



МІНІСТЕРСТВО МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ІНСТИТУТ
СІМЕЙНОЇ ТА МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ



Серія «Бібліотека молодіжного працівника». Книга 11

НАСТАВНИЦТВО В МОЛОДІЖНІЙ РОБОТІ:

запитання і відповіді

Київ
2021

УДК 316.346.32-053.6:37.091.398](477)(072)
Н32

*Рекомендовано до друку Вченою радою ДІСМП
(протокол № 04/21 від 23 грудня 2021 р.)*

Авторський колектив:

Дзюба Н.В., к. соц. наук; Гейнак О.І.; Мазур Н.В.;
Міненко Є.С.; Мукосєєва Л.П.; Пєша І.В., канд. пед. наук.

Н32

Наставництво в молодіжній роботі: запитання та відповіді. Навчально-методичний посібник для фахівців, які працюють з молоддю / Дзюба Н.В.; Гейнак О.І.; Мазур Н.В.; Міненко Є.С.; Мукосєєва Л.П.; Пєша І.В. – Київ: ДУ «Державний інститут сімейної та молодіжної політики», 2021. – 40 с. (Серія «Бібліотека молодіжного працівника». Книга 11)

ISBN 978-617-8086-06-0

У навчально-методичному посібнику розглянуті поняття «наставництво» і «наставник», визначено зміст та види наставництва, практики наставництва. Представлено переваги наставництва для наставників та підопічних, характер та методи взаємодії наставника і підопічного, ролі наставника. Узагальнено бар'єри для розвитку програм наставництва. Окреслені основні мотиваційні складові залучення наставників та складові процесу залучення наставників. Запропоновані матеріали можуть бути використані для підготовки аналітичних і інформаційних матеріалів з молодіжної тематики, розробки навчальних та тренінгових програм підвищення професійних компетенцій фахівців молодіжної сфери, впровадження нових лекційних курсів, спецкурсів з питань наставництва для студентів закладів вищої освіти.

У навчально-методичному посібнику використані результати звіту науково-дослідної роботи «Шляхи реалізації молодіжної політики в об'єднаних територіальних громадах», проведеної у 2019–2021 рр.

УДК 316.346.32-053.6:37.091.398](477)(072)

ISBN 978-617-8086-06-0

© ДУ «Державний інститут сімейної та молодіжної політики», 2021

ЗМІСТ

ЗМІСТ	3
ВІД АВТОРІВ	4
ЩО ТАКЕ НАСТАВНИЦТВО В МОЛОДІЖНІЙ РОБОТІ?	6
ЗВІДКИ З'ЯВИВСЯ ТЕРМІН «НАСТАВНИЦТВО»?	8
ПРАКТИКИ НАСТАВНИЦТВА.....	9
НАСТАВНИЦТВО В УКРАЇНІ	11
ЯКІ ВИДИ НАСТАВНИЦТВА МОЖУТЬ БУТИ В МОЛОДІЖНІЙ РОБОТІ?	13
ЯКИМИ Є РОЛІ НАСТАВНИКА?	15
ЯКОЮ Є МЕТА ЗАСТОСУВАННЯ НАСТАВНИЦТВА?	20
ЧОМУ ЗАСТОСОВУЄТЬСЯ НАСТАВНИЦТВО?	20
ЯКИМИ Є БАР'ЄРИ ДЛЯ РОЗВИТКУ ПРОГРАМ НАСТАВНИЦТВА?	23
ХТО МОЖЕ БУТИ ПІДОПІЧНИМ У НАСТАВНИЦТВІ?	24
ЯКИМИ Є ПЕРЕВАГИ ДЛЯ МОЛОДІ ВІД НАСТАВНИЦТВА?	25
ЯКИМИ Є ПЕРЕВАГИ ДЛЯ НАСТАВНИКІВ ВІД НАСТАВНИЦТВА?.....	28
ХТО МОЖЕ БУТИ НАСТАВНИКОМ?	29
ЯКІ ПРОБЛЕМИ ВИНИКАЮТЬ В ПРОЦЕСІ НАСТАВНИЦТВА?.....	30
ЯК МОТИВУВАТИ НАСТАВНИКІВ?	32
ЯК ЗДІЙСНЮЄТЬСЯ НАБІР НАСТАВНИКІВ?.....	32
ЩО ВКЛЮЧАЄ ПЛАН НАБОРУ НАСТАВНИКІВ?	34
ДЕ МОЖЕ РЕАЛІЗУВАТИСЯ НАСТАВНИЦТВО?.....	35
ПІДСУМОВУЮЧИ	36
ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА	38

ВІД АВТОРІВ

Низький рівень активності молоді – це одна з основних проблем, на думку фахівців, які працюють з молоддю в Україні. І як наслідок, активізація молоді та включення її як суб'єкта в суспільне життя громади – один з основних напрямів у роботі з молоддю.

Ідея наставництва, як форма виховання, навчання і підготовки підростаючого покоління до життя, існує упродовж всієї історії розвитку людства, що також свідчить про її успішність та необхідність. Упродовж останніх десятиліть наставництво широко розповсюджувалось як стратегія підтримки і спрямування дорослими молодих людей в процесі розвитку активного громадянства молоді та задоволення їхніх соціальних потреб.

Світові тенденції дають змогу говорити про те, що найбільші переваги матимуть ті держави, які максимально ефективно використовують інноваційний потенціал молоді для державного і суспільного розвитку. Такий потенціал формується через взаємовплив між молодими людьми та старшим поколінням, яке в силу свого соціального, культурного та професійного досвіду, має можливість стимулювати і мотивувати молодь, як найбільш сприйнятливую до змін та нововведень і мобільну частину суспільства.

Використання принципів і методів наставництва в молодіжній роботі сприятиме більш ефективній реалізації молодіжної політики. До того ж, принципи наставництва суголосні молодіжній роботі. Перш за все, молодіжна робота це партнерство з молоддю. Деякі ключові елементи, які визначають молодіжну роботу, а саме – орієнтація на молодих людей, їхні потреби, досвід і внесок; базується на доброзичливості, доступності, чуйності і чесності; орієнтується на освіту і на добробут молоді – так само важливі і для процесу наставництва.

Метою другої Європейської конвенції з молодіжної роботи (Брюссель, 2015 рік) є пошук спільної основи, на якій стоїть вся молодіжна робота. Як і першою конвенцією, другою конвенцією визнано, що молодіжна робота створює простір для молоді та

забезпечує «містки» в доросле життя. Метафора «мосту» пов'язана з соціальною інтеграцією молоді, особливо молоді, яка перебуває під загрозою соціальної ізоляції. І наставництво – один з методів реалізації молодіжної роботи.

У той же час саме зростання залученості молоді в соціальне та економічне життя суспільства є пріоритетом реалізації молодіжної політики України. Зазначені завдання можуть більш ефективно реалізовуватися з впровадженням наставництва як найбільш чутливого до потреб і проблем молоді формату молодіжної роботи. Наявність наставника є критично важливою для майбутнього успіху молоді в Україні та для суспільства загалом.

ЩО ТАКЕ НАСТАВНИЦТВО В МОЛОДІЖНІЙ РОБОТІ?

У наукових і науково-практичних розробках відсутня концептуальна чіткість у визначенні терміну «наставництво у молодіжній роботі»¹. Але серед різних визначень можна виділити спільні риси. Так, у посібнику «Елементи ефективної практики наставництва» (4-е видання) М. Гаррінгер з співавторами зазначали, що наставництво відбувається між молодими людьми (підопічними) та старшими або досвідченими особами (наставниками), які працюють непрофесійно і надають підтримку на основі стосунків, що приносить користь в одній або кількох сферах розвитку підопічногого².

Наставник – доросла особа, яка підтримує молодих людей і завдяки постійній присутності розвивають стосунки з молодою людиною – чи то через офіційну програму, чи у неформальних стосунках. Наставник пропонує керівництво, підтримку та заохочення, щоб допомогти молодій людині позитивно та здорово розвиватися протягом певного періоду³. Цей дорослий не є батьком вихованця, хоча він або вона може бути родичем. У природних відносинах наставництва наставники можуть не мати професійної підготовки щодо розвитку молодшої особи або педагогічних навичок, а скоріше слугувати взірцем для підопічногого, бути прикладом як активний, успішний і надійний дорослий⁴.

Наставництво визначається як формування взаємовідносин допомоги між молодшою людиною та відносно старшою, більш досвідченою людиною, не родичем, в яких наставник забезпечує

¹ Crisp G., Cruz I. Mentoring college students: A critical review of the literature between 1990 and 2007. Research in higher education. – 2009. Т. 50. №. 6. P. 525-545.

² Garringer M. Et al. Elements of Effective Practice for Mentoring [TM]: Research-Informed and Practitioner-Approved Best Practices for Creating and Sustaining Impactful Mentoring Relationships and Strong Program Services //MENTOR: National Mentoring Partnership. – 2015.

³ Rhodes, J. E., DuBois D. L. Understanding and facilitating the youth mentoring movement. Social Policy Report. 2006. № 20.3 . P.1-20.

⁴ Jekielek S., Moore K. A., Hair E. C. Mentoring Programs and Youth Development: A Synthesis. – 2002. Washington, DC: Child Trends.

