

МЕНТОРСЬКА/ТЬЮТОРСЬКА СХЕМА (МЕТОДИКА ТА КОМПОНЕНТИ)

ГЕНДЕРНЕ МЕНТОРСТВО (ЖІНКИ В НАУЦІ)

МЕТОДИЧНА БАЗА ТА ПЕРЕДУМОВИ

1. Початкові умови.

Актуальність схеми: Схема гендерного менторства та тьюторства (Жінки в науці) є дуже актуальною в сучасному академічному та професійному середовищі, вирішуючи недопредставленість і проблеми, з якими стикаються жінки в сферах науки, техніки, інженерії та математики (STEM). Незважаючи на значні успіхи в гендерній рівності, жінки все ще недостатньо представлені в цих сферах, часто через системні бар'єри, суспільні норми та гендерні стереотипи, які впливають на їх участь і прогрес.

Щоб забезпечити краще майбутнє для світу, Організація Об'єднаних Націй ухвалила 17 цілей сталого розвитку, серед яких важливе місце посідають якісна освіта та гендерна рівність. Згідно з ООН, «Гендерна рівність є не лише основним правом людини, але й необхідною основою для мирного та сталого світу». Забезпечення рівного доступу для жінок і дівчат у процесі прийняття соціальних, політичних та економічних рішень сприятиме досягненню цілей сталого розвитку.

Цільова аудиторія: Програма розроблена для студенток, дослідниць і професіоналів у галузі STEM, які стикаються з певними проблемами, пов'язаними з гендерними упередженнями. Ці жінки часто перебувають на різних етапах свого наукового та професійного шляху, від студенток до визнаних професіоналів.

Потреби та запити: професійний розвиток, пов'язаний із пошуком можливостей для підвищення кваліфікації, спілкування та просування по службі; визнання та представництво в галузі STEM, видимість та визнання внеску жінок.

Виклики та занепокоєння: гендерні стереотипи, які часто підривають компетентність і довіру жінок у галузі STEM, бар'єри в доступі до можливостей просування та керівних ролей.

Соціально-економічні проблеми: збалансування професійних прагнень із суспільними очікуваннями щодо сімейних ролей, економічні проблеми, які обмежують їхній доступ до освіти та ресурсів.

Психологічні аспекти: вимога довести свою компетентність в умовах гендерних упереджень призводить до психологічного стресу.

Культурні норми та стереотипи: культурні норми все ще диктують «відповідні» сфери для жінок, часто виключаючи STEM.

Прагнення, цілі, перспективи: прагнення до кар'єрного зростання, подолання гендерних бар'єрів; багато молодих жінок прагнуть зайняти керівні посади, сприяючи прийняттю рішень та інноваціям.

Ризики та страхи: гендерні стереотипи типу «головний обов'язок і місія жінки – сім'я», «чоловіча професія»

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

В результаті використання схеми менторства/тьюторства дівчата-студентки стануть більш цілеспрямованими, чітко формулюватимуть свої цілі та активніше брати участь у наукових заходах, що сприятиме підвищенню їх професіоналізму та кар'єрному росту в майбутньому. Особлива роль відводиться як рівним шансам на здобуття професійної освіти для жінок і чоловіків, так і запровадженню принципів гендерної рівності безпосередньо в процесі здобуття освіти.

3. Амбіції менторства .

Мета запровадження та використання схеми менторства полягає в тому, щоб зламати стереотипи, що впроваджуються в суспільстві (такі як «основний обов'язок і місія жінки — сім'я», «професія чоловіка»), а також набути впевненості в собі, яка переважатиме впливи певних обставин. Нарешті дівчата зможуть реалізувати власні цілі та прагнення та утвердитися.

4. Цінності.

1. Рівність;
2. Розвиток вміння долати бар'єри;
3. Постановка конкретних цілей;
4. Розвиток необхідних навичок;
5. Розвиток уміння співпрацювати;
6. Культура етичної поведінки;
7. Здатність брати на себе відповідальність;
8. Особистісний ріст;
9. Зосередьтеся на розвитку
10. Професійний розвиток.

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

Мета співпраці ментора/тьютора з конкретною цільовою аудиторією – допомогти менті/тьюті розвинути необхідні навички та впевненість для досягнення бажаної мети, що сприятиме професійному розвитку.

Результати:

1. Підвищення рівня обізнаності та свідомості щодо гендерних питань;
2. Розробка та впровадження концепції, орієнтованої на розвиток кар'єри;
3. Впровадження ефективних механізмів співпраці та комунікації між адміністративним та академічним персоналом та студентами щодо питань та основних проблем гендерної рівності;
4. Розробка та впровадження оптимальних механізмів своєчасного виявлення гендерної дискримінації та відповідних профілактичних заходів.

