

Фасолько Т.С., Ковтун А.В., Гужанова Т.С., Остапко Л.О., Семеняко Ю.Б.
Використання сучасних педагогічних технологій в дошкільній освіті:
наставництво та коучинг у підготовці вихователя ЗДО. *Вісник науки та освіти*.
2023. № 8(14). С. 807-820.

УДК 373.2.091.12:005.963(043.5)

[https://doi.org/10.52058/2786-6165-2023-8\(14\)-807-820](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2023-8(14)-807-820)

ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ПЕДАГОГІЧНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ДОШКІЛЬНІЙ ОСВІТІ: НАСТАВНИЦТВО ТА КОУЧИНГ У ПІДГОТОВЦІ ВИХОВАТЕЛЯ ЗДО

Анотація. У статті розглядаються сучасні педагогічні технології: коучинг та наставництво. Зроблено акцент на тому, що сучасна система вищої освіти потребує впровадження новітніх технологій, які допоможуть сформувати та виховати висококваліфікованого фахівця, який буде відповідати соціальному запиту. Визначено, що наставництво у підготовці фахівців дошкільної освіти – це спільна діяльність викладачів і студентів, спрямована на обмін педагогічним досвідом, підтримку і супровід розвитку молодого фахівця з використанням різних підходів і видів діяльності. Наставником може бути досвідчений, авторитетний та вмотивований викладач, консультант або координатор особистісного та професійного розвитку студентів-педагогів, який надає їм педагогічну підтримку та наставництво в освітньому просторі навчального закладу з метою забезпечення взаємного професійного розвитку на засадах співпраці. Обґрунтовано, що наставництво та коучинг повинні спиратися на наступні наукові підходи: акме-синергетичний підхід, аксіологічний підхід, творчий підхід, системний підхід, компетентнісний підхід. Зазначено, що коучинг сприяє створенню сприятливих умов для формування фахівця, який здатен реалізувати свої потенційні здібності, професійні якості, і який буде спроможним самостійно приймати відповідальні рішення щодо своєї

професійної діяльності. Висловлено думку, що наставниками можуть бути досвідчені викладачі, куратори, тьютори, методисти факультету, оскільки наставництво передбачає довготривалу співпрацю між освітянами та студентами з метою особистісного та професійного розвитку. А в ролі коуча мають бути психологи психологічної служби закладу або викладачі кафедри психології, оскільки коучинг є цілеспрямованим та оптимізованим процесом з допомогою якого розвиваються особистісні та професійні якості людини. Запропоновано розробити програму «Виховання та навчання майбутніх вихователів ЗДО засобами наставництва та коучингу», яка складається з чотирьох етапів: етапу аналізу та прогнозування, етапу вирішення проблем, операційно-технологічний етапу та рефлексивно-коригувальний етапу. Акцентовано увагу на тому, що наставництво повинно продовжуватися під час виконання професійної діяльності у закладі дошкільної освіти.

Ключові слова: майбутні вихователі ЗДО, коучинг, наставництво, сучасні технології.

USE OF MODERN PEDAGOGICAL TECHNOLOGIES IN PRESCHOOL EDUCATION: MENTORING AND COACHING IN THE TRAINING OF PRESCHOOL TEACHERS

Abstract. The article discusses modern pedagogical technologies: coaching and mentoring. The emphasis is placed on the fact that the modern system of higher education requires the introduction of the latest technologies that will help to form and educate a highly qualified specialist who will meet the social demand. It has been determined that mentoring in the training of preschool education specialists is a joint activity of teachers and students aimed at sharing pedagogical experience, supporting and accompanying the development of a young specialist using various approaches and activities. A mentor can be an experienced, authoritative and motivated teacher, consultant or coordinator of personal and professional development of student teachers who provides them with pedagogical support and mentoring in the educational space of an educational institution in order to ensure mutual professional development on the basis of cooperation. It is substantiated that mentoring and coaching should be based

