

ПИЛОТНАЯ ПРОГРАММА МЕНТОРИНГА И КОУЧИНГА ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ РОССИЙСКИХ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ИНФРАСТРУКТУР В РАМКАХ ЕВРОПЕЙСКОГО ПРОЕКТА CREMLINplus (Общая информация)

Эффективное управление исследовательскими инфраструктурами требует наличия у их руководителей разносторонних лидерских компетенций, основы которых можно получить на различных обучающих курсах. В становлении лидерских качеств и раскрытии потенциала руководителей исследовательских инфраструктур исключительную роль может играть их неформальное общение с опытными менторами или наставниками (коучами), которые помогают принять управленческие решения в нетривиальных ситуациях и достичь поставленных целей и задач. Это общение основано на принципах открытости, конструктивной обратной связи, взаимном доверии, уважении, готовности учиться и делиться опытом.

Пилотная программа менторинга и коучинга для руководителей 1 или 2 уровня российских исследовательских инфраструктур и российских проектов Mega Science в рамках Рабочего пакета 9 европейского проекта CREMLINplus будет реализовываться опытными менеджерами европейских исследовательских инфраструктур и сертифицированными европейскими тренерами.

Российским участникам программы (так называемым менти) будут предложены **две возможные опции:**

1. Регулярное **общение** в течение 1 года **с опытным ментором** из любой европейской исследовательской инфраструктуры (допускается ментор из другой тематической области), основанное на индивидуальных потребностях российского участника, что будет способствовать развитию его компетенций, раскрытию лидерских способностей и потенциала, а также подготовке руководителей нового поколения.
2. **Участие в программе коучинга с европейскими сертифицированными тренерами.**

Коучинг (*coaching* - тренировка) - метод обучения, в процессе которого коуч, помогает участнику программы достичь некой профессиональной цели. В отличие от программы менторинга, нацеленной на общее развитие лидерских качеств, коучинг сфокусирован на достижении чётко определённых конкретных целей в процессе управления исследовательскими инфраструктурами.

По согласованию, европейский тренер посещает руководителя российской исследовательской инфраструктуры до 3 раз в год, либо российский участник программы может посетить интересующие его тренинги в выбранном европейском исследовательском центре.

Как работают программы менторинга и коучинга?

В основе обоих типов обучения лежат близкая философия и методология - личное общение ментора/коуча с участником программы (менти), дающее возможность обсудить вопросы личного роста и, как справиться со сложными профессиональными и управленческими ситуациями. Однако, имеются и важные различия.

Ментор - это квалифицированный эксперт, который уже практикует аналогичную роль в другой организации (например, в европейской исследовательской инфраструктуре). Ментор инвестирует свои знания, умения и время в развитие новых управленческих навыков и карьеры участника программы, консультирует в сложных профессиональных и управленческих ситуациях, выступая для него в

качестве «ролевой модели», ориентирует его на долгосрочное карьерное развитие через обмен профессиональным опытом и знаниями.

Ментор может оказать поддержку участнику программы в выборе траектории развития, поделиться личным опытом достижения успеха и решения сложных задач; показать новые возможности в текущей ситуации или в будущем возможном сценарии. Например, ментор может помочь участнику программы, планирующему запустить новую исследовательскую инфраструктуру, разобраться с возможными проблемами и принять решения по ключевым вопросам на каждом этапе.

Ментор находит способы стимулировать личный и профессиональный рост, дает возможность создавать самих себя заново, находить ответы на интересующие вопросы. Ментор создает условия, в которых менти способен достигнуть такого успеха, в котором изначально сомневался или даже не мечтал.

Коуч – это квалифицированный тренер, который помогает участнику программы достичь некой жизненной или профессиональной цели. В отличие от менторства, **коучинг сфокусирован на достижении чётко определённых целей**, нахождении решений для текущих проблем; повышении компетенций по управлению командой исследовательской инфраструктуры и ее большей вовлеченности в рабочий процесс; высокой интеграции усилий команды в достижении целей исследовательской инфраструктуры и повышении ее эффективности.

В зависимости от проблем, для решения которых участники программы хотели бы получить помощь, они могут выбрать один из предлагаемых типов обучения (менторинг или коучинг).

Как определяются менторы и коучи для программы?

1. Определение менторов и коучей на основе их опыта и компетенций, обсуждение с ними целей проекта CREMLINplus и пилотной программы менторства/коучинга; проведение индивидуального обучения по вопросам достижения этих целей.

Российский менти может сам предложить европейского ментора, который готов инвестировать свои знания, умения и время в развитие его управленческих навыков и карьеры, выступая для него в качестве «ролевой модели».

2. Организация регулярных онлайн встреч с российскими участниками программы (менти) в течение 2021-2022 г. – 1 раз в 2 месяца. В зависимости от ограничений, вызванных Covid-19, оценка возможности проведения нескольких личных встреч в начале проекта и, возможно, на его завершающей стадии.

3. В 2021-2022 г. планируется участие в программе менторинга/коучинга руководителей **4 российских исследовательских инфраструктур**. По результатам первого года реализации программы и в случае ее положительной оценки Генеральной Ассамблеей проекта CREMLINplus программа будет продолжена за счет бюджета рабочего пакета 9.

УЧАСТНИКИ программы

Перспективные или действующие руководители первого и второго уровня российских исследовательских инфраструктур

ПОЛЬЗА ДЛЯ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ

-содействие личностному росту участников программы благодаря общению с менторами и коучами и улучшению понимания критических рабочих ситуаций.



- развитие личных способностей и мотивации для принятия правильных эффективных решений в различных критических ситуациях;
- развитие личного самосознания и выработка новых эффективных лидерских качеств.

ПОДАЧА ЗАЯВОК

При подаче заявки участники должны предоставить следующие документы:

- резюме (CV) на английском языке;
- мотивационное письмо на английском языке;
- описание трех потенциальных проблем, с которыми может столкнуться участник программы в следующем году, и для решения которых он ожидает получить поддержку в этой программе (на английском).

Руководство программы оставляет за собой право потребовать дополнительные документы и/или организацию дополнительных мероприятий (например, личных собеседований) с потенциальными участниками.

В мотивационном письме участник должен указать свои предпочтения относительно предлагаемых типов обучения (менторинг или коучинг).

Важные даты

Конкурс объявлен: **08.09.2021 г.**

Заявки с требуемыми документами направляются на e-mail: cremlinplus@unimib.it

Крайний срок приема заявок: **30 сентября 2021;**

Результаты рассмотрения заявок: **10 октября 2021 г.**

Начало программы: **осень 2021 г.**

Подробная информация о программе будет предоставлена отобраным кандидатам.