6. Методи

6.1. Залучення менторів/тьюторів .

Ментор — це професор/викладач-волонтер або представник промислового партнера, який може допомогти студенткам-початківцям набуту практичних навичок і професійно розвиватися, одночасно підтримуючи та направляючи менті жінок, які прагнуть кар'єри в наукових сферах. Вона або він має значний досвід у відповідній науковій дисципліні та глибоке розуміння унікальних проблем і можливостей, з якими жінки можуть зіткнутися в науковому співтоваристві.

Тьютор - це просунутий учень, який має достатній практичний досвід і бажання допомогти іншому учневі подолати труднощі .

Залучення менторів і тьюторів починається з звернення до організацій, орієнтованих на гендерну проблематику, і мереж жіночого лідерства, які поділяють інтерес до гендерної рівності та розширення прав і можливостей, а також із взаємодії з академічними відділами та факультетами, відомими своєю прихильністю до різноманітності та інклюзії. Крім того, використовуйте платформи соціальних медіа та онлайн-форуми, присвячені гендерним питанням, щоб зв'язатися з потенційними наставниками, які захоплюються підтримкою гендерної різноманітності та рівності у своїх сферах.

На основі аналізу опитувань студентів, рівня працевлаштування та рівня залучення академічних і студентських кадрів відібрані викладачі спільно з галузевими партнерами розроблять практичні лекції та тематичні семінари, які допоможуть студентам покращити їхні практичні навички.

Команда проекту також розробить рекомендації щодо індивідуальних консультацій.

6.2. Вибір менті/тьюті.

Менті/тьюті - є студентками бакалаврату, які мають певні труднощі при участі в університетському житті, справляючись з різними курсами навчання, досягаючи результатів навчання за програмою та розвиваючи

навички кар'єри. Вони готові брати участь у наукових заходах та заходах, але вважають, що потребують додаткових консультацій/семінарів для розвитку навичок, необхідних для написання та оформлення наукової статті.

Принципи залучення менті і тьюті: залучення менті і тьюті є добровільним із розумінням того, що вони зацікавлені у власному розвитку. 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/тьюторських відносин.

Підходи до залучення менті та тьюті: університет запроваджує розроблену схему менторства та тьюторства для студенток, особливо новачків, спеціальний електронний портал дозволить зацікавленим студентам зареєструватися на програму та вибрати ментора/тьютора. Менті та тьюті відбираються на основі їхніх запитів та заявок.

6.3. Взаємодія ментора-менті, тьютора-тьюті.

Критерії відповідності спрямовані на оптимізацію пар ментор-менті і тьютор-тьюті відповідно до індивідуальних потреб і цілей. Вони включають гендерне узгодження для відкритих дискусій щодо гендерних питань, узгодження в академічній чи кар'єрній ланці для відповідного керівництва та створення пар на основі професійного досвіду для забезпечення ефективного керівництва. Бажано узгоджувати учасників зі спільними цілями та завданнями, пристосовуватись до доступності та графіків, сприяти різноманітності та інклюзії.

Тип взаємодії між ментором і менті, тьютором і тьюті буде залежати від взаємної згоди сторін. Якщо менті/тьюті бажає взяти участь у лекції за програмою, тематичних семінарах або груповій роботі, запропонованій ментором/тьютором, взаємодія, природно, відбуватиметься в цьому форматі (як онлайн-формат, так і особистий формат розглядається). Якщо менті/тьюті бажає отримати індивідуальні консультації, ментор/тьютор і менті/тьюті планують формат індивідуальних консультацій, які також обговорюються тут, як очно, так і онлайн.

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

Групові та індивідуальні зустрічі, дистанційні чи особисті, розглядаються відповідно до потреб і бажань менті/тьюті.

Під час планування кар'єри наголос буде зроблений на важливість конкретних освітніх програм, застосування в реальному житті та усунення неправильного розуміння гендерних ролей. Важливо, щоб питання гендерної рівності були відображені в навчальних модулях служби кар'єри.

8. Алгоритми відбору ментора/менті, тьютора/тьюті.

Алгоритм відбору ментора:

На першому етапі програму менторства реалізовуватимуть викладачі, залучені до проекту як тренери/дослідники/або члени відділу розвитку кар'єри студентів разом із промисловими партнерами, які готові розробити практичні курси, пов'язані з темою схеми .

