

МЕНТОРСЬКА/ТЮТОРСЬКА СХЕМА (МЕТОДИКА ТА КОМПОНЕНТИ)

МЕНТОРСТВО У СФЕРІ БІЗНЕСУ ТА СТАРТАПІВ

МЕТОДИЧНА БАЗА ТА ПЕРЕДУМОВИ

1. Початкові умови.

Startup-рух в Україні та світі набуває суттєвих масштабів. Останнім часом в Україні створено певну інфраструктурну мережу підтримки, розвитку та впровадження Startup-проектів. Потужні краудфандингові платформи, хакатони, бізнес-інкубатори, технопарки та інші інфраструктурні утворення сприяють активізації та поширенню цього руху. Однак, актуальним є і той факт, що протягом першого року свого існування більше 90% стартапів зазнають банкрутства через брак фінансування, невинуватеність сподівань на успішність продукту або послуги, яка створюється в рамках стартапів, помилки в оцінках цільової аудиторії, тощо.

Студентське та наукове середовище особливо технічних університетів є осередком формування ідей, які потенційно можуть бути перетворені на успішні бізнес-проекти. Відповідно, менторська підтримка перетворення ідей на конкретні проекти є необхідною умовою активізації підприємницької активності здобувачів освіти, а також науковців, які працюють над прикладними дослідженнями та бажають запропонувати свої розробки реальному бізнесу. Залученість студентів ще на етапі навчання до процесів створення стартап-проектів сприятиме їх творчому розвитку, підготовці до перетворення на активних учасників розвитку та післявоєнного відновлення економіки України, а також розповсюдженню інноваційних ідей у світі.

Схема менторства у сфері Startup забезпечує такі переваги:

- підтримка та заохочення, навчання та обмін знаннями, новими практиками та інноваційним досвідом реального бізнесу;
- розвиток впевненості і самосвідомості цільової аудиторії;
- підвищення інклюзивності в закладі вищої освіти;
- формування розуміння та навичок офіційної та неофіційної співпраці.

Цільова аудиторія:

- здобувачі вищої освіти старших курсів бакалаврату, магістратури та аспірантури, які готуються до виходу на ринок праці, початку професійної кар'єри та націлені на впровадження та розвиток Startup-проектів, заснованих на власних інноваційних ідеях;

- науковці – викладачі закладу вищої освіти, які працюють над дослідженнями та бажають запропонувати свої розробки реальному бізнесу.

Потреби та запити: конкретизація бачення перспектив шляхів побудови успішної кар'єри в контексті реалізації власних інноваційних цілей, розуміння тенденцій та запитів ринку праці та набуття практичних навичок, які покращать працевлаштування майбутніх випускників та відкриють нові можливості задля монетизації власних наукових розробок. Представники цільової аудиторії шукають допомоги в перетворенні інноваційних ідей на реальні стартап-проекти, застосуванні набутих компетентностей за відповідними спеціальностями, перетворюючи їх на конкретний практичний досвід підготовки, обґрунтування, презентації та просування власних ідей.

Виклики та занепокоєння цільової аудиторії можуть бути пов'язані з певною невідповідністю запропонованих інноваційних ідей запитам та потребам ринку, цільової аудиторії, актуальним запитам ринку праці, готовності до практичного застосування набутих компетенцій.

Соціально-економічні виклики: рівень безробіття, трансформація структури економіки внаслідок воєнного конфлікту та економічного спаду, обмежені можливості працевлаштування в окремих сферах, ейджизм та гендерні викривлення на ринку праці, специфічні вимоги галузей щодо впровадження інноваційних проєктів.

Психологічні аспекти можуть включати сумніви щодо привабливості власних інноваційних ідей, своїх компетенцій, талантів, відповідності запитам роботодавців, невизначеність та невпевненість у власному майбутньому та перспективах розвитку відповідних сфер праці, сформовані суспільством культурні традиції, очікування та сприйняття щодо професійного успіху та престижності праці у окремих сферах діяльності.

Прагнення, цілі, перспективи: фінансове зростання, професійний успіх та визнання, особиста реалізація, реалізація перспектив особистого зростання та розвитку, внесення вагомого внеску щодо підвищення рівня інноваційності економіки та суспільства.

