

## ROZMOWA REKRUTACYJNA Z MENTOREM/MENTORKĄ – PYTANIA I SKALA OCEN (DOTYCZY ROZDZIAŁU REKRUTACJA MENTORÓW)

### KOMUNIKATYWNOŚĆ

#### Pożądana kompetencja/postawa

- Potrafi w sposób wyważony dawać i przyjmować informację zwrotną.
- Potrafi uważnie słuchać i angażować się w rozmowę.
- Jest nastawiony na osiągnięcie konsensusu.
- Pyta o potrzeby drugiego człowieka.
- Porozumiewa się w sposób jasny i zrozumiały.
- Nazywa emocje i informuje o nich.
- Potrafi jasno określić granice.

#### Przykładowe pytania/zadania

- U nas w organizacji jest zasada, że mówimy do siebie w przyjacielski sposób – co to dla pana/pani znaczy?
- Dziecko sygnalizuje, że nie jest zadowolone z twoich propozycji – jak reagujesz, co mu pan/pani mówi?
- Dziecko przy panu/pani przeklina, robi coś nieakceptowalnego – jak je o tym pan/pani informuje? Jak pan/pani mu wytłumaczy, że jest to nieakceptowalne?
- Dziecko wydaje się smutne, odmawia, wycofuje się – jak pan/pani spróbuje się dowiedzieć, co się z nim dzieje?
- Jak pan/pani wyrazi aprobatę dla pożądanego, społecznie akceptowanego zachowania dziecka?

## SKALA OCEN

### niska

- Udzielając informacji zwrotnej, popada w krytykanctwo lub ma duży problem z jasnym wyrażeniem swojej opinii.
- Nie przyjmuje informacji zwrotnej, źle reaguje na wyjście ze strefy komfortu.
- W sytuacjach spornych „wie lepiej”, twardo forsuje swoje zdanie lub całkowicie ulega drugiej osobie.
- Mówi tylko o sobie – w opowieściach pojawia się przede wszystkim on/ona i własna perspektywa.
- Z opowieści wynika, że nie potrafi zdefiniować swoich emocji lub nie kontroluje emocji.
- Nie potrafi formułować jasnych, zrozumiałych komunikatów.

### podstawowa

- Udzielając informacji zwrotnej, stara się w sposób wyważony wyrazić swoją opinię, choć nie w pełni mu/jej się to udaje.
- Choć dużo go/ją to kosztuje, stara się przyjąć informację zwrotną, pomimo obaw nie unika wychodzenia ze strefy komfortu.
- W sytuacjach spornych dąży do porozumienia, choć zdarza się mu/jej „wiedzieć lepiej”, forsować własne zdanie lub pochopnie ulegać drugiej osobie, aby uniknąć konfliktu.
- Mówi zarówno o sobie, jak i o innych ludziach, ale w jego/jej opowieściach nie zawsze pojawia się zrozumienie i życzliwość dla odmiennych punktów widzenia i różnorodnych zachowań.
- W opowieściach mówi w równym stopniu o pozytywnych i negatywnych emocjach.
- Z opowieści wynika, że przynajmniej po części potrafi zdefiniować swoje emocje oraz je kontrolować.
- Formułuje w miarę jasne, zrozumiałe komunikaty.

### wysoka

- Udzielając informacji zwrotnej, jasno i w sposób życzliwy wyraża swoją opinię.
- Ze spokojem przyjmuje informację zwrotną i stara się z korzyścią dla siebie ją spożytkować, nie ma problemu z wyjściem ze strefy komfortu.
- W sytuacjach spornych zachowuje równowagę pomiędzy własnym oglądem a perspektywą drugiej osoby i dąży do porozumienia.
- Mówi zarówno o sobie, jak i o innych ludziach, w jego opowieściach pojawia się zrozumienie i życzliwość dla odmiennych punktów widzenia i różnorodnych zachowań.
- Bardzo dobrze potrafi zdefiniować swoje emocje oraz je kontrolować.
- Formułuje jasne, w pełni zrozumiałe komunikaty.