on the following scientific approaches: acme-synergistic approach, axiological approach, creative approach, systematic approach, competence approach. It is noted that coaching contributes to the creation of favorable conditions for the formation of a specialist who is able to realize his potential abilities, professional qualities, and who will be able to make responsible decisions about his professional activities. The author suggests that experienced teachers, curators, tutors, and faculty methodologists can serve as mentors, since mentoring involves long-term cooperation between educators and students for the purpose of personal and professional development. And the role of a coach should be played by psychologists of the psychological service of the institution or teachers of the Department of Psychology, since coaching is a purposeful and optimized process by which personal and professional qualities of a person are developed. It is proposed to develop a program "Education and training of future educators of preschool educational institutions by means of mentoring and coaching", which consists of four stages: the stage of analysis and forecasting, the stage of problem solving, the operational and technological stage and the reflective and corrective stage. The attention is focused on the fact that mentoring should continue during the performance of professional activities in preschool education.

Keywords: future educators of preschools, coaching, mentoring, modern technologies.

Постановка проблеми. Сучасний розвиток суспільства та трансформація системи вищої освіти вимагає значних змін у системі професійної підготовки майбутніх вихователів закладів дошкільної освіти у відповідності до умов та потреб соціального середовища, економіки та інтеграції нашої держави у Європейський освітній простір. На сьогоднішній день існує велика невідповідність між сучасним запитом та готовністю молодих педагогічних працівників до професійної діяльності. Початок педагогічної кар'єри відіграє важливу роль в професіоналізації особистості. Як засвідчують наші власні спостереження, то в умовах постійних змін молодому фахівцю дуже важко адаптуватися до умов професійної педагогічної діяльності без допомоги та підтримки висококваліфікованого педагога. Актуальним завданням сучасних

закладів вищої освіти на сьогоднішній день є реалізація компетентнісного підходу, а саме формування професійних компетентностей, загальних і фахових умінь, а також життєвих навичок.

Саме тому реалізація даного принципу є можливою за допомогою впровадження та використання викладачами сучасних педагогічних технологій під час підготовки вихователів закладів дошкільної освіти. Вирішити дану проблему можливо за допомогою наставництва та коучингу, які можна впроваджувати під час підготовки фахівців для ЗДО.

Аналіз останніх досліджень і публікацій дозволив визначити, що проблематика наставництва почала обговорюватися ще ХХ столітті (К. Ушинський, В. Сухомлинський) та набула неабиякої активності на початку ХХІ століття (Ж.-Ж. Руссо, Й. Песталоцці).

Якщо розглядати роботи більш сучасних науковців, то Б. Гершунський, Д. Джой-Меттьюз, М. Сюрте, І. Іванова, Н. Кузьміна, Т. Назарова визначали етапи становлення та розвитку наставництва, його переваг та недоліків. Дослідженням виникнення професійних труднощів у педагогів-початківців займалися: О. Глотова, С. Вінман, Л. Йоханнессен, Т. МакКанн, Д. Майстер та інші.

Що стосується коучингу, то розкриття його сутності відображено в працях: М. Аткинсона, У. Голлві, М. Даулі. Ефективність коучингу як сучасної технології досліджували: С. Канніо та Дж. Вітморгайн. Серед вітчизняних науковців аналізом коучингу займалися: Т. Борова, О. Нежинська, В. Тименко та інші.

Мета статті полягає у наставництва та коучингу як сучасних педагогічних технологій та розгляді майбутньої програми їх впровадження в освітню діяльність.

Виклад основного матеріалу. В останні роки значно підвищився соціальний запит на підготовку висококваліфікованих вихователів закладів дошкільної освіти, які будуть мати розвинені професійно важливі якості; будуть конкурентоспроможними на ринку праці; матимуть бажання вдосконалюватися та саморозвиватися; будуть креативним та творчими під час виховання підростаючого покоління; матимуть розвинені комунікативні навички;

володітимуть інтерактивними та сучасними технологіями виховання та навчання; а найголовніше будуть лідером в очах своїх вихованців та їхніх батьків.