керівництво та підтримку менш досвідченого молодшого, підопічного⁵. Наставницькі стосунки можуть збільшити здатність молодої людини до зв'язків із позитивними соціальними та економічними мережами для покращення своїх життєвих можливостей. Мак-Каллум і Бельтман стверджують, що наставництво – це довірчі відносини, що складаються між наставником та вихованцем⁶.

Наставництво відрізняється від менторінгу. Поняття «менторінг» запозичене з англійської мови (mentoring) і в перекладі означає «наставництво». Зазвичай поняття «менторінг» і «менторство» використовують, коли мова йде про передачу знань, навичок, умінь від більш досвідченої в певній сфері людини менш досвідченій – і це досить близько змістовно з наставництвом. Але між цими двома термінами є суттєві розбіжності. По-перше, справжній наставник завжди вибудовує емоційні стосунки, і в процесі спілкування надає і психологічну підтримку своєму підопічному. А ментор може бути дуже хорошим фахівцем, але психологічна підтримка в його функціях є не завжди. По-друге, менторінг може бути разовим, або короткостроковим, в залежності від того, скільки часу необхідно для передачі знань та навичок в певній сфері, в той час як наставництво – процес тривалий. По-третє, у ментора знання є завжди по тій темі, якої він навчає. А ось наставник може і не мати теоретичних знань, зате мати великий практичний досвід. Наставник скоріше просто ділиться особистим досвідом. У наставництві важливо, щоб професіоналізм і досвід наставника доповнювалися такими його особистісними якостями, як: вміння говорити, слухати, бажання взаємодіяти, тактовність, правильне цілепокладання.

До того ж у ментора і наставника різні цілі: ментор націлений на передачу знань та надання допомоги у вирішенні завдань в певних областях і темах. А наставник – на те, щоб підопічний навчився застосовувати ті чи інші знання, прищепити йому ті чи інші цінності.

⁵ DuBois D. L., Karcher M. J. (ed.). Handbook of youth mentoring. Sage Publications. 2013. P. 2-11.

⁶ MacCallum J, and Beltman S (1999), International Year of Older Persons, Mentoring Research Project, Department of Education, Training and Youth Affairs. Canberra

Наставництво по своїй суті є процесом впливу на формування особистості, його інтелекту, духовних і фізичних сил, соціальних навичок, необхідних у соціальній та трудовій діяльності^{7, 8}.

Термін «наставництво у молодіжній роботі» використовується для опису різних програм та стосунків, як формальних, так і неформальних, які спрямовані на формування соціальних навичок молодій особі завдяки скеровуванню та / або допомозі іншої людини, яка має більше навичок, досвіду та знань.

Якщо в зарубіжній літературі частіше говорять про наставництво в першу чергу для молодих людей, які мають проблемну ризиковану поведінку, то для України також актуальним є наставництво у роботі з молодими людьми які схильні до громадської активності, але не знаходять або знаходять слабку підтримку головним чином серед однолітків.

ЗВІДКИ З'ЯВИВСЯ ТЕРМІН «НАСТАВНИЦТВО»?

Хоча наставництво, як формат соціальної роботи, є відносно новим, наставництво як концепція датується століттями. Термін «наставник» з'явився в епічній поемі, приписаній Гомеру «Одіссея» – так Одиссей назвав друга, якого він призначив доглядати за своїм сином, Телемахом⁹. Наставник виступає в ролі допоміжної фігури та як зразок для наслідування Телемахом, при переході від дитини до самостійного, свідомого та відповідального дорослого. Відносини, подібні до тих, якими пов'язані наставник і Телемах, мають місце в історії і все частіше зустрічаються сьогодні.

Свій сучасний зміст наставництво набуло в середині 60-х років ХХ століття в Сполучених Штатах Америки в якості перевіреної часом ефективної форми соціальної і професійної підготовки молодих людей.

⁷ Rhodes, J. E., DuBois D. L. Understanding and facilitating the youth mentoring movement. Social Policy Report. 2006. № 20.3 . P.1-20.

⁸ Balcazar F. E., Keys C. B. Goals in mentoring relationships. Handbook of youth mentoring. – 2014. – С. 83-98.

⁹ Carruthers J. The principles and practice of mentoring. The return of the mentor: Strategies for workplace learning. – 1993. – С. 9-24.

ЯКИМИ Є ПРАКТИКИ НАСТАВНИЦТВА?

Сфера професійного наставництва в європейських країнах та США є розгалуженою, різноманітною та постійно розвивається. Професійне наставництво складається з мережі організацій, приватних осіб та дослідницьких центрів, сферою інтересів яких є практика наставництва та її науковий аналіз. Існує певна специфіка впровадження програм наставництва в різних країнах. Так, в країнах Європи практики наставництва розповсюджені та підтримуються державою в тій чи іншій мірі, але не мають єдиного спільного формату. Практики наставництва запроваджуються окремими центрами, недержавними організаціями, громадами.

На відміну від європейських країн, де програми наставництва мають локальний характер (в громадах, містах та містечках), в США поширені декілька програм, які реалізуються в різних штатах по всій території країни та кожна з яких має певний формат, наприклад, «Big Brothers Big Sisters of America (BBBSA)», «MENTOR: National Mentoring Resource Center», «Boys & Girls Clubs of America», «Girls Inc.» та «Національна рада 4-H». В Сполучених штатах, як і в європейських країнах, впроваджуються локальні програми наставництва.

Багато організацій в США впроваджують програми наставництва як частину послуг, які вони пропонують для молодих людей з груп ризику. Наприклад, Клуби Америки для хлопчиків та дівчаток, Національна рада 4-H, Goodwill (Goodwill Industries International Inc.), Concerned Black Men National та інші програми.

На додаток до офіційних програм, багато людей беруть участь у наставницьких стосунках через неформальні сімейні, сусідські чи громадські мережі. Ці наставники надають різноманітну підтримку своїм підопічним – від підтримки у навчанні до підтримки у різних життєвих ситуаціях, та від особистих до професійних.

Програми наставництва підтримують наставницькі стосунки як безпечні, ефективні та довговічні, що, в свою чергу, призводить до позитивних результатів для молоді. В даний час понад 5000 програм наставництва обслуговують приблизно три мільйони молодих людей у Сполучених Штатах.

ДОВІДКОВО:

Програми наставництва в США

Програма «Big Brothers Big Sisters of America»

Одна з найбільших в США наставницьких мереж, яка підтримується донорами та волонтерами, «Big Brothers Big Sisters of America» (BBBSA) організовує наставництво дорослих волонтерів над дітьми у віці від 5 років до юнацтва в громадах по всій країні. Наставники спочатку проходять тренінги, на яких їх навчають, як поводитись з дітьми та молодими людьми, що важливо у спілкуванні з ними. Крім того, у програмі працюють соціальні працівники, які за необхідності можуть надавати рекомендації наставникам щодо наставництва, зокрема, щодо планування зустрічей з підопічними. Співпрацюючи з батьками чи опікунами та іншими членами спільноти, наставники BBBSA несуть відповідальність за кожну дитину в цій програмі.

Програма «MENTOR: National Mentoring Resource Center»

Програма «MENTOR» була створена 30 років тому для розширення можливостей для молоді отримати якісне наставництво. Було створено молодіжний наставницький простір, який надавав експертні послуги та був ресурсом з питань якісного наставництва. У результаті за тридцять років більш ніж у 10 разів збільшилась кількість молодих людей у формальних відносинах наставництва, зросла кількість молоді з сотень тисяч до мільйонів.

Програма «Boys & Girls Clubs of America»

Клуби Америки для хлопчиків та дівчаток (BGCA) – це національна організація яка об'єднує локальні клуби, що забезпечують добровільні програми післяшкільного навчання для молоді. Ця організація частково фінансується федеральним урядом.

Перший клуб хлопчиків був заснований у 1860 році в Хартфорді, штат Коннектикут. У 1906 р. представники 53 незалежних клубів для хлопчиків зібралися в Бостоні, щоб сформувати національну організацію – Федеративні хлопчачі клуби. У 1931 році організація перейменувала себе в Американські клуби хлопчиків, і тільки в 1990 році – в Американські клуби хлопчиків і дівчаток. Станом на 2010 рік існує понад 4000 автономних місцевих клубів, які є філіями національної організації. Загалом ці клуби обслуговують понад чотири мільйони

юнаків та дівчат. Клуби можна знайти у всіх 50 штатах, а також у місцях в Пуерто-Ріко, на Віргінських островах та у військових базах США. Всього в американських клубах хлопчиків та дівчаток працює близько 50 000 співробітників¹⁰.

Програма "Порозуміння" (BUDS)

Управління у справах ювенальної юстиції та запобігання злочинам (OJJDP) визначило наставництво як ключовий інструмент у вирішенні проблеми злочинності та підтримує ініціативи, що допомагають у розвитку громадських програм, що надають послуги наставництва для груп молоді з ризикованою поведінкою. OJJDP фінансує програму "Порозуміння" (BUDS), в межах якої волонтери віком від 21 року працюють з дітьми та підлітками від 9 до 17 років, що перебувають у групі ризику, щоб зменшити рівень злочинності та насильства серед дітей та підлітків.

