**Приложение № 1**

# Памятка наставнику

**Общие положения**

Перед Вами стоит интересная и творческая задача - помочь молодому педагогу, в отношении которого осуществляется наставничество, познакомиться с системой образования, образовательной организацией, включиться в образовательный процесс, создать для него комфортную и дружескую атмосферу. В этом Вам помогут рекомендации, представленные ниже.

Наставником является опытный педагог, назначаемый ответственным за профессиональную адаптацию молодого специалиста.

Задача наставника заключается в том, чтобы помочь наставляемому почувствовать себя комфортно в новом коллективе, выполнить организационные мероприятия, связанные с его назначением на должность, а также передать ему опыт и знания, необходимые в профессиональной деятельности, способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагога.

# Рекомендации по первичной адаптации наставляемого

* + - 1. Расскажите молодому специалисту, какая форма обращения принята в Вашей организации и системе образования в целом.
			2. Расскажите наставляемому об организационной структуре образовательной организации.
			3. Ознакомьте наставляемого с разделами официальных сайтов министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, института развития образования Краснодарского края, управления образованием МО Ейский район, МКУ

«Информационно-методический центр системы образования Ейского района», образовательной организации, научите работать с ними.

* + - 1. Проявите интерес к личности обучаемого, поинтересуйтесь его предыдущим местом работы (учебы), семьей, профессиональными достижениями, увлечениями.
			2. Обратите внимание на проблемы, с которыми чаще всего сталкиваются молодые педагоги:
		- Отсутствие мотивации к работе;
		- Отношения с коллегами;
		- Отношения с детьми;
		- Отношения с родителями;
		- Неумение обеспечить дисциплину;
		- Неумение планировать НОД;
		- Незнание современных форм и методов работы;
		- Неуверенность в себе;
		- Непонимание, как вести себя во время проведения НОД;
		- Несоблюдение структуры НОД;
		- Неумение организовать работу с детьми в группе во время проведения режимных моментов;
		- Неумение составлять календарно-тематический план воспитательно- образовательной работы с детьми.
			1. Вместе с молодым специалистом глубоко проанализируйте рабочую программу воспитательно -образовательной деятельности педагога с детьми.
			2. Помогите составить календарно-тематический план, обратив особое внимание на его структуру.
			3. Окажите помощь в подготовке к первой непрерывной образовательной деятельности, к первой встрече с воспитанниками.
			4. Посещайте непрерывную образовательную деятельность молодого педагога с

целью оказания методической помощи, приглашайте его на свою НОД, совместно их анализируйте.

* + - 1. Окажите помощь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.
			2. При поручении первых заданий наставляемому поинтересуйтесь, как продвигается их выполнение, и окажите помощь в случае возникновения затруднений.
			3. Будьте доброжелательны к молодому коллеге и внимательны к его нуждам. Будьте готовы отвечать на все возникающие у него вопросы. Проявляйте терпение и уважение к нему. Помните, что именно Вам поручена ответственная и непростая задача по адаптации молодого специалиста в организации и именно от Вас зависит, насколько удачно сотрудник вольется в коллектив.

# Рекомендации для наставника по общению с наставляемым

1. Старайтесь использовать скорее проблемно-ориентированные, чем личностно- ориентированные утверждения, то есть обращайте большее внимание на поступки и старайтесь давать характеристику событиям и поступкам обучаемого, а не его личности. Используйте описательные, а не оценочные высказывания. Объективно описывайте произошедшую ситуацию, а также свою реакцию на события и их последствия. Предлагайте приемлемые альтернативы.
2. При общении с обучаемым старайтесь подчеркивать уважение к нему, проявлять гибкость, непредвзятость и открытость новым идеям. Стремитесь не к доминированию, а к равноправному двустороннему обмену информацией. Определите области взаимного согласия или позитивные характеристики собеседника прежде, чем говорить о возможных разногласиях или негативных характеристиках. Сформулируйте у нового коллеги позитивное отношение к работе в организации и коллективу, поддержите его энтузиазм и уверенность в себе, найдите повод, чтобы его похвалить.
3. В ходе обучения делайте особый акцент на сферах, подконтрольных наставляемому, а не на тех факторах, которые не могут быть изменены или находятся вне сферы его компетенции.
4. Ваши утверждения должны отражать Ваше мнение, то есть носить личный характер, добивайтесь того же и от собеседника. Старайтесь не заменять слово «я» безликим понятием «руководство».
5. Демонстрируйте поддерживающее выслушивание собеседника. Обеспечивайте контакт «глаза в глаза» и применяйте навыки невербального общения. Используйте те или иные реакции в зависимости от того, к какому типу может быть отнесена данная ситуация: к наставничеству или к консультированию.
6. Делитесь опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
7. Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывайте отмечать положительное в работе.