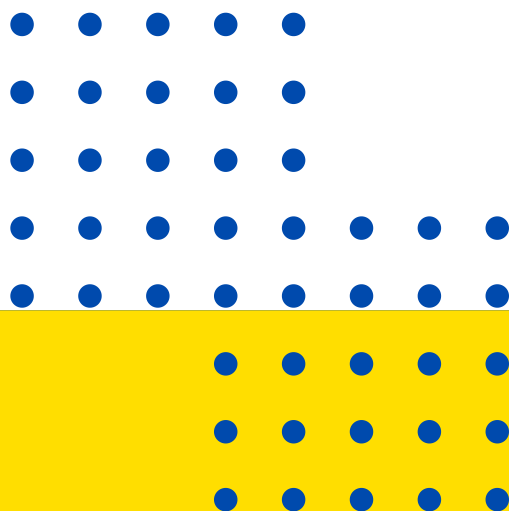




СОЦІАЛЬНО-ОСВІТНІ ДОМІНАНТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ТА ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ

матеріали
V Всеукраїнської науково-практичної
Інтернет-конференції



**Бердянський державний педагогічний університет
Факультет дошкільної, спеціальної та соціальної освіти
Кафедра соціальної роботи та інклюзивної освіти
Харківський національний педагогічний університет ім. Г. С. Сковороди
Київський університет ім. Б. Грінченка
Хмельницький національний університет**



СОЦІАЛЬНО-ОСВІТНІ ДОМІНАНТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ТА ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ

SOCIAL-EDUCATIONAL DOMINANTS OF SPECIALIST'S PROFESSIONAL PREPARATION OF SOCIAL SPHERE AND INCLUSIVE EDUCATION

**Збірник матеріалів
V Всеукраїнської науково-практичної
Інтернет-конференції**

25-26 жовтня 2023 року

**м. Запоріжжя (університет тимчасово переміщений)
2023**

**УДК 378.091.12:364-43]:37.043.2-056.2/.3
С 69**

*Рекомендовано ухвалою вченої ради
Факультету дошкільної, спеціальної та соціальної освіти
Бердянського державного педагогічного університету
(протокол № 3 від 27.10.2023 р.)*

Соціально-освітні домінанти професійної підготовки фахівців соціальної сфери та інклюзивної освіти: матеріали V Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції: збірник наукових праць; укладач Петровська К. В. 2023. 361 с.

До збірника увійшли матеріали Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції «Соціально-освітні домінанти професійної підготовки фахівців соціальної сфери та інклюзивної освіти», які виявляють та обґрунтовують тенденції підвищення ефективності підготовки фахівців соціальної сфери та інклюзивної освіти. Матеріали збірника будуть корисними для дослідників, науковців, аспірантів, пошукачів, викладачів, здобувачів.

The collection consists of materials of Ukrainian scientific-practical Internet-conference «Social-educational dominants of specialist’s professional preparation of social sphere and inclusive education» which defining and explaining trends of increasing of effective specialist’s professional preparation of social sphere and inclusive education. The materials of the collection will be useful for researchers, scientists, graduate students, prospectors, lecturers, students.

Автори несуть персональну відповідальність за достовірність наданих матеріалів та правильність цитування.

**УДК 378.091.12:364-43]:37.043.2-056.2/.3
С 69**

Кафедра соціальної роботи
та інклюзивної освіти,
ФДССО, БДПУ, 2023

ОСВІТА ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ У ПРОФЕСІЙНОМУ РОЗВИТКУ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ І СФЕРИ ОСВІТИ

Наталя Захарова,
кандидатка педагогічних наук,
доцентка кафедри соціальної роботи та інклюзивної освіти
Бердянського державного педагогічного університету

УДК 37.014.2

МЕНТОРСТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

MENTORING AS A TOOL FOR THE DEVELOPMENT OF PERSONNEL POTENTIAL

У статті висвітлюється оновлення практики наставництва; увагу формування професійної діяльності як ментора, так і менті задля розвитку та укріплення кадрового потенціалу соціальних служб та на актуальності розробки й впровадження менторських програм з підготовки фахівців для сфери соціальної роботи.

The article highlights the renewal of mentoring practice; attention is focused on the importance of forming the motivation of professional activity of both a mentor and a mentee for the development and strengthening of the personnel potential of social services as well as on the relevance of developing and implementing mentoring programs for the training of specialists for social work.

Ключові слова: ментор, менті, менторинг, наставництво.

Key words: mentor, mentee, mentoring process, mentoring.

Сучасний стан розвитку українського суспільства характеризується значними змінами в соціально-економічній сфері, що зумовлює оновлення змісту та структури діяльності всіх соціальних інституцій, де пріоритетом є формування нової особистості. У зв'язку з цим суспільством значно підвищуються вимоги до підготовки фахівців, здатних не тільки якісно

Соціально-освітні домінанти професійної підготовки фахівців соціальної сфери та інклюзивної освіти

виконувати основний функціонал, оперувати сукупністю soft skills, але й здатних до проектування та реалізації індивідуальної траєкторії розвитку.

Принцип «освіта протягом усього життя», створення цілісної системи науково-методичного та менторського супроводу набуває все більшої актуальності. І дуже важливо, щоб з перших днів професійної діяльності молодих соціальних працівників супроводжували досвідчені та вмотивовані на соціальну роботу фахівці, які володіють формами та методами менторингу/наставництва, здатні розроблювати індивідуальні менторські програми та фахово супроводжувати колег. Такий молодий фахівець буде компетентним, професійно мобільним, здатним реагувати на виклики часу.