НАСТАВНИЦТВО В УКРАЇНІ

В Україні термін «наставництво» в основному використовується у соціальній роботі з дітьми та підлітками із вразливих категорій та в освіті. Так, наприклад, Т. Розвадовська та М. Береска вважають, що наставництво варто розглянути як одну із соціальних послуг для підтримки сімей і дітей, що перебувають у складних життєвих обставинах¹¹. Також вони визначили, що наставництво, як і виховання, спрямоване на всебічний, гармонійний розвиток особистості дитини та набуття нею життєвих компетентностей через взаємодію наставника (вихователя) з дитиною. В. Леонова в свою чергу розглядає наставництво як альтернативну форму допомоги дітям, особливо, підліткового віку,

¹⁰ Jekielek S., Moore K. A., Hair E. C. Mentoring Programs and Youth Development: A Synthesis. – 2002. Washington, DC: Child Trends.

¹¹ Розвадовська Т., Береска М. Наставництво як форма виховання дітей, що перебувають у складних життєвих обставинах. Актуальні питання гуманітарних наук. 2020. – Т. 4. – №. 31. – С. 93-98.

які перебувають в інтернатних закладах¹². Вона визначає наставництво як певну форму діяльності та поведінки, спрямовану на надання добровільної та безоплатної допомоги дітям у закладах соціального захисту, щодо їх соціалізації, соціальної адаптації, профорієнтації, навчання навичкам самостійного життя.

З осені 2016 року практики наставництва введені в законодавство як елемент системи підтримки дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, «насамперед у підготовці до самостійного життя» – як зазначено в Законі України «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування» щодо наставництва¹³. Причому, в соціальній роботі взаємодіючими сторонами є більш досвідчений дорослий та дитина/підліток, який потребує допомоги в адаптації до соціального середовища та/або особливі освітні потреби. Наставництво впроваджується в найкращих інтересах дітей, які проживають у закладах для дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, або в іншому закладі для дітей, з метою визначення та розвитку здібностей дітей, реалізації їх інтересів у професійному самовизначенні, підготовки дітей до самостійного життя, сприяння становленню дітей як відповідальних громадян, формування навичок здорового способу життя.

В Україні фахівці, які працюють з молоддю та реалізують молодіжну політику на місцевому рівні, та представники місцевих органів виконавчої влади, представники громадських організацій, які впроваджують різні програми та заходи для молоді, особливо на постійній основі, – широко застосовують різні формати взаємодії

¹² Леонова В. І. Наставництво як форма соціальної підтримки дітей у закладах соціального захисту. Інноваційна педагогіка. 2019. Вип. 13, Т. 2. С. 133–136. DOI: 10.32843/2663-6085- 2019-13-2-28.

Про внесення змін до Закону України «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування» щодо наставництва: Закон України від 8 вересня 2016 р. № 1504–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1504-19> (дата звернення 29.12.2020 р.).

¹³ Про внесення змін до Закону України «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування» щодо наставництва: Закон України від 8 вересня 2016 р. № 1504–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1504-19> (дата звернення 29.12.2020 р.).

наставника та підопічного наставництва та діють за принципами наставництва.

В Україні термін «наставництво в молодіжній роботі» офіційно не закріплений в жодному документі, та активно не використовується, хоча цей термін зустрічається в текстах про молодіжну роботу, як одна з її форм на індивідуальному чи груповому рівні¹⁴¹⁵. Також наставництво як один з форматів взаємодії з молодими людьми є одним із аспектів молодіжної роботи, певну інформацію про наставництво молодіжні працівники отримують в межах Базового тренінгу для молодіжних працівників, в межах спеціалізованих тренінгів, зокрема Спеціалізованого тренінгу «Залучення та координація волонтерів» розробленого Програмою Волонтери ООН в Україні в рамках програми «Молодіжний працівник».

Хоча методи та прийоми наставницьких взаємовідносин використовуються в процесі взаємодії молодіжного працівника та молодої особи, але наставництво як процес побудови стійких взаємовідносин в молодіжній роботі серед фахівців, які працюють з молоддю, майже не використовується.

ЯКІ ВИДИ НАСТАВНИЦТВА МОЖУТЬ БУТИ В МОЛОДІЖНІЙ РОБОТІ?

Відносини між наставниками і підопічними можуть бути як короткостроковими, та і довгостроковими та мають безліч переваг як для наставників, так і підопічних.

Наставництво може проходити як **природне наставництво (неформальне)**, коли стійкі стосунки розвиваються природним

¹⁴ Навчальний посібник для тренерів у сфері підготовки молодіжних працівників. Міністерство молоді та спорту України, Преставництво ООН в Україні, Державний інститут сімейної та молодіжної політики. / за ред. О. Мурашкевич, І. Сущенко, К. Савчук, О. Юрик – К.: ТОВ «Компанія ВАІТЕ», 2014. – 213 с.

¹⁵ Демократія, права людини та участь молоді. Громадянська освіта для молодіжних працівників. Посібник для тренерів. URL: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:6ykuJc7aiwYJ:https://www.ua.undp.org/content/dam/ukraine/docs/DG/DHRP/Manual-p.pdf+&cd=14&hl=ru&ct=clnk&gl=ua>

чином між тренером, вчителем, сусідом або іншим дорослим та молодою людиною, або як **заплановане наставництво (формальне)**, коли стосунки цілеспрямовано створюються для допомоги молодій людині, яка її потребує.

Неформальне, або неструктуроване, та **формальне**, або структуроване, наставництво – два різні типи наставницьких відносин.

Неформальне, або неструктуроване наставництво: це ситуація, коли дорослий, який входить у життя молодої людини, якому молода людина симпатизує та довіряє, і у них природно складаються неформальні наставницькі стосунки.

Формальне, або структуроване, наставництво: це один із способів отримання молодою людиною підтримки дорослої, більш досвідченої людини через структуровану програму. Організації, які спеціалізуються на впровадженні програм наставництва, а також школи, громадські групи чи церква, поєднують дорослого з молодою людиною, з якою вони цілеспрямовано розвивають стосунки шляхом регулярних зустрічей та спільних занять чи заходів. Прикладом структурованої програми наставництва є Великі Брати Великі Сестри (США).

В процесі наставництва якісні відносини призводять до позитивного розвитку молодої особи, до здорового та продуктивного майбутнього, в якому молода людина може реалізувати найповніше свій потенціал.

Формальне, або структуроване наставництво може мати декілька форм, які включають:

- традиційне наставництво (один дорослий – одна молода людина);
- групове наставництво (одна доросла (досвідчена) людина працює з невеликою кількістю молодих людей);
- командне наставництво (кілька дорослих працюють з невеликими групами молоді);
- наставництво однолітків (принцип «рівний-рівному»).

Будь-яка форма наставництва може проходити онлайн – як онлайн-наставництво. Наставницькі відносини, особливо офіційні, організовані за допомогою програми наставництва, можуть розрізнятися по таким аспектам:

- визначеність часових обмежень;
- визначеність мети.

Встановлення системи обмежень – як часових так і визначення цілей – може спрощувати встановлення наставницьких стосунків, згоду обох сторін (як наставників, так і підопічних), ніж стосунки, в яких зобов'язання не визначені точно.

Наприклад, учень може погодитись працювати з наставником протягом року або до досягнення певного бажаного результату. Після закінчення строку наставництва або досягнення мети умови можуть бути переглянуті. Наставник і той, хто навчається, можуть вирішити продовжувати працювати разом, особливо якщо стосунки були продуктивними та корисними для обох.

ЯКИМИ Є РОЛІ НАСТАВНИКА?

Взаємостосунки, які створюються між наставником та підопічним, мають слугувати максимально гармонійному та стабільному саморозвитку підопічного. В молодіжній роботі підопічний – молода особа, і основне завдання наставництва – гармонійне та стабільне включення молодої особи в суспільне життя громади. Процес наставництва проходить декілька стадій. Спочатку наставник бере на себе відповідальність за розвиток відносин, налагодження взаємозв'язку з підопічним (молодою особою) та забезпечення того, щоб зустрічі сприяли саморозвитку молодої особи. Із часом стосунки розвиваються, і підопічний бере на себе більше відповідальності, і за те, що обговорюється, і за рішення, які він чи вона приймає.

Аналіз досліджень взаємовідносин між наставником та підопічним^{16, 17} дозволяє виділити такі принципи роботи наставників:

- керують відносинами;

¹⁶ Eller L. S., Lev E. L., Feurer A. Key components of an effective mentoring relationship: A qualitative study. *Nurse education today*. – 2014. Т. 34. №. 5. Р. 815-820.

¹⁷ Crisp G, Cruz I. Mentoring college students: A critical review of the literature between 1990 and 2007. *Research in Higher Education*. 2009. 50:525–545.

- заохочують;
- виховують;
- навчають;
- формують взаємоповагу.

Якщо розглядати наставництво, як взаємовідносини між наставником та підопічним, то варто зауважити, що характер і методи взаємних впливів, які здійснюють один на одного наставник та підопічний, в основному керуються та корегуються наставником. В цьому контексті наставник повинен уміти побудувати такі взаємини, які б сприяли реалізації основної мети наставництва, а саме – допомогти молодій особі орієнтуватись в соціальному просторі, сприяти її розвитку та самореалізації. Для цього перш за все необхідне створення сприятливого клімату для взаємовідносин, який включає в себе позитивний настрій, довіру, самоповагу, взаємоповагу, що забезпечують їх ефективну співпрацю.

