



МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ "ХАМАВЮРТОВСКАЯ СОШ  
ИМ. А.М. АДЖИЕВА"

368016, с. Хамавюрт, ул. Аджиева А.М. №34  
ИНН – 0534024960 ОГРН - 1020501766636

E-mail.ru –  
khamavyurt.shkola@yandex.ru  
тел: 8(928)578-69-66

20.04.2024г.

**Система работы с молодыми специалистами  
в современной школе**

Современная школа остро нуждается в молодых, талантливых, высококвалифицированных учителях, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации в стране, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. Необходимо, чтобы учитель был информирован о последних достижениях науки, держал руку на пульсе современности, постоянно совершенствовал

Привлечение к работе молодых специалистов, получивших современное профессиональное образование, поможет решить проблему кадрового обеспечения, позволит ускорить процесс внедрения ФГОС, современных информационных, коммуникативных, здоровьесберегающих технологий и других педагогических инноваций в систему общего образования.

Для нас актуально в работе с молодыми кадрами - **это создание условий для адаптации и закрепления молодых специалистов в нашем образовательном учреждении.**

Другой аспект эффективной работы - **развитие перспектив профессионального роста педагогов.**

В школе сложилась система работы с молодыми педагогическими кадрами. Появление молодежи в школе, конечно, позитивное явление. Они приносят с собой молодой задор, отсутствие стереотипов, энтузиазм и инициативность.

За несколько последних лет в школу пришло много молодых специалистов, среди них учителя английского языка, изобразительного искусства, русского языка и литературы, физической культуры, географии и старший вожатый.

Становление молодого специалиста как профессионала включает в себя этапы:

**начинающий педагог;**

**педагог, имеющий стабильно высокие результаты;**

**педагог - участник творческих конкурсов;**

**педагог-мастер;**

**педагог-организатор.**

Каждый из этих этапов возможен при реализации творческого потенциала, посредством которого реализуются лидерские качества и стремление к самосовершенствованию. Всё это возможно при ведении разных форм работы с молодыми педагогами.

## ***Каковы же формы работы с молодыми специалистами в нашем ОУ?***

- проведение психологических тренингов;
- анкетирование в ходе повышения квалификации на модульных курсах;
- трансляция и обобщение педагогического опыта;
- посещение мастер-классов, открытых уроков или занятий и внеклассных мероприятий;
- выступления на районных конференциях, семинарах, заседаниях методических объединений и на заседаниях различных общественных советов;
- применение технологий педагогического проектирования;
- разработка методических рекомендаций для молодых специалистов по повышению качества образования.

Начиная профессиональную деятельность в образовательном учреждении, молодой педагог должен свободно владеть педагогическими технологиями такого типа, как диагностика, целеполагание, прогнозирование, владеть методами и средствами педагогического воздействия, навыками организации различных видов деятельности учащихся, умением связывать личностный, дифференцированный и индивидуальный подходы в учебно-воспитательном процессе, а также преодолевать трудности в общении с обучающимися, родителями, коллегами и администрацией.

Практика показывает, что не все молодые специалисты в состоянии самостоятельно решать поставленные перед ними задачи, и это причина того, что часть педагогов уходит из профессии.

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, а проблемы возникают из-за отсутствия необходимого опыта.

Первое место работы... Возможно, чувствуется неуверенность, дискомфорт. Всё новое: социальная роль, новые взаимоотношения с людьми. Новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают учителя, ученики, родители.

В нашей школе накоплен и богатый позитивный опыт в работе с молодыми специалистами. Прежде всего, мы красиво встречаем их в коллективе. На заседании педсовета директор приветствует их, вручает цветы, памятки-напутствия, сувениры, знакомит с коллективом, с традициями школы, её достижениями и проблемами. В общении с молодыми администрация и опытные учителя выясняют их увлечения, желания, интересы. Стараемся понять, какой помощи потребуются **каждому**, как рациональнее использовать их способности.

Первым шагом в адаптации является знакомство учителя с методическими материалами по предмету, библиотекой, учебными кабинетами. Классные руководители знакомят начинающих с классными коллективами, в которых им предстоит работать, дают характеристику классам, отдельным ученикам. Заместители директора знакомят со структурой (планами, расписанием, графиками) учебной, методической, воспитательной работы в школе, документацией, основными требованиями по её ведению.

