

МЕНТОРСЬКА/ТЬЮТОРСЬКА СХЕМА (МЕТОДИКА ТА КОМПОНЕНТИ)

МЕНТОРСТВО ДЛЯ МОЛОДИХ ВЧИТЕЛІВ

МЕТОДИЧНА БАЗА ТА ПЕРЕДУМОВИ

1. Початкові умови.

Актуальність схеми: Останніми роками весь світ переживає важливі та надзвичайно складні трансформації: адаптацію до нових умов життя в умовах обмежень, що стосуються як безпеки, так і обмеження свобод людини. Йдеться передусім про пандемію ковіду та умови російсько-української війни. Трансформації, які зазнає суспільство, по-різному впливають на різні соціальні та вікові групи, а також на кожну людину зокрема. Соціальна група, яку представляють вчителі середньої школи, є надзвичайно важливою для подальшого майбутнього суспільства. Адже саме вчителі впливають на формування майбутнього покоління, яке в найближчі роки будуватиме державу, представлятиме суспільні інтереси тощо. Вчителі зазвичай прищеплюють майбутнім свідомим громадянам усе те, що формує їхній світогляд, а отже, майбутнє держави. Тому вкрай важливо, щоб молоді вчителі, відчуючи на собі всі ризики трансформацій світу, будували навчальний процес так, щоб якнайкраще впливати на учнів. Адже студенти, які були в Україні під час війни чи виїхали за кордон – усі мають вразливий морально-психологічний стан. Тому молоді вчителі повинні діяти відповідно до своїх умов і стану своїх учнів.

Цільова аудиторія: Майбутні випускники, часто студенти на стадії закінчення навчання. Це молоді вчителі, які за короткий час матимуть вплив на учнів, які трохи молодші за них за віком. Вони є особами, які готуються до вступу на роботу та початку професійної кар'єри. Коли вони наближаються до випуску, вони, ймовірно, відчуватимуть поєднання хвилювання, очікування та певного занепокоєння щодо переходу з академічного середовища до професійного світу.

Потреби та запити: Тому основною метою менторства та тьюторства для українських студентів має бути формування того світогляду, який у майбутньому сприятиме становленню активної творчої особистості, а отже, розбудові здорового суспільства. Для цього через конкретні форми роботи ментори та тьютори мають формувати необхідні компетенції, серед яких головною має бути здатність реагувати на нові та традиційні соціально-

культурні явища. Тобто перспективою застосування схеми менторства та тьюторства для студентів спеціальності «Середня освіта» є формування нової генерації педагогів, які максимально сприятимуть особистісному розвитку учнів загальноосвітніх навчальних закладів, ліцеїв, професійно-технічних училищ. і т.д.

Виклики та занепокоєння майбутніх випускників включають обмежений досвід роботи, невизначеність щодо ринку праці та сумніви щодо їх здатності відповідати очікуванням роботодавців. Вони також стикаються з тиском, змушуючи приймати кар'єрні рішення, які відповідають суспільним і культурним очікуванням, що посилює їх тривогу. Майбутні випускники стикаються з ризиком не відповідати потребам учнів та/або вимогам школи чи інших навчальних закладів. Тривогу посилює морально-психологічний стан студентів та/або самі студенти, адже воєнний стан в Україні вплинув на суспільство загалом.

Соціально-економічні виклики: рівень безробіття, економічні спади, ейджизм на ринку праці, вимоги сучасної освіти, зміни культурного середовища.

Психологічні аспекти можуть включати сумніви щодо своїх навичок чи талантів, тривогу за майбутнє. Культурні традиції та середовище можуть формувати їхні очікування, ставлення та сприйняття професійного успіху. Морально-психологічний стан наймолодших учителів та учнів у роки війни, які перебували/перебувають в Україні чи за кордоном.

Культурні норми та стереотипи можуть впливати на вибір кар'єри та пріоритети: «чоловіча» проти «жіночої» роботи, «престижна» робота проти «роботи для невдах», «досвідчений учитель» проти «молодий учитель».

Прагнення, цілі, перспективи: фінансова стабільність, професійне визнання, особиста реалізація та можливості для зростання та просування, внесення вагомого внеску в сучасну освіту.

Ризики та страхи: ризик не знайти спільної мови з учнями чи працівниками школи, не мати відповідних професійних навичок для пошуку найкращого місця роботи, не вміти адаптуватися до динамічних робочих моментів.

2. Бачення цільової аудиторії після та завдяки менторству/тьюторству.

У результаті застосування схеми менторства підопічні отримують **більш** чітке розуміння свого кар'єрного шляху, отримують впевненість у своїх силах і стануть компетентним професіоналом, готовим орієнтуватися в викликах обраної ними сфери, а також реалізовувати свої особисті та професійний потенціал. Схема менторства та тьюторства для студентів спеціальності «Середня освіта» (і суміжних спеціальностей, випускники яких працюють зі школярами в системі формальної та неформальної освіти) має формувати в

менті/тьютора вміння організовувати та реалізовувати навчальні обробляти, розвивати професійні компетенції, застосовувати набуті знання, уміння в умовах використання новітніх інформаційних, комунікаційних та цифрових технологій у педагогічній діяльності.

3. Амбіції менторства/репетиторства.

Цільова спеціальність має сформувати в менті/тьютора вміння організовувати та здійснювати навчальний процес, розвивати професійні компетенції, застосовувати набуті знання, навички в умовах використання новітніх інформаційних, комунікаційних та цифрових технологій у педагогічній діяльності.

4. Цінності.

1. Людиноцентризм
2. Гуманізація освіти
3. Толерантність
4. інклюзія
5. Співпраця
6. Стабільність.
7. Взаємна повага.
8. Комунікативні здібності.
9. Професійна етика.
10. Ефективність.

5. Мета співпраці ментора/тьютора з конкретною цільовою аудиторією.

Метою застосування схеми менторства та тьюторства для студентів спеціальності «Середня освіта» є формування нового покоління педагогів, які максимально сприятимуть особистісному розвитку учнів загальноосвітніх шкіл, ліцеїв, професійно-технічних училищ тощо.

Результат: висококваліфікований фахівець, конкурентоспроможний на ринку праці, здатний швидко опанувати інноваційні цифрові технології, впроваджувати цифрові інструменти у своїй професійній діяльності та генерувати нові цифрові рішення у своїй професійній сфері.

6. Методи

6.1. Залучення менторів/тьюторів.

Ментором є всі науково-педагогічні працівники, які мають необхідний педагогічний стаж і досвід практичної роботи: вчителі загальноосвітніх навчальних закладів, заступники директорів з навчально-виховної роботи. Це також ментори, які мають безпосередню практичну роботу – соціальні

працівники. Особливою категорією мають бути студенти старших курсів.

