

МЕНТОРСЬКА/ТЮТОРСЬКА СХЕМА (МЕТОДИКА ТА КОМПОНЕНТИ)

ПРОФЕСІЙНЕ МЕНТОРСТВО

МЕТОДИЧНА БАЗА ТА ПЕРЕДУМОВИ

1. Початкові умови.

Питання майбутнього працевлаштування випускників, ознайомлення з особливостями практичного застосування своїх знань, а також набуття нових необхідних навичок до закінчення навчання – один із з найбільш обговорюваних напрямків у вищій освіті незалежно від місця розташування університету. Водночас це є найбільш актуальним у країнах, які переживають зміни через різні обставини. Розуміючи, що процес менторства розвиває мислення, де ви маєте можливість краще зрозуміти культуру робочого місця, а також в процесі розвитку дуальної освіти, ідея професійного менторства є дуже необхідною для українських ЗВО. Передумовами для реалізації професійного менторства є комплекс заходів та тренінгів із впровадження менторства за підтримки ЗВО України та МОН України (наприклад, «Школа менторства» 20-24 лютого 2023 року, яку організував Офіс підтримки вченого, Ради молодих вчених при МОН України).

Схема професійного менторства передбачає наступні переваги:

- Розвиток лідерського потенціалу у майбутніх випускників у рамках роботи над реалізацією індивідуальних ідей та закріплення своїх знань на практиці з допомогою професіоналів.
- Підвищення впевненості серед студентів.
- Розвиток співпраці між університетом та промисловістю, а також реалізація дуальної освіти.
- Створення можливості для зростання як для менті, так і для ментора.

Актуальність схеми: Професійне менторство вирішує проблему відсутності реального професійного досвіду роботи у студентів. Поєднуючи студентів із професіоналами галузі, воно усуває розрив між теорією та практикою, пропонуючи практичні ідеї та вказівки, які готують студентів до викликів та очікувань професійного світу.

Цільова аудиторія: Майбутні випускники, часто студенти на етапі закінчення навчання. 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 деякого занепокоєння

щодо переходу з академічного середовища до професійного світу.

Потреби та запити включають отримання чіткості щодо кар'єрних шляхів, розуміння тенденцій ринку праці та набуття практичних навичок, які покращать їх працевлаштування. Вони шукають допомоги в подоланні розриву між теоретичними знаннями, отриманими в університетах, і практичним застосуванням на робочому місці, розвитку професійних мереж і створенні міцного фундаменту для майбутнього успіху.

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, щоб приймати кар'єрні рішення, які відповідають суспільним і культурним очікуванням, що посилює їх тривогу.

У зв'язку із **соціально-економічними викликами**, є проблема з рівнем безробіття, економічними спадами, обмеженими можливостями працевлаштування в деяких сферах, ейджизмом на ринку праці, вимогами галузі тощо.

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.

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

Ризики та страхи: ризик бути недостатньо підготовленим до конкурентного ринку праці, зіткнутися з проблемами під час пошуку підходящої роботи або відчувати труднощі з адаптацією до робочого середовища через відсутність практичних навичок або знайомства з динамікою робочого місця.

Прагнення, цілі, перспективи є наступними: фінансова стабільність, професійне визнання, особиста реалізація та можливості для зростання та просування, забезпечення вагомого внеску у відповідних галузях.

2. Бачення цільової аудиторії після та завдяки менторству

У результаті застосування менторської схеми менті отримують чіткіше розуміння свого кар'єрного шляху, отримують впевненість у своїх силах і стануть компетентним професіоналами, готовими орієнтуватися у викликах обраної ними сфери, а також реалізовувати свій особистий та професійний потенціал.

3. Місія менторства.

Місія менторства – розширювати можливості та направляти менті у їхньому особистому та професійному розвитку. Запропонувати менті цінну можливість подолати розрив між академічним навчанням і реальною практикою, зрозуміти галузеві тенденції та допомогти майбутнім випускникам визначити

свої сильні сторони та напрямки для вдосконалення, щоб повністю реалізувати свій потенціал і процвітати в обраній сфері.

4. Цінності.

Ця схема базується на таких цінностях:

1. Довіра та конфіденційність.
2. Повага до індивідуальності та різноманітності.
3. Прагнення до постійного навчання та зростання.
4. Відверте та чесне спілкування.
5. Емпатія та розуміння.
6. Підзвітність і відповідальність.
7. Співпраця та командна робота.
8. Професіоналізм і етичність поведінки.
9. Повага до людської гідності.
10. Заохочення до саморефлексії та персонального розвитку.

5. Мета співпраці ментора з конкретною цільовою аудиторією .

Метою схеми професійного менторства є розширення можливостей і скерування менті у їх особистому та професійному розвитку, пропонуючи можливість подолати розрив між академічним навчанням і реальною практикою, надаючи розуміння галузевих тенденцій і допомагаючи майбутнім випускникам визначити свої сильні сторони та області для вдосконалення, щоб повністю реалізувати свій потенціал у вибраній сфері

Результатом є: досвідчені молоді професіонали, які глибоко розуміють свої кар'єрні прагнення та добре оснащені відповідними навичками, необхідними для досягнення успіху в обраній професійній сфері.

6. Методи

6.1. Залучення менторів.

Ментор — це досвідчений професіонал, із певної сфери ринку праці, який представляє компанію, організацію чи установу, який добровільно пропонує свої поради, досвід і підтримку менті. У деяких випадках менторами є колишні студенти університетів або співробітники факультету..

Принципи та підходи залучення:

- можливість поділитися власними ідеями та уроками, здобутими під час професійної кар'єри;
- виховання відчуття спільноти, створення міцніших зв'язків між випускниками та теперішніми студентами;
- наголошення на доданій цінності для університетів і студентів і цінування внеску менторів (визнання їхніх зусиль);
- просування компаній, де працюють ментори.

