

## **Тренинг Елизаветы Дробышевой «Наставничество. Работа на результат»**

### **Введение**

Когда приходит новый сотрудник, необходимо, чтобы он научился работать по тем правилам, которые приняты в компании. Для этого нужно не просто познакомить его с ними, а убедиться, что новичок действительно умеет делать то, что нужно и так, как нужно. Это произойдет только в том случае, когда он будет понимать, для чего нужны те или иные действия. И именно здесь наставник выступает в роли учителя. Но на этом процесс наставничества не заканчивается. Это только первый этап.

Очень важно, чтобы и дальше сотрудники совершали правильные действия, ведущие к нужным результатам. И тогда наставник выступает уже в роли мастера, который поддерживает и развивает своих коллег на протяжении всей работы в организации. Таким образом, он выполняет две важные функции: мотивирует и контролирует.

Данный тренинг научит наставников быть в роли учителя для новичков и в роли мастера для их более опытных коллег.

### **Цели обучения**

- Составить представление о роли наставника.
- Освоить модели эффективного наставничества, позволяющие достигать результатов обучения и добиваться правильного выполнения сотрудниками рабочих задач.
- Сформировать восприятие процесса наставничества как функцию обучения, мотивации и контроля.

### **Ожидаемые результаты участников тренинга**

- Осознают отличия процесса наставничества на этапе обучения от процесса наставничества на протяжении всей работы сотрудника в компании.
- Владеют инструментами для осуществления двух различных видов наставничества.
- Признают необходимость непрерывного процесса наставничества.

## **В программе тренинга**

### **Роль наставничества в цикле менеджмента.**

- Что такое наставничество.
- Цели наставничества.
- Роль наставничества в процессах обучения, мотивации и контроля.

### **Что должен знать и уметь наставник.**

- Личные качества.
- Профессиональные качества.
- Коммуникативные компетенции наставника.

### **Наставничество на этапе обучения и адаптации сотрудника.**

- Особенности обучения взрослых людей.
- Цели и задачи наставничества.
- Что такое экспериенциальное обучение.
- План наставничества.
- Цикл и основные этапы наставничества во время обучения и адаптации.
- Задачи и алгоритм проведения каждого этапа наставничества новых сотрудников.

### **Обратная связь.**

- Что такое обратная связь.
- Виды обратной связи.
- Основные принципы и правила формирования обратной связи.
- Положительная обратная связь.
- Отрицательная обратная связь.
- Получение обратной связи от сотрудника.

### **Наставничество как непрерывный процесс после обучения и адаптации.**

- Почему наставничество является непрерывным процессом на протяжении всего периода работы сотрудника в компании.
- Цели и задачи наставничества в процессе выполнения сотрудником рабочих обязанностей.

- Вертикаль наставничества.
- Сколько времени нужно уделять наставничеству.
- С кем необходимо проводить наставничество в процессе работы. Приоритеты.
- Четыре этапа наставничества.
- Алгоритм проведения каждого этапа наставничества для сотрудников после обучения и адаптации.

### **Методы проведения**

Командные упражнения, деловые игры, выполнение заданий в мини-группах, разбор реальных ситуаций и кейсов, интерактивные мини-лекции, разбор видеофрагментов. Соотношение теории к практике 20/80.

### **Формат тренинга**

- Два дня: с 10:00 до 18:00.
- Ежедневно два кофе-брейка: по 15-20 минут.
- Ежедневно обеденный перерыв: 60 минут.

### **Дополнительно**

Обучение проводит Елизавета Дробышевская - бизнес-тренер с опытом тренерской работы и консультирования более 13 лет. Разработчик авторских тренингов: «Коммуникация и принятие решений для руководителя», «Профессионал продаж», «Искусство быть успешным продавцом».

Елизавета сочетает редкую способность структурирования информации и легкости её подачи, умеет увлекать, наполняя процесс обучения атмосферой открытий и неожиданных решений. Понятные и применимые в работе алгоритмы дополнены примерами из практики.