

Наставничество – свежо, интересно

При проведении конкурса «Путь к карьере» очень хорошо себя зарекомендовала программа наставничества. Так же эта программа может быть использована и при проведении образовательного цикла «Карьерные перспективы».

Цели программы наставничества:

1. Моральная и информационная поддержка участников.
2. Повышение мотивации участников.
3. Повышение самооценки участников - раздвижение горизонтов развития.

Перед наставниками ставятся следующие задачи:

- Сопровождение участника на протяжении всего конкурса, обсуждение тренингов и решение возникающих вопросов и проблем.
- Помощь в выборе цели.
- Помощь при подготовке резюме.
- Помощь при подготовке интервью.
- Помощь при подготовке выступления на финале конкурса.
- Тренировки по прохождению собеседования.

Наставники: кто они?

Сотрудники компаний - волонтеры, готовые в период подготовки и проведения конкурса общаться с конкурсантами и помогать им в решении поставленных задач. Желательно, чтобы наставники были специалистами именно в той области, в которой предполагает развиваться конкурсант. Например, если конкурсант интересуется IT технологиями, то желательно, чтобы наставник работал IT специалистом, но так получается не всегда. Большая часть наставников – это сотрудники HR отделов или отделов КСО. Тогда желательно, чтобы наставник был из компании, которая специализируется в выбранном конкурсантом направлении.

Количество наставников.

Чаще всего образуются пары наставник – конкурсант. Но бывают случаи, когда наставник готов сопровождать двух конкурсантов. А возможно, что наставник не уверен, что у него хватит времени и возможности провести весь период конкурса и тогда он приглашает коллегу, и у одного конкурсанта становится два, а то и три наставника.

Параметры общения

Общение может быть как очным, так и удаленным (Skype, Whatsap, мобильный телефон) 1-2-3 раза в неделю. Очные встречи наставники могут проводить в своем офисе или в помещениях, специально забронированных организаторами для этой цели. Возможны встречи и в неформальной обстановке. Тип и частоту общения устанавливают сами наставники и конкурсанты по договорённости.

Создание пар наставник – конкурсант.

Распределение участников и наставников проводят **организаторы конкурса** (это важно!) с учетом вышеизложенного предпочтения по области развития конкурсанта. Так же перед распределением пар необходимо собрать информацию от наставников и конкурсантов о том, как им удобнее было бы общаться (очно или дистанционно) и учесть это.

Подготовка наставников.

Перед началом конкурса желательно провести с наставниками семинар или вебинар и конкретно обрисовать цели и задачи конкурса и программы наставничества. Так же важно предоставить наставникам расписание занятий и обратить их внимание на сроки сдачи материалов.

Далее изложены основные моменты, которые необходимо знать наставникам. Их можно использовать при проведении подготовительного семинара.

Выбор цели.

Цель – вакансия, на которую соискатель претендует в ходе конкурса.

- Цель должна быть реальной на данном этапе.
- Цель должна быть реализуема в ходе конкурса.

Создание резюме.

- Составляется резюме под выбранную вакансию.
- Резюме делается на hh.ru.
- Учитывается любой опыт работы, соответствующий выбранной цели.
- Объем – не более двух страниц.

Подготовка развернутого интервью

Цель развернутого интервью – показать личностные качества конкурсанта.

- Мы предоставляем список вопросов.
- Не обязательно отвечать на все вопросы.
- Можно добавлять свои вопросы.
- Объем – не более двух страниц.

Подготовка выступления на финале конкурса

Цель выступления – показать конкурсанта и как специалиста, и как личность, а также привлечь внимание гостей финала и выделить его среди остальных участников.

- До 5 минут.
- Можно без презентации.
- Презентация не должна быть в бизнес формате, т.е. она должна быть яркой, интересной, отражать личностные предпочтения конкурсанта.

Дополнительно.

Наставников так же можно привлекать к проведению промежуточных оценочных встреч конкурсантов и к отбору финалистов. Обязательно надо предупреждать, что мнение наставников является совещательным, право принятия решения остается за организаторами конкурса.

Этика общения с людьми с инвалидностью.

Учитывая, что не у всех наставников есть опыт взаимодействия с людьми с инвалидностью, можно закончить подготовительный семинар для наставников информацией об терминологии и этикете общения с людьми с разными формами инвалидности. Это поможет наставникам снять основные барьеры в начале общения с конкурсантами и быстрее наладить конструктивное общение.