6.2. Відбір менті.

Менті – це майбутній випускник, який шукає керівництва, підтримки та навчання від ментора для покращення свого особистого та професійного розвитку.

Підхід до залучення менті: відкритий заклик до осіб, які бажають реалізувати свої проекти та отримати поради від досвідчених професіоналів. Потенційні менті запрошуються подати свої проектні пропозиції, окресливши сфери, у яких вони шукають керівництва.

Принципи залучення підопічних: Менті відбираються на основі сумісності їхніх проектів із досвідом наявних менторів.

6.3. Взаємодія ментор-менті.

Критерії відповідності: уподобання менті, освіта, кар'єрні прагнення та сумісність із досвідом менторів.

Після підбору ментора менті беруть активну участь у менторських стосунках, регулярно повідомляючи про свій прогрес, звертаючись за порадами та враховуючи відгуки менторів у реалізації свого проекту.

Канали зв'язку включають особисті зустрічі, віртуальні платформи, електронні листи.

Коучинг та інтерактивні обговорення є основними форматами, які зосереджені на постановці цілей, наданні вказівок і пропозиції зворотного зв'язку для підтримки росту менті.

Завдяки особистій підтримці та консультаціям ментори надають нові знання, навички та найкращі практики для підвищення здібностей менті, забезпечуючи безпечний простір для роздумів і керівництва.

Менторство передбачає обмін досвідом, надання порад і вказівок на основі досвіду ментора.

7. Підходи до взаємодії ментор-менті.

Можна використовувати як групову, так і індивідуальну роботу, залежно від цілей і вподобань менторів і менті. Ці взаємодії можуть відбуватися в традиційних класних умовах або віддалено через віртуальні платформи, що забезпечує гнучкість і доступність. Частота взаємодії має бути систематичною, дотримуючись встановленого розкладу для регулярних реєстрацій і оновлення прогресу. Окрім запланованих зустрічей, додаткову підтримку можна надати через відкриті лінії зв'язку таких як: Telegram, Viber, Whatsapp та електронну пошту.

Цей підхід можна адаптувати, щоб збалансувати структуру та гнучкість, дозволяючи як проактивне керівництво, так і оперативну підтримку, що базується, з одного боку, на доступності та вподобаннях наставника, а з іншого боку, на конкретних вимогах підопічного та його потребах у розвитку.

МОДЕЛЬ МЕНТОРСЬКОЇ СХЕМИ

8. Алгоритми відбору менторів та менті.

Алгоритм відбору менторів:

1. Визначення групи потенційних менторів:
 - 1.1. Звернення до мереж випускників, професійних асоціацій і представників з промисловості;
 - 1.2. Рекламу програми менторства через університетські канали та платформи соціальних мереж.
2. Застосування:
 - 2.1. Пропозиція для зацікавлених осіб створити профілі на IT-платформі, висвітлюючи їхню кваліфікацію, досвід і, якщо це доречно, проектну пропозицію.
3. Скринінг та інтерв'ю:
 - 3.1. Перегляд профілів на основі визначених критеріїв відбору;
 - 3.2. Під час співбесіди оцініть готовність менторів до програми та їхню відданість програмі.

Кваліфікація та вимоги до ментора:

- Принаймні 5 років практичного досвіду, успішного кар'єрного зростання або керівних посад.
- Експертиза та спеціальні знання в сферах, що стосуються професійних цілей менті або галузі.
- Наукові ступені, сертифікати або професійна кваліфікація в галузі.
- Сильні комунікативні та міжособистісні навички, здатність налагоджувати стосунки з менті, активно слухати, надавати конструктивний зворотній зв'язок і сприяти сприятливому навчальному середовищу.
- Готовність надати керівництво та підтримку менті, приділяючи час регулярній взаємодії.
- Готовність зберігати конфіденційність, поважати кордони менті і діяти в інтересах менті.

Усі потенційні ментори мають пройти обов'язкове навчання.

Алгоритм відбору менті:

1. Запуск відкритого конкурсу заявок для менті:
 - 1.1. Рекламу менторської програми через канали університету, платформи

соціальних мереж і відповідні мережі;

- 1.2. Повідомлення мети програми та критеріїв участі (бути поточним студентом конкретного навчального закладу, продемонструвати готовність брати активну участь у менторській програмі, мати чіткі цілі або напрямки для свого досвіду менторства, бажання вчитися з досвіду ментора та ідей тощо).

2. Подання заявки та проектної пропозиції:

- 2.1. Запрошення потенційних менті створити профілі на ІТ-платформі, включаючи їх довідкову інформацію та проектну пропозицію. У проектній пропозиції менті повинні окреслити свої цілі, завдання та сфери, у яких вони шукають порад від досвідчених професіоналів.

Наступні кроки:

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

9. Процедури.

9.1. Процедура організація взаємодії ментор-менті:

1. Поширення інформації про процес подання заявки.
 - 1.1. Інформація щодо процесу подання заявки поширюється через координаторів програми Т&М у кожному інституті (факультеті) університету, які надають менті настанови як брати участь у програмі.
 - 1.2. Координатори факультету та співробітники Т&М Центру контактують з потенційними менторами. Крім того, відповідні оголошення розміщуються на сайті університету та в соціальних мережах.
2. Реєстрація на ІТ-платформі:
 - 2.1. Менті та ментори реєструються на призначеній ІТ-платформі для менторської програми;
 - 2.2. Вони надають необхідну інформацію, таку як контактні дані, загальну інформацію і сфери інтересів.
3. Заповнення профілю:
 - 3.1. Менті та ментори заповнюють свої профілі на ІТ-платформі, висвітлюючи свої навички, досвід, сфери знань і теми/проекти, які їх цікавлять;
 - 3.2. Менті визначають цілі свого проекту, завдання та сфери, де вони шукають менторства;
 - 3.3. Ментори демонструють свою професійну освіту, досвід роботи в галузі, сфери, у яких вони можуть надавати менторство, і (якщо доречно)

теми/проекти, які їх цікавлять.

