

ПАМЯТКА ДЛЯ УЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА: РАБОТА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ

Цель наставничества: Не контроль, а поддержка. Помочь молодому коллеге (МС) успешно адаптироваться в профессии, сохранить мотивацию и развить педагогическое мастерство.

1. Установление контакта и диагностика (Первые 1-2 недели)

Знакомство «без галстуков»: Проведите первую встречу в неформальной обстановке. Узнайте не только про профессиональные планы, но и про интересы, увлечения, сильные стороны.

Выясните ожидания: «Чего вы ждете от нашей совместной работы? Что вызывает наибольшие опасения?»

Диагностика ресурсов: Вместе оцените имеющиеся у МС знания (теория, практика), дефициты и «точки роста». Составьте предварительный план.

Познакомьте с «подводными течениями»: Расскажите не только о формальных правилах, но и о негласных традициях школы, полезных контактах, «спасательных кругах» (к кому обратиться по какому вопросу).

2. Планирование и целеполагание (Сентябрь-октябрь)

Составьте индивидуальный план (дорожную карту) на учебный год. Он должен быть гибким и включать:

Цели (например, «освоить техники вовлечения слабоуспевающих», «научиться эффективно вести документацию»).

Конкретные задачи (посетить 5 уроков наставника и 3 урока других коллег, провести первое родительское собрание с поддержкой).

Сроки.

Формы работы (совместное планирование, взаимопосещение уроков, анализ ситуаций).

Определите периодичность встреч: Например, раз в неделю — фиксированная рабочая встреча, плюс ежедневное неформальное «Как дела?».

3. Содержание работы (Ключевые направления поддержки)

Нормативное правовое и организационное:

Помощь в ведении школьной документации (журнал, планирование).

Разъяснение требований к оформлению, срокам отчетности.

Объяснение алгоритмов действий в типовых ситуациях (заполнение электронного журнала, подготовка к педсовету, работа с законными представителями учащихся).

Методическое (самое важное):

Совместное планирование: Не давайте готовые конспекты. Обсуждайте цели урока, возможные «подводные камни», стратегии.

Работа над уроками: Акцент на **практике и анализе**, а не на теории.

До урока: Обсуждение плана.

Во время урока (посещение): Фиксация наблюдений (по договоренности — за классом или за учителем).

После урока (рефлексия): **Техника «+ / Δ» (Плюс / Дельта):** Сначала обязательно обсудите, что получилось блестяще («плюсы»), и только затем — что можно изменить/улучшить («дельту»). Вопросы для анализа: «Что удалось? Какова была цель? Достигнута ли она? Что бы вы изменили, если бы вели этот урок снова?».

Помощь в подборе и адаптации учебных материалов, цифровых инструментов.

Психолого-педагогическое:

Дисциплина и климат в классе: Разбор сложных ситуаций, ролевые игры, обмен техниками («Как реагировать на...»).

Работа с законными представителями учащихся: Помощь в подготовке к первому собранию, формулировке обратной связи, советы по коммуникации в чатах.

Профилактика эмоционального выгорания: Наблюдайте за состоянием МС. Напоминайте о важности отдыха, границ между работой и личной жизнью. Делитесь своими способами восстановления.

4. Принципы эффективного общения с молодым специалистом

Безоценочность и безопасность: Создайте атмосферу, где не страшно задать «глупый» вопрос или признаться в ошибке. Критикуйте действие, а не личность.

Диалог, а не монолог: Чаще задавайте открытые вопросы: «Как ты думаешь, почему это произошло?», «Какие варианты решения ты видишь?».

Ресурсный подход: Подмечайте и проговаривайте сильные стороны МС («У тебя отлично получается устанавливать контакт с детьми», «Твоя цифровая презентация была очень наглядной»).

Делитесь своим опытом, а не истинами: Рассказывайте не только об успехах, но и о своих прошлых неудачах и уроках из них. Это снимает тревогу.

Будьте адвокатом: Защищайте интересы МС в коллективе, представляйте его достижения руководству, помогайте влиться в педколлектив.

5. Типичные ошибки наставника (Чего избегать)

Тотальный контроль и гиперопека: Не нужно стоять «над душой». Давайте возможность пробовать и ошибаться в безопасной среде.

Навязывание своего стиля: Ваша задача — помочь МС найти **свой** педагогический почерк, а не создать свою копию.

Критика при коллегах или руководстве. Все сложные разборы — только наедине.

Превращение наставничества в дополнительную отчетную нагрузку. Фокус на качестве общения, а не на количестве бумаг.

Игнорирование личностного состояния. Выгорание начинается с мелочей.

6. Критерии успешности работы наставника (К чему стремиться?)

Молодой специалист чувствует себя в школе **уверенно и комфортно**.

Он **самостоятельно** справляется с основными педагогическими задачами.

У него сложились **нормальные рабочие отношения** с коллегами, учениками и родителями.

Он проявляет **профессиональный интерес**, задает вопросы, стремится к развитию.

Он **не боится** открытых уроков и профессионального диалога.

Главное: К концу года МС **хочет и планирует продолжать работу в школе**.

Помните: Успешный молодой специалист — это ваш самый весомый вклад в будущее школы и лучшая оценка вашего труда как наставника.