

НАЦІОНАЛЬНА ПСИХОЛОГІЧНА АСОЦІАЦІЯ УКРАЇНИ

Вознесенська О.Л., Гриценко Т.О., Палій В.С., Бурлачук О.Л.

МЕНТОРСЬКА ПРОГРАМА

Керівництво для впровадження

Київ - 2022
ЗМІСТ

[Менторська Програма НПА](#)

[Мета та завдання](#)

[Масштаб Менторської Програми НПА](#)

[Тривалість Менторської Програми НПА](#)

[Менторство як вид діяльності](#)

[Визначення](#)

[Ключові принципи менторства](#)
[Місце Менторської Програми у розвитку психолога](#)
[Особливості менторського підходу](#)

[Набір учасників в Менторську Програму](#)

[Особливості набору учасників в менторські проекти](#)
[Критерії для участі у Менторській Програмі НПА](#)
[Умови участі у Менторській програмі НПА](#)
[Переваги участі для Менторів / Менторок, Менті, для спільноти](#)

[Координація Менторської Програми НПА](#)

[Алгоритм об'єднання у пари Ментор / Менторка – Менті](#)
[Моніторинг оцінки ефективності Програми](#)

[Етичні принципи та можливі ризики](#)

[Менторські стосунки](#)

[Формати взаємодії](#)
[Рекомендації щодо взаємодії учасників](#)

[Рекомендації для Ментора](#)

[Функції Ментора / Менторки](#)
[Як поводитися Ментору / Менторці](#)
[Підготовка до зустрічі з Менті](#)

[Рекомендації для Менті](#)

[Як поводитися Менті?](#)

[Підтримка менторських стосунків](#)

[Менторство: рекомендації до реалізації](#)

[Пропонована структура першої зустрічі](#)
[Контракт на менторство](#)
[Регулярна зустріч Ментора / Менторки з Менті](#)
[Завершення менторських стосунків](#)

[Додаток 1. Анкета-заявка Ментора / Менторки на участь у Програмі](#)

[Додаток 2. Анкета-заявка Менті на участь у Програмі](#) [Додаток 3.](#)

[Форма інтерв'ю з Менті](#)

[Додаток 4. Форма інтерв'ю з Ментором](#)

[Додаток 5. Індивідуальний план розвитку Менті \(«Щоденник Менті»\)](#)

[Додаток 6. Пропонована структура першої зустрічі](#)

[Додаток 7. Контракт на менторство](#)

МЕНТОРСЬКА ПРОГРАМА НПА

Мета та завдання Менторської Програми НПА

Мета: створення середовища і системи зв'язків для розвитку членів НПА, залучення їх до діяльності асоціації, обміну досвідом, підтримки ініціатив.

Мета проекту – підсилувати спільноту за рахунок особистісного та професійного розвитку членів та актуалізації психологічних напрямків, які наразі не є у фокусі уваги української психології.

Передбачається, що менторство та підтримка Менторів може стати платформою та опорою для глобальних змін. Мається на увазі не лише зміни в житті конкретного Менті. Розвиток кожного члена професійної спільноти позначається на розвитку спільноти взагалі, і буде сприяти позитивним змінам у суспільстві.

Завдання:

- підтримка та розвиток лідерів Асоціації;
- розвиток лідерських якостей членів організації;
- розвиток навичок управління проектами;
- підтримка глобальних ініціатив;
- підтримка студентів та вчених у розвитку кар'єри в науці;
- нетворкінг та зміцнення стосунків всередині спільноти;
- залучення членів НПА до розвитку ініціатив в рамках Асоціації.

В подальшому можливо розширення діапазону завдань менторства.

Масштаб Менторської Програми НПА

Пілотний проект охоплює лімітовану кількість пар Менторів та Менті. В ньому беруть участь близько 50 людей (5 % членів НПА). Подальший масштаб Програми буде визначено із врахуванням результатів пілотного проекту.

Тривалість Менторської Програми НПА

Загальна тривалість Програми – 3 місяці.

Зустрічі між Менторами і Менті: мінімум 1 зустріч на місяць (від 1 до 2-х годин)

Рекомендація: 1 зустріч раз на 2 тижні (2 зустрічі в місяць).

Програма також містить:

- *установчу зустріч* для усіх учасників (1 година);
- *зустрічі зі запрошеними спікерами* (від 1 до 3-х годин);
- *завершальну зустріч* для усіх учасників для підведення підсумків програми (1 година).

МЕНТОРСТВО ЯК ВИД ДІЯЛЬНОСТІ

Визначення менторства

Менторство – це вид підтримуючих стосунків та спосіб прямої

передачі досвіду і знань від більш досвідченого фахівця (Ментора / Менторки) менш досвідченому (Менті), який сприяє розкриттю потенціалу і особистому зростанню Менті.

Менторство – це наставництво та спілкування, в якому Ментор / Менторка пропонує Менті власний досвід, знання, поради та допомогу в тому вигляді, який надає Менті більше сил, впевненості та мотивації для досягнення поставленої мети. Такі стосунки базуються на принципах партнерства, конструктивного зворотного зв'язку, підвищення автономності Менті, взаємодовірі, повазі, готовності вчитися і ділитися досвідом.

Ключові принципи менторства

- **Цілеспрямованість** – Ментор / Менторка та Менті визначають мету та завдання розвитку, над досягненням яких вони будуть спільно працювати.

- **Залученість** – учасники Програми щиро зацікавлені в досягненні поставленої мети.

- **Повага** – учасники Програми виявляють толерантність до точки зору, що відрізняється від власної.

- **Відкритість до навчання** – Ментор / Менторка удосконалює свої навички, а Менті приймає зворотний зв'язок і відкритий для нового досвіду.
- **Інвестування часу** – учасники мають приділити достатню кількість часу на підготовку і проведення зустрічей, а також на виконання взаємних домовленостей.

- **Доступність** – учасники доступні для спілкування між зустрічами, відповідно до індивідуальних домовленостей.

- **Конфіденційність** – спілкування між Ментором / Менторкою і Менті будується, перш за все, на взаємній довірі, тому важливо, щоб все, що відбувається під час зустрічей залишалось тільки між ними і не передавалось третім особам.

- **Ефективність** – участь в програмі приносить користь Менті, Ментору та Асоціації у цілому.

- **Добровільність** – Ментор / Менторка та Менті беруть участь в програмі на добровільній основі.

Місце менторства у розвитку психолога

Важливою місією Менторської Програми НПА є розширення горизонтів сучасної психологічної науки для Менті. Українська психологія наразі сфокусована і активно розвиває сферу психологічної практики та наукових досліджень, втім багато можливостей розвитку психології залишаються поза увагою українських спеціалістів, наприклад, зміна

поведінки людей в контексті глобальних викликів (кліматична зміна, дестигматизація і відмова від дискримінації окремих груп людей за різними ознаками, формування критичного мислення та протидія поширенню фейків та паніки), різноманітні прикладні сфери, такі як психологія спорту, психологія дорожнього руху тощо. Спільнота НПА прагне освітити ті сфери, які дуже активно розвиваються в психології в інших країнах та мотивувати Менторів та Менті розвивати ці напрямки в Україні задля гармонійного розвитку психології як науки.

Прикладами таких напрямків є:

- Вплив кліматичних змін на психічні процеси в людині та суспільстві.
- Зміни поведінки.
- Написання грантових програм.
- Масштабні психологічні проекти.
- Якісна психологічна освіта.

Особливості менторського підходу

- Ментор / Менторка працює лише з запитамі, що спрямовані на професійний і кар'єрний розвиток Менті. Ментор / Менторка консультує щодо розвитку конкретних навичок та отримання досвіду, який є необхідним Менті, і який спрямований на розвиток сучасної психологічної науки.

