

Выступление
для заседания методического объединения кураторов наставников
дошкольных образовательных организаций по теме:
на тему:
**«Баддинг как современная технология наставничества и инструмент
развития кадрового потенциала организации»**

Дворядкина Н.И., старший воспитатель МБДОУ д/с № 21

В последние десятилетия, как никогда остро, стоит проблема обеспечения дошкольных образовательных организаций молодыми специалистами. С каждым годом требования к педагогам усложняются или меняются в связи со складывающейся социально-экономической, технической и политической ситуацией в стране. Меняются также сами воспитатели и их качества. Сегодня востребованы педагоги мобильные, гибкие, компетентные, но при этом, направленные на постоянное развитие, способные всё время учиться; работать с интернетом, владеющие компьютерными программами, быстро перерабатывая информацию; стрессоустойчивые, многозадачные и, к тому же, толерантно относящиеся к межкультурным, этнокультурным и кросс-культурным ситуациям в коллективе. Редкий руководитель ДОУ в наше время не сталкивается с обновлением кадрового состава. От этого страдают обе стороны сразу: и новички, попадающие в незнакомую для них обстановку, и те, на ком лежит ответственность за их адаптацию.

Давайте подумаем какие же возникают проблемы у молодых педагогов:

- с трудом применяют полученные теоретические и практические знания на практике;
- имеют недостаточный опыт общения и работы с детьми;
- неадекватно оценивают свои возможности (завышена или занижена самооценка);
- имеют слабую мотивацию труда и дальнейшего профессионального роста;
- слабая методическая подготовка, недостаточное владение приемами профессиональной деятельности.

В связи со сказанным, меняются подходы и схемы развития и обучения молодых специалистов и новых работников, их оценки, мотивации, оказания помощи в адаптационный период. В частности, в области адаптационного обучения и поддержки молодых сотрудников организации в последнее время на просторах интернета все чаще предлагаются вместо традиционного наставничества, ротации или обучения на рабочем месте, использование «неформальных» методов, которые пришли к нам с Запада, таких, как: *коучинг (Coaching); обучение методом шедоуинга (JobShadowing); методом секондмента (Secondment); методом баддинга (Buddying); скаффолдинга, как особого типа процесса инструктирования, менторинга и др.*

Давайте вспомним основные задачи, стоящие перед наставником:

- обучение;
- профессиональное развитие;
- формирование и развитие корпоративных знаний;
- карьерный рост;
- контроль и оценка текущих результатов;
- помощь в решении актуальных вопросов;
- АДАПТАЦИЯ.

Одной из современных технологий наставничества является баддинг.

Баддинг (англ. «buddying») — это метод обучения, при котором новый сотрудник получает помощь от опытного коллеги (бадди). Последний, будучи наставником, помогает новичку адаптироваться и интегрироваться в новую среду работы.

Педагог-бадди – от англ. приятель, товарищ по назначению.

Основная задача баддинга – поддержка вновь принятого в организацию работника, разновидность неформального наставничества (отсутствует понятие наставник-подопечный). Бадди направляет, но не указывает, поддерживает, но не делает всю работу вместо ученика, делится мыслями, но не принимает решения.

Давайте с вами вспомним себя только что пришедшими на работу. В первое время после выхода на новую работу сотруднику необходимо:

- ознакомиться с организацией и рабочими процессами;
- найти общий язык с коллегами (сотрудниками);
- понять, на чем строится корпоративная культура;
- и вообще осознать, как в этом учреждении все устроено.

По сути, непосредственный руководитель и наставник закрывает лишь первый пункт. Коммуникации с сотрудниками обычно ограничиваются быстрым знакомством, например: *«К Ирине Петровне обращайся по такому то вопросу, а к Анне Николаевне по вопросам зарплаты...»* и т.п.

Сколько бы ни говорили о важности помощи новичкам в период адаптации, многие дошкольные учреждения до сих пор, зачастую, еще неопытных и смущенных новичков отдают на адаптацию тимлиду («лидеру») или наставнику. В другом случае, новый педагог адаптируется сам по себе. Зачастую, молодые педагоги чувствуют себя «не в своей тарелке», а огромное количество новой информации + куча формальностей вводят их в ступор. И, к сожалению, многие молодые педагоги покидают организацию не из-за того, что не смогли себя показать, как специалист, а не смогли адаптироваться в данном учреждении.

