

СХЕМА МЕНТОРСТВА/ТЮТОРСТВА (МЕТОДИКА ТА КОМПОНЕНТИ)

МЕНТОРСТВО ДЛЯ СТУДЕНТІВ - ВПО

МЕТОДИЧНА БАЗА ТА ПЕРЕДУМОВИ

1. Початкові умови.

Менторство є дуже важливим для внутрішньо переміщених студентів, які стикаються з багатьма проблемами. Необхідно надати додаткову допомогу студентам-ВПО для створення рівних можливостей для їхнього навчання та гармонійного розвитку. Потреба в додатковій підтримці ВПО – студентів є надзвичайно актуальною в Україні в умовах війни. Уряд ухвалив низку рішень щодо підтримки студентів, які переїхали з тимчасово окупованих територій України, мешканців особливо небезпечних територій – наприклад, навчання у навчальних закладах за державні кошти, у тому числі у закладах вищої освіти (Постанова КМУ від від 28 жовтня 2022 року № 1224). Це означає, що внутрішня підтримка повинна бути забезпечена в кожному ЗВО України.

Менторська схема для студентів-ВПО передбачає такі переваги:

- Реалізація принципу орієнтованого на студента навчання;
- Надання рівних можливостей та права на освіту внутрішньо переміщеним студентам.
- Підвищення впевненості в собі та покращення морально-психологічного стану серед студентів-ВПО.

Актуальність схеми: Схема менторства/тьюторства спеціально розроблена для внутрішньо переміщених та релокованих студентів університетів в Україні та Грузії. Вона має на меті надати молоді інструменти для подолання багатогранних викликів, пов'язаних з їхнім академічним, соціальним та психологічним благополуччям, сприяючи успішній інтеграції в нові умови. Основні компоненти програми пропонують комплексну систему підтримки, що допомагає переміщеним студентам ефективно долати їхні унікальні труднощі.

Цільова аудиторія: внутрішньо переміщені студенти закладів вищої освіти України та Грузії, які були вигнані зі своїх домівок через війну, військове вторгнення, екологічну катастрофу чи інші соціально-політичні чинники.

Потреби та запити включають: 1) соціальне схвалення, формування значущих стосунків з однолітками, викладачами та співробітниками в університеті і відчуття причетності до університетської спільноти, а також за межами університету; 2) академічний супровід у зв'язку зі зривом навчального

процесу; 3) психологічна підтримка та доступ до послуг психічного здоров'я; 4) послуги з профорієнтації, стажування та працевлаштування у зв'язку зі зривом початкових планів кар'єри; 5) визнання та прийняття емоційних та психологічних проблем, спричинених переміщенням.

Виклики та занепокоєння: перерване навчання в школі, обмежений доступ до освітніх ресурсів у новому місці, відчуття ізоляції та труднощі у побудові нових стосунків. Вони також можуть зіткнутися з дискримінацією та стигматизацією з боку місцевого населення через свій статус «чужаків».

Соціально-економічні виклики: відсутність соціальних зв'язків і мереж підтримки в новому місці, невизначене майбутнє та незахищеність (включаючи економічну), занепокоєння щодо довгострокової стабільності, неможливість повернутися додому, перерваний розвиток кар'єри, зниження соціальної мобільності.

Психологічні аспекти: стикаються з психологічним стресом і травмою через переміщення з дому та звичного середовища; почуття втрати, страху та невпевненості.

В культурному плані переміщені студенти відчують себе ізольованими або недоречними в новому середовищі через значні відмінності в традиціях, соціальних нормах і навіть мові в певних регіонах.

Ризики та страхи: фізична безпека, втрата ідентичності та приналежності, непередбачуване майбутнє, занепокоєння щодо фінансової стійкості, упередження, маргіналізація чи негативні стереотипи, проблеми з психічним здоров'ям.

Прагнення, цілі, перспективи зосереджені навколо стабільності, безпеки, визнання та можливості продовжити навчання, роботу та життя у сприятливому середовищі. Одні з них прагнуть повернутися додому, інші – побудувати нове життя на нинішньому місці чи за кордоном. Досить часто вони готові долучатися до волонтерської діяльності, громадських ініціатив та соціальних проектів.

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

Завдяки менторській схемі менті отримають можливість долати академічні, соціальні та психологічні виклики, розвиваючи стійкість і сприяючи успішній інтеграції в нове середовище. Вони досягнуть своїх освітніх і кар'єрних цілей, реалізуючи свій потенціал як впевнені, здібні професіонали та особистості.

3. Місія менторства/тьюторства.

Місія менторської схеми полягає в тому, щоб надавати всебічну підтримку

внутрішньо переміщеним студентам, надаючи їм змогу долати труднощі та розвиваючи стійкість. Завдяки персоналізованому керівництву, академічній допомозі та психологічній підтримці ця схема спрямована на сприяння успішній інтеграції в нове середовище, сприяючи прийняттю та розумінню. Ця схема не тільки дозволяє студентам повністю реалізувати свій потенціал, але й сприяє зміні ставлення місцевих громад до цих студентів, сприяючи інклюзивності та взаємній повазі.

