

ОСВІТНІ, ПЕДАГОГІЧНІ НАУКИ



 <https://doi.org/10.31651/2524-2660-2025-2-5-13>

 <https://orcid.org/0000-0003-1258-7251>

ВОЛКОВА Наталія

докторка педагогічних наук, професорка, завідувачка катедри психології та педагогіки,
Університет імені Альфреда Нобеля
e-mail: npvolkova@duan.edu.ua

 <https://orcid.org/0000-0002-1749-1518>

ОЛІЙНИК Ірина

кандидатка педагогічних наук, доцентка, доцентка катедри психології та педагогіки,
Університет імені Альфреда Нобеля
e-mail: iv@duan.edu.ua

УДК 378.147 :373.61(045)

ФОРМУВАННЯ У АСПІРАНТІВ НАВИЧОК САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ТА САМОРОЗВИТКУ: КОУЧИНГ І МЕНТОРИНГ В УМОВАХ НАУКОВО-ВИКЛАДАЦЬКОЇ ПРАКТИКИ І ПРАКТИКИ У ПЕДАГОГІЧНІЙ МАЙСТЕРНІ

В умовах реформування системи вищої освіти, орієнтованої на розвиток дослідницької автономії, академічної мобільності та здатності до рефлексивного управління власною кар'єрою, особливої актуальності набуває формування у здобувачів третього рівня освіти навичок самоменеджменту та саморозвитку.

Розкрито концептуальні засади застосування коучингу і менторингу як інноваційних форм професійної підтримки аспірантів у процесі проходження науково-викладацької практики та практики в педагогічній майстерні.

Обґрунтовано, що саме коучинг і менторинг, як фасилітативні стратегії взаємодії, створюють безпечний простір для виявлення потенціалу аспірантів, підтримки їхньої внутрішньої мотивації та розвитку цілеспрямованої професійної активності.

Проаналізовано сутнісні характеристики коучингу як процесу партнерської взаємодії, орієнтованої на досягнення індивідуальних цілей через розвиток усвідомленості, відповідальності та рефлексії, а також менторингу – як практики наставництва, що поєднує передачу досвіду, підтримку та моделювання професійної компетентності.

З'ясовано, що ефективно поєднання цих двох стратегій у структурі науково-викладацької практики дозволяє аспірантам не лише здобувати педагогічний і дослідницький досвід, а й вчитися керувати власним розвитком у змінному академічному середовищі.

У межах дослідження систематизовано коучингові та менторські методи, техніки й інструменти (модель GROW, рефлексивний журнал, «колесо балансу», менторські кейси тощо), що можуть бути впроваджені в освітній процес в умовах аспірантури та реалізовані під час проходження науково-викладацької практики та практики в педагогічній майстерні.

Виокремлено дидактичні й психологічні умови успішного впровадження коучингу і менторингу, серед яких – персоналізація освітнього супроводу, підтримка емоційної безпеки, розви-

ток академічної доброчесності та фасилітація рефлексивно-професійного діалогу.

Зроблено висновок, що коучинг і менторинг є ефективними засобами не лише розвитку професійної компетентності аспірантів, а й інструментами формування нової культури академічної співпраці, де особистісне зростання, самостійність і відповідальність виступають пріоритетами освітньо-наукової траєкторії.

Ключові слова: аспірантура; майбутні доктори філософії; само менеджмент; саморозвиток; коучинг; ментори; науково-викладацька практика; практика в педагогічній майстерні; дослідницька діяльність.

Постановка проблеми. В умовах високої конкуренції, академічного навантаження та необхідності постійного професійного зростання аспірантам важливо оволодіти навичками самоменеджменту та саморозвитку, які є підґрунтям для ефективної наукової, викладацької та управлінської діяльності.

Особливого значення в цьому контексті набуває впровадження коучингових і менторингових підходів у підготовку майбутніх докторів філософії. Саме коучинг як технологія фасилітації особистісного потенціалу та менторинг як форма міжособистісного наставництва здатні забезпечити цілеспрямоване формування навичок автономного планування, рефлексивного самопостереження, самоорганізації та стійкості до професійних викликів. Науково-викладацька практика і практика в педагогічній майстерні є сприятливими середовищем для впровадження цих підходів, однак їхній потенціал у системі підготовки аспірантів досі недостатньо реалізований, що й зумовлює актуальність дослідження.

Мета статті: аналіз та обґрунтування теоретико-методичних аспектів формування навичок самоменеджменту та саморозвитку у майбутніх докторів філософії в умовах науково-викладацької практики та практики в педагогічній майстерні.

Огляд результатів, дотичних до теми статті. Науковий простір насичений багатомірними та інноваційними науковими дослідженнями щодо імплементації коучингових стратегій в процес підготовки майбутніх фахівців.