З метою збільшення кількості менторів після пілотування можуть бути обрані нові серед професорсько-викладацького складу ВНЗ та промислових партнерів, які мають такі **кваліфікаційні вимоги** :

- Практичний досвід спілкування зі студентами (викладання);
- Науковий ступінь, сертифікат або підтвердження про підготовку за відповідним напрямком;
- Хороше спілкування та робота в команді, вміння завоювати прихильність та довіру;
- Хороше спілкування зі студентами, почуття відповідальності, надійність.

Відбір тьюторів: тьютори будуть відібрані з числа студентів старших курсів бакалаврату/магістрів, які мають певні академічні та науково-практичні досягнення та прагнуть сприяти утвердженню гендерної рівності в університеті.

Кваліфікаційні вимоги до тьюторів будуть оголошені через спеціальний електронний портал:

- Академічний досвід (повинен бути студентом старших курсів бакалаврату/магістра з хорошою успішністю);
- Необхідно мати досвід участі в студентських заходах (спортивні змагання, конференції);
- Розуміння питань гендерної рівності;
- Мотивація приєднатися до схеми тьюторства .

Усі потенційні ментори та тьютори повинні пройти обов'язкове навчання.

Алгоритм відбору менті/тьюті:

1. Запустіть відкритий конкурс заявок на менті:

- Рекламуйте програму менторства через канали університету, платформи соціальних мереж і відповідні мережі.
- Повідомте мету програми та критерії участі (бути поточним студентом конкретного навчального закладу, продемонструвати готовність брати активну участь у програмі менторства, мати чіткі цілі або напрямки для свого досвіду менторства, бажання вчитися на досвіді та поглядах свого ментора/тьютора тощо.).

2. Подання заявки та проектної пропозиції:

- Запросіть потенційних менті/тьюті для створення профілів рівнів на ІТ-платформі, включаючи їх довідкову інформацію та проектну пропозицію. У проектній пропозиції наставники 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 ознайомлення з менті та менторами, уточнення очікувань, встановлення керівних принципів спілкування та встановлення основних етапів проекту.

9. Процедури.

Організація взаємодії ментор-менті, тьютор-тьюті

1. Ментори та тьютори розробляють серію тематичних семінарів, доповнених практичними курсами, пов'язаними з темою програми. Ці курси та семінари є основоположними елементами програми менторства та тьюторства та знайомляться з університетською спільнотою. Відповідальність за управління програмою покладається на Центр розвитку студентської кар'єри (або відповідний підрозділ університету) у співпраці з Центром навчання та навчання.
2. Реєстрація студентів як менті або тьюті для програми менторства та тьюторства оголошується через спеціальний портал. Ментори та менті, а також тьютори та тьюті підбираються за вказаними критеріями відповідності з урахуванням інтересів менті/тьюті.
3. Орієнтаційні сесії проводяться як для менторів/тьюторів, так і для менті/тьюті, щоб ознайомити їх із цілями програми, настановами та очікуваннями. Регулярні індивідуальні або групові взаємодії відбуваються між менторами/тьюторами та менті/тьюті, причому зустрічі відбуваються через заплановані сесії, віртуальні платформи або особисту взаємодію, залежно від уподобань учасників і доступності.
4. Відстеження прогресу, сесії зворотного зв'язку та звітування включають моніторинг прогресу менті і тьюті, а також вирішення будь-яких проблем, з якими стикаються. Ефективність програми регулярно оцінюється за допомогою механізмів зворотного зв'язку.

Моніторинг якості

Університет розробляє анкету для опитування задоволеності менті/тьюті, за допомогою якої менті/тьюті оцінюють якість роботи свого ментора/тьютора.

Центр розвитку студентської кар'єри спільно з Т&М Центр та Служба якості аналізуватимуть якість роботи менторів та тьюторів.