4. Цінності.

Ця схема базується на таких цінностях:

1. Розширення можливостей
2. Стійкість
3. Інклюзивність
4. Повага
5. Співчуття
6. Цілісність
7. Співпраця
8. Різноманітність
9. Особистісний ріст
10. Залучення спільноти

5. Мета співпраці ментора з конкретною цільовою аудиторією.

Стимулювати академічну успішність, соціальну інтеграцію та психологічну стійкість серед внутрішньо переміщених студентів в університетах. Завдяки персоналізованому керівництву, академічній допомозі та психологічній підтримці ця схема спрямована на сприяння успішній інтеграції в нове середовище, сприяючи прийняттю та розумінню. Ця схема не тільки дозволяє студентам повністю реалізувати свій потенціал, але й сприяє зміні ставлення місцевих громад до цих студентів, сприяючи інклюзивності та взаємній повазі. Кінцева мета полягає в тому, щоб менті розвивали критичне мислення, навички вирішення проблем, емоційний інтелект, культурну компетентність і самоефективність, щоб навчити їх орієнтуватися в своїх унікальних викликах і досягти бажаного майбутнього стану розширення можливостей, стійкості та успішної інтеграції.

6. Методи

6.1. Залучення менторів/тьюторів.

Ментор або тьютор – це особа, якій довіряють (викладацький склад, професіонали з відповідних галузей або навіть колеги/однолітки), яка розуміє унікальні проблеми, пов'язані з переміщенням. Бажано, щоб він або вона мали

особистий чи професійний досвід виходу з подібних ситуацій і могли б надати практичні поради та вказівки на основі цього досвіду.

Залучення менторів базується на принципах добровільності, взаємної поваги та прихильності до розвитку менті. Підходи до їхнього залучення включають цільовий набір, комплексне навчання та постійну підтримку, щоб переконатися, що вони готові забезпечити ефективне менторство.

Настійно рекомендується співпраця з неурядовими організаціями внутрішньо переміщених осіб або тими, хто працює з ними.

6.2. Відбір менті/тьюті.

Менті/тьюті – це внутрішньо переміщений студент університету, який потребує керівництва та підтримки, щоб подолати виклики переміщення. Відбір менті/тьюті має ґрунтуватися на їхньому статусі внутрішньо переміщених осіб, їхніх виражених потребах та їхньому зобов'язанні брати участь у програмі. Залучення менті є добровільним із розумінням того, що вони є активними учасниками власного зростання та розвитку. Підходи до їхнього залучення включають відкритий процес подання заявки, чітке повідомлення про цілі та очікування програми та постійну підтримку, щоб гарантувати, що вони зможуть повною мірою отримати вигоду від відносин менторства/тьюторства.

6.3. Взаємодія ментор-менті, тьютор-тьюті.

Критерії відповідності: спільне походження, культурна чутливість, підхід з урахуванням травм, бажання вчитися та розвиватися, підтримка розширення мережі, 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.

Основними формами взаємодії є регулярні зустрічі та відкриті канали спілкування. Регулярно заплановані зустрічі, як особисті, так і віртуальні, забезпечують структурований простір для обговорень, постановки цілей і відстеження прогресу. Окрім запланованих зустрічей, додаткову підтримку може надати комунікація через відкриті канали зв'язку за допомогою електронної пошти, програм для обміну повідомленнями або телефонних дзвінків.

Навчання, інструктаж під час впровадження проекту, особиста підтримка та консультування є основними методами, які слід використовувати.

7. Підходи до взаємодії ментор-менті, тьютор-тьюті.

Як групові, так і індивідуальні заняття можуть бути корисними залежно від їхніх цілей і уподобань ментора та менті. Залежно від поточних завдань і дій,

взаємодія може відбуватися в класі, дистанційно (через відеодзвінок, телефонний дзвінок або електронну пошту) або поєднуючи обидва способи. Систематичний підхід із регулярними запланованими сесіями є кращим у проектному навчанні для забезпечення послідовності та структури. Однак ментори також повинні бути готові відповідати на запити та потреби поза цими запланованими сесіями, забезпечуючи гнучкість і гарантуючи, що менті можуть отримати підтримку, коли вони її потребують.

Для отримання консультацій та іншої спеціалізованої підтримки ментори можуть направляти менті до відповідних служб і співпрацювати з цими службами для надання цілісної підтримки.

