



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 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

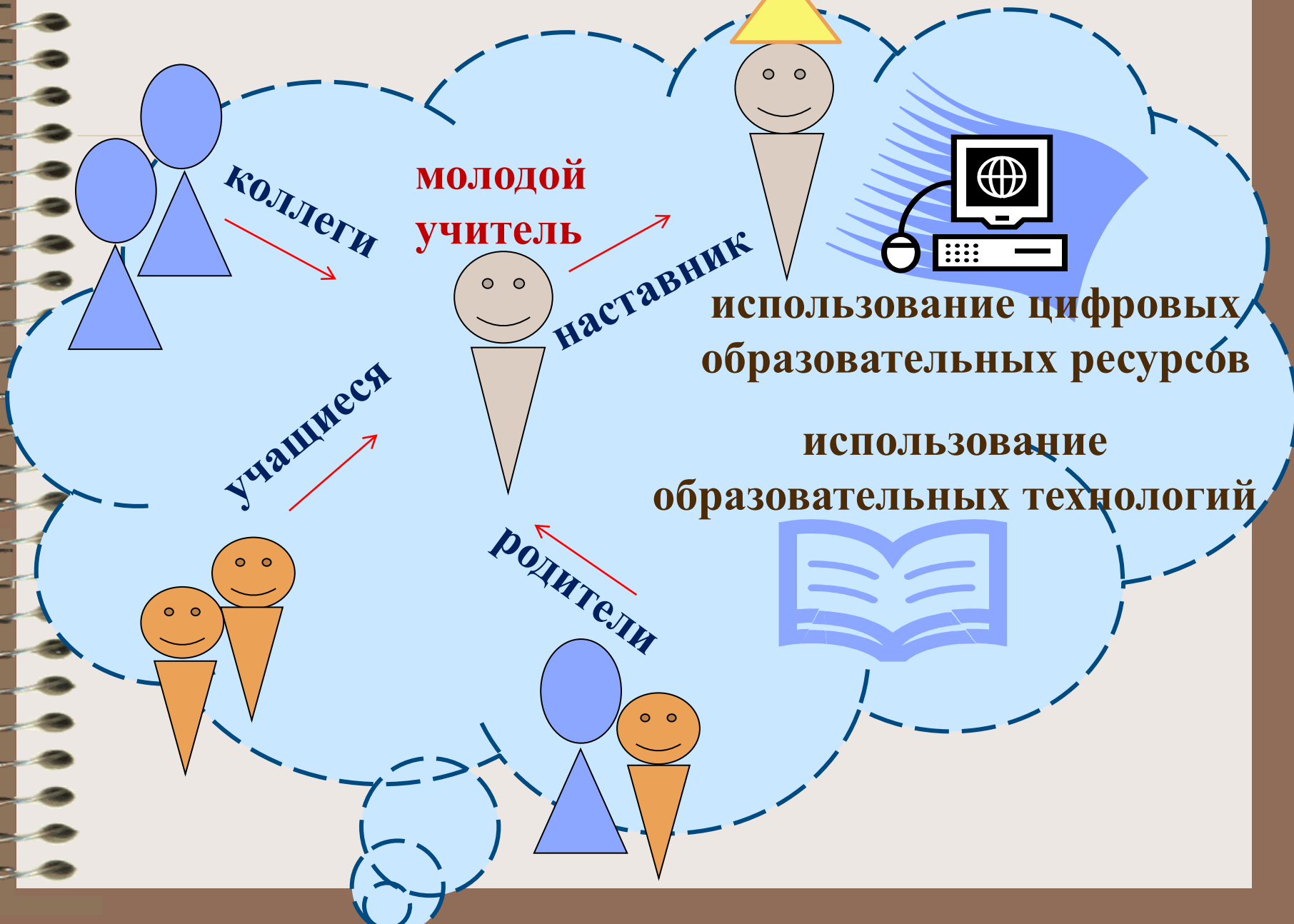
даже успешно закончившие педагогический университет не идут работать в школу

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