- Менторські стосунки мають партнерській характер з фокусом на розвиток навичок Менті.

- Ментор / Менторка є рольовою моделлю та системою підтримки для Менті.

- Менторство може реалізовуватися через навчальні методики та інструменти (такі як «індивідуальний план розвитку», «зворотний зв'язок високої якості», «канали комунікації» тощо). Основний спосіб розвитку Менті – це передача конкретного досвіду від Ментора / Менторки Менті для розвитку в останнього / ої конкретних умінь та навичок.

НАБІР УЧАСНИКІВ В МЕНТОРСЬКУ ПРОГРАМУ

Особливості набору учасників в менторські проекти

Для менторських програм важливо реально описувати вимоги, заохочення і проблеми менторства на етапі набору. Коли очікувані результати не виправдалися або прийняли іншу форму, ніж передбачалося на початку, Ментори або Менті можуть вирішити, що ці стосунки не задовольняють їхні потреби, або сумніватися в своїй ефективності та спроможності і, як наслідок, – достроково припинити менторські стосунки.

Отже, важливо визначити реальні можливості менторських стосунків і досягнень.

Так-як Менторська Програма реалізується на волонтерських засадах, то набір учасників проєкту може стати успішним за умови, якщо вони дізнаються, яким чином менторство і волонтерство є корисними для них. Одна з визначених переваг волонтерства – добре самопочуття і поведінкове благополуччя. Крім того, менторство надає інші переваги – приємну співпрацю Ментора / Менторки з Менті, почуття задоволення і реалізації себе в якості Ментора, отримання можливості професійного розвитку тощо.

Існує шість загальних мотивацій волонтерства: професійний розвиток і вдосконалення своїх професійних навичок, розвиток кар'єри; розширення та збагачення свого особистого світогляду; відповідність нормам, прийнятим у спільноті; втеча від негативних почуттів; набуття нових навичок і здібностей; вираження цінностей, пов'язаних з альтруїстичними переконаннями.

Найбільш поширеними перешкодами менторству є недостатня кількість часу, відсутність інтересу і проблеми зі здоров'ям. Попередній розгляд практичних перешкод або занепокоєнь потенційних Менторів може допомогти їх подоланню. Впровадження електронних засобів зв'язку, чітке визначення змісту менторства, короткостроковість Програми, локально орієнтовані підходи можуть стати стратегіями, які безпосередньо вирішуватиме проблеми обмеження часу та потенційно збільшать волонтерство.

Отже, кваліфікаційні критерії Менторів мають бути чітко сформульовані і оприлюднені, щоб уникнути непорозумінь зі сторони потенційних Менторів і оптимально застосовувати стратегії набору Менторів. Серед стратегій набору потенційних Менторів – особисті зв'язки, які сприяють позитивному погляду на волонтерську діяльність, маркетингові матеріали тощо. Треба передбачити достатню кількість часу на прийняття рішення потенційним Ментором / Менторкою щодо участі у менторській програмі. Варто застерегти від примусу – обов'язкового волонтерства. Нав'язаний ззовні мотив стати Ментором / Менторкою може заважати розвитку особистості.

Щодо набору Менті для участі у Менторській програмі – важливо надати їм інформацію про те, що таке менторство і яким чином воно може бути корисним для них. Варто отримати від потенційних Менті інформацію щодо їх професійних інтересів та необхідних знань, а також стосовно їхніх очікувань від менторських стосунків та Менторської Програми. Саме це допоможе розвинути позитивні та реальні очікування щодо менторства. Також важливим є надати інформацію щодо менторства взагалі і

кваліфікаційних вимог до Менторів в програмі.

Критерії для участі у Менторській Програмі НПА

Менті:

- член Національної Психологічної Асоціації;
- займає активну позицію у діяльності Асоціації;
- має потенціал для розвитку лідерських якостей та впровадження глобальних ініціатив;
- має конкретний та актуальний запит на розвиток;
- запит відповідає цілям Програми;
- знаходиться в пошуку професійних консультацій;
- відповідальний та мотивований на розвиток;

Запити Менті для участі у Менторській Програмі

- НПА:**
- кар'єра вченого, наукова праця, дослідження;
 - ефективний менеджмент проєктів;
 - розвиток лідерських якостей, розвиток та впровадження ініціатив в сфері психології;
 - написання заявок та отримання грантів у сфері психології.

Ментор:

- член Національної Психологічної Асоціації;
- займає активну позицію у діяльності Асоціації;
- хоче та може ділитися своїм знанням та досвідом;
- має мотивацію підтримувати і розвивати, сприяти професійному та кар'єрному зростанню інших;
- є ресурси і час на менторство (щонайменше 2 години на місяць під час реалізації Менторської Програми);
- має релевантний досвід.

Анкети містять питання щодо з'ясування наявного релевантного досвіду Ментора.

- для менторства щодо **наукової кар'єри та досліджень**: має бути науковцем з науковим ступенем, публікаціями в міжнародних виданнях, сучасним розумінням наукових реалій в Україні (вимоги, нормативна база тощо);

- для менторства щодо **розвитку лідерських якостей та керівництва проєктами**: успішний досвід керівництва проєктами, підтверджений досвід запровадження та реалізації ініціатив у психологічній сфері;

- для менторства щодо **отримання грантів**: успішний досвід написання заявок та отримання грантів на реалізацію проєктів із

психологічної тематики.

Кожен учасник / учасниця Менторської Програми **заповнює анкету заявку на участь** (див. Додатки 1 та 2). У анкетах, крім контактної інформації, Менті пропонується описати свої потреби, а Менторам пропонується коротко описати свій досвід. Ця інформація використовується для підбору пар Ментор / Менторка – Менті із відповідним запитом.

Умови участі у Менторській Програмі НПА

Безкоштовна добровільна участь.

Учасник Програми приймає участь у ролі Ментора / Менторки або у ролі Менті. Немає значних перешкод для участі у обох ролях одночасно. Це може бути додатковою мотивацією для учасників, за умови волонтерських засад Програми.

Участь у програмі забезпечується регулярними зустрічами Ментора / Менторки та Менті. У випадку, якщо Менті або Ментор / Менторка пропускають більше ніж одну зустріч без завчасного попередження та поважних причин, то їх участь у програмі припиняється та замінюється на кандидата із резерву.

Учасники обов'язково мають заповнити форми зворотного зв'язку щодо їх участі у програмі. Передбачається дві форми зворотного зв'язку: коротка проміжна форма та повна фінальна наприкінці участі у програмі.

Переваги участі в програмі для Менторів, Менті та спільноти

Загальні переваги участі:

- Учасники матимуть змогу відвідувати додаткові лекції та виступи відомих діячів.
- Для заохочення Менторів та Менті передбачаються додаткові текстові матеріали, інформаційна підтримка, відеоматеріали тощо.

Переваги участі у Менторській Програмі для Менторів / Менторок:

- можливість збагачувати та розширювати свій професійний досвід;
- можливість для рефлексії та передачі свого досвіду;
- розширення професійного нетворкінгу;
- поштовх для особистісного зростання – можливість зростати разом із Менті, дізнаватися про нові проблематики, технології, вирішувати складні кейси;
- задоволення від допомоги в розвитку інших;
- визнання всередині психологічної спільноти.

Переваги участі у Менторській Програмі для Менті:

- отримання цінних знань з досвіду Ментора;
- можливості для розвитку нових навичок і знань;
- підвищення компетенцій в конкретних областях;
- доступ до незалежної і об'єктивної точки зору Ментора;
- отримання підтримки;
- розширення професійного нетворкінгу;
- фокус на реалізації своїх професійних та кар'єрних цілей.