МОДЕЛЬ СХЕМИ МЕНТОРСТВА \ ТЬЮТОРСТВА

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

Алгоритм відбору менторів:

1. Визначте групу потенційних менторів:
 - a. Зв'яжіться з мережами випускників, професійними мережами, що працюють з ВПО, неурядовими організаціями, волонтерами, місцевою владою та галузевими контактами.
 - b. Рекламуйте програму менторства через університетські канали та платформи соціальних мереж.
2. Застосування:
 - a. Запропонуйте зацікавленим особам створити профілі на IT-платформі, висвітлюючи їхню кваліфікацію, досвід і, якщо це доречно, проектну пропозицію.
3. Скринінг та інтерв'ю:
 - a. Перегляньте профілі на основі визначених критеріїв відбору
 - b. Під час співбесіди оцініть готовність менторів брати участь у програмі

Кваліфікація та вимоги до ментора:

- Досвід або кваліфікація у відповідній галузі, такій як освіта, психологія, соціальна робота або сфера, пов'язана з академічними чи кар'єрними інтересами менті;
- Добре розуміння проблем, з якими стикаються переміщені особи, через особистий досвід, професійний досвід або освіту;
- Сильні комунікативні та міжособистісні навички, здатність налагоджувати стосунки з менті, активно слухати, надавати конструктивний зворотній зв'язок і сприяти комфортному навчальному

середовищу;

- Культурна чутливість і повага до різноманітності; здатність підтримувати менті з різних культурних середовищ;
- Готовність надавати керівництво та підтримку менті, приділяючи час регулярній взаємодії протягом усього періоду програми;
- 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:

- а. Реклама менторської програми через канали університету, платформи соціальних мереж і відповідні мережі.
- б. Повідомлення мети програми та критерії участі (бути внутрішньо переміщеним студентом конкретного навчального закладу, продемонструвати готовність брати активну участь у програмі менторства, мати чіткі цілі або напрямки для свого досвіду менторства, бажання вчитися з досвіду та ідей їхнього ментора тощо).

2. Подання заявки та проектної пропозиції:

- с. Запрошення потенційних менті створити профілі на ІТ-платформі, включно з їхньою довідковою інформацією та окресливши їхні 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.

- *організація взаємодії ментор-менті, тьютор-тьюті.*

Порядок організації взаємодії ментора та менті:

1. Реєстрація на ІТ-платформі:

- а. Менті та ментори реєструються на призначеній ІТ-платформі для менторської програми.

б. Вони надають необхідну інформацію, таку як контактні дані, фон і сфери інтересів.

2. Заповнення профілю:

a. Менті та ментори заповнюють свої профілі на ІТ-платформі, підкреслюючи свої потреби.

b. Якщо це доречно, менті вказують свої потреби та сфери, де вони шукають керівництва.

c. Ментори демонструють напрямки, в яких вони можуть надавати менторство.

3. Процес узгодження:

a. ІТ-платформа містить оголошення про години зустрічі з менторами та інші деталі співпраці.

b. Процес підбору має на меті створити відкритий простір, де потреби менті будуть почуті.

4. Вступ та угода:

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

b. 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 переважні методи спілкування.

5. Регулярне спілкування/реєстрації:

a. Ментори та менті регулярно спілкуються, щоб обговорити процес навчання та проблеми, а також отримати поради.

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

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

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

a. Менті можуть надати деякі подробиці про своє університетське життя та задоволення від програми.

7. Оцінка та відгук:

a. Менті та ментори надають відгуки про свій досвід менторства через ІТ-платформу або опитування.

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

Моніторинг якості

Мета процесу контролю якості — забезпечити, щоб схема менторства та

тьюторства для релокованих студентів досягала бажаних результатів, що оцінюються за критеріями та індикаторами оцінювання, при цьому використовуються відповідні інструменти моніторингу.

Бажані результати	Критерії та показники оцінювання	Як їх виміряти
Розширення можливостей: менті отримують відчуття впевненості в доланні академічних, кар'єрних, соціальних і психологічних проблем, з якими вони стикаються, що дозволяє їм ефективніше адаптуватися до нового середовища.	Самоефективність і здатність до адаптації: - Менті демонструють підвищену впевненість у своїй здатності справлятися з академічними, кар'єрними, соціальними та психологічними викликами; - Менті виявляють кращу здатність адаптуватися до нових умов, включаючи інтеграцію в університетську спільноту, формування нових стосунків і орієнтування в культурних відмінностях. Академічна успішність: - Менті ефективно долають академічні виклики; - Менті беруть активну участь у заняттях, виконують завдання та отримують позитивні відгуки від викладачів.	Опитування самозвіт або інтерв'ю, спостереження, звіт ментора Спостереження, звіт ментора, самооцінка менті Оцінки, відсотки завершення курсу або відгуки викладачів
Успішна інтеграція: менті відчують причетність і плавний перехід у нове середовище.	Почуття причетності: - Менті беруть участь у громадських заходах, клубах або соціальних заходах;	Кількість і вид діяльності, в якій беруть участь менті;

