

## МЕНТОРИНГ ЯК ВАЖЛИВИЙ СКЛАДНИК СИСТЕМИ ДОСЛІДНИЦЬКО-ІННОВАЦІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ДОКТОРІВ ФІЛОСОФІЇ

### MENTORING AS AN IMPORTANT COMPOSITION OF SYSTEM FOR RESEARCH AND INNOVATION PHD'S TRAINING

Стаття розкриває особливості використання інституту менторів та стюартів у дослідницько-інноваційній підготовці майбутніх докторів філософії за кордоном та його запровадження на третьому рівні вітчизняної системи вищої освіти, зокрема у Запорізькому національному університеті. Показано, що функції менторів можуть здійснювати викладачі навчальних дисциплін, орієнтованих на підготовку здобувачів наукового ступеня доктора філософії до дослідницько-інноваційної діяльності, тим паче, що вони викладаються впродовж першого року навчання в аспірантурі. Основними вимогами, які висуваються до менторів, є особиста історія успіху, частинкою якого вони мають поділитися з аспірантами-новачками, тобто вагомі кар'єрні і професійні здобутки, що можуть слугувати прикладом для молодих науковців, зокрема наявність публікацій у журналах, що входять до міжнародних наукометричних баз даних, досвід участі у вітчизняних та європейських освітніх і дослідницьких проєктах, виконання господарських науково-дослідних робіт, наявність об'єктів права інтелектуальної власності, високий рейтинг серед науково-педагогічних працівників закладу вищої освіти, а також спроможність встановлювати доброзичливі партнерські стосунки зі своїми підопічними та здійснювати дослідницьке консультування аспірантів на високому науково-методичному рівні. Не менш ефективною видається менторська підтримка аспірантів-початківців з боку успішних аспірантів-однолітків третього-четвертого років навчання, так званих стюартів, оскільки дає змогу їм спілкуватися на рівних та усуває можливі психологічні бар'єри, які інколи виникають між наставником і стажером з великою різницею у віці та рівні професіоналізму. Така взаємодія між аспірантами різних років навчання часто приводить до плідного наукового співробітництва: появи спільних публікацій або розробки колективних проєктів, забезпечує скорішу професійну адаптацію молодих науковців, а також сприяє розвитку професійних та особистісних якостей (організаційних, кому-

нікативних, управлінських, лідерських) усіх учасників цього процесу.

**Ключові слова:** менторинг, доктор філософії, дослідницько-інноваційна підготовка, ментор, стюарт.

The article reveals the peculiarities of the use of the institute of mentors and stewards in the research and innovation training of future PhDs abroad and its introduction at the third level of the national system of higher education, in particular at the Zaporizhzhia National University. The functions of mentors can be carried out by teachers of educational disciplines focused on the training of PhD students for research and innovation activities, all the more so as they are taught during the first year of postgraduate study. The main requirements for mentors are a personal success story, which they share with new graduate students, that is, significant career and professional achievements that can serve as an example for young scientists, in particular the availability of publications in journals that are part of the international science-based databases, experience of participation in domestic and European educational and research projects, execution of researches on request, availability of objects of intellectual property rights, high rating among sciences in-teaching staff of institution of higher education, as well as the ability to establish friendly partnership with their wards and exercise counseling graduate research on a high scientific and methodological level. Also effective mentoring support for postgraduate students is on the part of successful third-year postgraduate students of the third or fourth year of study, the so-called stewards, since they allow them to communicate on equal terms and eliminate possible psychological barriers that sometimes arise between a mentor and a trainee with a great difference in age and level of professionalism. Such interaction between graduate students of different years of study often leads to fruitful scientific cooperation: the emergence of joint publications or the development of a collective projects, ensures a faster professional adaptation of young scientists, as well as promotes the development of professional and personal qualities (organizational, communicative, managerial, leadership) of all participants in this process.

