Статья ««Как достичь цели: конструктор успеха. Блокнот молодого специалиста « Чемоданчик для Ирины Александровны».

Методический лайфхак». Гарина С.П. Лицевая И.А.

Информация о наставнической паре:

- Партнер 1: Гарина Светлана Павловна учитель начальных классов МОУ СОШ 44 г Рыбинск стаж 29 лет
- Партнер 2: Лицевая Ирина Александровна, учитель начальных классов МОУ СОШ 44 г Рыбинск стаж 1,5 года

Информация об опыте образовательной организации по реализации наставничества (несколько предложений):

- Программа « Наставничество» была разработана в 2020 году. Начало реализации 2020-2021 год. Участниками данной программы может стать любой педагог, испытывающий какие либо трудности, но особое внимание уделяется вновь пришедшим коллегам. Особое внимание молодым специалистам.
- основная цель наставничества молодых педагогов конкретно в вашей образовательной организации: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Краткая аннотация формулы профессионального успеха конкретной пары Поразмышляем что же необходимо делать, чтобы наставничество было эффективным?

Главное условие — это правильный выбор наставника. «Опытный и знающий сотрудник будет хорошим наставником», - скажете вы.

Да, работа наставника очень ответственна, поэтому опыт и знания здесь, конечно же, пригодятся. А ещё доброжелательность и требовательность, умение выполнять свои обязанности добросовестно. Но этого недостаточно. Важно ещё и желание быть наставником. Наставничество — дело исключительно добровольное. Поэтому заранее надо оценить свои ресурсы моральные и временные

Если 99% времени вы уделяете основной работе, то оставшийся один процент едва ли поможет вашему ученику.

Наставничество – систематический и длительный процесс, а в идеале – непрерывный процесс. Если им заниматься от случая к случаю или короткий отрезок времени, то большого эффекта от этой работы не будет. Поэтому, для того чтобы получать качественные результаты, работа наставника с сотрудниками требует долгосрочного планирования.

При этом повысить профессиональный уровень наставника может и сам молодой специалист.

Обратное наставничество — отличный инструмент обмена знаниями между наставником и его подопечным, улучшит процесс принятия решений, позволит получить новые навыки и компетенции, предотвратит возможные проблемы в общении между наставниками и молодыми специалистами.

Помимо традиционной модели опытный — молодому, и обратного наставничества « молодой- опытному» мы всё больше приближаемся к модели партнерского наставничества « равный — равному».

В нашем тандеме мы проходим 3 ступени развития

I ступень – 1-й год работы (стажировка). Задача – предупредить разочарование и конфликты, поддержать молодого педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

II ступень — 2-й-5-й годы работы (развивающий). Задача — накопление опыта, поиск лучших методов и приёмов работы с детьми, формирование своего стиля в работе, завоевывание авторитета среди детей, родителей, коллег.

III ступень — 5-й-6-й годы работы (становление). Задача — совершенствование саморазвития, освоение новых педагогических методик, технологий, обобщение своего опыта работы.

Описание методического лайфхака «Чемоданчик для Ирины Александровны»»

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Становление учителя происходит труднее, сложнее, чем у представителей другой профессии потому, что педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу.

Молодой коллега должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить на занятиях, стараться заинтересовать детей своим предметом. То есть, коротко говоря, научиться учить.

Именно нашей школе разработана ДЛЯ ЭТОГО В программа «Наставничество» и главной целью этой программы является «успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а комфортной профессиональной создание среды образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне»

В помощь молодому учителю и его наставнику и был разработан «Блокнот молодого специалиста»

Идея создания такого рода блокнота пришла во время составления программы «Наставничество» после прохождения курсов в 2020 году. Нам показалось очень удобным совместить в данном необходимые знания об организации, планёр встреч, оценочный материал в одном месте

Каким должен быть наш блокнот?

Помогающим в работе по программе наставничество. Весь материал приложения к программе структурирован и вошёл в блокнот. (анкеты, планировщики, чек-листы и т.д.)

Удобным. Жесткая обложка, размер А-5. позволяют использовать блокнот каждый день, а крепление кольцами помогает сделать блокнот и постоянно **пополняемым**.