4. Процес узгодження:

4.1. ІТ-платформа використовує алгоритми для підбору менті із відповідними менторами на основі факторів сумісності, таких як фокус проекту, навички та досвід;

4.2. Процес підбору має на меті створити оптимальні пари ментор-менті, які відповідають потребам менті і можливостям менторів.

5. Вступ та угода:

5.1. Після підбору ментора та менті відбувається знайомство через ІТ-платформу або інші канали зв'язку;

5.2. Ментор і менті мають першу зустріч, щоб обговорити свої очікування, цілі та домовитися про обсяг і частоту взаємодії, уточнити цілі, завдання та бажані результати менторських стосунків і визначити найбільш зручні способи комунікації.

6. Регулярне спілкування/реєстрації:

6.1. Менті та ментори регулярно спілкуються, щоб обговорити прогрес проекту, проблеми та отримати поради;

6.2. Спілкування може відбуватися через систему обміну повідомленнями ІТ-платформи, віртуальні зустрічі, електронну пошту або інші узгоджені канали, а також на місці;

6.3. Зустрічі мають на меті перевірити оновлення прогресу, надати вказівки, обговорити досягнення, проблеми та будь-які запитання. Ментори надають відгуки, поради та підтримку на основі свого досвіду.

7. Відстеження прогресу та звітність (ІТ-платформа може включати функції для відстеження прогресу та етапів проекту):

7.1. Менті надають оновлену інформацію про виконання свого проекту, шукають відгуки від менторів і повідомляють про будь-які проблеми чи досягнення.

8. Оцінка та відгук:

8.1. Менті та ментори надають відгуки про свій менторський досвід через ІТ-платформу або опитування;

8.2. Оцінювання допомагає оцінити ефективність менторської програми та визначає сфери, які потрібно покращити.

9.2. Моніторинг якості

Бажані результати	Критерії та показники оцінювання
Підвищення професійних навичок: менті розвивають і	Прогрес розвитку навичок: - Менті показують вимірне покращення

вдосконалюють свої професійні навички, що стосуються їх сфери чи галузі.	своїх професійних навичок (підвищення у відсотках рівня кваліфікації менті за самооцінкою до та після програми менторства). Продемонстрований рівень кваліфікації: - Менті ефективно застосовують важливі відповідні навички в практичних ситуаціях або пов'язаних з роботою завданнях (зворотний зв'язок від викладачів і менторів); - Менті демонструють здатність адаптувати свої професійні навички до різних ситуацій і контекстів (зворотний зв'язок від викладачів та менторів). Професійне визнання та нагороди: - Менті отримують визнання або нагороди у своїй галузі чи галузі, що відображає їх виняткову продуктивність, внесок або досягнення. (відстеження кількості та значимості отриманих нагород чи визнання).
Просування по службі: менті можуть орієнтуватися у своїй кар'єрі, приймати обґрунтовані рішення та прогресувати у своїй професійній подорожі.	Навчальні здобутки: - Менті демонструють високу академічну успішність, досягаючи високих оцінок і успішно виконуючи відповідні курсові роботи або проекти. (академічні оцінки, відсотки завершення або визнання академічних успіхів); Готовність до кар'єри: - Менті демонструють готовність до обраної ними кар'єри, демонструючи свою готовність за допомогою кар'єрних портфоліо, резюме або імітаційних співбесід (оцінка їхнього рівня кар'єрної готовності на основі

	галузевих стандартів і відгуків від кар'єрних радників); Працевлаштування: - Менті отримують цінні можливості працевлаштування в бажаній сфері чи галузі (відсоток працевлаштованих менті і якість робочих місць).
Підвищення впевненості в собі: менті розвивають почуття впевненості у своїх силах і віру в свій потенціал для досягнення своїх цілей.	Вивчення кар'єри та прийняття рішень : - Менті активно вивчають різні варіанти кар'єри, проводять інформаційні інтерв'ю та приймають обґрунтовані рішення щодо свого майбутнього шляху (оцінюючи свою участь у діяльності з вивчення кар'єри та свою здатність формулювати свої кар'єрні цілі та прагнення). Прийняття ризику: - Менті демонструють готовність йти на прорахований ризик, виходити із зони комфорту та приймати нові виклики (оцінка участі менті в діяльності, яка вимагає від них ініціативи або прояву сміливості); Напористість: - Менті розвивають навички самовпевненості, висловлюють свої думки та потреби впевнено та з повагою (спостерігаючи за участю менті у групових дискусіях, презентаціях, інтерв'ю тощо); - Менті демонструють покращені вербальні та невербальні комунікативні навички, ефективно та наполегливо висловлюються в різних контекстах (спостерігаючи за участю менті у групових дискусіях, презентаціях, інтерв'ю тощо).

Розширена професійна мережа: менті будують значущі зв'язки та мережі у своїй галузі чи сфері.	Професійне розширення мережі: - Менті беруть участь у галузевих заходах у цій галузі: мережеских заходах, ярмарках кар'єри, гостьових лекціях або галузевих візитах (кількість нових зв'язків або участь у професійних спільнотах; відстеження їхньої участі в галузевих заходах та взаємодії з професіоналами в даній галузі).