Так, зокрема, питанням використання освітнього коучингу присвятили свої дослідження О. Антонюк (Антонюк, 2022), Т. Борова (Борова, 2011). Аналіз коучингу як педагогічної технології відображено у роботах Г. Поберезької (Поберезька, 2018), С. Романової (Романова, 2010), В. Сидоренко (Сидоренко, 2014).

Окремі питання використання менторингу в процесі підготовки фахівців різного профілю відображено у роботах В. Меньяйло (Меньяйло, 2019), С. Романюк, М. Василик (Романюк, Василик, 2024), І. Сидорук (Сидорук, 2019).

Теоретичний аспект дослідження. Актуальність та доцільність цього дослідження детерміновані станом сьогодишнього суспільства, яке демонструє прагнення до оновлення системи цінностей сучасної людини, корінними трансформаціями її буття в цілому.

Система сучасної вищої освіти, її гуманітарна складова містить духовну та культурну місію формування креативної особистості, створення реальних умов для підвищення професійного, інтелектуального та культурного потенціалу, забезпечення можливості самоствердження та самореалізації у суспільстві. Адже успішна особистість – це не просто людина, яка знає більше за інших, але та, яка володіє більш ефективними стратегіями діяльності та, зокрема, навчання для доступу до своїх знань та їх використання, здатна мотивувати себе, контролювати і коригувати свою поведінку.

У наукових дослідженнях самоорганізація набуває характеру феномена і визначається як різновид діяльності людини, яка володіє здатністю до своєї організації у вигляді застосування таких особистісних характеристик як цілеспрямованість та активність, почуття обов'язку, високий рівень мотивації до дії, а також навичок ефективного планування, прояву нестандартності, критичності й швидкості мислення, гнучкості рішень та усвідомлення відповідальності за них. Таке трактування самоорганізації дуже близьке до по само-

менеджменту як науки про самоврядування.

Науковці А. Кадійоно та Х. Хафіар визначають самоорганізацію як здатність ефективно працювати над досягненням значимих цілей і виявляти гнучкість перед невдачами (Kadiyono, Hafiar, 2017).

В умовах зростаючої ролі академічної мобільності, здатність до самоменеджменту й саморозвитку стає ключовою компетентністю здобувачів третього рівня освіти. Для майбутніх докторів філософії, які проходять науково-викладацьку практику та практику в педагогічній майстерні, ці навички є не лише засобом підвищення академічної продуктивності, а й основою їхньої професійної ідентичності. Особливої актуальності набуває впровадження технологій коучингу та менторингу, які сприяють цілісному розвитку особистості аспіранта як дослідника й викладача.

Коучинг, за визначенням Міжнародної федерації коучингу ICF, – це система реалізації спільного соціального, особистісного, творчого потенціалу учасників процесу розвитку з метою здобуття максимально можливого ефективного результату (International Association of Coaching). Його основоположниками є У. Тімоті Голві, автор концепції внутрішньої гри (Gallwey, 2024), і Дж. Уїтмор, який застосував ідеї Голві до системи навчання бізнесу та менеджменту (Whitmore, 2009).

В умовах сучасної цифрової освіти, викладач, виступаючи в ролі наставника в процесі навчання, підтримує та розвиває інтерес здобувача до самостійного генерування проблем, стаючи одночасно мотиватором та партнером можливих змін та розвитку особистості.

З огляду на зазначене доцільною видається думка дослідниці Г. Поберезької, яка основне завдання коуча вбачає у виявленні та реалізації потенціалу особистості; навчанні використовувати всі можливі ресурси для досягнення успіху; знаходженні оптимального варіанту дії, що надасть змогу при мінімальних зусиллях досягати максимального результату (Поберезька, 2018, с. 101).

Доцільними в межах нашого дослідження постають основні ідеї концепції освітнього коучингу, визначені вченою Т. Боровою, які полягають у наступному: 1. Розвиток людини як пріоритетний напрям в освіті. 2. Розкриття потенціалу людини для максимального його використання. 3. Допомога людині розвивати компетенції й усунути обмеження для досягнення особистісно значущих та стійких змін у професійній та особистій сферах життя. 4. Допомога людині вчитися. Коуч залучається для

того, щоб у співпраці з клієнтом виробити та відокремити цілі й завдання й розробити план дій щодо досягнення цих цілей. 5. Ґрунтується на природі коучингових відносин, основою яких є плідна, активна співпраця коуча та клієнта. Ці відносини – альянс між двома рівними партнерами, що спрямований на досягнення потреб науково-педагогічного працівника. Синтезує елементи коучингу та самокоучингу задля прискорення бажаних та очікуваних змін у результатах професійного розвитку науково-педагогічного працівника ЗВО (Борова, 2011, с. 12-13).

