2 слайд.

Добрый день уважаемые коллеги. В прошлом, наша ДОО, как и многие образовательные учреждения сталкивалась с проблемой оттока молодых специалистов после непродолжительного периода работы. Проблема нехватки персонала способна затормозить развитие любой образовательной организации. Если это временный дефицит, то можно решить проблему перераспределением труда между существующими сотрудниками. Если это выход на принципиально новый уровень, то к решению кадрового вопроса надо подходить максимально ответственно.

Для решения проблемы кадрового дефицита мы взяли за основу OKR — систему постановки 4-х вопросов.

1. Какие альтернативные способы использовать для решения кадрового дефицита?
2. Какие явные эффекты от внедрения технологии наставничества в практикум управления?
3. Как в кратчайшие сроки обеспечить передачу знаний и навыков от опытного сотрудника к вновь принятому?
4. Как минимизировать возможные риски, связанные с введением современной системой наставничества?

3 слайд (первый вопрос)

**Как можно решить кадровый вопрос?**

1.Размещение вакансий на портале «Работа России».

2.Улучшение взаимодействия образовательных учреждений с целью трудоустройства выпускников (НПК, БГПУ им. Акмуллы, БГПИ).

3.Воспитания специалиста внутри коллектива.

С этой целью у нас состоялась встреча с Юлией Анатольевной **заместителем  директора   по  учебной работе НПК**, на которой мы обсуждали взаимовыгодные вопросы сотрудничества, это - трудоустройство выпускников. После сдачи всех экзаменов 5 молодых специалистов были приглашены на ознакомительную беседу в детский сад, и в августе месяце уже бывшие выпускники преступили к трудовой деятельности. И так как молодые специалисты, пришедшие на работу в детский сад, часто имеют слабую профессиональную подготовку, слабовыраженную мотивацию к профессиональному росту. Вот для того, чтобы не создавался дисбаланс между их ожиданиями и  реальными условиями, необходимо сопровождение молодых специалистов, введение их в должность и адаптацию в коллективе детского сад.

4 слайд «Миссия» наставников в современной организации.

Ценность наставничества заключается в возможности подопечного наблюдать за тем, как работает его наставник и как он решает актуальные текущие проблемы в «полевых» условиях. Эффективный наставник помогает своему подопечному понять характер и методы работы образовательной организации.

5 слайд Эффекты от внедрения технологий наставничества в практику управления

Содействия становлению института наставничества, позволяет достичь значимых социальных и управленческих эффектов, в том числе способствует:

− формированию и развитию управленческой и корпоративной культуры;

− развитию у наставляемых сотрудников положительной мотивации к труду и профессиональному развитию;

− снижению текучести кадров (особенно среди лиц, проработавших менее одного года);

− повышению качества обучения персонала;

− определению приоритетов моральной и материальной мотивации наставников и наставляемых;

− сокращению периода адаптации сотрудников.

**6,7,8 слайд Блокнот молодого специалиста**

Наставничество на сегодняшний день - является эффективной кадровой технологией, позволяющей в кратчайшие сроки обеспечить передачу знаний и навыков от опытного сотрудника к вновь принятому. И чтобы осуществить максимально быструю передачу знаний творческая группа «Наставников» детского сада разработала «Блокнот молодого специалиста», который состоит из…….. . Блокнот мы начали апробировали в 2021 году, и в конце года проведя анализ выявили трудности в заполнении бумажного варианта блокнота (так как при разработке не были учтены некоторые аспекты, пришедшие молодые кадры это «дети гаджетов», и работа с бумажным вариантом блокнота занимает у них больше времени. Поэтому на бесплатном веб-сервисе Google Класс мы сделали электронную версию «Блокнота молодого специалиста» который на сегодняшний день проходит апробацию.

9 слайд (четвертый вопрос)

Критерии отбора наставников.

Выбор наставника зависит от особенностей каждой образовательной организации, стиля управления, корпоративной культуры, понимания руководителем важности системы наставничества и многих других факторов. Однако есть набор критериев, которого рекомендуется придерживаться, выбирая наставника.

10 слайд Реверсивное наставничество – наставничество «наоборот» – молодые учат старших, опытных педагогов.

Молодые педагоги не имеют достаточных профессиональных навыков, чтобы показывать такие же результаты как стажист, но обладают совершенно новыми профессиональными умениями, которых нет у стажистов-наставников. Поэтому к задачам оказания помощи добавляется функция взаиморазвития и взаимообогащения педагогической компетенции обеих сторон участников наставничества.

**11 слайд Риски, связанные с введением наставничества.**

**Формализованное наставничество** — это взаимодействие молодого специалиста и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

**Неготовность молодого специалиста** принимать помощь наставника. Этот риск показывает, что наставничество — это двусторонний процесс». Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. В этом случае применимо взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия.

12 слайд Критерии эффективности системы наставничества должны соответствовать следующим условиям:

Учетом эффективности работающей (внедренной) системы наставничества в организации может служить анализ ряда показателей при работе с персоналом до и после наставничества. Однако организация может использовать собственные метрики эффективности исходя из целей, которые в первую очередь преследуются наставничеством в организации.

Например:  
% текучести до внедрения / % текучести после внедрения;  
Затраты на обучение до внедрения / Затраты на обучение после внедрения;  
% вовлеченности персонала;  
Сокращение срока вхождения в должность.

**Подведя итоги можно смело утверждать, что наставничество — это не модный тренд, а форма управления развитием человеческих ресурсов организации, развивающая и молодого педагога, и наставника, эффективный ресурс решения кадрового вопроса и управления персоналом.**