

## ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ КОУЧИНГУ ТА ТЬЮТОРИНГУ В ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО

## PECULIARITIES OF THE USE OF COACHING AND TUTORING IN THE PROCESS OF TRAINING FUTURE TEACHERS OF PRESCHOOL EDUCATION INSTITUTIONS

Щоб полегшити вчителям вступ у професію, потрібні методи професійної підтримки, які допомагають їм розвивати набуті компетенції. Тьюторство і коучинг є цілеспрямованими методами консультування для наставників у супроводі молодих педагогів, здатними сприяти вирішенню складних проблем, що часто зустрічаються у діяльності вчителя, і розглядають учня як особистість зі своїми індивідуальними потребами. Однак у шкільній практиці терміни «менторство», «коучинг» та «тьюторство» у галузі супроводу та консультування молодих фахівців нерідко використовуються як синоніми. Вони мають подібності, і відмінності. У рамках спільного австрійсько-російського дослідницького проекту тьюторство та коучинг розглядаються як стратегії менторства, конкретні цілеспрямовані формати консультування, які застосовують наставники. Ця стаття містить теоретичне обґрунтування всіх трьох явищ, побудоване на аналізі сучасної німецькомовної літератури, і є спробою наукового пояснення подібностей і відмінностей понять «менторинг» (наставництво), «тьюторство», «коучинг» в освіті, для чого автори проводять паралелі з теоріями когнітивізму, позитивізму та біхевіоризму. На основі компіляторного методу дослідження шляхом пошуку та зіставлення численних текстів із різних джерел з питань тьюторингу та коучингу було отримано знання про їх співвідношення з наставництвом та про принципові відмінності. Підсумком статті є виявлення конкретних критеріїв співвіднесення будь-яких навчальних процесів з тьюторством і коучингом та виділення їх ключових характеристик стосовно супроводу молодих фахівців у школі. Сучасний розвиток суспільства потребує постійного вдосконалення системи професійної педагогічної освіти. Як ніколи сьогодні затребувана здатність фахівця не лише творчо застосовувати отримані у процесі навчання знання, а й їх набувати протягом усієї професійної діяльності. Усвідомлення цього вимагає від викладачів вищої школи вирішення важливого завдання: формування у студентів уміння здобувати нові знання, забезпечення можливості стати активними у самостійній діяльності, творчості, самовдосконаленні та самоактуалізації, прагнення до безперервного професійного зростання. Це своє чергу зумовлює необхідність пошуку та впровадження інноваційних форм організації освітнього процесу, однією з яких представляється коучинг як засіб сприяння, допомоги іншій людині у пошуку його власних рішень чи просування у складній ситуації.

**Ключові слова:** коучинг, тьюторинг, вирішення проблем, сприйняття інформації.

To make it easier for teachers to enter the profession, professional support methods are needed to help them develop the acquired competencies. Tutoring and coaching are purposeful methods of counseling for mentors accompanied by young teachers, able to contribute to the solution of complex problems that often occur in the work of a teacher, and consider the student as a person with his individual needs. However, in school practice, the terms «mentoring», «coaching» and «tutoring» in the field of accompanying and advising young professionals are often used as synonyms. They have similarities and differences. Within the framework of a joint Austrian-Russian research project, tutoring and coaching are considered as mentoring strategies, specific targeted counseling formats used by mentors. This article contains a theoretical justification of all three phenomena, based on the analysis of modern German-language literature, and is an attempt to scientifically explain the similarities and differences of the concepts of «mentoring», «tutoring», «coaching» in education, for which the authors draw parallels with the theories of cognitivism, positivism and behaviorism. Based on the compiler method of research, by searching and comparing numerous texts from various sources on tutoring and coaching, knowledge was obtained about their relationship with mentoring and about the fundamental differences. The conclusion of the article is the identification of specific criteria for the correlation of any educational processes with tutoring and coaching and the selection of their key characteristics in relation to the support of young professionals at school. The modern development of society requires constant improvement of the system of professional pedagogical education. More than ever today, the ability of a specialist not only to creatively apply the knowledge gained during the training process, but also to acquire it during the entire professional activity is in demand. Awareness of this requires higher school teachers to solve an important task: forming students' ability to acquire new knowledge, ensuring the opportunity to become active in independent activities, creativity, self-improvement and self-actualization, striving for continuous professional growth. This, in turn, necessitates the search for and implementation of innovative forms of organization of the educational process, one of which is coaching as a means of facilitating, assisting another person in finding his own solutions or advancing in a difficult situation.