Спираючись на концепцію освітнього коучингу Т. Борової, можна стверджувати, що ключовими засадами цієї моделі є розвиток особистості, розкриття внутрішнього потенціалу, усунення бар'єрів на шляху професійного зростання, формування цілей і дій у партнерстві з коучем. Такий підхід дозволяє створити умови для активного залучення аспірантів у процес особистісно-професійного розвитку, сприяє формуванню рефлексивної позиції, відповідальності за власний прогрес, а також опануванню інструментів самокоучингу. Коучингова взаємодія стає дієвим інструментом підтримки наукової автономії майбутніх докторів філософії, розвитку їхньої здатності до стратегічного планування, цілепокладання, саморегуляції та реалізації індивідуальних освітніх траєкторій.

Дослідниця С. Романова визначає сутність освітнього коучингу як встановлення партнерських відносин між викладачем і студентами, коли викладач допомагає досягати конкретної мети, ефективно організувати процес пошуку студентами кращих відповідей на питання, допомагає закріплювати їм нові вміння та навички. Авторка розглядає його в якості феномена освітнього процесу, побудованого на мотивувальній взаємодії, у якому викладач створює спеціальні умови, спрямовані на розкриття особистісного потенціалу студента для досягнення важливих для нього цілей в оптимальний термін, у конкретній предметній галузі знань (Романова, 2010, с. 83).

Дослідник В. Зеленін визначає коучинг одним із важливих підходів, що втілює головну мету освіти в сучасному суспільстві – виховання акмецентричної зрілої особистості, здатної до саморефлексії, самоорганізації, самоосвіти, саморозвитку та самореалізації (Зеленін, 2024, с. 75–76).

Серед функцій коучингу, які впливають на підвищення академічної мотивації та зменшення стресу, О. Антонюк визначає такі: мотивуюча (сприяє досягненню визначених учасником освітнього процесу цілей), фасилітативна (допомагає включити

студента у спільне орієнтування, розділити з ним ряд функцій з метою створення умов для пробудження інтересу до предмету і виникнення реальних змістовних мотивів навчання, також сприяє прийняттю й переживанню радощів від комунікацій і позитивних змін), адаптаційна (дає змогу учасникам освітнього процесу швидко пристосовуватись до мінливих умов навколишнього середовища), креативна (дає змогу учасникам освітнього процесу виявляти ініціативу, генерувати нові ідеї, приймати креативні рішення відшукувати способи вирішення поставлених завдань, відповідати за них), партнерська (забезпечує встановлення особливих відносин між учителем-коучем та студентом, побудованих на діалозі, довірі, взаємоповазі). Авторка переконана, що завдяки перерахованим функціям, коучинг мотивує до навчання, підтримує та запалює жагу до знань, допомагає знайти свій талант; створює атмосферу, яка стимулює креативність, генерацію нових ідей; дає змогу підтримати адаптивність до змін; є надійним фундаментом корпоративної культури, оскільки проявляється через підтримку, співпрацю та партнерство; допомагає студенту набути нових конкурентних переваг (Антонюк, 2022, с. 49).

У межах нашого дослідження цінними видаються ідеї В. Сидоренко, яка зазначає, що педагогічний коучинг в умовах післядипломної освіти проходить ряд етапів: 1 етап – установа партнерських взаємовідносин між коучем і педагогічним працівником (педагогічним колективом, командою); 2 етап – спільне визначення професійних завдань для досягнення конкретної мети; 3 етап – дослідження поточної проблеми (ситуації); 4 етап – визначення внутрішніх і зовнішніх акмеологічних факторів на шляху до запланованого вершинного акме-результату; 5 етап – вироблення і аналіз потенційних можливостей для подолання професійних труднощів, перешкод у вирішенні проблеми; 6 етап – вибудовування «Моделі професійно-особистісного зростання», що передбачає вибір конкретного варіанту дій і складання плану дій у формі індивідуальної освітньої траєкторії, акмеограми, проекту розвитку педагогічної майстерності тощо; 7 етап – домовленість про те, що конкретно має бути зроблено до певного терміну і в які терміни (Сидоренко, 2014, с. 15–16).

У нашому розумінні коучинг покликаний забезпечити:

– поліпшення результативності (сприяє підвищенню ефективної реалізації професійних, дослідницьких та особистісних здібностей, під час проходження науково-

викладацької практики та практики в педагогічній майстерні завдяки розвитку усвідомленості та відповідальності);

– навчання та розвиток (коучинг спрямований не лише на досягнення короткострокових цілей, а й на поглиблення особистісного розвитку, мислення та здатності до навчання; це процес самопізнання, що сприяє глибшому розумінню себе);

– підвищення якості життя (сприяння гармонійному розвитку особистості, розкриттю внутрішніх ресурсів і досягненню балансу в житті).

Ще одним ефективним інструментом формування у аспірантів навичок самоменеджменту та саморозвитку в умовах науково-викладацької практики і практики в педагогічній майстерні вбачаємо менторинг

Ментор (від латів. mentos – намір, мета, дух, mon-i-tor – той, хто навчає) – керівник, вчитель, наставник, вихователь, невідступний наглядач (Gallwey, 2024).

В освіті менторство традиційно розуміється як діадичні, особистісні довгострокові зміни взаємини між досвідченим наставником і студентом-новачком, які дозволяють останньому розвиватися професійно, академічно або особистісно.