**Key words:** mentoring, doctor of philosophy, research and innovation training, mentor, steward.

УДК 378.22:1.005.584.1:001.891  
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-6085-2019-13-1-27>

**Меняйло В.І.,**

канд. фіз.-мат. наук, доцент,  
докторант кафедри педагогіки  
та психології освітньої діяльності  
Запорізького національного  
університету

#### Постановка проблеми у загальному вигляді.

В умовах реформування системи вищої освіти і наближення її до європейських стандартів з 2016 року в Україні запроваджено принципово нову модель підготовки наукових кадрів, зокрема докторів філософії. Для її успішної імплементації необхідно здійснити аналіз закордонного досвіду з метою застосування у вітчизняній освіті найбільш вдалих практик, що дадуть змогу підвищити якість такої підготовки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Із запровадженням третього рівня вищої освіти в Україні підготовка майбутніх докторів філософії все час-

тіше стає об'єктом досліджень вітчизняних науковців. Так, С. Сисоєва, І. Рєгейло розглядають зміст підготовки аспірантів у галузі освіти [10], І. Олійник – формування дослідницької компетентності здобувачів, Я. Топольник – застосування інформаційно-комунікаційних технологій у процесі навчання майбутніх докторів філософії [14], І. Линьова – забезпечення якості докторських програм [9].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Отже, більшість наукових досліджень зосереджено на процесі формування вимог до здобувачів наукових ступенів, майже відсутні публікації, які б розглядали вимоги до кадрового забезпечення

підготовки докторів філософії, на відміну від західної наукової літератури, в якій велика увага приділяється цим питанням.

**Мета статті.** Метою статті є аналіз закордонного досвіду використання інституту менторів та стюартів і доцільність його запровадження у системі дослідницько-інноваційної підготовки майбутніх докторів філософії в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Важливим складником процесу підготовки докторів філософії є його кваліфіковане кадрове забезпечення, яке передбачає підбір досвідчених наукових керівників, що є представниками потужних наукових шкіл, та якісного викладацького складу, спроможного на високому науково-методичному рівні надати необхідні знання, уміння, навички під час вивчення окремих дисциплін у рамках освітньої компоненти. Погоджуємось з О. Ярошенко, що для підвищення ефективності дослідницько-інноваційної підготовки здобувачів вищої освіти необхідно утвердити ще й інститут наставництва з боку викладачів і вчених щодо підтримки науково-дослідницької діяльності [16, с. 25].

Як зазначає автор роботи [15, с. 45], до 90-х років ХХ століття у вітчизняному просторі існувала налагоджена система наставництва, орієнтована переважно на виробництво і трудове виховання, а не на задоволення індивідуальних освітніх потреб осіб, що навчаються.

У сучасних умовах гуманізації та гуманітаризації освіти це питання знову стало актуальним і йому приділяється багато уваги з огляду на позитивний досвід західної системи освіти, яка почала раніше застосовувати особистісно орієнтований підхід у навчанні (англ. *Learner-centered Approach*) і, відповідно, наставництво як його індивідуальне супроводження, у тому числі і під час підготовки докторів філософії, особливо на ранніх стадіях цього процесу.

Визнано, що наставництво (англ. *Mentoring*) є одним з важливих факторів побудови ефективної кар'єри дослідника [7]. Підтвердженням цього є результати опитування випускників PhD-програм, проведеного Вісконсинським університетом у Мадісоні (США), які показали, що одним з бар'єрів на шляху їхнього професійного розвитку було почуття ізоляції («немає нікого, хто слугував би радаром»), необхідність вчитися на льоту (самостійно), недостатність професійного менторства («відсутність того, хто піклується») [1, с. 358–359].

Тому з метою підвищення якості дослідницького навчання аспірантів у цьому університеті було розроблено спеціальну програму підготовки, яка, крім розвитку професійних компетентностей, передбачала дослідницьке консультування, тобто постійну підтримку з боку ментора (англ. *Mentor*) [1].

У роботі [2] описується механізм менторингу з боку викладачів з Університету Піттсбурга і Стенфордського університету, а також успішних випускників-однолітків, які зустрічаються індивідуально

раз у два місяці з аспірантами через безпечний веб-портал “Mentor center”, який дає їм змогу співпрацювати, ділитися думками, переглядати й обговорювати кар'єрні цілі і дослідницьку діяльність.

З'ясуємо надалі, наскільки сутність запозичених термінів «ментор», «менторинг» відповідає змісту традиційних вітчизняних понять «наставник», «наставництво».

Оскільки багато методичних новацій приходять у вітчизняну педагогіку з-за кордону, не дивно, що для позначення нових функціональних ролей педагога в інноваційній педагогіці ХХІ століття все частіше застосовуються терміни, взяті з англійської мови: ментор, тьютор, коуч, фасілітатор, едвайзер, між якими не завжди можна провести чітку межу. Термінологічному аналізу цих понять присвячені наукові праці [13; 15], які доводять, що найближчим синонімом до слова «наставник» є поширене в англійській мові слово «ментор», етимологія якого пов'язана з давньогрецькою міфологією, де Μέντωρ – це ім'я друга Одиссея, персонажу з однойменної поеми Гомера, який був вихователем і наставником Телемаха, сина Одиссея [8].

