



# **СИСТЕМА РАБОТЫ ШКОЛЫ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ КАК СПОСОБ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

*Вера Владимировна Бутакова,  
Заместитель директора по  
учебно-воспитательной работе  
МБОУ СОШ № 1 г. Крымска,  
[Vera-but1@mail.ru](mailto:Vera-but1@mail.ru) 8918 1692560*

*Как сформировать школьное сообщество, в котором комфортно и учителю, и ребенку, в котором все свободны?*

*Что нужно сделать, чтобы школьная система была открытой и дружелюбной в отношении и ребенка, и взрослого?*

*Где взять учителей, способных с радостью и вдохновением учить и учиться?*



*Кто организует школьный мир, где каждому предоставлено право развиваться в своем собственном темпе, следуя своим интересам?*

*Какой педагог создаст атмосферу любви и доверия, понимания, взаимопомощи и взаимной ответственности?*

# Воспитать самим!

**Проблема нехватки молодых педагогических кадров существует!**

**ПРИЧИНА**

**отсутствие осознанного выбора будущей профессии выпускниками школ**

**РЕЗУЛЬТАТ**

**даже успешно закончившие педагогический университет не идут работать в школу**

**ПУТИ РЕШЕНИЯ**

**ПРОБЛЕМЫ**

**создание социально-педагогических профильных  
10-11 классов на базе образовательной  
организации**

# Профессиональное пространство



**Наставничество в школе – это неотъемлемая часть работы педагогического коллектива с молодыми учителями, желающими работать с детьми и их родителями, но не имеющими для этого практических навыков.**

**Задача наставника – не испугать начинающего свой профессиональный путь педагога, а помочь преодолеть возникающие трудности, не разочароваться в себе и в выбранном поприще, обрести счастье в профессии, осознать всю важность и ответственность своей миссии, влюбиться в профессию учителя и стать форвардом в океане детства.**



# СИСТЕМА РАБОТЫ ШКОЛЫ ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА



## **Работа в школе для молодого специалиста содержит ряд социальных и профессиональных трудностей:**

- **новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;**
- **необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями;**
- **большой поток информации требует особого внимания и умения вычленять главное и это использовать в работе.**
- **не все педагоги готовы к цифровизации образования.**

# Этапы работы с молодым специалистом

## I. Знакомство

- Внешнее знакомство со школой, традициями, укладом
- Документация
- Посвящение в профессию
- Диагностика профессиональной направленности личности
- Диагностика профессиональных затруднений



# **Диагностика профессиональных затруднений показала ожидаемые сложности в предстоящей работе:**

- **страх перед старшими учениками;**
- **вопросы дисциплины и порядка на уроке;**
- **методические аспекты урока;**
- **оформление школьной документации;**
- **организация взаимодействия с родителями школьников;**
- **осуществление классного руководства;**
- **освоение образовательных технологий и платформ**

# Этапы работы

## с молодым специалистом

### II. Адаптация

- Организация урока и внеурочной деятельности: требования ФГОС, технологическая карта, педагогические технологии, способы проверки, оценки и рефлексии результатов
- Организация работы классного руководителя: план воспитательной работы, технологии воспитания, работа с родителями, организация питания и здоровьесберегающей среды
- Использование ИКТ (инструктирование по правилам пользования на уроке и во внеурочной деятельности, возможности использования образовательных платформ и других цифровых образовательных ресурсов)
- Общение с психологом и профессиональное общение («Школа молодого учителя», слет молодых педагогов)

# **Система работы с молодым учителем**

- **Разработка программы собственного профессионального роста;**
- **Выбор приоритетной методической темы для самообразования;**
- **Освоение современных продуктивных образовательных технологий;**
- **Включение молодого учителя в проектную и исследовательскую деятельность;**
- **Мотивация на участие в профессиональных конкурсах, методических мероприятиях;**
- **Подготовка к аттестации.**

# **Главное - урок**

- **Ежедневные беседы-консультации рефлексивного характера**
- **Определение видов учебной деятельности**
- **Организация рефлексии**
- **Планирование этапов урока**
- **Тайм-менеджмент**
- **Контроль**
- **Анализ и самоанализ профессиональной деятельности**

# Этапы работы с молодым специалистом

## III. Результаты

- Все молодые учителя, прошедшие школу наставничества, остаются работать в школе
- Активно участвуют в работе профессиональных сообществ
- Стремятся к профессиональному росту
- Учащиеся показывают высокие результаты в учебной и внеурочной деятельности



# **ПРОБЛЕМНОЕ ПОЛЕ**

- **Отработать механизмы выявления у учащихся склонностей к социально-педагогической деятельности и усилить профориентационную работу на профессию учителя;**
- **Усилить мотивационную работу для молодых педагогов через активные социальные практики, овладение современными технологиями, проведение тренингов и мастер-классов;**
- **Проектировать индивидуальные программы профессионального роста педагога;**
- **Фиксировать внимание на достижениях педагога, поддерживать высокую самооценку.**



**Спасибо за внимание!**

**Наши координаты:**

**353380, Краснодарский край,  
город Крымск, ул. Комсомольская, д. 36**

**Телефон/факс: 8(86131) 4-02-44**

**Адрес электронной почты:**

**[uo-27-soh1@mail.ru](mailto:uo-27-soh1@mail.ru)**