

**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 для этого в нашей школе разработана 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 также создание комфортной профессиональной среды внутри 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 наставничества.

**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)

<b>Наша школа</b>		
Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 44 г Рыбинск.		
Директор школы	Вершинин Евгений Васильевич	<a href="mailto:sch44@rybadm.ru">sch44@rybadm.ru</a> 8(4855)26-17-24
Зам. директора по УВР	Пешина Марианна Витальевна	<a href="mailto:sch44@rybadm.ru">sch44@rybadm.ru</a> 8(4855)26-17-24
Зам. директора по безопасности	Андреева Мария Сергеевна	<a href="mailto:sch44@rybadm.ru">sch44@rybadm.ru</a> 8(4855)26-17-24
Зам. директора по воспит. работе	Клюева Татьяна Юрьевна	<a href="mailto:sch44@rybadm.ru">sch44@rybadm.ru</a> 8(4855)26-17-24
Психолог	Данилова Марина	<a href="mailto:manadanilova71@yandex.ru">manadanilova71@yandex.ru</a> 8(4855)26-16-48

РИС 1



РИС 2



### **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 МР-42/02 О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций
- <https://mentori.ru>
- <https://nastavnik.apkpro.ru>
-