**Key words:** coaching, tutoring, problem solving, information perception.

УДК 377

DOI <https://doi.org/10.32782/2663-6085/2024/69.1.40>

**Бровата О.Б.,**

асистент кафедри педагогіки, психології та дошкільної освіти  
Обласного коледжу «Кременчуцька гуманітарно-технологічна академія імені А.С. Макаренка» Полтавської обласної ради

**Дорошенко Т.М.,**

асистент кафедри педагогіки, психології Обласного коледжу «Кременчуцька гуманітарно-технологічна академія імені А.С. Макаренка» Полтавської обласної ради

**Злинько О.О.,**

викладач дошкільних дисциплін відділення Дошкільної освіти Комунального закладу «Нікопольський фаховий педагогічний коледж» Дніпропетровської обласної ради

**Ільченко О.В.,**

асистент кафедри педагогіки, психології та дошкільної освіти Обласного коледжу «Кременчуцька гуманітарно-технологічна академія імені А.С. Макаренка» Полтавської обласної ради

**Постановка проблеми.** Термін «Coaching» був запроваджений на початку 90-х років ХХ століття Джоном Уїтмором. У дослівному перекладі «to coach» означає тренувати, займатися репетиторством, готувати до іспиту або змагання. Зустрічається і точніший, з погляду, варіант «co – achieving» – здобуття, сприяння. Коуч – це фахівець, який проводить «коучинг». Етимологія слова дає можливість визначити суть коучингу як особливого виду наставництва та фасилітації, що забезпечують актуалізацію внутрішніх сил та можливостей людини, що сприяють визначенню та досягненню цілей, ліквідації можливих психологічних перешкод.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Витоками сучасного коучингу вважатимуться: сократівські методи діалогу, психоаналітичну теорію З. Фрейда, гуманістичний підхід у психотерапії (А. Маслоу, До. Роджерс), роботи Д. Гоулмена у сфері емоційного інтелекту, методика Т. Голві. Зокрема, К. Роджерс розробив так званий недирективний метод психотерапії, в основі якого активна участь клієнта, здатного змінюватись і рости завдяки створенню терапевтичного союзу. Недирективна (клієнто-центрована) терапія стала важливим кроком до того, що сьогодні називається особистісним коучингом.

**Мета статті** – дослідити, як у сучасному світі технологія коучингу постійно вдосконалюється та активно використовується у бізнесі, психології, менеджменті. Вона включає: проектний, ситуативний і транзитивний коучинг. Проектний коучинг охоплює стратегічний менеджмент особистості чи команди з метою отримання ефективного кінцевого результату. Ситуативний коучинг фокусується на конкретному (тактичному) поліпшенні чи оптимізації роботи у чітко заданому контексті. Транзитивний коучинг допомагає людям переходити від однієї діяльності (чи ролі) до іншого. Як свідчать західні вчені (Е. Парслоу), загальна мета коучингу – «допомогти людям вчитися та підтримати їх намір самостійно проводити навчання, щоб вони могли максимізувати свій потенціал, розвинути навички, покращити виконання своїх безпосередніх трудових обов'язків та досягти бажаного ідеалу як в особистісному, так і у професійному плані» [3, с. 28].

**Виклад основного матеріалу.** Враховуючи вищесказане, актуальним є впровадження коучингу в систему вищої педагогічної освіти, в умовах якого він виступає як інноваційна технологія професійної підготовки майбутніх вихователів дошкільних освітніх організацій, що дає можливість вирішувати найбільш актуальні проблеми освітнього процесу: формування мотивації та нових стратегій мислення студентів, розкриття їх внутрішнього потенціалу навчання вмінню творчо вирішувати професійні завдання.

Основні засади коучингу, виділені вченими, можуть бути успішно реалізовані в умовах вищого педагогічного навчального закладу.