Ранні дослідження взаємовідносин наставника та підопічного виявили дві функції наставництва: психосоціальні функції (моделювання ролей, консультування та дружба, допомога у адаптації до соціального середовища, підтримка та закріплення позитивних реакцій на соціум, таких, як соціальна активність, комунікабельність, відкритість, уважність до інших людей, тощо) та кар'єрні функції (спонсорство, тренінг, захист та складні завдання)^{18, 19}. Функції, пов'язані з кар'єрою, сприяють професійному розвитку підопічних; психосоціальні функції підвищують самоефективність, самоцінність та професійну ідентичність²⁰. Спираючись на аналіз функцій наставника Г.Крисп та І. Круз²¹ виділив чотири сфери наставництва:

- 1) психологічна / емоційна підтримка;
- 2) підтримка постановки цілей та вибору професії;

¹⁸ Kram K.E. Phases of the mentor relationship. *Academy of Management Journal*. 1983. 26(4). 608–625.

¹⁹ Schockett MR, Haring-Hidore M. Factor analytic support for psychosocial and vocational mentoring functions. *Psychological Reports*. 1985. №57. P. 627–630.

²⁰ Eby L.T., Butts M.M., Durley J., Ragins B.R. Are bad experiences stronger than good ones in mentoring relationships? Evidence from the protégé and mentor perspective. *Journal of Vocational Behavior*. 2010. 77. P. 81–92.

²¹ Crisp G, Cruz I. Mentoring college students: A critical review of the literature between 1990 and 2007. *Research in Higher Education*. 2009. 50:525–545.

- 3) підтримка у навчанні (академічному навчанні);
- 4) моделювання ролей.

В той же час наставництво – це динамічний процес, в ході якого взаємовідносини трансформуються та видозмінюються. Можна виділити дві складові процесу наставництва: по-перше, підтримка самого процесу наставництва та, по-друге, власне зміст наставництва. Враховуючи, що в наставництві керування та коригування процесу в основному належать наставнику, то динамічний процес взаємовідносин наставника та підопічного вимагає від наставника постійних ситуативних рішень щодо найбільш відповідних форм та механізмів налагодження взаємовідносин з підопічним. Механізми налагодження взаємовідносин доцільно описувати через специфічні ролі, які може взяти на себе наставник в залежності від ситуативної потреби.

Спираючись на аналіз досліджень процесу наставництва^{22, 23, 24}, можна виділити декілька різних ролей які наставник може брати на себе у процесі наставницьких відносин, залежно від потреб та вимог підопічного в кожній конкретній ситуації. До них належать:

- Консультант у навчанні (Learning Consultant)
- Коуч (Coach)
- Радник як консультант (Counsellor)
- Радник як експерт, науковий керівник, інформаційний ресурс (Adviser or Information Resource)
- Зразок для наслідування (Role Model)
- Критичний друг (Critical Friend)

Кожна з виділених ролей – опис ідеалу, до якого наставники можуть прагнути. Це також ідеал, якого, можливо, жоден наставник не може досягти повністю. І часто наставник поєднує декілька ролей відповідно до запиту молодшої людини, з якою він/вона перебувають у наставницьких (менторських) стосунках.

²² Borders L. D. A. et al. Mentoring promotion/tenure-seeking faculty: Principles of good practice within a counselor education program. *Counselor Education and Supervision*. 2011. Т. 50. №. 3. С. 171-188.;

²³ Zainal Abiddin N. Mentoring and coaching: the roles and practices. Available at SSRN 962231. – 2006.

²⁴ Smith J. A., Zsohar H. Essentials of neophyte mentorship in relation to the faculty shortage. *Journal of Nursing Education*. 2007. Т. 46. №. 4. С. 184-186.

Консультант у навчанні: наставник, окрім багатьох інших варіантів допомоги підопічному, може допомогти йому проаналізувати свій досвід та мотивувати до навчання.

З загальної точки зору, наставництво повинно дозволяти повноцінно використовувати «Навчальну тріаду» (моделювання, навчання та надання навчальних можливостей) та задовольняти ефективні навчальні процеси «великої четвірки» (навчання, орієнтоване на вдосконалення, індивідуалізація, зворотний зв'язок, практика).

Коуч: Коучінг вимагає віри в те, що учень чи учениця тримає ключ до власних проблем, і готовність допомогти їм дослідити проблему, включаючи підтримку мислення та експерименти з новими способами роботи.

Мотивація – це опорна точка, навколо якої обертається коучінг. Роль коуча полягає в тому, щоб направляти, мотивувати та критикувати свого підопічного, щоб розкрити весь його потенціал у суспільстві, у тих сферах, до яких прихильний підопічний. Немає можливості виміряти успіх підопічного, результати прийнятих ним рішень часто відтерміновані у часі, але основне завдання коуча – допомогти проаналізувати ситуацію, можливі дії, їх наслідки – для того, щоб підопічний прийняв власне рішення.

Коучінг як формат взаємовідносин взагалі орієнтований на вирішення конкретних нагальних питань, проблем. Коучінг орієнтований на результат. Наставництво в більшій мірі орієнтоване на розвиток підопічного, розглядаючи не лише конкретну ситуацію, застосовуючи більш цілісний підхід до розвитку особистості.

Коуч не обов'язково повинен мати спеціальні знання. Коучінг передбачає, що люди тримають ключ до власного успіху, тому не потрібно, щоб інші казали або показували їм, що робити. Тому наставник у ролі коуча – це той, хто спеціалізується на допомозі розкрити потенціал підопічного. Це досягається за допомогою спостереження, спілкування та аналізу підопічного, одночасно формуючи перед підопічним нові цілі та забезпечуючи мотиваційний зворотний зв'язок та розвиток. Існує різниця між навчанням когось і тим, хто допомагає йому вчитися. По суті, коуч сприяє тому хто навчається покращити поточний рівень успішності.

Радник як консультант (Counsellor): наставник може використовувати такі навички консультування, як активне

слухання, розмірковування та роз'яснення, щоб допомогти підопічному зрозуміти власні процеси. Наставник може також взяти на себе роль радника, якщо стане ясно, що підопічний бореться із внутрішнім блоком свого мислення.

Радник як експерт, науковий керівник, інформаційний ресурс (Adviser): цю роль використовують, коли підопічний – новачок в ситуації, наприклад, під час вступного періоду, чи у пошуку першої роботи. У цьому випадку наставник стає цінним джерелом інформації. Наставник допомагає підопічному адаптуватись до нової ситуації (ділячись власним досвідом), акумулюватись до випробування (тестування у форматі бесіди) та підтримує його в кар'єрному розвитку. Наставник може також поділитися своїм досвідом, щоб допомогти підопічному зрозуміти певну робочу ситуацію.

Зразок для наслідування: підопічний розглядає наставника як зразок для наслідування. Молоді люди не засвоюють цінності, якщо перелічувати атрибути, які вони хочуть розвивати (правдивість, турботливість, об'єктивність тощо) та шукаючи їх визначення. Натомість вони ототожнюються з людьми, які мають ці атрибути, і наслідують їх поведінку. Підопічні вчатьс я цінностям не завдяки тому, що наставник проповідує їх, а завдяки тому, що вони спостерігають прояв бажаних атрибутів у повсякденному житті. Цінності найкраще передавати через вчинки, а не слова.

Очікувано, що підопічний дотримується пріоритетів наставника: час, наприклад, витрачений на волонтерську роботу; повага, яку виявляє наставник до підопічного і до інших; ретельний підхід до всього; правдивість у взаємовідносинах, тощо. З огляду на провідну роль наставника у наставницьких взаємовідносинах особливо важливо пам'ятати, що основні цінності, сформульовані наставником, повинні бути очевидними в його діях. Коли наставник не виконує того, що проповідується, лицемірство зводить нанівець ефективність поради.

Цікаво, що роль наставника вимагає від нього найменших зусиль, оскільки, як правило, мова йде про те, як вони поведуться природно. Отже, той, хто навчається, буде вчитися, спостерігаючи за поведінкою наставника, як у наставницьких стосунках, так і поза ними.

Критичний друг: роль критичного друга є однією з найважливіших, хоча і найскладніших, ролей наставництва, які потрібно успішно виконати.

Це вимагає від наставника вміння слухати, заохочення, вміння аналізувати, обмірковування та критичного ставлення до припущень і, якщо потрібно, критичного зворотного зв'язку щодо обговорюваних ідей чи планів. Ця роль вимагає конструктивного зворотного зв'язку, сильного емоційного інтелекту та усвідомлення почуттів.

Деякі люди завжди звертаються або будуть звертатися за підтримкою, підбадьоренням, порадою чи викликом до старших колег, хороших слухачів або до тих, хто, як вони вважають, володіє бажаними властивостями.

ЯКОЮ Є МЕТА ЗАСТОСУВАННЯ НАСТАВНИЦТВА?

Метою наставництва є гармонізація процесу розвитку молодшої особи. А формат взаємовідносин наставника та підопічного може забезпечити позитивний результат.

Аналіз сучасної літератури дозволяє говорити про те, що основними цілями процесу наставництва є: загальний розвиток і соціалізація молодшої особи, її професійна і морально-психологічна адаптація в соціальній сфері загалом, та, зокрема, у виробничій, навчальній та інших сферах.

Так, британські програми наставництва, як правило, спрямовані на такі чотири ключові елементи: підвищення ефективності, розвиток кар'єри, консультування та обмін знаннями. В деяких країнах, особливо в США, також є формат наставника, який виступає спонсором для того, хто навчається.