### Pożądana kompetencja/postawa

- Daje wybór, nie narzuca zdania, oddaje głos drugiej osobie.
- Jest empatyczny/empatyczna, stara się wejść w buty dziecka.
- Jest ciekawy/ciekawa dziecka, interesuje się jego światem.
- Konsultuje i omawia z dzieckiem potrzeby i rozwiązania.
- Potrafi zinterpretować pozawerbalne zachowania dziecka.
- Jest nastawiony/nastawiona na rozwój dziecka i własny.

### Przykładowe pytania/zadania

- Gdyby dziecko miało inny pomysł, np. na spędzanie wspólnego czasu niż pan/pani, co by pan/pani zrobił/zrobiła? Jak zareagował/zareagowała? Do czego by pan/pani dążył/dążyła?
- Czy ostatnio pomógł pan/pomogła pani w jakikolwiek sposób jakiemuś dziecku? Jeśli tak, jak ta sytuacja wyglądała?
- Znajoma, bliska panu/pani młoda osoba chce iść na studia, po których trudno znaleźć pracę. Co pan/pani robi? Jak z nią rozmawia?
- Co jest dla pana/pani ważne w kontaktach z dziećmi?
- Jak pan/pani myśli, co dla dziecka może być ważne w relacji z panem/panią jako mentorem?

### SKALA OCEN

#### niska

- Narzuca swoje zdanie, nie oddaje głosu drugiej osobie, narzuca gotowe rozwiązania.
- Nie potrafi wczuć się w sytuację drugiej osoby, nie odczytuje jej emocji i intencji.
- Nie jest nastawiony/nastawiona na rozwój dziecka, nie postrzega kontaktu z dzieckiem w kategoriach własnego rozwoju.
- Nie jest ciekawy/ciekawa świata dziecka, a przed wieloma jego aspektami (np. technologią) czuje obawę.

#### podstawowa

- Z reguły nie narzuca swojego zdania; stara się oddawać głos drugiej osobie i zdarza się, że rozmawia o różnych możliwych rozwiązaniach.
- Stara się wczuć w sytuację drugiej osoby, choć nie zawsze trafnie odczytuje jej emocje i intencje.
- Jest nastawiony/nastawiona na rozwój dziecka, choć nie postrzega kontaktu z nim w kategoriach własnego rozwoju.
- Wykazuje umiarkowaną ciekawość światem dziecka.

#### wysoka

- Nie narzuca swojego zdania; oddaje głos drugiej osobie; rozważa z nią wiele różnych możliwych rozwiązań.
- Potrafi wczuć się w sytuację drugiej osoby i trafnie odczytuje jej emocje i intencje.
- Jest nastawiony/nastawiona na rozwój dziecka i postrzega kontakt z nim w kategoriach własnego rozwoju.
- Zdecydowanie jest ciekawy/ciekawa świata dziecka i nie czuje obaw przed wieloma jego aspektami.

### Pożądana kompetencja/postawa

- Jest cierpliwy/cierpliwa,
- wyrozumiały/wyrozumiała,
- stabilny/stabilna w zachowaniu (opanowany/opanowana),
- empatyczny/empatyczna,
- wyznacza granice.
- Nie obarcza innych odpowiedzialnością za własne emocje.

### Przykładowe pytania/zadania

- Czy przypomina pan/pani sobie jakąś trudną sytuację z przeszłości? Jak pan/pani zareagował/zareagowała na nią? Co pan/pani czuł/czuła i jak sobie z nią poradził/poradziła?
- Czy przypomina pan/pani sobie trudną sytuację z dzieckiem? Proszę o niej opowiedzieć. Jak pan/pani sobie z nią poradził/poradziła? Jaka byłaby pana/pani reakcja na nią dzisiaj?
- Dziecko, którym się pan/pani opiekuje, płacze, buntuje się, krzyczy lub ucieka – jakby pan/pani zareagował/zareagowała na taką sytuację? Jakie kroki by pan/pani podjął/podjęła w tej sytuacji, a jakie po jej zakończeniu?

### SKALA OCEN

#### niska

- Przerzywa lub nie pozwala dokończyć zdania; nie daje dojść do głosu. Reaguje przesadnie emocjonalnie.
- Nie potrafi wyznaczać granic lub stawia bardzo sztywne granice.
- Nie potrafi przyjąć perspektywy drugiej osoby, ocenia, krytykuje, obarcza innych odpowiedzialnością za swoje nastroje i emocje.