	- Менті повідомляють про відчуття зв'язку та прийняття в університеті та місцевій громаді. Розширені зв'язки з місцевими громадами: - Менті розвивають нові стосунки з однолітками, викладачами, співробітниками та представниками місцевих громад.	Опитування чи співбесіди для самооцінки Опитування чи співбесіди для самооцінки
Розвиток кар'єри: менті розвивають свої кар'єрні прагнення, реалізують свій потенціал як здібних професіоналів і приймають обґрунтовані рішення щодо своєї майбутньої кар'єри.	Планування кар'єри: - Менті мають чіткі, реалістичні кар'єрні цілі; - Менті демонструють розуміння кроків, необхідних для досягнення їхніх кар'єрних цілей. Кар'єрний розвиток: - Менті демонструють підвищену впевненість у долати кар'єрних завдань; - Менті демонструють розвиток навичок, пов'язаних із обраною професією.	Перегляд плану кар'єри менті, обговорення під час менторських сесій; Проходження стажування, співбесіди, чіткі плани кар'єри; Опитування для самооцінки, відгуки від менторів, підтвердження розвитку навичок (сертифікати, рекомендації тощо)
Підвищення стійкості: менті розвивають стійкість і механізми подолання, щоб долати соціально-економічні та емоційні виклики, з якими вони стикаються.	Психологічне благополуччя: - Менті ефективно долають психологічні виклики; - Менті демонструють емоційну стабільність. Нові компетентності, необхідні для подолання проблем, пов'язаних з переміщенням:	Опитування щодо психічного здоров'я за власними оцінками, використання служб психічного здоров'я, відгуки консультантів або спеціалістів із

	- Менті демонструють покращені навички вирішення проблем; - Менті виявляють наполегливість у своїх академічних, кар'єрних або особистих цілях, незважаючи на труднощі; - Менті демонструють здатність приймати обґрунтовані рішення щодо свого життя.	психічного здоров'я; Відстеження прогресу в досягненні цілей; відгуки менторів або викладачів; Обговорення під час менторських сесій або шляхом самозвіту.
--	---	--

Контроль виконання

Процес контролю ефективності спрямований на оптимізацію програми менторства для студентів ВПО шляхом оцінювання задоволеності, реалізації активностей та залученості менті та менторів через визначені ключові показники ефективності (КПЕ).

Напрямок	Опис	КПЕ
Задоволення потреб студентів	Оцініть задоволеність програмою менторства для студентів-ВПО	Відсоток задоволених менті відповідно до відгуків.
Реалізація плану заходів	Оцініть рівень реалізації запланованих заходів.	Відсоток запланованих заходів реалізовано, в тому числі планові зустрічі.
Залучення менті	Виміряйте рівень залученості менті та його активну участь у менторських стосунках	Частота взаємодії менті з менторами, ініційовані менті
Залучення ментора	Оцініть рівень участі, відданості та ефективності менторів у підтримці розвитку менті	Середній бал залучення ментора на основі відгуків менті

Методи оцінювання:

- Анкети або опитувальники: Структуровані опитування з використанням шкали Лікерта або відкритих запитань.
- Інтерв'ю або фокус-групи: Глибинні бесіди для збору якісного зворотного зв'язку.
- Оцінка результатів: Оцінювання прогресу менті за заздалегідь визначеними критеріями.
- Аналіз документації: Перегляд звітів програми, форм зворотного зв'язку або рефлексивних журналів.
- Пряма комунікація: Особисті бесіди або зустрічі з зацікавленими сторонами.

Процедура повинна забезпечувати конфіденційність та анонімність у процесі оцінювання, щоб стимулювати чесний і відкритий зворотний зв'язок. Регулярний моніторинг та контроль повинні проводитися для відстеження прогресу та усунення будь-яких проблем, виявлених у ході оцінювання.

Рівень оцінки 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 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	- Опитування задоволеності менті - Індивідуальні інтерв'ю або фокус-групові дискусії - Рефлексивні журнали або форми самооцінки - Аналіз відгуків менті і показників завершення

	особистісний і професійний розвиток - Актуальність менторського досвіду для майбутньої кар'єри	програми
Співробітники	- Задоволення результатами та прогресом менті - Актуальність схеми менторства при підготовці менті до роботи - Переваги менторства з точки зору розвитку професійних навичок і знань - Ефективність інтеграції менті в організацію - Вплив менторства на утримання співробітників і задоволеність роботою	- опитування роботодавців або анкетування - Оцінювання ефективності менті на робочому місці - Пряме спілкування з роботодавцями для зворотного зв'язку - Аналіз роботи та кар'єрного зростання менті - Управління освіти готує анкети для менторів та менті та аналізує результати
Адміністрація ВНЗ	- Ефективність схеми менторства в досягненні бажаних результатів - Загальне задоволення зацікавлених сторін, залучених до програми - Узгодження схеми з цілями та завданнями установи - Ефективність адміністрування та координації програми - Вплив менторства на 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

Напрямок оцінювання:

- стосунки ментор-менті, доступність ментора та готовність надати підтримку менті.
- частота зв'язку
- обґрунтування планування нарад

- розуміння потреб менті.

