

Методические рекомендации

«Алгоритм работы наставника с молодым специалистом в ДООУ»

Галицкая О.В.,

педагог – психолог,

МАДОУ -детский сад № 151

Цель: Оказание методической и психологической поддержки молодому специалисту, способствование его успешной профессиональной и социальной адаптации в коллективе ДООУ.

Задачи наставника:

- Помочь освоить специфику организации образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО.
- Содействовать формированию индивидуального стиля педагогической деятельности.
- Обучить эффективным методам и приемам работы с детьми дошкольного возраста.
- Оказать помощь в организации взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников.
- Способствовать профилактике эмоционального выгорания.

Алгоритм работы наставника с молодым специалистом (поэтапно)

Работа наставника выстраивается циклично и включает четыре ключевых этапа.

Этап 1. Диагностико-проективный (срок: 1-2 недели)

Цель: Знакомство, диагностика исходного уровня подготовки молодого специалиста и совместное планирование работы.

№	Мероприятие	Содержание работы наставника
1.	Установочная беседа	Знакомство с молодым специалистом. Формирование доверительных отношений. Обсуждение ожиданий, опасений и профессиональных затруднений. Знакомство с нормативно-правовой базой ДООУ (Устав, программа, локальные акты)
2.	Входная диагностика	Наблюдение за проведением молодым специалистом режимных моментов и занятий. Анкетирование или собеседование для выявления зон актуального и ближайшего профессионального развития.
3.	Разработка плана	Совместное составление и подписание Индивидуального плана (программы) сопровождения на учебный год. План должен быть конкретным,

		измеримым, реалистичным и ориентированным на результат (SMART-критерии).
--	--	--

Этап 2. Практико-внедренческий (срок: 2-8 месяцев)

Цель: Непосредственная реализация плана, практическое обучение и поддержка.

№	Мероприятие	Содержание работы наставника
4.	Организационная поддержка	Помощь в оформлении педагогической документации (перспективное). Консультации по организации развивающей предметно-пространственной среды в группе.
5.	Методическая поддержка	Совместное планирование и анализ занятий. Обсуждение целей, методов, приемов, предполагаемых результатов. Проведение мастер-классов, открытых показов образовательной деятельности наставником. Взаимопосещение занятий с последующим конструктивным анализом: - Что получилось? (обязательно начать с сильных сторон) - Какие возникли трудности? - Что можно было сделать иначе? (предложить альтернативы).
6.	Психолого-педагогическая поддержка	Помощь в разрешении конфликтных ситуаций с детьми или родителями. Отработка сложных педагогических ситуаций в форме деловых игр. Рекомендации по саморегуляции и профилактике выгорания.

Этап 3. Контрольно-оценочный (регулярно, в конце каждого месяца/триместра)

Цель: Оценка динамики профессионального роста, коррекция дальнейшей работы.

№	Мероприятие	Содержание работы наставника
1.	Текущий контроль	Еженедельные мини-совещания (15-20 минут) для обсуждения успехов и текущих проблем. Анализ заполненной документации.

2.	Промежуточная диагностика	Наблюдение за самостоятельной деятельностью молодого специалиста. Сравнение результатов с "входной" диагностикой. Обсуждение прогресса.
3.	Коррекция плана	По итогам контроля в Индивидуальный план вносятся изменения: усиливаются успешные направления, добавляются новые задачи для преодоления сохраняющихся трудностей.

Этап 4. Итогово-рефлексивный (срок: май-июнь)

Цель: Подведение итогов совместной работы, анализ достижений и планирование дальнейшего самостоятельного профессионального пути.

№	Мероприятие	Содержание работы наставника
	Итоговое мероприятие	Проведение молодым специалистом открытого занятия или презентации своего педагогического опыта для коллег.
2.	Совместный анализ года	Проведение итоговой беседы-рефлексии: - Какие цели были достигнуты? - Что было самым ценным в работе с наставником? - Какие профессиональные задачи остаются актуальными?
3.	Подготовка отчета	Оформление наставником и молодым специалистом совместного отчета о проделанной работе с приложением результатов (конспекты, фото, отзывы).
4.	Планирование перспектив	Обсуждение возможностей дальнейшего роста: участие в методических объединениях, проектная деятельность, курсы повышения квалификации и т.д.

Формы фиксации работы наставнической пары

1. «Дневник молодого специалиста»: для записи целей, наблюдений, вопросов к наставнику.
2. «Журнал наставника»: для краткой записи проведенных мероприятий, наблюдений и рекомендаций.
3. Портфолио молодого специалиста: для сбора лучших конспектов, методических разработок, фотоматериалов, отзывов.

Рекомендации для наставника по эффективному взаимодействию

- Создавайте атмосферу доверия. Избегайте оценочных суждений, критикуйте конструктивно, начиная с положительных моментов.

- Будьте партнером, а не контролером. Позиция "мы с тобой решим эту задачу" эффективнее позиции "я тебя научу".
- Поощряйте инициативу. Позволяйте молодому коллеге пробовать свои силы, экспериментировать и не бояться ошибок.
- Не давайте готовых ответов. Задавайте наводящие вопросы, которые помогут прийти к решению самостоятельно: "Как ты думаешь, почему ребенок так поступил?", "Какой еще метод можно было бы попробовать?"
- Будьте образцом профессиональной и этической культуры.

Данный алгоритм является гибким и может корректироваться в зависимости от конкретных условий, особенностей молодого специалиста и возможностей наставника. Главное – системный и доброжелательный подход, направленный на раскрытие потенциала нового педагога.