**Принцип усвідомленості та відповідальності.** Коучинг служить розширенню меж усвідомлення дійсності під час аналізу поставленої задачі. Збір всієї необхідної інформації на вирішення завдання та її аналіз проводяться самостійно (за сприяння коуча). Усвідомленість передбачає відповідальність за дії.

**Принцип відсутності експертної позиції.** Коуч ніколи не займає експертну позицію, не висловлює свою думку, не дає порад чи готових рішень.

**Принцип взаємозв'язку.** Позитивні результати в одній сфері діяльності призводять до здобутків в інших.

**Принцип спротиву.** При спробі зробити щось нове в житті, змінити себе кожна людина відчуває труднощі. Для подолання цих труднощів розробляється план поетапного формування нової стратегії та тактики.

**Принцип рівності.** Метод коучингу заснований на комунікативному співробітництві та спрямований на формування партнерських відносин.

**Принцип поетапного розвитку.** Кожен крок по дорозі руху до поставленої мети має бути, за визначенням Л. З. Виготського, у «зоні ближнього розвитку».

**Принцип ієрархічності розвитку.** Розвиток кожної особи відбувається поетапно. Перший етап – егоцентричний. Основне значення дій людини – це особиста вигода. Інша людина сприймається не як самоцінність, бо як об'єкт для досягнення цілей. На другому етапі людина ототожнює себе з групою, і його діях виявляються інтереси групи. Третій рівень особистості – загальнолюдський. Тут діяльність особистості усвідомлено спрямовано на благо інших людей, навіть особисто не знайомих. Принцип моніторингу Увага коуча зосереджена на конкретній меті в майбутньому, кроках по її досягненню у сьогоднішній та уроках з минулого, які допоможуть ефективно рухатися до неї. Розглядаючи можливості коучингу в освіті, можна акцентувати увагу на його консультативній формі, яка «...допомагає людині досягати значимих для неї цілей в оптимальний час шляхом мобілізації внутрішнього потенціалу, розвитку необхідних здібностей та формування нових навичок». Підтвердження цьому служать слова провідного бізнес-коуча Великобританії М. Дауні: «Коучинг – це мистецтво сприяти підвищенню результативності, навчанню та розвитку іншої людини ... (що спираються) не на знання, досвід, мудрість чи передбачення коуча, але більшою мірою – на здатність людини вчитися самому та діяти творчо». Також дослідники зазначають, що основна спрямованість коучингу, як безперервного процесу розвитку та вдосконалення людини, – зміна світогляду у бік досягнення

максимального як особистого, так і професійного успіху. Автор розкриває загальну основу коучингу кількома словами: партнерство – розкриття потенціалу – результат. Аналіз технології коучингу показує, що він, з одного боку, ґрунтується на загальновідомих методах: спостереженні, бесіді, моделюванні, з іншого – має власні стандартизовані та апробовані процедури. Для того щоб процес коучингу був дієвим, викладачеві необхідно володіти певними здібностями (емпатія, фасилітація, конгруентність, активне та глибинне слухання, абсолютне прийняття людини), життєвим та педагогічним досвідом; вміти зайняти позицію, вільну від засуджень, переваг, порад; володіти глибокими професійними знаннями, ефективними техніками та прийомами (стратегічне планування, мозковий штурм, розстановка пріоритетів, візуалізація, шкалювання тощо). Інтерактивне спілкування, як основа інструментарію коучингу, «включає» майбутніх вихователів у самостійне відкриття знання, сприяє формуванню їхньої професійної позиції на основі рефлексивних дій. Викладач створює орієнтовну основу для вирішення проблеми з опорою на осмислене використання знань. Етап мотивації та постановки мети: Якого результату хочеш досягти? Чому ця мета важлива для тебе? Наскільки від тебе залежить досягнення поставленої мети? Етап пошуку ресурсів, планування необхідних досягнення мети дійствий: Які конкретні кроки ти маєш зробити для досягнення мети? Які можливі перешкоди? Чи ти маєш усі необхідні ресурси для досягнення мети? Якщо ні, які ресурси потрібно залучити? Яка підтримка тобі потрібна? Етап реалізації плану. Етап рефлексії: Чи досяг ти мети? Як подолав перешкоди? Що для тебе було найважчим? Що б ти порадив іншому, якби він опинився на твоєму місці? Відповіді на питання дають майбутнім вихователям можливість глибше усвідомити свої професійні цілі, особистісні ресурси та обмеження, допомагають визначити напрямки для саморозвитку. Як бачимо, суть коучингу як інноваційної освітньої технології не у передачі знань та наданні готових порад та рекомендацій, а в тому, щоб за допомогою особливим чином структурованої бесіди мотивувати студента на самостійний творчий пошук вирішення проблеми, стимулювати інтерес та бажання вчитися, сформувати відповідальність за свої дії, націленість на результат. Досліджуючи феномен коучингу та особливості його використання в освітньому процесі вищого навчального закладу, ми встановили необхідну послідовність дій: 1) встановлення партнерських взаємин між викладачем та студентами; 2) спільне визначення завдань задля досягнення конкретної мети; 3) дослідження поточної ситуації (проблеми); 4) визначення внутрішніх та зовнішніх перешкод на шляху до результату; 5) вироблення та аналіз можливостей для подолання труднощів