Залучення менторів у рамках схеми здійснюватиметься переважно через співпрацю з Департаментом освіти і науки Миколаївської ОДА. Фахівці-педагоги запропонують теми та проекти для роботи з менті залежно від їхнього досвіду та компетенцій. Крім того, через Центр розвитку кар'єри запити потенційних менторів будуть передані іншим зацікавленим партнерам університету, а також обговорені та представлені на Раді роботодавців. Менторів залучатимуть на основі принципів добровільності, мотивації передачі досвіду менті, відповідності компетенцій та потреб студентів.

6.2. Вибір менті/тьюті.

Менті – це студент спеціальності «Середня освіта» Університету, який має бажання подолати себе, отримати нові професійні навички та має амбіції до конкурентоспроможної професійної діяльності. Здебільшого це мають бути студенти першого-третього курсів.

Підходи до відбору менті :

- за бажанням студента спеціальності «Середня освіта», «Іноземна філологія» та «Українська філологія» (випускники яких мають намір працювати зі школярами в системі формальної та неформальної освіти), який виявить бажання поглибити власну освіту. професійні навички, що виходять за рамки освітньої програми в університеті;
- за бажанням студентів будь-якої спеціальності та будь-якого курсу навчання, які бажають розвинути свої лідерські якості, здатність до співпраці, креативність, вміння переконувати, адаптивність, емоційний інтелект, емпатію, культуру спілкування ;
- за бажанням викладача/керівника, який рекомендує студенту вдосконалювати свої лідерські якості, здатність до співпраці, креативність, уміння переконувати, адаптивність, емоційний інтелект, емпатійність, культуру спілкування (у тому числі талановиті студенти та студенти, які займаються науковою діяльністю).

Принципи залучення менті: Залучення менторів є добровільним із розумінням того, що вони зацікавлені у власному розвитку та лідерстві. Підходи до їх залучення включають відкритий процес подання заявки, супровідний лист, чітке повідомлення про цілі та очікування програми та постійну підтримку, щоб гарантувати, що вони можуть отримати повну користь від менторських відносин.

6.3. Взаємодія ментора-менті, тьютора-тьюті.

Критерії відповідності: спільна система лідерських та управлінських цінностей, філософія лідерства, бажання вчитися та розвиватися, кар'єрні

прагнення, амбіції та сумісність із досвідом наставників.

Після обрання ментора менті беруть активну участь у менторських стосунках, регулярно звітуючи про свій прогрес, звертаючись за порадою та враховуючи відгуки ментора під час реалізації свого проекту.

Ментора мають бути чуйними, креативними та чесними, тому що менті потрібен хтось, хто піклується про нього та вкладає свій час і досвід у його професійне зростання, а також говорить правду. Іноді потрібна конструктивна критика і повернення від мрій до реальності, а іноді – просте заохочення чи похвала. Хороший ментор може і те, і інше.

Основними формами взаємодії є систематичні зустрічі та онлайн-спілкування. Зустрічі можна планувати особисто (офлайн) або віртуально (онлайн), і вони забезпечують структурований простір для обговорень, встановлення цілей і відстеження прогресу. Окрім запланованих зустрічей, додаткову підтримку можна надати, підтримуючи відкриті лінії зв'язку через Telegram, Viber, Wat's-up та електронну пошту. Навчання, коучинг під час реалізації проекту, особиста підтримка та консультування – це основні методи, які слід використовувати.

7. Підходи до взаємодії ментора-менті, тьютора-тьюті.

Методи взаємодії ментора-менті, тьютора-тьюті мають визначатися залежно від кількості менті/тьюті на одного ментора/тьютора, а також відповідно до індивідуальних особливостей менті та тьюті.

Але загальним для запропонованої схеми має бути систематична робота за заздалегідь визначеним графіком, що поєднує як індивідуальну, так і групову форми роботи. Водночас варто зазначити, що дати зустрічей можуть змінюватися в залежності від певних аспектів роботи самих менторів і тьюторів, а також відповідно до графіка навчання менті та тьюті. У разі скасування воєнного стану в Україні варто планувати взаємодію ментора-менті, тьютора-тьюті на уроці. Однак за інших умов (або за необхідності) цю роботу можна організувати дистанційно.

Основним принципом такої взаємодії мають стати постійні консультації ментора-менті, тьютора-тьюті в режимі онлайн чи офлайн спілкування.

- Індивідуальна робота. Такий підхід забезпечує особисту взаємодію між ментором і менті. Вони зустрічаються для особистих консультацій і обговорення питань, пов'язаних з академічними або професійними цілями. Індивідуальні зустрічі дозволяють ментору звернути увагу на особисті потреби та цілі менті.

- Групова робота. Цей підхід має місце в організації групових занять, де ментор працює із загальною групою підопічних. Групові концепції можуть включати обговорення, взаємну підтримку та обмін досвідом між ментором і

менті. Підхід до сприяння колективному навчанню та розвитку комунікативних навичок груп учасників.

- Класна робота. Якщо можливо, ментор може проводити зустрічі та тренінги в аудиторії, що забезпечує більш інтерактивне спілкування та обмін знаннями та досвідом. Це також дозволяє наставнику демонструвати практичні приклади та проводити вправи та моделювання.

- Віддалена робота. Якщо особиста зустріч неможлива або небезпечна, можна використовувати засоби віддаленого спілкування, такі як відеоконференції, електронна пошта, чат або спільні онлайн-платформи. Такий підхід дозволяє ментору і менті взаємодіяти з будь-якого місця і в будь-який зручний для них час.

- Регулярний графік. Створення регулярних зустрічей із заздалегідь визначеним розкладом може допомогти забезпечити постійну взаємодію та навчання. Це дозволяє ментору і менті планувати свій час і ресурси для ефективної роботи.

- Гнучкий графік з урахуванням бажань і потреб. Деяким менторам і менті може знадобитися менш формальний підхід, коли зустрічі та спілкування відбуваються за потреби або безперервно. Такий підхід може бути корисним для заохочення випереджаючих запитань, відповіді на нагальні потреби або просто пристосування до розкладу ментора та менті.

МОДЕЛЬ СХЕМИ МЕНТОРСТВА

8. Алгоритми відбору менторів/тьюторів та менті/тьюті.

Алгоритм відбору менторів:

Крок 1. Визначити критерії відбору менторів. Розробіть перелік критеріїв, яким повинні відповідати Ваші ментори з органів державної влади. Наприклад:

- Має досвід роботи у сфері освіти: школи чи інші навчальні заклади, офіційні чи неформальні, досвід роботи тренером тощо.
- Має гарні комунікативні та менторські навички.
- Добре знання сучасних тенденцій та інновацій у сфері освіти.
- Має бажання бути взірцем для молодих колег.
- Готовність відстоювати інтереси колег.
- Готовність ділитися інформацією та ідеями з колегами.
- Життєрадісність, гнучкість, наполегливість.
- Вміє знаходити час для зустрічей та консультацій зі студентами.

Крок 2. Звернення до навчальних закладів.

- Звертатись до Департаменту освіти і науки Миколаївської ОДА, заступників директорів з навчально-виховної роботи, вчителів загальноосвітніх навчальних закладів середньої освіти, соціальних працівників для виявлення зацікавленості у менторстві та пропозиції співпраці.
- Пояснити мету менторської програми та переваги менторства.
- Попросити навчальні заклади надати списки доступних кандидатів або порекомендувати їх зацікавленим сторонам.

