Супервизия

Наставничество. Развитие персонала. Поддержка сотрудников.

Для кого этот тренинг?

Я уверен, что в современном мире навыки супервизии и эффективного наставничества нужны каждому, кто работает с персоналом:

- руководит людьми;
- обучает сотрудников;
- поддерживает, развивает свою команду;

Программа будет интересна руководителям, менеджерам, сотрудникам контроля качества, наставникам, тренерам и HR-специалистам.

Полученные навыки и знания позволят грамотно анализировать проблемные области, разрабатывать стратегию развития сотрудника и комбинировать в работе различные инструменты.

Быть наставником – значит осознавать ответственность за результаты своих сотрудников, расширять их картину мира за счет собственного опыта и инструментов индивидуального развития.

Действия супервизора (наставника)

Качество работы супервизора или наставника влияет на показатели эффективности целой группы людей. Это значит – обучив одного профессионала, мы получим команду не менее профессиональных сотрудников.

Что же делает супервизор?

- Решает текущие профессиональные вопросы сотрудника (или ищет ресурсы);
- Организует рабочий процесс (инструменты, пространство, время) стажера;
- Находит эффективные методы мотивации команды;
- Прогнозирует и предотвращает возникновение возможных сложностей;
- Анализирует состояние текущей работы, планирует методики повышения качества работы.

Основа программы

В зависимости от специфики работы или организационной структуры компании некоторые цели и задачи супервизора могут меняться. Именно поэтому важно каждый раз “собирать” программу обучения под конкретные потребности и ожидаемые результаты.

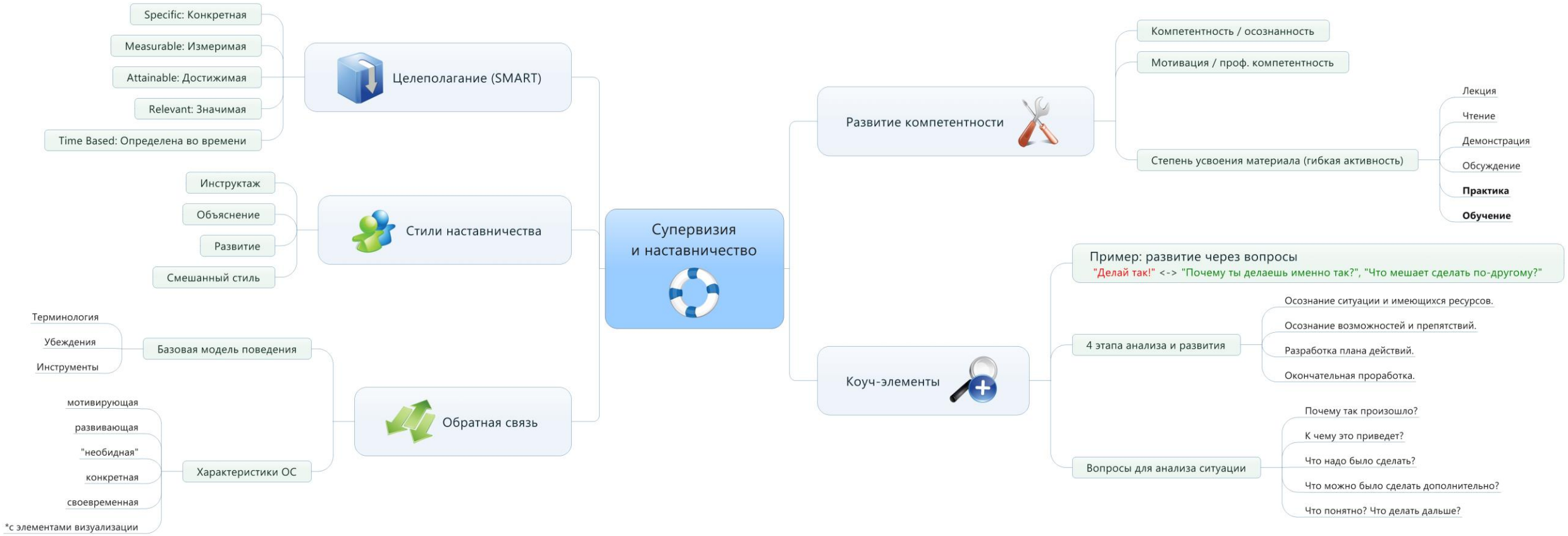
Что происходит сейчас?
Какие инструменты выбрать?

Как проходит процесс?
В правильном направлении мы идем?

Каков результат?
Что и как нужно корректировать?

Базовыми темами для такой программы могут быть: целеполагание, стиль, компетентность, обратная связь и коуч-элементы.

