


Муниципальное бюджетное дошкольное  
образовательное учреждение  
«Детский сад №338  
комбинированного вида»  
Ново-Савиновского района г.Казани



Пекменова  
Татьяна Викторовна

Старший воспитатель первой  
квалификационной категории

The background is a vibrant blue gradient with abstract, flowing, ribbon-like shapes in shades of cyan and white. There are also several bokeh light effects, appearing as soft, out-of-focus circles of light in white and light blue, scattered across the scene.

**Тьюторство  
как одна из  
форм  
наставничества.**



**НАСТАВНИЧЕСТВО** – ФОРМА  
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ.

**Наставник** – это опытный  
работник – профессионал.

**Цель** - удержание молодых специалистов и  
новых сотрудников.

**Задачи:**

- ускорение адаптации новичков;
- развитие у новых сотрудников корпоративного  
духа;
- доведение профессионализма до требуемого  
квалификационного уровня;
- повышение качества подготовки сотрудников.

# Типовые ситуации наставничества



# Типовая система наставничества в организации



# **Основные моменты организации наставничества**

## **Наставник необходим, если есть:**

неполное соответствие занимаемой должности  
новые требования к должности  
перспектива карьерного роста  
запрос на развитие от самого сотрудника

**Только 20% профессионалов – хорошие наставники**

**Наставничество занимает около 10% рабочего времени**

**Наставничество реально работает,**

**если в компании существует:**

стандарт работы наставника

система обучения наставников

мотивация наставника

поддержка и внимание руководителя

## **Блоки компетенций:**

- менеджерские (организационно-управленческие) компетенции;**
- коммуникативно-педагогические компетенции;**
- компетенции социокультурной адаптации;**
- компетенции саморазвития.**



# Компетентность.



Александр  
Стащенко



Людмила  
Чеглакова

## Педагогические.

### Человеческие: Наставнические:

- Терпеливость и упорство;
- Независимость и беспристрастность;
- Поддержка;
- Заинтересованность;
- Умение слушать;
- Осведомленность;
- Внимательность;
- Хорошая память
- Коммуникабельность
- Ориентация на передачу полномочий
- Ориентация на развитие компетенций
- Изобретательность
- Знание практики управления
- Знание организации
- Доступность

## Профессиональн ые.

- Наличие высокой квалификации
- Наличие необходимой сертификации
- Наличие опыта работы



Джон



Льюис  
Гилберт

# СПЕЦИАЛИСТ - НАСТАВНИК

## «Найди пару»





Ксения



# Приёмы наставничества.

Особенность обучения взрослых людей.

Выбор оптимального стиля наставничества.

Формулировка конкретной цели.

Направление стажёра в процессе обучения.

Обратная связь как инструмент развития.

# ОСОБЕННОСТЬ ОБУЧЕНИЯ ВЗРОСЛЫХ ЛЮДЕЙ

ГОТОВНОСТЬ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА К ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЕ



**ОСОЗНАННАЯ  
НЕКОМПЕТЕНТНОСТЬ**

(Я ЗНАЮ, ЧТО НЕ ЗНАЮ)

**ОСОЗНАННАЯ  
КОМПЕТЕНТНОСТЬ**

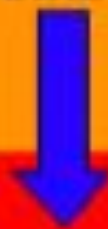
(Я ЗНАЮ И КОНТРОЛИРУЮ  
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЗНАНИЙ)

**НЕОСОЗНАННАЯ  
НЕКОМПЕТЕНТНОСТЬ**

(Я НЕ ЗНАЮ, ЧТО НЕ ЗНАЮ)

**НЕОСОЗНАННАЯ  
КОМПЕТЕНТНОСТЬ**

(Я ЗНАЮ И ПРИМЕНЯЮ НЕ  
ЗАДУМЫВАЯСЬ)



# МЕТОДЫ И СТИЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА.

## «Слепой и поводырь»



# МЕТОДЫ И СТИЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА.

## □ Инструктаж

Метод	Преимущества	Ограничения
<p><i>Инструктаж</i> — четкие указания, предоставление алгоритма действия.</p> <p>Используется в стандартных ситуациях и при форс-мажоре, когда медлить нельзя</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Четкость, ясность инструкций</li><li>• Предсказуемость результата</li><li>• Быстрота передачи информации</li><li>• Возможность легко проверить по пунктам, как понял задачу обучаемый</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Давление на обучаемого</li><li>• Низкая мотивация обучаемого, т.к. его мнения не спрашивают</li><li>• Невозможность для обучаемого правильно действовать в нестандартных ситуациях</li><li>• Необходимость составлять алгоритм на каждую ситуацию</li><li>• Вероятность того, что в случае неудачи обучаемый переложит ответственность на наставника</li></ul>



