

Новоселова В.А., руководитель МО
учителей английского языка МАОУ
гимназия №37

Наставничество, как продуктивная форма адресной поддержки молодого учителя в условиях внедрения профессионального стандарта педагога

В условиях возрастающей конкуренции в сфере образования педагогические коллективы учатся отстаивать, завоёвывать новые позиции на рынке образовательных услуг, постоянно повышать качество образования, создавать привлекательный образ настоящего и будущего образовательной организации. Лидирующие позиции достигаются многими способами: эффективностью педагогической деятельности, созданием современных образовательных систем, ориентированных не только на выполнение государственного заказа, но и на удовлетворение потребностей учащихся, родителей, учителей.

Кроме того педагогу необходимо освоить такие профессиональные умения как: «владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты и т.п., разрабатывать и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде, использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании и др.» [1].

Совершенно очевидно, что решать новые задачи образовательного учреждения невозможно без высокопрофессионального состава учителей, без непрерывного повышения их квалификации. Чтобы создать эти новшества, необходима творческая деятельность учителей, реализуемая сегодня в различных формах методической работы.

При всей эффективности работы института развития образования, городского «Дома учителя» и районных информационно-методических центров ежедневное повышение профессионального мастерства происходит всё же на рабочем месте учителя. Важнейшим средством повышения педагогического мастерства учителей, связующая в единое целое всю систему работы школы, является методическая служба. Роль методической службы школы значительно возрастает в современных условиях в связи с необходимостью рационально и оперативно использовать новые методики, приемы и формы обучения и воспитания. В рамках данного вопроса уместно также отметить и тот факт, что существует проблема текучести кадров и особенно ярко мы ее наблюдаем среди учителей иностранного языка. Мы убеждены, что в гимназии должна быть разработана система для формирования готовности у педагогов к деятельности в режиме преобразований. Целенаправленно их нужно учить разрабатывать

рабочие программы педагога, использовать интерактивные образовательные технологии для повышения мотивации обучающихся к изучению английского языка, формировать, обобщать и представлять собственный педагогический опыт.

В нашей гимназии в течение нескольких лет действует поддержка опытными преподавателями молодых, начинающих учителей, то есть наставничество – одна из традиционных форм, но дающая положительные результаты. Наставничество представляет собой многоуровневую, личностно-развивающую, индивидуальную поддержку молодых педагогов.

Такая форма предполагает изменения в системе адресной поддержки педагогов: развитие педагогической культуры членов методического объединения, определение личностных смыслов деятельности учителя в условиях развития гимназии, степень мотивированности педагогов к постоянному профессионально-личностному развитию и саморазвитию.

Для того, чтобы индивидуальная поддержка была реальной мы предлагаем молодому педагогу присмотреться к учителям - стажистам, а опытному учителю к молодому специалисту. Таким образом, в течение месяца формируется пара, работа в которой строится на диагностической основе.

Содержание работы методического объединения учителей английского языка в гимназии по направлению «Наставничество» включает в себя следующие направления:

- диагностика профессиональных запросов учителей;
- анализ современных нормативно-правовых документов в сфере образования;
- изучение психолого-педагогических проблем обучения и воспитания, проблем управления образовательным процессом;
- изучение передового педагогического опыта коллег;
- проектирование рабочих программ учителя, конспектов уроков, ориентированных на результаты личностные, метапредметные и предметные;
- изучение, апробация и внедрение современных педагогических технологий;
- мониторинг учебных достижений обучающихся
- работа по оснащению кабинетов программными, методическими, диагностическими материалами;

В течение нескольких лет руководителем методического объединения ведется «Мониторинг профессионального роста учителя». Для определения эффективности деятельности учителя в течение нескольких лет мы используем такие показатели как: участие в инновационной деятельности, повышение квалификации, успешность обучения школьников, участие в профессиональных конкурсах и проектах. Результаты профессиональной

деятельности педагогов по итогам учебного года фиксируются в «Карте успешности педагога», которая заполняется каждым учителем совместно с руководителем предметного методического объединения и заместителем директора по научно-методической работе.

Так за последние годы у педагогов появилось желание участвовать в профессиональных конкурсах различного уровня, увеличилось количество обучающихся – победителей и призеров в научно-практических конференциях и олимпиадах различного уровня.

Считаем, что именно индивидуальное наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации. Таким образом, продуктивное внедрение системы наставничества позволит руководителям образовательных организаций, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, включать их в проектирование собственного развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Список литературы

1. Профессиональный стандарт Педагог (Педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель). Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. N 544н.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575804

Владелец Светлана Николаевна Трухина

Действителен с 25.03.2021 по 25.03.2022