

Примерная программа наставничества для адаптации молодого педагога

Динамичность общественного развития и соответствующие требования к деятельности в наше время привели к тому, что времени на адаптацию к новой должности или месту работы почти нет. Поэтому возрастает значимость помощи в этом опытного профессионала.

Но в сам процесс включены не только наставник и подшефный, но и организация-работодатель. Для координации их работы необходима траектория движения развития молодого специалиста, например, в виде «Индивидуального образовательного маршрута» (ИОМ).

ИОМ – это намеченная последовательность выполнения программы саморазвития, сформированная с учетом предпочтений подшефного и выполняемая для достижения определенных компетенций.



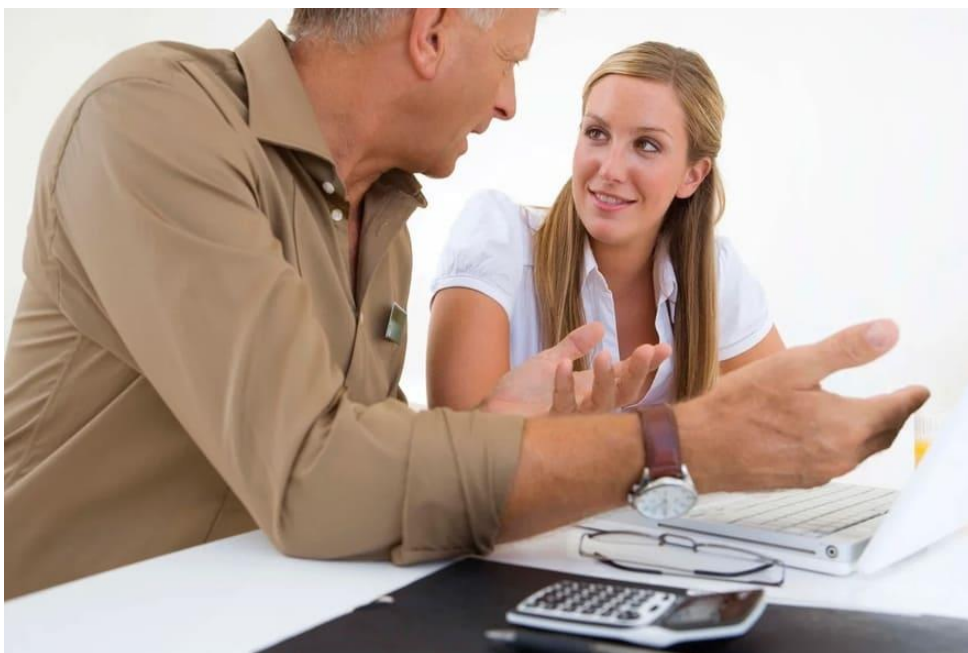
Важно на самом первом этапе педагогического наставничества выявить все возможные сложности. Это позволит подшефному не допускать их появления либо своевременно нейтрализовать.

Цель разработки индивидуального маршрута молодого педагога (ИММП) как варианта ИОМ – это четкое определение и выявление порядка действий для адаптации в новой среде/должности. Задачи данного проекта:

- **привыкание подшефного** к данным условиям педагогической деятельности;
- **ознакомление нового специалиста** с должностью и соответствующими обязанностями;
- **установление контактов** с коллективом;
- **выработка взаимоотношений** с классом, стиля общения с каждым учащимся;
- **постепенное вхождение в роль** учителя, классного руководителя;
- **анализ** и использование опыта специалистов своего ОУ;
- **выработка** собственной, индивидуализированной системы работы;
- **включение** в свою педагогическую деятельность инновационных технологий;
- **формирование** кейса методов успешного общения с представителями семей учеников;
- **уяснение** важности постоянного развития и самообразования;

- **осознание** обязательности профессионального роста (взаимное посещение уроков; участие в профессиональных конкурсах мастерства и иных специализированных мероприятиях разного уровня; освоение очередной курсовой подготовки; выступление с докладами на педагогических чтениях, семинарах и др.).

Способ планирования данной деятельности – индикативный, т. е. ИММП/ИОМ носит направляющий, рекомендательный характер.



Период реализации данной стратегии – краткосрочный (на год).
Результаты деятельности определяются в целом по ИОМ, в конце планового периода (года). Стандартными итогами педагогического наставничества являются:

- **быстрая и качественная адаптация** к новой должности / условиям труда;
- **успешное вхождение в роль учителя / классного руководителя;**
- **своевременность и эффективность** выполнения обязанностей;

- **сформированы добрые взаимоотношения** с классом, стиль общения с каждым учащимся;
- **установлено взаимопонимание** с семьями воспитанников и родительским комитетом;
- **успешно налажены** контакты с коллективом ОУ;
- **выработана собственная система** педагогической деятельности;
- **освоено умение внедрять** в свою работу инновационных технологий и методов;
- **предприняты первые успешные** шаги по пути к педагогическому росту.

Таким образом, качественно разработанная система взаимодействия педагога-наставника и молодому специалисту позволяет последнему получить достаточно быстрый положительный эффект, нивелировав обычные трудности адаптации к новым условиям, освоиться в коллективе и профессии, стать для своих воспитанников настоящим Учителем. А это, в свою очередь, позволяет определить педагогическое наставничество как важнейший фактор профессионального роста педагога.