Бажані результати	Критерії та показники оцінювання	Інструменти збору інформації
Підвищення професійної майстерності	Підвищення професійних навичок: - суттєво підвищуються професійні навички дівчат-менті(студентів). У них більше немає бар'єру щодо написання наукових робіт. Професійне визнання та нагороди: – Студентки беруть активну участь у різноманітних наукових заходах, ще більше дівчат перемагають у конкурсах, нагороджуються грамотами та стипендіями.	Опитування або анкети, тести оцінки навичок, записи про нагороди, сертифікати, стипендії та перемоги в конкурсах, здобуті студентками, які беруть участь у програмі, звіти ментора/тьютор.
Кар'єрний ріст	Досягнення: – Більшість студенток займаються науковою та інноваційною діяльністю, виявляють готовність брати участь у різноманітних наукових заходах, можуть вільно складати та оформляти наукові теми. Розвивається творче та критичне мислення.	Опитування, записи про участь у заходах, саморефлексія, звіти ментора/тьютор, документування інновацій.
Впевненість у собі, подолання бар'єрів	Студентки не тільки беруть участь у наукових форумах, але й мотивовані на перемогу, здобують нагороди та здобувають широке визнання.	Опитування, записи про участь у заходах, саморефлексія, звіти ментора/тьютора
Пошук достатніх ресурсів для розвитку потенціалу	Поряд із напруженим навчальним життям дівчата можуть брати участь у різноманітних наукових заходах, займатися різною студентською та науковою діяльністю та, відповідно, стати мотиваторами для інших студенток.	Опитування, записи про участь у заходах

Контроль продуктивності

Метою цього контролю ефективності є забезпечення ефективного моніторингу та оцінки схеми гендерного менторства. План включає конкретні завдання з описами та вимірними ключовими показниками ефективності (KPI) для оцінки ефективності програми.

Завдання	Опис	KPI
Досягнення мети	Оцініть досягнення довгострокових і короткострокових цілей, які були раніше встановлені менті	1. Відсоток менті, які досягають своїх заздалегідь визначених цілей протягом узгодженого терміну; 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
Ефективність мережевої взаємодії	Виміряйте розширення та якість мереж і зв'язків підопічних в університеті та місцевій громаді	Кількість нових зв'язків в університеті та місцевих громадах або можливостей, отриманих підопічними через програму менторства
Залучення менті	Виміряйте рівень залученості менті та його активну участь у менторських стосунках	Частота взаємодії або взаємодії з менті, ініційовані менторами
Залучення ментора	Оцініть рівень участі, відданості та ефективності ментора 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
Збереження програми	Виміряйте рівень утримання менті протягом усього терміну програми менторства.	Відсоток менті, які пройшли повну програму менторства, як було заплановано

Оцінка рівня задоволеності (на основі заздалегідь визначених критеріїв та показників).

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 зворотнього зв'язку ментора або анкети Аналіз показників залучення та утримання менторів
Менті	Загальне задоволення схемою Якість керівництва та підтримки, отриманої від менторів Успіхи в досягненні цілей і цілей навчання 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 факультету ВНЗ	Залученість і задоволення від програми гендерного менторства Внесок в академічне та професійне зростання менті Узгодження програми з ролями та обов'язками викладачів Підтримка інтеграції менті в університетську спільноту	Опитування або анкетування для викладачів університету Інтерв'ю або дискусії з викладачами Аналіз залучення професорсько-викладацького складу до менторської діяльності Оцінка внеску у розвиток менті
Адміністрація ВНЗ	Ефективність схеми менторства в досягненні бажаних результатів Загальне задоволення зацікавлених сторін, залучених до програми Узгодження схеми з цілями та завданнями закладу Ефективність адміністрування та	Опитування відгуків адміністрації та координаторів програми Зустрічі або обговорення з ключовими зацікавленими сторонами Аналіз програмних звітів і

	координації програми Вплив менторства на утримання студентів та академічну успішність	даних Перегляд академічної документації студентів і показників збереження
--	---	--

10. Форми роботи .

Індивідуальний практичний курс. В рамках окремого курсу менті/тьюті працюватиме над розробкою проектів, виробництвом та дизайном досліджень, презентацією результатів, а також організовуватиме дебати навколо різних питань та зустрічі з грузинськими та іноземними вченими, які поділяться своїм досвідом та досягненнями зі студентами та дасть їм приклад для реалізації своїх майбутніх цілей. Вони розкажуть учням, як вони зацікавилися наукою, чому вирішили займатися науковою діяльністю, які стереотипи та труднощі їм довелося долати у своїй науковій кар'єрі, як вони долали ці перешкоди та досягали успіху.

2. Серія семінарів від промислових партнерів . Ці семінари передбачають співпрацю між програмою менторства та зовнішніми організаціями чи компаніями, зосередженими на гендерному різноманітті та інклюзії. Вони розроблені, щоб надати менті, тьюті і тьюторам практичні ідеї, реальний досвід і галузеві знання, пов'язані з гендерним різноманіттям та інтеграцією. Ці семінари сприяють взаємодії між учасниками нашої програми та промисловими партнерами, сприяючи динамічному навчальному середовищу.