Крок 3. Оголошення та відбір кандидатів.

- Створити оголошення, в якому описано критерії відбору менторів та переваги участі.
- Розповсюдити оголошення серед студентів спеціальностей «Середня освіта», «Українська філологія», «Іноземна філологія» та відповідних навчальних закладів.
- Запрошуємо зацікавлених осіб подавати свої резюме або заяви на сайті університету.
- Оцінити отримані резюме та заявки за критеріями.

Крок 4. Співбесіда з кандидатами.

- Проведіть співбесіди з кандидатами, щоб поставити запитання про їхні навички, досвід і менторський підхід.
- Оцінити кандидатів за результатами співбесіди та їх здатність задовольнити потреби студентів спеціальності «Середня освіта» «Іноземна філологія» та спеціальність «Українська філологія».

Крок 5. Вибір менторів.

- Після співбесід порівняйте результати та виберіть кількох найкращих кандидатів на роль наставників.
- Зв'яжіться з обраними кандидатами та повідомте їм про свої наміри співпрацювати.
- Укласти угоду про співпрацю між менторами та університетом (Інститут філології, кафедра української філології та міжкультурної комунікації), у якій передбачити взаємні права, обов'язки та умови співпраці.

Крок 6. Організація навчального процесу.

- Проведіть орієнтаційну сесію ментора, де ви можете поділитися очікуваннями щодо ролі ментора та надати ресурси.
- Забезпечити комунікацію між менторами та студентами для організації зустрічей, консультацій та обговорення проблем навчання.
- Встановіть механізми оцінювання та зворотного зв'язку для оцінки ефективності програми менторства.

Кваліфікація та вимоги до ментора:

- Стаж практичної освіти не менше 5 років.
- Експертиза та спеціальні знання в галузі освіти.
- Наукові ступені, сертифікати або професійні кваліфікації в галузі.
- Педагогічні, комунікативні та міжособистісні навички, уміння спілкуватися, налагоджувати взаємодію зі студентами, чітко та ефективно представляти складні правові питання.
- Готовність проявляти терпіння, підтримувати студентів у їхніх зусиллях, надихати на досягнення високих результатів та особистий розвиток.
- Готовність надавати студентам об'єктивний і конструктивний відгук про свою роботу, діяти відповідно до вимог професійної етики, зберігати конфіденційність, поважати підопічних.

Алгоритм відбору менті:

Крок 1: Просуйте програму менторства

- - Використовуйте університетські канали: зв'яжіться з університетськими факультетами, кафедрами та студентськими організаціями, щоб поширити інформацію про програму менторства.
- - Використовуйте платформи соціальних медіа: створюйте дописи та діліться ними в університетських облікових записах, групах і відповідних сторінках, щоб охопити ширшу аудиторію.
- - Залучайте відповідні мережі: співпрацюйте з асоціаціями випускників,

галузевими організаціями та професійними мережами, щоб розширити охоплення програми менторства.

Крок 2: Повідомте мету та критерії участі

- - Чітко визначте мету програми: підкресліть переваги менторства, такі як особистий і професійний ріст, можливості спілкування та отримання цінних ідей.
- - Визначте критерії участі: потенційні менті мають бути студентами конкретного навчального закладу, виявляти рішучу відданість активній участі в програмі та демонструвати чіткі цілі та напрямки для свого менторського досвіду.

Наступні кроки:

1. Підбір менторів і менті за допомогою алгоритмів ІТ-платформи;
2. Організація вступної зустрічі або ознайомлення з менті та менторами, уточнення очікувань, встановлення керівних принципів спілкування та встановлення основних етапів проекту.

9. Процедури.

- *організація взаємодії ментора-менті, тьютора-тьюті*

1. Встановлення цілей і очікувань:

Зустріч або консультація між ментором і менті для визначення мети та очікувань від програми навчання.

Обговорення академічних і професійних цілей менті та того, як ментор може допомогти їм досягти цих цілей.

2. Розклад зустрічей:

Встановіть регулярний графік зустрічей між ментором і менті.

Обговоріть зручний час і місце для зустрічей (наприклад, особисто, в кабінеті наставника, в аудиторіях або дистанційно через відеоконференцію).

3. Налагодження каналів зв'язку:

Погодження засобів спілкування між ментором та менті (наприклад, особисті зустрічі, телефонні дзвінки, електронні листи, чати або спільні онлайн-платформи).

Визначення найбільш ефективного способу спілкування у відносинах з урахуванням потреб і можливостей сторін.

4. Планування та обговорення тем:

Підготуйте план або список тем для обговорення під час зустрічей.

Обговорити актуальні питання, пов'язані з освітою польових або академічних справах і надавати поради та вказівки.

5. Підтримка та навчання:

Надання підтримки та навчання у вивченні навчальних предметів,

написанні наукових робіт, підготовці до іспитів тощо.

Бізнес-консультації та рекомендації щодо професійного розвитку та можливостей кар'єри в галузі освіти .

6. Відстеження та оцінка прогресу:

Регулярне відстеження прогресу менті у досягненні цілей і завдань.

Оцініть ефективність програми навчання в досягненні покращення та визначте наступні кроки.

Ці кроки можна адаптувати та модифікувати відповідно до потреб і вимог програми менторства. Для успішної взаємодії та досягнення цілей важливо налагодити відкрите та взаємне спілкування між ментором та менті.

• моніторинг якості

Метою цього моніторингу якості є оцінка ефективності схеми менторства для педагогічної професії в навчальних закладах шляхом вимірювання конкретних результатів, критеріїв оцінювання та використання відповідних показників і методів вимірювання.

Бажані результати	Критерії та показники оцінювання	Як їх виміряти
1. Удосконалені навички викладання	- Критерії оцінювання: продемонстрований розвиток педагогічних здібностей. - Індикатори: - Оцінки спостережень за ефективністю викладання менті. - Самооцінка менті вдосконалення педагогічних навичок. - Результати успішності студентів (наприклад, результати тестів, завдання).	Регулярне оцінювання ментором, експертні оцінки та оцінювання прогресу студента.
2. Покращене управління класом	- Критерії оцінювання: Ефективні методи управління класом. - Індикатори: - Частота та тривалість менторських	Відстеження частоти та тривалості конкретних менторських сесій, опитувань із відгуками та самозвітів менті.

Бажані результати	Критерії та показники оцінювання	Як їх виміряти
	сесій, спрямованих на управління класом. - Якість і послідовність зворотного зв'язку, що надається ментором. - Задоволення ментівід покращення управління класом.	
3. Можливості професійного розвитку	- Критерії оцінки: Продемонстрований професійний ріст. - Індикатори: - Активна участь у семінарах, семінарах, конференціях. - Публікація або презентація навчальної роботи. - Досягнення в освіті (наприклад, додаткові сертифікати, вчені ступені).	Записи про відвідуваність, записи про публікації, сертифікати та звіти про прогрес менті.
4. Сприятливе навчальне середовище	- Критерії оцінювання: позитивні стосунки ментора та менті та сприятливе навчальне середовище. - Індикатори: - Частота та якість спілкування ментора та менті. - Поліпшення впевненості та морального духу менті. - Доступність і чуйність ментора до потреб	Журнали спілкування, опитування менті та періодичне оцінювання доступності та готовності ментора.