Переваги проведення Менторської Програми для спільноти:

- особистісне та професійне зростання членів спільноти; ● розвиток стосунків між членами спільноти;
- започаткування масштабних психологічних проєктів спільноти; ● збільшення фінансування спільноти за умови отримання грантів; ● розширення спільноти за рахунок залучення нових членів, які потребують менторської підтримки.

КООРДИНАЦІЯ МЕНТОРСЬКОЇ ПРОГРАМИ НПА

Координація Менторської Програми здійснюється робочою групою, яка відповідальна за усі організаційні моменти роботи Програми.

Алгоритм об'єднання у пари Ментор-Менті

Члени НПА висловлюють своє бажання приєднатися до Програми через заповнення анкет-заявок на участь у Програмі (див. *Додатки 1 та 2*). Ментори в анкетах-заявках описують свій досвід за категоріями можливих запитів у програмі (кар'єра вченого, наукова праця; ефективний менеджмент проєктів; розвиток лідерських якостей, розвиток та впровадження ініціатив в сфері психології; написання заявок та отримання грантів у сфері психології).

Менті в анкетах-заявках описують свій запит відповідно до цілей Програми (кар'єра вченого, наукова праця, ефективний менеджмент проєктів, розвиток лідерських якостей, розвиток та впровадження ініціатив в сфері психології, написання заявок та отримання грантів у сфері психології).

Для знайомства з учасниками Менторської Програми НПА передбачено проведення координаторами проєкту інтерв'ю з Менторами та Менті. Форми для інтерв'ю представлено в *Додатках 3 та 4*. З метою уникнення в подальшому проблем передчасного припинення менторських стосунків важливо переконатися щодо прихильності та особистих якостей

учасників, наявності в них часу та бажання участі у менторській програмі. Також інтерв'ю призначено для підтвердження первинних зобов'язань участі у Менторській програмі щодо мінімальної тривалості, періодичності, загальної кількості годин менторства згідно з програмою. Адже повноцінні менторські стосунки мають більше переваг для Менті, спрямовані на створення помітних позитивних змін та зросту, і відіграють важливу роль у досягненнях цілей Програми.

Створення ефективних менторських стосунків починається з формування пари Ментор / Менторка – Менті та формального встановлення менторських відносин – знайомство учасників та підписання контракту.

Відповідність запиту Менті релевантного досвіду Ментора / Менторки є критеріями об'єднання учасників у групи та пари Ментор / Менторка – Менті. Також можуть враховуватися інтереси, доступність, стать, виражені переваги Ментора / Менторки та Менті. Дослідження менторських програм, де Менті самі обирають собі Ментора, свідчать про певні перспективи цього способу формування пари для тривалих менторських стосунків та довгострокових результатів.

Відповідальними за процес формування груп та пар Ментор / Менторка – Менті є координатори Менторської Програми. Можливим алгоритмом є заходи для формування пар Менторів та Менті, де потенційні учасники можуть зустрітися один з одним і надати зворотній зв'язок щодо своїх переваг у формуванні пари. Координатори Програми вживають заходів для підготовки майбутніх Менторів та Менті до першої зустрічі (надають учасникам інформацію один про одного, обговорюють потенційні можливості та проблеми, пов'язані з менторським процесом, правила взаємодії та побудову менторських стосунків тощо).

Кандидати, яких не вдалося об'єднати у пару, формують резерв для Менторської Програми, та долучаються, якщо хтось з учасників передчасно виходить із Програми.

На *Рис. 1* представлено схему координації Менторської Програми НПА.

Рис. 1. Схема координації Менторської Програми НПА

Моніторинг ефективності Програми

Моніторинг роботи менторських програм і підтримка менторських стосунків є важливою частиною роботи будь-якої менторської програми. Моніторинг відіграє вирішальну роль в успішному менторстві. Дослідження свідчать, що менторські стосунки, які підтримуються програмою, приносять більше задоволення, що, в свою чергу, приводить до кращих результатів Менті. Крім того, менторські стосунки розвиваються з часом, а, отже, мають відповідати зміні потреб та цілей

Менті. Розвиток менторських стосунків не гарантує, що з часом вони стануть більш легкими, тому підтримка має допомогти і Ментору / Менторці і Менті вирішити будь-які проблеми, якщо вони виникнуть. Регулярні та послідовний моніторинг менторських стосунків сприяє більш тривалій взаємодії між Ментором / Менторкою та Менті, вибудовуванню міцних стосунків.

Процедури моніторингу мають містити питання стосовно нещодавньої менторської діяльності, результатів Менті, якості менторських стосунків, сприймання впливу менторства на Ментора / Менторки та Менті. Моніторинг має бути націлений на розвиток менторських стосунків. Оцінка якості цих стосунків і Ментором / Менторкою і Менті може надати цінну інформацію щодо потреби у підтримки в окремих парах.

Спільна діяльність Ментора / Менторки та Менті під час менторства сприяє визначенню стилю чи підходу (розвитковий, інструментальний) і якості менторських стосунків. Ведення Менті записів про дату, тривалість та зміст діяльності на кожній зустрічі пари, може допомогти координаторам в оцінці стилю менторських стосунків та забезпеченню більш цілеспрямованої підтримки стосовно відповідності цілям, правилам і керівним принципам Менторської Програми. Завдяки послідовному моніторингу менторських стосунків координатори Програми можуть оцінювати наявність проблем у менторських стосунках, що можуть спричинити передчасне завершення. Передбачення завершення стосунків і підготовка Менторів та Менті до цього допоможе запобігти негативним наслідкам.

Загальна оцінка ефективності Програми – кількість пар, що успішно завершили Менторську програму (цілі Менті були реалізовані).

Оцінка задоволеності учасників від участі у

Програмі • оцінка організації Програми;

- прозорість та якість процесів;
- підбір пари;
- суб'єктивна оцінка ефективності роботи із Ментором / Менторкою

/ Менті.

Участь в Менторській Програмі НПА передбачає можливості зв'язку учасників з координаторами Програми (повідомлення про підписання менторського контракту, надання зворотного зв'язку щодо якості менторських стосунків, вплив цих стосунків на Ментора / Менторки та Менті, результатах Менті щодо досягнення цілей).

Впродовж Менторської Програми передбачається кілька заходів для всіх учасників Програми (в т.ч. проводиться установча зустріч, лекції та

виступи відомих діячів).

Реалізація оцінки ефективності Програми та задоволеності учасників здійснюється через гугл-форми зворотного зв'язку.

ЕТИЧНІ ПРИНЦИПИ ТА МОЖЛИВІ РИЗИКИ

Послуги з менторства на добровільних засадах розглядаються як потенційно ризиковані для виникнення зловживань. Програма повинна мати принципи та стандарти, призначені для дбання про безпеку всіх учасників Менторської Програми, щоб кожен відповідав вимогам і прагнув зробити менторські стосунки позитивним досвідом.

У 2009 році було узагальнено п'ять принципів етичного менторства, які мають слугувати керівними принципами побудови менторських стосунків (*MENTOR: The National Mentoring Partnership, 2015*). Перший принцип етики і безпеки у менторстві: Ментори сприяють благополуччю, розвитку та безпеці Менті, отже Ментор / Менторка вміє приймати різні рішення. Другий принцип – Ментор / Менторка має бути надійним та відповідальним. По-третє, Ментори мають діяти сумлінно. По-четверте, Ментори мають сприяти справедливості та не займатися дискримінацією по відношенню до Менті. І, нарешті, Ментори мають поважати права та гідність Менті.

