

# ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

## Основные модели наставничества

Модель наставничества	Определение	Преимущества
Традиционное наставничество ( <i>One-on-One Mentoring</i> - «один на один»)	Наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным (или протеже) для улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей	<ul style="list-style-type: none"> <li>• В центре внимания – профессиональное развитие подопечного</li> <li>• Наставник передает свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха</li> <li>• Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию</li> <li>• Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции</li> </ul>
Партнерское наставничество: «равный – равному» ( <i>Peer-to-peer Mentoring</i> )	Наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой</li> <li>• Эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям</li> <li>• Наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей</li> </ul>
Групповое наставничество ( <i>Group Mentoring</i> )	Связь нескольких лиц с более опытными коллегами («Круги наставничества»)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Группа наставников советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей</li> <li>• Группа наставников может предоставить предложения для развития карьеры, организовать доступ к экспертам по конкретным вопросам и идеи о том, как разрешить сложные ситуации</li> </ul>
Флэш-наставничество ( <i>Flash Mentoring</i> )	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику</li> <li>• Flash-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале</li> <li>• Темы для флэш-наставничества широки, начиная от обсуждения карьерных целей, конкретных советов, выделения дополнительных ресурсов или привлечения отдельных экспертов</li> </ul>

<p>Скоростное наставничество (<i>Speed Mentoring</i>)</p>	<p>Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Скоростное наставничество способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников</li> <li>• Это многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами</li> </ul>
<p>Реверсивное наставничество (<i>Reverse Mentoring</i>)</p>	<p>Профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников</li> <li>• Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга</li> </ul>
<p>Виртуальное наставничество (<i>Virtual Mentoring</i>)</p>	<p>Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сотрудник самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется</li> <li>• Этот вид наставничества может включать в себя несколько наставников, находящихся за пределами подразделения и внешних сетей</li> <li>• Виртуальное наставничество обеспечивает поддержку производительности и передачу неформализованных знаний</li> </ul>
<p>Адаптировано из: Mentoring Program Toolkit. Establishing a Mentoring Program in your Local SHRM [10]</p>		