Процедури вимірювання результатів і показників:

1. Опитування та анкетування (відповідно до Плану забезпечення якості)
2. Відстеження прогресу та документування: оцінювання до та після програми або оцінювання навичок, документування прогресу менті, досягнутих цілей та навичок, набутих протягом періоду менторства.
3. Реєстрація та оцінювання менторів і менті: 1) періодичні перевірки менторів і менті для обговорення їхнього прогресу, досвіду та труднощів; 2) структуровані форми оцінки (відповідно до Плану забезпечення якості)
4. Аналіз кар'єрного зростання: дані про просування менті по кар'єрних сходах (наймання, підвищення, зміна роботи тощо).
5. Якісні інтерв'ю та фокус-групи з менті для вивчення їхнього досвіду, отриманих уроків і впливу програми менторства на їхній професійний розвиток.
6. Відгуки зацікавлених сторін щодо результатів схеми, ефективності та цінності схеми менторства.

9.3. Контроль виконання

Напрямок	Опис	КПЕ
Досягнення мети	Оцініть досягнення довгострокових і короткострокових цілей, які були раніше встановлені менті	1. Відсоток менті, які досягають своїх заздалегідь визначених цілей у погоджений термін; 2. Відсоток успішно або частково досягнутих цілей, поставлених менті

Реалізація плану заходів	Оцініть, наскільки менті реалізували плани дій і стратегії, обговорені з їх менторами	Відсоток кроків або завдань, викладених у планах дій менті, які були виконані в рамках програми менторства.
Мережева ефективність	Виміряйте розширення та якість професійних мереж і зв'язків менті	Кількість нових професійних зв'язків або можливостей, отриманих менті через програму менторства
Залучення менті	Виміряйте рівень залученості менті та його активну участь у менторських стосунках	Частота взаємодії з менторами, ініційована менті
Залучення ментора	Оцініть рівень участі, відданості та ефективності менторів у підтримці розвитку менті	Середній бал залучення ментора на основі відгуків менті
Передача знань	Виміряйте, якою мірою менті застосовують знання, ідеї та навички, отримані під час програми менторства, у своєму професійному контексті.	Набір нових навичок і знань, обговорених зі своїми менторами, і їх застосування у відповідних контекстах
Функціонування програми	Виміряйте рівень дієвості менті протягом усього терміну програми менторства.	Відсоток менті, які пройшли повну програму менторства, як було заплановано

9.4. Рівень оцінки задоволеності (на основі заздалегідь визначених критеріїв та показників).

Напрямок оцінювання:

- відносини ментор-менті, доступність ментора та відповідність потребам менті;
- частота спілкування та актуальність дискусій;
- постановка мети та досягнення;
- ефективність менторства та отриманої підтримки.

Зауваження:

1. Включіть відкриті запитання, щоб спонукати менті надавати додаткові коментарі та розуміння рівня їхнього задоволення. Дозвольте менті надавати конкретні приклади, пропозиції щодо покращення або висвітлювати виняткові аспекти програми менторства.
2. Забезпечте анонімність і конфіденційність під час збору відгуків, щоб спонукати менті давати чесні та відверті відповіді. Запевніть менті, що їхні відгуки будуть використані для покращення програми та не вплинуть на їхні стосунки з менторами.

Тема	Фокус оцінювання	Можливі методи оцінки
Ментори	- Загальне задоволення схемою менторства - Ефективність стосунків ментора-менті - Рівень підтримки та керівництва, що надається менті - Можливості професійного зростання та розвитку - Задоволення навчанням менторів і ресурсами	- Опитування задоволеності менторів - Індивідуальні інтерв'ю або фокус-групові дискусії - Форми зворотного зв'язку ментора або анкети - Аналіз показників залучення та утримання 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	- опитування роботодавців або анкетування - Оцінювання ефективності

	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	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 утримання студентів та академічну успішність	- 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

10. Форми роботи.

Пропонуються три основні форми роботи: спільні проекти, практики та консультації

Спільні проекти стосуються спільних ініціатив, які здійснюють ментор і менті для роботи над конкретним завданням, дорученням або проектом, пов'язаним із професійним розвитком або цілями менті. Така форма роботи дозволяє менті отримати практичний досвід, практичні навички та рекомендації ментора. Менті надається можливість застосувати теоретичні знання до практичних ситуацій. Під керівництвом ментора вони набувають нових навичок, дізнаються про галузеву практику та вивчають методи вирішення проблем.

Форма передбачає спільне встановлення цілей, коли ментор і менті

визначають конкретний проект або завдання, яке відповідає професійним цілям або потребам у розвитку менті. Це може включати роботу над реальною проблемою, розробку пропозиції, проведення досліджень або створення результату. Ментори вносять свої знання та досвід, ділячись думками, найкращими практиками та отриманими уроками. Вони скеровують менті у прийнятті рішень, пропонують поради, роз'яснюють сумніви, надають зворотній зв'язок, пропонують пропозиції щодо вдосконалення протягом усього проекту та допомагають менті долати труднощі.

Спільні проекти часто передбачають співпрацю з іншими професіоналами чи зацікавленими сторонами, надаючи менті можливість розширити свою професійну мережу, налагодити зв'язки та отримати доступ до різних точок зору. Регулярні перевірки та перевірки прогресу гарантують, що проект залишається на правильному шляху та відповідає бажаним цілям.

Спільні проекти як форма роботи під час професійного менторства сприяють створенню спільного навчального середовища, що дозволяє менті отримати практичний досвід, розвинути навички та отримати цінні поради від досвідчених менторів. Це дозволяє менті застосовувати свої знання в реальних сценаріях, користуючись досвідом і підтримкою ментора.