у вирішенні проблеми; 6) вибір конкретного варіанта дій та складання плану дій; 7) домовленість у тому, що має бути зроблено до певного терміну. Крім того, сформульовано основне кредо навчання за допомогою коучингу: студент усвідомлює, що його навчання та розвиток є насамперед його особистими завданнями; він визнає, що на цьому шляху необхідна спільна робота з викладачем, який надаватиме йому дієву допомогу, підтримку, ділитися досвідом; успішне досягнення цілей веде до визнання успіхів студента з боку усієї групи та викладача. Важливо, щоб майбутній вихователь: розумів, що є різниця між тим, хто він є і тим, ким він хоче бути; був готовий думати новим, незвичним собі способом; був готовий вислухати і прийняти критику на свою адресу; був готовий до здійснення необхідних змін і живий для цього необхідні дії; був згоден з тим, що за отриманий результат відповідає тільки він сам, а не викладач. Важливо, що основний критерій результативності коучингу – поява у студента у процесі навчання те, що важливо саме.

Наведемо приклад програми «Коучинг для майбутнього вихователя», що реалізується у процесі проходження студентами педагогічної практики у дошкільних освітніх організаціях. Програма передбачає реалізацію певних напрямів: організацію психолого-педагогічного супроводу та педагогічної підтримки студентів; проектування технології взаємодії; використання інтерактивних форм навчання. Послідовність дій у ході коучингу наступна: самоідентифікація студента у проблемній ситуації, подолання її кордонів, аналіз та пошук ресурсів для вирішення проблемної ситуації, визначення можливих перспектив, розробка стратегії, фасилітація вибору, система мотиваційних заходів, дії студента щодо втілення розробленої стратегії, рефлексія. Використання технології коучингу передбачає взаємодію викладача (керівника практики) та студента-практиканта на основі зацікавленості, співпраці, розділеної відповідальності за результати особистісного та соціального розвитку кожної дитини.

Як показали практичні дослідження, результатом програми «Коучинг для майбутнього вихователя» стає: гнучкість та адаптивність майбутніх вихователів до змін в освітньому процесі, здатність швидко та ефективно реагувати в умовах виникнення проблемної ситуації.

Викладач (коуч) не пропонує студентці готового рішення, а спонукає її до аналізу ситуації, що склалася: «Спробуйте точно визначити причину поведінки хлопчика, як і чому відбуваються сварки між ним і дітьми, як ви на них реагуєте». Через деякий час (протягом якого студент аналізує ситуацію) керівник повертається до розмови: «Які дії ви як вихователь можете вжити; як їх можна здійснити на практиці; яких результатів це може призвести».

Результат розмови: рефлексія педагогічної діяльності; самостійний пошук причин виникнення проблемної ситуації та прогнозування її можливих наслідків; розвиток самостійності, відповідальності. Ситуація стає перешкодою, а стимулом до пошуку педагогічно доцільного рішення. Від звинувачення дитини майбутній вихователь переходить до професійних дій. Потім викладач та студент можуть разом вибрати необхідну стратегію дій, здійснити моніторинг її ефективності. Ключовий елемент коучингу – це усвідомлення студентом наявної інформації, визначення того, що є важливим для подолання проблеми, проектування та реалізації рішення (Кузьменко, 328: 2015).

