

Мишина Милана Ринатовна

заместитель директора по учебно-воспитательной работе

ОГБПОУ «Ульяновский профессионально-

политехнический колледж»

руководитель

ВЦ «Добро Профтех»

г. Ульяновск, Ульяновская область

Убасева Мария Александровна

педагог-организатор

ОГБПОУ «Ульяновский профессионально-

политехнический колледж»

г. Ульяновск, Ульяновская область

МЕНТОРСТВО КАК ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА

В ВОЛОНТЕРСКОМ ДВИЖЕНИИ

Аннотация: в статье рассматривается взаимодействие в формате ментор – менти, его отличие от других видов наставничества, принципы организации и эффективность.

Ключевые слова: ментор, менти, наставник, личностный рост.

В русскоязычной литературе «менторинг» часто переводят как «наставничество». Многим кажется, что слова «коуч», «ментор», «фасилитатор» и «наставник» – синонимы, однако это не так.

Но на самом деле наставничество и менторинг – совершенно разные варианты поддержки и обучения. Наставничество – это скорее способ профессиональной адаптации молодых специалистов путем обучения и передачи определенных навыков у опытных коллег – наставников. И основана такая передача знаний и навыков путем подражания и копирования.

Ментор же – «карьерный друг», как определяла Анна Рольф-Флетт.

Кранвер же давал определение ментору – как человеку, «который ведет персональное отношение с учеником с целью развития и тот, кого ученик рассматривает как человека, способного внести вклад в личный рост».

Различия в цели взаимодействия, форматах, продолжительности, фокусе взаимодействия и области применения между наставником, ментором и коучем отображены в таблице.

Таблица

	<i>Консультант наставник</i>	<i>Ментор</i>	<i>Коуч</i>
Цель взаимодействия	Передать информацию. Алгоритм действия	Рост развитие раскрытие потенциала	Определенный запрос, рост раскрытие потенциала, достижение конкретных целей
Форматы взаимодействия	Вопрос – ответ Экспертное мнение	Мотивирует. Погружает в среду для роста. Делится опытом/ помогает сохранить фокус	С помощью вопросов заставляет самому отвечать/направляет и дает обратную связь
Продолжительность отношений	Краткосрочные до выполнения задачи	Долгосрочные	До достижения результата поставленной цели
Фокус во взаимодействии	Правильно донести результат	Процесс / личностные отношения / состояние наставляемого	Запрос / профессиональные отношения
Области применения	Инструктаж	Новичок/ Образовательные среды Для больших достижений	Менеджмент/ образовательные среды

При этом видно, что менти (ученик, подопечный) – человек, не просто взаимодействующий с ментором с целью собственного обучения, но и принимающий на себя полную ответственность за процесс и результат обучения. Главное коллегам-менторам не впадать в позицию спасателя: мамы, папы, друга. Стараться не быть по отношению к менти назойливым, навязчивым и не донимать его тотальным контролем в формате родительской гиперопеки. Это может вызвать отвращение у менти, и в такой позиции вы мало чем поможете менти.

Благодаря обучению структурам сессий и ментор-компетенциям у более опытного ментора, ментор-новичок может: стать более опытным в развитии своей роли; понять, с какими подводными течениями он может столкнуться и какое у них есть решение; понять, как он может быть полезен для менти и как может влиять на процесс; развивать отношения профессионального ментора; управлять ожиданиями; понимать, что может и не может делать в своей роли.

Политика управления рисками также может включать: процесс досрочного прекращения ментор-сотрудничества; процесс расторжения договоров с внешними специалистами.

Многие из нас имеют тенденцию принижать или недооценивать свой уровень мастерства и опыта. Когда я предлагаю коллегам попробовать себя в качестве ментора, первый вопрос, который слышу: «А чему я могу научить? В том, что я умею, вообще ничего особенного нет». Это так, только всё наоборот. Именно потому, что мы делаем что-то очень хорошо, легко и с удовольствием, это не кажется нам чем-то особенным. А для других людей – это уникальная экспертность. Здесь помогает и самоанализ своих компетенций, к которым можно возвращаться и оценивать на протяжении нескольких лет.