Практика як форма роботи передбачає набуття менті практичного досвіду, працюючи в організації чи галузі, яка відповідає їхнім професійним цілям. Їх занурюють у реальне робоче середовище, таке як компанія, організація чи установа, де вони можуть спостерігати та брати активну участь у професійній діяльності. Менті можуть брати участь у конкретних проектах або завданнях, які відповідають їхнім інтересам і кар'єрним цілям. Вони роблять внесок в ініціативи організації, отримують практичний досвід і застосовують свої знання для вирішення реальних проблем. Крім того, практика знайомить менті з нормами, практиками та очікуваннями професійного робочого середовища. Вони дізнаються про професійний етикет, командну роботу, тайм-менеджмент та ефективну комунікацію в контексті обраної ними сфери.

Менті призначають менторів в організації, які забезпечують керівництво, підтримку та нагляд під час практики. Ментори розповідають про галузь, діляться своїм досвідом і допомагають менті орієнтуватися в професійному середовищі.

Практика може запропонувати додаткові можливості для навчання, такі як навчальні сесії, семінари або галузеві заходи, для подальшого вдосконалення знань і навичок менті.

Практика дає менті можливість вивчити свої кар'єрні інтереси, підтвердити свій вибір кар'єри та отримати ясність щодо свого майбутнього професійного шляху. У деяких випадках практика може служити шляхом до можливостей працевлаштування в організації, оскільки менті демонструють свої здібності

та справляють позитивне враження на потенційних роботодавців.

Консультації стосуються залучення менті, які шукають поради, керівництва та досвіду від своїх менторів під час індивідуальних або групових сесій. Ці консультації дають менті можливість обговорити конкретні проблеми, знайти рішення та отримати персональну підтримку. Консультації пропонують менті індивідуальну увагу та керівництво з урахуванням їхніх конкретних потреб, цілей і проблем. Менті можуть представити конкретні виклики або дилеми, з якими вони стикаються у своїх проектах, професійному розвитку чи кар'єрному шляху. Ментори надають ідеї, альтернативні точки зору, допомагають менті оцінювати свій прогрес, визначати сфери, які потребують покращення, і підтримують у вивченні можливих варіантів для прийняття обґрунтованих рішень.

Загалом, консультації забезпечують безпечне та конфіденційне місце для менті, щоб поділитися своїми хвилюваннями, проблемами та прагненнями. Ментори зберігають конфіденційність і створюють атмосферу довіри, гарантуючи, що менті почуваються комфортно під час обговорення делікатних тем.

Консультації також можуть передбачати обмін відповідними галузевими контактами, ресурсами та можливостями для спілкування. Ментори можуть познайомити менті зі своєю професійною мережею, надати рекомендації або запропонувати відповідні події чи конференції.

Консультації як форма роботи під час професійного менторства пропонують менті окремий простір для отримання персональних вказівок, порад та підтримки від досвідчених наставників. Завдяки цій взаємодії менті можуть покращити свої знання, розвинути навички критичного мислення, отримати уявлення про свій професійний розвиток і приймати обґрунтовані рішення для просування в кар'єрі.

Загалом усі форми роботи в рамках професійного менторства передбачають обмін досвідом менторів, надання галузевих ідей, практичних порад та ресурсів для покращення знань менті та розвитку відповідних навичок. Ментори допомагають менті визначити свої сильні сторони, області для вдосконалення та стратегії особистого та професійного розвитку.

11. Інформаційне забезпечення.

ІТ-платформа з наступним функціоналом:

- 1. Реєстрація користувачів:** Платформа дозволить менторам і менті створювати свої профілі, надаючи відповідну інформацію, таку як своє ім'я, контактні дані, сфери знань і вподобання.
- 2. Алгоритм відповідності:** розширений алгоритм відповідності буде реалізовано для об'єднання менторів і менті на основі різних критеріїв,

таких як знання предмета, доступність і конкретні менторські потреби. Алгоритм забезпечить найкращий 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 менторські сесії залежно від їхньої доступності з автоматичними нагадуваннями та сповіщеннями.
6. **Відстеження прогресу та відгуки:** 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 взаємодій і прогрес менті. 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). Вона також має гарантувати, що користувачі мають контроль над своєю особистою інформацією та можуть установлювати 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.

12. Ресурсне забезпечення.

Гнучкі простори

Як фізичні, так і віртуальні, де можуть відбуватися взаємодії ментора та менті. Ці місця можуть включати кімнати для переговорів, дискусійні форуми, онлайн-платформи або спеціальні менторські портали, де менті можуть брати участь у змістовних дискусіях, ділитися ресурсами та співпрацювати над проектами. У разі роботи на призначених фізичних робочих місцях можна використовувати настільні комп'ютери, а простір повинен мати столи, стільці та достатнє освітлення. В інших випадках потрібні віртуальні місця для зустрічей і співпраці та інструменти віддаленого доступу, які дозволяють менторам віддалено отримувати доступ до екранів менті або надавати технічну допомогу.

Хоча виділені фізичні простори не завжди потрібні, вони можуть бути корисними для взаємодії ментора та менті. За наявності, спеціальні фізичні приміщення пропонують виділену зону, де ментори та менті можуть зустрітися особисто для особистих дискусій, семінарів або спільної роботи. Наявність фізичного простору може створити більш захоплююче та цілеспрямоване середовище, сприяючи глибшій взаємодії та створюючи міцніші зв'язки між менторами та менті. Однак взаємодія ментора та менті також може відбуватися у віртуальних просторах, таких як платформи для відеоконференцій або спільні онлайн-платформи, які забезпечують зручність і доступність для віддаленої взаємодії. Вибір використання фізичного чи цифрового простору залежить від конкретних потреб, уподобань і ресурсів, доступних у програмі менторства.