Семінари охоплюють широкий спектр актуальних тем, включаючи гендерну рівність на робочому місці, стратегії кар'єрного зростання, руйнування гендерних стереотипів, ефективну комунікацію, гендерну чутливість, неусвідомлену упередженість, міжсекціональність, сприяння різноманітності та включенню в галузі STEM, розвиток лідерських навичок тощо.

Професіонали галузі, лідери та експерти в галузі проводять семінари. На семінарах наголошується на інтерактивному та спільному навчанні. Учасники беруть участь в обговореннях, тематичних дослідженнях, групових заходах і сесіях запитань і відповідей, сприяючи глибшому розумінню гендерних проблем і рішень.

Кожен семінар має на меті надати практичні висновки та дієві стратегії, які студентки можуть застосувати у своїй академічній та професійній подорожі. Крім того, семінари пропонують можливості для спілкування з представниками галузі, дозволяючи менті і тьюті розширити свої професійні зв'язки та отримати цінні контакти.

3. Індивідуальні консультації - персоналізована та конфіденційна форма підтримки та керівництва, що пропонується менті і тьюті, яка спрямована на вирішення їхніх конкретних потреб, проблем і цілей. Вони пропонують студенткам індивідуальні заняття, адаптовані до їхніх унікальних потреб і прагнень. Консультації ведуть досвідчені ментори та тьютори, які спеціалізуються на гендерних питаннях та особистісному розвитку. Мета полягає в тому, щоб запропонувати менті і тьюті конфіденційний простір для підтримки, щоб обговорити виклики, поставити цілі та отримати індивідуальне керівництво.

Консультації є конфіденційними, що гарантує, що учасники можуть відкрито обговорювати делікатні теми та шукати поради, не боячись засудження. Консультації плануються у зручний для учасників час, що дозволяє гнучко враховувати академічні та професійні зобов'язання. Ментори та тьютори можуть ділитися відповідними ресурсами, матеріалами для читання або контактами, щоб допомогти учасникам у їхньому розвитку.

11. Інформаційне забезпечення.

1) **ІТ-платформа** з відповідним функціоналом, як зазначено в додатку «ІТ-платформа»

2) Структура бази даних

I. Ментори

1. Ім'я
2. Прізвище
3. Стать
4. Контактна інформація (електронна адреса, номер телефону)
5. Професійна інформація (заняття, співробітники, посада чи посада, галузь)
6. Сфери знань, сфери інтересів менторства ((дисципліни STEM, дослідницькі навички, кар'єрний розвиток, мережеві та професійні зв'язки, баланс між роботою та особистим життям, лідерські навички, гендерна справедливість та інтеграція, переговори та адвокація, публічні виступи та презентації, написання грантів та пропозицій) , ресурси для професійного розвитку, зміни кар'єри, управління стресом і благополуччя, підприємництво та інновації, глобальна перспектива (міжнародні можливості))
7. Переважні форми роботи
8. Графік роботи (дні тижня, години)

9. Формат зустрічі (офлайн, онлайн)
10. Попередній досвід менторства
11. Примітки та коментарі

II. Менті/Тьюті

1. Ім'я
2. Прізвище
3. Стать
4. Дата народження
5. Контактна інформація (електронна адреса, телефон)
6. Інформація про освіту (діючий заклад/кафедра, академічна група, спеціальність/напрямок підготовки, навчальний рік)
7. Конкретні потреби або цілі
8. Переважні форми роботи
9. Графік роботи (дні тижня, години)
10. Уподобання ментора/тьютора (якщо є)
11. Призначений ментор/тьютор (за наявності)
12. Дата початку менторства/тьюторства
13. Дата закінчення менторства/менторства (якщо застосовно)
14. Статус менторства/менторства (активний, неактивний, завершений)
15. Примітки/Коментарі

III. Тьютори

1. Ім'я
2. Прізвище
3. Стать
4. Дата народження
5. Контактна інформація (електронна адреса, телефон)
6. Інформація про освіту (діючий заклад/кафедра, академічна група, спеціальність/напрямок підготовки, навчальний рік)
7. Сфери знань/сфери інтересів менторства (дисципліни STEM, дослідницькі навички, кар'єрний розвиток, мережеві та професійні зв'язки, баланс між роботою та особистим життям, лідерські навички, гендерна справедливість та інтеграція, переговори та адвокація, публічні виступи та презентації, написання грантів та пропозицій, ресурси для професійного розвитку, зміна кар'єри, управління стресом і благополуччя, підприємництво та інновації, глобальна перспектива (міжнародні можливості))
8. Переважні форми роботи
9. Графік роботи (дні тижня, години)
10. Бажана дата початку тьюторства

11. Дата закінчення навчання (якщо є)
12. Статус навчання (активний, неактивний, завершений)
13. Примітки/коментарі (для додаткової інформації або зауважень)

3) Інші зовнішні джерела.

