

Методические рекомендации при формировании базы наставников

При собеседовании с потенциальными наставниками следует иметь в виду, что необходимо отсеять тех претендентов, которые явно не смогут стать хорошими наставниками, например, по причине того, что:

1. Не имеют достаточно времени, чтобы последовательно заниматься наставничеством.

¹ «Опросник Айзенка», «ММРП», «Характерологический опросник Леонгарда», «Тест Кэттела», «Метод исследования уровня субъективного контроля (УСК)», «ТАТ (Тематический апперцепционный тест)», «Тест Роршаха», «Тест Люшера» и др. Для изучения акцентуаций характера можно воспользоваться опросником Г.Шмишека. Создают впечатление, что причиной их наставнической деятельности является возможность продвижения по службе или повышение личного статуса.

2. С трудом меняют мнение и не желают воспринимать новые идеи.
3. Создают впечатление людей, заинтересованных в том, что наставляемый что-то может сделать для них.
4. Желают стать наставниками, чтобы иметь возможность решить собственные личностные проблемы.
5. Не обладают навыками, которые соответствуют потребностям программы.

Вы входите в зону риска, если потенциальный наставник проявляет какой-либо из этих признаков

- чрезмерная идентификация с детьми;
- чрезмерное оживление при общении о детях;
- признаки тревоги в отношении взрослой сексуальности;
- чрезвычайно осуждающее отношение к гомосексуализму;
- описывает тип ребенка, которому он или она хочет стать наставником, подчеркивая конкретные физические или эмоциональные характеристики (например, хочет ребенка светлыми волосами, в возрасте девяти лет, очень застенчивого и т.д.);
- отсутствие отношений со сверстниками (ограничивает круг друзей людьми значительно моложе себя);
- был жертвой преступления, пренебрежения, сексуального насилия;
- характер незрелый: застенчивый, замкнутый или пассивный;
- имеет уголовное прошлое;
- история отношений или половое развитие не соответствует «нормальной» схеме;
- не имеет значимых отношений с другими взрослыми;
- кандидат самостоятельно нашел своего собственного наставляемого и пытается убедить вас закрепить его наставником именно за этим несовершеннолетним;
- преждевременное увольнение с военной службы;
- совершал правонарушения под влиянием алкоголя;
- не имеет желания брать на себя ответственность;
- частая смена мест работы, частые переезды.

Если потенциальный наставник проявляет какой-либо из вышеописанных признаков, лучше не утверждать его кандидатуру

Качества успешных наставников:

➤ **Желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени.** У наставников есть искреннее желание быть частью жизни других людей, чтобы помочь им с трудными решениями и наблюдать, как они становятся лучше, чем раньше.

➤ **Уважение к личности, ее способностям и праву делать свой собственный выбор в жизни.** Наставники не должны считать, что их собственные способы решения проблем лучше или что участников программы нужно спасать. Наставники, руководствующиеся чувством уважения и достоинства в отношениях, способны завоевать доверие своих наставляемых и привилегию быть для них советниками.

➤ **Умение слушать и принимать различные точки зрения.** Большинство людей может найти кого-то, кто будет давать советы или выражать свое мнение. Гораздо труднее найти кого-то, кто отодвинет собственные суждения на задний план и действительно выслушает. Наставники часто помогают, просто слушая, задавая продуманные вопросы и давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли с минимальным вмешательством. Когда люди чувствуют, что их понимают и принимают, они более склонны просить совета и реагировать на хорошие идеи.

➤ **Умение сопереживать другому человеку.** Эффективные наставники могут почувствовать сопереживание людям, не испытывая при этом жалости к им. Даже не имея того же жизненного опыта, они могут сопереживать чувствам и личным проблемам своих наставляемых.

➤ **Умение видеть решения и возможности, а также препятствия.**

Эффективные наставники способны балансировать между реалистичным уважением к реальным и серьезным проблемам, с которыми сталкиваются их наставляемые, и оптимизмом при поиске реалистичных решений. Они способны упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные альтернативы.

➤ **Гибкость и открытость.** Эффективные наставники признают, что отношения требуют времени для развития и что общение является улицей с двусторонним движением. Они готовы уделить некоторое время тому, чтобы узнать их наставляемых, разобраться в важных для них вопросах (музыка, стиль, философия и т.д.) и даже измениться под влиянием отношений. Хороший наставник обладает также:

➤ **Гибкостью мышления** – умением быстро оценивать ситуацию и принимать необходимые решения, легко переключаться с одного способа действий на другой.

➤ **Критичностью мышления** - умением не считать верной первую пришедшую в голову мысль, подвергать критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимать необходимые решения, только взвесив все «за» и «против».

➤ **Коммуникативными способностями** - умением говорить простым, понятным для подростка языком о сложных вещах, быть открытым и искренним при общении,

уметь слушать и слышать собеседника.

- **Толерантностью** – терпимостью к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных, даже неприемлемым для наставника.
- **Эмпатией** – эмоциональной отзывчивостью на переживание других, способностью к сочувствию. Но чрезмерная эмоциональная отзывчивость может эксплуатироваться эгоистически воспитанными подростками, которые могут воспользоваться их добротой для реализации собственных целей.
- **Рефлексивностью** – способностью к осмыслению собственной деятельности.
- **Эмоциональной устойчивостью** – способностью психики сохранять функциональную активность в условиях воздействия стрессоров, фрустраторов как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

Схема должностной инструкции наставника:

1. Название должности.
2. Перечень квалификаций и умений.
3. Четкое описание функций наставника (включая требования к прохождению обучения).
4. Конкретные временные обязательства (включая периодичность и продолжительность каждого взаимодействия с наставляемым, минимальную продолжительность наставнических отношений и время на общение с куратором программы наставничества о деятельности и прогрессе).
5. Место встреч наставника и наставляемого. 6. Мониторинг и оценка деятельности наставника.
7. Процедура завершения наставничества.
8. Подведение общих итогов деятельности наставника.
9. Поощрение наставника.

Работа с родителями/опекунами

- знакомство с программой наставничества;
- выявление запроса на развитие ребенка, его социализацию и адаптацию;
- обеспечение участия в процессе подбора наставников для их детей;
- обеспечение участия в процессе наставнической деятельности;
- получение обратной связи от родителей.

Участие родителей в программе

- сообщение информацию о результатах наставнической деятельности, которые они видят;
- помощь наставнику в деятельности на благо их ребенка;
- уведомление наставника или куратора программы, если их ребенок не может прибыть навстречу;
 - встречи с координатором программы для обсуждения волнующих их проблем и оценки наставнической деятельности.