

УДК 374

Н.М. Подошляева
к.п.н., доцент кафедры управления
дошкольным образовательным учреждением,
ГБОУ ДПО ННРО,
г.Н.Новгород,
Российская Федерация

СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ И МЕТОДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Как и в других учреждениях, в дошкольных образовательных учреждениях основным фактором благополучной трудовой деятельности его сотрудников является комплексная, системная работа с персоналом, т.к. эффективность деятельности учреждения определяется эффективностью работы системы управления персоналом. Однако во многих дошкольных образовательных учреждениях практически отсутствует разработанная система создания эффективной системы управления профессионально - квалификационным развитием кадрового потенциала образовательных учреждений.

Работа руководителя организации - это не только постоянное стремление достичь эффективности, но и ответственность перед всеми сотрудниками. Каждый из них – отдельная личность, со своим мировоззрением и мотивацией. И только от работы каждого отдельно взятого человека зависит преуспевание организации в целом.

Одной из проблем работы с персоналом в организации при привлечении кадров является управление трудовой адаптацией. В ходе взаимодействия работника и организации происходит их взаимное приспособление, основу которого составляет постепенное вхождение работников в новые профессиональные и социально - экономические условия труда.

Сегодня технология наставничества как самая распространенная и понятная для российской практики обучения и развития персонала вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Это предполагает наличие двух взаимодействующих сторон: наставника, профессионального коллегу (учителя) и новичка (ученика), которые осуществляют процесс передачи и приобретения опыта и знаний на каждом этапе производственного процесса. Как метод обучения сотрудников менторство (или наставничество) является еще и самым выгодным для работодателя, ведь организация действенной системы наставничества в коллективе обойдется гораздо дешевле, нежели отправка работников на тренинги, семинары. Помимо этого, опыт, который передает ментор своему ученику, в отличие от тезисов, провозглашаемых на тренингах, является уникальным. Наставник же, обучая своего подопечного, также развивается посредством обратной связи.

Помимо всеми принятой технологии наставничества существуют, на наш взгляд, довольно эффективные ее варианты, которые будут рассмотрены нами ниже.

Индивидуальный коучинг (coaching) был разработан американскими учеными совсем недавно (примерно в конце 1990 - х гг.) и получил признание в России в связи со все возрастающими потребностями руководителей иметь консультанта, который бы мог не только дать профессиональный совет, но и разработать индивидуальный план раскрытия человеческого потенциала и личных возможностей. Данный метод распространяется также и на рядовых сотрудников, для которых коучем может выступать специалист по управлению человеческими ресурсами, специалист по обучению и развитию персонала, психолог, коллега.

«Shadowing («следование как тень») – эффективный метод обучения тех, кто собирается работать в компании. Суть его заключается в том, что обучающийся сопровождает опытного руководителя в рабочей обстановке, следует за ним, как «тень» в процессе выполнения работы»^[1].

Обучение *методом баддинг (Budding)* также редко используем в практике российских компаний. Смысл данного метода раскрывает значение слова “buddy”, которое в переводе с английского трактуется как партнер, друг, человек, оказывающий помощь^[2]. Данный метод предполагает наличие двух сторон, которые находятся в равноправном положении и могут генерировать и получать знания. Если наставничество как вид обучения направлено на развитие персонала, то баддинг ставит за цель в первую очередь психоэмоциональную поддержку новичка.

В начале работы у нового сотрудника появляется куча вопросов – от сугубо профессиональных до бытовых и личных. Естественно, работник может выяснить это самостоятельно, но на это ему потребуется время.

Задача бадди - давать необходимую информацию по работе, помогать устанавливать дружеские отношения в коллективе, консультировать подопечного по правилам корпоративной этики... То есть, бадди по сути выполняет те же функции, что и наставник, однако в его случае общий тон отношений с подопечным можно охарактеризовать как более дружественный, неформальный.

Как видно из проведенного анализа методов шедоунга и баддинга, им присуща направленность на равноправные партнерские отношения в процессе обучения, которые более эффективны при выстраивании долгосрочных доверительных отношений в коллективе по сравнению с иерархическими связями подчиненности, как это наблюдается при использовании методов наставничества и коучинга.

Список использованной литературы:

[1] Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=8382>. Новые возможности Job Shadowing.

[2] Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.thefreedictionary.com/buddying>.

© Н.М. Подоплелова, 2016