Після завершення та затвердження програми менторства та тьюторства університет оприлюднить інформацію на веб-сайті та організує рекламу програми в пресі та на телебаченні.

12. Ресурсне забезпечення.

1. **Гнучкі гендерно інклюзивні простори**, де учасники почуваються в безпеці, повазі та комфорті. Ці простори мають бути розроблені таким чином, щоб заохочувати відкриті дискусії щодо викликів і можливостей, пов'язаних із гендерною ознакою. Це може включати варіанти особистих зустрічей, віртуальних зустрічей або обговорень у невеликих групах. Необхідно надати спеціальну кімнату або зону для зустрічей з гендерно нейтральними зручностями.
2. **Гендерна література**. Університетська бібліотека повинна курувати колекцію літератури та ресурсів, пов'язаних із гендерною тематикою. Ця колекція може включати книги, статті, звіти та документальні фільми, які досліджують гендерні проблеми, надаючи учасникам можливість розширювати свої знання та брати участь у інформованих дискусіях.
3. **Гендерно-орієнтована навчальна програма**. Якщо застосовно, схема менторства може співпрацювати з академічними відділами для розробки елементів навчального плану з урахуванням гендерної проблематики в рамках програм STEM. Це гарантує інтеграцію гендерних тем в академічний досвід.
4. **Підтримка експертів з гендерних питань** (як з університету, так і ззовні) може надати рекомендації щодо гендерної рівності, інклюзії та стратегій для створення сприятливого середовища в рамках програми.
5. **Програмне забезпечення та обладнання** – технологія для полегшення взаємодії ментора-менті та тьютора-тьюті. Програмне забезпечення має забезпечувати спільний доступ до ресурсів і відстеження прогресу, забезпечуючи доступність для всіх учасників, а також інші технології (Zoom, Google Meet, Teams), які можна використовувати для онлайн-зустрічей.
6. **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 менторами, тьюторами та колегами.

7. **Кваліфікований персонал** (ролі, які ми пропонуємо бути загальними): 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 – відповідають за успішне залучення менторів та 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 – надає рекомендації 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 – проводять демонстрації, навчальні заняття та проводять відкриті заходи для менторів і тьюторів. 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.

13. Положення. *Правила внутрішнього розпорядку вищого навчального закладу щодо порядку здійснення менторства/тьюторства; стандарти менторства/тьюторства, включаючи перелік компетенцій.*

1. Положення про впровадження менторської програми в університеті;
2. Цілі та обсяг менторської програми (як зазначено в розділі МЕТОДОЛОГІЧНА БАЗА ТА ПЕРЕДУМОВИ)
3. Адміністрування програми – ролі та обов'язки координаторів програми, менторів і менті, а також будь-які конкретні вимоги до звітності чи документації (як зазначено у відповідному розділі цього документа)
4. Вибір ментора та його кваліфікація (як зазначено у відповідному розділі цього документа).
5. Перелік компетенцій, які менті повинні розвинути до кінця менторської програми.
6. Зарахування менті і критерії відповідності (як зазначено у відповідному розділі цього документа).
7. Процес і діяльність менторства (як зазначено у відповідному розділі цього документа).
8. Оцінка та забезпечення якості (як зазначено у відповідному розділі цього документа)
9. Конфіденційність і етичність
10. Скарги та вирішення конфліктів
11. Правила доступу до ресурсів

Положення про включення та управління програмою будуть затверджені разом із схемою менторства та тьюторства. Етичні норми та захист особистої інформації також мають бути одними з важливих аспектів індивідуальних зустрічей.

Перелік компетенцій для менті/тьюті

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

Знання :

1. Глибше розуміння гендерних проблем, у тому числі стереотипів, упереджень і проблем, з якими стикаються люди різної статі.
2. Методи та прийоми ефективного захисту власних інтересів, подолання гендерних бар'єрів і відстоювання своїх прав і потреб в академічному та професійному середовищі.
3. Уявлення про стратегії розвитку кар'єри, встановлення цілей і шляхи до успіху в обраних сферах

4. Розуміння важливості сприяння різноманітності та інклюзії не лише у власній кар'єрі, але й у ширшій академічній та професійній спільноті.
5. Розуміння важливості балансу між роботою та особистим життям і стратегій підтримки благополуччя є ключовим знанням для майбутнього успіху.
6. Розуміння перетину статі з іншими аспектами ідентичності, такими як раса, етнічна приналежність і сексуальність.
7. Розуміння міжнародних можливостей, співпраці та глобальних перспектив у вибраних галузях.