Крім того, Ментор / Менторка має бути готовим до різних стресових ситуацій, а також володіти стратегіями для подолання складних ситуацій в процесі менторства, наприклад, звернувшись за підтримкою до координаторів Менторської Програми НПА.

В Менторській Програмі НПА Ментори та Менті у своїй взаємодії спираються на етичні принципи, зазначені у Етичному Кодексі Національної Психологічної Асоціації: принципи поваги до прав людини та гідності, компетентності, відповідальності та доброчесності.

Ментори та Менті також керуються такими принципами: ●

Управління межами взаємодії: менторство передбачає саме те, що мається на увазі під менторською взаємодією, та не переходить у інші види співпраці (такі як, психотерапія, супервізія, тренерство, дружні або романтичні стосунки).

● **Прямота та чесність:** Ментор / Менторка та Менті максимально відкриті у своїх очікуваннях від взаємодії та не мають на меті іншого умислу, ніж розвиток професійних та кар'єрних навичок Менті.

Таблиця 1

Можливі ризики реалізації Менторської Програми

Можливі ризики	Можливе рішення ризику
-----------------------	-------------------------------

Ментор / Менторка / Менті не виходить на зв'язок	Передбачено групу резерву – список Менторів та Менті, які будуть готові долучитися в процесі Програми, на випадок, якщо основні учасники завершать участь передчасно
Відсутність менторів із релевантним досвідом	Передбачено залучення зовнішніх експертів, які можуть прочитати лекції із тем, що входять до менторських запитів
Низька задоволеність від участі у програмі	Організаційна підтримка від координаторів, швидка реакція на проблемні ситуації

МЕНТОРСЬКІ СТОСУНКИ

Формати взаємодії

Можливі формати взаємодії:

- **Індивідуальний:** один Ментор / Менторка працює з одним Менті. ●
- Груповий:** один Ментор / Менторка працює з двома або більше Менті.

Груповий формат можливий, якщо Менторів / Менторок з потрібним запитом буде менше ніж Менті з цим запитом та за умови готовності Менторів та Менті працювати у груповому форматі.

Програма також передбачає відкриті онлайн лекції для учасників Програми (з орієнтовною регулярністю – 1 лекція раз на місяць протягом тривалості Програми).

Організація спільної роботи передбачає не лише регулярність, тривалість та формат зустрічей. Можливе використання **щоденника менторства**: Менті вестиме записи про завдання, що він / вона розв'язує, прогрес (що вийшло / що не вийшло). Ментору / Менторці важливо перевіряти релевантність записів Менті. Приклад щоденника наведено в Додатку 3.

Рекомендації щодо взаємодії учасників

Після об'єднання учасників у пару / групу, участь у менторській програмі передбачає декілька етапів:

1. Зустріч-знайомство Ментора / Менторки та Менті. Мета: підтвердити можливість взаємодії.

2. Участь в Установчій зустрічі. Мета: отримати детальну інформацію щодо участі в Програмі та корисні інструменти для менторства. 3. Контракт між Менторами та Менті щодо менторської взаємодії. Мета: визначити цілі менторської взаємодії, формат, регулярність зустрічей тощо.

4. Регулярні зустрічі. Мета: реалізувати цілі взаємодії, обмін досвідом, відстеження та оцінка прогресу.

5. Завершення участі – заповнення форми зворотного зв'язку. Мета: підвести підсумки, оцінити результати та ефективність взаємодії. 6. Участь у Завершальній зустрічі. Мета: офіційно завершити участь у Програмі.

Більш наочно це відображено в таблиці 2.

Таблиця 2

Етапи участі у Менторській Програмі

№	Етап	Мета
1	Зустріч-знайомство Ментора / Менторки та Менті	Підтвердити можливість взаємодії
2	Участь в Установчій зустрічі	Отримати інформацію про участі у програмі та корисні інструменти для менторства
3	Контракт між Менторами та Менті	Визначити цілі менторської взаємодії
4		о, регулярні зустрічі Реалізувати цілі взаємодії, обмін досвідом, відслідковування прогресу
5	Завершення участі – заповнення форми зворотного зв'язку	Підвести підсумки, оцінити результати та ефективність взаємодії
6	Участь у Завершальній зустрічі заверши	Програмі

РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ МЕНТОРА

Мета Ментора / Менторки – розвиток Менті. У Менторській програмі Ментор / Менторка може передати свої знання та досвід про те, як ефективніше вибудувати свою кар'єру, які навички необхідно розвивати, щоб досягати більшого успіху. Ментор / Менторка має можливість використовувати свій досвід та знання для сприяння професійному та особистому розвитку Менті, а також отримати нові ідеї та емоції від спілкування з колегами.

Менторство – це більше, ніж просто консультування чи передача того, що Ментор / Менторка пережив/ла у конкретній галузі чи ситуації. Йдеться про мотивацію та розширення можливостей іншої людини для визначення її власних проблем та цілей, а також про допомогу у пошуку шляхів їх вирішення чи досягнення шляхом розуміння та поваги до різних методів роботи.

Ментор / Менторка має враховувати вимоги Програми (тривалість, рекомендована частота взаємодії, регулярність, контакти з координаторами Програми, можливості застосування систем електронного зв'язку тощо), власні цілі та очікування щодо менторських стосунків, свої обов'язки як Ментора, питання етики та безпеки у менторських стосунках, форми ефективного завершення менторських стосунків, доступні джерела допомоги для підтримки Ментора. Важливо також зауважити на те, як розвиткова активність впливає на менторські стосунки. Все це позитивно впливає на формування та якість менторських стосунків, почуття близькості, підтримки, задоволення та власної ефективності як Ментора.

Нижче описані основні принципи та процес менторства, які можуть бути застосовані не тільки в межах Менторської Програми, але й і іншій ситуації передачі знань.

Функції Ментора

Ментор / Менторка консультує щодо розвитку конкретного досвіду, який є необхідним Менті і спрямований на його професійне / кар'єрне зростання. Ментор / Менторка виконує дві основні функції для Менті:

1. Функція, пов'язана з професійним розвитком, робить Ментора / Менторку наставником, який / яка ділиться досвідом для підвищення професійної результативності та розвитку підопічного;

2. Психосоціальна функція робить Ментора / Менторку зразком для наслідування (рольовою моделлю) і системою підтримки для Менті. В

межах менторських стосунків можуть бути застосовані різні менторські стилі. Адже Ментори і Менті сприймають менторські стосунки з різних перспектив, а стиль може суттєво вплинути на якість та близькість стосунків. Існує два основних підходи, які зараз використовуються Менторами і рекомендуються менторськими програмами – розвитковий та інструментальний. Обидва підходи засновані на передачі досвіду та готовності до співпраці. Назви підходів підкреслюють їхню спрямованість – на розвиток Менті чи досягнення цілей. Розвитковий стиль концентрується в першу чергу на зміцненні взаємодії у стосунках, і на другому місці враховує професійну діяльність та розвиток навичок. На відміну від нього, інструментальний стиль сприяє початку менторських стосунків з фокусом на певну цілеспрямовану діяльність, а вже потім на встановлення особистісних стосунків між Ментором / Менторкою та Менті. Розвитковий стиль сприяє формуванню тривалих менторських стосунків. Тому досягнення цілей Менті не повинно бути за рахунок отримання задоволення від процесу менторства та розвитку стосунків.

Довготривалі позитивні менторські стосунки розвиваються за допомогою демонстрації поведінкових проявів справжності, емпатії, готовності до співпраці, дружності. Також Ментор / Менторка має володіти знаннями стосовно етики стосунків, управління ризиками в менторстві, які відіграють важливу роль у безпеці і збереженні здоров'я як Менті, так й самого Ментора.

