

Курдина Мария

коуч, психолог, заместитель главы Комитета по наставничеству
Ассоциация «Федерация профессиональных коучей и наставников»
г. Санкт-Петербург

КОМПЕТЕНЦИИ НАСТАВНИКА КАК ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ

***Аннотация:** в современном мире развитие профессиональных навыков и личностное самоопределение играют ключевую роль в успешной работе. В профессиональном коучинге и наставничестве качественное сопровождение и поддержка специалистов становятся важными факторами эффективности. Наставник, обладая значительным опытом и знаниями, передает их другим, формируя свою профессиональную идентичность. Однако для успешного наставничества одного лишь опыта недостаточно; необходимы четкие критерии работы и компетенции, которые помогают наставникам в своем развитии, укреплении профессиональной позиции и обеспечении высокого качества сопровождения клиентов.*

***Ключевые слова:** наставник, наставничество, компетенции наставника, профессиональная реализация, личностное самоопределение, дополнительное обучение.*

В современном мире развитие профессиональных навыков и личностное самоопределение играют ключевую роль в успешной работе. Особенно важно это в контексте профессионального коучинга, наставничества и других над-профессиональных ролей, где качественное сопровождение и поддержка специалистов становятся определяющими факторами эффективности и профессионализма.

Для того чтобы определить важность профессиональной идентичности для наставника, необходимо сначала дать определение этой роли. Наставник – профессионал, обладающий знаниями, умениями, опытом, ценностями, который готов передать их другому человеку, сопровождать в обучении и формировании нового опыта. Таким образом, мы видим, что наставник – человек, который уже

обладает определенным весом в рамках своей ниши. Порядка 70% наставников работают в своей сфере более 5 лет, перед тем как начать передавать свои навыки коллегам [1]. Это имеет важное значение, потому что мы понимаем, что этот профессионал уже обладает определенной профессиональной идентичностью как эксперт. Он знает свои сильные и слабые стороны, может здраво оценивать себя в рамках профессионального сообщества. Однако этого может не хватать для того, чтобы грамотно передавать навык другому взрослому человеку.

При передаче опыта можно столкнуться с рядом проблем, например:

- сопротивление прямым указаниям наставника;
- сложности, возникающие на этапе реализации;
- неудача, возникающая вследствие невыясненных причин.

В ситуации, когда наставник остается один на один с этой неудачей, кризису может подвергнуться его идентичность как профессионала, так как у него нет ясных критериев, на которые можно опереться в рамках своей наставнической деятельности. Более того, часто эксперты, которые становятся наставниками, не подозревают, что только лишь их рабочего опыта недостаточно. Как следствие, необходимо, чтобы эксперты имели четкие, понятные критерии своей работы в качестве наставника, чтобы иметь возможность оценить свою работу в этом направлении.

На сегодняшний день порядка 95% наставников согласны с тем, что им необходимо дополнительное образование именно в этой сфере, однако лишь треть утверждают, что проходила подобное обучение [1]. При этом необходимо понимать, что эти цифры релевантны для наставников, которые активно находятся в сфере коучинга и наставничества. Если брать рынок наставников шире, то цифры, вероятно, будут ниже. Что говорит о потенциальной высокой фрустрации наставников и возможном неудовлетворении клиентов качеством наставничества.

Федерация профессиональных коучей и наставников (ФПКиН) выделяет ряд компетенций, необходимых для формирования собственной профессиональной идентичности и успешного сопровождения клиентов. Данные компетенции

не только определяют качество услуг наставника, но и являются основой для формирования его личностного стиля и профессиональной идентичности.

К ключевым компетенциям наставника относятся.

1. Наставник – профессионал в сфере знаний и опыта, необходимых наставляемому, – это означает, что у наставника есть необходимые профессиональный опыт, знания и экспертиза, которые нужны для обучения, воспитания и развития заказчика (наставляемого) в актуальной для него сфере. Наставник обязан самостоятельно прикладывать усилия для обретения и накопления соответствующего опыта и кейсов в своей текущей практике.

2. Наставник действует согласно перечисленным этическим нормам и принципам ФПКиН – это помогает демонстрировать высочайший уровень профессиональной приверженности наставника, подчеркивает его самостоятельность в преодолении затруднений и решительность в запросе профессиональной поддержки для решения дилемм в своей практике.

3. В задачу наставника входит создание и управление договоренностями о наставничестве – это означает, что наставник самостоятельно, но в диалоге с наставляемым ставит цель совместной работы и определяет договоренности о способах, методах и особенностях процесса ее достижения и отслеживает прогресс.

4. Наставник обязан организовать эффективное взаимодействие со своим наставляемым – это означает, что наставник должен помнить о внешнем контексте, взаимодействие должно быть направлено на достижение целей, ранее согласованных, и должно развиваться в соответствии с актуальной потребностью наставляемого, его особенностями восприятия и обучения.

5. Наставник – человек, который занимается обучением и развитием своего подопечного – экспертный, а также ментальный и интеллектуальный вклад наставника направлен на то, чтобы способствовать обучению, развитию и принятию наставляемым ответственности за достижение поставленных целей.

6. Наставник также знает и использует коучинговые технологии для того, чтобы сделать свою коммуникацию эффективней: процесс взаимодействия

наставника с наставляемым – это диалог, важной целью которого всегда является раскрытие потенциала подопечного. Для этого наставник использует различные инструменты, включая активное слушание, работу с убеждениями, пробуждение осознанности, но не ограничиваясь ими.

Эти компетенции в совокупности формируют уникальный стиль и профессиональную идентичность наставника. Все компетенции обладают уровнем поведенческих маркеров, благодаря которым наставник сам или с помощью коллег может оценить свой уровень владения навыками. Они помогают создать устойчивую основу для взаимодействия в сфере наставничества, определяя его уровень профессионализма и качество предоставляемых услуг.

Процесс получения сертификации от Федерации профессиональных коучей и наставников является важным этапом формирования профессиональной идентичности. Это не только подтверждает наличие необходимых компетенций, но и способствует развитию профессионального сообщества и установлению стандартов в этой сфере.

Наличие формализованных компетенций, с одной стороны, помогает наставнику:

- понимать стратегию своего развития;
- получать уверенность в качестве своей деятельности;
- иметь опору.

С другой стороны, компетенции помогают рынку, давая ему:

- ясность ожиданий;
- укрепление доверия;
- гарантию качества.

В заключение, компетенции, определенные Федерацией профессиональных коучей и наставников, играют центральную роль в формировании профессиональной идентичности наставников. Они не только обеспечивают успешное сопровождение клиентов, но и способствуют личностному развитию и укреплению профессиональной позиции в сфере коучинга и наставничества.

Список литературы

1. Исследование наставников ФПКиН // Федерация профессиональных коучей и наставников. 2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://procoach.ru/issledovaniya/> (дата обращения: 25.04.2024).