Навички :

1. Лідерські навички, які дозволяють їм взяти на себе лідерські ролі та зробити внесок у ініціативи щодо гендерної рівності.
2. Ефективні комунікативні навички, що дозволяють менті чітко висловлювати свої ідеї, проблеми та прагнення.
3. Дослідницькі навички, здібності до критичного мислення та наукові методології.
4. Навички вирішення конфліктів.
5. Професійний етикет і поведінка.
6. Навички для ефективного планування кар'єри, включаючи встановлення цілей, створення резюме та підготовку до співбесід.
7. Здатність долати бар'єри.
8. Здатність брати відповідальність.
9. Навички співпраці та роботи в команді.

Ставлення :

1. Впевненість менті у своїх здібностях, що заохочує їх досягати своїх академічних і кар'єрних цілей без вагань, пов'язаних із статтю.
2. Готовність підопічних до нетворкінгу та розширення своєї професійної мережі, спілкування з менторами, однолітками та професіоналами галузі.
3. Менті стають прихильниками гендерної рівності, використовуючи свої знання та досвід, щоб сприяти позитивним змінам у своєму академічному та професійному середовищі.
4. Готовність долати виклики, розвивати стійкість і наполегливість перед обличчям труднощів.
5. Зосередьтеся на розвитку.

14. Методичне забезпечення.

Керівництво з гендерного менторства (Жінки в науці).

Зміст:

1. Вступ

- Призначення посібника
- Огляд програми гендерного менторства для жінок у науці

2. Розуміння програми гендерного менторства для жінок у науці

- Огляд програми гендерного менторства
- Цілі та очікувані результати
- Ролі та обов'язки
 - Ментори (жінки з досвідом науки)
 - Менті (жінки-початківці в науці)
 - Координатори програми
 - Інші зацікавлені сторони

3. Посібник для менторів

3.1 Роль менторів у просуванні жінок у науці

- Менторські обов'язки для розширення прав і можливостей жінок у науці
- Керівництво менті у науковій практиці з гендерної точки зору
- Сприяння етичній поведінці та залучення до наукового середовища

3.2 Ефективні стратегії менторства для жінок у науці

- Побудова довірливих та інклюзивних менторських стосунків
- Обмін досвідом у наукових галузях з гендерної точки зору
- Вирішення гендерних проблем у науковій кар'єрі

3.3 План менторства та постановка цілей для жінок у науці

- Розробка індивідуальних планів менторства для жінок у науці
- Встановлення цілей розвитку кар'єри для сприяння гендерній рівності
- Постійний моніторинг і зворотній зв'язок для прогресу

3.4 Професійний розвиток жінок у науці

- Підвищення наукових навичок і знань для жінок у науці
- Сприяння лідерству та захист прав жінок на наукових посадах
- Побудова інклюзивних мереж і професійних стосунків

4. Посібник менті

4.1 Роль менті у просуванні жінок у науці

- Обов'язки менті у сприянні гендерному різноманіттю в науці
- Активна участь у відносинах гендерного менторства
- Шукаю керівництва та особистого зростання в наукових заняттях

4.2 Максимальне використання досвіду гендерного менторства в науці

- Ефективна комунікація з менторами з гендерною спрямованістю
- Використання гендерно інклюзивних можливостей у наукових сферах

- Взяти на себе особисте та професійне зростання

4.3 Цілепокладання та планування дій у науці

- Постановка кар'єрних цілей з гендерною перспективою в наукових сферах
- Розробка планів дій для підвищення кваліфікації з цілями гендерної рівності
- Охоплення можливостей навчання з гендерної точки зору в науці

4.4 Етична та інклюзивна поведінка в науці

- Дотримання етичних стандартів із гендерним акцентом у науковій практиці
- Підтримуйте інклюзивність, чесність і повагу в наукових пошуках
- Дотримання етики та гендеру
- Рівні обов'язки в наукових ролях

5. Адміністрування програми

5.1 Процес підбору ментора та менті з урахуванням гендерної рівності

- Міркування щодо успішних матчів ментора та менті, сприяючи гендерній рівності
- Виявлення додаткових наборів навичок з гендерною лінзою в науці

5.2 Програмне забезпечення та підтримка жінок у науці

- Координація програмних заходів для сприяння гендерній інклюзивності в науці
- Надання ресурсів та підтримка гендерного менторства в наукових сферах

5.3 Моніторинг та оцінка програми гендерного менторства

- Критерії та індикатори оцінки гендерної рівності та інклюзії в науці
- Механізми зворотного зв'язку та стратегії постійного вдосконалення

6. Додатки

1. Договір з ментором
2. Договір з менті
3. Договір з тьютором
4. Договір з тьюті

15. Інфраструктурне забезпечення менторства/тьюторства у ВНЗ.