Ризики та страхи: невідповідність власних інноваційних ідей запитам ринку, відсутність потенційних інвесторів для фінансування стартап-проектів, невідповідність конкурентним вимогам на ринку праці, відсутність альтернатив вибору місця роботи, працедавця, сфери застосування компетенцій, важкість адаптації до робочого середовища, невідповідність докладених зусиль щодо опанування відповідних компетенцій можливій винагороді на ринку праці.

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

У результаті застосування схеми менторства у сфері Startup менті отримують більш чітке розуміння ключових кроків від ідеї до створення власного бізнесу, побудови свого кар'єрного шляху, набудуть впевненості у своїх силах і стануть компетентними професіоналами, здатними ефективно формулювати ідеї, тестувати ідеї, перетворювати їх на конкретні інвестиційні пропозиції, презентувати свої розробки, спілкуватись з потенційними інвесторами, а також реалізують свій особистий і професійний потенціал.

3. Амбіції менторства/тьюторства.

Розширювати можливості та направляти підопічних у їхньому особистому та професійному розвитку на основі формування здатності формулювати ідеї, тестувати ідеї, перетворювати їх на конкретні інвестиційні пропозиції, презентувати свої розробки, спілкуватись з потенційними інвесторами, підвищуючи таким чином їх конкурентоспроможність на ринку праці.

4. Цінності.

- Орієнтованість на менті та їх інноваційні ідеї.
- Цілеспрямованість.
- Професіоналізм і етичність поведінки.
- Довіра та конфіденційність.
- Прагнення до постійного навчання та зростання.
- Повага до індивідуальності та людської гідності.
- Відверте та чесне спілкування.
- Підзвітність і відповідальність.
- Співпраця та командна робота.
- Заохочення до особистісного розвитку та реалізації власних ідей.

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

Направляти та підтримувати менті у набутті необхідних компетенцій для досягнення їхніх професійних та особистих цілей, дозволяючи їм стати впевненими, здібними та успішними професіоналами у сфері перетворення власних інноваційних ідей на конкретні інвестиційні пропозиції.

6. Методи:

6.1. Залучення менторів/тьюторів.

Ментор — це досвідчений професіонал у галузі створення та розвитку стартап та бізнес-проектів, який добровільно пропонує свої поради, досвід і підтримку менті.

Принципи та підходи залучення:

- здатність та можливість поділитися власними ідеями та досвідом, здобутими в процесі власного професійного розвитку у контексті створення та розвитку стартап та бізнес-проектів, участі у хакатонах, фінансуванні інноваційних проектів;
- формування розуміння доданої вартості для університетів і менті щодо залучення інституту менторства до процесу навчання;
- цінування внеску менторів у процес навчання та визнання їхніх зусиль;
- просування досвіду та бренду компаній, де працюють ментори, як прикладів успішного провадження стартап-проектів, залучення фінансування для просування власних ідей, перетворення їх на успішний бізнес.

6.2. Відбір менті/тьюті.

Менті – це здобувач вищої освіти або науковець, що працює над прикладними дослідженнями, які можуть бути перетворені на конкретні інвестиційні пропозиції, та який шукає керівництва, підтримки та навчання від ментора для покращення свого особистого та професійного розвитку через реалізацію свого стартап-проекту.

Підхід до залучення менті: відкритий заклик до осіб, які бажають реалізувати свої стартап-проекти та отримувати поради від досвідчених професіоналів. Потенційним менті пропонується подати свої проектні пропозиції, окресливши сфери, у яких вони шукають наставництва, мотивацію щодо участі у процесі менторської підтримки. Менті відбираються на основі сумісності їхніх проектів із досвідом наявних менторів.

6.3. Взаємодії ментор-менті, тьютор-тьюті.

Після вибору ментора, менті активно беруть участь у менторстві, регулярно звітуючи про свій прогрес, просячи поради та враховуючи зворотний зв'язок від ментора при реалізації свого проекту.

Канали комунікації включають особисті зустрічі, віртуальні платформи, електронні листи та миттєві повідомлення. Канали, регулярність і формат комунікації визначаються спільно ментором і менті на основі доступних форм і інструментів комунікації, а також розкладу.

Основні формати: коучинг та інтерактивні обговорення, які зосереджені на встановленні цілей, обміні досвідом, наданні порад та рекомендацій, а також забезпеченні зворотного зв'язку для реалізації стартап-проекту менті і забезпечення його професійного зростання.

Ментори надають нові знання та навички, демонструють найкращі практики для підвищення здатності менті реалізувати свій стартап-проект,

створюючи безпечний та інтерактивний простір для рефлексії та консультування.