Зауваження:

Передбачено анонімне опитування серед менті. Також менті можуть надати ідеї щодо того, як покращити їхні стосунки з ментором. Враховуються як групові, так і індивідуальні відгуки студентів.

10. Форми роботи.

1. Розробка та реалізація проектів **соціального підприємництва**. Вони не лише надають практичний досвід у бізнесі та управлінні проектами, але також дозволяють студентам-ВПО вирішувати соціальні проблеми, які їх хвилюють, потенційно включаючи проблеми, пов'язані з переміщенням. Це може зробити внесок у суспільство, сприяти почуттю мети та свободи волі, а також допомогти менті створити позитивну ідентичність тих, хто чинить зміни. Ментор забезпечує керівництво та підтримку протягом усього проекту.
2. **Проекти, орієнтовані на громаду, або діяльність із залучення молоді.** Це може бути ефективним способом для студентів-ВПО налагодити зв'язки у своїх нових громадах, розвинути навички лідерства та командної роботи та зробити позитивний вплив. Ці заходи також можуть допомогти подолати негативні стереотипи та сприяти взаєморозумінню між переміщеними студентами та місцевою молоддю. Ментор залучає менті до поточних проектів.
3. За наявності кваліфікації ментори можуть надавати **консультації**, щоб допомогти студентам-ВПО вирішити проблеми, пов'язані з їх переміщенням, включаючи консультації щодо роботи, академічні консультації та поради щодо організації повсякденного життя. У разі надання психологічної підтримки ментори можуть відігравати вирішальну роль у направленні підопічних-ВПО до професійних консультантів або інших ресурсів у сфері психічного здоров'я.
4. **Тренінги** або навчальні курси з конкретних навичок або галузей знань, які менті повинен розвивати.

11. Інформаційне забезпечення.

ІТ-платформа надає такі можливості:

- Можливість реєстрації на платформі та створення профілів;
- Можливість прикріпитися до ментора та отримати необхідну підтримку;
- Інформація про майбутні події та можливості;

- Вступний матеріал про структуру університету, студентське містечко, навчальний процес і розклади, корисні контакти, служби підтримки, студентські клуби, бібліотеки, спортивні споруди тощо.

- Платформа надаватиме інструменти спілкування для полегшення взаємодії між менторами та менті.

- Платформа може містити освітні ресурси та навчальні матеріали.

Інші зовнішні джерела:

Університетські вебсайти та внутрішні мережі — для просування програми та пошуку потенційних менторів і менті.

Офіційні канали соціальних мереж (Facebook, Twitter, LinkedIn та Instagram) — для публікації оновлень, історій успіху, можливостей менторства/тьюторства, а також для приєднання до релевантних груп або форумів, пов'язаних з освітою та менторством.

Фізичні плакати на кампусі або в приміщеннях для ВПО — для розміщення оголошень про програму та налагодження контактів з зацікавленими студентами і потенційними менторами/тьюторами.

Мережі випускників — для пошуку досвідчених професіоналів, які зберігають тісний зв'язок з університетом.

Місцеві НУО, громадські організації та соціальні служби — для пошуку досвідчених фахівців, які працюють з молоддю з числа ВПО.

Державні та недержавні соціальні служби для ВПО — для пошуку досвідчених фахівців, які працюють з ВПО, і/або для поширення інформації про програму.

Студентські клуби та організації — для поширення інформації про програму. Запрошені лектори та майстер-класи — для підвищення зацікавленості та заохочення до участі в програмі.

Тематичні конференції та заходи — для налагодження зв'язків з потенційними менторами, менті, тьюторами та тьюті, які цікавляться програмою/темою.

12. Ресурсне забезпечення.

Для учасників схеми в рамках менторської програми для студентів-ВПО мають бути передбачені такі умови:

- Приміщення. Кімнати, де можуть бути організовані зустрічі менторів і менті. Приміщення мають бути безпечними, у них повинні бути столи та стільці, достатньо світла, комп'ютери, при необхідності – проектор.

- Онлайн кімнати – платформи для онлайн зустрічей, тренінгів та дискусій.

- Онлайн-платформи та ресурси – навчальні матеріали, курси та ресурси, що стосуються програми менторства.

- З'єднання WI-FI - для підключення пристроїв і доступу до онлайн-платформ, ресурсів і засобів зв'язку.

- Інструменти спілкування та співпраці, які дозволяють менторам і

менті підключатися, взаємодіяти та обмінюватися інформацією. Це включає електронну пошту, платформи обміну миттєвими повідомленнями, програмне забезпечення для відеоконференцій та інструменти управління проектами.

- Необхідне обладнання та інструменти, необхідні для того, щоб ментори та менті могли ефективно співпрацювати, спілкуватися та брати участь у менторській діяльності.

- Кваліфікований персонал - координатор менторства/адміністратор програми, який забезпечує наявність необхідних приміщень і персоналу, координує 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 керівництво та підтримку у використанні обладнання, програмного забезпечення та спеціалізованих ресурсів;

- Тренери – проводять демонстрації, проводять тренінги, фасилітують відкриті заходи для менторів та менті.

