

## **Рекомендации по составлению годового плана наставничества**

Когда новый воспитатель приходит в дошкольное учреждение, важно оказать ему поддержку. На него обрушивается большое количество задач. Молодым специалистам особенно непросто с ними справиться, поскольку у них еще нет практических знаний и не всегда есть понимание как выстроить работу. Такому сотруднику сложно проявить свои творческие способности и под воздействием стресса он может начать сомневаться, подходит ли ему эта работа. Исправить ситуацию помогает наставничество. В статье обсудим как педагог-наставник может помочь освоиться молодому воспитателю.

- Адаптационный этап
- Составление и реализация плана наставничества
- Контрольно-оценочный этап
- Рекомендации при работе с молодыми воспитателями
- Как понять, что наставничество прошло успешно

Наставничество подразумевает передачу знаний и навыков опытных сотрудников дошкольной организации молодым специалистам. Исходя из этого наставником может быть только тот, чьи знания и навыки представляют реальную ценность. Воспитатель должен проработать педагогом дольше трех лет, овладеть навыками управления образовательной деятельностью, хорошо выполнять свою работу и желать обучать других. Приступая к наставничеству, педагог должен уделить внимание трем последовательным этапам.

### **1 - Адаптационный этап**

Когда молодой специалист только приходит в детский сад, перед наставником стоит задача определить, какие личностные и профессиональные навыки сформированы у воспитателя и какие проблемы он испытывает. После чего помочь новичку разобраться в годовом плане детского сада и выбрать тему для самообразования.

На основе этих данных в дальнейшем разрабатывается план наставничества. Прописывая цели для плана, необходимо учитывать выбранную тему для самообразования, уровень базового образования воспитателя, его творческий потенциал, личные особенности и сложности, которые он испытывает в работе.

Например, если начинающему воспитателю непросто общаться с родителями детей или он не умеет работать с документацией, педагог-наставник включает эти вопросы в план.

## 2 - Составление и реализация плана наставничества

Педагог-наставник разрабатывает индивидуальный план наставничества для обучения молодого воспитателя. План составляется на определенный период, с указанием необходимых тем мероприятий, сроков и форматов работы. Цели и темы мероприятий формируются на основе информации, которую наставник узнал во время адаптационного этапа. Дополнительно важно включить основные занятия по работе с документацией, поскольку молодым воспитателям бывает сложно научиться правильно заполнять документы и планы. И уделить внимание выработке личного стиля работы. Каждому воспитателю важно сформировать собственный арсенал методов и приемов работы. Для этого наставник обучает его основным педагогическим технологиям.

Сроки мероприятий устанавливаются относительно важности и срочности темы. Например, если для начала работы необходимо спланировать работу с группой, эта тема должна прорабатываться одной из первых.

Формат мероприятий выбирается в зависимости от текущих задач и особенностей воспитателя. Важно предусмотреть различные форматы. Сочетать индивидуальные и групповые форматы, практические и теоретические занятия.

В качестве теоретических занятий можно использовать:

- Индивидуальные и групповые консультации,
- самостоятельное изучение материала и прослушивание семинаров,
- коучинг, когда наставник не дает советы, а помогает воспитателю самостоятельно найти ответы на вопросы,
- коллективное обсуждение общих сложностей и обзор профессиональной литературы.

Теоретические занятия важно параллельно подкреплять практическими, чтобы воспитатель не только получал рекомендации, но и пробовал их применять. В качестве практики можно проводить:

- Обучение на рабочем месте,
- решение и анализ педагогических ситуаций,
- демонстрация опыта педагога-наставника и мастер-классы для обмена опытом,
- участие в конкурсах педагогического мастерства,
- совместные игровые и проектные формы обучения,

Чтобы выбрать подходящий формат работы важно определить уровень теоретических знаний и практических навыков сотрудника. Если молодой воспитатель хорошо знает теорию, можно включать в план больше мероприятий, нацеленных на практику.

План наставничества удобно оформить в виде таблицы.

*Пример:*

Тема	Формат	Срок
Способы организации режимных моментов	<ul style="list-style-type: none"><li>- консультации</li><li>- демонстрация опыта работы педагога-наставника</li><li>- наблюдение и анализ за выполнением режимных моментов молодым специалистом в работе с детьми</li></ul>	Сентябрь
Формирование личного стиля работы	<ul style="list-style-type: none"><li>- обмен опытом между педагогами через открытые занятия</li><li>- теоретические консультации по методологиям работы с детьми</li><li>- составление плана индивидуального развития</li><li>- участие в семинарах и обсуждениях</li><li>- участие в коллективных играх и проектах</li></ul>	Октябрь-декабрь
Создание личной страницы в интернете для публикации материалов для родителей и коллег	<ul style="list-style-type: none"><li>- Консультации</li><li>- Изучение различных методов создания страницы</li><li>- Практическое занятие с наставником</li></ul>	Январь

### **3 - Контрольно-оценочный этап**

После проделанной работы педагог-наставник анализирует ее результаты. Он контролирует работу воспитателя, дает конструктивную обратную связь для устранения ошибок. Таким образом наставник проверяет готовность воспитателя к самостоятельной работе.

Чтобы работа на каждом этапе была эффективной, важно вести работу с воспитателями по определенным правилам.

### **Рекомендации при работе с молодыми воспитателями**

Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя принесет положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами.

#### *Мотивация*

Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

#### *Сотрудничество*

Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и подчинить неопытного воспитателя. Такое отношение быстро “отпугнет” новичка. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

#### *Системность*

Развитие и поддержка молодого специалиста должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата.

### **Как понять, что наставничество прошло успешно**

Результат наставничества можно считать удачным, если у воспитателя сформировался положительный опыт работы в детском саду и появилась мотивация продолжать работу именно в этом учреждении. Он овладел необходимыми навыками и выработал собственную систему работы. Воспитатель начал самостоятельно выполнять всю работу и результаты этой работы удовлетворяют руководство и родителей воспитанников.

Прежде чем приступать к работе с молодым специалистом, необходимо выяснить, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего в беседе с ним. На основе этой беседы наставнику необходимо составить план обучения молодого специалиста. В плане обязательно должны быть указаны основные

профессиональные трудности, испытываемые подопечным, цель и задачи профессионального взаимодействия, этапы работы, основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки, промежуточный и конечный результаты работы

Дополнительно важно включить основные занятия по работе с документацией, поскольку молодым воспитателям бывает сложно научиться правильно заполнять документы и планы. И уделить внимание выработке личного стиля работы. Каждому воспитателю важно сформировать собственный арсенал методов и приемов работы. Для этого наставник обучает его основным педагогическим технологиям.