



Памятка

«Правила общения наставника с молодым педагогом»

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

1. **Не приказывать.** Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодым педагогом следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п.
2. **Не угрожать.** Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию.
3. **Не проповедовать.** «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени.
4. **Не поучать.** Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру...»).
5. **Не подсказывать решения.** Наставник не должен «учить жизни» молодого педагога «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки.
6. **Не ставить «диагноз».** «Вам нельзя работать с детьми, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого педагога и настроит его против наставника.



Памятка

«Правила общения наставника с молодым педагогом»

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

1. **Не приказывать.** Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодым педагогом следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п.
2. **Не угрожать.** Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию.
3. **Не проповедовать.** «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени.
4. **Не поучать.** Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру...»).
5. **Не подсказывать решения.** Наставник не должен «учить жизни» молодого педагога «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки.
6. **Не ставить «диагноз».** «Вам нельзя работать с детьми, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого педагога и настроит его против наставника.



ПОЛЬЗА НАСТАВНИЧЕСТВА

ДЛЯ НАСТАВНИКА

- Перспективы карьерного роста
- Признание заслуг и повышение статуса
- Репутация профессионала и доверие коллег
- Развитие навыков управления
- Участие в формировании команды
- Систематизация имеющегося опыта
- Возможность увидеть новые пути решения типовых задач

ДЛЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

- Формирование отношений в коллективе
- Быстрое вливание в рабочий процесс
- Приобретение новых навыков и знаний
- Снижение тревожности и неуверенности
- Сопоставление ожидаемых условий работы сотрудников с его реальной деятельностью



ПОЛЬЗА НАСТАВНИЧЕСТВА

ДЛЯ НАСТАВНИКА

- Перспективы карьерного роста
- Признание заслуг и повышение статуса
- Репутация профессионала и доверие коллег
- Развитие навыков управления
- Участие в формировании команды
- Систематизация имеющегося опыта
- Возможность увидеть новые пути решения типовых задач

ДЛЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

- Формирование отношений в коллективе
- Быстрое вливание в рабочий процесс
- Приобретение новых навыков и знаний
- Снижение тревожности и неуверенности
- Сопоставление ожидаемых условий работы сотрудников с его реальной деятельностью



Дошкольная сетевая лига «Развитие».

"Разноцветье чудесных мгновений!"

Художник (педагог-наставник) :

Приветствовать Вас рада, я

Мои коллеги и друзья!

Я Елена Владимировна Пашкова

Детский садик – мир ребенка,