13. Положення.

Основні компоненти рекомендацій та стандартів впровадження програми менторства в університеті:

1. Цілі та обсяг менторської програми – чітко визначте цілі програми, які відповідають цілям установи.

2. Адміністрування програми – визначте ролі та обов'язки координаторів програми, менторів та менті, а також будь-які конкретні вимоги до звітності чи документації, уточніть канали зв'язку та процедуру звітності.

3. Відбір і кваліфікація менторів – встановіть критерії відбору менторів.

4. Перелік компетентностей менті – розробіть перелік компетентностей, які менті повинні розвинути під час програми менторства.

5. Зарахування менті і критерії відповідності - установіть критерії прийнятності та процедури зарахування менті.

6. Процес менторства та діяльність – рекомендації щодо процесу менторства.

7. Оцінка та забезпечення якості – визначте критерії оцінки та методи вимірювання результатів програми.

8. Конфіденційність і етика – надайте вказівки щодо збереження конфіденційності та приватності інформації, якою обмінюються ментори та менті.

9. Розв'язання скарг та конфліктів – розробити процедуру вирішення

конфліктів, які можуть виникнути під час реалізації програми.

10. Інструкції щодо доступу до ресурсів - надають інструкції щодо доступу до необхідних ресурсів і засобів, необхідних для програми менторства.

Перелік компетентностей менті

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

Знання:

- Різні стилі та стратегії навчання, щоб зрозуміти, як вони навчаються найкраще
- Перспективи роботи, необхідні навички та потенційні кар'єрні траєкторії
- Галузеві тенденції, інновації та нові можливості в обраній галузі
- Усвідомлення та розуміння культурного розмаїття, інклюзивності та культурних норм
- Ефективне спілкування, активне слухання та стратегії побудови стосунків
- Мережеві стратегії, як онлайн, так і офлайн
- Ресурси та можливості для залучення
- Місцева громада, що оточує їхній університет, включаючи його історію, культуру, традиції та ключові зацікавлені сторони
- Різні стратегії подолання психологічних проблем, стресу та емоційного благополуччя
- Техніки та підходи вирішення проблем

Навички :

- Визначення їхніх сильних сторін і областей для вдосконалення
- Використання техніки саморефлексії.
- Застосування методів управління стресом, вправ для підвищення стійкості та стратегій для підтримки психічного благополуччя
- Використання ефективного спілкування, активне слухання, вирішення конфліктів і побудова позитивних стосунків
- Залучення до громадської діяльності, волонтерство, участь в ініціативах та співпраця з місцевими організаціями
- Ефективне регулювання емоцій
- Застосування навичок вирішення проблем, включаючи критичне мислення, креативність і здатність генерувати та оцінювати рішення для подолання викликів
- Адаптація до змін і збереження позитивного погляду перед труднощами

Ставлення :

- Прийняття зростання мислення, розглядаючи проблеми як можливості для навчання та зростання
- Демонстрація стійкості перед академічними, кар'єрними, соціальними і психологічними проблемами, демонстрація рішучості та наполегливості
- Відкритість до нових ідей, перспектив і культурних відмінностей, сприяння інклюзивному та різноманітному навчальному середовищу
- Виявлення самомотивації, беручи на себе відповідальність за свою академічну успішність, ставлячи цілі та вживаючи проактивних кроків для їх досягнення
- Виховання почуття власної ефективності
- Виявлення наполегливості і рішучості у досягненні своїх академічних, кар'єрних чи особистих цілей
- Прийняття обґрунтованих рішень щодо свого життя, розглядання різних варіантів, оцінка ризиків та вигоди, відповідальність за свій вибір.

14. Методичне забезпечення.

Структура посібника для менторів по роботі зі студентами-ВПО

Вступ

- 1.1. Призначення посібника
- 1.2. Роль і обов'язки менторів
- 1.3. Огляд програми менторства для студентів-ВПО
2. Розуміння студентів-ВПО та подолання викликів.
 - 2.1. Визначення та історія студентів-ВПО
 - 2.2. Виклики, з якими стикаються студенти-ВПО
 - 2.3. Активне слухання та емпатія
 - 2.4. Створення безпечного та сприятливого середовища
3. Орієнтування в викликах і вирішення проблем
 - 3.1. Визначення проблем, з якими стикаються студенти-ВПО
 - 3.2. Техніки та підходи до вирішення проблем
 - 3.3. Розвиток стійкості та подолання невдач
4. Культурна чутливість та інклюзивність
 - 4.1. Розуміння культурних відмінностей
 - 4.2. Сприяння інклюзивності та різноманітності
 - 4.3. Боротьба з упередженнями та стереотипами
5. Соціальне підприємництво та громадсько-орієнтовані проекти
 - 5.1. Вступ до соціального підприємництва