ЧОМУ ЗАСТОСОВУЄТЬСЯ НАСТАВНИЦТВО?

Дослідження виявляють, що наставництво є життєздатною стратегією втручання, яка має значні перспективи.

Наставництво, як перевірений інструмент та необхідний актив молодіжної роботи, формує соціально активних молодих громадян, сильних лідерів, покращує клімат в закладах освіти і в громадах.

Вбудоване в інші ініціативи громади, держави, наставництво посилює зусилля щодо зменшення прогулів, зловживання наркотиками та насильства, бідності, також сприяє гармонійному включенню в соціум молоді, її позитивній поведінці та успішному майбутньому.

Також високоякісні програми наставництва можуть принести значну грошову віддачу від інвестицій в реалізацію таких програм через зменшення витрат у майбутньому на виправлення шкоди, яку може завдати молода особа своєю ризикованою поведінкою. Дослідження ефективності програм наставництва виявляють, що наставництво має довгострокові освітні та професійні переваги для молоді, яка бере в них участь.

Наставництво може допомогти молодим людям пройти через складні життєві ситуації, в тому числі впоратися зі стресовими змінами в житті або перейти до дорослого життя. Близькі, здорові відносини, які підтримуються між наставниками і підопічними, та тривають значну частину часу (більше одного року), мають вирішальне значення для успіху.

Як вже згадувалось, особливо розповсюджені програми наставництва в США. Оцінка їх ефективності та корисності сприяє їх розширенню. Всебічний аналіз понад 73 незалежних оцінок програм наставництва в США, опублікованих між 1999 і 2010 роками, виявив позитивні результати в соціальній, емоційній, поведінковій та академічній сферах розвитку молоді²⁵. У порівнянні з позитивними досягненнями молодих людей, які перебувають у наставницьких стосунках, молодь, яка не отримує наставництва, виявляє нижчі результати в деяких сферах. З огляду на це, наставництво може функціонувати як втручання, так і як профілактика.

Аналіз програм наставництва в національних організаціях США виявив такі позитивні ефекти:

- підтримка з боку однолітків;
- зменшення прогулів занять;
- незначний позитивний ефект щодо запобігання правопорушень;

²⁵ Bruce, Mary and Bridgeland, John (2014). The Mentoring Effect: Young People's Perspectives on the Outcomes and Availability of Mentoring. Washington, D.C.: Civic Enterprises with Hart Research Associates for MENTOR: The National Mentoring Partnership.

- зменшення агресії та вживання наркотиків;
- покращення результатів у навчанні;
- покращення поведінки.

Також дослідження виявили, що досвід молоді у програмах наставництва відрізнявся залежно від рівня та типів ризиків, з якими вони стикалися. Наставництво позитивно позначилось на самопочутті, соціальних стосунках, ставленні до навчання та самооцінці молоді, яка перебувала в наставницьких стосунках, була в кращому емоційному та психологічному стані та краще виходила із складних ситуацій ніж ті молоді люди, у яких не було наставника. Загалом, молоді люди, які знаходились у наставницьких відносинах, частіше демонстрували покращення у багатьох сферах – соціальній, емоційній, академічній тощо.

За результатами досліджень, в яких проаналізовані програми наставництва серед молоді з високим рівнем ризикованої поведінки, відмічені позитивні результати щодо вживання наркотиків – результати дослідження програми наставництва Across Ages показали, що вихованці отримали важливі життєві навички, щоб допомогти їм триматися подалі від наркотиків²⁶; відмічене зниження жорстокої поведінки – виховані у програмі BBBS мали на 32% менше шансів повідомити, що вдарили когось за останній рік, ніж молоді люди без наставників²⁷; відмічено також що, за нещодавньою оцінкою програми Національної гвардії для молоді ChalleNGe²⁸ – ця програма показала позитивний вплив на результати освіти та працевлаштування, які відбулися через три роки після вступу в програму.

²⁶ LoSciuto L. et al. An outcome evaluation of Across Ages: An intergenerational mentoring approach to drug prevention //Journal of Adolescent Research. – 1996. – Т. 11. – №. 1. – С. 116-129.

²⁷ Tierny L. et al. Performance advantages of novel α -amylases in automatic dishwashing //Am Oil Chem Soc 86th San Antonio Annual meeting. – 1995.

²⁸ <https://clear.dol.gov/synthesis-report/evidence-effectiveness-national-guard-youth-challenge-program>

ЯКИМИ Є БАР'ЄРИ ДЛЯ РОЗВИТКУ ПРОГРАМ НАСТАВНИЦТВА?

Бар'єри для розвитку програм наставництва включають:

- неможливість набору достатньої кількості кандидатів у наставники, відбору та їх підготовки для задоволення вимог програми наставництва;
- позитивні результати у підопічних не підтримуються стабільно після закінчення програми наставництва;
- можливі шкідливі наслідки для тих молодих людей, наставники яких виявляються не надійними, або передчасно припиняють стосунки, або моделюють девіантну поведінку у підопічних.

У сукупності ці тенденції підкреслюють необхідність великої обережності при «масштабуванні» наставництва шляхом розширення існуючих програм або фінансування нових, стартових програм.

Без цього програми наставництва ризикують завдати шкоди молодим людям, які працюють в парі з наставниками, погано підготовленими для задоволення потреб підопічних. Зокрема, відносини з наставниками, як було встановлено дослідженнями, визнані шкідливими для молоді, якщо:

- вони тривають менше трьох місяців,
- є нерегулярний і непостійний контакт;
- існує розрив між особистостями, інтересами і очікуваннями наставників і підопічних;
- наставники не готові і не мають навичок спілкування з молоддю;
- немає емоційного зв'язку між наставником і підопічним^{29, 30}.

²⁹ Jekielek S. M. et al. Mentoring: A promising strategy for youth development //Child Trends Research Brief. – 2002. – Т. 2. – С. 1-8.

³⁰ Rhodes J. E., DuBois D. L. Understanding and facilitating the youth mentoring movement //Social Policy Report. – 2006. – Т. 20. – №. 3. – С. 1-20.

Найуспішніші програми є прикладом найкращих практик, що базуються на фактичних даних, та включають:

- орієнтацію на молодь, яка найімовірніше виграє від наставництва;
- використання суворих підходів до відбору та підготовки наставників;
- чітко сформовані цілі програми та очікування від її реалізації;
- організацію заходів для сприяння розвитку відносин між наставниками та молоддю;
- надання постійної підтримки наставникам для зміцнення стосунків та мінімізації дострокового припинення стосунків.

ХТО МОЖЕ БУТИ ПІДОПІЧНИМ У НАСТАВНИЦТВІ?

Усі молоді люди можуть скористатися позитивними ефектами відносин з наставником.

Можна виділити категорії молоді, для представників яких користь від наставницьких стосунків може бути найбільш ефективною:

- молоді люди з груп ризику;
- молоді люди, які виділяються своєю соціальною (громадською) проактивністю.

Молоді люди з груп ризику розрізняються своїми потребами та проблемами. Серед молодих людей з груп ризику можна виділити: молодь, яка перебуває у прийомній сім'ї, молодь із низьким рівнем доходу, молодь з неповних сімей, діти ветеранів, молодь, яка визначається як ЛГБТК (лесбійки, геї, бісексуали, трансгендери чи квір), діти, батьки яких перебувають у тюрмі, молодь, яка має ризик не закінчити школу, а також молодь, якою займається система кримінального судочинства (які перебувають на обліку органів правопорядку). Кожна з цих груп молодих людей має унікальні, специфічні потреби та проблеми, які вимагають індивідуального підходу та які наставництво може допомогти вирішити. Для молодих людей з груп ризику наставницькі стосунки можуть:

- зменшити кількість правопорушень;

- зменшити агресію та вживання наркотиків;
- покращити результати у навчанні;
- покращити поведінку.

Для молодих людей, які виділяються своєю соціальною (громадською) проактивністю, наставницькі стосунки можуть допомогти:

- сформувати стійку орієнтацію на громадську волонтерську активність;
- надати знання щодо методів та механізмів такої поведінки;
- допоможуть особистій самореалізації;
- можуть виступати зразками для наслідування для інших молодих людей та заохочувати до громадської діяльності інших.

ЯКИМИ Є ПЕРЕВАГИ ДЛЯ МОЛОДІ ВІД НАСТАВНИЦТВА?

Наставницькі програми здатні позитивно змінити різні сфери поведінки та розвитку молоді:

- покращення самооцінки;
- покращення психічного здоров'я;
- покращення стосунків з батьками та однолітками;
- більший зв'язок зі школою;
- покращення навчальних показників;
- зниження ймовірності ризикованої поведінки.

Як наслідок такого позитивного впливу наставництва суттєво покращуються поведінкові схеми та орієнтири, що проявляється в усіх сферах життєдіяльності молодих людей:

- більш здорові відносини і вибір способу життя;
- краще ставлення до школи;
- показники вступу до вищих навчальних закладів і прагнення до вищої освіти;
- впевненість в собі;
- поліпшення поведінки як вдома, так і в школі;
- більш міцні стосунки з батьками, вчителями та однолітками;

- покращені навички міжособистісного спілкування;
- зниження ймовірності ризикованої поведінки, зокрема, початку вживання наркотиків і алкоголю.