Грунтовний аналіз зарубіжного досвіду підготовки вихователів для закладів дошкільної освіти показав, що в країнах Європи випускники педагогічних вишів спочатку отримують статус «кандидата в педагоги». Відпрацювавши певний термін і проявивши свої професійні та особистісні якості вони отримують диплом і ліцензію педагога-професіонала. Також вивчення закордонного досвіду дозволило зробити висновок, що в їхній системі освіти акцент робиться на практичну складову підготовки вихователя ЗДО, тоді як в Україні навпаки на теоретичну [1].

Потрібно зазначити, що за кордоном для професійного розвитку молодих педагогів використовують наступні форми роботи: адаптаційні курси, стажування, програму входження в професію, використовують індивідуальну траєкторію розвитку молодого педагога. Також сприятливими для професійного зростання молодого педагога є зниження навантаження на молодого педагога під час входження в професію; поточне здійснення оцінки діяльності; застосування менторства, коучингу та наставництва [2, с. 51].

Дослідження наукових доробків з педагогічної, психологічної та методичної літератури вітчизняних науковців дозволило виявити, що дуже мало викладачів при підготовці сучасних вихователів ЗДО використовують сучасні педагогічні технології й методи навчання, що призводить до того, що молоді вихователі починаючи свою професійну кар'єру не знають як розпочати свій професійний шлях, як налагоджувати контакт з дітьми та співпрацю з батьками. Саме тому, вважаємо, що доцільним є впровадження сучасних педагогічних технологій, а саме наставництва та коучингу в підготовку вихователя ЗДО.

Застосування наставництва та коучингу в українській системі вищої освіти є особливо актуальним, оскільки сучасний ефективний викладач вишу – це фахівець, який поєднує в собі багато ролей, таких як: радник, наставник, тьютор, фасилітатор, коуч, дослідник, мотиватор, аналітик та менеджер інформаційних

ресурсів, експерт, розробник курсів, який здійснює відбір змісту навчання, підбір та розробку технологій навчання та організацію навчального процесу [3, с. 144].

Наставництво та коучинг у вищій освіті полягає у покращенні якості комунікації та підвищенні ефективності діяльності окремого студента та групи в цілому. Феномен наставництва та коучингу – це не лише освітня можливість, а й формування соціальної культури саморозвитку та самовдосконалення [4, с. 99].

Розглянемо більш детально ці два сучасні напрямки роботи. У тлумачному словнику української мови «наставник» визначається як «той, хто дає поради, навчає» [5, с. 315], а «наставництво» трактується як «діяльність, що полягає в наданні допомоги порадами, навчанням» [6, с. 697]. В педагогіці «метою наставництва є підготовка дитини – до самостійного життя шляхом розвитку її потенціалу, впевненості у власних силах, визначення життєвих цілей, формування людських взаємовідносин, культурних, моральних та духовних цінностей» [7, с. 8].

У сучасній педагогічній та психологічній літературі наставництво трактується як форма співпраці досвідченого педагога і молодого фахівця, яка спрямована на оптимізацію процесу соціалізації вихователя у дошкільному середовищі, його професійну адаптацію і становлення, а також на взаємний професійний розвиток на засадах партнерства [8, с. 179].

Так, наставництво є однією з поширених технологій взаємодії між досвідченим колегою та студентом, під час якої колега, як наставник передає свій досвід, спрямовуючи й скеровуючи дії студента; радить навчально-методичні матеріали для опрацювання; мотивує й спонукає до активної пізнавальної діяльності; допомагає у реалізації завдань програми практики. Ефективність наставництва залежить від ряду чинників, зокрема:

- усвідомлення студентом мети й завдань, яких він хоче досягти під час навчання;
- ініціативності й активності студента;
- доброзичливості й тактовності стосунків на засадах взаємоповаги;
- наставник має уособлювати людину, яку хоче наслідувати студент [9].

О. Коваленко вважає, що у наставництві необхідно акцентувати увагу на діяльнiсному пiдходi, оскiльки вiн допомагає студентам зрозумiти сутнiсть педагогiчної дiяльностi, її моделi та важливiсть поєднання теоретичної та практичної пiдготовки, що сприятиме їхньому професiйному становленню як майбутнiх фахiвцiв-вихователiв.