Учені Г. Щука, Ю. Безрученков, В. Пацюк визначають менторство та наставництво як синонімічні поняття, а двосторонній зв'язок між наставником та його підопічним розглядають як розвиток парадигми, а не виникнення нового за своєю сутністю явища (Щука, Безрученков, Пацюк, 2024, с. 128).

Огляд результатів наукових досліджень дозволив авторам дійти висновку, що найбільш поширеними в закладах вищої освіти є академічне (друга та третя «точки дотику») та професійно-орієнтоване (четверта «точка дотику») менторство. В першому

випадку, надаючи академічну підтримку, ментор намагається сприяти розвитку компетенцій, необхідних для успішного навчання та виконання навчально-дослідницької роботи. В основному цю роль виконують науково-педагогічні працівники, які викладають на даній освітній програмі та виступають керівниками наукових робіт студентів. В другому – ментор створює можливості для отримання практичного досвіду, застосування знань для вирішення конкретних професійних завдань. Менторами виступають керівники практик від закладу освіти та представники професійної спільноти (Щука, Безрученков, Пацюк, 2024, с. 129).

Погоджуємося з міркуваннями дослідниці В. Меньяло, про те, що якщо аспірант прагне побудувати ефективну дослідницьку кар'єру, необхідно, щоб поряд із ним був досвідчений професіонал, який допомагає не лише порадами, а й особистим прикладом, тобто має власну історію успіху і може поділитися частинкою своїх перемог (Меньяло, 2019, с. 129).

Результати дослідження. Науково-викладацька практика та практика в педагогічній майстерні створюють унікальні умови для розвитку навичок самоменеджменту. Аспіранти мають можливість: планувати й реалізовувати навчальні заняття; організовувати дослідницьку роботу студентів; взаємодіяти з аудиторією; здійснювати самоаналіз та отримувати супервізію з боку наукових керівників та викладачів. Цей процес набуває системного характеру, якщо до нього інтегруються інструменти коучингу та менторингу в якості педагогічних технологій підтримки.

На основі узагальнення наукових поглядів нами було здійснено порівняльний аналіз сутності коучингу та менторингу (табл. 1, рис. 1).

Таблиця 1.

Порівняльна характеристика коучингу і менторства

Основні параметри	Характеристика	
	Коучинг	Менторство
Спрямування	На внутрішній потенціал аспіранта, розвиток самостійності	На передачу досвіду викладацької та наукової діяльності
Роль	Фасилітатор процесу мислення, не дає порад	Експерт, наставник, який ділиться знаннями та практиками
Головний акцент	На цілі аспіранта: розвиток викладацької майстерності, планування дисертаційної роботи	Конкретні рекомендації щодо викладання, наукового керівництва, написання статей
Позиція	Рівноправне партнерство, самостійне прийняття рішень аспірантом	Ієрархічна (педагог/наставник – аспірант)
Інструменти, методи, техніки	Метод GROW, рефлексивні сесії, техніки постановки цілей тощо	Приклади, життєві кейси, критика з позиції досвіду
Терміни	Орієнтація на теперішнє і майбутнє (формування бачення наукової кар'єри)	Орієнтація на минуле і теперішнє (транслюція особистого досвіду)

Коучинг у контексті реалізації практичної складової освітнього процесу майбутніх докторів філософії в межах науково-викладацької практики та практики в педагогічній майстерні розглядаємо як форму партнерської взаємодії, яка спрямована на розкриття потенціалу аспіранта для досягнення професійних, дослідницьких та особистісних цілей та сприяє підвищенню автономії, розвитку відповідальності й рефлексивності здобувачів освіти.



Рис. 1. Сутнісні характеристики коучингу та менторингу

Коучинг у процесі підготовки аспірантів – це фасилітативний процес підтримки здобувача, спрямований на формулювання цілей, пошук рішень, розвиток потенціалу і підвищення особистісної ефективності. У цьому процесі коуч виконує роль каталізатора рефлексивного мислення, допомагаючи аспіранту: визначити особисті цілі в науці та викладацькій діяльності; розробити індивідуальний план розвитку; подолати внутрішні бар'єри (сумніви, прокрастинацію); формувати адаптивні стратегії діяльності у складних умовах.

Менторинг визначаємо як форму підтримки досвідчених науково-педагогічних працівників, що передбачає передачу досвіду, знань і цінностей.

Менторинг акцентує увагу на міжособистісній взаємодії досвідченого науково-педагогічного працівника або керівника практики з аспірантом. На відміну від коучингу, менторинг передбачає передачу досвіду, професійну соціалізацію, підтримку у вирішенні типових академічних викликів. У межах педагогічної майстерні ментор допомагає: освоїти педагогічну майстерність; сформуванню стилю наукового керівництва; адаптуватися до ролі викладача та науковця; визначити власну траєкторію професійного зростання.