Обладнання, інструмент і технологія

Залежно від формату роботи можуть використовуватися різні набори. Однак усі рішення мають гарантувати, що ментори та менті можуть ефективно співпрацювати, спілкуватися та брати участь у менторській діяльності незалежно від їхнього фізичного розташування в гнучкому просторі. Серед тих, які мають відношення в обох випадках, є такі:

Інструменти спілкування та співпраці, які дозволяють менторам і менті підключатися, взаємодіяти та ділитися інформацією незалежно від місця, в якому вони перебувають. Це включає електронну пошту, платформи обміну миттєвими повідомленнями, програмне забезпечення для відеоконференцій та інструменти управління проектами. Ці інструменти сприяють безперервному спілкуванню, обміну документами, співпраці в реальному часі та керуванню завданнями, незалежно від того, чи відбувається взаємодія у фізичному чи цифровому просторі.

Навчальні онлайн-платформи або ресурси, які пропонують навчальні матеріали, курси та ресурси, пов'язані з програмою менторства. Доступ до хмарних платформ можна отримати як у фізичному, так і в цифровому просторі, що дозволяє менті брати участь у самостійному навчанні, здобувати додаткові знання та отримувати доступ до відповідних ресурсів для підтримки свого професійного розвитку.

Надійне та безпечне з'єднання Wi-Fi у гнучкому просторі, що дозволяє менторам і менті під'єднувати свої пристрої та безперешкодно отримувати доступ до онлайн-платформ, ресурсів і засобів спілкування.

Мобільні пристрої – персональні смартфони, планшети або ноутбуки, які можна використовувати для доступу до засобів зв'язку, платформ для співпраці та онлайн-ресурсів. Ці пристрої забезпечують гнучкість і зручність взаємодії ментора та менті в різних місцях.

Портативне аудіовізуальне обладнання, наприклад проектори, портативні екрани та динаміки, для проведення презентацій, обговорень і обміну візуальним вмістом у різних місцях у гнучкому просторі.

Щоб забезпечити конфіденційність і мінімізувати відволікання під час менторських сесій, які вимагають зосереджених обговорень або конфіденційності, для спільних гнучких просторів потрібні **гарнітури з функцією шумопоглинання або приватні кабінки**.

Кваліфікований Персонал

- *Координатор менторства/адміністратор програми* – контролює загальне забезпечення ресурсами та забезпечує наявність необхідних приміщень і персоналу. Він/вона координує логістику, підтримує канали зв'язку та вирішує будь-які проблеми, пов'язані з доступом або використанням ресурсів.
- *Менеджери програм* – забезпечують залучення менторів та менті, координують співпрацю між менторами та менті, аналізують результати програми та розробляють пропозиції щодо вдосконалення програми.
- *Технічний експерт* – надає рекомендації та підтримку у використанні обладнання, програмного забезпечення та спеціалізованих ресурсів
- *Тренери/фасилітатори* - проводять заходи, тренінги, сприяють відкритим заходам для менторів і менті.

13. Положення.

Основні компоненти рекомендацій та стандартів впровадження програми

менторства в університеті:

1. Цілі та обсяг менторської програми (як зазначено в розділі МЕТОДОЛОГІЧНА БАЗА ТА ПЕРЕДУМОВИ)
2. Адміністрування програми – ролі та обов'язки координаторів програми, менторів та менті, а також будь-які конкретні вимоги до звітності чи документації (як зазначено у відповідному розділі цього документа)
3. Вибір ментора та його кваліфікація (як зазначено у відповідному розділі цього документа).
4. Перелік компетентностей, які менті 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 компетентностей менті

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

Знання :

- Принципи ставлення цілей та важливість цілей SMART.
- Планування дій та його роль у досягненні бажаних результатів.
- Переваги визначення пріоритетів, організації та стратегічного мислення.
- Ефективне спілкування в побудові професійних відносин.
- Активне слухання, осмислене запитання та побудова стосунків.
- Самосвідомість в особистісному та професійному розвитку.
- Техніки та підходи вирішення проблем.
- Мережа та управління взаємовідносинами в просуванні по службі.
- Професійний етикет, норми на робочому місці та культурна чутливість.
- Галузеві тенденції, практики та розробки.

Навички :

- Постановка SMART цілей і створення ефективних планів дій.
- Розстановка пріоритетів, тайм-менеджмент і організація завдань.

- Стратегічне мислення для передбачення проблем і планування на випадок непередбачених ситуацій.
- Усна та письмова комунікація для співпраці.
- Активне слухання та ставлення глибоких питань.
- Встановлення взаєморозуміння та налагодження професійних стосунків.
- Саморефлексія та самооцінка для особистісного зростання.
- Критичне мислення та вирішення проблем.
- Нетворкінг та підтримка професійних стосунків.
- Професіоналізм та дотримання правил етикету на робочому місці.
- Застосування галузевих знань і прийняття рішень.
- Лідерство, співпраця та мотивація.
- Тайм-менеджмент, розстановка пріоритетів та організація.
- Стійкість і адаптивність у протистоянні викликам.

Ставлення :

- Проактивне мислення та відповідальність за розвиток.
- Мислення про зростання і сприйняття викликів як можливостей для навчання.
- Наполегливість і стійкість у досягненні довгострокових цілей.
- Адаптивність і відкритість до нових ідей і відгуків.
- Сприйнятливість до різноманітних точок зору та ідей.
- Співпереживання та повага в міжособистісних стосунках.
- Налаштованість на постійний особистий розвиток.
- Проактивний підхід до вирішення проблем.
- Ефективний нетворкінг і підтримка стосунків.
- Повага, культурна чутливість та здатність до адаптації на робочому місці.
- Цікавість і підтримка обізнаності щодо галузевих тенденцій.
- Безперервне навчання та обізнаність у галузі.
- Лідерські якості та ефективна комунікабельність.
- Дисциплінованість і самомотивація в тайм-менеджменті.
- Стійкість і позитивна адаптивність перед обличчям викликів.

