

<b>Название программы</b>	<b>ШКОЛА НАСТАВНИЧЕСТВА</b>
<b>Аннотация</b>	Как выстроить систему непрерывного развития? Как вовлечь в неё опытных сотрудников? Как оценить эффективность работы наставника и наставляемого? Ответы на эти вопросы можно найти, пройдя обучение на тренинге «Школа наставничества»
<b>Актуальность</b>	<p>В стремительно меняющемся мире умение сотрудников быстро приобретать новые знания и использовать их на практике критически важно для успеха компании в целом. Поэтому развитие сотрудников - одна из ключевых функций руководителя. Владение инструментами наставничества позволяет руководителю максимально эффективно развивать сотрудников, учитывая их индивидуальные особенности и стоящие перед ними задачи.</p> <p>Исследования практики развития персонала в российских компаниях показывают, что эффективные организации рассматривают наставничество как стратегически значимый элемент системы развития персонала, выдвигая на первый план задачи формирования уникальных знаний, навыков и компетенций сотрудников, развития их потенциала, формирования поведенческих моделей, соответствующих целям развития организации, повышения вовлеченности и инновационной активности персонала.</p>
<b>Целевая аудитория</b>	Руководители среднего звена управления
<b>Цели и задачи</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Обучить руководителей методам и инструментам наставничества, необходимым для развития сотрудников</li><li>• Способствовать формированию культуры наставничества в компании с целью обеспечения преемственности знаний и экспертизы</li></ul>
<b>Результаты</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Научатся подбирать соответствующие инструменты для развития сотрудников в зависимости от задачи и их индивидуальных особенностей.</li><li>• Узнают особенности и основные модели обучения взрослых людей. Освоят структуру проведения обучающей сессии и алгоритм развивающей обратной связи.</li><li>• Освоят принципы коучингового подхода и ключевые инструменты коучинга для ежедневной работы руководителя.</li><li>• Научатся проводить мотивационную беседу с сотрудником, составлять с ними индивидуальные планы развития и контролировать их исполнение.</li><li>• Осознают, как сделать процесс развития сотрудников непрерывным, интегрировав его инструменты в повседневную деятельность руководителя.</li></ul>

<b>Особенности</b>	В тренинге изучается целостный подход к постановке наставнической работы в компании.
<b>Форма обучения</b>	Тренинг
<b>Длительность</b>	2 тренинг/дня, 16 часа
<b>Программа</b>	<p><b>Модуль 1: Наставничество как стратегия и практика непрерывного развития взрослых людей.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Роль наставника в профессиональной адаптации работника, молодого специалиста, стажера, кандидата в КР.</li> <li>• Виды наставничества: индивидуальное, групповое, партнерское, реверсивное и виртуальное. Функции и компетенции наставника.</li> </ul> <p><b>Модуль 2: Как формируются навыки взрослых людей?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Принципы обучения взрослых: основы андрогогики и «зона ближайшего развития» наставляемого.</li> <li>• Модель обучения взрослых. Цикл Колба.</li> <li>• Стадии развития компетентности и что делать наставнику на каждой из стадий? Путь к цели. Кривая Бандуры.</li> <li>• Общий цикл развития сотрудника и участие руководителя в этом процессе. Этапы взаимодействия руководителя с подчинённым: подготовка; установочная встреча; периодические встречи; итоговая встреча.</li> </ul> <p><b>Модуль 3: Планирование процесса наставничества</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Цикл наставничества. Методы и приемы наставничества.</li> <li>• Правила формирования индивидуального плана развития (ИПР).</li> <li>• Формирование ИПР: постановка целей развития, подбор развивающих мероприятий.</li> <li>• Ситуационный менеджмент в работе наставничества. Уровни развития сотрудников и связь уровней со стилями наставнической работы.</li> <li>• Особенности работы с сотрудниками поколений X и Y.</li> <li>• Обеспечение вовлеченности сотрудника в процесс собственного развития. Алгоритм мотивационной беседы по развитию.</li> <li>• Инструменты управленческого сопровождения ИПР для развития сотрудников: суть, алгоритмы реализации, отработка в упражнениях             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Инструменты коучинга</li> <li>- Обратная связь</li> <li>- Тень руководителя</li> <li>- Рассказ историй</li> <li>- Изучение ситуации из бизнес-практики</li> <li>- Обучение действием</li> <li>- Совместная деятельность</li> <li>- Личный пример</li> <li>- Партнерское общение</li> </ul> </li> </ul>

- Инструктаж

- Алгоритм беседы по результатам реализации ИПР.

**Модуль 4: Оценка эффективности наставничества и инструменты повышения эффективности:**

- работа с потенциалом наставляемого;
- лидерский потенциал наставника;
- как формировать новые привычки;
- дисциплина и самоорганизованность;
- количество дает качество???

**Модуль 5: Работа с ценностями в наставничестве.**

- Пирамида логических уровней;
- Ценности и смыслы;
- Как подвергать убеждения сомнению?
- У каждого человека – своя «Карта мира»?
- Техники «сдвига» мышления:  
рамки: «проблема» – «решения»,  
рамки: «неудача» – «обратная связь» ;
- Разделение «человека» и «его поведения»;
- Техника «Как если бы...»
- Карта причин и следствий  
Идеальный наставник – он какой?