Менторинг сприяє не лише розвитку навичок управління, а й формуванню ідентичності викладача-науковця, що є цінним ресурсом у підготовці майбутніх Ph.D.

Науково-викладацька практика в аспірантурі – це особлива форма професійної діяльності, яка потребує високого рівня самостійності, внутрішньої організованості

та готовності до саморозвитку. Саме коучинг і менторинг як педагогічні технології здатні створити підтримувальне середовище, в якому аспірант має змогу осмислити власні цілі, ідентифікувати зони зростання та сформуванню стратегії професійного самоуправління.

Самоменеджмент у контексті аспірантури охоплює здатність планувати власну академічну кар'єру, керувати часом, контролювати рівень стресу та зберігати мотивацію. Під впливом коучингової взаємодії аспіранти вчаться формулювати особистісно значущі цілі, створювати стратегічні плани їх досягнення, а також розвивати навички самоспостереження та самокорекції.

Під час формування у аспірантів навичок самоменеджменту та саморозвитку акцентуємо увагу на основних етапах, окреслених нижче.

1. Використання особистого досвіду (врахування досвіду окремих людей (керівництва, наставників), які використовують різні прийоми та методи планування своєї роботи).

2. Використання спеціальних методів для розв'язання задач (*методи планування*: Матриця Ейзенхауера, SMART-цілі, Метод Pomodoro; *методи самоаналізу та рефлексії*: SWOT-аналіз, рефлексивний щоденник; *методи управління пріоритетами*: правило Парето (80/20), метод ABC-аналізу; *методи самоконтролю*: чек-листи: перелік завдань для регулярного контролю виконання; *методи розвитку звичок*: трекер звичок (habit tracker); техніка малих кроків (кайдзен); *методи релаксації і самовідновлення*: методи тілесно-орієнтованої терапії, mindfulness).

3. Побудова моделі «управління собою» (цей етап полягає в систематизації знань про дані прийоми, визначення методів, які найбільш привабливі для самої особистості, вибудовуванні власної системи роботи з плануванням своєї діяльності).

Під час вивчення дисципліни «Самоменеджмент та саморозвиток викладача закладу вищої освіти» в умовах аспірантури в університеті імені Альфреда Нобеля використовуємо найбільш ефективні, на наш погляд, інструменти коучингу та менторингу з метою формування у майбутніх докторів філософії навичок самоменеджменту та саморозвитку. Розглянемо деякі з них більш детально.

1. GROW-модель (*Goal – Reality – Options – Will*), сутність якої полягає у визначенні визначенні цілі (Goal), аналізі поточної ситуації (Reality), вивченні можливих варіантів дій (Options) та формуванні наміру до дії (Will), що забезпечує структурований

підхід до коучингового супроводу розвитку особистості, сприяє прийняттю усвідомлених рішень і мобілізації внутрішніх ресурсів (рис. 2).

2. «Колесо балансу» (рис. 2). Аспірантам пропонується оцінити кожен сферу за шкалою від 1 до 10, проаналізувати дисбаланс, обрати напрями саморозвитку. Дану техніку пропонуємо виконувати на початку практики та на кінцевому етапі її проходження. Наведемо приклад ключових сфер для оцінки якості їх реалізації аспірантами.

1. Науково-дослідницька компетентність (наскільки я володію методами наукового дослідження, аналізу літератури, написання наукового тексту)?

2. Викладацька впевненість (наскільки я почуваюся готовим (-ою) виступати перед аудиторією, пояснювати матеріал, працювати з групою)?

3. Публічні комунікації (як я справляюся з усною презентацією, запитаннями від аудиторії, обговореннями)?

4. Тайм-менеджмент та планування (чи вмію я розподіляти час між підготовкою до занять, науковою роботою та відпочинком)?

5. Мотивація до саморозвитку (наскільки я зацікавлений (-а) у власному зростанні як дослідник і викладач)?

6. Стресостійкість / Психоемоційний баланс (наскільки я зберігаю спокій під час викликів, критики, в умовах невизначеності)?

7. Рефлексивність (наскільки я здатний (-а) аналізувати свої дії, вчитися на досвіді, змінювати підходи)?

8. Цілепокладання та фокус на результат (наскільки чітко я формулюю свої цілі на період практики, і чи спрямований (-а) я на їх досягнення)?

9. Командна взаємодія (наскільки я відкритий (-а) до співпраці з керівниками практики, науково-педагогічними працівниками, колегами, студентами)?

10. Цінності академічної доброчесності (наскільки я дотримуюсь етичних норм у дослідженні, викладанні, роботі з джерелами тощо)?