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

Підходи до взаємодії: групова та/або індивідуальна робота, залежно від цілей і вподобань ментора і менті.

Формат взаємодії – гнучкий та доступний: офлайн (навчальні аудиторії), онлайн (віртуальні платформи).

Частота взаємодії: систематичні зустрічі за встановленим розкладом.

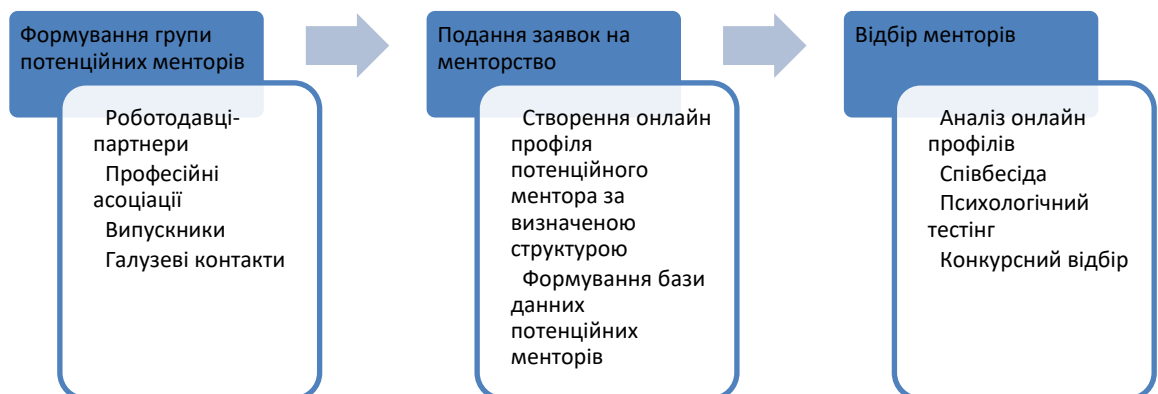
Звітність – обов'язкова: поточна та підсумка задля забезпечення моніторингу участі та прогресу менті.

Підхід є адаптаційним та менті-орієнтованим для забезпечення структури та гнучкості процесу менторства.

МОДЕЛЬ МЕНТОРСЬКОЇ \ ТЬЮТОРСЬКОЇ СХЕМИ У СФЕРІ STARTUP

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

8.1. Алгоритм відбору менторів



Кваліфікація та вимоги до ментора:

- від 5 років практичного досвіду реалізації стартап-проектів, успішного кар'єрного зростання у сфері фінансування інноваційних проектів.
- досвід в оцінці стартап-проектів та спеціальні знання у сфері, що відповідають сфері інтересів менті.
- науковий ступень, професійні сертифікати або професійна кваліфікація в сфері відповідають сфері інтересів менті.
- сильні комунікативні та міжособистісні навички, здатність налагоджувати стосунки з менті, активно слухати, надавати конструктивний зворотній зв'язок і сприяти створенню підтримуючого навчального середовища.

- готовність надати керівництво та підтримку менті, приділяючи час регулярній взаємодії.
- готовність зберігати конфіденційність, поважати кордони менті і діяти в їх інтересах.

Усі потенційні ментори мають пройти обов'язкове навчання та психологічне тестування.

8.2. Алгоритм відбору менті:



Кваліфікація та вимоги до менті:

- 1) Бути поточним студентом конкретного закладу вищої освіти або працювати над науковим інноваційним прикладним проєктом в даному закладі вищої освіти.
- 2) Продемонструвати готовність брати активну участь у програмі менторства.
- 3) Мати чіткі цілі (стартап-проєкт / бізнес-ідея / інноваційна ідея), завдання та сфери, у яких вони шукають порад від досвідчених професіоналів.
- 4) Мати бажання вчитися на досвіді та ідеях свого ментора.

Поєднання ментора та менті:

Автоматизована рекомендація (підбір) менторів і менті за допомогою алгоритмів ІТ-платформи.

Організація вступної зустрічі або орієнтації для представлення менті та менторів, уточнення очікувань, встановлення керівних принципів спілкування та встановлення основних етапів проєкту.

9. Процедури.

9.1. Організації взаємодії ментор-менті.

- розміщення онлайн профілів потенційних менторів на ІТ-платформі, де менті можуть отримати доступ до інформації про наявних менторів та визначити пріоритетних для себе менторів, виходячи з їх знань, кваліфікації, досвіду викладання та сфери спеціалізації;

- менті мають можливість брати участь у системі онлайн голосування, задля висловлення своїх уподобань щодо потенційного ментора, що враховується при наступному розподілі менторів та менті.

