

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация наставников	Процедура завершения взаимодействия
<p>Через студенческое сообщество и сообщество благодарных выпускников. Проводится анкетирование на предмет коммуникационных навыков и возможностей оказать реальную помощь наставляемым (временной ресурс, внутренняя мотивация).</p>	<p>Осуществляется куратором программы в организации. Проведение регулярных встреч, тренировка в формате ролевого взаимодействия. Определение потенциальных проблем, наставляемых и форматов, подходящих для их решения.</p>	<p>Возможные решения: 1) Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников. 2) Личные встречи или групповые встречи в формате Mentor Match.</p>	<p>Лидерский статус. Возможность претендовать на участие в стипендиальной программе. Благодарственные письма и грамоты для портфолио. Реализация лидерского потенциала. Причастность к сообществу. Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.</p>	<p>Представление конкретных результатов взаимодействия. Защита проекта, анализ успеваемости/уровня навыков. Сбор обратной связи от наставника и наставляемого, решение о продолжении (переход на решение другой проблемы) или прекращении взаимодействия. Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p>

Процесс наставнического взаимодействия следует этапам:

1. **Мотивационная встреча** с наиболее активными студентами, показывающими лучшие образовательные результаты и устойчивую гражданскую и социальную позицию. Куратор программы рассказывает о наставничестве, его целях, задачах, возможностях, форматах взаимодействия.

2. Куратор **собирает заявки** от желающих принять участие в программе студентов. Анкета обязательно включает вопросы о ресурсах потенциальных наставников: мотивация, навыки, возможная частота встреч. После анкетирования проводится тестирование, включающее вопросы о коммуникационных навыках, эмпатии, психологической подготовке, осознанию ответственности. Тестирование не имеет целью отсеять часть наставников, скорее, направлено на выявление пробелов, которые необходимо восполнить в процессе обучения.

3. **Обучение наставников** происходит в формате регулярных встреч (около 7-8) с куратором программы. Студентам-наставникам предлагаются ролевые ситуации, которые необходимо проиграть и обсудить с последующей рефлексией. Наставники учатся выстраивать диалог с подростком, реагировать на его запрос, формировать устойчивые связи, учить наставляемого целеполаганию и совместно развивать необходимые навыки.

4. **Формирование пар / групп наставник-наставляемый(е)** происходит по одной из трех схем, в зависимости от конкретной ситуации в образовательном учреждении:

- предложение куратора (куратор предлагает наставляемому встретиться с определенным наставником), что не рекомендуется, если цели выходят за пределы задач адаптации / улучшения образовательных результатов; без согласия обеих сторон пара не формируется;

- групповая встреча, на которой наставники и наставляемые рассказывают о себе, своих навыках / проблемах. Может производиться в формате Mentor Match («быстрые встречи», когда наставляемые переходят от одного наставника к другому). По окончании наставники и наставляемые изъявляют желание составить наставническую пару, при совпадении желаний пара организуется.

- дистанционное анкетирование (наставники заполняют анкеты, посвященные их возможностям, наставляемые – их проблемам), по результатам которого куратор составляет пары.

5. Этапу работы по решению поставленной перед парой / группой задачи предшествует **этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого**. Среди обсуждаемых тем:

- выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям;

- определение приоритетной сферы деятельности наставляемого (помимо конкретных образовательных и профессиональных задач), что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого;

- формулировка приоритетных целей развития с конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной образовательной проблемы, развитие определенного навыка, до долгосрочных (3-5 лет), например, проектирование образовательной траектории, подготовка к трудоустройству.

6. Куратор выполняет функцию организатора, следит за системностью встреч, собирает обратную связь от участников и при необходимости проводит групповую встречу с уточнением текущих проблем. После каждой встречи / серии встреч наставник и наставляемый **проводят оценку** своих результатов, рефлексиируют, при желании – заполняют дневник прогресса.

7. По завершении наставнической программы (исходя из проблемы наставляемого заранее определяется длительность) наставник и наставляемый **представляют результаты взаимодействия**: совместный проект, образовательные, творческие, спортивные или иные результаты, результаты компетентностного / квалификационного тестирования, проводят презентационную беседу с куратором и другими наставническими парами.

Проводится массовое праздничное мероприятие с представлением успешных кейсов и результатов всей образовательной организации с приглашением партнеров.

Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов и наставляемых **поощряются** за активную общественную и культурную работу, выдвигаются на стипендию (по решению администрации), признаются активными участниками студенческого сообщества и лидерами сообщества благодарных выпускников.