14. Методичне забезпечення.

Посібник для менторів надає менторам вичерпні вказівки та ресурси для ефективного виконання своєї ролі в програмі професійного менторства.

Структура посібника:

1. Вступ до менторства:
 - 1.1. Огляд менторства та його значення у професійному розвитку.

- 1.2. Роз'яснення ролі та обов'язків ментора.
- 1.3. Переваги та результати менторства для менторів і менті.
2. Побудова ефективних менторських відносин:
 - 2.1. Стратегії встановлення довіри, взаєморозуміння та відкритого спілкування з менті.
 - 2.2. Рекомендації щодо збереження конфіденційності та професійних кордонів.
 - 2.3. Поради щодо активного слухання, емпатії та розуміння точок зору менті.
3. Постановка цілей і планування дій:
 - 3.1. Методи, які допомагають менті установлювати конкретні, вимірні, досяжні, релевантні та обмежені в часі (SMART) цілі.
 - 3.2. Підходи до допомоги менті у створенні планів дій для досягнення своїх цілей.
 - 3.3. Моніторинг і відстеження прогресу в досягненні цілей.
4. Надання вказівок і підтримки:
 - 4.1. Ефективні методи менторства, такі як коучинг, консультування та сприяння навчанню.
 - 4.2. Стратегії надання конструктивного зворотного зв'язку, заохочення та мотивації.
 - 4.3. Рекомендації щодо розширення можливостей менті взяти на себе відповідальність за свій розвиток.
5. Кар'єра та професійний розвиток:
 - 5.1. Ресурси та інструменти для допомоги менті у вивченні варіантів кар'єри та шляхів.
 - 5.2. Підтримка у розвитку професійних навичок, покращенні резюме та підготовці до співбесіди.
 - 5.3. Консультації щодо нетворкінгу, побудови професійних стосунків і використання можливостей.
6. Навігація викликів і вирішення конфліктів:
 - 6.1. Виявлення та вирішення загальних проблем і перешкод, з якими можуть зіткнутися менті.
 - 6.2. Стратегії сприяння стійкості менті, адаптивності та навичок вирішення проблем.
 - 6.3. Кроки для вирішення конфліктів або непорозумінь у менторських стосунках.
7. Культурна чутливість та інклюзивність:
 - 7.1. Рекомендації щодо сприяння інклюзивному та різноманітному наставницькому середовищу.
 - 7.2. Стратегії визнання та поваги культурних відмінностей та індивідуальних уподобань.

- 7.3. Підвищення чутливості до походження, цінностей і досвіду менті.
- 8. Професійна етика та обмеження:
 - 8.1. Етичні міркування та рекомендації для менторів у їх взаємодії з менті.
 - 8.2. Вимоги до конфіденційності та захисту даних.
 - 8.3. Усвідомлення потенційних конфліктів інтересів і професійна чесність.
- 9. Особистий розвиток як ментора:
 - 9.1. Вправи на саморефлексію для підвищення самосвідомості ментора та особистісного зростання.
 - 9.2. Можливості для менторів розвивати свої навички менторства та розширювати свою професійну мережу.
 - 9.3. Ресурси для постійного навчання та підвищення обізнаності в галузевих тенденціях.
- 10. Додаткові ресурси:
 - 10.1. Рекомендована література, статті та дослідження найкращих практик менторства.
 - 10.2. Посилання на менторські мережі, конференції та можливості професійного розвитку.
 - 10.3. Шаблони, контрольні списки або форми для полегшення менторської діяльності та запису прогресу.

Посібник для менті є всеосяжним ресурсом, який дає змогу менті брати активну участь у програмі менторства, ставити суттєві цілі, звертатися за порадою до своїх менторів і керувати своїм професійним розвитком. Він надає менті знання та інструменти, необхідні для максимізації переваг менторських відносин і досягнення їхніх особистих і професійних цілей.

Структура посібника:

**деякі розділи можна використовувати для інших відкритих освітніх ресурсів*

- 1. Вступ до менторства:
 - 1.1. Огляд менторської програми та її мети.
 - 1.2. Пояснення ролі та обов'язків менті.
 - 1.3. Переваги та очікування від участі в програмі менторства.
- 2. Розуміння менторських відносин:
 - 2.1. Рекомендації щодо побудови позитивних і продуктивних менторських стосунків.
 - 2.2. Поради щодо ефективного спілкування та активної взаємодії з ментором.
 - 2.3. Розуміння меж і очікувань менторських відносин.
- 3. Встановлення цілей і очікувань:
 - 3.1. Техніки визначення та постановки особистих і професійних цілей.
 - 3.2. Рекомендації щодо визначення цілей SMART (специфічних,

вимірюваних, досяжних, релевантних, обмежених у часі).

3.3. Стратегії узгодження цілей із кар'єрними прагненнями та потребами розвитку.

4. Максимізація досвіду менторства:

4.1. Пропозиції щодо активної взаємодії з ментором і програмними заходами.

4.2. Техніки пошуку керівництва, зворотного зв'язку та поради від ментора.

4.3. Поради щодо підтримки відкритого спілкування та регулярного контакту з наставником.

5. Професійний розвиток і розвиток навичок:

5.1. Ресурси та стратегії підвищення професійних навичок і знань.

5.2. Консультації щодо використання можливостей менторства для кар'єрного зростання та просування.

5.3. Поради щодо самостійного навчання, спілкування та розширення професійних зв'язків.

