

Наставник. Какими качествами должен обладать наставник и в чём заключается деятельность наставника.

Далеко не каждый человек способен исполнить роль **наставника**. Помимо отличного владения профессиональными навыками, **наставники** должны обладать целым рядом личностных **качеств**, из которых в первую очередь следует отметить: уверенность в себе, чувство ответственности, целеустремленность, отзывчивость, терпение, чувство такта, владение приемами коммуникации и высокой самоорганизации.

Обычно руководитель назначает Наставником наиболее опытного сотрудника, имеющего большой стаж, что не всегда верно. Наставник, кроме опыта и знаний, должен обладать навыком слушать и слышать, быть терпимым и доходчиво объяснять.

Приведу основной набор критериев, по которым можно оценить идеального Наставника, он должен обладать целым рядом профессиональных и личностных качеств:

1. Личное желание

Наставник должен не только понимать суть своей роли и преимущества этого положения, но и иметь желание заниматься этой деятельностью, наставничество не должно восприниматься как дополнительная нагрузка. Иначе выбранный наставник может считать наставничество обузой и из-за этого негативно относиться к своей новой обязанности. Важно искреннее стремление помогать подопечному.

2. Профессиональная компетентность и наличие опыта

Главный критерий, позволяющий специалисту обучать других людей, — обладание профессиональными знаниями. Для того, чтобы передавать накопленный опыт и знания новичкам наставник должен быть профессионалом в своей области. Уровень опыта наставника должен быть значительно выше навыков его подопечного. В этом случае взаимодействие двух сторон будет продуктивным и полезным.

3. Способность передавать знания

Наставнику мало иметь опыт и профессиональные знания. Без умения передать их другим они могут оказаться бесполезны. Наставник должен суметь донести подопечному всю важную информацию и проконтролировать, чтобы в дальнейшем полученные знания были используемы в работе. Процесс обучения должен выстраиваться с учетом его индивидуальных особенностей.

4. Лидерство и оказание влияния

Сотрудник способен увлечь, повести за собой и подобрать правильные слова для мотивации других, потому что в процессе обучения важно не только понятно объяснять материал, но и увлечь рассказом, повести за собой подопечного и замотивировать его к обучению. Без навыков лидерства и способности убеждать точно не обойтись.

5. Способность к саморазвитию и профессиональному росту.

Для того, чтобы передавать новичкам свои знания и опыт, наставник сам должен быть в курсе всех изменений, происходящих в его профессиональной среде. Он должен демонстрировать желание и способность постигать что-то новое, стремиться углубить свои знания и повышать свою квалификацию.

6. Настойчивость.

Настойчивость, целеустремленность и желание добиться поставленных целей - одни из главных факторов, определяющие успех всего мероприятия.

Процесс адаптации новых сотрудников может растянуться на период от 3 месяцев до года. Это связано со спецификой конкретной должности и личными особенностями обучающегося. Наставник должен четко осознавать это и понимать, что за весь период адаптации могут возникать определенные сложности.

7. Эмоциональная уравновешенность

Кандидат на должность наставника должен уметь поддерживать оптимальное состояние, быстро адаптироваться к изменениям и принимать обдуманные решения в ситуации информационной перегрузки.

Все люди разные, поэтому и подход к наставничеству должен быть отчасти индивидуальным. Умение сопереживать, понимать чувства и эмоции подопечного помогут сделать процесс обучения легким и эффективным, а также быстрее прийти к поставленной цели.

8. Педагогическая рефлексия

Способность к сбору, анализу информации, к рефлексии. Умение наблюдать за людьми, собирать о них информацию, анализировать ее, а также делать правильные выводы, которые в дальнейшем повлияют на улучшение качества самой работы – важные компетенции наставника.

В чем заключается деятельность наставника, это прописано в положении о системе наставничества в пункте

Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к организации детской деятельности, коллективу ДООУ, детям и их родителям;
- знакомить молодого специалиста с помещениями и пространственно-предметной развивающей средой детского сада;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением инструкции по охране жизни и здоровья детей, охраны труда и техники безопасности);
- оказывать необходимую помощь; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом образовательной деятельности, досуговых мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом План самообразования;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественной организации детской деятельности;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в коллективе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- периодически докладывать руководителю о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Таким образом, уважаемые коллеги, мы с вами понимаем, что Наставничество – это не просто дополнительно порученная работа. Это огромный труд, большая ответственность и вклад в человека, нового сотрудника. У многих Наставников, которые искренне и со всей душой относятся к процессу адаптации новичка, образуется устойчивая эмоциональная связь со своим подопечным, и уже после успешного прохождения испытательного срока такой Наставник продолжает поддерживать и в случае необходимости подсказывать своему наставляемому.

