



НАСТАВНИЧЕСТВО В ОРГАНАХ ВЛАСТИ

программа повышения квалификации

очная форма

16 академических часов

О ПРОГРАММЕ

Развитие государственной службы в РФ сталкивается с проблемой адаптации кадров. Как показывает практика, неопытный сотрудник осваивает новую для него работу, используя метод проб и ошибок, что негативно сказывается на распределении времени и средств государственного учреждения.

Решение данной проблемы возможно путем внедрения системы наставничества в целях профессионального развития как вновь принятых сотрудников, так и тех, кто претендует на новую должность.

Слушатели познакомятся с историей, основными моделями наставничества, психологическими аспектами развития отношений в наставничестве, основами познавательной деятельности взрослых и ведущими методами и техниками, используемыми в работе наставников.

В курсе также собраны чек-листы, призванные помочь в работе наставника, представлены полезные ссылки для саморазвития и самообразования. Опытные наставники делятся своими знаниями и историями.

ПРОГРАММА КУРСА

1. Наставничество на государственной гражданской службе. Адаптация новых сотрудников. Наставничество опытных специалистов: помощь в развитии необходимых рабочих компетенций и навыков, помощь в решении трудных вопросов и т. п. Формы наставничества: формальное и неформальное.

2. Особенности обучения взрослых. Законы успешной адаптации и профессионального развития. Психологические особенности; «пирамида обучения»; цикл обучения Д. Колба; типы обучающихся; спираль развития компетенций и т. п.

3. Модели, техники и методы наставничества. Групповые и индивидуальные — преимущества и ограничения. Модели: «расскажи — покажи — сделай», «творческий тендем» и т. п. Техники:

«сопровождение», «посев», «катализация», «показ» и т. п. Методы: инструктаж, объяснение, развитие и т. п.

4. Инструменты наставничества. Мотивация к повышению профессионального уровня: правила и возможные ошибки. Модель ситуационного руководства Херси-Бланшара в выявлении готовности к работе. Ситуации «не могу — не хочу», «не могу-хочу», «могу — хочу», «могу — не хочу». Четырехступенчатый процесс перехода от бессознательной некомпетенции к бессознательной компетенции. Формулировка задания, как инструмент достижения цели. Развивающие вопросы, как инструмент наставничества. Обратная связь, как инструмент бесконфликтной критики.

5. Копилка наставника. Чек-листы в помощь наставникам. Обзор литературы и электронных курсов по теме. Обмен опытом. Ответы наставников.

**ВЫ ПОЛУЧАЕТЕ УДОСТОВЕРЕНИЕ О ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ
В ОБЪЕМЕ 16 ЧАСОВ (БЕССРОЧНАЯ ЛИЦЕНЗИЯ №4556 ОТ 28.09.2021)**