Як поводитися Ментору / Менторці

- Домовитись з Менті про регламент взаємодії на самому початку Програми: способи комунікації; формати взаємодії; кількість та приблизний час консультацій.
- Допомогати та спрямовувати Менті у постановці цілей: не спростовувати, але коригувати, якщо це є необхідним.
- Підтримувати бажання Менті та мотивувати його / її на пошук різних шляхів вирішення завдань.
- Ділитися не лише особистим досвідом, але й корисними матеріалами, заходами, які можуть сприяти розвитку Менті.
- Надихати Менті на розвиток власним прикладом та прикладом колег.

Підготовка до зустрічі з Менті

Після домовленості з Менті про спільну роботу, Ментору / Менторці важливо підготуватися до першої зустрічі:

- Підготувати себе до усвідомленої роботи у ролі Ментора.
- Визначити свій інтерес, відповідальність.

- Підготувати приклади з власного досвіду.

Ментору / Менторці буде важливим дати відповідь на наступні питання:

- У чому моя сфера експертизи, якою я можу ділитися? ● У чому мої сильні сторони та обмеження як Ментора / Менторки? ● У чому для мене як у Ментора / Менторки цінність взаємодії? ● На що я як наставник готовий? На що я не готовий? (Треба подумати над прикладами на основі запиту від Менті).

- Коли я стикався зі схожими питаннями?
- Контекст ситуації: Що відбувалося? Хто був залучений? Хто вплинув на рішення?
- Які дії я зробив?
- Що спрацювало?
- Що можна зробити по-іншому?

РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ МЕНТІ

Менторство – це часто новий тип стосунків для Менті. Менті має враховувати мету менторства, вимоги Програми (тривалість Програми, рекомендована частота взаємодії, регулярність, контакти з координаторами Програми, можливості застосування систем електронного зв'язку тощо), власні цілі та очікування щодо менторських стосунків, обов'язки Ментора / Менторки по відношенню до нього, свої обов'язки та роль у менторських стосунках, дотримуватися етичних норм та безпеки у менторських стосунках, в т. ч. враховуючи конфіденційність і анонімність, використання фото та зображень, форми завершення менторських стосунків, процедури розгляду скарг тощо.

Як поводитися Менті?

- Виявляти ініціативу в організації спілкування та зустрічей, враховуючи домовленості щодо частоти та способів взаємодії. ● Бути відкритими, не боятися говорити про себе та свої інтереси, а також ставати активно залученим до процесу співпраці. Пам'ятати, що відповідальність за ефективність участі у програмі лежить на Менті! ● Підготувати цілі та завдання, які є важливими для професійної діяльності, особистісного розвитку. Усвідомлювати, що чим конкретнішими буде Менті, тим легше Ментору / Менторці буде допомогти Менті.

- Бути уважними під час розмов з Ментором. Ставити перед собою цілі та завдання на кожну зустріч, ставити запитання, за необхідності робити записи.

- Зворотній зв'язок має вирішальне значення для особистісного та професійного зростання та розвитку Менті, тому Менті має бути

відкритими для нових ідей та пропозицій, готовими виявити себе з кращого боку. Чесний зворотний зв'язок дає можливість покращити себе і допомогти Менті рухатися до реалізації власного потенціалу.

- Завжди бути уважними та поважати час Ментора / Менторки так само, як і свій власний. Бути лаконічними у своїх поясненнях та коментарях.
- Серйозно ставитися до всіх порад та пропозицій, які надає Ментор. Використовувати допомогу Ментора / Менторки та ділитися результатами.
- Бути вдячними за час, який Ментор / Менторка приділяє менторству, знання та досвід, який Менті отримує. Висловлювати свою вдячність, демонструючи цінність взаємодії.

- За умови незгоди з цінностями, поведінкою чи установками Ментора, варто обговорити це з ним / нею безпосередньо. У разі недосягнення згоди – звернутися до координаторів Програми.

Для підготовки до першої зустрічі з Ментором / Менторкою Менті має відповісти самому / їй собі на питання (краще – письмово):

- Що я хочу дізнатися від Ментора? (список питань).
- Чому я хочу навчитися у Ментора? (список умінь/навичок).
- Як мені це допоможе надалі?

Менті може підготувати приклади з урахуванням своїх запитів, які були у заявці, та описати кожне із завдань.

Менті може застосовувати «Щоденник Менті» (див. *Додаток 3*). У ньому можна вести запис під час взаємодії з Ментором.

ПІДТРИМКА МЕНТОРСЬКИХ СТОСУНКІВ

Підтримка менторських стосунків має безпосередньо надаватися Менторам і відповідати сильним та слабким сторонам менторських стосунків. Коли Ментори отримують високоякісну підтримку від участі у менторській програмі, звітують про менторські стосунки, які приносять задоволення, вони, скоріш за все, продовжать участь у менторській програмі.

Ця підтримка може надаватися в різних формах і містити доступ до порад представників Програми, спілкування з іншими Менторами, друковані матеріали чи інтернет-ресурси. Більшість Менторів, які отримують таку підтримку від координаторів Менторської Програми, звітують про побудову більш міцних стосунків з Менті та його / її високі результати. Постійне підвищення кваліфікації також може сприяти більш ефективним, міцним та якісним менторським стосункам.

Забезпечення зворотного зв'язку Ментору / Менторці стосовно Менті та менторських стосунків виконує функцію підтримки. Так, альтруїстичні фактори є найбільш поширеними причинами участі в менторських програмах в ролі ментора. Надання зворотного зв'язку Ментору / Менторці

про вплив менторських стосунків на Менті посилює мотивацію Ментора / Менторки продовжувати менторство. Це також надає можливість оцінити реалістичність очікувань Ментора / Менторки від менторських стосунків, що забезпечує профілактику передчасного виходу Ментора / Менторки з менторських стосунків. Крім того, зворотний зв'язок з Менторами також може вплинути на їхнє почуття своєї ефективності в якості Ментора. Дослідження свідчать, що, коли Ментори відчують самоефективність у менторських стосунках, вони більш задоволені менторством, знаходять більше часу для Менті, звітують про меншу кількість проблем у менторських стосунках, помічають більше переваг для Менті, що сприяє більш якісним менторським стосункам. Коли Ментори отримують зворотній зв'язок про самопочуття Менті, вони можуть переглянути свій підхід, поведінку, пропозиції щодо дій для допомоги Менті у досягненні їхніх цілей.

Потреба у підтримці буде змінюватися в залежності від стадії менторських стосунків. Мотивація Ментора / Менторки особливо впливає на ранніх етапах менторських стосунків на планування менторської підтримки. Допомога Менторам у визначенні мотивацій може сприяти збереженню прихильності Ментора / Менторки та задоволення щодо менторських стосунків, коли цілі менті ще не досягнуті. Підтримка після формування пари і підписування контракту, коли Ментори вже здобули певний досвід взаємодії у ролі Ментора, іноді дуже важлива, адже на цьому етапі можуть виникати певні специфічні питання, в т.ч. щодо етапу завершення менторських стосунків. Тому може бути передбачена «супервізійна» чи «інтервізійна» підтримка Менторів / Менторок, призначена для допомоги в побудові менторських стосунків та вирішенні більш складних проблем, які могли виникнути в контексті актуальних стосунків. Підтримка після завершення менторських стосунків може відігравати основну роль у наданні допомоги Менторам зрозуміти невдачі та зберегти або відновити прагнення на продовження менторства.