# Объяснение

Метод	Преимущества	Ограничения
<p><i>Объяснение</i> — обоснование каждого шага алгоритма</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Обоснования каждого шага, повышение осознанности деятельности</li><li>• Повышение мотивации обучаемого</li><li>• Разделение ответственности между наставником и обучаемым</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Увеличение времени, проведенного наставником с обучаемым</li><li>• Вероятность того, что обучаемый может уйти от темы, задавать лишние вопросы</li><li>• Проявление нетерпения обучаемым с завышенной самооценкой</li><li>• Возможность того, что обучаемый будет оспаривать мнение наставника</li></ul>

# Развитие

Метод	Преимущества	Ограничения
<p><i>Развитие</i> — «высший пилотаж». Наставник не дает готовых ответов, он только подталкивает к решению задач, предлагает обучаемому самому додуматься до него.</p> <p>Обучаемый должен иметь высокий уровень развития и достаточную мотивацию.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>· Повышение мотивации благодаря осознанию равноправности общения</li><li>· Понимание обучаемым смысла выполняемых операций</li><li>· Более высокое качество обучения</li><li>· Большая вероятность появления новых способов действий, новых решений</li><li>· Лучшее взаимопонимание обучаемого и наставника в дальнейшем</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>· Увеличение времени работы наставника</li><li>· Вероятность возникновения стресса из-за ответственности, испуга у обучаемого</li><li>· Возможный отказ обучаемого от решения задач в случае неудачи, переход на уровень инструктажа</li><li>· Повышение ответственности и риска для наставника</li></ul>

# ФОРМУЛИРОВКА ЦЕЛИ

ЦЕЛЬ ↔ РЕЗУЛЬТАТ

SMART

- конкретные (specific)
- измеримые (measurable)
- достижимые (attainable)
- значимые (relevant)
- соотносимые с конкретным сроком (time-bounded).

# КАК НАПРАВЛЯТЬ ПОДОПЕЧНОГО В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ



Этап	Пример вопроса	Польза вопроса
1. Осознание ситуации и имеющихся ресурсов	<ul style="list-style-type: none"><li>• От кого и чего зависит на данный момент развитие событий?</li><li>• На что именно, как и в какой степени влияете лично вы?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Позволяет обучаемому осознать личную ответственность,</li><li>• Обозначить зоны своей компетентности.</li></ul>
2. Осознание возможностей и препятствий	<ul style="list-style-type: none"><li>• Что вы можете сделать, и какие возможны препятствия?</li><li>• Какие условия были бы идеальны для достижения цели?</li><li>• Как вы можете повлиять на появление благоприятных и нейтрализацию неблагоприятных условий?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Психологическая подготовка к препятствиям.</li><li>• Обучаемый заранее готовится к тому, как будет справляться с трудностями, если таковые возникнут</li></ul>

Этап	Пример вопроса	Польза вопроса
<p>3. Разработка плана действий</p>	<p>Что когда, кому и в какой последовательности следует делать для реализации намеченного?</p> <p>Для достижения цели: что нужно делать обязательно, что желательно, а без чего можно обойтись?</p> <p>Кто будет отвечать за каждый этап?</p> <p>Когда должны быть реализованы действия на каждом этапе?</p> <p>Какие дополнительные средства и помощь понадобятся на каждом этапе?</p> <p>Что будет свидетельствовать о возможности продвижения на следующий этап?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обучаемый учится отделять значимые критерии от незначимых</li> <li>• Планировать работу и время,</li> <li>• Самостоятельно определять уровень своего мастерства (т. е. понимать, сколько времени ему понадобится для завершения работы)</li> <li>• Работать в команде</li> </ul>
<p>4. Окончательная проработка</p>	<p>Что еще требует дополнительного уточнения?</p> <p>Какие существуют варианты?</p> <p>В чем могут состоять принципиально отличные подходы к задаче?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обучаемый учится творческому подходу к решению любой задачи</li> </ul>

# ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ

## ПРИНЦИПЫ

- Сбалансированность, позитивная направленность
- Конкретность
- Направленность на поведение, безоценочность
- Своевременность
- Активность





**ЖЕЛАЮ  
УСПЕХА!**