

Рефлексивные методики для наставников

Первичное обучение наставников всех форм ведется по одинаковой схеме из трех частей:

1. Самоанализ и навыки самопрезентации;
2. Обучение эффективным коммуникациям;
3. Разбор этапов реализации программы наставничества.

Часть 1. Самоанализ и навыки самопрезентации.

Для организации эффективной работы с наставляемым наставнику необходимо составить четкое представление о собственном опыте, ресурсах и возможностях их передачи. Для этого необходимо составить резюме или портфолио.

Задача 1. Опыт личностный, профессиональный, жизненный. Куратор предлагает наставнику кратко рассказать свою историю. Важно предложить участникам свободный выбор формы рассказа о себе и оценить, на каких точках наставник принял решение сконцентрироваться.

Задача 2. Мои сильные и слабые стороны. Куратор предлагает наставнику заполнить таблицы «Мои сильные стороны» (Таблица 3) и «Мои слабые стороны» самостоятельно, либо проводит устную работу лично или с группой. В каждой таблице необходимо указать не менее 5 пунктов.

Таблица 3. Моя сильная сторона

Моя сильная сторона	Что я чувствую, использую этот навык (качество, знание)?	Что я получаю, используя этот навык (качество, знание)?

Таблица 4. Моя слабая сторона

Моя слабая сторона	Что я чувствую, сталкиваясь с ситуацией, где задействована моя слабая сторона?	Чего можно было бы достичь, улучшив (если возможно) это качество (умение, свойство) до иного, позитивного, уровня?

Задача 3. Мои достижения

Наставнику важно уметь замечать и позитивно отмечать даже незначительные достижения наставляемого. На этапе подготовки куратору необходимо развить это свойство в наставнике на его собственном примере. Куратор предлагает наставнику заполнить таблицу из достижений. Попросите включить в них не только общепризнанные (карьера, дипломы), но и личностные. После заполнения выделяются 10-15 минут на рефлекссию, куратор проговаривает выбор достижений, их значимость для наставника.

Таблица 5. Мои достижения

Мои достижения	Какие качества помогли мне?	Что я почувствовал в этот момент?

Задача 4.

Работа над собой, которая является основным предполагаемым процессом взаимодействия во время участия в программе наставничества, невозможна без оценки собственных недостатков и умения превратить их в достоинства. На этапе подготовки куратор предлагает наставнику заполнить таблицу ниже (минимум 5 пунктов), а также обязательно предлагает в дальнейшем проводить подобную работу с наставляемым.

Таблица 6. Мои недостатки

Мой недостаток	Какие в нем есть плюсы? Есть ли у меня положительный опыт, связанный с этим недостатком?	Как и в каких ситуациях этот недостаток может быть применен в позитивном ключе, с пользой?

Задача 5. Моя мотивация

Мотивация быть наставником - один из ключевых вопросов отборочного и подготовительного этапов. Несмотря на то что программа наставничества предполагает взаимное обогащение участников, обогащение как цель не может быть принята за главенствующую мотивацию, будучи токсичной для доверительных отношений. Куратору необходимо внимательно рассмотреть ответы наставников, а также подтолкнуть их к рассуждению на эту тему. В том числе используя вопрос «Чему я могу научиться в работе с наставляемым?»

Подтолкнуть к ответу можно используя следующие положения:

1. Хочу быть полезным.
2. Хочу, чтобы кто-то не совершал мои ошибки.
3. Хочу, чтобы мой авторитет признавали.
4. Хочу научиться общаться с молодым поколением.
5. Хочу развить свое мышление, общаясь с обучающимися.

Задача 5. Мои умения. Полезность наставника - это ресурсы его навыков и умений, включающие как прикладные механизмы (что важно в случае наставничества на предприятии), так и гибкие навыки (умение слушать, эмпатия, планирование и т. д.), необходимость развития которых есть в любой форме и ролевой модели наставничества. Куратор предлагает наставнику заполнить таблицу, раскладывая знания и умения на категории (не менее трех навыков в каждой).

Таблица 7. Сфера умений

Сфера умений	Что я знаю из этой сферы?	Что я умею делать?
Карьера		
Финансы		
Саморазвитие		
Взаимоотношения		

Задача 7. Закрепление. Все предыдущие этапы, разобранные куратором с наставником (группой наставников), должны быть финализированы через рефлекссию. Каждый наставник получает пустой лист бумаги, на котором должен по возможности креативно, но понятно и осознанно записать, чем он может быть полезен наставляемому.

Примеры: 1. Научу договариваться

Я умею договариваться с людьми, терпеливо настаивать на своем, строить успешные коммуникации даже с самыми упрямыми. Могу научить подростка справляться с желанием нагрубить, искать подходы к сложным собеседникам. Это поможет ему и в карьере, и в жизни, и в образовании.

Часть 2. Обучение эффективным коммуникациям

Задача 1. Способность делиться опытом (знаниями, умениями). Наставнику необходимы умения, принципы и инструменты, которые позволят ему эффективно передать собственный опыт.

Задача 2. Вопросы и ответы

Пример 1.

Куратор может задать наставнику (группе наставников) нижеприведенные вопросы, после оценив ответы по шкалам:

- вовлеченность (где 1 - не желает встать на место наставляемого; 5 - проявляет полную эмпатию);
- ответственность (где 1 - не оценивает последствие своих слов; 5 - аккуратно все взвешивает);
- авторитарность (где 1 - максимально уверен в единственной верности своей точки зрения; 5 - открыт к диалогу и обсуждению);
- уместная настойчивость (где 1 - переходит от роли наставника к роли приятеля, не держит границы; 5 - контролирует ситуацию, проявляя уважение и субординацию).

Пример 2. Вопросы «Блок общения»

1. Если наставляемый неправ, но не хочет этого признать, как его убедить?
2. Если наставляемый не хочет отвечать, развивать определенную тему, как мне его разговорить? Нужно ли это сделать?
3. Если наставляемый чем-то расстроен, стоит ли мне его утешать? Каким образом?
4. Если наставляемый негативно о ком-то отзывается (родители, учителя, коллеги, друзья), что я буду делать?