Отже, підтримка Ментора / Менторки має сприяти визначенню та уточненню ними своїх цілей у менторській діяльності, зміні нереальних очікувань, порівнянні своїх цілей з цілями менті для виявлення та усунення розбіжностей. Також важливим є визнання та відзначення Менторів для стимулювання їх подальшої участі у волонтерських програмах. Волонтери Ментори визнають, що неформальні, особисті форми визнання такі як листи, подяки, є найбільш вагомими.

МЕНТОРСТВО: РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО РЕАЛІЗАЦІЇ

Пропонована структура першої зустрічі

Мета зустрічі – знайомство.

Завдання, які потребують вирішення під час зустрічі:

- познайомитися, представити свій досвід;
- обговорити свої очікування щодо менторської взаємодії; ●

узгодити параметри взаємодії: частота зустрічей, їх тривалість, зміст, структуру (тривалість взаємодії не має перевищувати тривалість Програми – 3 місяці);

- обговорити загальні напрямки роботи.

Мета Ментора: сприяти індивідуальному розвитку Менті. Менті важливо розуміти, чому б він / вона хоче брати участь у Менторській програмі, з якими питаннями звертається. Ментор / Менторка має зрозуміти, чи може він / вона допомогти в досягненні цілей Менті та продовжуватимемо спілкування. Ментор / Менторка уважно слухає, що і як каже Менті, на чому робить акценти, що цінує, чого прагне, і має дати відповідь собі на питання, наскільки він / вона готовий / а допомагати цій людині в її завданнях. Якщо ж тема цікава і людина на думку Ментора / Менторки потенційна, він / вона переходить до наступного кроку – підписування контракту на менторство.

В Додатку 4 наведено можливу структуру першої зустрічі.

Контракт на менторство

Підписання менторського контракту про зобов'язання у менторських стосунках та погодження з правилами та вимогами Програми є одним із завдань, яке має бути виконано на перших зустрічах. Формальне підписання контракту допоможе встановити чіткі очікування від менторських стосунків та запобігти передчасному завершенню менторських стосунків. Для кожного учасника важливо мати чітке розуміння щодо менторських стосунків. Отже, на початку взаємодії Ментору / Менторці і Менті пропонується укласти контракт, який має містити:

1. **Адміністративний контракт:** частота зустрічей, формат, час. 2.

Професійний контракт: мета та завдання розвитку, яке навчання потрібно.

3. **Психологічний контракт** (особливості співробітництва): ● мотивація Ментора / Менторки та Менті на роботу в Програмі; ● можливості саботажу з боку Менті процесу реалізації цілей та можливості самопомоги під час саботажу;

- як Ментор / Менторка та Менті можуть привітати та винагородити себе за досягнення;

- яким чином будуть завершуватися стосунки.

Ментор / Менторка та Менті обговорюють і заповнюють контракт на першій зустрічі. Пропонується починати менторську роботу лише після

укладення контракту. Контракт складається в 2-х примірниках: для Ментора / Менторки і для Менті. Пункти контракту № 2 і № 3 Менті відправляє координатору Програми. У разі зміни цих пунктів, Менті протягом тижня повідомляє координатора Програми про зміни.

Приклад контракту на менторство наведено в *Додатку 5*.

Регулярна зустріч Ментора / Менторки з Менті

Завдання зустрічі:

- Оцінка прогресу виконання цілей Менті.
- Підбиття підсумків щодо вже виконаних завдань.
- Відповіді на питання, передача власного досвіду.
- Надання зворотного зв'язку.
- Завдання до наступної зустрічі.

В Таблиці 3 наведено приклад організації регулярної зустрічі Ментора / Менторки з Менті.

Таблиця 3

Етапи регулярної зустрічі Ментора / Менторки з Менті

Етап	Зміст	Коментарі
Підбиття підсумків щодо вже виконаних завдань	<ul style="list-style-type: none"> ● Яке було завдання? ● Що вийшло? ● Що викликало труднощі, питання? ● На які запитання я можу відповісти? 	Важливо максимально надати слово Менті, уважно слухати, звертати увагу на деталі, ключові слова
Відповіді на питання, передача власного досвіду	<ul style="list-style-type: none"> ● «Як Ви вважаєте, що при виконанні завдання вийшло (вийшло добре)?» ● «Я помітив, що в Вас вийшло...» ● «Що Ви наступного разу робитиме по-іншому / над чим Вам ще доведеться працювати?» ● «Я бачу, що Вам необхідно звернути увагу на ...» 	Ментору / Менторці важливо структурно, зрозуміло, ілюстративно відповідати на питання Менті. При цьому максимально прояснювати ситуацію перед тим, як давати рекомендацію/пораду. Ментор / Менторка допомагає проаналізувати існуючі можливості для вирішення проблеми та

		розробити конкретний план дій.
Надання зворотного зв'язку		Важливо допомогти Менті закріпити отриманий досвід, а також визначити галузі його розвитку; необхідно підтримувати баланс між підтримкою та викликом.
Завдання до наступної зустрічі	<p>Завдання:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● «На наступну зустріч (дата) я пропоную Вам зробити / підготувати...» ● Мета (добрий результат) цього завдання такий... ● Для виконання завдання знадобиться... ● Зі свого боку я готовий... Запитання: «Чи залишилися питання?» 	Важливо, щоб нове завдання враховувало попередній досвід і сприяло розвитку Менті; необхідно дотримуватися балансу між інтересом і викликом. Якщо Ментор / Менторка бачить, що завдання недостатньо цікаве чи здається занадто складним для Менті, треба пояснити важливість та сенс для його розвитку.

Завершення менторських стосунків

Завершення менторських стосунків є важливим і природнім етапом. Цей етап сприяє задоволеності від участі у менторській програмі як Менторів так й Менті та кращим результатам досягнення цілей для Менті. Це стосується як планового завершення менторських стосунків (завершення Програми), так й непередбачуваних завершень менторського процесу, коли учасники пари чи один з них бажають перервати участь у Програмі (переїзд, хвороба тощо, чи особистих причин – незадовільні стосунки, невідповідність досвіду Ментора / Менторки запиту Менті тощо).

Кожен учасник Програми може відчувати сум, розчарування після завершення менторських стосунків, особливо у разі їх передчасного переривання, що може спричинити негативні наслідки для подальшої результативності Менті та впливати на його / її емоційний стан. Кожен учасник пари може оцінити власну зацікавленість у продовженні

менторських стосунків за межами початкового зобов'язання. Під час передчасного завершення менторських стосунків участь координаторів Програми дозволяє сприяти обговоренню проблем, які необхідно вирішити, та продовженню стосунків.

Програма передбачає процедуру завершення менторських стосунків і повідомлення Ментору / Менторці та Менті щодо завершення менторських стосунків для належної підготовки до завершення менторства. Контракт також може передбачати процедуру передчасного завершення менторських стосунків. Дослідження свідчать, що якщо завершення стосунків формально не відбувається, навіть у випадку поверхових менторських стосунків, учасники можуть відчувати негативні емоційні наслідки. Також завершення неналежним чином навіть міцних та плідних менторських стосунків може призвести до негативних почуттів попри позитивний досвід менторства.

