

*Данилова Галина Кирилловна
Учитель английского языка
МОБУ СОШ №10 им. Д.Г. Новопашина
г. Якутск*

ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ КАК УЧИТЕЛЯ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА

Молодой учитель пришел в школу. Начиная свою педагогическую деятельность, обычно он теряется. Даже при достаточных знаниях предмета молодому учителю не хватает педагогического опыта.

Он сталкивается с различными трудностями: неумением точно рассчитать время на уроке, логично выстроить последовательность в ознакомлении с коллективными этапами урока, затруднением при объяснении материала, отсутствием взаимопонимания с коллегами и учениками. Многие молодые педагоги испытывают трудности в работе с родителями из-за отсутствия знаний по семейному воспитанию, неумения привлекать их к совместной работе.

Начинающему учителю нужно освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, научиться грамотно и эмоционально говорить на уроках и умело заинтересовать детей своим предметом. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, родителями, коллегами и администрацией школы.

Многие молодые учителя, не справившись с такими трудностями, уходят из школы.

Как помочь начинающему учителю?

Для того чтобы удержать молодых учителей в нашей школе, применяется наставничество.

Наставничество — индивидуальная помощь молодому учителю в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы в школе.

Целью наставничества является создание в школе условий для профессионального роста молодых учителей, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога, оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, тесное вовлечение их в трудовой процесс и общественную жизнь с учетом его индивидуальных способностей.

Наставник — специалист первой или высшей квалификационной категории, обладающий высокими профессиональными качествами, имеющий стабильные показатели в работе, обладающий коммуникативными навыками и гибкости в общении.

Педагог-наставник должен проявлять тактичность, профессиональную и человеческую мудрость бережно относиться к убеждениям и позициям молодого учителя оказывать реальную поддержку во всем, делиться своим опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образца работы, помогать своевременно, терпеливо и отмечать положительное в работе, но в тоже время важно не допускать излишней опеки.

Перед наставником стоят следующие задачи:

- удовлетворить потребность молодого учителя в непрерывном образовании и оказать ему помощь в преодолении различных затруднений;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности учителя;
- помочь молодому учителю внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс;
- привить молодому учителю интерес к педагогической деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления учителя и развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптировать к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательному и творческому отношению к выполнению обязанностей учителя.

Организация наставничества носит поэтапный характер и включает формирование и развитие функциональных и личностных (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического компонентов деятельности преподавателя. Наставник проверяет уровень профессиональной компетенции молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Работа педагога-наставника предполагает следующие этапы:

I этап (адаптационный)

1. Организация учебного процесса.
2. Ведение документации согласно требованиям.
3. Организация внеурочной деятельности по предмету.
4. Работа по самообразованию.
5. Рекомендации в подборе методической литературы.
6. Оказание помощи в подготовке к урокам.
7. Взаимопосещение уроков с последующим тщательным анализом.

II этап (основной)

1. Корректировка профессиональных умений.
2. Организация педагогической рефлексии.
3. Участие в профессиональных дискуссиях.
4. Развитие творческого потенциала молодого учителя.
5. Участие в инновационной деятельности.

III этап (итоговый)

1. Оценка уровня профессиональной компетенции молодого учителя.
2. Определение степени готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Наставничество является наиболее значимым в процессе профессиональной адаптации молодого преподавателя.

Это эффективный способ передачи опыта мастерства молодёжи. При этом польза от данного процесса двусторонняя: обогащение педагогическим опытом молодого учителя и повышение квалификации и профессионального мастерства педагога-наставника.