Синонімічність досліджуваних понять підтверджує і Словник української мови: «Ментор – наставник, керівник, вихователь» [11, с. 672], тоді як «наставник – це той, хто дає поради, навчає; радник, учитель» [12, с. 198]. Порівняємо з визначенням «ментор», наведеним в етимологічному словнику сучасної англійської мови: «Ментор – це мудрий радник, особливо того, хто молодший або недосвідчений» [6].

Отже, під менторингом, яке є поширеним поняттям у сфері бізнесу, зазвичай розуміють взаємини наставництва між професіоналом та початківцем, який ще не має досвіду в певній галузі. В освіті «менторинг» або його український аналог «менторство» передбачає особисті взаємини між досвідченим викладачем і студентом-новачком, які дають змогу останньому розвиватися професійно, академічно або особистісно [13].

Якщо аспірант прагне побудувати ефективну дослідницьку кар'єру, необхідно, щоб поряд з ним був досвідчений професіонал, який допомагає не лише порадами, а й особистим прикладом, тобто має власну історію успіху і може поділитися частинкою своїх перемог. Безумовно, він не вирішить усіх проблем своїх учнів, але дасть можливість поглянути на проблему з боку людини, яка її вже подолала, що дасть їм змогу уникнути зайвих кроків та помилок на шляху професійного становлення та розвитку.

Ментор не просто виступає транслятором знань, а допомагає дослідникам-початківцям зануритися у професійну сферу діяльності, полегшує їх входження у професійну спільноту та процес ідентифікації з нею, дає можливість спостерігати за роботою досвідчених науковців. Своєю підтримкою і порадами він допомагає своїм підопічним рухатися

вперед, створюючи власний механізм успіху. Більш детально про різноманітні моделі менторингу можна довідатися з дослідження, проведеного Північним офісом британського Національного фонду досліджень освіти NFER [3].

Природно, постає питання: чи може ці функції здійснювати науковий керівник аспіранта? Безумовно, так. Але, як свідчить наш 20-річний досвід спостереження за підготовкою науково-педагогічних кадрів, більшість наукових керівників опікуються лише питаннями, пов'язаними безпосередньо з дослідницьким процесом. Вони визначають з аспірантом тему дисертації, розробляють її план, обговорюють матеріали роботи та підготовлені розділи, приймають рішення про завершення роботи і винесення її на захист. Усі інші проблеми здобувачів наукового ступеня перебувають поза зоною уваги керівників, а самі аспіранти часто не ризикують звертатися з ними до наукового керівника або через страх виявити свою некомпетентність, або через дріб'язковість питань, або через те, що вони не мають безпосереднього відношення до дисертації, і, зрештою, залишаються зі своїми проблемами сам на сам. У цьому разі менторинг як раз і є формою підтримки молодих науковців, які ще роблять перші кроки у дослідницькій кар'єрі і тому мають безліч невирішених проблем: як оптимально організувати свій час, як працювати з літературою, в яких журналах публікуватися, як підготувати доповідь на конференцію, як скласти резюме для стажування тощо. Завдяки запровадженню освітньої компоненти більшість цих питань розглядається під час навчальних занять, але, по-перше, близько половини аспірантів проходять їх у дистанційному режимі, оскільки поєднують роботу і навчання; по-друге, проблеми виникають здебільшого вже у процесі самої діяльності і є потреба терміново проконсультуватися з фахівцем.

Як зазначає І. Фаляхов, тут не стільки важливі форми передачі інформації, скільки оперативність і приналежність суб'єктів наставницької діяльності (наставника і стажиста) до одного інформаційного потоку [15, с. 45].

Виходячи з цього, ми дійшли висновку, що найкращими менторами для аспірантів-початківців у процесі їхнього професійного становлення можуть бути ті ж самі викладачі, які прищеплюють їм навички дослідницько-інноваційної діяльності. У Запорізькому національному університеті у ролі менторів виступають науково-педагогічні працівники, які забезпечують викладання аспірантам курсів з «Основ дослідницько-інноваційної діяльності» та «Основ європейської проектної діяльності».