Водночас для дослiдження важливим є те, що в процесi професiйної пiдготовки майбутнi фахiвцi повиннi оволодiти не лише знаннями, вмiннями та навичками, необхідними для професiйної дiяльностi, а й бажанням здiйснювати педагогiчну дiяльнiсть, знаходити нестандартнi рiшення в рiзних ситуацiях, взаємодiяти та досягати поставленої мети для загального розвитку та становлення особистостi учнiв [10, с. 57].

Але наша думка, дещо не спiвпадає з думкою авторки i ми вважаємо, що наставник повинен використовувати рiзнi пiдходи у своїй дiяльностi для того, щоб виховати справжнього педагога ЗДО. До таких пiдходiв ми вiднесли:

- Акме-синергетичний пiдхiд –пiдхiд, який нацiлює професiйно-педагогiчну дiяльнiсть майбутнього вихователя на досягнення рiвня педагогiчної майстерностi, яка реалiзується у творчiй дiяльностi та синергiйнiй цiлiсностi людини в планi її професiйного становлення.

- Аксiологiчний пiдхiд –пiдхiд, який передбачає вибiр майбутнiм вихователем особистiсно-значущої системи самоорганiзацiї та саморозвитку, iндивiдуальної освiтньої траєкторiї розвитку педагогiчної майстерностi в результатi осмислення методологiчних засад нової освiтньої парадигми, урахування власної позитивно-гармонiйної «Я-концепцiї», тобто педагогiчних здiбностей, якостей i потенцiйних можливостей, поведiнкових моделей, цiннiсних установок, освiтньо-особистiсних потреб i запитiв.

- Творчий пiдхiд –пiдхiд, який спрямовує самостiйне творче конструювання студентом виховного процесу на основi цiлепокладання, проєктування, органiзацiї, контролю i рефлексивного аналізу на всiх етапах навчання, передбачає формування творчого потенцiалу, iнновацiйної позицiї, внутрiшньої

пізнавальної мотивації фахівця, проактивності в пізнанні, самореалізацію в практичній діяльності.

- Системний підхід – підхід, за якого навчання виступає цілеспрямованою, скоординованою творчою діяльністю всіх суб'єктів (педагогічного працівника, коуча, викладача, адміністрації, навчального закладу, методичних служб усіх рівнів та ін.), при цьому мета і завдання, зміст і технології, форми і засоби навчання, усі етапи професійно-особистісного зростання взаємозв'язані, допомагають зреалізувати компетенцію освіти протягом життя.

- Компетентнісний підхід – підхід, який зумовлює оптимізацію індивідуальної освітньої траєкторії кожного суб'єкта, забезпечення свободи свідомого вибору змісту, форм, параметрів і шляхів розвитку педагогічної майстерності в системі післядипломної освіти, формування компетентностей, акмеологічної професійної позиції для самостійного творчого вирішення життєвих і професійних завдань, ініціювання нових цілей [11, с. 22-24].

Нам імпонує думка Т. Осипової, яка вважає, що у процесі становлення майбутніх фахівців-вихователів педагог-наставник окрім застосування різних підходів також виконує наступні види діяльності:

- навчально-пізнавальну діяльність;
- розвивальну діяльність;
- діагностичну діяльність;
- коригувальну діяльність;
- організаційну діяльність;
- комунікативну діяльність;
- науково-дослідницьку діяльність;
- рефлексивну діяльність [12].

Тобто, наставник застосовуючи ці види діяльності зі студентами здійснює їхню підготовку до професійної діяльності. Таким чином, можна сказати, що наставництво в підготовці фахівців з дошкільної освіти – це спільна діяльність викладачів і студентів, спрямована на передачу педагогічного досвіду, підтримку і допомогу в становленні молодого фахівця, яка ґрунтується на використанні

різних підходів та видів діяльності. Наставником може бути досвідчений, авторитетний і вмотивований викладач, радник або координатор особистісного та професійного розвитку майбутніх вихователів, який надає їм педагогічну підтримку та супровід в освітньому просторі навчального закладу з метою взаємного професійного розвитку на партнерських засадах.

