**Как сделать молодого специалиста эффективным сотрудников**

**Цели курса:**

* Дать наставникам знания и навыки развития Молодых специалистов (МС)
* Стимулировать наставников к выполнению процедур наставничества
* Изучить руководящие документы Компании, регламентирующие деятельность наставника

**Курс рассматривает** принципы и процедуры наставничества. Курс синхронизирован с таким документом, как «Методическое пособие для наставников ПАО «НК «РОСНЕФТЬ», описывающим 10 инструментов наставника.

В курсе использованы руководящие документы ПАО «НК «Роснефть», разработки крупных западных и российских компаний, издания известных психологов, материалы ведущих учебных центров.

Данный курс **будет полезен** сотрудникам, которые осуществляют наставничество, а также руководителям начального и среднего управленческого уровня.

На семинаре используются такие **методы работы** как: ролевые игры, просмотр фрагментов учебного видео, работа с учебными ситуациями, выполнение индивидуальных и групповых заданий, тестирование, дискуссии, лекционные вставки. Тренинг содержит большое количество примеров. Излагаемый теоретический материал дает основу для дискуссий со слушателями.

***«Хороших наставлений много. Мало хороших наставников».***

***Люк де Клапье де Вовенарг***

**Продолжительность курса** – 2 дня.

Занятия проходят с 10.00 до 18.00 часов (или с 9.00 до 17.00).

 **Программа**

1. **Введение**

Введение в тренинг

Кто такой наставник

Модель бизнес-процесса «Наставничество»

Компетенции и навыки наставника и МС

Сложности в работе наставника

1. **Оценка способностей наставляемого**

GAPS-анализ - оценка компетенций МС

Развитие навыка «Активное слушание»

Модель обучения взрослых

Заключение «соглашения» наставника и МС.

Что ждет МС от наставника

Обещания от наставника

1. **Уровни готовности наставляемого**

 Шкала уровней готовности МС

Как распознать уровень готовности МС

1. **Стили наставничества**

Поведение наставника при различных уровнях готовности МС

1. **Журнал планирования задач**

Журнал задач и ИПР МС (индивидуальный план развития). Что это такое в чем различие

Формирование журнала задач

Создание ИПР. Отслеживание и фиксация прогресса

1. **Постановка задач МС**

Цель, что это. Критерии цели SMART

Чем мечта отличается от цели

Диалог наставника и МС в ходе постановки задач МС.

1. **Мотивация к развитию**

Что мотивирует людей

Мотивационные типы людей

Мотивирование методом «Тяни-Толкай»

Диалог наставника и МС в мотивирующей беседе

Должен ли наставник быть воспитателем?

1. **Формирование навыка**

Навык и умение, в чем различие

Модель передачи навыка «Tell-Show-Do»

Как убедится в том, что у наставника появился навык

1. **Контроль деятельности**

Нужны ли контрольные точки

Виды контроля

Как контролировать

Как часто контролировать МС

Как сделать так, чтобы у МС не пропала самостоятельность

1. **Оценка результатов**

Объективные и субъективные методы оценки прогресса

Принципы и условия предоставления обратной связи

Предоставление МС развивающей обратной связи. Диалог.

Как хвалить МС

1. **Работа с инициативным предложением**

Как представляется идея принимающим решение. Структура презентации проекта МС

Помощь МС в создании и проведении публичных презентаций

1. **Выводы и ближайшие шаги**

План развития и план деятельности наставника