

РАЗВИТИЕ ПОДЧИНЁННЫХ, НАСТАВНИЧЕСТВО

Цель: развить навыки наставничества, обучить методам совершенствования профессионализма сотрудников без отрыва от работы.

Целевая аудитория:

Для руководителей разных уровней управления, опытных сотрудников, которым необходимо выступать в роли наставников.

Формат:

Длительность программы 16 часов (2 дня по 8 часов). Размер группы от 8 до 15 человек.

Алгоритмы, методы и технологии:

Алгоритм конструктивной позитивной обратной связи, алгоритм конструктивной корректирующей обратной связи, алгоритм беседы с подчинённым по созданию и внедрению плана индивидуального развития, алгоритм «вдохновляющей» беседы с целью стимулирования подчинённого к работе после серьезных неудач, алгоритм «воспитательной» беседы с целью исправлений грубых нарушений в действиях подчинённого.

В процессе обучения используются групповые и индивидуальные форматы работы. Задача тренера – вовлечь каждого участника в дискуссии, рефлексии, анализ выполненных упражнений и кейсов (в т. ч. видеоанализ). Все участники получают обратную связь от тренера, имеют возможность в процессе тренинга или по его завершению получить ответы на свои вопросы.

Развиваемые навыки и используемые методы	Результаты
<p>1. Основные принципы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Выгоды наставничества для: наставника, подчинённого, компании • Основные заблуждения о наставничестве, мешающие внедрению процесса обучения в компании • Отличительные черты профессионального наставника. 	<p>Участники: Определяют наставничество как часть общей структуры управления и развития персонала</p>
<p>2. Разработка и внедрение плана индивидуального развития для подчинённых:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Определение целей и критериев развития, исходя из: <ul style="list-style-type: none"> - требований к должности - опыта работы сотрудника - результатов деятельности сотрудника • Определение и планирование развивающих заданий для индивидуального плана развития • Специфика оценки уровня развития навыков подчинённого для формулирования программы наставничества • Алгоритм беседы с подчинённым по созданию и внедрению плана индивидуального развития 	<p>Участники: Умеют составлять индивидуальные планы развития для сотрудников разного уровня, формулировать и использовать развивающие задания</p>
<p>3. Эффективная модель передачи опыта от наставника к подчинённому или способы развития конкретного навыка в ходе работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Основные принципы эффективного обучения сотрудника новому навыку путём рассказа (объяснения) • Основные принципы эффективного обучения специалиста посредством собственного примера (демонстрация алгоритма действий) • Основные принципы эффективного обучения на рабочем месте путём предоставления возможности подчинённому самому осуществить неизвестный алгоритм действия 	<p>Участники: Знают основные этапы модели передачи опыта Выбирают модель наставничества в зависимости от ситуации, задачи, индивидуальных особенностей подчинённого Могут обучать сотрудников на рабочем месте, используя разные технологии развития навыков</p>

<p>4. Организация процесса обратной связи в процессе наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none">• Алгоритм конструктивной позитивной обратной связи• Алгоритм конструктивной корректирующей обратной связи	<p>Участники: Умеют поощрять желаемое поведение и изменять нежелательное поведение подчиненного</p>
<p>5. Особенности контроля в процессе наставничества в зависимости от уровня результативности подчиненного:</p> <ul style="list-style-type: none">• Виды, функции и характеристики эффективного контроля• Алгоритм «вдохновляющей» беседы с целью стимулирования подчиненного к работе после серьезных неудач• Алгоритм «воспитательной» беседы с целью исправлений грубых нарушений в действиях подчиненного	<p>Участники: Знают как направлять действия подчиненного для достижения цели и корректировать эти действия при отклонении</p>

Программа проведена для Компаний:



ТЕХСИЛА



RECKITT
BENCKISER



TELE2