Молодому специалисту необходима постоянная товарищеская помощь. Вторым шагом в адаптации является организация наставничества. Работу учителей-наставников рассматриваем как одно из ответственных общественных поручений. Это опытные, творчески работающие учителя. Они составляют индивидуальный план работы с молодым специалистом.

Следующим шагом является **шаг к мастерству**. Каждая профессия ставит специфичные требования к личности человека. Какие же требования предъявляет профессия молодого педагога?

В профессиональном становлении молодого учителя в современной школе имеет место наличие педагогических способностей. Они состоят из таких компонентов:

- **дидактичные** – искусство передавать знания в доступной форме;
- **конструктивные** – когда педагог не использует готовых рецептов, а сам создает их для каждой конкретной ситуации;
- **экспрессивные** – умение в своё объяснение включить уместно юмор, доброжелательную

иронию, шутку;

- **коммуникативные** – правильный подход к ученикам в процессе обучения и воспитания;
- **способность распределять внимание** – широкий обзор внимания, умение легко переключаться по необходимости с одного объекта на другой;
- **актерские** – умение в зависимости от обстановки и воспитательных задач быть то добрым, то строгим, то спокойным, но всегда объективным, справедливым;
- **умение контролировать** все свои слова, поступки, действия, настроение.

Следует отметить, что все компоненты педагогических способностей тесно связаны между собой, дополняют и предполагают друг друга. Отсутствие одного или нескольких можно компенсировать активным развитием других компонентов.

Каждый молодой учитель с первых дней своей педагогической деятельности все вместе со своим наставником готовит «Портфолио молодого учителя» Эта папка – «настольная книга», в которой собраны самые необходимые советы, рекомендации и материалы, нужные в становлении учителя.

В портфолио входят:

- Общие сведения об учителе;
- Диагностика успешности;
- Нормативные документы;
- Открытые уроки;
- Доклады, публикации, творческие наработки;
- Памятки начинающему учителю;
- Работы учащихся;
- Дидактические материалы;

Портфолио постоянно пополняется необходимыми материалами. Постепенно это становится «центром самообразования» учителя.

В определении правильности выбранного образовательного маршрута важную роль играет как рефлексия, так и самооценка. Это приводит к изменению технологий оценивания, главная задача которых не выявление недостатков, а осознание успешности достижения поставленной цели. При этом оценивание должно не просто фиксировать достижения педагога, но и давать полную информацию о профессиональном развитии, показывая связь между поставленными целями и полученными результатами. К такой технологии относится технология портфолио.

Портфолио педагога включает социально-педагогическую оценку деятельности молодого специалиста, результаты внутришкольного предметного мониторинга, оценки по системам внешнего контроля, отражает опыт участия в экспериментальной площадке, участия в профессиональных конкурсах. При работе молодого специалиста с портфолио происходит расширение его личного выбора образовательного пространства, использование им информационных ресурсов. Тем самым у молодого специалиста появляется способность выявлять пробелы в своих знаниях и умениях при решении новой задачи, оценивать необходимость той или иной информации для своей деятельности, осуществлять информационный поиск и выбор, извлекать информацию из разных источников на любых носителях. Это позволяет ему гибко изменять свою профессиональную квалификацию, самостоятельно осваивать новые технологии, необходимые для решения поставленной задачи. Педагог получает опыт интеграции различных результатов и ресурсов образования (знаний, умений, ценностей), постановки или присвоения цели, а значит, происходит его осознание процесса управления своей деятельностью. «Портфель достижений» демонстрирует прогресс специалиста относительно самого себя и учит относиться к результатам своей работы как к достижениям. В этом заключается главный успех применения технологии портфолио. Ведь от того, как будет это организовано, напрямую зависит конечный результат.

Значительную роль отводим работе в школе молодого учителя следующим направлениям:

- Планирование работы учителя, организация рабочего времени;
- Культура общения учителя с классом, учащимися, родителями;
- Углубление психолого-педагогических знаний, методологии обучения;
- Изучение нормативных, инструктивно-методических материалов;
- Основные требования к рабочей программе, к ведению школьной документации, журналов;
- Современные подходы к воспитательному процессу, к формированию развитой личности на основе национального воспитания и особенностей, традиций школы.