Бажані результати	Критерії та показники оцінювання	Як їх виміряти
	менті.	
1. Спілкування ментора та менті - Бажаний результат: налагодити регулярне та ефективне спілкування між менторами та менті.	- Критерії оцінювання: частота, ясність і доречність спілкування. - Індикатори: кількість взаємодій за місяць, зміст дискусій, відгуки про ефективність спілкування.	Журнали спілкування, опитування менті щодо якості спілкування.
2. Удосконалення методики навчання - Бажаний результат: Менті розробляють інноваційні та ефективні методи навчання.	- Критерії оцінювання: продемонстроване використання різноманітних підходів до навчання. - Індикатори: використання технологій, інтерактивних методів навчання та адаптація до різноманітних стилів навчання.	Плани уроків, взаємооцінки, спостереження менторів.
3. Інклюзивні практики в класі - Бажаний результат: Менті створюють інклюзивне навчальне середовище.	- Критерії оцінювання: докази адаптації уроків до різноманітних потреб учнів. - Індикатори: диференційоване навчання, адаптація учнів з особливими потребами.	Плани уроків з адаптаціями, відгуки учнів щодо інклюзивності.
4. Професійна	- Критерії оцінювання:	Облік відвідуваності заходів,

Бажані результати	Критерії та показники оцінювання	Як їх виміряти
мережа: - Бажаний результат: Менті розширюють свою професійну мережу в освітній сфері.	Участь у виховних заходах, співпраця з однолітками. - Показники: відвідування конференцій, спільних проєктів, участь в освітніх форумах.	участі в проєктах.
5. Розвиток критичного мислення: - Бажаний результат: Менті заохочують критичне мислення учнів.	- Критерії оцінювання: Інтеграція діяльності з критичного мислення. - Індикатори: використання відкритих запитань, проблемних завдань і дискусій.	Аналіз плану уроку, відповіді учнів на заходи критичного мислення.
6. Практика саморефлексії: - Бажаний результат: Менті виробляють звичку до саморефлексії своєї викладацької практики.	- Критерії оцінювання: Регулярність і глибина саморефлексії. - Індикатори: самооцінка сильних сторін і областей для вдосконалення, коригування на основі роздумів.	Журнали саморефлексії, відгуки менторів про рефлексивні практики.
7. Підвищення залученості студентів: - Бажаний результат: Менті покращують залученість студентів у класі.	- Критерії оцінювання: збільшення участі та інтересу студентів. - Індикатори: Інтерактивна діяльність, різноманітні навчальні матеріали, відгуки студентів про залучення.	Спостереження за динамікою занять, опитування студентів.

• *контроль виконання*

Метою цього контролю ефективності є забезпечення ефективного моніторингу та оцінки системи менторства для педагогічної професії в навчальних закладах. План включає конкретні завдання з описами та вимірними ключовими показниками ефективності (KPI) для оцінки ефективності програми.

Завдання	Опис	KPI
Частота зустрічей ментора та менті	Контролюйте частоту зустрічей ментора та менті, щоб забезпечити регулярну та послідовну взаємодію.	Середня кількість зустрічей ментора та менті на місяць.
Виконання навчальних цілей	Відстежуйте прогрес менті у досягненні їхніх навчальних цілей.	Відсоток менті які успішно досягли своїх навчальних цілей.
Залучення ментора	Оцініть рівень залучення ментора та активну участь у схемі менторства.	Відгуки менторів щодо їхнього рівня задоволеності програмою та їхній сприйнятий вплив на розвиток менті.
Задоволення менті	Оцініть задоволеність менті схемою менторства та підтримкою, яку вони отримують.	Відгук менті про загальне задоволення програмою та підтримку ментора.
Сумісність ментора та менті	Оцініть сумісність і ефективність пар ментора-менті.	Відгуки менторів і менті про якість стосунків і сумісності ментора та менті.
Розвиток знань і навичок	Оцініть прогрес менті у набутті навчальних знань і розвитку відповідних навичок.	Оцінювання освітніх знань і навичок менті до та після програми.
Просування кар'єри	Стежити за кар'єрним просуванням і професійним зростанням менті.	Відсоток менті, які просунулися по службі під час або після схеми менторства.
Програма оцінки	Відстежуйте відсоток	Відсоток менті, які

завершення	менті, які успішно пройшли схему менторства.	пройшли повну тривалість програми.
Якість менторських відносин	Оцініть якість та ефективність стосунків ментора та менті.	Відгуки ментора та менті про якість менторських стосунків та очікувані переваги.
Програма впливу	Виміряйте загальний вплив схеми менторства на особистий і професійний розвиток менті.	Відгуки менті про передбачуваний вплив програми на їхні навички, знання та кар'єрні перспективи.
Програма зворотнього зв'язку та вдосконалення	Збирайте відгуки від менторів, менті та зацікавлених сторін для постійного вдосконалення програми.	Кількість отриманих відгуків і відсоток відгуків, використаних для покращення програми.
Програма оцінки та звітності	Регулярно проводите комплексне оцінювання та створюйте звіти про ефективність програми.	Завершення звітів про оцінку програми у визначений термін.

• *рівень оцінки задоволеності (на основі заздалегідь визначених критеріїв та показників).*

Список оцінок задоволеності для схеми менторства:

Тема	Фокус оцінювання	Можливі методи оцінки
Ментори	- Загальне задоволення схемою менторства - Ефективність стосунків ментора-менті - Рівень підтримки та керівництва, що надається менті - Можливості професійного	- Опитування задоволеності менторів - Індивідуальні інтерв'ю або фокус-групові дискусії - Форми зворотнього зв'язку ментора або анкети - Аналіз показників залучення та утримання

	зростання та розвитку - Задоволення навчанням менторів і ресурсами	менторів
Менті	- Загальне задоволення схемою менторства - Якість керівництва та підтримки, отриманої від менторів - Прогрес у досягненні навчальних цілей і цілей - Вплив менторства на особистісний і професійний розвиток - Актуальність менторського досвіду для майбутньої кар'єри	- Опитування задоволеності менті - Індивідуальні інтерв'ю або фокус-групові дискусії - Рефлексивні журнали або форми самооцінки - Аналіз відгуків менті і показників завершення програми
Співробітники	- Задоволення результатами та прогресом менті - Актуальність схеми менторства при підготовці менті до роботи - Переваги менторства з точки зору розвитку професійних навичок і знань - Ефективність інтеграції менті в організацію - Вплив менторства на утримання співробітників і задоволеність роботою	- опитування роботодавців або анкетування - Оцінювання ефективності менті на робочому місці - Пряме спілкування з роботодавцями для зворотного зв'язку - Аналіз роботи та кар'єрного зростання менті - Управління освіти готує анкети для менторів та менті та аналізує результати
Адміністрація ВНЗ	- Ефективність схеми менторства в досягненні бажаних результатів - Загальне задоволення зацікавлених сторін, залучених до програми - Узгодження схеми з цілями та завданнями установи - Ефективність адміністрування та координації програми - Вплив менторства на	- Опитування відгуків адміністрації та координаторів програми - Зустрічі або обговорення з ключовими зацікавленими сторонами - Аналіз програмних звітів і даних - Перегляд академічних записів студентів і показників утримання

