

# НАСТАВНИЧЕСТВО

**Наставничество** - один из методов обучения на рабочем месте, предполагающий передачу профессиональных знаний, умений и навыков от более опытных сотрудников к тем, кто только приступает к выполнению рабочих задач.

Функции наставника не ограничиваются лишь передачей знаний, наставник мотивирует учеников на выполнение требований Организации, как правило, не обладая административными ресурсами, а передавая свое личное отношение к организационным вопросам и правилам.

Именно поэтому ключевым показателем при выборе сотрудника на роль наставника является его лояльность к Организации и своему делу, а при выборе ученика – его желание и готовность принять на себя новые зоны ответственности.

**Цели:** создание единого стандарта работы наставников в компании и обучение навыкам эффективной передачи ученикам ключевых знаний, умений и навыков.

**Продолжительность:** 16 часов (2 дня по 8 часов)

<b>Базовые определения</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Определение понятия наставничества</li> <li>• Цели и задачи наставничества</li> <li>• История вопроса</li> </ul>
<b>Инструменты наставничества</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ступени наставничества</li> <li>• Алгоритм действий Наставника на начальном этапе</li> <li>• Правила постановки задач ученикам: критерии SMART</li> <li>• Алгоритм (5 шагов): покажи; расскажи; сделай вместе; дай сделать самому и дай ОС; дай сделать самому и провести самостоятельный анализ</li> <li>• Матрица осознанность/компетентность.</li> <li>• Практикум по передаче навыков</li> </ul>
<b>Основы кросс-поколенческой коммуникации</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Общие положения теории поколений</li> <li>• Особенности обучения разных поколений</li> </ul>
<b>Мотивирование</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Мотивация наставника и мотивация ученика</li> <li>• Теория мотивации В.Герчикова</li> </ul>
<b>Доверие в отношениях Наставник/Ученик</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Мотивация без полномочий – принципы</li> <li>• Власть позиции и Власть личности</li> <li>• Эмоциональный банковский счет в отношениях</li> </ul>
<b>Навыки развивающей обратной связи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Основные методы контроля действия ученика</li> <li>• Принципы развивающей обратной связи</li> <li>• Правила описания поведения ученика</li> <li>• Модель обратной связи «бутерброд» для развивающей обратной связи</li> <li>• Модель обратной связи «бутерброд» для положительной обратной связи</li> </ul>
<b>Копилка наставника</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Типичные сложные случаи</li> <li>• Нетипичные сложные случаи</li> </ul>

## Результат:

- ✓ Участники разберут особенности наставничества как формы обучения взрослых людей
- ✓ Участники определяют отличия эффективной деятельности наставника от деятельности руководителя
- ✓ Участники смогут эффективно планировать свою работу с учениками
- ✓ Участники изучат и отработают на практике инструменты наставничества, позволяющие эффективно передавать знания, умения и навыки
- ✓ Участники изучат приемы мотивации учеников
- ✓ Участники изучат базовые принципы кросс-поколенческой коммуникации и смогут использовать их в своей работе
- ✓ Участники освоят приёмы формирования отношений доверия с подопечными

\*Программа тренинга носит предварительный характер и может быть скорректирована с учётом пожеланий заказчика