

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:	developerzy, management, architekci, Product Owners, DevOps, Scrum Masters
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)

BO·TT·EGA

IT minds

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

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

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.