	утримання студентів та академічну успішність	
--	--	--

Методи оцінювання:

- Опитування або анкети: структуровані опитування зі шкалою Лайкерта або відкриті запитання.
- Інтерв'ю або обговорення в фокус-групах: глибокі бесіди для збору якісних відгуків.
- Оцінювання ефективності: оцінювання прогресу підопічних на основі заздалегідь визначених критеріїв.
- Аналіз документації: перегляд програмних звітів, форм зворотнього зв'язку або рефлексивних журналів.
- Пряме спілкування: участь у бесідах один на один або зустрічах із зацікавленими сторонами.

Процедура повинна забезпечувати конфіденційність та анонімність у процесі оцінювання, щоб заохочувати чесний і відкритий відгук. Слід проводити регулярний моніторинг і подальші дії для відстеження прогресу та вирішення будь-яких сфер, які потребують покращення, визначених під час оцінювання.

10. Форми роботи.

1. Стажування . Щороку відповідно до навчального плану студенти проходять виробничу практику в навчальних закладах. Метою стажування є формування та розвиток практичних навичок на основі отриманих теоретичних знань для подальшого працевлаштування випускника. У перший день практики за студентом закріплюється ментор, який допомагає скласти план (графік) практики, а потім організовує виконання запланованих заходів, контролює виконання завдань, ділиться досвідом. У вирішенні поточних питань і проблем, навчає організації навчального процесу, плануванню та проведенню занять, формам занять, методиці їх проведення, спілкуванню зі студентами та колегами, тонкощам роботи. Згодом, у результаті успішного проходження практики, студенту може бути запропоновано працевлаштування. Позитивним моментом є те, що випускник повертається в агенцію після закінчення навчання і легко і «безболісно» інтегрується в команду і робочий процес, а ментор отримує готового співробітника, якого не потрібно навчати. Ментор виконує нову роль – безпосереднього керівника, професійного ментора.

2. Практичне навчання. Ментор може запропонувати студентам пройти практику в різних навчальних закладах, де вони безкоштовно «приміряють» свою майбутню професію, здобудуть практичний досвід,

побачать, як на практиці функціонує правова система. Під час практики в навчальному закладі студент дізнається, як зрозуміти систему освіти на прикладі конкретного навчального закладу, спробує себе в ролі вчителя та класного керівника, навчиться заповнювати необхідні для роботи документи, мати можливість працювати пліч-о-пліч з професіоналами, вдосконалювати наявні навички та здобувати нові корисні знання. Під час проходження виробничої практики ментор може надавати консультації та допомогу студентам у професійному розвитку.

3. Спільні проекти. Ментор і студенти можуть працювати над спільними проектами, дослідженнями або працювати над конкретними освітніми проблемами. Спільні проекти сприяють практичному навчанню, обміну досвідом та підвищенню професійних навичок студентів.

4. Консультації та обговорення. Ментор може проводити індивідуальні консультації зі студентами для обговорення проблемних питань, перспектив кар'єри, вибору спеціальності або консультації щодо професійного розвитку. Це може включати спільне вивчення окремої теми з дисципліни, методів і форм роботи зі студентами, розбір уроків, написання статей чи наукових робіт. Ці консультації можуть відбуватися особисто, по телефону, електронною поштою або через відеоконференцію.

5. Групове обговорення питань. Наставник може організовувати групові майстер-класи, семінари, вебінари за участю успішних педагогів (представник відділу освіти, заступники директора з навчально-виховної роботи, вчителі загальноосвітніх навчальних закладів середньої освіти, соціальні працівники тощо), де учні можуть обговорювати актуальні питання, навчальні питання, обговорювати різні точки зору та навчатися разом. Це допомагає розвинути аналітичні та комунікативні навички, а також стимулює обмін ідеями та поглядами.

11. Інформаційне забезпечення.

ІТ-платформа з наступним функціоналом

1. Реєстрація користувача: Платформа дозволить менторам і менті створювати свої профілі, надаючи відповідну інформацію, таку як своє ім'я, контактні дані, сфери знань і вподобання.

2. Алгоритм підбору: розширений алгоритм підбору буде реалізовано для об'єднання менторів і менті на основі різних критеріїв, таких як знання предмета, доступність і конкретні потреби в менторстві. Алгоритм забезпечить найкраще збіг для обох сторін.

3. Пошук і фільтрація: Платформа пропонуватиме пошук і фільтрацію, щоб допомогти менті знайти менторів на основі конкретних критеріїв, таких як предмет, академічний рівень або доступність. Ця функція

дозволить менті досліджувати доступні профілі менторів і вибрати той, який найкраще відповідає їхнім вимогам.

4. Інструменти комунікації: платформа надаватиме інструменти комунікації для полегшення взаємодії між менторами та менті. Це може включати системи обміну повідомленнями, можливості відеоконференцій або інтегровані функції чату, що забезпечує безперебійне спілкування та співпрацю.

5. Планування та інтеграція календаря: щоб спростити процес планування, платформа може запропонувати інтегровані календарі або інструменти планування. Ментори та менті зможуть координувати та планувати сесії менторства залежно від їхньої доступності з автоматичними нагадуваннями та сповіщеннями.

6. Відстеження прогресу та зворотний зв'язок: платформа дозволить менторам і менті відстежувати свій прогрес і надавати відгуки про менторські сесії. Це може включати функції для запису нотаток сесії, встановлення цілей і оцінки загального досвіду менторства.

7. Спільне використання ресурсів: Платформа може включати сховище освітніх ресурсів, навчальних матеріалів або довідкових матеріалів, якими ментори можуть ділитися зі своїми менті. Ця функція полегшить передачу знань і підтримає процес навчання.

8. Аналітика та звітність: платформа може генерувати аналітику та звіти для відстеження ефективності програми менторства. Це може включати такі показники, як тривалість сеансу, частота взаємодії та прогрес наставника. Ці відомості можуть допомогти покращити програму менторства та визначити сфери для вдосконалення.

9. Безпека та конфіденційність: Платформа має надавати пріоритет безпеці та конфіденційності даних шляхом впровадження таких заходів, як безпечна автентифікація користувачів, шифрування даних і дотримання відповідних нормативних актів (наприклад, GDPR). Він також має гарантувати, що користувачі мають контроль над своєю особистою інформацією та можуть встановлювати свої параметри конфіденційності.

