Месенджери.
- Електронна пошта.

11. Чи брали ви участь у інших програмах підтримки для студентів (окрім менторської)?

- Так.
- Ні.

12. Якщо так, то які саме програми підтримки ви відвідували?

- Підготовчі курси.
- Семінари з адаптації.
- Психологічні тренінги.
- Кар'єрні консультації.
- Інше (вказіть).

13. Як ви оцінюєте свою загальну адаптацію до умов навчання? (де 1 – дуже погано, а 5 – дуже добре)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

14. Чи вважаєте ви, що менторська підтримка може сприяти покращенню академічної успішності студентів?

- Так.
- Ні.

15. Чи зверталися ви за допомогою до викладачів з питань адаптації?

- Так.
- Ні.

16. Як ви оцінюєте роль менторської підтримки в покращенні соціалізації студентів першого курсу?

- Дуже важлива.
- Важлива.
- Нейтральна.
- Мало важлива.
- Зовсім неважлива.

17. Чи знаєте ви про можливості менторської підтримки у вашому університеті?

- Так.
- Ні.

18. Чи можете ви самостійно обирати собі ментора у своєму закладі освіти?

- Так.
- Ні.
- Не знаю.

19. Чи вважаєте ви актуальним створення програми менторської підтримки для студентів першого курсу?

- Так.
- Ні.

20. Чи рекомендували би ви звертатися за менторською підтримкою майбутнім студентам-першокурсникам?

- Так.
- Ні.

*Дякуємо за участь в анкетуванні!*