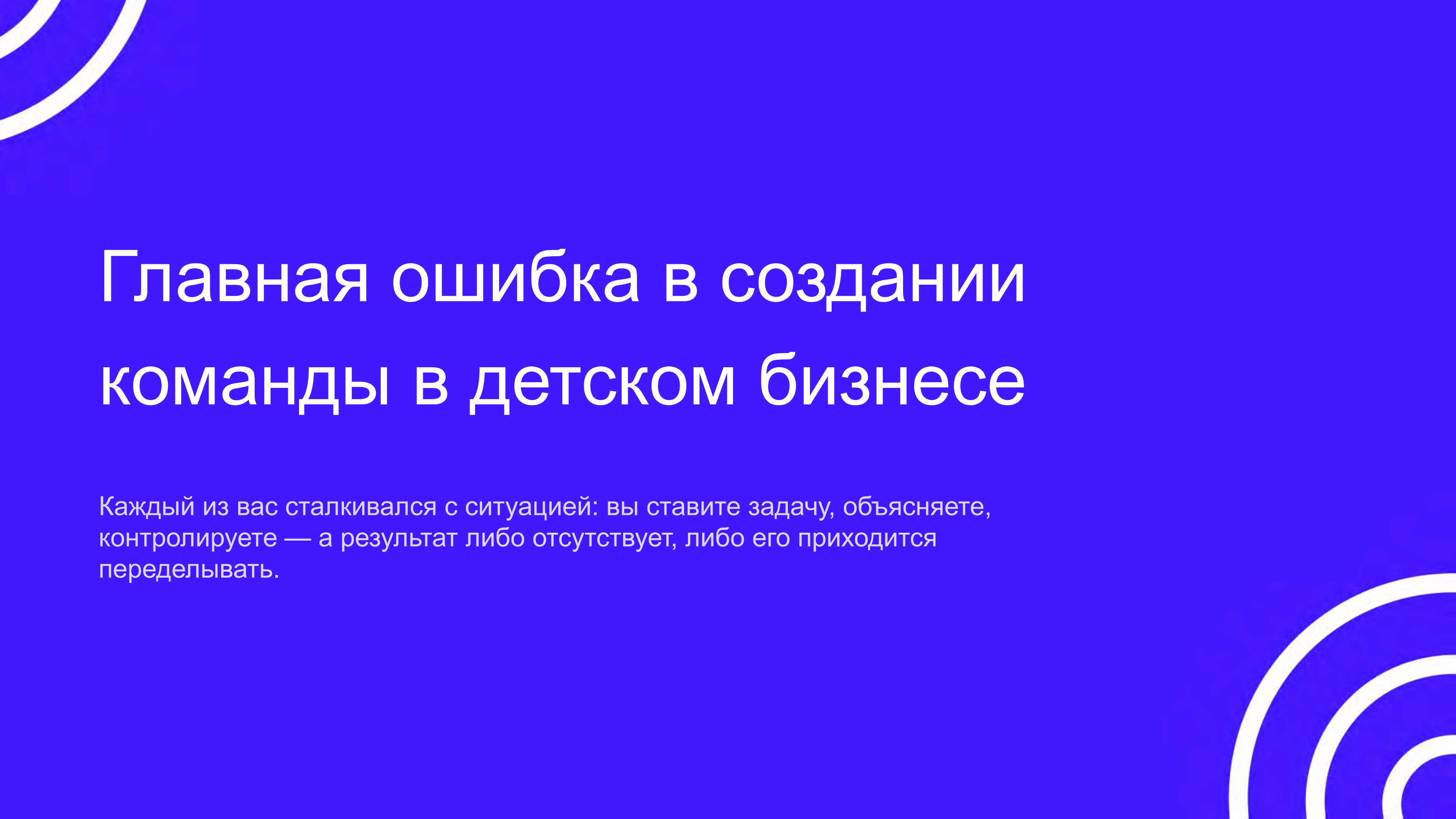


Образовательная конференция

МОНТЕССОРИ ВЕСНА 2026

г. Москва, 18-19 апреля





Главная ошибка в создании команды в детском бизнесе

Каждый из вас сталкивался с ситуацией: вы ставите задачу, объясняете, контролируете — а результат либо отсутствует, либо его приходится переделывать.