Вибір цих викладачів зумовлений тим, що: по-перше, вони вже встановили партнерські, довірливі стосунки зі здобувачами наукового ступеня, оскільки ці дисципліни викладаються на першому році навчання; по-друге, для ефективного забезпечення освітнього складника дослідницько-іннова-

ційної підготовки відбиралися найкращі за рейтингом науково-педагогічні працівники ЗНУ, які могли слугувати взірцем для своїх молодших колег як такі, що вже мають вагомий професійний та кар'єрний здобутки. У нашому випадку це досвід не лише плідної науково-педагогічної, але й науково-організаційної роботи на керівних посадах в університеті; публікації у журналах, що входять до міжнародних наукометричних баз даних, наявність патентів та свідоцтв авторського права на твір; участь у вітчизняних і міжнародних наукових та освітніх проєктах, виконанні госпдоговірних НДР; по-третє, всі вони працюють над докторськими дисертаціями, тому, як ніхто інший, розуміють проблеми аспірантів і можуть надати їм кваліфіковану професійну допомогу з широкого кола питань як під час особистого спілкування, так і в онлайн режимі, чим аспіранти активно користувалися через систему зворотного зв'язку у системі електронного навчання Moodle, а також електронну пошту, соціальні мережі та популярні месенджери Viber, Skype, Telegram, Whatsapp.

Особливо необхідною ця підтримка була для аспірантів заочної форми навчання, оскільки, як зазначають австралійські дослідники, все більше число здобувачів наукового ступеня здійснюють навчання поза кампусом і мають обмежений доступ до різноманітних програм, створених в університеті; тому дуже важливою для них є пастирська допомога як у режимі онлайн, так і поза кампусом у разі необхідності [5].

На третьому-четвертому році навчання аспіранти і самі із задоволенням стають співменторами (англ. Co-Mentor), консультуючи своїх молодших колег, що дає їм змогу закріпити отримані раніше знання, сформувати лідерські якості, розвинути почуття відповідальності та особистої значущості, навчитися знаходити креативні вирішення виникаючих проблем тощо. Поділяємо думку І. Фаляхова, що наставниками можуть і мусять бути не лише ті, хто має великий досвід педагогічної роботи, але й ті, хто щойно вийшов із середовища стажистів, оскільки є потреба у нових генераторах ідей, яких, як відомо, найкраще шукати у молодіжному середовищі [15, с. 45]. Досвід залучення аспірантів старших курсів та нещодавніх випускників освітньо-наукових програм до наставництва над молодшими колегами широко висвітлюється у зарубіжних публікаціях [2; 4; 5].

Так, наприклад, автори роботи [4] описують систему підтримки аспірантів у Джорджтаунському університеті (США), яка починає функціонувати ще на стадії їхнього вступу на програму. Майбутні аспіранти контактують з рівноправними наставниками (стюартами (англ. Steward)), які можуть відповісти на будь-яке питання стосовно переїзду до Вашингтона, умов навчання, проживання тощо. Підтримка однолітків є дуже корисною для майбутніх докторів філософії, особливо на початку кар'єри, тому вони із задоволенням утворюють такі неформальні

стосунки з більш просунутими аспірантами-старшокурсниками, щоб мати уявлення про всі плюси і мінуси свого навчання. Це може бути як особисте спілкування, так і колективні зустрічі. До того ж у аспірантів-початківців під час комунікації зі своїми однолітками не виникає того психологічного бар'єру, який зазвичай має місце між особами різного віку і рівня кваліфікації.

Часто таке співробітництво стає імпульсом для більш глибоких професійних контактів, оскільки у процесі спілкування відбувається обмін думками, висуваються нові ідеї, формуються спільні творчі команди, що, зрештою, приводить до появи спільних публікацій та/або розробки колективних проєктів і грантів. Отже, така колаборація (англ. Collaboration) має професійні та особисті переваги як для наставників, так і для їхніх підопічних, оскільки в рамках цієї менторської взаємодії (англ. Mentorship) підвищується ефективність дослідницько-інноваційної діяльності всіх учасників процесу, формується відчуття повноправної приналежності до професійного співтовариства, а також розвиваються комунікативні, організаційні, управлінські, лідерські якості молодих дослідників. Завдання університету тут полягає у тому, щоб створити сприятливі умови для ефективної комунікації аспірантів усіх років навчання та молодих кандидатів наук (докторів філософії) у межах окремих спеціальностей, факультетів, закладу загалом. Цьому активно сприяє спільна кафедральна дослідницька діяльність, робота у наукових проблемних групах, заходи, що організуються Науковим товариством студентів, аспірантів, докторантів та Радою молодих учених університету, круглі столи, конкурси, конференції тощо.