9.2. Моніторинг якості.

Моніторинг якості виконується регулярно в процесі менторської підтримки (проміжний моніторинг) та за її підсумками (фінальний моніторинг).

Інструменти моніторингу:

- онлайн анкетування менті та ментора;
- рейтингові оцінки менторів;
- моніторингові зустрічі в режимі стенд-ап мітинг;
- пост-менторська зустріч з менті та менторами.

Онлайн анкетування менті націлено на отримання відгуків про їхній досвід спілкування з відповідними наставниками щодо професійної підтримки, так і за психологічними комунікативними аспектами, зокрема: готовність та відкритість до спілкування, чуйність, методи навчання та загальне задоволення.

Онлайн анкетування ментора націлено на отримання відгуків про якість організації процесу менторської підтримки, зокрема: достатність виділеного часу на менторську підтримку, відповідність інструментів комунікації, активність менті у процесах отримання менторської підтримки.

Рейтингові оцінки менторів проводяться наприкінці процесу надання менторської підтримки за такими критеріями: відповідність знань стартап-проєкту менті, доступність та зрозумілість вказівок, доступність і здатність задовольняти професійні конкретні потреби менті.

Моніторингові зустрічі в режимі стенд-ап мітинг проводяться з визначеною регулярністю не менше ніж тричі за проєкт, коли ментор виступає у ролі Scrum-master, отримуючи запити від менті щодо потреб у вдосконаленні процесу менторства. Тривалість зустрічі не більше 15 хвилин. Менті мають змогу висловити свої побажання щодо удосконалення процесу менторства.

Пост-менторська зустріч з менті та менторами проводяться після завершення проєкту менторства за участю відповідальних осіб університету, під час якої всі учасники надають зворотній зв'язок щодо якості організації процесу менторства, можливих напрямів його удосконалення.

9.3. Контроль результативності

Контроль результативності може здійснюватися шляхом саморефлексії програми. Результативність менторства фокусується на результатах менті за оцінкою менторів за наступними критеріями:

- Ступінь задоволеності процесом менторства.
- Інструмент, канали та засоби залучення менті до взаємодії
- Найцінніші навички з розробки, втілення, просування та презентації стартап-проектів, які менті отримали у ході менторства.
- Цілі менторства, які вдалося досягнути, які не вдалося досягнути (причини).
- Нові інструменти, засоби, навички, підходи щодо перетворення інноваційних ідей менті на конкретний стартап-проект, його обґрунтування та презентації, опановані менті.
- Переваги та недоліки взаємодії з менті у спільноті.
- Нові інструменти, засоби, навички, підходи у сфері формування та просування стартап-проектів опановані менті, які можуть бути реалізовані у інших споріднених сферах професійної діяльності менті.

Базові показники оцінки результативності менторської програми:

Кількісні показники	Якісні показники
- кількість менті, що опанували програму - кількість залучених менторів - кількість стартап-проектів, підготовлених до реалізації в процесі менторства - кількість стартап-проектів, представлених реальному бізнесу - кількість стартап-проектів, обраних бізнесом для подальшої реалізації	- відсоток менті, які задоволені участю - відсоток менті, які опанували нові навички/удосконалили існуючі - відсоток менті, які готові застосовувати нові навички/досвід у майбутньому - відсоток менті, які готові рекомендувати участь у програмі іншим студентам - відсоток менті, які встановили нові професійні контакти у процесі участі в програмі

9.4. Рівень задоволеності.

Рівень задоволеності менті від участі в програмі можна оцінити шляхом онлайн опитування за наступними сферами: організація взаємодії ментор – менті, процес комунікації з ментором, процес комунікації з іншими менті, підтримка від викладача, відповідального за програму, процес інформування про програму, актуальність запропонованих тем у рамках менторства, релевантність досвіду ментора для професійної діяльності, відповідність тематики та контенту у рамках навчальних модулів, рівнем сформованих навичок у сфері формування та просування стартап-проектів, відповідність очікувань та отриманих результатів від

участі у програмі, відповідність підходів ментора до передачі досвіду та ефективність обраних форм взаємодії.

10. Форми роботи.