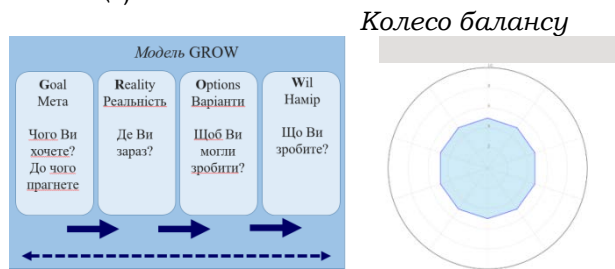


Рис. 2. GROW-модель та колесо балансу

3. «Рефлексивний журнал», метою якого є формування навичок самоспостереження, усвідомлення власних змін (табл. 2.).

Ведення щотижневих записів: досягнення, труднощі, ідеї, зміни у внутрішньому стані, аналіз внутрішніх ресурсів і викликів тощо.

Цей журнал призначений для самоспостереження й усвідомлення змін під час проходження науково-викладацької практики та практики в педагогічній майстерні. Майбутнім докторам філософії пропонується заповнювати журнал щодня, аналізуючи свої досягнення, труднощі, внутрішній стан, робити висновки.

Таблиця 2.

Рефлексивний журнал

Дні	Що вдалося реалізувати?	З якими труднощами зіткнулися	Які висновки зробили з ситуацій?	Які емоції / стан переважали?	Які навички розвинули або потребують розвитку?
День 1.					
День 2					
...					
Підсумкова рефлексія					
1. Які зміни в мені сталися за цей період?		2. Який досвід став для мене найціннішим?		3. Як я можу використати здобутий досвід у подальшій науковій або викладацькій діяльності?	

4. «Коучингова щотижнева рефлексивна сесія» Протягом науково-викладацької практики та практики в педагогічній майстерні щотижня відбуваються коучингові зустрічі з фокусом на аналіз досягнень та обговорення перспектив. Коучинг використовується в якості технології «стиснутої ефективності», що стимулює самоспостереження без перевантаження.

5. «Карта самоменеджменту аспіранта» (інтерактивний трежер прогресу). З

метою впровадження саморегулятивних стратегій майбутнім докторам філософії під час проходження практики пропонується створити персональну «карту шляху самоменеджменту» у вигляді візуального трека, куди заноситься інформація про коротко- та довгострокові цілі; індикатори стресу/перевантаження; щотижневий статус самопочуття та мотивації тощо.

6. Менторські «дослідницькі тандем-сесії». Взаємодія аспірантів з досвідченими

викладачами-наставниками протягом 2-3 тематичних зустрічей на семестр з акцентом на управління часом у дослідженнях; баланс між викладанням, навчанням, дослідницькою діяльністю та особистим життям.

7. «Трансформація педагогічного досвіду (кейс-аналіз у коучинговому форматі). Вирішення педагогічних кейсів, що стосуються кризових ситуацій у викладанні, самоменеджменту в дедлайнах, конфліктів в академічному середовищі тощо.

Нижче наведемо приклади кейсів.

Кейс 1. «Конфлікт через оцінювання». Після оцінювання роботи студент звернувся з обуренням, заявивши, що «інші одержали вищий бал за те саме» і «аспірант не має досвіду ставити бали».

Запитання для рефлексії:

– Як реагувати на емоційну реакцію студента?

– Як пояснити критерії об'єктивно й аргументовано?

– Як забезпечити прозорість і справедливність оцінювання?

Кейс 2. «Питання, на яке немає відповіді». Під час семінару студент поставив запитання, на яке аспірант не знає точної відповіді. Студенти очікують реакції.

Запитання для рефлексії:

– Як діяти в ситуації «не знаю» – визнати чи імпровізувати?

– Як зберігати впевненість у подібних випадках?

– Як використати ситуацію для спільного пошуку знань?

Кейс 3. «Відсутність зворотного зв'язку». Аспірант проводить своє перше онлайн-заняття через Zoom. Тема ретельно підготовлена, презентація – інформативна. Проте під час запитань до студентів ніхто не вмикає мікрофон, у чаті – поодинокі реакції. Після завершення заняття аспірант відчуває розчарування, не розуміє, чи була користь від його заняття, чи студенти щось засвоїли.

Запитання для рефлексії:

1. Які фактори можуть впливати на пасивність студентів в онлайн-середовищі?

2. Що я міг/могла б зробити по-іншому для залучення студентів до активної участі?

3. Які онлайн-інструменти могли б сприяти кращій взаємодії та зворотному зв'язку?

4. Як реагувати на «мовчання» в Zoom – як прояв незацікавленості чи як особливість середовища?

5. Як підготувати себе психологічно до нестачі миттєвої реакції в онлайн-форматі?

Висновки і перспективи подальших досліджень. Коучинг і менторинг як інструменти науково-викладацької практики відкривають широкі можливості для формування в аспірантів ключових навичок XXI століття: самоменеджменту, саморозвитку, саморефлексії та наукової автономії. Системне впровадження цих підходів у структуру підготовки майбутніх докторів філософії сприятиме підвищенню якості науково-педагогічних кадрів в Україні.