**Висновки.** Таким чином, однією з важливих умов забезпечення ефективної дослідницько-інноваційної підготовки докторів філософії є запровадження інституту менторингу як форми дослідницького консультування і підтримки аспірантів як з боку досвідчених науково-педагогічних працівників, які виступають взірцем професіоналізму для майбутніх науковців, так і з боку успішних аспірантів-однолітків старших курсів, що приводить до продуктивної творчої співпраці майбутніх докторів філософії, забезпечує їх скорішу ідентифікацію з професійним середовищем, сприяє розвитку професійних та особистісних якостей молодих дослідників.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Byars-Winston A., Gutierrez B., Topp S., Carnes M. Integrating Theory and Practice to Increase Scientific Workforce Diversity: A Framework for Career Development in Graduate Research Training. *CBE—Life Sciences Education*. 2011. Vol. 10. Pp. 357–367.
2. Kupfer D., Schatzberg A., Dunn L., Schneider A., Moore T., DeRosier M. Career Development Institute with Enhanced Mentoring: A Revisit. *Acad Psychiatry*. 2016. Iss. 40(3). Pp. 424–428. URL: <https://doi.org/10.1007/s40596-015-0362-5>.

3. Lord P., Atkinson M., Mitchell H. Mentoring And Coaching For Professionals: A Study Of The Research Evidence: Research conducted by the National Foundation for Educational Research Northern Office. 2008. National Foundation for Educational Research. URL: <https://www.nfer.ac.uk/mentoring-and-coaching-for-professionals-a-study-of-the-research-evidence>.

4. Maguire-Zeiss A., Wolfe B., Forcelli P. From student to steward: the Interdisciplinary Program in Neuroscience at Georgetown University as a case study in professional development during doctoral training. *Medical Education Online*. 2014. 19:1. 22623. URL: <https://doi.org/10.3402/meo.v19.22623>.

5. Naylor R., Chakravarti S., Baik C. Expectations and experiences of off-campus PhD students in Australia. *Journal of Further and Higher Education*. 2018. Vol. 42. Iss. 4. URL: <https://doi.org/10.1080/0309877X.2017.1301405>.

6. Online Etymology Dictionary. URL: <https://www.etymonline.com/search?q=mentor>.

7. Pfund C., Pribbenow C., Branchaw J., Miller Lauffer S., Handelsman J. The merits of training mentors. *Science*. 2006. No 311, Pp. 473–474. <https://doi.org/10.1126/science.1123806>.

8. Большой энциклопедический словарь. 2000. URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc3p/195270/%D0%9C%D0%95%D0%9D%D0%A2%D0%9E%D0%A0>.

9. Линьова І.О. Основні критерії забезпечення якості докторських програм у європейському освітньо-дослідницькому просторі: естонський досвід. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2015. № 1–2 (46–47). С. 120–124.

10. Сисоєва С., Ретейло І. Зміст підготовки докторів філософії у галузі освіти в університетах США. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2016. № 2(53). С. 86–93.

11. Словник української мови: в 11 томах. Том 4. 1973. URL: <http://sum.in.ua>.

12. Словник української мови: в 11 томах. Том 5. 1974. URL: <http://sum.in.ua>.

13. Соколова Е.И. Анализ терминологического ряда «коуч», «ментор», «тьютор», «фасилитатор», «эдвайзер» в контексте непрерывного образования. *Непрерывное образование: XXI век*. 2013. Вып. 4. URL: <https://doi.org/10.15393/j5.art.2013.2171>.

14. Топольник Я.В. Педагогічні умови інформаційно-комунікаційної підтримки наукових досліджень майбутніх магістрів та докторів філософії в галузі освіти. *Технології електронного навчання*. 2018. № 2. С. 38–46.

15. Фаляхов И.И. Диверсификация моделей наставничества: ментор, тьютор, коуч, фасилитатор и идентификация их готовности к осуществлению наставнической деятельности. *Казанский педагогический журнал*. 2016. № 2. С. 45–49.

16. Ярошенко О.Г. Освітнє середовище науково-дослідницької діяльності в університеті: сучасні виклики. В кн. Концепція та методологія реалізації науково-дослідницької діяльності суб'єктів навчально-виховного процесу університетів : монографія / авт.: О.І. Бульвінська, Н.О. Дівінська, Н.О. Дяченко, О.В. Жабенко, І. О. Линьова, Ю.А. Скиба, Г.П. Чорнойван, О.Г. Ярошенко; за ред. О.Г. Ярошенко. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2016. С. 6–26.