Почему меня стоит послушать?

ЕВГЕНИЯ ЕГОРКИНА

Бизнес-консультант детских проектов с
2017 года, предприниматель

Организатор закрытого клуба для
предпринимателей

Автор программ и обучающих курсов для
выстраивания системы управления в
бизнесе

Ведущая тренингов для команд педагогов





Почему «плохие сотрудники» — миф: корень проблем в процессах

Основная ошибка — единый стиль управления для всех при отсутствии регламентов и метрик.



Управление «под копирку»: один стиль для всех — путь к сбоям



Симптомы:

молодые сотрудники жалуются на «диктат»;
опытные педагоги саботируют указания;
вы чувствуете, что «не находите общий язык».





1. Директивный или
Инструктирующий

2. Наставнический или
убеждающий

3. Поддерживающий (опытн
ым, но неуверенным)

4. Делегирующий (профи)

«Сделай так.
Вот инструкция.
Покажи результат
через 2 часа».

«Попробуй сам, я
помогу с
нюансами».

«Ты знаешь как,
я рядом, если
нужно».

«Вот цель, ты
решаешь как».





ДВА КЛЮЧЕВЫХ ПАРАМЕТРА ТИПОЛОГИИ

Мотивация

Компетенции

«Хочу»

«Могу»

— желание работать,
вовлечённость

— навыки, опыт, способность
выполнить задачу





4 типа сотрудников: «Хочу/Могу» ТИП 1 ЗВЕЗДА



«Хочу + Могу»

высокий уровень навыков;
внутренняя мотивация;
инициативность;
берёт ответственность



Делегирующий
(минимальный контроль)

Дайте свободу в выборе методов, ставьте цели, а не задачи.



Убивает мотивацию

микроменеджмент;
игнорирование идей;
жёсткие рамки без права на эксперимент.



Как ставить задачу

«Как ты считаешь, какую программу ввести в следующем семестре?»





4 типа сотрудников: «Хочу/Могу» ТИП 2 НОВИЧОК/ЭНТУЗИАСТ



«Хочу + Не могу»

высокая
мотивация;
недостаток опыта
или навыков;
готовность
учиться;
часто
переоценивает
свои силы.



Наставнический (поддержка + обучение)
Разбивайте задачи на шаги
Дайте ресурсы: чек-листы, шаблоны, контакты наставника.
Хвалите за попытки!



Убивает мотивацию

брошенность («разбейся сам»); критика без объяснений; отсутствие обратной связи.



Как ставить задачу

«Сначала изучи шаблон, потом попробуй сам, потом покажем директору».





4 типа сотрудников: «Хочу/Могу» ТИП 3 СКЕПТИК/САБОТАЖНИК



«Не хочу + Могу»

высокий уровень компетенций;
низкая вовлечённость;
саботирует процессы;
часто говорит: «Это не сработает», «Мы



Поддерживающий (восстановление мотивации)

«Что тебя беспокоит в этом изменении?»
Личная выгода
«Если внедрим эту программу, ты сможешь вести мастер-классы для других садов».



Убивает мотивацию

давление и угрозы;
игнорирование мнения;
публичное осуждение.



Как ставить задачу

«Предложи, как адаптировать процесс под наши условия».





4 типа сотрудников: «Хочу/Могу» ТИП 4 ПРОБЛЕМА



«Не хочу + Не могу»

низкий уровень навыков;
отсутствие мотивации;
пассивность или агрессия;
часто перекладывает ответственность.



Директивный (жёсткий контроль + чёткие инструкции).

Поставьте минимальные задачи с дедлайнами
Введите систему штрафов/поощрений



Если нет улучшений — увольнение.