Що стосується коучингу, то коучинг (з англ. «тренувати», «наставляти», «надихати»), маючи багато спільних рис із наставництвом, тренінгом (тьюторством), консультуванням, усе ж таки є окремим феноменом, що знайшов своє місце в практиці навчання та виховання [13, с. 15].

В. Сидоренко трактує коучинг як індивідуальне тренування майбутнього педагогічного працівника з метою досягнення значущих для нього: професійної мети, завдань, підвищення ефективності планування за індивідуальною освітньою траєкторією на всіх етапах міжкурсового періоду, мобілізації внутрішнього потенціалу, розвитку необхідних професійних здібностей і навичок, освоєння передових стратегій, метатехнологій для отримання найвищого професійно значущого результату [14].

На сьогодні є окремий вид коучингу, який називається «педагогічний коучінг». Педагогічний коучинг (від англ. *coaching* – наставляти, надихати, тренувати для спеціальних цілей, підготувати до вирішення певних завдань) – це різновид технології науково-методичного супроводу, система андрагогічних принципів і прийомів, що сприяють розвитку потенціалу особистості та групи спільно працюючих людей (команди, організації), а також забезпечують максимальне розкриття та ефективну реалізацію цього потенціалу. За визначенням Міжнародної федерації коучингу, коучинг – це система реалізації спільного соціального, особистісного, творчого потенціалу учасників процесу неперервного розвитку педагогічної майстерності з метою отримання максимально можливого результату; співробітництво.

Основні загальноприйняті значення терміна «педагогічний коучинг» такі: індивідуальне консультування (професійно-фахове, технологічне, психолого-педагогічне, навчально-методичне) для досягнення вищих професійних та

особистісних досягнень (акме-рівня); адаптивний стиль управління персоналом, спрямований на неперервний розвиток педагогічної майстерності педагогічного працівника за індивідуальною освітньою траєкторією протягом усього життя, уміння вчитися і самовдосконалюватися; форма індивідуального і групового консультування для проєкт-менеджерів і керівних працівників середнього і/або вищого рівнів [15, с. 5].

I. Андрощук вважає, що наставництво і коучинг як технології взаємодії мають свої особливості. Зокрема, наставництво передбачає консультативний характер взаємодії на засадах співпраці, підтримки від досвідченого наставника, яка спрямована на досягнення професійної зрілості, впевненості у своїх діях. Тому орієнтація взаємодії під час наставництва спрямована на створення не стільки формальних, як неформальних відносин на тривалий період часу. Коучинг передбачає наявність чіткого контролю зі сторони керівника практики й реалізується протягом чітко визначеного часового проміжку лише у формальних стосунках. При цьому всі зусилля керівника практики і студента спрямовані, перш за все, на реалізацію визначених завдань й продуктивність дій самого студента [9].

А отже, проаналізувавши поняття коучингу та підходи до його дослідження, ми дійшли висновку, що коучинг прийшов в педагогіку з психології і сприяє створенню сприятливих умов для формування фахівця, який здатен реалізувати свої потенційні здібності, професійні якості, і який буде спроможним самостійно приймати відповідальні рішення щодо своєї професійної діяльності.

Постає питання: «Чи може наставник і коуч бути однією людиною?» Наставником, на нашу думку, можуть бути досвідчені викладачі, куратори, тьютори, методисти факультету, оскільки наставництво передбачає довготривалу співпрацю між освітянами та студентами з метою особистісного та професійного розвитку. Роль коуча мають взяти на себе психологи психологічної служби закладу або викладачі кафедри психології, оскільки коучинг є цілеспрямованим та оптимізованим процесом з допомогою якого розвиваються особистісні та професійні якості людини.

Вважаємо, що при впровадженні даних педагогічних технологій в освітню діяльність доцільною є розробка програми «Виховання та навчання майбутніх вихователів ЗДО засобами наставництва та коучингу». Така програма повинна розроблятися колективно: викладачами, які будуть наставниками; психологами психологічної служби та викладачами психології, які будуть коучами; керівництвом факультету та керівництвом закладу вищої освіти, які зацікавлені у підготовці висококваліфікованого фахівця з дошкільної освіти, який буде відповідати Європейським стандартам.