Менторська сесія - індивідуальні або групові зустрічі менті з ментором з метою отримання порад від менторів щодо підготовки та реалізації проєктів, інновацій та ініціатив, кар'єрного зростання у сфері формування та просування стартап-проєктів, рекомендації щодо пошуку потенційних інвесторів у сфері формування та просування стартап-проєктів. Цілями менторських сесій може бути опрацювання конкретних інструментів для створення, реалізації та розвитку стартап-проєкту менті. Менторська сесія являє собою офлайн або онлайн зустріч з обговоренням визначених заздалегідь питань тривалістю 1 академічна година.

Коучингова сесія – індивідуальні зустрічі менті з ментором з метою отримання професійної, мотиваційної та психологічної підтримки менті від ментора щодо досягнення своїх цілей і задач у професійній сфері. Коучингова сесія являє собою офлайн або онлайн зустріч з обговоренням визначених заздалегідь питань тривалістю 0,5 академічних годин.

Стартап-проєкти. Ментори можуть залучати менті до власних стартап та бізнес-проєктів, щоб надати їм можливість застосувати свої навички в спільноті та спілкуватися з іншими. Проєкти можуть пропонуватися ментором із професійної сфери так і соціальні/волонтерські. Менті зможуть обирати проєкти залежно від власних інтересів. Менторство у форматі проєктів буде реалізовуватися за наперед узгодженим планом, а також включати ситуативні задачі. Взаємодія в проєктах, як правило буде командною із використанням інструментів проєкт-менеджменту та онлайн-дзвінків для налагодження комунікації та обговорення завдань і результатів. Також менті можуть пропонувати до обговорення та реалізації власні стартап-проєкти, де ментор може надати поради щодо їх наближення до реальних умов реалізації на ринку, удосконалення їх практичного обґрунтування, презентації, пошуку потенційних інвесторів, тощо.

Практика під менторством. Практична підготовка студентів як частина навчально плану може реалізовуватися у форматі менторства. Індивідуально за менті або за малою групою менті закріплюється ментор. Практика відбувається згідно з визначеним планом, індивідуальні завдання менті отримують від ментора. Ментор сприяє набуттю практичного досвіду за своїм професійним напрямом для менті.

Проблемні лекції використовуються як платформа для викладачів, практиків та інших зацікавлених сторін для обміну ідеями, передового досвіду та пошуку практичних рішень для задоволення потреб студентів щодо опанування інструментів, методів, підходів та принципів формування та просування стартап-проєктів.

11. Інформаційне забезпечення.

Для підвищення ефективності та охоплення ширшої аудиторії можна використовувати декілька цифрових платформ, наприклад:

1. Microsoft Teams та Moodle: система управління навчанням з відкритим вихідним кодом, яку можна використовувати для організації та проведення навчальних програм, передачі контенту, дискусійних форумів, оцінювання та спільної діяльності, що робить його придатним для проведення онлайн-курсів і залучення учасників до інтерактивного навчання.

2. Платформи для відеоконференцій: Zoom, Microsoft Teams або Google Meet, можна використовувати для тренінгів і стажування. Ці платформи забезпечують спілкування в реальному часі, спільний доступ до екрана та кімнати для інтерактивних обговорень і спільної роботи, надають можливість запису трансляції для подальшого перегляду.

3. Платформи соціальних медіа: Facebook, Twitter, Instagram, TikTok, Treads, Telegram (канали / групи) які можна використовувати для підвищення обізнаності щодо функціонування інфраструктури стартапів, популяризації, тестування та просування стартап-проектів менті, спілкування з однодумцями в сферах реалізації стартапів. Ці платформи забезпечують широке охоплення та дозволяють поширювати навчальні матеріали, цікаві публікації та інтерактивні кампанії для сприяння критичному мисленню та відповідальному споживанню інформації.

4. Онлайн-інструменти для співпраці: Telegram (канали / групи), Google Drive, Microsoft office 365, Dropbox, можуть сприяти спільній роботі під час тренінгів або проектів стажування. Ці інструменти дозволяють учасникам обмінюватися документами, презентаціями та медіафайлами та працювати над ними разом, покращуючи процес навчання та сприяючи командній роботі.

5. Платформи вебінарів: GoToWebinar, Webex або Adobe Connect, можна використовувати для проблемних лекцій або навчальних вебінарів. Ці платформи пропонують функції для проведення презентацій, залучення учасників за допомогою функцій опитувань і чатів, а також запис сеансів для подальшого використання та більш широкого поширення.

