BO·TT·EGA
IT minds

# Program szkolenia:

# Efektywny Mentoring jak uczyć aby (inni) chcieli się uczyć

## Informacje:

| | |
|---|---|
| **Nazwa:** | **Efektywny Mentoring jak uczyć aby (inni) chcieli się uczyć** |
| **Kod:** | **Soft-practices-mentor** |
| **Kategoria:** | Kompetencje miękkie |
| **Odbiorcy:** | management, architekci, developerzy, Scrum Masters, DevOps, Product Owners |
| **Czas trwania:** | 1 dzień |
| **Forma:** | 30% wykłady / 70% warsztaty |

Szkolenie stanowi intensywny trening typu train the (individual) trainer, przekazując uczestnikom szereg prostych, ale skutecznych narzędzi wspomagających przekazywanie wiedzy i kompetencji kolegom po fachu.

Implementacja tych rozwiązań, połączona z odpowiednim systemowym wsparciem dla procesów transferu wiedzy w środowisku pracy, pozwala na znaczące zwiększenie kompetencji całej załogi w oparciu o wewnętrzne procesy coachingu i mentoringu w zespole.

Skuteczna nauka wymaga wykorzystania skłonności i uwarunkowań ludzkiej neurologii oraz zapewnienia odpowiedniego środowiska – także społecznego - do nauki. Dopiero zaspokojenie trzech podstawowych kryteriów wydajnej nauki (bezpieczeństwa, motywacji i informacji) oraz ustrukturalizowanie procesu nauczania zgodnie z wymogami nauki przez doświadczenie pozwala na w pełni optymalny transfer wiedzy i drastycznie zwiększa szanse jej praktycznego wdrożenia.

Konkretne umiejętności:

- Dobieranie zadań rozwojowych dla mentee zapewniających maksymalną skuteczność procesu nauki.
- Zlecanie zadań rozwojowych w sposób zapewniający lepsze ich zrozumienie.
- Asertywne rozliczanie z realizowanych i niezrealizowanych zadań.
- Udzielanie informacji zwrotnych w sposób zwiększający szanse na przyjęcie takich informacji.
- Efektywne reagowanie na problemy w nauce mentee dzięki dobremu zrozumieniu struktury skutecznej nauki i ograniczeń oraz przeszkód pojawiających się w procesie rozwoju.
- Zbudowanie relacji mentorskiej z prowadzonymi osobami, dzięki której będą skłonne bardziej się otworzyć i zaangażować w proces nauki – co wymaga zaufania i zdolności do przyznania się do błędów i niewiedzy.

## Dodatkowe moduły:

W ramach podstawowego szkolenia można ewentualnie, modyfikując pewne procesy, wykroić maksymalnie do godziny na elementy z tych modułów. Przy wymogu dłuższego czasu niezbędny może być dodatkowy dzień.

1. Syndrom oszusta i jego konsekwencje w procesie rozwoju (30 min)
2. Trening – ocena indywidualnych sesji pod nadzorem (3-4 h, w zależności od rozmiaru grupy i ilości osób chętnych do przeprowadzenia takich sesji)

3. Skuteczna ocena mentee - popularne błędy i uprzedzenia poznawcze w ocenie oraz metody radzenia sobie z nimi - narzędzia długoterminowej oceny (1h)
4. Przegląd zaawansowanych narzędzi mentoringowych i coachingowych (2-3h, w zależności od poziomu złożoności)
5. Trudne sytuacje w mentoringu i metody radzenia sobie z nimi (1-2h, w zależności od poziomu złożoności)

# Zalety szkolenia:

- wspieranie rozwoju pracowników
- transfer poziomy i pionowy wiedzy
- budowanie ścieżek rozwojowych dla talentów

BO·TT·EGA
IT minds

# Szczegółowy program:

**1. Wspieranie rozwoju talentów - znaczenie coachingu, mentoringu i pokrewnych narzędzi**

**2. Wspieranie procesu nauczania i specyfika nauczania osób dorosłych**

- 2.1. różnice między ekspertami i laikami, efekt Krugera-Dunninga w skutecznym nauczaniu
- 2.2. model Dreyfus
- 2.3. cykl Kolba
- 2.4. najważniejsze wyzwania w rozwoju kompetencji osób dorosłych
- 2.5. struktura skutecznej nauki
- 2.6. coaching i mentoring – kiedy stosować poszczególne narzędzia?

**3. Istota i funkcje mentoringu:**

- 3.1. Rola mentora, korzyści dla mentora i mentee
- 3.2. Rola dyskusji i debaty w mentoringu
- 3.3. Relacja między mentee, a mentorem
- 3.4. Budowanie zaufania w relacji mentoringowej

**4. Techniki mentoringu:**

- 4.1. Identyfikacja luk kompetencyjnych
- 4.2. Skuteczne stawianie celów rozwojowych
- 4.3. Przekazywanie zadań i celów rozwojowych
- 4.4. Asertywne rozliczanie z wykonanych zadań
- 4.5. Efektywne udzielanie informacji zwrotnych
- 4.6. Asertywne wyznaczanie granic w mentoringu

**5. Przykładowa struktura mentoringowa**

- 5.1. Model Skills-First – model skupiony na rozwoju konkretnych umiejętności

**6. Coaching**

BO·TT·EGA
IT minds

6.1. Istota i funkcje coachingu,

6.2. Rola coacha i coachee

**7. Techniki coachingowe**

7.1. Aktywne słuchanie

7.2. Dopytywanie

7.3. Motywacja do działania i uzyskiwanie zaangażowania

**8. Przykładowa struktura coachingowa**

8.1. Model GROW

**9. Nadzór nad ścieżką rozwoju mentee**

9.1. weryfikacja postępów

9.2. raportowanie międzysesyjne

9.3. propozycja narzędzia do weryfikacji postępów

**10. Podsumowanie i zadania wdrożeniowe.**