- 5.2. Проекти та ініціативи, орієнтовані на громаду
- 5.3. Взаємодія з місцевими громадами
- 5.4. Визначення соціальних проблем і потреб
- 5.5. Розробка та реалізація громадських проектів
6. Заходи із залучення молоді
 - 6.1. Розширення можливостей молоді через залучення
 - 6.2. Розробка та сприяння молодіжним програмам
 - 6.3. Сприяння активній участі та лідерству
7. Постановка цілей і планування дій
 - 7.1. Встановлення цілей SMART
 - 7.2. Спільне встановлення цілей з менті
 - 7.3. Розробка планів дій і відстеження прогресу
8. Ефективне спілкування
 - 8.1. Вербальне та невербальне спілкування
 - 8.2. Активне слухання та ставлення важливих запитань
 - 8.3. Надання конструктивного відгуку
9. Надання вказівок і підтримки
 - 9.1. Обмін досвідом і думками
 - 9.2. Пропонування порад щодо кар'єри та навчання
 - 9.3. Підтримка особистого та емоційного благополуччя
10. Додаткові матеріали
 - 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

Структура посібника для менті (студентів-ВПО)

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

1. Вступ
 - 1.1. Призначення посібника
 - 1.2. Роль і обов'язки менті
 - 1.3. Огляд програми менторства для студентів-ВПО
2. Розуміння менторських відносин
 - 2.1. Визначення та переваги менторства
 - 2.2. Ролі та очікування від менті
 - 2.3. Побудова позитивних стосунків між менті і ментором
 - 2.4. Комунікативні навички, активне слухання та пошук зворотного зв'язку

3. Постановка особистих і академічних цілей
 - 3.1. Важливість постановки цілей
 - 3.2. Визначення особистих і академічних цілей
 - 3.3. Створення SMART цілей і планів дій
4. Саморефлексія та особистісний розвиток
 - 4.1. Оцінка сильних сторін і областей для вдосконалення
 - 4.2. Розвиток мислення зростання
 - 4.3. Підвищення самосвідомості та впевненості в собі
5. Стратегії академічного успіху
 - 5.1. Тайм-менеджмент та організаційні навички
 - 5.2. Техніка навчання та підготовка до іспитів
 - 5.3. Використання ресурсів і служб підтримки
6. Орієнтування в викликах і вирішення проблем
 - 6.1. Виявлення та подолання перешкод
 - 6.2. Техніки та підходи до вирішення проблем
 - 6.3. Розвиток стійкості та навичок подолання
7. Культурна адаптація та інтеграція
 - 7.1. Розуміння культурних відмінностей і різноманіття
 - 7.2. Взаємодія з університетом та місцевою громадою
 - 7.3. Розвиток культурної компетентності
8. Соціальне підприємництво та громадсько-орієнтовані проекти
 - 8.1. Вступ до соціального підприємництва
 - 8.2. Визначення соціальних проблем і потреб
 - 8.3. Реалізація проектів та ініціатив, орієнтованих на громаду
9. Участь та залучення молоді
 - 9.1. Важливість залучення молоді
 - 9.2. Залучення до громадської діяльності
 - 9.3. Розвиток навичок лідерства та командної роботи
10. Ресурси та скерування
 - 10.1. Служби та ресурси університетської підтримки
 - 10.2. Зовнішні організації та програми підтримки
 - 10.3. Процес скерування для отримання додаткової допомоги

Структура Посібника з адміністрування програми:

1. Процес підбору ментора і менті / тьютора і тьюті
 - 1.1. Питання для успішного підбору ментора-менті / тьютора-тьюті в програмі менторства і тьюторства для студентів ВПО
 - 1.2. Визначення додаткових навичок у програмі менторства і тьюторства для студентів ВПО
2. Логістика програми та підтримка в програмі менторства і тьюторства

для студентів ВПО

- 2.1. Координація заходів у межах програми менторства і тьюторства для студентів ВПО
- 2.2. Надання ресурсів та підтримки менторам і менті / тьюторам і тьюті
- 2.3. Набір і навчання менторів / тьюторів
- 2.4. Зарахування менті / тьюті та орієнтація
3. Моніторинг та оцінювання програми менторства і тьюторства
 - 3.1. Критерії оцінювання та індикатори для програми менторства і тьюторства для студентів ВПО
 - 3.2. Механізми зворотного зв'язку та стратегії безперервного вдосконалення
4. Додатки:
 - 4.1. Угода з ментором
 - 4.2. Угода з тьютором
 - 4.3. Угода з менті
 - 4.4. Угода з тьюті

15. Інфраструктурна підтримка менторства / тьюторства у ЗВО.

Інфраструктурну підтримку для менторства студентів-ВПО надає Центр тьюторства та менторства (Т&М Center). Команда центру здійснює загальну координацію щодо реалізації менторської програми, надає необхідні консультації та відповідає на запитання щодо реалізації програми. Центр тісно співпрацює з університетськими структурами (інститутами, кафедрами) щодо впровадження програми та надання найкращих рішень для потреб студентів-ВПО.