6. Платформи електронного навчання: Udemy, Coursera, Prometheus, EdEx, EdEra, які можна використовувати для проведення спеціалізованих курсів з розробки, обґрунтування, презентації та просування стартап-проектів та інноваційних ідей. Ці платформи забезпечують структуроване навчальне середовище з мультимедійним вмістом, оцінками та відстеженням прогресу, що дозволяє учасникам навчатися у своєму власному темпі.

7. Краудфандингові платформи: Kickstarter, Indiegogo, Patreon, GoFundMe, Crowdrise, MightyCause, InKind, Crowdfunder та інші, які можна використовувати для аналізу перспективності власних бізнес-ідей,

аналітичних досліджень, оцінки перспективності власних пропозицій, тощо. Це дозволяє підготувати менті до реального використання інструментів краудфандингу в процесі монетизації власних ідей.

Певні цифрові платформи будуть узгоджуватися з конкретними цілями та ресурсами, доступними для кожного заходу, беручи до уваги забезпечення конфіденційності даних, доступності та зручних інтерфейсів є ключовими міркуваннями при виборі та впровадженні цих платформ.

12. Ресурсне забезпечення.

Ресурси, які мають вирішальне значення для створення оптимального навчального середовища:

А. Технічні, технологічні та інформаційні ресурси:

1. *Спеціалізовані аудиторії:* спеціальні навчальні кімнати необхідні для проведення очних занять, семінарів, проблемних лекцій, досліджень за профілем стартап-проектів. Ці аудиторії мають бути обладнані сучасним обладнанням, таким як проектор, інтерактивна дошка, аудіосистема та зручні місця для сидіння.

2. *Спеціалізована лабораторна база* визначається залежно від специфіки стартап-проектів, які визначено для менторства.

3. *Загальна технічна база та програмне забезпечення:* доступ до комп'ютерів, ноутбуків, планшетів або інших пристроїв, які учасники можуть використовувати для роботи з цифровими ресурсами, виконання завдань і співпраці.

4. *Навчальні онлайн-платформи та ресурси:* онлайн-платформи Moodle, Microsoft Teams або інших систем управління навчанням, забезпечує централізований центр для доступу до навчальних матеріалів, подання завдань, участі в обговореннях і дистанційної взаємодії з менторами чи викладачами.

5. *Онлайн-ресурси та онлайн-бібліотеки:* електронні книги, відео, інтерактивні модулі та онлайн-бібліотеки, у т.ч. профільних та інфраструктурних організацій у сфері підготовки та просування стартап-проектів.

6. *Інструменти Wi-Fi доступу:* забезпечується персоналом технічної підтримки задля безперебійного онлайн-спілкування, доступу до цифрових ресурсів, онлайн-платформ, онлайн-матеріалів, активної участі менторів та менті у онлайн сесіях, інтерактивної співпраці менторів, менті, персоналу та команди.

Б. Персонал та команда

1. *Команда кваліфікованого персоналу:* досвідчені ментори, які відповідають визначеним критеріям, педагоги, коучі та фасилітатори, які володіють предметними знаннями у сфері стартап-проектів, педагогічними

знаннями та здатністю керувати проектом та надавати підтримку менті, презентаційними навичками представлення проектів.

2. *Координатор менторства / адміністратор програми:* відповідає за загальне управління та адміністрування програми наставництва, виконує моніторинг якості та рівня задоволеності програмою, організує забезпечення необхідними засобами і координацію логістики, підтримує канали зв'язку та вирішує будь-які проблеми, пов'язані з доступом або використанням ресурсів.

3. *Менеджери програми:* несуть відповідальність за успішне залучення менторів та менті до програми, координують співпрацю між менторами та менті, аналізують результати програми та розробляють пропозиції щодо вдосконалення програми.

4. *Персонал технічної підтримки (експерт):* надає підтримку у використанні обладнання, програмного забезпечення, лабораторної бази, спеціалізованих ресурсів, онлайн ресурсів, допомагають учасникам програми вирішувати технічні проблеми у процесі навчання, забезпечує ефективне використання технічних ресурсів.

5. *Тренери / коучі / фасилітатори:* проводять тренінги, коучингові сесії, сприяють відкритим заходам для менторів та менті, створюють та розміщують на відповідних ресурсах освітній контент, надають учасникам програми необхідні навички, створюють інтерактивне навчальне середовище, надають можливість менторам і менті будувати успішні менторські відносини та досягати поставлених цілей в межах проекту.

