Основные модели наставничества

Модель наставничества	Определение	Преимущества
1. Традиционное наставничество (*One-on-One Mentoring* - «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	В центре внимания – профессиональное развитие подопечного Наставник передает свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции

2. Партнерское наставничество: «равный – равному» (*Peer-to-peer Mentoring*)	Наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает	Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой Эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям Наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей
3. Групповое наставничество (*Group Mentoring*)	Связь нескольких лиц с более опытными коллегами («Круги наставничества»)	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

4. Флэш-наставничество (*Flash Mentoring*)	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения	Помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику Flash-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале Темы для флэш-наставничества широки, начиная от обсуждения карьерных целей, конкретных советов, выделения дополнительных ресурсов или привлечения отдельных экспертов
Скоростное наставничество (*Speed Mentoring*)	Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества	Скоростное наставничество способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников Это многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами

Реверсивное наставничество (*Reverse Mentoring*)	Профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.	Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников 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
Виртуальное наставничество (*Virtual Mentoring*)	Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн	Сотрудник самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется Этот вид наставничества может включать в себя несколько наставников, находящихся за пределами подразделения и внешних сетей Виртуальное наставничество обеспечивает поддержку производительности и передачу неформализованных знаний