Вихід з менторських стосунків Менті в умовах групової роботи передбачає підтримку як його, так й інших учасників групи. Завершення менторських стосунків може набувати різних форм – співбесіда, участь в останній зустрічі координатора Програми, велика групова подія тощо. Всі учасники менторських стосунків мають бути задіяні в процедурі завершення. Ментори та Менті мають розділити спогади про спільний час, спільні дії, можливо взяти участь в спеціальних подіях, присвячених завершенню Менторської Програми (наприклад, «випускному» вечорі) для всіх учасників менторською Програми з метою завершення позитивним святом, яке формально є «ритуалом» завершення і переходом учасників в інших статус по відношенню один до одного. Заключні інтерв'ю дають можливість і Менторам, і Менті поділитися спільним позитивним досвідом і впливом менторських стосунків на власний розвиток. Завершення менторських стосунків передбачає оцінку ефективності менторства та оцінку:

- почуттів Ментора / Менторки та Менті стосовно завершення Програми;
- усвідомлення причин завершення у разі необхідності;
- позитивного досвіду менторських стосунків;
- огляд правил, передбачених Менторською Програмою, щодо контакту після завершення менторських стосунків;
- створення плану для контакту після завершення менторських стосунків у разі необхідності;
- створення плану останньої зустрічі;
- обговорення можливостей нового формування пари у разі необхідності.

Продовження стосунків поза Менторською Програмою може мати як

позитивні наслідки, так й несе певні ризики. Отже, це має регламентуватися умовами контракту в межах Менторської Програми.

ДОДАТОК 1

Анкета-заявка Ментора / Менторки на участь у Програмі

Радіємо Вашому бажанню бути Ментором / Менторкою і запрошуємо Вас приєднатися до Програми.

Ментором / Менторкою може стати член НПА, який:

- має активну громадську позицію;
- хоче та може ділитися своїм знанням та досвідом;
- має мотивацію підтримувати і розвивати, сприяти професійному та кар'єрному зростанню інших;
- має ресурси і час на менторство (від 2 до 4-х години на місяць під час тривалості Програми);
- заповнив/ла анкету-заявку на участь в Програмі.

Менторська Програма націлена на розвиток глобальних ініціатив та розширення горизонтів психологічної науки, тому нам важливо щоб Ментори мали релевантний досвід щодо наступних напрямків діяльності:

- Кар'єра вченого, наукова праця.
 - Ефективний менеджмент проєктів.
 - Розвиток лідерських якостей, розвиток та впровадження ініціатив в сфері психології.
 - Написання заявок та отримання грантів у сфері психології.

Програма передбачає добровільну та волонтерську участь Менторів. При цьому, кожен Ментор / Менторка може знайти власні переваги від участі:

- Унікальний досвід менторства.
- Розвиток лідерських навичок та нового обсягу компетенцій в ролі Ментора.
 - Рефлексія та передача свого професійного досвіду.
 - Розширення професійного нетворкінгу.
 - Знання про нові технології, а також розуміння про проблеми, методи і перспективи, які існують в психологічному полі.
- Співавторство з Менті.
 - Статус Ментора. Визнання всередині НПА спільноти.

Заповнюйте, будь-ласка, анкету та найближчим часом координатори Програми зв'яжуться з вами.

Анкета Ментора

1. Ім'я та Прізвище
2. Email
3. Телефон
4. Посилання на профіль ФБ (якщо є)
5. Ваша освіта та статус:
6. Місце роботи
7. Посада
8. Асоціація у складі НПА, членом якої ви є
9. Розкажіть про свої професійні успіхи та досягнення:
10. В якому із перерахованих напрямків Ви маєте досвід:
 - Кар'єра вченого, наукова праця.
 - Ефективний менеджмент проєктів..
 - Розвиток лідерських якостей, розвиток та впровадження ініціатив в сфері психології.
 - Написання заявок та отримання грантів у сфері психології.
11. Опишіть коротко Ваш досвід у зазначених Вами напрямках:
12. Якими ще досвідом та знаннями Ви готові ділитися із Менті:
13. Що для Вас означає менторство? Яка Ваша мотивація щодо участі у Програмі?
14. Скільки часу ви готові інвестувати для участі в Програмі:
 - 1 годину на тиждень.
 - 1 годину раз на 2 тижні.
 - 2 години раз на місяць..
 - Інше:
15. Із скількома Менті ви готові працювати в межах Програми:
 - 1 Менті.
 - 2 Менті.

- Готова/ий працювати із групою Менті із однаковими запитами.
16. Чого б ви хотіли досягти в результаті Вашої роботи із Менті, чому навчитися, які навички опанувати?

17. Ваші додаткові коментарі: _____

Дякуємо за ваш інтерес до Менторської Програми НПА. Найближчим часом координатори Програми зв'яжуться з Вами.

ДОДАТОК 2

Анкета-заявка Менті на участь у Програмі

Радіємо Вашому інтересу щодо участі у Менторській Програмі НПА в ролі Менті. Запрошуємо заповнити анкету.

Менті може стати член НПА, який:

- має активну громадську позицію;
- має потенціал для розвитку лідерських якостей та впровадження глобальних ініціатив ;
- має конкретний та актуальний запит на розвиток певних якостей, допомогу у реалізації власних проєктів;
- запит відповідає цілям Програми;
- знаходиться в пошуку професійних консультацій;
- відповідальний та мотивований на розвиток;
- заповнив анкету-заявку на участь в Програмі.

Менторська Програма націлена на розвиток глобальних ініціатив та розширення горизонтів психологічної науки, тому нам важливо, в першу чергу, звернути увагу на наступні запити Менті:

- кар'єра вченого, наукова праця;
- ефективний менеджмент проєктів;
- розвиток лідерських якостей, розвиток та впровадження ініціатив в сфері психології;
- написання заявок та отримання грантів у сфері психології.

Менті, матимуть змогу отримати наступні переваги:

- отримання цінних знань з досвіду Ментора;
- можливості для розвитку нових навичок;
- підвищення компетенцій в конкретних напрямках діяльності;
- доступ до незалежної і об'єктивної точки зору Ментора; ● отримання підтримки;
- розширення професійного нетворкінгу;

- фокусування на реалізації своїх професійних та кар'єрних цілей

Будь-ласка, майте на увазі, що заповнення анкети Менті не гарантує участі в Програмі. Ми обов'язково зв'яжемося з Вами і розповімо про подальші кроки.

Анкета Менті

1. Ім'я та Прізвище
2. Email
3. Телефон
4. Посилання на профіль ФБ (якщо є)
5. Ваша освіта:
6. Місце/я роботи
7. Посада
8. Асоціація у складі НПА, членом якої ви є
9. Розкажіть про себе, свої досягнення і свій досвід:
10. В якому/яких із перерахованих напрямків Ви маєте намір розвиватися:
 - Кар'єра вченого, наукова праця
 - Ефективний менеджмент проєктів
 - Розвиток лідерських якостей, розвиток та впровадження ініціатив в сфері психології
 - Написання заявок та отримання грантів у сфері психології
 - Інше:
11. Опишіть Ваш запит у зазначених Вами напрямках - яких цілей ви би хотіли досягти, які саме навички розвивати, які знання та досвід отримати:
12. Який ще Ви маєте запит на розвиток (крім зазначених вище напрямків), який ще досвід та знання Вам би було актуально здобути від участі у Менторській Програмі?

13. Яким Ви бачите результат Вашої роботи із Ментором?
14. Опишіть Вашу мотивацію щодо участі у Програмі: стосунки та яку підтримку Ви хотіли б отримати від Ментора?
15. Опишіть важливі для вас якості Ментора, з яким ви б хотіли взаємодіяти:
16. Скільки часу ви готові інвестувати для участі в Менторській Програмі:
- 1 годину на тиждень.
 - 1 годину раз на 2 тижні.
 - 2 години раз на місяць.
 - Інше:
17. Ваші додаткові коментарі:

Дякуємо за ваш інтерес до Менторської Програми НПА. Найближчим часом координатори Програми зв'яжуться з Вами.