10. Зручний для мобільних пристроїв інтерфейс: щоб підвищити доступність і зручність, платформа повинна мати зручний для мобільних пристроїв інтерфейс або навіть спеціальні мобільні програми. Це дозволить менторам і менті отримувати доступ до платформи та брати участь у менторській діяльності зі своїх смартфонів або планшетів.

2) Структура бази даних

Ім'я, Прізвище	
Посада, організація	
Освіта, науковий ступінь, вчене звання, дані про підвищення кваліфікації	
Стаж роботи за освітньою спеціальністю (кількість років, останні місця роботи)	
Ваша спеціалізація	
Навички спілкування. Досвід менторства (за наявності) Вміння працювати зі студентами та молодими викладачами	
Зацікавленість у розвитку студентів та молодих спеціалістів.	
Ціннісні орієнтації щодо професійного зростання та етичні норми	

Для менті

Ім'я, Прізвище	
Рік навчання, № академічної групи	
Спеціальність	
Дисципліни, які ви хотіли б вивчати	
Кар'єрні амбіції та мета роботи в навчальних закладах	
Підсумки сесії, відзнаки	
Участь у студентських конференціях, семінарах, майстер-класах тощо	
Мотивація для участі в менторській програмі: Чому ви хочете взяти участь у менторській програмі. Чого очікуєте від співпраці з ментором	
Додаткові навички або знання (мови, комп'ютерна грамотність тощо)	

2) Інші зовнішні джерела:

1. **Офіційні веб-сайти органів державної влади** . Багато навчальних закладів мають офіційні сайти, де розміщена інформація про їхніх викладачів.

2. **Публікації та дослідження** . Багато вчителів публікують статті, наукові роботи або беруть участь у дослідницьких проектах. Ці публікації можуть надати важливу інформацію про їх освіту, професійний рівень та досвід роботи.

3. **Соціальні медіа та професійні мережі** . Багато урядовців мають профілі в соціальних мережах (Facebook, Twitter) або професійних мережах, таких як LinkedIn. Ці профілі можуть надати інформацію про їхню кар'єру, освіту, навички та проекти, у яких вони брали участь.

4. **Рекомендації та відгуки** . Зверніться до студентів або колег, які вже працювали з урядовцями. Вони можуть поділитися досвідом і надати рекомендації.

12. Ресурсне забезпечення.

Ресурсне забезпечення вищезазначених заходів включає різні елементи, необхідні для ефективної організації та реалізації взаємодії ментор-менті та тьютора-тьюті. Наступні ресурси мають вирішальне значення для створення оптимального навчального середовища:

1. Спеціалізовані аудиторії: спеціальні навчальні кімнати необхідні для проведення очних занять, семінарів і проблемних лекцій. Ці аудиторії мають бути обладнані сучасним обладнанням, таким як проектор, інтерактивна дошка, аудіосистема та зручні місця для сидіння. Спеціалізовані аудиторії створюють сприятливе середовище для інтерактивних дискусій, презентацій і спільної діяльності.

2. Обладнання та програмне забезпечення: Крім спеціалізованих аудиторій, важливо забезпечити необхідне обладнання та програмне забезпечення для підтримки навчальної діяльності. Це включає доступ до комп'ютерів, ноутбуків, планшетів або інших пристроїв, які учасники можуть використовувати для роботи з цифровими ресурсами, виконання завдань і співпраці в Інтернеті. Крім того, програмні додатки та інструменти, специфічні для предмета, такі як програмне забезпечення для вивчення мови або ресурси медіаграмотності, повинні бути доступні для покращення досвіду навчання.

3. Навчальні онлайн-платформи та ресурси: використання онлайн-навчальних платформ, таких як Moodle або інших систем управління навчанням, забезпечує централізований центр для доступу до навчальних матеріалів, подання завдань, участі в обговореннях і дистанційної взаємодії з

менторами чи тьюторами. Ці платформи полегшують організацію курсів, відстеження прогресу та взаємодію між учасниками. Крім того, онлайн-ресурси, такі як електронні книги, відео, інтерактивні модулі та онлайн-бібліотеки, можуть доповнити процес навчання та надати додаткові можливості для навчання.

4. Кваліфікований персонал: Наявність команди кваліфікованого персоналу має важливе значення для успішної організації та реалізації взаємодії ментора-менті та тьютора-тьюті. Це включає в себе досвідчених менторів, тьюторів, педагогів і фасилітаторів, які володіють предметними знаннями, педагогічними знаннями та здатністю надавати керівництво та підтримку учням. Цей персонал відіграє вирішальну роль у створенні сприятливого та привабливого навчального середовища, сприянні значущій взаємодії та пристосуванні навчального досвіду до індивідуальних потреб учасників.

Координатор менторства/адміністратор програми: відповідає за загальне управління та адміністрування програми менторства. Ця роль включає нагляд за забезпеченням ресурсами, забезпечення наявності необхідних засобів і координацію логістики. Координатор також підтримує канали зв'язку та вирішує будь-які проблеми, пов'язані з доступом або використанням ресурсів. Основна увага приділяється створенню ефективного та ефективного програмного середовища.

Менеджери програми: несуть відповідальність за успішне залучення менторів і менті до програми. Вони координують співпрацю між менторами та менті, аналізують результати програми та розробляють пропозиції щодо вдосконалення програми. Менеджери програми відіграють вирішальну роль у забезпеченні ефективності та впливу програми, керуючи стосунками ментора та менті та постійно покращуючи якість програми.

Технічний експерт: Технічний експерт надає керівництво та підтримку у використанні обладнання, програмного забезпечення та спеціалізованих ресурсів. Вони пропонують досвід у технічних питаннях, допомагаючи учасникам програми усунути будь-які технічні проблеми, які можуть виникнути. Технічний експерт забезпечує ефективне використання ресурсів, допомагаючи менторам і менті ефективно використовувати технології, підвищуючи загальний досвід програми.

Тренери/фасилітатори: тренери/фасилітатори проводять демонстрації, навчальні заняття та сприяють відкритим подіям для менторів і менті. Їх роль полягає в тому, щоб надати освітній контент, надати учасникам програми необхідні навички та створити інтерактивне навчальне середовище. Сприяючи передачі знань і сприяючи взаємодії, тренери/фасилітатори дають можливість менторам і менті будувати успішні менторські відносини та досягати своїх

цілей.

5. З'єднання Wi-Fi: доступ до надійної мережі Wi-Fi необхідний для безперебійного онлайн-спілкування, доступу до цифрових ресурсів і взаємодії з онлайн-платформами. Стабільне підключення до Інтернету дозволяє учасникам активно брати участь у віртуальних сесіях, отримувати доступ до онлайн-матеріалів і співпрацювати з наставниками, репетиторами та колегами.

13. Положення.

Положення про впровадження менторської програми в університеті:

1. Цілі та обсяг програми менторства (як зазначено в розділі МЕТОДОЛОГІЧНА БАЗА ТА ПЕРЕДУМОВИ)

2. Адміністрування програми – ролі та обов'язки координаторів програми, менторів та тьюторів, а також будь-які конкретні вимоги до звітності чи документації (як зазначено у відповідному розділі цього документа)

3. Вибір і кваліфікація ментора (як зазначено у відповідному розділі цього документа).

4. Перелік компетенцій, які наставники повинні розвинути до кінця менторської програми.

5. Зарахування менті і критерії відповідності (як зазначено у відповідному розділі цього документа).

6. Процес і діяльність менторства (як зазначено у відповідному розділі цього документа).

7. Оцінка та забезпечення якості (як зазначено у відповідному розділі цього документа)

8. Конфіденційність і етика

9. Скарги та вирішення конфліктів

10. Правила доступу до ресурсів

Перелік компетенцій менті

До кінця програми менті отримають такі знання, навички та ставлення:

Знання:

1. Педагогічні підходи: Розуміння різних методологій навчання та педагогічних підходів для залучення студентів та сприяння ефективному навчанню.

2. Експертиза з предмета: отримання глибоких знань з предметів, які вони викладають, щоб надати студентам точний і вичерпний зміст.

3. Педагогічна психологія: Розуміння фундаментальних принципів педагогічної психології для кращого розуміння поведінки студентів, мотивації

та процесів навчання.

4. Методи управління класом: навчальні стратегії та прийоми для ефективного управління динамікою класу, створення позитивного навчального середовища та вирішення дисциплінарних проблем.

5. Оцінювання та оцінювання: розуміння різних методів оцінювання та технік для оцінки прогресу студента та надання змістовного зворотного зв'язку.

6. Освітні технології: Знайомство з різними освітніми технологіями та їх застосуванням для покращення навчання, залучення студентів та результатів навчання.

7. Диференційоване навчання: розуміння того, як адаптувати методи навчання, матеріали та оцінювання відповідно до різноманітних потреб і стилів навчання учнів.

8. Розробка навчальної програми: знання принципів розробки навчальної програми та здатність розробляти узгоджені та відповідні навчальні плани, узгоджені з освітніми стандартами.

9. Спеціальна освіта: розуміння основ спеціальної освіти та інклюзивних практик для підтримки учнів із різноманітними навчальними потребами та здібностями.

10. Освітня політика та нормативні акти: Знайомство з відповідними освітніми політиками, нормативними актами та найкращими методами навчання для забезпечення відповідності та етичної поведінки.

Навички:

1. Комунікаційні навички: Ефективне усне та письмове спілкування для чіткої та стислої передачі інформації, інструкцій та зворотного зв'язку.

2. Планування уроків: здатність планувати та структурувати цікаві та послідовні уроки, які відповідають цілям навчання та задовольняють різноманітні потреби учнів.

3. Управління класом: навички створення та підтримки організованого, позитивного та інклюзивного середовища в класі, яке сприяє залученню студентів і навчанню.

4. Адаптивність: Здатність адаптувати навчальні стратегії та підходи відповідно до мінливих потреб студентів і змін у навчальних програмах чи освітніх політиках.

5. Співпраця: Співпраця з колегами, батьками та іншими зацікавленими сторонами для сприяння спільному та сприятливому навчальному співтовариству.

6. Вирішення проблем: аналітичні навички для виявлення проблем, розробки інноваційних рішень і прийняття обґрунтованих рішень для

підтримки навчання та зростання студентів.

7. Технологічна інтеграція: вміння інтегрувати освітні технологічні інструменти та ресурси в практику викладання для покращення навчання та залучення студентів.

8. Рефлексивна практика: здатність брати участь у рефлексивній практиці, аналізуючи методи навчання та результати для постійного вдосконалення підходів до навчання.

9. Диференціація: навички диференціювати навчання, щоб задовольнити різноманітні навчальні потреби та стилі учнів, забезпечуючи інклюзивний та справедливий досвід навчання.

10. Управління часом: ефективні навички управління часом для визначення пріоритетів завдань, дотримання термінів і оптимізації навчального часу для максимального залучення студентів і навчання.

Ставлення:

1. Розвиток мислення: культивування віри в безперервний особистий і професійний ріст, прийняття викликів і цінування зворотного зв'язку та саморефлексії.

2. Емпатія: розвиток емпатії до досвіду, викликів та емоцій студентів для створення сприятливого та інклюзивного навчального середовища.

3. Професіоналізм: демонстрація професійної поведінки, етики та чесності в усіх аспектах викладання, включаючи пунктуальність, відповідальність і конфіденційність.

4. Навчання протягом усього життя: сприяння навчанню протягом усього життя, пошук нових знань, дослідження та можливості професійного розвитку для підвищення навичок викладання.

5. Культурна чутливість: цінування та повага до різноманітних культурних традицій, поглядів та досвіду студентів і сприяння інклюзивному та культурно сприйнятливому навчальному середовищу.

6. Співпраця та командна робота: Визнання важливості співпраці та командної роботи, активна участь у спільній діяльності та внесок в успіх освітньої спільноти.

7. Відвертість: відкритість до нових ідей, інновацій та підходів в освіті, а також сприйнятливості до різних точок зору та перспектив.

8. Стійкість: розвиток стійкості та здатності відновлюватися після невдач, сприймаючи виклики як можливості для зростання та навчання.

9. Підхід, орієнтований на студента: Пріоритет потреб та інтересів студентів, сприяння автономії студентів.

14. Методичне забезпечення.

Назва: Посібник із менторства/тьюторства: сприяння успіху учнів у середній освіті

Розділ 1: Вступ

- Важливість менторства/тьюторства в підтримці студентів, які навчаються в середній освіті.
- Огляд посібника та його призначення у наданні комплексної підтримки менторам/тьюторам.

Розділ 2: Роль і обов'язки менторів/тьюторів

- Роз'яснення обов'язків, очікувань та етичних міркувань для менторів/тьюторів.
- Встановлення стосунків підтримки та довіри з менті.
- Надання вказівок, мотивації та конструктивного зворотного зв'язку менті.

Розділ 3: Розуміння менторських програм

- Вивчення різних типів програм менторства та їх переваг для успіху студентів.
- Висвітлення цілей, структури та ресурсів, доступних у програмі менторства.
- Визначення ролей і обов'язків координаторів програм, менторів і менті.

Розділ 4: Проблеми, з якими стикаються учні середньої освіти

- Обговорення загальних проблем, з якими стикаються учні в галузі середньої освіти, наприклад, управління часом, управління класом і баланс роботи та особистого життя.
- Стратегії для вирішення цих проблем і виховання стійкості менті.

Розділ 5: Підходи до вирішення проблем

- Ознайомлення менторів/тьюторів із техніками та рамками вирішення проблем.
- Розширення можливостей менті визначати та аналізувати проблеми, розробляти ефективні рішення та впроваджувати плани дій.

Розділ 6: Заходи із залучення молоді

- Підкреслення важливості залучення молоді до їхньої освітньої подорожі.
- Надання менторам/тьюторам стратегій для сприяння залученню студентів, активній участі та розвитку лідерства.