Формування навичок самоменеджменту та саморозвитку в аспірантів є необхідною умовою їхньої професійної зрілості. Інтеграція коучингових і менторингових технологій у науково-викладацьку практику та практику в педагогічній майстерні сприяє не лише ефективному самоуправлінню, але й розвитку цілісної, рефлексивної та автономної особистості науковця. Цей підхід забезпечує сталість освітньої траєкторії, адаптивність до академічних викликів та готовність до інноваційної педагогічної діяльності.

Список бібліографічних посилань

- Антонюк, 2022 – Антонюк, О. (2022). Використання освітнього коучингу для зменшення навчального стресу та посилення академічної мотивації студентів під час війни: теоретичний аспект. *Український Педагогічний журнал*, 3: 44–54. Doi: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2022-3-44-54>.
- Борова, 2011 – Борова, Т. (2011). Концепція освітнього коучингу. *Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту*, 12: 12–16. URL: <https://www.sportpedagogy.org.ua/html/journal/2011-12/11btaecc.pdf>.
- Зеленін, 2024 – Зеленін В.В. (2024). Психологічні аспекти саморозвитку та самореалізації викладачів у системі вищої освіти в країнах Європи через коучинг. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*, 35(74), 2: 75–76.
- Меняйло, 2019 – Меняйло, В.І. (2019). Менторинг як важливий складник системи дослідницько-інноваційної підготовки докторів філософії. *Інноваційна педагогіка*, 13(1): 128–131.
- Поберезська, 2018 – Поберезська, Г.Г. (2018). Коучинг як педагогічна технологія студентоцентричного навчання у ВНЗ. *Технологія і техніка друкарства*, 4(58): 99–107. Doi: [https://doi.org/10.20535/2077-7264.4\(58\).2017.126891](https://doi.org/10.20535/2077-7264.4(58).2017.126891).
- Романова, 2010 – Романова, С.М. (2010). Коучинг як нова технологія в професійній освіті. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка. Психологія*, 3: 83–86.
- Романюк, Василик, 2024 – Романюк, С., Василик М. (2024). Роль менторства у вдосконаленні професійної компетентності майбутніх учителів початкової освіти *Acta Paedagogica Volyniensis*, 2. Doi: <https://doi.org/10.32782/apv/2023.2.12>.
- Сидоренко, 2014 – Сидоренко, В.В. (2014). Педагогічний коучинг як інноваційна технологія наукометодичного супроводу професійно-особистісного розвитку вчителя в системі післядипломної освіти. *Наукова скарбниця освіти Донеччини*, 3(14): 13–19.
- Сидорук, 2019 – Сидорук І.І. (2019). Роль менторства у професійній підготовці майбутніх соціальних працівників. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки*, 2(18): 283–289.

- Щука, Безрученков, Пацюк, 2024 – Щука Г.П., Безрученков Ю.В., Пацюк В.С. (2024). Менторство в системі вищої освіти України. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи*, 98: 128–132. Doi: <https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series5.2024.98.26>.
- International Association of Coaching – International Association of Coaching. URL: <http://www.certifiedcoach.org>
- Kadiyono, Hafiar, 2017 – Kadiyono, A. & Hafiar, H. (2017). The role of academic self-management in improving students' academic achievement. In *Ideas for 21st Century Education*. By L. Utami, M. Azis, H.M. Yusuf, R. Kartika, W. Wilodati, A.G. Abdullah. Routledge. Pp. 117–120. Doi: <https://doi.org/10.1201/9781315166575-30>.
- Gallwey, 2024 –Gallwey, W.T. (2024). The Inner Game of Tennis: The classic guide to the mental side of peak performance. Pan MacMillan. 192 c.
- Whitmore, 2009 – Whitmore, J. (2009). High performance coaching. 244 p.
- References**
- Antoniuk, O. (2022). Using Educational Coaching to Reduce Academic Stress and Enhance Students' Academic Motivation during the War: A Theoretical Perspective. *Ukrainian Pedagogical Journal*, 3: 44–54. Doi: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2022-3-44-54> [in Ukr.]
- Borova, T. (2011). The concept of educational coaching. *Pedagogy, psychology and medical-biological problems of physical education and sports*, 12: 12–16. URL: <https://www.sportpedagogy.org.ua/html/journal/2011-12/11btaecc.pdf> [in Ukr.]
- Zelenin V.V. (2024). Psychological Aspects of Self-Development and Self-Realization of Teachers in the Higher Education System in European Countries through Coaching. *Scientific notes of the V.I. Vernadsky TNU. Series: Psychology*, 35(74), 2: 75–76 [in Ukr.]
- Meniailo, V.I. (2019). Mentoring as an important component of the system of research and innovation training of doctors of philosophy. *Innovative pedagogy*, 13(1): 128–131 [in Ukr.]
- Poberezska, H.H. (2018). Coaching as a Pedagogical Technology of Student-Centered Learning in Higher Education. *Printing technology and techniques*, 4(58): 99–107. Doi: [https://doi.org/10.20535/2077-7264.4\(58\).2017.126891](https://doi.org/10.20535/2077-7264.4(58).2017.126891). [in Ukr.]
- Romanova, S.M. (2010). Coaching as a new technology in professional education. *Bulletin of the National Aviation University. Series: Pedagogy. Psychology*, 3: 83–86 [in Ukr.]
- Romaniuk, S., Vasylyk, M. (2024). The role of mentoring in improving the professional competence of future primary school teachers. *Acta Paedagogica Volyniensis*, 2. Doi: <https://doi.org/10.32782/apv/2023.2.12> [in Ukr.].
- Sydorenko, V.V. (2014). Pedagogical Coaching as an Innovative Technology of Scientific and Methodological Support of Teacher's Professional and Personal Development in the System of Postgraduate Education. *Scientific treasury of education of Donetsk region*, 3(14): 13–19 [in Ukr.]
- Sydoruk, I.I. (2019). The role of mentoring in the professional training of future social workers. *Bulletin of the Alfred Nobel University. Series "Pedagogy and Psychology"*. *Pedagogical Sciences*, № 2(18): 283–289 [in Ukr.]
- Shchuka, H.P., Bezruchenkov, Yu.V., Patsiuk, V.S. (2024). Mentoring in the Ukrainian higher education system. *Scientific journal of the National Polytechnic University named after M. P. Dragomanov. Series 5. Pedagogical Sciences: Realities and Prospects*, 98: 128–132. Doi: <https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series5.2024.98.26>.
- International Association of Coaching. URL: <http://www.certifiedcoach.org>.
- Kadiyono, A. & Hafiar, H. (2017). The role of academic self-management in improving students' academic achievement. In *Ideas for 21st Century Education*. By L. Utami, M. Azis, H.M. Yusuf, R. Kartika, W. Wilodati, A.G. Abdullah. Routledge. Pp. 117–120. Doi: <https://doi.org/10.1201/9781315166575-30>.
- Gallwey, W.T. (2024). The Inner Game of Tennis: The classic guide to the mental side of peak performance. Pan MacMillan. 192 c.
- Whitmore, J. (2009). High performance coaching. 244 p.