Международные стандарты программ менторинга включают шесть элементов:

1) ясность цели, означает, что ожидаемые результаты и преимущества программы понятны всем участникам и партнёрам программы, каждый из них знает, какие задачи он будет решать и как оценивать степень прогресса;

2) обучение и инструктаж – все участники программы и заинтересованные стороны должны быть обеспечены информационной поддержкой, которая позволит выработать необходимые навыки и формы поведения;

3) отбор пар – важно, чтобы менторы максимально подходили для удовлетворения конкретных потребностей менти, обладали необходимым опытом и компетенциями, при этом необходимо предусмотреть возможность переназначения участников;

4) измерение и анализ – оценка результатов важна на протяжении всего процесса менторинга, чтобы своевременно выявлять проблемы и корректировать их, а также обеспечить полноценный анализ затрат, выгод и возможных отдалённых последствий;

5) этические требования – участникам и партнёрам программы следует чётко понимать иерархию интересов организации, менторов и менти. Имеет смысл предварительно обсудить со всеми участниками перспективы развития взаимоотношений как в рамках программы, так и вне её. Рекомендуется составить кодекс поведения и предусмотреть процедуры контроля за его выполнением, а также меры воздействия в случае нарушений. Одним из неперенных составляющих этого стандарта является заключение соглашения, где прописываются цели и задачи ментора и менти, а также предусматривается регулирование их отношений в различных ситуациях;

б) администрирование и управление – необходимо предусмотреть механизмы устранения возможных сложностей, способы оптимальной коммуникации, маркетинговой поддержки и т. д. В программу следует включить инструменты взаимодействия всех заинтересованных сторон.

В Ульяновском профессионально-политехническом колледже в рамках менторства были выращены как отдельные личности в добровольческой деятельности и молодежной политики, так и проекты.

Так, выпускник 2014 года на протяжении пяти лет был одним из организаторов центра социальной помощи в своем районе и до сих пор оказывает помощь социально неблагополучным семьям и пожилым гражданам. Входит в состав волонтерского актива «Добро Профтеха».

Выпускник 2020 года стал финалистом Всероссийской национальной премии «Студент года» в 2018 году и победителем гранта от Росмолодежи в 2022 году. Проект – победитель гранта реализуется на территории УППК. До сих пор входит в состав волонтерского актива «Добро Профтеха» и курирует патриотическое направление и созданный им отряд «Дай лапу, друг».

Студент четвертого курса стал финалистом Всероссийской национальной премии «Студент года» в 2022 году и активным участником добровольческого движения «Добро Профтех» и регионального представительства ВОД «Волонтеры Победы».

Показателем работы является и то, что из отдельных отрядов добровольцев появился волонтерский центр, признанный в регионе и ставший в 2020 году муниципальным представительством Засвияжского района города Ульяновска, а в 2022 получивший франшизу от платформы Добро.ру и статус «Доброцентра».

Социальные инициативы добровольцев были доведены до проектов и имели отклик не только среди студентов и педагогов УППК, но и на областном и даже всероссийском уровне. Так, проекты были дважды полуфиналистами всероссийского конкурса «Доброволец России»; победителем, призером и грантополучателем «Добровольца Ульяновской области»; победителем конкурса «ОТЛИЧНОЕ ДЕЛО» фонда В.Потанина; полуфиналистом международной премии «Мы вместе».

Менторство – не тенденция моды или инновация, но трудоемкий и долгий процесс, а главное, настроенный на честный диалог и взаимодействие. Здесь важна как личность ментора, так и менти, их нацеленность на результат, открытость и доверие. Как и любым видам взаимодействия, менторинг имеет и свое завершение.

Этот вид деятельности, как способ перехода в значимых для менти качественных изменениях в развитии личности очень эффективен. Однако, не смотря на трудоемкость и энергозатратность, деятельность ментора тоже награждается эффективной формой личностного роста и эмоциональным удовлетворением от выполненной работы.

Список литературы

1. Щавицкая Л.А. Наставничество как процесс обучения и передачи опыта / Л.А. Щавицкая, Е.А. Навроцкая, С.В. Бекташева [и др.] // Волонтер. – 2018. – №4 (28). – С. 39–56.

2. Кто такой ментор? 5 необходимых навыков ментора [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://psychospace.ru/kto-takoj-mentor-5-neobhodimyh-navukov-mentora> (дата обращения: 07.02.2023).

3. Прицкер А. Менторинг: инструкция по применению. Искусство развивать себя, сотрудников, компании / А. Прицкер [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://bookmate.ru/books/yTKV3CfD/quotes> (дата обращения: 07.02.2023).