5 базовых элементов программы



Наполнение программы

Возможно, какие-то из 5 базовых элементов уже будут знакомы участникам. Это не страшно. Крайне важно посмотреть на эти элементы “через призму супервизии и наставничества”, так как в подобном приближении некоторые инструменты могут увеличивать свою эффективность и открываться с неожиданной стороны. Тот же самый элемент - SMART в time management, управлении персоналом или, например, переговорах будет иметь свои особенности применения.

На тренинге участники:

- Изучают общие особенности обучения и развития навыков.
- Знакомятся с психологическими особенностями усвоения материала.
- Учатся анализировать сложные ситуации. Используя *правильные* вопросы, тренируются выявлять скрытые проблемы.
- На практике отрабатывают каждую из 5 базовых тем, выбирая наиболее эффективные методики применения.
- В режиме реального времени используют полученные инструменты и дают друг другу полезную обратную связь.

Система наставничества и супервизии в компании

Важно не просто обучить людей, но и выстроить эффективную систему супервизии (наставничества) в компании.

Система подбора супервизоров

критерии, компетенции качества.

Регламент работы супервизоров

прописаны цели, средства и задачи супервизоров.

Система развития супервизоров

запланированы активности для развития специалистов.

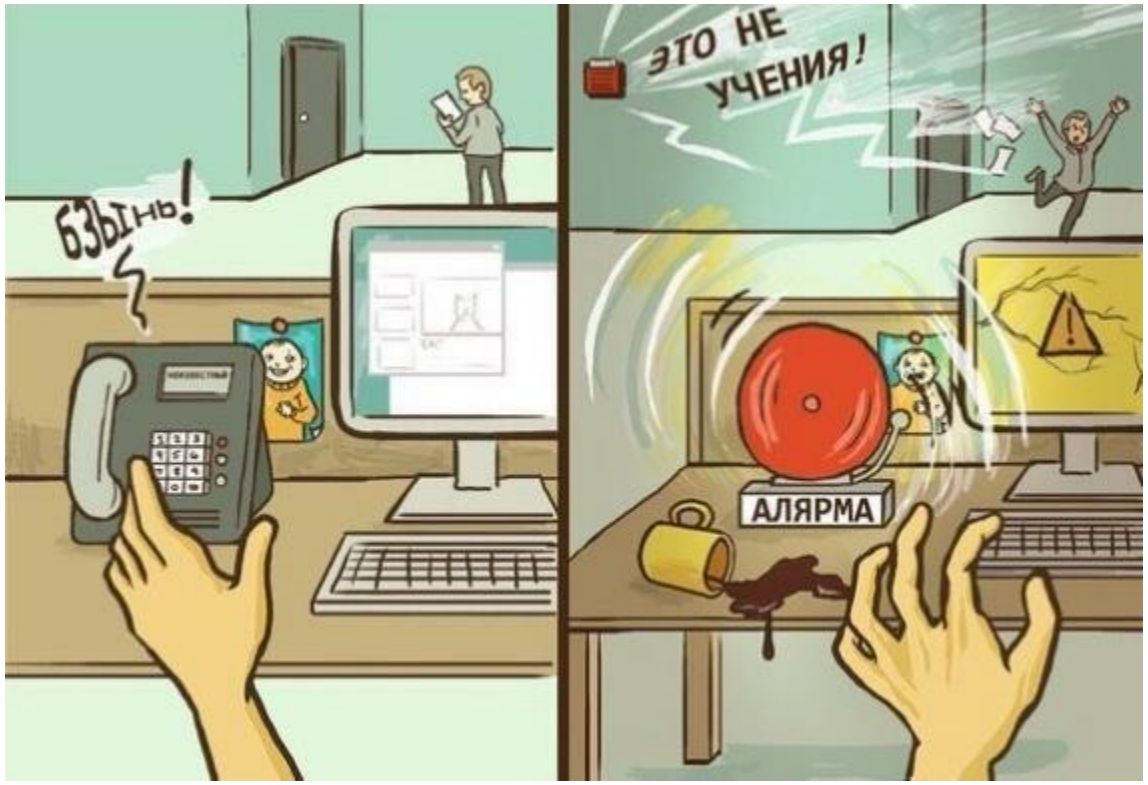
Система оценки супервизоров

продумана система оценки и мотивации супервизоров (качество выполняемой работы).

Видеть мир глазами сотрудника

Супервизору или наставнику важно не просто знать техническую составляющую, но и психологическую особенность развития сотрудника.

Навыки эмпатии позволят ему посмотреть на любую ситуацию “глазами стажера” и найти нужные слова в каждой конкретной ситуации ☺



Спасибо за внимание.

Заказать тренинг или курс для проведения:

http://mymap-life.ru/contacts/