В эпоху технологий и стремительного развития, всем нам не хватает просто человеческого общения, обучения без формализма. В таких случаях баддинг будет очень актуален. Ведь в задачи баддинга входит знакомство новичка с коллегами, демонстрация рабочего места, объяснение процессов и процедур, а также помощь в решении различных задач. Бадди может также помочь новому сотруднику понять культуру и ценности компании, дать

рекомендации по поведению и этикету на рабочем месте, и помочь пройти ориентацию на новую должность.

Давайте разберемся чем отличается «наставник» от «бадди-наставника». Чаще всего, наставник предоставляет новичку базовую информацию - где что расположено и к кому можно обратиться по какому вопросу. Что делает бадди? Он показывает, как все устроено и как это работает. Таким образом, бадди не только ускоряет процесс адаптации, он часто является своеобразным человеком-справочником, который знает ответы на часто задаваемые вопросы. И самое главное — он помогает комфортно войти в рабочий процесс.

Какими *качествами* обладает идеальный бадди:

- навыки успешной работы над задачами, с которыми придется работать новичку;
- быть частью корпоративной культуры компании;
- иметь такие личностные качества как дружелюбие, коммуникабельность, вежливость, лояльность, не конфликтность, оптимизм, настойчивость;
- иметь высокий уровень эмпатии;
- уметь ставить себя на место другого человека;
- быть настоящим командным игроком;
- уметь радоваться чужим достижениям;
- определёнными личными качествами;
- креативность, способность находить решения (если у новичка возникнут сложности, опытный коллега ищет варианты, как решить проблему);
- терпение, доброжелательность;
- активность (бадди вовлекает коллегу в корпоративные мероприятия и активности, которые коллеги проводят в нерабочее время);
- коммуникативность (бадди должен уметь слушать, понимать вербальные и невербальные сигналы собеседника, поддерживать);

Преимущества баддинга:

- высокая эффективность;
- организация удерживает сотрудника и не тратит ресурсов на поиск новых кадров;
- обмен опытом;
- воспитание сильного корпоративного духа;
- опытные работники получают возможность проявить себя в новой роли, свои креативные и лидерские качества.

Недостатки баддинга:

- адаптация требует от бадди особого внимания, ведь именно от него зависит результат обучения и эффективность выполняемых задач;

- индивидуальные особенности бадди (характер, темперамент и др.) не всегда позволяют оказать нужную поддержку — проявить себя как друг или приятель;
- довольно сложно подобрать новичку бадди, который совпадал бы с ним по мировоззрению и темпераменту.

МЕТОДЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ДОУ 21

Давайте вспомним, как происходит прием новых, в частности молодых педагогов. Согласитесь, обычная ситуация, когда вы потратили много времени на поиск нужного кандидата, изучение резюме, собеседование, обо всем договорились, а в итоге он может так и не появиться в назначенный день на рабочем месте. Почему так происходит? Главная причина в том, что кандидат на должность воспитателя обычно может рассматривать несколько предложений и в последний момент просто изменить решение. Как вы думаете, можно ли как-то повлиять на ситуацию, хотя бы сократить процент исчезновения кандидатов? Можно, если внедрить процесс пребординга.

Пребординг - знакомство кандидатов с организацией и ее особенностями еще на этапе подбора.

Обычные мероприятия пребординга включают в себя информирование, частые контакты, обучение, предоставление привилегий и совершение действий, которые бы повысили бы заинтересованность человека еще до начала его работы в ДОУ.

«Информационный пакет». Отправьте пакет с информацией о вашей организации, ссылки на интернет ресурсы, аккаунты в социальных сетях или видео, которое дает представление о жизни вашего ДОУ.

Пребординг преследует три цели:

- эмоционально привязать к организации;
- познакомить с особенностями корпоративной культуры;
- включить кандидата в решение рабочих задач до того, как он принял предложение о работе.

Онбординг - иначе называют адаптация персонала - это система мероприятий, которая помогает новым молодым педагогам адаптироваться друг в период испытательного срока. Обычно программа адаптации длится столько же, сколько и испытательный срок - 3 месяца. Полезный совет: заменяйте формулировку "Испытательный срок" на "Период адаптации". Это снизит уровень стресса нового молодого сотрудника и повысит доверие.