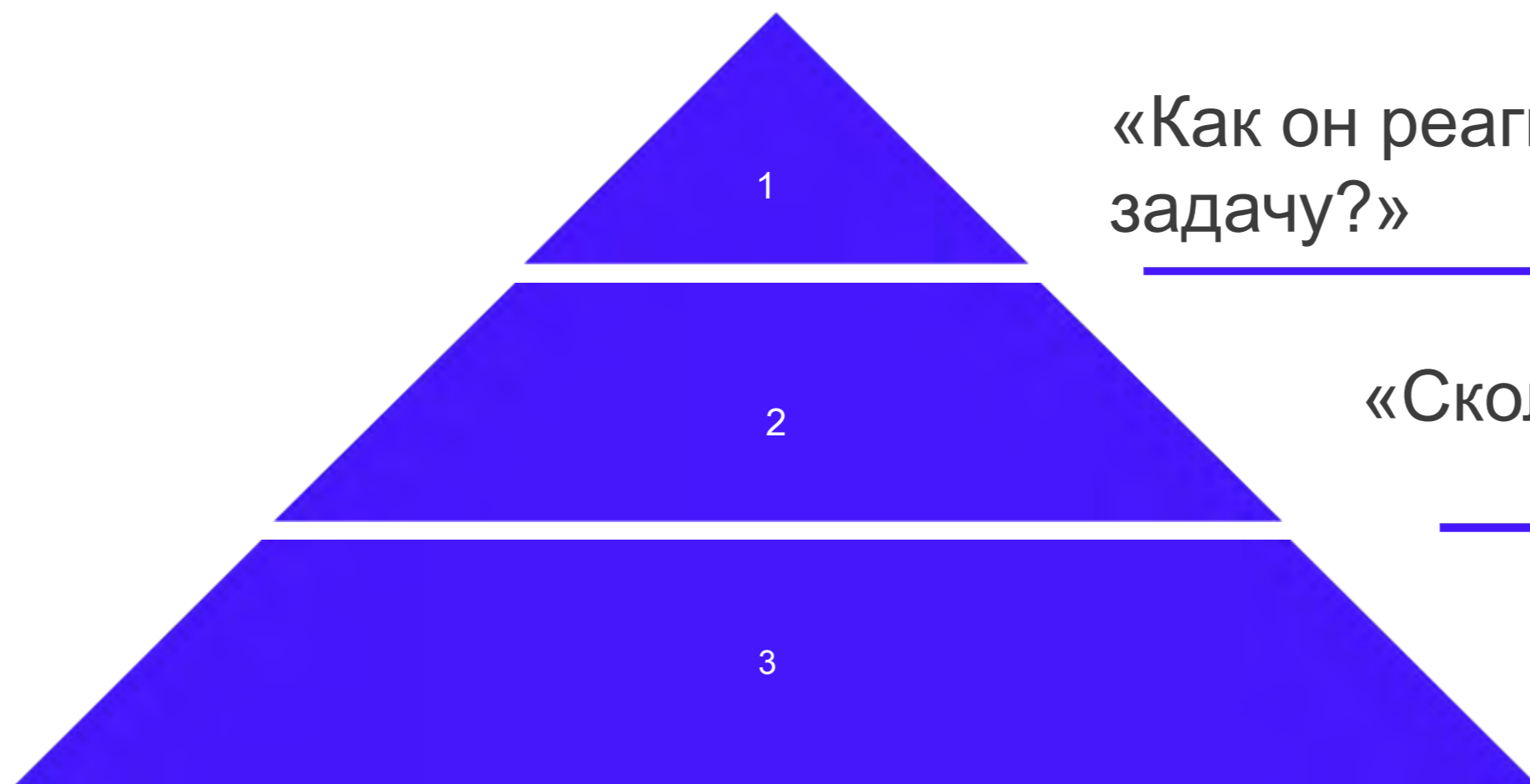
Как ставить задачу

«К пятнице заполни 5 анкет родителей. Проверим в 17:00»





Как определить тип сотрудника: 3 вопроса для диагностики



«Как он реагирует на новую задачу?»

«Сколько помощи ему нужно?»

«Как ведёт себя при ошибке?»



