

Аннотация к программе.

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере дополнительного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Прогрессивный педагогический опыт показывает, что помощь опытных наставников делают процесс становления профессионализма начинающих педагогов более успешным. В решении проблемы адаптации существенная роль должна принадлежать системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

В системе дополнительного образования актуальным является вопрос о всесторонней и многоуровневой поддержке молодых специалистов и вновь прибывших педагогов. Прежде всего им необходима помощь в прохождении процесса адаптации к новым условиям работы в целом, в освоении функциональных обязанностей, в овладении педагогическим мастерством, в ознакомлении с необходимой для работы нормативно-правовой базой, в частности.

Форма наставничества "учитель - учитель" использована как часть реализации программы повышения квалификации в организации, осуществляющей деятельность по дополнительным общеобразовательным программам. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Для построения качественной и целесообразной программы наставничества необходимо составить перспективный план работы наставника на ближайший год. Перспективный план является практически руководством к действию для наставника, поэтому должен быть составлен максимально подробно, с описанием цели, задач, актуальности и пр. компонентов, определяющих фундамент построения системы поддержки педагогов. Перспективный план работы наставника в течение года может быть изменен, дополнен в соответствии с актуальными запросами самого молодого специалиста, а также в соответствии с результатами проведения своеобразного профессионального мониторинга, перманентно проводимого наставником, носящего диагностический характер как уровня развития профессиональных жестких компетенций, так и уровня развития мягких компетенций.

Возврат к наставничеству на современном этапе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности. Эффективность наставничества объясняется его индивидуальным характером, никакая другая форма обучения не может быть столь адресной и приближенной к реальным условиям. Наставник может быстро реагировать на допущенные его подопечным ошибки, детально разобрать их и указать на правильный ход работы.

Практика показывает, что закрепление в образовательной организации молодых педагогов решает проблему кадрового обеспечения, ускоряет процесс внедрения современных педагогических технологий, повышает качество образовательной деятельности и статус образовательной организации.