На этом этапе очень важно взаимодействие молодого педагога с наставником. А также не менее важно куратору наставников подготовить самих наставников к работе с подопечными - обучить их правильно передавать свои знания и опыт молодым педагогам. Дайте наставникам короткую инструкцию о том, как действовать с новичками:

- как приветствовать;
- о чем рассказать в первый день;
- как и когда познакомиться с коллегами и т.п.

Чтобы не забыть о наиболее важных моментах, наставнику можно выдавать своего рода памятку, в соответствии с которой он сможет сверяться по наиболее важным моментам, влияющим на адаптацию молодого педагога.

Памятка наставнику «Адаптация молодого педагога»:

- Личное представление нового сотрудника.
- Подключение к общим чатам, выдача пропусков и т.п.
- Экскурсия по детскому саду.
- Рассказ об учреждении. С кем нужно/можно коммуницировать и по каким вопросам. За какие задачи отвечают другие сотрудники. Кому какой подчиняется отдел и т.п.
- Обозначение зон ответственности. За что отвечает, какие могут быть последствия ошибок, что делать в случае проблем и т.д.
- Рассказать, как получать новые задачи, как по ним отчитываться и по каким критериям оценивается результат работы.
- Ознакомить с рабочим графиком, правилами формирования смен, принципами составления графика отпусков – когда приходиться на работу, кого предупреждать в случае опоздания, как и где использовать технику и т.д.
- Показать формы отчетов (если используются).
- Рассказать о том, как формируется заработная плата, что на неё влияет, когда производятся выплаты и др.
- Ознакомить новичка с внутренними традициями: обеденный перерыв, дни рождения, корпоративы, общие собрания, педсоветы и т.п.

Информационные чаты *(показ слайда созданных групп в мессенджерах)*

Общение в неформальной обстановке и совместные активности сближают коллектив. Они создают общие впечатления и воспоминания, которые потом сплетаются в единый контекст и коллективную память. Поездки снимают напряжение и позволяют увидеть друг друга в новом свете, а это влияет на атмосферу всей организации, в том числе появляется общий фон для шуток. Командный дух формируется даже тогда, когда люди об этом не задумываются (*демонстрация фото с поездок*)

Тренинги профессиональной адаптации. Профессиональная идентичность определяется степенью рефлексии человеком своих профессиональных качеств, а также совокупностью индивидуальных особенностей человека, влияющих на успешность освоения какой-либо трудовой деятельности и эффективность ее выполнения. Для этого рекомендуются систематически проводить различные психологические тренинги.

«Моечная машина»

Цель: сплочение группы, формирование чувства доверия, снятия психического напряжения.

Ход: Участники становятся в «ручеек». Это и есть моечная машина. Один из участников играет роль автомобиля, который необходимо «помыть». Он входит в строй между товарищами. Они прикасаются по очереди к нему ладонями и говорят ему ласковые слова и добрые пожелания на будущее. На

выходе из «машины» его ждет «сушилка» (один из участников тренинга), которая должна его обнять. После этого происходит смена ролей. Упражнение считается завершённым тогда, когда все члены группы побывают в заданных ролевых образах.

Вывод. Привлечение в сферу образования талантливой и профессиональной молодежи, повышение престижа и социальной значимости профессии педагога, улучшение качества образования является очень важной задачей на сегодняшний день. Для большинства молодых педагогов профессия воспитатель является престижной, имеет высокую общественную значимость. Однако, молодые специалисты, столкнувшись с первыми трудностями, не все хотят продолжать свой педагогический путь. Поэтому они нуждаются в помощи, психолого-педагогическом сопровождении, наставничестве более опытных коллег. Метод «баддинг» полезен всем участникам рабочего процесса: молодому педагогу, руководителю, сотрудникам. Молодые педагоги быстрее осваиваются в организации, чувствуют себя комфортно. Баддинг повышает лояльность молодых педагогов, мотивирует их работать дальше. Они остаются и работают продуктивно. Руководитель не тратит лишних ресурсов. А опытные педагоги получают новый взгляд со стороны.