Обучающим. Большинство знаний молодой педагог должен найти сам и пополнить свой блокнот. Недаром мы наш лайфхак назвали чемоданчиком. Положим туда всё самое лучшее и необходимое.

Дизайн нашего блокнота создаёт **радостное** настроение. Для успокоения в конце блокнота есть мандалы.

Нужным в блокноте содержится материал по организации работы в образовательной организации: руководство школы, выдержки из устава, режимные моменты и т.д

Кто будет пользоваться настоящим пособием?

- Молодые специалисты
- Учителя пришедшие работать в школу
- Все включённые в программу наставничество.

ЧТО? Что представляет данный педагогический блокнот?

Это учебно-методическое пособие, назначение которого- помощь

1 раздел(РИС 1) Наша школа

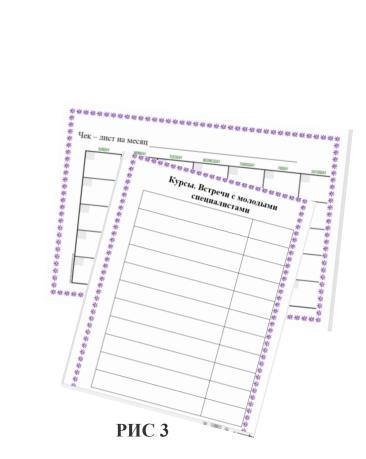
Сведения о руководстве школы, режим работы, выдержки из устава школы, перечень документации учителя. Полезные ссылки

- 2 раздел(РИС 2) Работа с наставником, анкеты, планировщики по устранению образовательных дефицитов. Измерение уровня профессионального выгорания
 - 3 раздел. (РИС 3) Планировщик. Чек листы на месяц
- 4 раздел заполняется самим молодым педагогом Полезная информация (обязательно информация по устранению образовательных дефицитов)
 - 5 раздел разное (пустые листы, мандалы)

	Наша школо	1
	ое общеоб редняя общеоб ла № 44 г Рыбі	
Директор школы	Вершинин Евгений Васильевич	sch44@rybadm.ru 8(4855)26-17-24
Зам. директора по УВР	Пешнина Марианна Витальевна	sch44@rybadm.ru 8(4855)26-17-24
Зам. директора по безопасност и	Андреева Мария Сергеевна	sch44@rybadm.ru 8(4855)26-17-24
Зам. директора по <u>воспит</u> . работе	Клюева Татьяна Юрьевна	sch44@rybadm.ru 8(4855)26-17-24
Психолог	Данилова Марина	marinadanilova71@yande ru 8(4855)26-16-48



РИС 1 РИС 2



Как пользоваться пособием? (РИС 4)

Ежедневно: 1,3 и 4 раздел (по мере необходимости) Встреча с наставником 2 и 3 раздел

Выявляем образовательные дефициты, заполняем таблицу «Планирование основного процесса работы», далее расписываем пошагово пути устранения образовательного дефицита, затем вносим шаги в чек – лист, планируем следующую встречу.

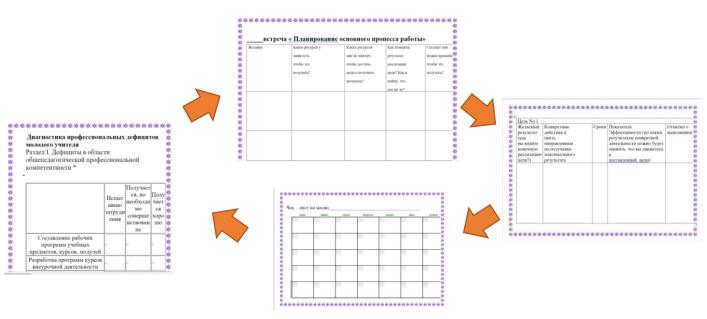


РИС 4

Где почерпнут материал?

- Методика диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой)
- Министерство Просвещения РФ письмо от 23 января 2020 г N MP-42/02 О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций
- https://mentori.ru
- https://nastavnik.apkpro.ru

0