ДОВІДКОВО:

Приклади дослідженої успішності програм наставництва:

Покращені результати навчання. Дослідження ефективності програми «Великі брати, Великі сестри» (BBBS) в 1995 р. Тірні, Гроссмана і Реша показало, що молоді люди, які мають наставників, отримують вищі оцінки, ніж аналогічна група молодих людей, які не мали наставників (Tierny, Grossman, & Resch, 1995). Крім того, у 2007 році дослідження цієї ж програми виявило, що молодь у шкільних програмах наставництва демонструвала якіснішу роботу в класі, покращились їх оцінки у навчанні (особливо в соціальних дисциплінах, письмового та усного спілкування) і виконала більше своїх завдань, ніж їх однолітки, які не мали наставників. Ці результати, хоча і були позитивними, мали невеликий масштаб і не підтвердились у наступному навчальному році (Herrera, Grossman, Kauh, Feldman, McMaken, & Jucovy, 2007). Незважаючи на те, що шляхом досліджень програм наставництва була виявлена тенденція до покращення академічної успішності, Jekielek, Moore and Hair (2002) вказують, що дослідження програм наставництва не демонструють стабільних поліпшених академічних результатів.

Більший зв'язок зі школою. Молодь з наставниками мала менше невинуватених пропусків у класі, ніж студенти без наставників (Tierny, Grossman, Resch, 2000; Herrera, Grossman, Kauh, Feldman, McMaken, & Jucovy, 2007). Наприклад, молодь, яка бере участь у програмі наставництва «Через віки», продемонструвала приріст відвідуваних занять більше тижня порівняно з молоддю, яка не бере участь у програмі (Jekielek et al., 2002).

Більший зв'язок зі школою (позитивні установки). Викладачі учнів у програмі наставництва BELONG повідомили, що студенти, які беруть участь у наставництві, більше займаються в класі і, здається, надають школі вищу цінність, ніж студенти, які не мали наставників (Blakely, Menon, & Jones, 1995).

Зниження ймовірності ризикованої поведінки. Знижена ймовірність ініціювання незаконного вживання наркотиків та алкоголю. Дослідження ефективності «Великі брати, Великі сестри» (BBBS) показало, що молодь із наставниками рідше починає вживати наркотики чи алкоголь протягом вісімнадцяти-місячного періоду дослідження, ніж їхні однолітки. Зокрема, 6,2% молоді з наставниками практикували вживання наркотиків у порівнянні з 11,4% їх однолітків без наставників, а 19,4% практикували вживання алкоголю проти 26,7%. Ці висновки були більш суттєвими для молоді меншин (Tierny et al., 1995). Результати дослідження програми наставництва Across Ages показали, що вихованці отримали важливі життєві навички, які допомогли їм триматися подалі від наркотиків (LoSciuto, Rajala, Townsend, & Taylor, 1996).

Зниження ймовірності ризикованої поведінки. Молодь, яка приймала участь у програмі «Великі брати, Великі сестри» (BBBS), демонструвала зниження жорстокої поведінки: учасники мали на 32 % менше шансів повідомити, що вдарили когось за останній рік, ніж молоді люди без наставників (Tierny et al., 1995). Екелек з співавторами (Jekielek та ін. 2002) виявили, що чотири програми наставництва показали зменшення деяких видів поведінки, пов'язаної із правопорушеннями та негативною поведінкою.

Кращі стосунки з батьками та однолітками. Наставництво в дослідженнях також було пов'язане з перевагами соціально-емоційного розвитку, покращенням уявлення молоді про батьківські стосунки та кращими перспективами переходу до вищої освіти (Cavell, DuBois, Karcher, Keller, & Rhodes, 2009).

ЯКИМИ Є ПЕРЕВАГИ ДЛЯ НАСТАВНИКІВ ВІД НАСТАВНИЦТВА?

Наставницькі програми здатні позитивно змінити не тільки різні сфери поведінки та розвитку молоді, але й мають позитивний вплив на самих наставників:

- підвищена самооцінка;
- почуття виконаного обов'язку;
- розуміння дитинства, юності і молодості;
- підвищення терпіння і поліпшення навичок наглядю.

В цьому сенсі переваги наставницьких взаємовідносин для наставників – це позитивні ефекти самореалізації. Наставники як добровольці – відчують величезне почуття задоволення від того, що "виправляють ситуацію", та мають можливість розмірковувати над власним життям, цілями, прагненнями та способами роботи з іншими. Багато наставників цінують можливість повернутись до громадської діяльності, особливо коли вони виграють від участі у самому наставництві.

Залучившись до наставництва, наставники можуть також набути нових навичок шляхом навчання, познайомитися з новими людьми та внести різноманітність у свою роботу та розширити життєвий досвід. Наставницькі стосунки – це спільна можливість для навчання та зростання. За результатами досліджень програм наставництва значна частина наставників відмічають, що винагорода, яку вони отримують, така ж значна, як і для їхніх підопічних, і що наставництво дозволило їм:

- досягти особистісного зростання та дізнатися більше про себе;
- поліпшити їхню самооцінку та відчуття, що вони щось змінюють;
- отримати краще розуміння інших культур та більше розуміння різноманітності культур;
- відчувати себе продуктивнішими та краще ставитесь до роботи;
- поглиблювати стосунки з власними дітьми;
- гарно проводити час.

Перш за все, хороший наставник готовий витратити час на знайомство зі своїм вихованцем, на вивчення нових речей, важливих для молодої людини, і на зміну ставлення до них, якщо це необхідно.

ХТО МОЖЕ БУТИ НАСТАВНИКОМ?

Молодіжні працівники в своїй роботі постійно використовують елементи наставництва. Такий формат роботи з молоддю як наставництво може «практикувати» паралельно з іншими форматами молодіжної роботи будь-хто, хто працює з молоддю, якщо відчуває бажання та готовність слідувати основним принципам та вимогам наставництва. Але слід пам'ятати, що наставницькі стосунки мають позитивний ефект, якщо мають системний характер та визначені у часі (не одноразові).

В той же час фахівці, які працюють з молоддю, можуть долучати до наставництва людей, які бажають, можуть та мають час для наставництва. В першу чергу привертають увагу ті люди, які досягли певних успіхів/стабільності в своєму житті, хто має повагу в громаді, тощо.

Перш ніж стати наставником, необхідно розуміти декілька речей про роль наставництва. У декого з нас був учитель, керівник або тренер, який був для нас наставником і вносив позитивні зміни у наше життя. Ці люди виступали в різних ролях – в ролі зразків для наслідування, вболівальників, правоохоронців, адвокатів та друзів. Наставники беруть на себе різні ролі під час наставницьких стосунків і мають володіти такими якостями та вміннями:

- щире бажання спілкуватися з молодою людиною;
- повага до молоді;
- навички активного слухання;
- емпатія;
- здатність бачити рішення та можливості;
- гнучкість.

Варіацій наставництва може бути безліч – кожна життєва ситуація вимагає конкретного рішення. Перш ніж почати «практикувати» наставництво і визначити для себе прийнятні форми, необхідно подумати й визначити власні інтереси та потреби. Щоб допомогти прийняти рішення, необхідно відповісти на такі питання:

- На який час я можу взяти на себе зобов'язання?
- З яким віком молоді я хотів би працювати?
- Чи хотів би я працювати з однією дитиною чи з групою дітей?

- Чи хотів би я об'єднатися з іншими дорослими, щоб бути наставником дитини чи групи дітей?

- Які види діяльності мене цікавлять? Чи хочу я допомогти молоді засвоїти певні навички, зацікавитись навчанням та допомогти в навчанні чи просто стати турботливим другом?

Наставник, вступаючи у наставницькі стосунки бере на себе зобов'язання допомогти молодій людині. Зобов'язання наставника пов'язані з великою відповідальністю.

У країнах, де працюють програми наставництва в молодіжній роботі кандидат у наставники проходить інтенсивне навчання, яке повинно допомогти зрозуміти та підготуватися до своєї ролі та обов'язків як наставника. Також в процесі реалізації програм наставництва наставник отримує постійне навчання та підтримку. Це навчання та підтримка повинні вирішувати більшість проблем, які виникають протягом реалізації програм наставництва.

ЯКІ ПРОБЛЕМИ ВИНИКАЮТЬ В ПРОЦЕСІ НАСТАВНИЦТВА?

Кілька найпоширеніших проблем, які можуть виникнути в процесі наставництва:

Що робити, якщо наставник не знайшов спільну мову з підопічним відразу?

Нелегко довіряти незнайомцю, особливо якщо ви молода людина, яка в минулому мала багато поганого досвіду з дорослими. На формування довіри може знадобитися деякий час. Не тракуйте обережність як відмову. Молода людина може цього не показати – насправді, він може навіть не розуміти це повністю, але ваша допомога точно потрібна.

Що, якщо з'явиться якась надзвичайно серйозна проблема у підопічного?

Хоча більшість наставницьких стосунків розвиваються і проходять без серйозних проблем, щось трапляється. Наставники відіграють важливу роль, але ця роль не включає сімейні консультації або медичне чи психологічне лікування. Для реальних надзвичайних

ситуацій існують системи підтримки. Саме така інформація може знадобитись підопічному. Найбільше, що очікується від наставника – і що він повинен зробити – це допомогти молодій людині отримати відповідне джерело професійної допомоги.

Що робити, якщо наставник та підопічний не знаходять нічого спільного?