6. Дослідження та розвиток кар'єри

6.1. Вивчення кар'єрних шляхів і можливостей

6.2. Розвиток професійних навичок і мереж

6.3. Написання резюме та підготовка до співбесіди

7. Пошук і впровадження зворотного зв'язку:

7.1. Техніки активного пошуку та отримання зворотного зв'язку від наставника.

7.2. Стратегії використання зворотного зв'язку для підвищення особистого та професійного розвитку.

7.3. Поради щодо рефлексії відгуків і впровадження конструктивних змін.

8. Особиста та емоційна підтримка:

8.1. Рекомендації щодо подолання викликів і невдач під час наставницької подорожі.

8.2. Техніки управління стресом, формування стійкості та самообслуговування.

8.3. Ресурси для вирішення особистих та емоційних проблем, пов'язаних із розвитком кар'єри.

9. Професіоналізм та етикет:

9.1. Рекомендації щодо професійної поведінки, етики та етикету на робочому місці.

9.2. Поради щодо збереження конфіденційності, поваги та професіоналізму під час менторських відносин.

9.3. Усвідомлення культурної чутливості та інклюзивності в професійних взаємодіях.

10. Мережа та побудова професійних стосунків:

- 10.1. Стратегії побудови професійної мережі та використання зв'язків.
- 10.2. Поради щодо відвідування галузевих заходів, конференцій і можливостей спілкування.
- 10.3. Рекомендації щодо виховання та підтримки професійних стосунків поза програмою менторства.

15. Інфраструктурне забезпечення менторства / тьюторства у ЗВО.

Інфраструктурну підтримку менторства/тьюторства ЗВО забезпечує Центр тьюторства та менторства (T&M Center). Він відповідає за нагляд і координацію програм менторства/тьюторства в закладі та є центральною точкою контакту для менторів/тьюторів, менті/тюті та інших зацікавлених сторін, залучених до процесу менторства/тьюторства. Це полегшує спілкування, координацію та гарантію якості, що зрештою сприяє позитивному освітньому досвіду та професійному розвитку менті/тюті.

Основні завдання Центру тьюторства та менторства:

1. Набір і навчання менторів/тьюторів: запуск механізмів найму та відбору кваліфікованих менторів/тьюторів як із внутрішніх, так і зовнішніх джерел, а також надання навчальних програм і семінарів для забезпечення менторів/тьюторів необхідними навичками, знаннями та компетенціями для ефективного керівництва та підтримки менті/тюті.
2. Реєстрація та підбір менті/тюті: збирання вподобань менті/тюті, академічних потреб і кар'єрних прагнень, а також підбір відповідних менторів/тьюторів на основі сумісності та досвіду.
3. Інформаційна та комунікаційна підтримка: встановлення каналів зв'язку, таких як виділені адреси електронної пошти, IT-платформа, канали соціальних медіа та надання інформації про програми менторства/тьюторства, рекомендації, ресурси та важливі оновлення.
4. Моніторинг та оцінка програм менторства/тьюторства для забезпечення їх ефективності та постійного вдосконалення. Існують механізми для збору відгуків від менторів, менті/тюті та інших зацікавлених сторін, а також для проведення оцінювання чи опитувань для визначення результатів і впливу програми.
5. Надання ресурсів і допоміжних матеріалів, пов'язаних із менторством/тьюторством: онлайн-бібліотеки, бази даних, довідники та посібники, які ментори, менті/тюті та координатори програм можуть використовувати для довідки та професійного розвитку.
6. Надання адміністративної підтримки для допомоги в матеріально-технічному забезпеченні програми, плануванні зустрічей ментора/менті або тьютора/тюті, а також виконання адміністративних завдань,

пов'язаних із процесом менторства/тьюторства.

7. Звітування та документування діяльності менторства/репетиторства, звіти про прогрес і результати.

16. Психологічний супровід менторства/тьюторства у ЗВО.

Потенційні ризики та труднощі:

- Студенти можуть відчувати академічний тиск, невпевненість у собі, тривогу, стрес і невпевненість щодо своєї майбутньої кар'єри;
- Культурні, соціальні та екологічні фактори можуть впливати на психологічне благополуччя та адаптацію менті;
- Менті можуть мати високі очікування від своїх менторів і програми менторства, що може призвести до розчарування або почуття невідповідності, якщо їхні очікування не виправдаються;
- Менті можуть порівнювати себе зі своїми менторами чи іншими менті, що призводить до почуття невпевненості в собі або неповноцінності;
- Менті можуть мати труднощі з отриманням конструктивного зворотного зв'язку чи критики, що може перешкоджати їх особистому та професійному зростанню;
- Менті можуть не встановити міцний зв'язок або стосунки зі своїм ментором, що призводить до почуття незалученості або незадоволеності менторськими стосунками.

Способи втручання

- Включення заходів та обговорень, які сприяють стійкості, контролю стресу та стратегіям подолання;
- Забезпечення регулярного спілкування, активного слухання та створення сприятливого середовища
- Створення безпечного та конфіденційного простору для менті/тьюті, де вони можуть висловити свої занепокоєння, страхи та невпевненість, може сприяти психологічному благополуччю;
- Підвищення обізнаності про культурні, соціальні та індивідуальні відмінності менторів/тьюторів, менті/тьюті. Сприяння культурній компетентності та інклюзивності для створення інклюзивного та сприятливого середовища, яке поважає та цінує різноманітність;
- Забезпечення менторів/тьюторів постійним навчанням, семінарами або ресурсами щодо психологічної підтримки та методів менторства може покращити їхню здатність ефективно задовольняти психологічні потреби менті/тьюті.
- Направлення менті/тьюті до відповідних служб підтримки в університеті, якщо необхідно.