13. Нормативне значення.

Основні компоненти рекомендацій та стандартів впровадження програми менторства в університеті:

Цілі та обсяг менторської програми (як зазначено в розділі МЕТОДОЛОГІЧНА БАЗА ТА ПЕРЕДУМОВИ)

Адміністрування програми – ролі та обов'язки координаторів програми, менторів та менті, а також будь-які конкретні вимоги до звітності чи документації (відповідно до п. 9. «Процедури», п. 12 «Ресурсне забезпечення»)

Вибір ментора та його кваліфікація (відповідно до п. 8.1 «Алгоритм відбору менторів»).

Перелік компетенцій, які ментори повинні розвинути до кінця менторської програми.

Зарахування менті і критерії відповідності (відповідно до п. 8.2 «Алгоритм відбору менті»).

Процес і діяльність наставництва (відповідно до п. 9. «Процедури», п. 10 «Форми роботи»).

Оцінка та забезпечення якості (відповідно до п. 9.2 «Моніторинг якості», п. 9.3 «Контроль результативності»)

Конфіденційність, етика та академічна доброчесність.
Скарги та вирішення конфліктів
Правила доступу до ресурсів

Цільові знання, навички та властивості менті:

Знання	Навички	Властивості (Attitudes)
Формування цілей особистого розвитку та стартап-проектів на основі SMART підходу. Планування дій задля досягнення цільових результатів. Пріоритизація, стратегічне мислення та управління ризиком. Ефективне спілкування в професійних відносинах: емпатія, активне слухання, осмислене запитання. Самосвідомість в особистісному та професійному розвитку. Техніки та підходи вирішення конфліктів та проблемних питань. Управління взаємовідносинами в побудові кар'єри. Професійний етикет, норми та пріоритети стартап-руху. Тенденції, практики та розробки у сферах, пов'язаних з конкретними стартап-проектами.	Постановка SMART цілей і створення ефективних планів дій. Розстановка пріоритетів, тайм-менеджмент і організація завдань. Стратегічне мислення для передбачення проблем і управління ризиком. Використання інструментів комунікації: усна та письмова комунікація для співпраці, емпатичне та активне слухання. Нетворкінг та побудова професійних контактів. Саморефлексія та самооцінка для особистісного зростання. Критичне мислення та вирішення проблем. Професіоналізм та дотримання правил етикету на робочому місці. Застосування знань у сфері перетворення ідей на бізнес-проекти і прийняття рішень на основі цих принципів. Лідерство, співпраця та мотивація.	Проактивне мислення, підхід до вирішення проблем та відповідальність за підготовку, просування та популяризацію своїх стартап-проектів. Мислення про зростання та сприйняття викликів як можливостей для навчання. Наполегливість і стійкість у досягненні стратегічних цілей. Адаптивність і відкритість до інновацій, різноманітних точок зору та ідей. Налаштованість на постійний особистий розвиток, професійне вдосконалення. Ефективний нетворкінг і підтримка стосунків. Повага, культурна чутливість та здатність до адаптації на робочому місці. Лідерські якості та ефективна комунікабельність. Дисциплінованість і ефективний тайм-менеджмент. Стійкість і позитивна адаптивність перед обличчям викликів

14. Методичне забезпечення.

У рамках проєкту буде розроблено «General Guidance for the Mentor and students-mentee in StartUp», який буде містити такі розділи:

- Визначення StartUp менторства: поняття, його цілі та завдання, принципи та цінності, що лежать в основі менторської взаємодії.
- Роль та відповідальність ментора та менті: роль та функції ментора в програмі StartUp менторства, очікування щодо взаємодії, необхідні навички та компетенції ментора та менті.
- Вибір менторів та менті: рекомендації щодо формування онлайн профілів ментора та менті, процедури відбору, поради щодо визначення відповідності між ментором і менті на основі професійних орієнтирів, цілей, преференцій та особистих рис.
- Планування та встановлення цілей: процес планування та встановлення цілей у менторській програмі. Приклади методів визначення SMART-цілей та планування їх досягнення.
- Комунікація та взаємодія: Основні принципи ефективної комунікації між ментором та менті.
- Вирішення проблем та конфліктів: рекомендації щодо вирішення проблем та конфліктних ситуацій, які можуть виникнути під час менторської взаємодії.
- Оцінка та зворотний зв'язок: процедура оцінки прогресу менті у програмі менторства.
- Етика, конфіденційність та академічна доброчесність: важливість етичних аспектів у менторській взаємодії. Обов'язки ментора щодо збереження конфіденційності та поваги до прав та інтересів менті. Обов'язки учасників процесу щодо дотримання принципів академічної доброчесності.
- Ресурси та підтримка: каталог корисних ресурсів, літературних та додаткових джерел інформації.