Основні завдання Т&М Центру:

- Набір і навчання менторів/тьюторів: реалізація механізмів для набору та відбору кваліфікованих менторів/тьюторів як з внутрішніх, так і з зовнішніх джерел, а також організація тренінгів і майстер-класів для надання менторам/тьюторам необхідних навичок, знань та компетенцій для ефективного наставництва та підтримки менті/тьюті.
- Зарахування менті/тьюті та підбір: збір уподобань менті/тьюті, академічних потреб і кар'єрних прагнень та підбір відповідних менторів/тьюторів на основі сумісності та експертизи.
- Інформаційна та комунікаційна підтримка: встановлення комунікаційних каналів, таких як спеціалізовані електронні адреси, ІТ-платформи, канали соціальних мереж, а також надання інформації про програми менторства/тьюторства, керівництва, ресурси та важливі оновлення.
- Моніторинг та оцінювання програм менторства/тьюторства:

забезпечення ефективності програм та їх безперервного вдосконалення. Запроваджені механізми для збору зворотного зв'язку від менторів, менті/тьюті та інших зацікавлених сторін, а також проведення оцінок або опитувань для вимірювання результатів і впливу програми.

- Надання ресурсів і допоміжних матеріалів, пов'язаних з менторством/тьюторством: онлайн-бібліотеки, бази даних, посібники та керівництва, які ментори, менті/тьюті та координатори програми можуть використовувати для довідки та професійного розвитку.
- Адміністративна підтримка: допомога у вирішенні питань, пов'язаних з організацією програми, плануванням зустрічей між ментором/менті або тьютором/тьюті та виконанням адміністративних завдань, що стосуються процесу менторства/тьюторства.
- Звітність та документування діяльності менторства/тьюторства, звітів про прогрес і результати.

16. Психологічний супровід менторства/тьюторства у ЗВО.

Психологічний вплив травматичних подій і тривалих періодів стресу може проявлятися різними способами, такими як тривога, депресія, посттравматичний стресовий розлад і труднощі з адаптацією до нових обставин.

Студенти-ВПО часто стикаються зі значними втратами: вони, можливо, були розлучені з близькими, вигнані з домівок, зіткнулися зі зривом своїх освітніх і кар'єрних планів. У багатьох випадках хтось із їхнього оточення помер через події, які спричинили переміщення.

Адаптація до нового середовища створює ще один виклик для студентів-ВПО. Вони можуть опинитися в стані шоку, стикаючись з маргіналізацією, ізоляцією, іноді - дискримінацією, і труднощами з налагодженням зв'язків і мереж підтримки в новій спільноті. Крім того, студенти-ВПО також можуть хвилюватися про свій академічний прогрес, кар'єрні перспективи та майбутні можливості. Доступ до освіти, отримання визнаної кваліфікації та пошук роботи у вибраній сфері можуть становити значні труднощі.

Психологічна підтримка студентів-ВПО може включати консультування щодо травми, емоційну підтримку, емпатійне слухання, освіту щодо травми, управління стресом, культурну адаптацію та розвиток стійкості, а також тренінги з управління стресом, емоційної регуляції, вирішення проблем та ефективного спілкування, яке озброює їх навичками, необхідними для подолання викликів, розвитку стійкості та встановлення здорових стосунків.

Групи підтримки однолітків можуть запропонувати цінні зв'язки та відчуття причетності для студентів-ВПО. Надаючи їм можливості спілкуватися з однолітками, які мають подібний досвід, університети можуть сприяти



PROMOTING PROFESSIONAL EDUCATION
AND STUDENTS ENGAGEMENT
THROUGH COMPREHENSIVE MENTORING
AND TUTORING SYSTEM AT HEIS



Co-funded by
the European Union

спільноті підтримки, де можна обмінюватися взаємною підтримкою, спільними стратегіями подолання та ідеями.

У деяких випадках для студентів-ВПО важливо забезпечити доступ до кваліфікованих спеціалістів із психічного здоров'я. Хоча заклади вищої освіти можуть не надавати терапію напяму, вони можуть запропонувати початкову підтримку через систему першої допомоги та направлення, зв'язуючи студентів із професійними психотерапевтами чи спеціалістами з питань психічного здоров'я, коли це необхідно для задоволення їхніх конкретних потреб.

Консультації для менторів, які працюють зі студентами-ВПО, мають бути спрямовані на зміцнення психологічної стійкості менторів, підготовку їх до ефективної підтримки менті та забезпечення позитивного менторського досвіду. Ці консультації охоплюють низку сфер, зокрема: психологічне благополуччя, психоемоційне полегшення, розпізнавання ознак дистресу, підходи до роботи з урахуванням травми, впровадження стратегій, які сприяють зціленню та стійкості, управління стресом тощо.

Періодичний моніторинг психоемоційного стану може проводитися за потреби як невід'ємний елемент менторської програми для студентів-ВПО.