

Компетенции ментора:

1. СОБЛЮДАТЬ СТРУКТУРУ РАБОТЫ «КАРТА МЕНТОРИНГА».

Компетенция ментора заключается в том, что ментор осознает цели этапов и умеет эффективно и системно проводить менторинг.

Система менторинга состоит из этапов: подготовка ментора, встреча знакомство, установочная ментор-сессия, ментор-сессии, обсуждение прогресса менти, подведение итогов.

- Подготовка ментора – осознание ментором своих целей и процесса менторинга.
- Встреча знакомство – познакомиться с менти и понять его предварительный запрос на менторинг, принять решение о продолжении сотрудничества.
- Контрактная ментор-сессия – помочь менти осознать свои потребности и определить цель сотрудничества.
- Ментор-сессии – выяснить, что для себя хочет менти, и выполнить функцию ментора — помочь менти найти решение, как достичь желаемого.
- Обсуждение прогресса менти – определить, в чем продвинулся менти, достичь ясности, в какой точке он находится по отношению к своей цели, что предстоит сделать.
- Подведение итогов – осмыслить опыт менторинга, увидеть прогресс, результаты, завершить отношения с менти.

2. СОЗДАВАТЬ ДЛИТЕЛЬНЫЙ КОНТРАКТ.

Умение определять цели сотрудничества на период менторинга, долгосрочные цели менти в менторинге. Обеспечивает ясное взаимное понимание этих целей. Цели зафиксированы.

Компетенция реализуется в коучинговом формате через навык ментора задавать сильные вопросы.

3. ЗАКЛЮЧАТЬ СОГЛАШЕНИЕ НА МЕНТОР-СЕССИЮ.

Способность ментора договориться и заключить соглашение о том, что является целью на ментор-сессии. Ментор умеет глубоко исследовать первоначальный запрос менти, чтобы понять, в чем его истинный запрос на сессию. Обеспечивает ясное взаимное понимание целей на ментор-сессии. Цели зафиксированы.

4. СЛУШАТЬ.

В процессе обсуждения умение услышать потребность менти, проблемы, которые действительно волнуют менти, а также то, о чём подопечный умалчивает. Ментор держит паузы, чтобы дать возможность менти высказать свои мысли. Использует слова менти, задавая вопросы и предлагая свое мнение. Ментор способен замечать чувства и ценности менти. Ментор понимает, что принимает и не принимает менти в ответ на его опыт, точки зрения или рекомендации. Ментор осознает свое намерение во время работы с менти, которое влияет на то, как ментор слушает.

5. ДЕЛАТЬ НАБЛЮДЕНИЯ.

Умение во время ментор-сессии наблюдать качество прогресса менти, его рост, замедление, переход на новый уровень развития, индивидуальный стиль развития, невербальное поведение, мотивацию, барьеры, мешающие прогрессу менти.

6. ПРОВЕРЯТЬ/ПОДТВЕРЖДАТЬ ПОНИМАНИЕ.

Ментор проверяет понимание сказанного как ментором, так и менти. Ментор несколько раз во время ментор-сессий проверяет понимание менти. Ментор побуждает менти делиться мнением, давать комментарии и высказывать свои интерпретации. Ментор задает вопросы, чтобы узнать мысли менти о сказанном, просит поделиться мыслями. Ментор уточняет, есть ли вопросы.

7. ПРЕДЛАГАТЬ СВОИ МЫСЛИ/ОПЫТ.

Ментор сохраняет партнерскую позицию («на равных») при изложении своего опыта. Сохраняет независимость от реакции менти на предложенный опыт (без ожидания признания или одобрения). Предлагает опыт для создания поля мнений, а не для того, чтобы менти взял именно этот опыт. Умеет пояснять свой опыт на понятном менти языке, с примерами, лаконично, конкретно.

8. ПРЕДОСТАВЛЯТЬ УСТНУЮ И/ЛИ ПИСЬМЕННУЮ ОБРАТНУЮ СВЯЗЬ.

Ментор предоставляет конструктивную обратную связь о действиях, поведении и развитии менти, выявляя как позитивные изменения, так и области, которые нуждаются в развитии. Ментор дает обратную связь о сильных сторонах менти. Ментор умеет предоставлять обратную связь в коучинговом формате: спрашивает у менти что он делает хорошо, а потом что он хотел бы сделать по-другому. Ментор запрашивает обратную связь у менти о своей работе как ментора.

9. УПРАВЛЯТЬ ПРОГРЕССОМ.

Ментор обсуждает прогресс во время встреч по продвижению к цели и эффективность коммуникаций между ментором и менти. Умеет определять методы дальнейшей поддержки и развития менти. Обсуждает необходимость пересмотра цели. Иницирует отдельные встречи по обсуждению прогресса.

10. ПОДДЕРЖИВАТЬ ЭФФЕКТИВНЫЙ ФОКУС.

Удерживает фокус менти на значимых для него приоритетах. Умение ментора напоминать менти о его фокусе, проводить сверку, туда ли движется сотрудничество ментора и менти. Умение ментора использовать ежедневные события и ситуации как повод развития.

11. ПОДДЕРЖИВАТЬ В ПЕРИОД ИЗМЕНЕНИЙ, ОШИБОК.

Ментор делится своим опытом прохождения ошибок и «неуспеха». Поддерживает в менти уверенность в себе. Помогает менти сделать выводы и найти возможности в период изменений. Замечает ложные границы, препятствия или барьеры менти. Помогает менти усомниться в ложных границах.

12. СОЗДАВАТЬ БАЛАНС МЕЖДУ ВЫЗОВОМ И ПОДДЕРЖКОЙ.

Ментор проявляет осознанный подход к вызову и поддержке для развития менти. Ментор использует вербальные и невербальные способы поддержки менти. Умеет бросить вызов менти для прогресса в его развитии. Умеет создавать безопасное пространство для того, чтобы бросить вызов менти. Умеет соотнести вызов с возможностями менти. Способен сохранять эффективный баланс между вызовом и поддержкой.