Така програма повинна бути поетапною і містити наступні етапи: етап аналізу та прогнозування, етап вирішення проблем, операційно-технологічний етап та рефлексивно-корекційний етап.

Етап аналізу та прогнозування. Метою цього етапу є первинна діагностика рівня знань майбутніх вихователів, виявлення їхніх індивідуально-типологічних особливостей (темперамент, характер, здібності, креативність тощо). Підбір кандидатів у наставники та коучів на основі результатів діагностики. Підбір програм навчання та розвитку.

Етап вирішення проблем. Метою цього етапу є активна, інтегративна та теоретична підготовка до створення індивідуальної програми професійного розвитку майбутніх вихователів з метою підвищення рівня професійних знань та вмінь. Завдання цього етапу полягають у наступному: майбутній вихователь разом з наставником та коучем створює індивідуальну програму професійного розвитку.

Операційно-технологічний етап. Метою цього етапу є оволодіння майбутніми педагогами ЗДО професійними вміннями в процесі практичної педагогічної діяльності, творчо застосовуючи різноманітні педагогічні технології, проявляючи оригінальність, використовуючи стандартні та нестандартні методи для вирішення педагогічних завдань.

Завданнями цього етапу є активне ініціювання цілеспрямованої реалізації індивідуальної програми професійного розвитку; розвиток індивідуально-психологічних якостей, важливих для подальшого професійного зростання і для

професійної педагогічної діяльності в цілому через участь у програмах професійного розвитку; активна участь викладача-наставника та коуча в аналітичній діяльності з метою пошуку оптимальних шляхів професійного розвитку майбутніх вихователів.

Рефлексивно-корекційний етап. Цей етап передбачає моніторинг результатів професійного розвитку майбутніх педагогів ЗДО та внесення змін у застосування технології їх професійного розвитку на засадах наставництва та коучингу. До завдань цього етапу належать: первинна діагностика рівня професійного розвитку студента; формулювання висновків про ефективність запропонованої технології та науково-методичних заходів; коригування діяльності всіх стейкхолдерів на всіх етапах роботи відповідно до результатів діагностики.

Окрім зазначеної програми потрібно організувати безпосередню співпрацю закладу вищої освіти із закладами дошкільної освіти, що забезпечить обмін досвідом, формування практичних навичок, взаємодію студентів безпосередньо з вихователями-професіоналами. А після закінчення вишу, вже безпосередньо під час виконання професійної педагогічної діяльності в закладі дошкільної освіти, на нашу думку, потрібно впроваджувати різні заходи, які спрямовані на швидку адаптацію до умов праці та соціалізацію в новому колективі.

Прикладом таких заходів можуть бути:

- Школа «вихователя початківця» або школа «молодого вихователя», що має на меті створення постійно діючого професійного об'єднання досвідчених педагогів, яке створюється за наказом завідувача закладу дошкільної освіти і за діяльність якого відповідає вихователь-методист. Головною метою діяльності такої школи є надання молодим фахівцям практичної допомоги в оволодінні основами освітнього процесу.

- Відвідування занять досвідчених педагогів для набуття досвіду.

- Відкриті заняття, які проводяться досвідченими педагогами-вихователями, на які запрошуються вихователі інших груп та батьки дітей.

- Різні заходи, які влаштовуються на рівні району.

- Відвідування тренінгів, майстер-класів тощо.

Висновки. Таким чином здійснивши аналіз наукових надбань з даної проблематики ми дійшли наступних висновків:

1. Наставництво в підготовці фахівців з дошкільної освіти – це спільна діяльність викладачів і студентів, спрямована на передачу педагогічного досвіду, підтримку і допомогу в становленні молодого фахівця, яка ґрунтується на використанні різних підходів та видів діяльності.

2. В ролі наставника повинен виступати досвідчений, авторитетний і вмотивований викладач, радник або координатор особистісного та професійного розвитку майбутніх вихователів, який буде надавати їм педагогічну підтримку та супровід в освітньому просторі навчального закладу з метою взаємного професійного розвитку на партнерських засадах.