Таким чином, використання коучингу у професійній підготовці майбутніх вихователів дошкільних освітніх організацій створює умови для вдосконалення та максимально ефективного використання їх внутрішнього потенціалу, що не реалізується повною мірою у процесі навчання, розвитку особистісних якостей через делегування відповідальності за власні рішення та дії, досягнення високого рівня майстерності, у вирішенні професійних педагогічних завдань. Коучинг забезпечує самореалізацію, саморозвиток та самовиховання особистості, дає можливість освоювати професійну етику на засадах гуманізму, що особливо важливо, оскільки сфера діяльності вихователя безпосередньо пов'язана із спілкуванням, взаємодією, співпрацею. Завдяки своїм можливостям технологія коучингу може стати однією з важливих складових ефективною та якісною педагогічної освіти (Зданевич, 44: 2014).

Говорячи про моделі колегіального консультування у шкільному контексті, насамперед, концепцій тьюторингу та коучингу, наведемо короткий виклад дидактичних теорій, оскільки вони наочно подають дані процеси. Далі ми пропонуємо огляд трьох класичних парадигм вчення та викладання – біхевіоризму, когнітивізму та конструктивізму, з якими зрештою пов'язані концепції тьюторингу, коучингу та менторингу: у цих дидактичних концепціях всі три моделі беруть основи для професійного супроводу навчання. Наставники мають особливе значення для початківців. Наставник розглядається не тільки як зразок для наслідування у педагогічних питаннях або як консультант з питань організації занять, а й як людина з чіткими професійними установками. Крім того, він представляє молодого фахівця людині, з якою новачки постійно взаємодіятимуть у школі. Концепція взаємовідносин між ментором та його підопічним ґрунтується на тому, що перший консультує другого «відповідно до ситуацій та потреб, спостерігає за ним і, немов колегіальне дзеркало, підтримує відображення його власної практики викладання». Ментори виконують ключову функцію, супроводжуючи вчителя під час переходу від

вишу до школи, що ставить його у нову професійну ситуацію. Дж. Ванг і С. Оделл описали у своєму дослідженні такі три підходи до наставництва:

1 фаза: «Освітній підхід»;

2 фаза: «Гуманістичний підхід»;

3 фаза: «Критико-конструктивний підхід».

Підходи можуть практикуватися в різні часи початку кар'єри або розглядатися як «послідовні фази в процесі наставництва»

Форми консультування – колегіальні моделі консультування у контексті школи

У школі використовуються різні концепції консультування, покликані оптимально та цілеспрямовано супроводжувати вчителів на сензитивному етапі початку їхньої кар'єри. Ці концепції варіюються від тьюторства і коучингу до самої об'ємної форми – наставництва, де ментори спираються переважно Тьюторинг і коучинг. Однак кількість емпіричних досліджень щодо діяльності наставників у школах німецькомовних країн незначна. Як згадувалося в розділі 2, в рамках огляду літератури, в якому вивчалось понад 240 робіт, присвячених дослідженням, навчальним програмам та пропозиціям щодо наставництва в англосаксонських школах, Дж. Ванг та С. Оделл визначили три різні підходи (або етапи) до наставництва під час входження у професію: «освітній підхід» як перший етап, гуманістичний – як другий етап, «критично-конструктивний підхід» – як третій етап. Ці етапи можуть бути пов'язані з такими формами консультування, як тьюторинг, коучинг та менторинг, що буде охарактеризовано в наступному розділі Наставництво (менторство, менторинг) Термін «менторство» бере початок у грецькій міфології. Одиссей довірив виховання сина Телемаха своєму другу Ментору на час, коли сам він вирушив до греків боротися проти Трої. Ментор став другом Телемаха, радником, який дбав про нього. У наставництві йдеться про персональну передачу знань. Досвідчена людина (наставник) передає свої спеціальні знання та/або досвід недосвідченому (учню). Наставник виконує консультативну, супроводжуючу та підтримуючу функції. Наставництво виступає якимось інструментом особистісного та кадрового розвитку, завдяки якому учень стає в результаті «освіти рівним серед рівних». У контексті школи учень та наставник обговорюють педагогічний процес до, на та після занять. Завдяки активній взаємодії навчаються і учень, та його наставник. Усталене і чітке визначення наставництва наводить А. Циглер: «Це відносно стабільні за часом діадичні відносини між досвідченим наставником та його менш досвідченим учнем. Воно характеризується взаємною довірою та доброзичливістю, його мета – сприяння навчанню та розвитку, а також просування учня». Це розуміння підтримки щодо молодих фахівців можна віднести до третього