ДОДАТОК 3

Форма інтерв'ю з Менті

I. Особиста інформація

1. Розкажіть про себе (професія, спеціалізація).
2. Ваше місто проживання.

II. Пріоритетні напрямки розвитку

1. Які із зазначених Вами напрямків бажаного розвитку є пріоритетними?
2. Які проєкти, ініціативи ви хотіли б розвивати за допомогою участі в Менторській Програмі?
3. Які компетенції (знання, навички, набуття нового досвіду) Ви хотіли б розвинути у роботі з Ментором?

III. Членство у НПА

1. Чи перебуваєте Ви вже в якихось робочих групах чи дивізіонах НПА? Яка ваша роль у них?
2. Які ініціативи чи проєкти вам було цікаво розвивати в рамках НПА?

IV. Мотивація

1. Що Ви готові робити для реалізації планів розвитку?
2. Чи проходитье зараз якесь навчання? Як часто ви навчаєтесь? 3. Як будете реалізовувати свій запит, якщо у вас не буде Ментора?

V. Ментор / Менторка та менторські стосунки

1. Яке у вас уявлення про менторські стосунки, які очікування від менторства, що має відбуватися на зустрічах із Ментором?
2. Який внесок Ви готові робити у відносинах з Ментором?

VI. При необхідності уточнення питань анкети

Надайте будь-яку додаткову інформацію, яка допоможе нам знайти для вас відповідного Ментора.

ДОДАТОК 4

Форма інтерв'ю з Ментором

I. Особиста інформація

1. Розкажіть про себе (професія, спеціалізація).
2. Ваше місто проживання.

II. Чим Ви готові поділитися з Менті?

1. Ключовий напрямок менторства: досвід та знання, якими готові ділитися.
2. Чому саме ці напрямки?
Які є очікування щодо керівництва, чи готові підключитися до створення.

III. Мотивація

1. Чи маєте Ви досвід супроводу іншої людини в її розвитку? Якщо так, опишіть цей досвід.
2. Які переваги ви бачите собі у ролі Ментора?

IV. Менті та менторські стосунки

1. Які у Вас очікування Менті: які якості Ви хотіли б бачити? Який внесок ви хочете бачити від Менті у ваші стосунки?
2. Яке у Вас уявлення про менторські стосунки, які очікування від менторства, що має відбуватися на зустрічах з Менті?
3. Яку бачите вашу роль у взаєминах з Менті?

V. При необхідності, уточнення питань анкети.

Скільки Менті ви готові взяти в рамках Програми для менторства?
Скільки часу ви готові інвестувати для участі у Менторській програмі?

Надайте будь-яку додаткову інформацію, яка допоможе нам знайти для вас відповідного Менті.

ДОДАТОК 5

Індивідуальний план розвитку Менті («Щоденник Менті»)

	Менті:	Ментор:	Дата створення плану:				
Дата зустрічі	Цілі (завдання)	Реальність	Фокус для розвитку	Дії	Очікуваний результат	Які є критерії оцінки прогресу та досягнення мети?	Група
	<i>Цілі, які Ви берете в Менторську Програму</i>	<i>Опишіть, що Ви маєте на зараз, що знаєте та вмієте для досягнення мети</i>	<i>Опишіть навички чи патерни поведінки, які Вам важливо розвинути для досягнення мети. Опис має бути конкретним</i>	<i>Вкажіть конкретні дії, які Ви будете вчиняти для досягнення мети</i>	<i>Коротко опишіть, який результат Ви хочете отримати</i>	<i>Вкажіть, як Ви зрозумієте, що досягли мети (прояви певної поведінки, проведені зустрічі, створені документи тощо)</i>	<i>Вкажіть Вам до кого зможе та підтримати прогрес і досягнення від кого зможете отримати зворотню інформацію щодо реалізації</i>

ДОДАТОК 6

Пропонована структура першої зустрічі

Запропонована структура не є обов'язковою, а може стати певним орієнтиром, точкою опори. Ви можете бути гнучкими в дизайні зустрічі, тримаючи в фокусі уваги мету та очікуваний результат зустрічі

Етап	Зміст	Коментарі
Ментор / Менторка розповідає про себе	Факти про себе. Освіта. Інтереси, хобі. Професійні досягнення. Інша інформація, значима для подальшого менторства.	Важлива щирість та природність
Менті розповідає про себе	Факти про себе. Освіта. Інтереси, хобі. Професійні досягнення. Інша інформація, значима для подальшого менторства.	Важлива щирість та природність
Відшукати точки дотику в професійній сфері	Аналіз розповідей, знаходження спільного	
Узгодити уявлення Ментора / Менторки та Менті щодо розуміння менторства	Ментор / Менторка та Менті обговорюють власні бачення процесу менторства: <ul style="list-style-type: none"> ● ключові принципи менторства; ● відповідальність кожного в процесі; ● формат процесу. 	Мета цього етапу – мати єдине розуміння процесу менторства, отже, доречним може бути запис спільного визначення та розуміння менторства.
Визначити сфери, в яких Менті потребує сприяння та підтримки	<ul style="list-style-type: none"> ● Які результати прагне отримати Менті від участі у Менторській програмі? ● В яких темах Менті прагне досягти розвитку, які його професійні потреби в менторства? 	<i>Рекомендації для Менті – бути сфокусованими і максимально конкретними</i> <i>Рекомендації для Ментора / Менторки – сприяти</i>

		<p>проясненню мети Менті та визначенню його/її основного запиту, для чого важливе активне слухання та питання</p>
<p>Обговорити можливості підтримки Ментором / Менторкою та обмеження його допомоги</p>	<p>Визначив потреби Менті, Ментор / Менторка зазначає:</p> <ul style="list-style-type: none"> • в який спосіб він/вона готовий/а допомогти; • який формат підтримки може бути (презентація власного досвіду, передача знань, сприяння тощо) • на які саме дії він/вона готовий/а чи не готовий/а через відсутність досвіду, знань, певний дискомфорт 	<p>Мета: узгодження запитів Менті з ресурсами Ментора.</p>
<p>Узгодити найкращий спосіб взаємодії</p>	<p>Обговорити формат зустрічей (офлайн / онлайн), частоту контактів (1 раз на тиждень, на 2 тижні, на місяць, інше), можливості оцінки результатів та моніторинг процесу</p>	<p>Всі домовленості краще зафіксувати письмово (можна використати форму контракту на менторство)</p>
<p>Обговорити подальші кроки. Підвести підсумки зустрічі</p>	<p>Наступна зустріч, її формат, зміст, дата. Що має відбутися до наступної зустрічі?</p>	

ДОДАТОК 7

Контракт на менторство Приклад контракту для менторської роботи

Первинний контракт Ментора / Менторки та Менті

1. Загальне розуміння нашого співробітництва.

2. Мета і конкретні завдання, над якими ми будемо працювати: Мета:

Завдання 1:

Завдання 2:

Завдання 3:

Для подальшої розробки плану досягнення мети пропонуємо застосовувати Індивідуальний План Розвитку («Щоденник») Менті

3. Як часто відбуватимуться зустрічі?

4. Де і в якому форматі проходитиме зустрічі?

5. За якими ознаками оцінюватиметься результат менторства?

6. Як Менті може саботувати зміни:

7. Яку користь отримує Менті від змін:

8. Як Ментор / Менторка та Менті можуть винагородити себе за реалізацію Програми та досягнення мети:

9. Конфіденційність – теми/факти, щодо яких має бути дотримана повна конфіденційність:

10. *Якщо ми не зможемо працювати разом, ми домовляємося не звинувачувати один одного.*

Підпис Ментора

Дата:

Підпис Менті

Дата: