

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



Пекменова
Татьяна Викторовна

Старший воспитатель первой
квалификационной категории



**Тьюторство
как одна из
форм
наставничества.**



**НАСТАВНИЧЕСТВО – ФОРМА
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ.**

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

Цель - удержание молодых специалистов и
новых сотрудников.

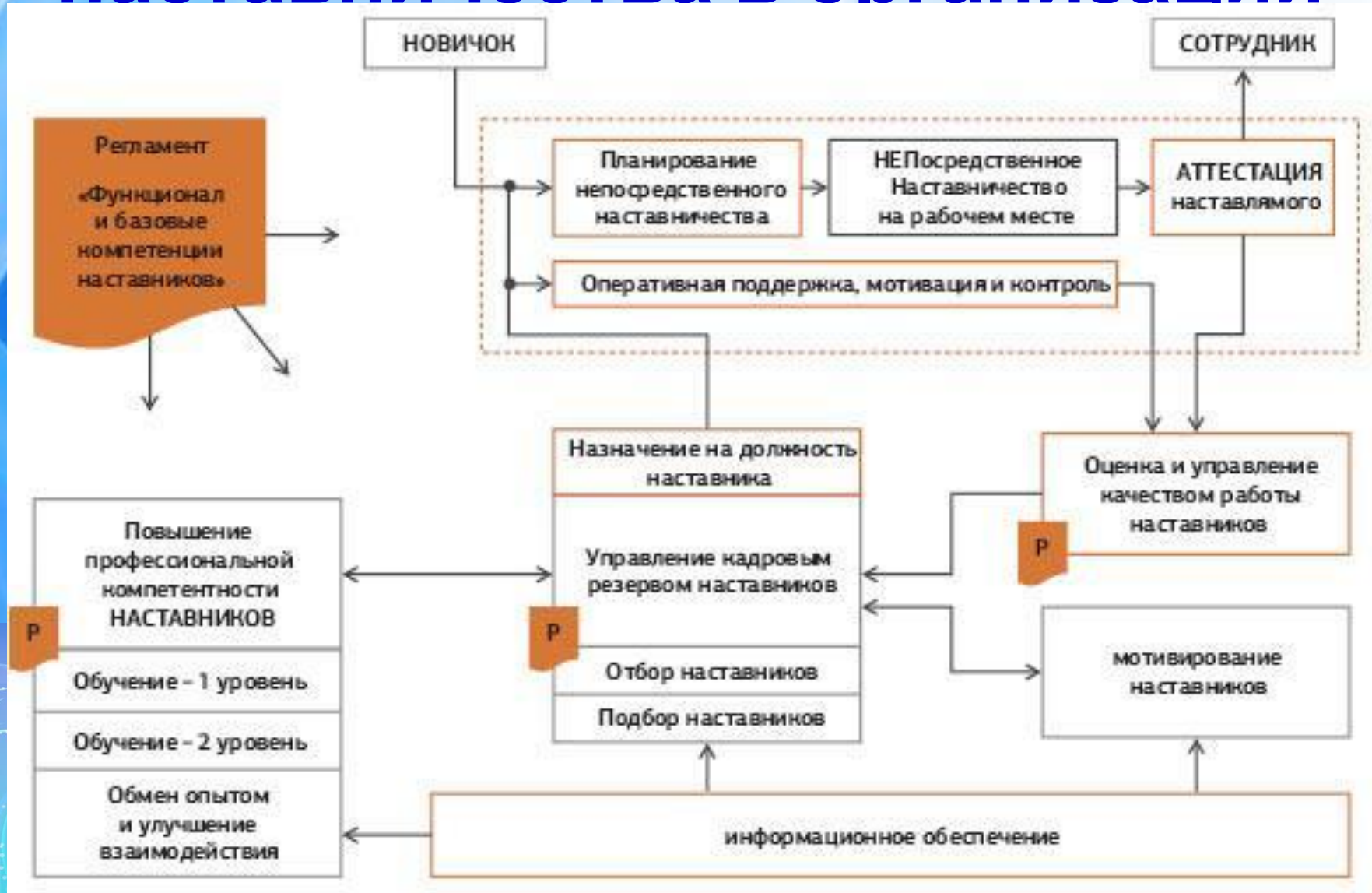
Задачи:

- 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



Джон



Льюис
Гилберт

Профессиональн ые.

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

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
<i>Инструктаж</i> — четкие указания, предоставление алгоритма действий. Используется в стандартных ситуациях и при форс-мажоре, когда медлить нельзя	• Четкость, ясность инструкций • Предсказуемость результата • Быстрота передачи информации • Возможность легко проверить по пунктам, как понял задачу обучаемый	• Давление на обучаемого • Низкая мотивация обучаемого, т.к. его мнения не спрашивают • Невозможность для обучаемого правильно действовать в нестандартных ситуациях • Необходимость составлять алгоритм на каждую ситуацию • Вероятность того, что в случае неудачи обучаемый переложит ответственность на наставника

Объяснение

Метод	Преимущества	Ограничения
Объяснение — обоснование каждого шага алгоритма	· Обоснования каждого шага, повышение осознанности деятельности · Повышение мотивации обучаемого · Разделение ответственности между наставником и обучаемым	· Увеличение времени, проведенного наставником с обучаемым · Вероятность того, что обучаемый может уйти от темы, задавать лишние вопросы · Проявление нетерпения обучаемым с завышенной самооценкой · Возможность того, что обучаемый будет оспаривать мнение наставника

Развитие

Метод	Преимущества	Ограничения
<i>Развитие</i> — «высший пилотаж». Наставник не дает готовых ответов, он только подталкивает к решению задач, предлагает обучаемому самому додуматься до него. Обучаемый должен иметь высокий уровень развития и достаточную мотивацию	· Повышение мотивации благодаря осознанию равноправности общения · Понимание обучаемым смысла выполняемых операций · Более высокое качество обучения · Большая вероятность появления новых способов действий, новых решений · Лучшее взаимопонимание обучаемого и наставника в дальнейшем	· Увеличение времени работы наставника · Вероятность возникновения стресса из-за ответственности, испуга у обучаемого · Возможный отказ обучаемого от решения задач в случае неудачи, переход на уровень инструктажа · Повышение ответственности и риска для наставника

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	• От кого и чего зависит на данный момент развитие событий? • На что именно, как и в какой степени влияете лично вы?	• Позволяет обучаемому осознать личную ответственность, • Обозначить зоны своей компетентности.
2. Осознание возможностей и препятствий	• Что вы можете сделать, и какие возможны препятствия? • Какие условия были бы идеальны для достижения цели? • Как вы можете повлиять на появление благоприятных и нейтрализацию неблагоприятных условий?	• Психологическая подготовка к препятствиям. • Обучаемый заранее готовится к тому, как будет справляться с трудностями, если таковые возникнут

Этап	Пример вопроса	Польза вопроса
3. Разработка плана действий	Что когда, кому и в какой последовательности следует делать для реализации намеченного? Для достижения цели: что нужно делать обязательно, что желательно, а без чего можно обойтись? Кто будет отвечать за каждый этап? Когда должны быть реализованы действия на каждом этапе? Какие дополнительные средства и помощь понадобятся на каждом этапе? Что будет свидетельствовать о возможности продвижения на следующий этап?	- Обучаемый учится отделять значимые критерии от незначимых - Планировать работу и время, - Самостоятельно определять уровень своего мастерства (т. е. понимать, сколько времени ему понадобится для завершения работы) - Работать в команде
4. Окончательная проработка	Что еще требует дополнительного уточнения? Какие существуют варианты? В чем могут состоять принципиально отличные подходы к задаче?	Обучаемый учится творческому подходу к решению любой задачи

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ

ПРИНЦИПЫ

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



The background is a vibrant blue gradient. It features several dynamic, flowing lines in shades of light blue and white, which appear to be moving or swirling. Scattered throughout are numerous small, out-of-focus white and light blue circles, creating a bokeh effect. The overall composition is energetic and celebratory.

**ЖЕЛАЮ
УСПЕХА !**