етапу, «критично-конструктивного підходу». При цьому основна увага приділяється розвитку самостійного професійного ставлення до викладання. Це передбачає розвиток рефлексивного та експериментального середовища навчання. Роль наставника у тому, щоб виступати мотиватором і партнером шляху до зміни, стежачи за загальним професійним розвитком учня. Ставлення до навчання як до активного процесу збігається з конструктивістською інтелектуальною традицією, яка передбачає, що людський досвід і навчання схильні до конструктивних процесів, обумовлених нейрофізіологічними, нейрональними, когнітивними та соціальними впливами. При докладному вивченні даного терміна слід виходити з того, що наставництво виходить за ці рамки, оскільки характеризується ще глибшим та стійкішим навчанням. На основі розуміння наставництва як самої всеосяжної форми супроводу навчання та інструменту персонального розвитку можна розглядати даний термін як гіперонім (загального поняття). Отже, тьюторинг та коучинг виступають розділами чи методами наставництва.

Коучинг. Термін «коучинг» сягає корінням до сфери університетського спорту. Тренер (коуч, Coach) виконував завдання підготовки студентів до спортивних змагань чи екзамену з фізкультури. Надалі термін набув більшого поширення і тепер вважається основною формою середньострокового та довгострокового професійного консультування з метою рефлексії та виконання професійних завдань. У межах школи цей захід підтримки можна визначити так: «Під коучингом розуміється структурована співпраця з одним суб'єктом протягом кількох зустрічей. Коуч працює над тим, щоб учень прийняв відповідальність за свої успіхи, знав про свою освітню ситуацію та покращував наявні вміння. Коучинг дає можливість використовувати потенціал суб'єктів, що співпрацюють». А. Райтер описує коучинг у педагогіці як ефективний, «специфічний, цілеспрямований та практико-орієнтований формат консультування, покликаний підвищити рефлексивні здібності та самоконтроль учнів» (Проценко, 331: 2013).

Тьюторинг зазвичай використовується у вузах та університетах, позначаючи консультування, при якому людина (зазвичай студент останніх курсів) допомагає першокурсникам, «освіжає базові знання і поглиблює їх за допомогою зразкових завдань». За словами новозеландського дослідника в галузі освіти Дж. Хетті, тьюторинг – це дидактична підтримка окремих людей або невеликих груп, яку здійснюють професійні педагоги, ровесники або інші відповідні фахівці. Завдання тьютора полягають у тому, щоб підібрати відповідні методи навчання, визначити проблеми та надавати учням індивідуальну підтримку. У наставництві Тьюторинг пов'язане

з першим етапом – з так званим «освітнім підходом» (apprenticeship approach). Роль наставника при цьому зводиться до технічної підтримки та настанови молодих фахівців. Йдеться про стимулювання, передачу технік та досвіду в методологічних питаннях, у практиці класного керівництва та навчання. У центрі уваги є основні, практичні вміння молодих фахівців. Тьюторинг як форма навчання – це широкий лінійний навчальний процес. Воно орієнтується, з одного боку, на теорію біхевіоризму, в якій вчитель розуміється як лідер або інструктор, що вказує на вирішення проблем, що передає фактичні знання та розвиває предметне мислення, а з іншого боку, на когнітивістську парадигму. Це проявляється в тому, що тьютор допомагає вирішувати робочі проблеми і підтримує педагогів-початківців. Проте тьюторський супровід навчання потребує – як і обґрунтовано в теорії когнітивізму – наявності чітко структурованого та заздалегідь спланованого навчального процесу (Романова).

Огляд форм консультування. Всі три представлені моделі консультування націлені на те, щоб оптимально підтримувати початківців свій кар'єрний шлях педагогів та професійно супроводжувати їх у вирішенні будь-яких робочих завдань. Навіть якщо ці форми засновані на концепціях і характеризуються різними ролями суб'єктів, у них одна спільна мета: підвищити професіоналізм вчителя. У таблиці нижче наведено огляд форм консультування на етапі входження до педагогічної професії, складений за роботами різних учених та резюмує попередні коментарі.