Інфраструктурну підтримку менторства/тьюторства ВНЗ забезпечує Центр тьюторства та менторства (T&M Center) разом із відповідними підрозділами (Служба розвитку студентської кар'єри університету, Служба зв'язків з громадськістю та забезпечення якості тощо).

T&M Center відповідає за нагляд і координацію програм менторства/тьюторства в закладі та є центральною точкою контакту для менторів/тьюторів, менті/тьюті 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/тьюті.

Основні завдання Центру навчання та контролю:

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 озброєння менторів/тьюторів необхідними навичками, знаннями та компетенціями для ефективного керівництва та підтримувати менті/тьюті.
2. Реєстрація та підбір менті/тьюті: збирання вподобань менті/тьюті, академічних потреб і кар'єрних прагнень, а також їх підбір із відповідними менторами/тьюторами 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/тьюті 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/тьюті 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/тьюті, а також виконання адміністративних завдань, пов'язаних із процесом менторства/тьюторства.
7. Звітування та документування діяльності менторства/тьюторства, звіти про прогрес і результати.

16. Психологічний супровід менторства/тьюторства у ВНЗ.

Психологічна підтримка в рамках програми гендерного менторства визнає, що успіх у науці залежить не лише від академічних і технічних навичок, а й від психічного та емоційного благополуччя. Унікальні виклики та бар'єри, з якими жінки можуть зіткнутися в наукових сферах, і має на меті забезпечити менті емоційними та психологічними ресурсами, необхідними для ефективного подолання цих викликів. Надаючи менті інструменти та ресурси, щоб орієнтуватися в психологічних аспектах їхньої наукової

кар'єри, програма допомагає їм процвітати та робити внесок у розвиток жінок у науці.

У рамках схеми гендерного менторства та тьюторства психологічна підтримка охоплює кілька ключових аспектів. По-перше, він наголошує на розширенні можливостей і самоефективності, зосереджуючись на підвищенні впевненості менті у собі та вірі у свої можливості, керуючись менторами, які допомагають їм розпізнати свій потенціал і поставити амбітні кар'єрні цілі. По-друге, формування стійкості має вирішальне значення, озброюючи менті інструментами для подолання невдач і викликів, а ментори діляться власним досвідом і надають вказівки щодо стратегій стійкості. Крім того, надаються стратегії подолання, щоб допомогти впоратися зі стресом і синдромом самозванця, сприяючи балансу між роботою та особистим життям. Встановлення міцного стосунку між ментором і менті заохочує відкрите спілкування та обмін проблемами. Визнання гендерних проблем є важливим, створюючи безпечний простір для вирішення таких тем, як гендерні упередження та дискримінація. Крім того, узгодження цілей узгоджує особисті та професійні прагнення, а ментори допомагають менті у подоланні синдрому самозванця, одночасно сприяючи спілкуванню та підтримці однолітків. Дискусії про інтеграцію роботи та особистого життя та стратегії саморефлексії та зворотного зв'язку сприяють особистісному зростанню.

На жаль, досі існують певні догми і в більшості випадків студенти мають певний бар'єр і їм важко звернутися до спеціалістів за психологічною допомогою. Щоб вирішити цю проблему, важливо підвищувати обізнаність студентів і проводити відкриті дискусії, які допомагають зменшити цю стигму.

До тьюторської схеми також будуть залучені студенти-психологи, які надаватимуть підтримку цільовій аудиторії.

Додаток А

Функціонал ІТ-платформи

Т-платформа надає такі функції:

- Можливість реєстрації на платформі та створення профілів;
- Можливість узгодження з наставником та отримання необхідної підтримки;
- Інформація про майбутні події та можливості;
- Оголошення про час зустрічі з менторами та інші деталі співпраці.
- Вступний матеріал про структуру університету, студентське містечко, навчальний процес і розклад, корисні контакти, служби підтримки, студентські клуби, бібліотеки, спортивні споруди тощо.
- Інструменти спілкування для полегшення взаємодії між ментором та

менті.

- Навчальні ресурси та навчальні матеріали .
- Функції для відстеження прогресу проекту та етапів для менті/тьюті.

Технічна специфікація

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 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 певних 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 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). Він 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.