3. Коучинг сприяє створенню сприятливих умов для формування і розвитку у фахівця професійно важливих якостей, здатності реалізувати свої потенційні здібності, професійні якості, і спроможності самостійно приймати відповідальні рішення щодо своєї професійної діяльності.

Література:

1. Зембицька М. В. Педагогічне наставництво у середній освіті США: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Тернопіль, 2016. 324 с.
2. Безсонова О. К. Професійний розвиток молодих педагогів в умовах дошкільного навчального закладу: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. Київ, 2019. 295 с.
3. Нежинська О. Коучинг як інструмент соціально-психологічної допомоги клієнту. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 11: Соціальна робота. 2017. Вип. 23. С. 182–187.
4. Горук Н. Коучинг як ефективна технологія формування самоосвітньої компетентності студентів. Проблеми підготовки сучасного вчителя. 2015. № 11. С. 99–104.
5. Словник української мови: в 11 тт. Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда, Т.11. К.: Наукова думка, 1970. 1980 с.

6. Жданович Ю. М. Організаційно – педагогічні засади виховного процесу у скаутській організації Пласт: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. Наук 13.00.07. Київ, 2004. 24 с.
7. Наставництво крок за кроком. Посібник для небайдужих дорослих. К.: Відділ соціальних питань Патріяршої курії УГКЦ за підтримки благодійного фонду «Реновабіс», 2014. 80 с
8. Зембицька М. В. Концептуальні підходи до здійснення наставництва молодих учителів у США. Вісник Житомирського державного університету. Педагогічні науки. Випуск 1(79).. 2015. С. 179–185.
9. Андрощук І. В. Сучасні технології взаємодії в процесі організації педагогічної практики під час підготовки майбутніх педагогів. Modern Information Technologies and Innovation Methodologies of Education in Professional Training Methodology Theory Experience Problems. 2022. № 60. С. 128–135.
<https://doi.org/10.31652/2412-1142-2021-60-128-135>
10. Коваленко О. Е. Теоретичні засади професійної педагогічної підготовки майбутніх інженерів-педагогів в контексті приєднання України до Болонського процесу: монографія. Харків: УПА, 2007. 162 с.
11. Сидоренко В. В. Положення «Про педагогічний коучинг в системі післядипломної освіти». Донецьк: Витоки, 2014. 63 с.
12. Осіпова Т. Ю. Педагогічне наставництво у професійному становленні учителів: діяльнісний підхід. Становлення особистості професіонала: перспективи та розвиток: матеріали VI Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, м. Одеса, 23 березня 2018 р. С. 169-174.
13. Нежинська О. О., Тименко В. М. Основи коучингу: навчальний посібник. Київ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.
14. Сидоренко В. В. Педагогічний коучинг як інноваційна технологія науково-методичного супроводу професійно-особистісного розвитку вчителя в системі післядипломної освіти. Наукова скарбниця освіти Донеччини. 2014. № 3 (14). С. 13–19.

15. Сидоренко В.В. Селф-коучинг (самонаставництво) як технологія професійного розвитку педагога Нової української школи: спецкурс. К.: Агроосвіта, 2020. 94 с.

References:

1. Zembytska M. V. (2016). Pedagogichne nastavnytstvo u serednii osviti SShA [Teacher mentoring in secondary education in the United States]. Candidate's thesis. Ternopil.

2. Bezsonova O. K. (2019). Profesiyni rozvytok molodykh pedagogiv v umovakh doskilnoho navchalnoho zakladu [Professional development of young teachers in preschool educational institutions]. Candidate's thesis. Kyiv.

3. Nezhynska O. (2017). Kouchnh yak instrument sotsialno-psykholohichnoi dopomohy kliientu [Coaching as a tool for social and psychological assistance to the client].

Naukovyi chasopys Natsionalnoho pedagogichnoho universytetu imeni M.P. Drahomanova.

Seriia 11: Sotsialna robota – Scientific Journal of the National Pedagogical Dragomanov University. Series 11: Social work, Vyp. 23, 182–187.

4. Horuk N. (2015). Kouchnh yak efektyvna tekhnolohiia formuvannia samoosvitnoi kompetentnosti studentiv [Coaching as an effective technology for the formation of students' self-educational competence]. Problemy pidhotovky suchasnoho vchytelia – Problems of training a modern teacher, 2015, 11, 99–104.