Значна частина наставників, які вперше взяли на себе наставницькі обов'язки, побоюються, що різниця у віці, расі, освіті чи статі буде непереборною перешкодою. Насправді, найдосвідченіші наставники відзначають, що наставництво молодій людині іншого походження розширило їхній власний кругозір та поглибило їхнє розуміння інших людей та культур.

Що робити, якщо наставник більше не може продовжувати наставництво?

Це дуже серйозна проблема. Наставництво – це серйозне зобов'язання. Однак бувають випадки, коли наставнику просто потрібно вийти зі своїх наставницьких відносин. Якщо це трапиться, потрібно поговорити з фахівцем, який працює з молоддю та долучив наставника до програми наставництва (координатором програми наставництва) та обговорити найкращий спосіб розірвати стосунки. За винятком таких неминучих обставин, найкраще залишатися у наставницьких стосунках. Ви можете зробити набагато більше шкоди, ніж користі, якщо увійдете у життя молодій людині, сформуєте довірливі стосунки, а потім розірвете їх. Будьте чесними із собою, коли зобов'язуєтесь бути наставником. Якщо ви не впевнені у довгостроковому наставництві, спробуйте одну з багатьох короткострокових альтернатив, наприклад, репетиторство або разові проєкти.

Що робити, якщо наставник впевнений, що він робить щось не так?

Якщо наставник дійсно слухає підопічного і справді чує, про що йдеться, і якщо він робить все можливе, щоб порадити, а не судити, то він робить все правильно. Деякі молоді люди більше за інших готові до наставника. Деякі можуть перевірити прихильність наставника. Необхідно наставнику намагатися не сприймати таку поведінку особисто. Просто продовжувати робити все можливе і дотримуватись вказівок програми наставництва. Та оцінювати успіх наставника його діями, а не його підопічними.

ЯК МОТИВУВАТИ НАСТАВНИКІВ?

Як вже згадувалось вище, наставництво – це по суті волонтерство – добровільна безоплатна суспільно корисна діяльність, що здійснюється окремими людьми для розвитку молодих людей, гармонійного їх включення в соціум, для допомоги у вирішенні існуючих проблем та потреб. У світовій практиці найголовнішою ознакою волонтерства є те, що волонтер частину свого особистого часу, сил, енергії, знань, досвіду добровільно (без примусу та вказівок «згори») витрачає на здійснення діяльності, яка є корисною людям і суспільству загалом. Таким чином, передбачається три ключові характеристики волонтерства: неприбутковість, добровільність і суспільна користь.

Заохочуючи людину на волонтерство потрібно звернути увагу на її цінності та прагнення допомагати іншим, керуючись внутрішнім покликом та особистим досвідом, який може допомогти в досягненні поставленої цілі у відносинах з підопічними. Заохочуючи людей до наставництва необхідно звертатись до самореалізаційних аспектів, до досвіду власного становлення як особистості, до того, що їм допомогло, коли були молодими, що допомогло їм у власному житті та до соціально значущих результатів від їх діяльності як наставника:

- підтримка важливої для них справи у громаді;
- поліпшення якості життя молодих людей в їх громаді;
- наставництво – це весело;
- підопічний – новий друг;
- розвиток нових навичок;
- включеність до групи.

ЯК ЗДІЙСНЮЄТЬСЯ НАБІР НАСТАВНИКІВ?

Набір наставників є постійним викликом для більшості програм наставництва. Фахівці, які працюють з молоддю в межах держструктур чи громадських організацій, ініціюють програми

наставництва. Ці фахівці, які в тому числі орієнтовані на волонтерські проекти, також можуть долучати до наставництва людей, які бажають, можуть та мають час для наставництва. Систематичний план набору наставників, ретельно розроблений та впроваджений, збільшує шанси програми наставництва на успіх. Спираючись на ефективні практики, що використовуються волонтерськими організаціями, та результати досліджень щодо наставництва, вироблені стратегії залучення наставників, які можуть адаптуватися відповідно до потреб та задач певної програми.

Виділяють два основних принципи, які застосовуються до набору наставників:

1) Важлива підтримка соціально значущої діяльності у спільноті: для наставника важлива підтримка його діяльності у громаді.

Рішення про волонтерство – це, як правило, двоступеневий процес, на першому ступені людина загалом замислюється над тим, щоб стати волонтером, а на другому – відбувається "подія, що ініціює", перетворює цю загальну думку на конкретні дії. Часто рушійною силою може стати щось дуже просте: хтось, кого вони знають, просить його піти волонтером в конкретній ролі, або людина, яка може стати наставником, дізнаються про можливість через організацію, до якої вона належать. Роль волонтера, яка приваблює людину, як правило, дозволяє їй реалізувати потребу у соціальній (громадській) активності, долученості до життя громади, яка є важливою для людини-претендента на роль наставника через власні переконання, досвід чи цінності.

2) письмовий план залучення наставників дуже важливий.

План повинен включати:

➤ **Цілі** мають бути конкретними: кількість наставників, яких ви бажаєте набрати, та кінцевий термін їх набору. Корисно продовжувати набирати наставників, навіть якщо бажана кількість досягнута – деякі з цих претендентів можуть відмовитись; деякі з них можуть не пройти перевірку; а деякі з них можуть перервати процес навчання.

➤ **Графік запланованих заходів:** Під час розробки хронології необхідно звертати увагу як на характер, так і на час проведення заходів щодо набору наставників та їх навчання. Доцільно використовувати принаймні три-чотири різні типи стратегій набору. Чим більше різнопланових заходів, тим більша ймовірність залучення наставників в програму наставництва. Слід

пам'ятати: ніхто не стане волонтером у програмі, якщо про це не попросять. Також важливо завчасно планувати навчання, тренінги та знайомство волонтерів з молоддю.

➤ **Визначена відповідальна особа** на кожному етапі залучення та навчання наставників: бажано визначати ім'я відповідальної особи за кожен пункт у графіку запланованих заходів: деякі заходи можуть бути організовані та проведені співробітниками; деякі волонтером. Але конкретна особа повинна відповідати за кожен захід. Крім того, визначена особа несе загальну офіційну відповідальність за набір наставників.

➤ **Бюджет:** необхідно враховувати час персоналу, витрати на створення та виготовлення матеріалів, витрати на презентації та всі непередбачені витрати, пов'язані з процесом залучення та навчання наставників.

ЩО ВКЛЮЧАЄ ПЛАН ЗАЛУЧЕННЯ НАСТАВНИКІВ?

План набору наставників має включати відповіді на такі питання:

- Який підхід залучення наставників? Які цілі конкретної стратегії залучення наставників?
- Як? З яких маленьких кроків та малих завдань складається більша стратегія? Які ресурси (час, гроші, навички) потрібні, щоб це здійснити?
- Хто? Хто відповідає за кожне завдання? Чи мають відповідальні особи навички виконувати цю роботу?
- Коли? Важливі терміни. Потрібно не лише виділити час для персоналу на виконання завдань з набору наставників, також потрібно скоординувати заходи по залученню наставників з іншими проектами молодіжної роботи.
- Де? Дещо з цього може бути висвітлено в розділі "як", але залучення наставників найчастіше означає вихід у громаду або розміщення повідомлень у стратегічних місцях. Це потрібно детально описувати у плані залучення наставників.

- Оцінка процесу залучення наставників. План повинен встановлювати цілі та етапи, за якими ви можете відстежувати свій прогрес. Необхідно час від часу переглядати загальну стратегію принаймні щоквартально, щоб перевірити, чи відповідає вона очікуванням. Якщо деякі з підходів по залученню наставників працюють краще, ніж інші, то план слід переглянути та відкоригувати.

План набору наставників включає три розділи:

- стратегії залучення наставників (маркетингова стратегія).
- Конкретні заходи з підбору наставників.
- Графік запланованих заходів.

Так, маркетингова стратегія включає напрямки діяльності, які ініціатор програми наставництва вважає ефективними для залучення наставників, та може включати, наприклад, веб-сайт, певні PR-дії, розробку інформаційного бюлетеня, проектування плаката чи прямі розсилки, презентацію для бізнесу, встановлення офіційного волонтерського партнерства з місцевими організаціями чи структурами для фінансування організаційного супроводу програми наставництва. Заходи з підбору персоналу деталізують кожну конкретну маркетингову стратегію. Графік може допомогти спланувати ефективно час залучення кандидатів у наставники та логічно запланувати завдання набору наставників поряд з іншими важливими напрямками молодіжної роботи. До того ж наставники можуть долучати підопічних до реалізації заходів молодіжної роботи.

ДЕ МОЖЕ РЕАЛІЗУВАТИСЯ НАСТАВНИЦТВО?

Так само як молодіжна робота, наставництво може реалізуватися в дуже різних місцях: молодіжні клуби і молодіжні центри; молодіжні організації, що діють на добровільних засадах; молодіжні консультативні групи, кафе; молодіжні творчі колективи; освітні заклади, громадські місця (парки, спортивні майданчики, тощо).

Місце для роботи з молоддю і в форматі наставництва включає як спеціалізовані молодіжні заклади (наприклад, молодіжні центри, інтернатні установи чи табори, молодіжні притулки та місця проживання молоді), так і неспеціалізовані заклади (наприклад,

заклади освіти, бібліотеки, кафе, парки, на вулицях, у торговельних центрах, у відділеннях лікарень, у сфері зайнятості або центрах соціальних служб, в інтернеті тощо)³¹. Це також можуть бути різні державні і недержавні організації, включаючи органи місцевого самоврядування, громадські організації, церкви, і навіть місця позбавлення волі.