ДЕЙСТВИЯ 1 2 3

Скорректируйте задачи:

Для «Звезды» — цели, а не инструкции.

Для «Новичка» — пошаговые задания.

Для «Скептика» — диалог и компромисс.

Для «Проблемы» — жёсткие KPI.

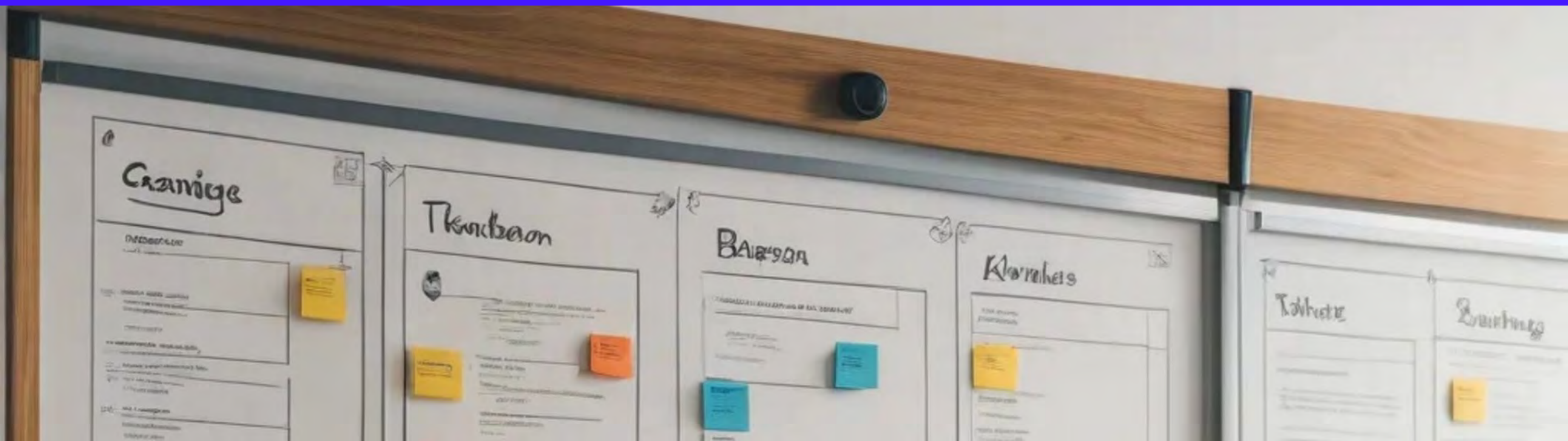
Пересматривайте тип каждые 3 месяца — люди меняются!

The image shows a Kanban board with the title "SWW: CYMMATEICS TITANTIKI GRABEIPA OREIKNGEL SCJAAPES". The board is organized into columns with the following headers: ΜΑΘΗΤΗΣ, ΔΙΔΑΧΗ, ΠΡΟΒΛΗΜΑ, ΑΝΤΙΣΤΑΣΗ, ΔΙΑΔΙΟΡΚΙΣΜΟΣ, ΜΕΤΑΒΑΣΗ, ΠΡΟΒΛΗΜΑ, ΑΝΤΙΣΤΑΣΗ, and ΜΕΤΑΒΑΣΗ. Each column contains a list of tasks or issues, with many items marked by colored sticky notes (yellow, orange, blue, green) indicating their status or priority. The board is used for tracking and managing work items.



Диагностика занимает 5 минут, но экономит часы на переделки и конфликты.

Команда не работает плохо — она работает по тем правилам, которые вы создали. Измените правила — изменится результат.





@EGORKINAE

ГДЕ МЕНЯ НАЙТИ ?

+7 916 083 53 06

MAX и TELEGRAM

ПРИ ПОДПИСКЕ НА МОЙ
КАНАЛ СЕГОДНЯ -

ПОДАРОК
СТРАТЕГИЧЕСКИЙ РАЗБОР ПО
ТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ и
КОМАНДЫ первым 5
НАПИСАВШИМ