Розділ 7: Постановка цілей і планування дій

- Керівництво менторами/тьюторами, які допомагають менті установлювати значущі та досяжні цілі.
- Підтримка менті у створенні планів дій, моніторингу прогресу та відзначенні віх.

Розділ 8: Ефективне спілкування

- Дослідження ролі ефективної комунікації в менторських стосунках.
- Надання менторам/тьюторам комунікаційних стратегій, технік активного слухання та конструктивних підходів зворотного зв'язку.

Розділ 9: Надання вказівок і підтримки

- Оснащення менторів/тьюторів ресурсами та стратегіями для забезпечення академічного, кар'єрного та особистого керівництва менті.
- Сприяння сприятливому та інклюзивному навчальному середовищу.

Розділ 10: Оцінка та постійне вдосконалення

- Створення механізмів оцінки ефективності програми менторства/тьюторства.
- Заохочення менторів/тьюторів до обмірковування своєї практики, пошуку зворотного зв'язку та впровадження покращень.

Розділ 11: Додаткові ресурси

- Складання списку додаткових ресурсів, довідок і можливостей професійного розвитку для менторів/тьюторів у середній освіті.

15. Інфраструктурне забезпечення менторства/тьюторства у ВНЗ.

Центр навчання та менторства (T&M Center) відіграє вирішальну роль у забезпеченні комплексної інфраструктурної підтримки програм менторства та тьюторства у закладах вищої освіти (ВНЗ). Будучи центральним центром цих ініціатив, T&M Center наглядає та координує різні аспекти програм, слугуючи основним контактним пунктом для менторів, менті, тьюторів, тьютіта інших зацікавлених сторін, залучених до процесу менторства та навчання. Він спрямований на сприяння ефективній комунікації, координації та забезпеченню якості, що зрештою сприяє позитивному освітньому досвіду та професійному розвитку підопічних і викладачів.

Центр T&M виконує кілька ключових завдань, зокрема:

1. Набір і навчання менторів і тьюторів:

- Запровадження механізмів найму та відбору кваліфікованих менторів і тьюторів як із внутрішніх, так і зовнішніх джерел.
- Забезпечення комплексних навчальних програм і семінарів, щоб озброїти наставників і тьюторів необхідними навичками, знаннями та компетенціями для ефективного керівництва та підтримки менті і тьюті.

2. Реєстрація та підбір менті і тьюті:

- Збір уподобань менті та тьюті, академічних потреб і кар'єрних прагнень.
- Використання цієї інформації для підбору відповідного ментора та тьютора на основі сумісності та досвіду.

3. Інформаційно-комунікаційне забезпечення:

- Створення та підтримка каналів зв'язку, таких як спеціальні адреси

електронної пошти, IT-платформи та канали соціальних мереж.

- Розбір інформації про програми менторства та тьюторства, рекомендації, ресурси та важливі оновлення для менторів, менті, тьюторів, тьюті і координаторів програм.

4. Моніторинг та оцінка програм менторства та репетиторства:

- Запровадження механізмів моніторингу та оцінки ефективності програм менторства та тьюторства.

- Збір відгуків від менторів, менті, тьюторів, тьюті та інших зацікавлених сторін.

- Проведення оцінок або опитувань для визначення результатів і впливу програми.

5. Надання ресурсів і допоміжних матеріалів:

- Пропонувати онлайн-бібліотеки, бази даних, довідники та посібники, які ментори, менті, тьютори, тьюті та координатори програм можуть використовувати для довідкових цілей та професійного розвитку.

6. Адміністративна підтримка:

- Надання адміністративної допомоги для підтримки матеріально-технічного забезпечення програми, включаючи планування зустрічей менторів/менті або тьюторів/тьюті.

- Допомога в адміністративних завданнях, пов'язаних із процесом менторства та репетиторства.

7. Звітність та документація:

- Забезпечення належного документування діяльності з менторства та репетиторства, включаючи звіти про хід виконання та результати.

8. Програма вдосконалення та розвитку:

- Постійний пошук можливостей для вдосконалення та розвитку програми.

- Включення відгуків, найкращих практик та інноваційних підходів для покращення загального досвіду менторства та репетиторства.

16. Психологічний супровід менторства/тьюторства у ВНЗ.

Обмеження, спричинені пандемією COVID-19 та повномасштабним вторгненням 2022 року, суттєво вплинули на психологічний стан усіх без винятку українців. З метою вирішення цих проблем та сприяння успішній адаптації менторів, тьюторів та менті до нових умов та їх подальшій взаємодії в рамках схеми менторства наша програма спрямована на співпрацю з Центром соціально-психологічної підтримки, професійного розвитку та працевлаштування. Сприяння університету.

Психологічний портрет цільової аудиторії:

- Визнання конкретних характеристик і потреб цільової аудиторії,

включаючи менторів, тьюторів, менті та інших зацікавлених сторін.

- Визначення потенційних психологічних ризиків, труднощів і викликів, які можуть виникнути під час процесу менторства/тьюторства.

- Розуміння впливу пандемії та інвазії на психологічне благополуччя людей в освітньому контексті.

Методи виявлення та вирішення психологічних проблем:

- Впровадження методів виявлення та вирішення психологічних проблем у рамках програми менторства/тьюторства.

- Забезпечення регулярного моніторингу та оцінки психологічного стану менторів, тьюторів, менті.

- Пропонувати консультації, тренінги чи семінари для підтримки менторів, тьюторів та інших учасників у зміцненні їхньої психологічної стійкості та готовності до роботи з менті/тьюті.

- Розвиток навичок моніторингу психологічного благополуччя цільової аудиторії та визначення потенційних змін чи негативних проявів.

- Озброєння наставників, викладачів і підопічних стратегіями управління та пом'якшення емоційних сплесків, психологічних проблем і стресу.

Психологічна підтримка менті/тьюті:

- Проведення індивідуальних або групових консультацій та тренінгів для менті/тьюті з метою вирішення та корекції їх психоемоційного стану за необхідності або за бажанням.

- Надання допомоги, мотивації та керівництва менті/тьюті щодо подолання психологічних проблем і підтримки благополуччя.

- Періодичний моніторинг психологічного стану менті/тьюті та оцінка змін з часом для забезпечення належної підтримки.

Співпраця між центрами партнерів консорціуму:

- Встановлення співпраці між партнерськими центрами для використання їх досвіду та ресурсів.

- Координація зусиль для безпроблемної інтеграції служб психологічної підтримки в програму менторства/тьюторства.

- Використання консультацій, ресурсів і навчальних можливостей центрів для покращення психологічного благополуччя менторів, тьюторів, менті та інших зацікавлених сторін.

Задовольняючи психологічні потреби менторів, тьюторів, менті у рамках програми менторства/тьюторства, ми прагнемо створити сприятливе середовище, яке сприяє цілісному зростанню, психологічному благополуччю та успішному освітньому досвіду для всіх учасників.