На відміну від управлінських відносин, наставницькі відносини, як правило, є добровільними з обох сторін. На відміну від тренерських відносин, наставницькі стосунки, як правило, не оплачуються.

Ідея наставницьких стосунків є частково благодійною. Якщо наставник – більш успішний, старший партнер – бажає передати те, що він знає, комусь іншому, хто скористається його досвідом – то він не отримує винагороди. З іншого боку, організації, які впроваджують офіційні програми наставництва, витрачають певні ресурси для реалізації таких програм – кадрові, матеріальні, фінансові.

ПІДСУМОВУЮЧИ

Наставництво вважається одним із найефективніших педагогічних заходів, проте воно не часто використовується в молодіжній роботі в Україні. Однією з головних причин такого становища, на думку авторів, є відсутність артикуляції уваги на наставництві як ефективній взаємодії з молоддю та відсутність комплексного підходу до впровадження такої взаємодії в молодіжну роботу. Впровадження наставництва в роботу з молоддю має починатися з обговорення концептуальних та дефініційних питань, що стосуються наставництва молодих людей, інструментів наставництва.

Ознайомлюючи молодь з новим досвідом та ділячись позитивними цінностями, наставники можуть допомогти молодим

³¹ Defining youth work: exploring the boundaries, continuity and diversity of youth work practice. URL: https://www.researchgate.net/publication/327061610_Defining_youth_work_exploring_the_boundaries_continuity_and_diversity_of_youth_work_practice

людям уникати негативної поведінки та досягти успіху. Завдяки наставництву молоді люди можуть покращити успішність у навчанні, покращити ставлення до школи, налагодити взаємовідносини з оточуючими людьми, покращити самооцінку, стимулювати соціальний та емоційний розвиток.

Наставництво є ефективною формою волонтерської діяльності. Наставництво може також сприяти зміцненню громади шляхом побудови спільних партнерських відносин, а також розширенню соціальних зв'язків всередині громади. Залучення молодих людей та розширення їх обізнаності і формування їх впевненості в своїх силах також збільшить їх соціальну активність у своїх громадах. Використання наставництва в молодіжній роботі суттєво впливає на якість взаємовідносин з молодими людьми.

В свою чергу обізнаність фахівців, які працюють з молоддю щодо механізмів побудови ефективних взаємозв'язків з молодими людьми та усвідомлене використання саме тих механізмів, які будуть найбільш ефективними в тій чи іншій ситуації, допоможе більш ефективному налагодженню взаємовідносин з молоддю та, зрештою, і більшому включенню молодої особи в громадське життя та сприятиме її самореалізації.

Для впровадження програм наставництва в Україні необхідно розробити методику організаційно-методичного супроводу, яка включала б набір інструментів та документів, які б на стадії набору наставників (1), відбору наставників (2), інструктажу/навчання наставників (3), встановлення правил наставницьких стосунків (4), супроводу процесу наставництва (5) забезпечували процес наставництва.

ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Crisp G., Cruz I. Mentoring college students: A critical review of the literature between 1990 and 2007. *Research in higher education*. – 2009. Т. 50. №. 6. P. 525-545.
2. Garringer M. Et al. *Elements of Effective Practice for Mentoring [TM]: Research-Informed and Practitioner-Approved Best Practices for Creating and Sustaining Impactful Mentoring Relationships and Strong Program Services //MENTOR: National Mentoring Partnership*. – 2015.
3. Rhodes, J. E., DuBois D. L. Understanding and facilitating the youth mentoring movement. *Social Policy Report*. 2006. № 20.3. P.1-20.
4. Jekielek S., Moore K. A., Hair E. C. *Mentoring Programs and Youth Development: A Synthesis*. – 2002. Washington, DC: Child Trends.
5. DuBois D. L., Karcher M. J. (ed.). *Handbook of youth mentoring*. Sage Publications. 2013. P. 2-11.
6. MacCallum J, and Beltman S (1999), *International Year of Older Persons, Mentoring Research Project*, Department of Education, Training and Youth Affairs. Canberra Rhodes, J. E., DuBois D. L. Understanding and facilitating the youth mentoring movement. *Social Policy Report*. 2006. № 20.3. P.1-20.
7. Balcazar F. E., Keys C. B. Goals in mentoring relationships. *Handbook of youth mentoring*. – 2014. – С. 83-98.
8. Carruthers J. *The principles and practice of mentoring. The return of the mentor: Strategies for workplace learning*. – 1993. – С. 9-24.
9. Jekielek S., Moore K. A., Hair E. C. *Mentoring Programs and Youth Development: A Synthesis*. – 2002. Washington, DC: Child Trends.
10. Розвадовська Т., Береска М. Наставництво як форма виховання дітей, що перебувають у складних життєвих обставинах. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2020. – Т. 4. – №. 31. – С. 93-98.
11. Леонова В. І. Наставництво як форма соціальної підтримки дітей у закладах соціального захисту. *Інноваційна педагогіка*. 2019. Вип. 13, Т. 2. С. 133–136. DOI: 10.32843/2663-6085-2019-13-2-28.
12. Про внесення змін до Закону України «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування» щодо наставництва: Закон України від 8 вересня 2016 р. № 1504–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1504-19> (дата звернення 29.12.2020 р.).
13. Про внесення змін до Закону України «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування» щодо наставництва: Закон

України від 8 вересня 2016 р. № 1504–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1504-19> (дата звернення 29.12.2020 р.).

14. Навчальний посібник для тренерів у сфері підготовки молодіжних працівників. Міністерство молоді та спорту України, Преставництво ООН в Україні, Державний інститут сімейної та молодіжної політики. / за ред. О. Мурашкевич, І. Сущенко, К. Савчук, О. Юрик – К.: ТОВ «Компанія ВАІТЕ», 2014. – 213 с.

15. Демократія, права людини та участь молоді. Громадянська освіта для молодіжних працівників. Посібник для тренерів. URL: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:6ykuJc7aiwYJ:https://www.ua.undp.org/content/dam/ukraine/docs/DG/DHRP/Manual-p.pdf+&cd=14&hl=ru&ct=clnk&gl=ua>

16. Eller L. S., Lev E. L., Feurer A. Key components of an effective mentoring relationship: A qualitative study. *Nurse education today*. – 2014. Т. 34. №. 5. P. 815-820.

17. Crisp G, Cruz I. Mentoring college students: A critical review of the literature between 1990 and 2007. *Research in Higher Education*. 2009. 50:525–545.

18. Kram K.E. Phases of the mentor relationship. *Academy of Management Journal*. 1983. 26(4). 608–625.

19. Schockett MR, Haring-Hidore M. Factor analytic support for psychosocial and vocational mentoring functions. *Psychological Reports*. 1985. №57. P. 627–630.

20. Eby L.T., Butts M.M., Durley J., Ragins B.R. Are bad experiences stronger than good ones in mentoring relationships? Evidence from the protégé and mentor perspective. *Journal of Vocational Behavior*. 2010. 77. P. 81–92.

21. Crisp G, Cruz I. Mentoring college students: A critical review of the literature between 1990 and 2007. *Research in Higher Education*. 2009. 50:525–545.

22. Borders L. D. A. et al. Mentoring promotion/tenure-seeking faculty: Principles of good practice within a counselor education program. *Counselor Education and Supervision*. 2011. Т. 50. №. 3. С. 171-188.;

23. Zainal Abiddin N. Mentoring and coaching: the roles and practices. Available at SSRN 962231. – 2006.

24. Smith J. A., Zsohar H. Essentials of neophyte mentorship in relation to the faculty shortage. *Journal of Nursing Education*. 2007. Т. 46. №. 4. С. 184-186.

25. Bruce, Mary and Bridgeland, John (2014). *The Mentoring Effect: Young People’s Perspectives on the Outcomes and Availability of Mentoring*.

26. Washington, D.C.: Civic Enterprises with Hart Research Associates for MENTOR: The National Mentoring Partnership.

27. LoSciuto L. et al. An outcome evaluation of Across Ages: An intergenerational mentoring approach to drug prevention //Journal of Adolescent Research. – 1996. – Т. 11. – №. 1. – С. 116-129.

28. Tierny L. et al. Performance advantages of novel α -amylases in automatic dishwashing //Am Oil Chem Soc 86th San Antonio Annual meeting. – 1995.

29. <https://clear.dol.gov/synthesis-report/evidence-effectiveness-national-guard-youth-challenge-program>

30. Jekielek S. M. et al. Mentoring: A promising strategy for youth development //Child Trends Research Brief. – 2002. – Т. 2. – С. 1-8.

31. Rhodes J. E., DuBois D. L. Understanding and facilitating the youth mentoring movement //Social Policy Report. – 2006. – Т. 20. – №. 3. – С. 1-20.

32. Defining youth work: exploring the boundaries, continuity and diversity of youth work practice. URL: https://www.researchgate.net/publication/327061610_Defining_youth_work_exploring_the_boundaries_continuity_and_diversity_of_youth_work_practice



Підписано до друку 20.12.2021. Формат 60x84 ¹/₁₆.
Папір офсетний. Друк офсетний. Гарнітура Times New Roman.
Умовн. друк. аркушів – 2,32. Обл.-вид. аркушів – 1,65.
Тираж 100