Методичний підхід. За допомогою спеціальної літератури та посилань в інтернеті нами визначено та описано критерії для тьюторства та коучингу. Для відповіді на запитання «Які критерії тьюторства та коучингу існують у рамках школи?» можна використовувати компіляторний метод, що передбачає збирання важливих тематичних уривків із книг та журнальних статей. Термін «компіляція» походить від латинського слова «compilare», що означало «грабувати, розграбувати». Вивчення наукового питання відбувається на основі наукових джерел та служить передачі знань з конкретної теми дослідження. В рамках компіляторної роботи «результати дослідження в конкретній галузі або з конкретної проблеми збираються, узагальнюються та оцінюються порівняно». Потрібно уточнити відносини між джерелами. Часто компіляторний метод знаменує собою початок емпіричного дослідження, запускаючи операціоналізацію питань для подальшого кількісного дослідження. Нами було складено, співвіднесено та зіставлено тексти з різних джерел з питань тьюторингу та коучингу. Було встановлено взаємозв'язок між аналізованими джерелами. Це дозволило

побачити різні напрями і позиції в області, що вивчається, що сприяє поліпшенню її освоєння. Отриманий цим результат – це, з одного боку, оглядове уявлення знань, з другого – запуск взаємодії різних підходів.

**Висновки.** Таким чином, програми наставництва для вчителів-початківців кар'єру засновані на взаєминах між молодим педагогом і досвідченим наставником (ментором). Наставництво є інструментом професійного та особистісного безперервного розвитку фахівців, що входять у професію. У сензитивний період початку педагогічної кар'єри молоді фахівці потребують підтримки з боку наставників, які застосовують придатні для цього засоби консультування – тьюторство та коучинг. Оскільки ні наука, ні практика досі не дійшли чіткого визначення менторингу, коучингу та тьюторства, має сенс інтенсивне розмежування цих форм консультування. Навіть якщо можна розробити критерії для тьюторства і коучингу, в літературі кордон цих двох понять залишається дуже розмитим по відношенню до наставництва, тоді як залежно від причин і ситуації наставник застосовує відповідні форми консультування з урахуванням контексту і періодично виступає як тьютор. чи коуча. Отримані в результаті аналізу літератури характеристики, які впливають із встановлених раніше критеріїв, уточнюватимуться в ході кількісно-описового дослідження. Вони лягли основою розробки представленого вище опитувальника. У кінцевому результаті з урахуванням факторного аналізу має бути виявлено, які специфічні

характеристики типові для тьюторства і коучингу, щоб точніше розмежувати ці форми консультування один від одного.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Бусел В. Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови. (Ред.). Київ; Ірпінь: «Перун». 2001. 1440 с.
2. Жаровцева, Т.Г. Теоретико-методичні засади підготовки фахівців дошкільної освіти до роботи з неблагополучними сім'ями. Одеса: ПНЦ АПН України СВД М.П.Черкасов. 2006. 367 с.
3. Зданевич, Л.В. Теоретичні і методичні основи професійної підготовки майбутніх вихователів дошкільних навчальних закладів до роботи з дезадаптованими дітьми. Автореф. Дис. д-ра пед. наук: спец: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». Житомир, 2014. 44 с.
4. Кузьменко, Н. Педагогічна взаємодія в стосунках «куратор-студенти» в контексті позааудиторної виховної роботи. Педагогіка та психологія: зб. наук. праць, 2015. 327–335 с.
5. Микитюк, С. Ресурсний підхід в організації тьюторської діяльності у вищому педагогічному навчальному закладі. Засоби навчальної та науково-дослідної роботи, 2012. 111–119 с.
6. Проценко, О. Коуч-технології у формуванні життєвої компетентності учнів професійно-технічних навчальних. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах, 2013. 330–334 с.
7. Романова, С. Коучинг як нова технологія в професійній освіті. Вісник Нац. авіац. ун-ту, 3, 2010. 83–86 с.
8. Хоружа, Л. Проектна культура вчителя: етичний компонент. Шлях освіти, 2006. 11–15.