Загальною метою наставництва є приведення теоретично-практичного рівня кваліфікації молодих фахівців до вимог державних стандартів, особистісних і виробничих потреб, удосконалення їх наукового та загальнокультурного рівня, стимулювання й розвиток творчого й духовного потенціалу особистості. Під впливом колективної взаємодії досвідчених і молодих фахівців з'являються якісно нові або осучаснені форми, методи, засоби, технології соціальної роботи.

Звернемося до етимології слова «ментор». Ментор – з гр. той, хто думає; з анг. наставник, керівник, вихователь, куратор. У життєвій практиці менторство – це модель передачі досвіду, де ментор є наставником, порадиником, що забезпечує можливості для розвитку і підтримки менш досвідчених – менті [1]. Стати професіоналом своєї справи – це означає пройти непростий шлях навчання та практичної діяльності. І одним із ефективних способів розвитку фахівця-початківця є підтримка ментора, який зможе вислухати молодого колегу про труднощі та розчарування від роботи, відповісти на непрості питання, провести через складну робочу ситуацію, змотивує виконати її якнайкраще.

Отже, менторство можна розглядати як ефективний інструмент професійного розвитку фахівця, зазначає дослідник І. Сидорук, а однією з важливих компетентностей ментора є здатність мотивувати та проектувати перспективи розвитку менті [4, с. 287].

У нашому дослідженні розглянемо, яке значення має мотивація для укріплення та розвитку кадрового потенціалу соціальної служби, які особливості менторського підходу

**V Всеукраїнська науково-практична Інтернет-конференція
(25-26 жовтня 2023 р., м. Запоріжжя)**

сприятимуть зменшенню відтоку фахівців та підтримують імідж соціальної роботи.

Менторинг є добровільним типом відносин людей з різним рівнем досвіду, який будується на принципі партнерства і мотивація (бажання) бути в цих відносинах та розвивати їх, визначає результат професійної та особистісної комунікації. Ментор і менті – рівноправні партнери, які взаємно вчаться один від одного, перебуваючи в стані постійного професійного діалогу.

Менторинг є інструментом для особистісного та професійного зростання команди, що реалізує соціальну ініціативу. Він ґрунтується на безперервному навчанні, а також вимагає участі й вкладу партнерів у досягнення результатів упродовж усього часу взаємодії. Менторинг сприяє розвитку і ментора, і менті; повинен приносити задоволення обом сторонам процесу; бути джерелом здобуття нових навичок і стимулом до життєдіяльності. Мотив – це енергетичне джерело будь-якої активності.

Що мотивує ментора до наставницької діяльності? Насамперед, бажання ділитися досвідом, підтримувати менті в розвитку як професійних так й особистісних якостей, допомагати в реалізації виробничих інтересів та ініціатив. На етапі визначення мотивації рекомендовано відповісти на такі питання:

Чи я готовий/-а надихати інших в особистісному та професійному розвитку?

Чи я готовий/-а обмінюватися інформацією і ділитися своїми знаннями?

Чи є у мене час, який я хочу присвятити розвитку іншої людини?

Чи експерт я у своїй справі? [3].

Мотивування менті є важливим аспектом наставництва та має бути дуже тактовним, бо не можливо мотивувати когось силком, можна надихати та допомагати усвідомити суть менторської підтримки, як-от: розвиток компетенцій, набуття досвіду соціальної роботи, навичок взаємодії з різними соціальними групами та професійне реагування на різні соціальні ситуації, проблеми отримувачів соціальних послуг. Важливо “не залякати” менті, а допомогти йому/їй посилити мотивацію щодо провідної місії соціальної допомоги, знайти в собі здатність бути сильним та радіти кожному успіху своїх підопічних.

Соціально-освітні домінанти професійної підготовки фахівців соціальної сфери та інклюзивної освіти

З метою підтримки мотивації як менті, так і ментора можна використати деякі техніки:

Техніка Ікігай. Мета: визначення життєвих пріоритетів, цінностей та життєвої мети. («Що ви любите?», «В чому ви сильні?», «Що потрібно людям?», «За що мені платять (готові платити)?»). Техніки програми СЕТА «Розв'язання проблем», «Думати по-іншому», які допомагають визначити зовнішні та внутрішні перешкоди, що заважають в реалізації задумів. Техніка «Три питання», яка полягає в переведенні переконання «Треба» в «Хочу», дозволяє підвищити мотивацію [2].

У системі соціальної роботи функціонує супервізія, що є спорідненим з менторингом напрямком наставництва та ще одним із інструментів розвитку професійних навичок та особистісних якостей соціальних працівників. Якщо супервізія може бути короткочасною або односитуаційною допомогою молодому фахівцю (наприклад, складання акту первинної оцінки потреб сім'ї), то менторинг – це програма наставництва із довгострокової підтримки у розвитку. На даний момент менторство в соціальній роботі функціонує переважно неформально, відсутні офіційні менторські програми.

Отже, збереження кадрового потенціалу соціальних служб полягає в пошуку найбільш оптимальних та доцільних менторських програм з підтримки працівників-початківців, а система підготовки майбутніх соціальних працівників – у розробці та впровадженні цих програм у практику підготовки компетентних, конкурентоздатних соціальних працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Захарова Н. Генеза менторства як історичного явища. *Наукові записки Бердянського державного педагогічного університету. Серія : Педагогічні науки* : зб. наук. пр. Вип. 1. Бердянськ : БДПУ, 2022. С. 104-112.
2. Методологія впровадження програми менторства для екскомбатантів/-ок «рівний – рівному». *Центр зайнятості вільних людей*. 31 с. URL: //czsl.staff@gmail.com (дата звернення: 2.10.2023)
3. Рівний рівному: посібник для менторів / укладач Оксана Іванік. К.; 2015. 57 с.
4. Сидорук І. Роль менторства у професійній підготовці майбутніх соціальних працівників. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія: Педагогіка і психологія. Педагогічні науки*. 2019. № 2. С. 283-289.