15. Інфраструктурна підтримка менторства / тьюторства у ЗВО.

Структурним підрозділом, що здійснює загальну підтримку процесу StartUp менторства є Центр професійного розвитку персоналу або аналогічні підрозділи в університетах, що займаються професійним розвитком персоналу. Команда Центру здійснює загальну координацію по впровадженню менторської програми, надає необхідні консультації та відповіді на питання, пов'язані з впровадженням схеми StartUp менторства.

Структурним підрозділом, який забезпечує проведення івентів, пов'язаних з фінальним проєктними презентаціями, хакатонами та конкурсними заходами є Центр розвитку підприємництва «Бізнес-

Інкубатор» або аналогічні підрозділи в університетах, що займаються формуванням інноваційної стартап-інфраструктури в університеті.

Підрозділ, що допомагає налагодити зв'язки з потенційними менторами є Відділ маркетингу, кар'єрний центр або аналогічні підрозділи в університетах, що займаються налагодженням співпраці з роботодавцями, бізнесом та іншими зовнішніми стейкхолдерами. Відділ маркетингу допомагає у створенні бази потенційних менторів та налагодженні комунікації з ними, а також сприяє у проведенні моніторингу потреб ринку праці задля формування актуальних навичок у менті.

Консультативну підтримку при реалізації процесу менторства в частині визнанням результатів навчання після участі в менторських програмах здійснює Навчальний відділ (або альтернативний підрозділ) спільно з деканатами факультетів/дирекціями інститутів (або альтернативними офісами).

Сектор внутрішньої системи забезпечення якості вищої освіти (або аналогічний підрозділ з моніторингу якості освіти) здійснює підтримку процесу менторства в частині забезпечення якості, аналізу ефективності та координації проведення опитувань здобувачів вищої освіти.

Інформаційно-комп'ютерний комплекс (або відповідні структурні підрозділи з питань дистанційного навчання, електронних платформ тощо) надає підтримку процесу менторства в частині ресурсного забезпечення.

Інформаційну підтримку у реалізації програми менторства здійснює Відділ маркетингу спільно з Прес-центром університету (або відповідні центри/відділи, що забезпечують медіа супровід подій та висвітлення інформаційних приводів). Така підтримка полягає у поширенні анонсів менторських заходів, просуванні результатів менторських програм, популяризації напряму діджитал-менторства серед цільової аудиторії.

16. Психологічна підтримка менторства / тьюторства у ЗВО.

16.1. Потенційні ризики та виклики щодо менті:

- відчуття академічного тиску, невпевненості у собі, тривоги, стрес і невпевненість щодо своєї майбутньої кар'єри;
- можливий вплив на психологічне благополуччя та адаптацію менті культурних, соціальних, політичних та екологічних факторів;
- не виправдано високі очікування від співпраці з ментором, що може спричинити розчарування у разі, якщо очікування не виправдаються;
- почуття невпевненості в собі або неповноцінності внаслідок порівняння себе з ментором чи іншими менті;
- складнощі в отриманні та адекватному сприйнятті конструктивного зворотного зв'язку чи критики, що може перешкоджати їх особистому та професійному зростанню;

- відсутність міцного зв'язку з ментором, почуття незалученості або незадоволеності менторством.

16.2. Способи врегулювання

- проведення заходів та дискусій, які підвищують стресостійкість, навчають стратегіям подолання стресу, сприйняття критики та зворотного зв'язку;
- створення інклюзивного та сприятливого середовища через регулярне спілкування, емпатичне, активне слухання та налагоджений зворотний зв'язок;
- створення безпечного та конфіденційного простору для менті/менторів, де вони можуть висловити свої занепокоєння, страхи та невпевненість;
- підвищення обізнаності про культурні, соціальні та індивідуальні відмінності учасників менторства;
- постійне навчання та забезпечення ресурсами менторів щодо психологічної підтримки та методів наставництва;
- залучення служби психологічної підтримки університету для вирішення конфліктів, психологічної підтримки, надання відповідних рекомендацій учасникам менторства щодо створення сприятливої психологічної атмосфери.