5. Slovnyk ukrainskoi movy [Dictionary of the Ukrainian language] (1970): v 11 tt. Instytut movoznavstva; za red. I. K. Bilodida, T.11. K.: Naukova dumka.

6. Zhdanovych Yu. M. (2004). Orhanizatsiino – pedagogichni zasady vykhovnoho protsesu u skautskii orhanizatsii Plast [Organizational and Pedagogical Principles of the Educational Process in the Scout Organization Plast]. Extended abstract of candidate's thesis. Kyiv.

7. Nastavnytstvo krok za krokom. Posibnyk dlia neбайдужыkh doroslykh [Mentoring step by step. A guide for adults who care] (2014). K.: Viddil sotsialnykh pytan Patriiarshoi kurii UHKTs za pidtrymky blahodiinoho fondu «Renovabis».

8. Zembytska M. V. (2015). Kontseptualni pidkhody do zdiisnennia nastavnytstva molodykh uchyteliv u SShA [Conceptual approaches to mentoring young teachers in the United States]. *Visnyk Zhytomyrskoho derzhavnoho universytetu Pedagogichni nauky – Bulletin of Zhytomyr State University. Pedagogical sciences*, 1(79), 179–185.
9. Androshchuk I. V. (2022). Suchasni tekhnolohii vzaiemodii v protsesi orhanizatsii pedagogichnoi praktyky pid chas pidhotovky maibutnikh pedahohiv [Modern technologies of interaction in the process of organizing pedagogical practice in the training of future teachers]. *Modern Information Technologies and Innovation Methodologies of Education in Professional Training Methodology Theory Experience Problems*, 60, 128–135. <https://doi.org/10.31652/2412-1142-2021-60-128-135>
10. Kovalenko O. E. (2007). *Teoretychni zasady profesiinnoi pedagogichnoi pidhotovky maibutnikh inzheneriv-pedahohiv v konteksti pryiednannia Ukrainy do Bolonskoho protsesu [Theoretical Foundations of Professional Pedagogical Training of Future Engineers-Pedagogues in the Context of Ukraine's Accession to the Bologna Process]: monohrafiia*. Kharkiv: UIPA.
11. Sydorenko V. V. (2014). Polozhennia «Pro pedagogichnyi kouchynh v systemi pisliadyplomnoi osvity» [Regulation "On pedagogical coaching in the system of postgraduate education"]. Donetsk: Vytoky.
12. Osipova T. Yu. (2018). *Pedagogichne nastavnytstvo u profesiinomu stanovlenni uchyteliv: diialnisnyi pidkhid [Pedagogical mentoring in the professional development of teachers: an activity-based approach]. Stanovlennia osobystosti profesionala: perspektyvy ta rozvytok – Formation of a professional's personality: prospects and development: materialy VI Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi internet- konferentsii*, m. Odesa, 23 bereznia 2018 r. S. 169-174.
13. Nezhynska O. O., Tymenko V. M. (2017). *Osnovy kouchynhu [The basics of coaching]: navchalnyi posibnyk*. Kyiv; Kharkiv : TOV «DISA PLIuS».
14. Sydorenko V. V. (2014). *Pedagogichnyi kouchynh yak innovatsiina tekhnolohiia naukovo-metodychnoho suprovodu profesiino-osobystisnoho rozvytku vchytelia v systemi pisliadyplomnoi osvity [Pedagogical Coaching as an Innovative Technology of Scientific and Methodological Support of Teacher's Professional and Personal*

Development in the System of Postgraduate Education]. Naukova skarbnytsia osvity Donechchyny – Scientific treasury of education in Donetsk region, 3 (14), 13–19.

15. Sydorenko V. V. (2020). Self-kouchynh (samonastavnytstvo) yak tekhnolohiia profesiinoho rozvytku pedahoha Novoi ukrainskoi shkoly [Self-coaching (self-mentoring) as a technology of professional development of a teacher of the New Ukrainian School.]: spetskurs. K.: Ahrosvita.