VOLKOVA Nataliia

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Head at the Department of Psychology and Pedagogy, Alfred Nobel University, (Dnipro, Ukraine),

OLIINYK Iryna

Ph.D in Pedagogy, Associate Professor at the Department of Psychology and Pedagogy, Alfred Nobel University (Dnipro, Ukraine),

DEVELOPMENT OF SELF-MANAGEMENT AND SELF-DEVELOPMENT SKILLS IN GRADUATE STUDENTS: COACHING AND MENTORING IN THE CONDITIONS OF RESEARCH AND TEACHING PRACTICE AND PRACTICE IN THE PEDAGOGICAL WORKSHOP

Summary. In the context of the reform of the higher education system, focused on the development of research autonomy, academic mobility and the ability to reflectively manage one's own career, the formation of self-management and self-development skills in third-level students is of particular relevance.

The purpose of the article is to analyze and substantiate the theoretical and methodological aspects of developing self-management and self-development skills in future Ph.Ds in the context of research and teaching practice and practice in a pedagogical workshop.

Research methods. In the course of the research, a set of methods was used to ensure a thorough study of the problem: analysis, generalization, systematization, and comparative analysis.

Results. The article reveals the conceptual foundations of coaching and mentoring as innovative forms of professional support for graduate students in the process of research and teaching practice and practice in a pedagogical workshop.

It is substantiated that coaching and mentoring, as facilitative strategies of interaction, create a safe space for identifying the potential of graduate students, supporting their internal motivation and developing purposeful professional activity.

The essential characteristics of coaching as a process of partnership interaction focused on achieving individual goals through the development of awareness, responsibility and reflection, as well as mentoring as a mentoring practice that combines the transfer of experience, support and modeling of professional competence are analyzed. It has been found that the effective combination of these two strategies in the structure of research and teaching practice allows graduate students not only to gain pedagogical and research experience, but also to learn to manage their own development in a changing academic environment.

Originality. The study systematizes coaching and mentoring methods, techniques and tools (GROW model, reflective journal, "balance wheel", mentoring cases, etc.) that can be introduced into the educational process in postgraduate education and implemented during the

research and teaching practice and practice in the pedagogical workshop. The didactic and psychological conditions for the successful implementation of coaching and mentoring are highlighted, including the personalization of educational support, support for emotional safety, development of academic integrity and facilitation of reflective and professional dialogue.

Conclusions and suggestions. It is concluded that coaching and mentoring are effective means not only for developing the professional competence of graduate students, but also for creating a new culture of academic cooperation, where personal growth, independence and

responsibility are the priorities of the educational and scientific trajectory.

Keywords: *postgraduate studies; future doctors of philosophy; self-management; self-development; coaching; mentoring; research and teaching practice; practice in a pedagogical workshop; research activity.*

Одержано редакцією 09.06.2024
Прийнято до публікації 24.06.2024