#### podstawowa

- Chociaż stara się nie przerywać, przerywa, czasami nie pozwala rozmówcy dokończyć zdania.
- Czasem reaguje w sposób bardzo emocjonalny, a czasem w wyważony; potrafi wyznaczać granice i być konsekwentny/konsekwentna, ale nie trzyma się krótko swojego zdania, potrafi przyjąć perspektywę drugiej osoby.
- Choć stara się tego nie robić, czasem zdarza się mu/jej oceniać czy krytykować.
- Stara się brać odpowiedzialność za swoje nastroje i emocje.

#### wysoka

- Nie przerywa, pozwala rozmówcy dokończyć zdanie.
- Reaguje w sposób wyważony.
- Potrafi wyznaczać granice i być konsekwentny/konsekwentna, ale nie trzyma się krótko swojego zdania, potrafi przyjąć perspektywę drugiej osoby.
- Nie ocenia, nie krytykuje, nie obarcza innych odpowiedzialnością za swoje nastroje i emocje.

## GOTOWOŚĆ NA PRZYJĘCIE ZASAD ORGANIZACJI

### Pożądana kompetencja/postawa

- Jest sumienny/sumienna.
- Rozumie sens procedur w pracy z dzieckiem.
- Jest otwarty/otwarta na proces szkoleniowy, nastawiony/nastawiona na rozwój.
- Jest gotowy/gotowa na bycie częścią zespołu, ma gotowość na dialog i zaufanie do organizacji.

### Przykładowe pytania/zadania

- Czy należy pan/pani do jakiejś organizacji?
- Czy zna pan/pani naszą organizację?
- Jak ocenia pan/pani potrzebę funkcjonowania reguł w miejscu pracy?
- Jakie są ich zalety, a jakie wady?
- Czy miał pan/miała pani wpływ na budowanie zasad współpracy w miejscu pracy? Czy chciałby/chciałaby mieć taki wpływ?
- Jak zapatruje się pan/pani na kwestię szkoleń dotyczących mentoringu? Czy uważa pan/pani, że są potrzebne, czy też nie? Proszę uzasadnić swoją opinię.
- Czy pana/pani zdaniem przebieg pracy z dzieckiem powinno się dokumentować, czy też jest to zbędne obciążenie? Proszę uzasadnić swoją opinię.
- Zgodnie z naszą filozofią pracy z dziećmi ustalamy wspólnie z nimi zasady współpracy – nazywamy to kontraktem. Zarówno dorośli, jak i dziecko mają wpływ na to, co jest zapisane w kontrakcie i obie strony się go trzymają. Co pan/pani sądzi o takim rozwiązaniu?

## SKALA OCEN

### niska

- Wykazuje ogólną niechęć do podporządkowania się jakimkolwiek zasadom organizacji.
- Kwestionuje proponowane rozwiązania, odrzuca potrzebę dokumentowania przebiegu pracy z dzieckiem oraz uczestniczenia w szkoleniach, nie proponując nic w zamian.
- Kwestionuje proponowane rozwiązania, odrzuca potrzebę dokumentowania przebiegu pracy z dzieckiem oraz uczestniczenia w szkoleniach, nie proponując nic w zamian.
- Nic nie wie o organizacji i nie wykazuje chęci, aby zapoznać się z celami projektu.

### podstawowa

- Choć nie zna jeszcze zasad organizacji, jest gotów/gotowa się z nimi zapoznać i ich przestrzegać.
- Akceptuje proponowane rozwiązania oraz konieczność uczestniczenia w szkoleniach.
- Pomimo pewnego dystansu wobec biurokracji rozumie sens dokumentowania przebiegu pracy z dzieckiem, ma stosunkowo pozytywny stosunek do zasad.
- Jest otwarty/otwarta na poznanie organizacji oraz celów projektu.

### wysoka

- Dobrze rozumie i akceptuje zasady organizacji lub dąży do dialogu, przedstawiając własne propozycje.
- Jest nastawiony/nastawiona na współpracę i rozwój własnych umiejętności.
- Wnosi wartość dodaną do proponowanych rozwiązań, w pełni akceptuje potrzebę dokumentowania pracy.