

УДК 005.963.2:004:005.336

ПАРТНЕРСТВО ТА ЗРОСТАННЯ: ІТ-МЕНТОРСТВО ЯК КЛЮЧОВИЙ ЕЛЕМЕНТ СПІЛЬНОГО УСПІХУ

Міхнов Є.Д.

Науковий керівник – канд. пед. наук, доц. Митцева О.С.

Харківський національний університет радіоелектроніки, каф. філософії,
м. Харків, Україна

e-mail: yevhen.mikhnov@nure.ua

In the modern world of IT technologies, which are actively and dynamically developing, the role of mentoring remains extremely important. In heterogeneous IT environments, where employees of different specializations, genders, and personalities work together and perform a variety of activities, mentoring can be a key element of successful development. Mentors can provide valuable experience and knowledge that help new employees navigate a wide range of technology decisions and onboarding to a new team.

Менторство в різних формах існує протягом довгого часу, має давню історію і притаманне різним культурам. Передача знань та досвіду від одного покоління до іншого подібна до взаємодії матері та дитини, де обидві сторони здобувають непохитне зростання у процесі взаємовідповідального та взаємовигідного навчання. Однак, як сталий інструмент навчання під час виконання професійних обов'язків, менторство стало активно використовуватися з середині 20-го століття, коли компанії все більше звертали увагу на розвиток своїх працівників та підвищення їхньої продуктивності. Ідея передачі досвіду та знань від більш досвідчених працівників новачкам виявилася дуже ефективною у сприянні їхньої швидкої та успішної адаптації та становленню в робочому середовищі.

Менторство широко використовується у різних галузях, включаючи ІТ, бізнес, освіту [1] та науку [2]. Компанії визнають, що створення програм менторства сприяє розвитку та утриманню талановитих працівників, а також веде до збільшення ефективності та інноваційності в організації.

Менторство як одна з форм педагогічної діяльності має свої переваги та недоліки. Слід зазначити, що така форма педагогічної діяльності несе позитивний вплив як на учасників цієї програми, так і в цілому сприяє розвитку компанії. До переваг менторства можна віднести:

1. Розвиток кар'єри. Менторство дозволяє молодим фахівцям отримувати практичний досвід та корисні поради від досвідчених колег. Це допомагає підопічним швидше адаптуватися до вимог галузі та розвивати свої професійні навички, створювати особисті траєкторії розвитку, визначати цілі та досягати їх, що сприяє формуванню чіткої кар'єрної стратегії [3].

2. Поглиблення знань та розширення навичок менторів. Робота з молоддю дозволяє менторам залишатися в курсі останніх технологічних та індустріальних трендів, оновлювати свої знання та адаптувати їх до

динамічного розвитку ІТ-середовища. Передача знань молодим колегам заохочує менторів вдосконалювати свої комунікативні навички, що може виявитися корисним у роботі та особистій кар'єрі.

3. Партнерство та зростання всього колективу. Робота ментора та підопічного над конкретними завданнями сприяє виробленню ефективних рішень та створенню продуктивного робочого партнерства. Активний обмін ідеями та досвідом в середовищі менторства створює атмосферу співпраці, де кожен учасник може вивчати та вдосконалювати свої професійні якості, що в цілому сприяє підвищенню продуктивності та розвитку компанії [4].

Частими недоліками менторства є розходження в уявленнях щодо цілей та очікувань між ментором і підопічним, а також недостатня кваліфікація ментора для здійснення ефективного наставництва.

Отже, менторство виявляється необхідним та ефективним інструментом для досягнення спільних успіхів у ІТ-галузі, надаючи можливості для розвитку, взаємного навчання та підтримки в гетерогенному середовищі. Індивідуальні та колективні зусилля, спрямовані на розвиток та підтримку менторських відносин в будь-якій галузі, зокрема й в ІТ-галузі, можуть значно покращити результативність та ефективність організацій. Менторство виступає ключовим елементом, що сприяє професійному та особистісному зростанню учасників, а також визначає загальний успіх колективу. Ефективна комунікація, взаємодопомога та спільне вирішення завдань є ключовими аспектами успішного менторства. Такі відносини стимулюють інновації та сприяють зростанню як окремих фахівців, так і всього колективу.

Список використаних джерел

1. Беянінова Г.Г., Драз О.М., Ткачов В.М. & Чала Л.Е. (2021) Особливості досягнення Цілей сталого розвитку у профільних закладах вищої освіти на прикладі Харківського національного університету радіоелектроніки. *Proceedings I International Scientific and Theoretical Conference European Scientific Platform*, (3), 29 – 31.

2. Hastings, L.J., Sunderman, H.M. and Sellon, A. (2024), "Applying methodological innovation to explore generativity development among collegiate leadership mentors", *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, Vol. 13 No. 1, pp. 34 – 54. <https://doi.org/10.1108/IJMCE-09-2022-0079>

3. Franko, N., & Myttseva, O. (2022). Mentoring in IT—the Way to Improve the Skills of a Young Specialist. *MC&FPGA-2022*, 27. DOI: 10.35598/mcfpga.2022.009

4. Xu, S., Yang, Z., Liu, P. et al. (2023) How does mentoring affect mentees innovation behavior: The role of self-expansion and social face consciousness. *Curr Psychol* 42, 18341–18354. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02977-4>