Молодые учителя получают конкретные советы по трудным вопросам, образцы разработок разных типов уроков, рекомендации. Молодой специалист получает помощь не только от наставника, но и от заместителя директора, опытных учителей, классных руководителей... Открытые уроки, которые проводят опытные аттестуемые учителя по разным предметам, дают возможность показать и увидеть на практике особенности использования разнообразия форм и методов работы на уроках. Поэтому, планируя открытые уроки, учитываем пожелания молодых учителей относительно проведения разных типов уроков, на которых можно конкретно увидеть, научиться использованию следующих направлений:

- индивидуальный подход в обучении слабых, мотивированных на учёбу, сильных учащихся;
- дифференцированный подход в обучении;
- интерактивные формы и методы обучения;
- нестандартные ситуации на уроках;
- нетрадиционные, интегрированные уроки с применением компьютерных технологий...

Это помогает учителю рационально выбирать тип урока, его структуру, правильно определять задания, цели (учебную, воспитательную, развивающую) выбирать рациональные методы обучения, объединять разные формы коллективной и индивидуальной работы, знакомиться с современными образовательными технологиями, интерактивными методами. Важную роль в планировании, составлении индивидуальных планов, планов работы наставников, участии в работе методических объединений, творческих микро-групп играет диагностика молодых учителей.

Результаты анкеты свидетельствуют о том, каких успехов, достижений достиг учитель, какие проблемы возникли в процессе работы, какую методическую помощь ему необходимо дать. На основании этих результатов **составляется план самообразования**, изучения основных направлений его деятельности.

В нашей школе и районе реализуются широкий спектр таких профессиональных конкурсов, которые способствуют:

- созданию условий для реализации творчества и активной профессиональной позиции конкурсанта в процессе приобщения к педагогической профессии;
- раскрытию профессионально-личностного потенциала конкурсанта;
- введению инноваций в педагогическую деятельность молодого специалиста.

Решением проблемы движения педагогических кадров служит создание системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодых педагогов, формировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Наставничество как способ подготовки молодого специалиста к профессиональной деятельности давно используется в сфере образования. Сегодня наставничество вступает в новый этап своего развития, на котором к процессу становления молодого педагога подключаются специалисты разных областей педагогики и психологии. Очевидно, что в рамках образовательного учреждения невозможно обеспечить каждого молодого специалиста консультациями профессионалов. Кроме того, молодые люди, приходя на работу в образовательное учреждение района, хотят обмениваться друг с другом новыми идеями, делиться приобретенным опытом, словом, испытывают потребность в общении со своими коллегами-ровесниками. Предоставлению таких возможностей способствует проведение коучинга как групповой формы работы всех участников программы поддержки молодого специалиста в районе.

В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста, осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника. Ошибка в выборе роли может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута.

С учетом профессиональных потребностей молодого учителя можно выделить следующие роли педагогов-наставников.

1. **«ПРОВОДНИК»**. Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри». Такой наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений школы, рассказать о государственно-общественном управлении образовательным учреждением. Наставник поможет молодому учителю осознать свое место в системе школы, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет более 80 %.

2. **«ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ»**. Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого учителя атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет учителя от возможных проблем межличностного характера. Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии в различных внутри- и внешкольных мероприятиях. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 60–80 %.

3. **«КУМИР»**. Это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого учителя. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 40–60 %.

4. **«КОНСУЛЬТАНТ»**. За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 30–40 %.

5. В организованной таким образом наставнической поддержке молодой учитель самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 10–30 %.

## **ФОРМЫ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ**

В локальных актах нашего образовательного учреждения зафиксирован факт организации наставнической помощи молодым специалистам, в которых оговорены и формы этой работы. Хорошо понимаем, что в профессиональном становлении молодых учителей должны принимать участие весь педагогический коллектив школы, а не только закрепленные за ними учителя-наставники. Для этого мы используем всё многообразие форм организации учебной деятельности. Рассмотрим некоторые из них.

### **1. КОЛЛЕКТИВНАЯ РАБОТА**

Коллективная работа, направленная на оказание педагогической помощи молодым специалистам, к сожалению, редко используется в практике образовательного учреждения. Считаем, что реально помочь молодому учителю можно только в индивидуальной работе с ним, не афишируя его профессиональные трудности.

Однако у выпускников педвуза, впервые приступивших к работе по специальности, существуют проблемы общего порядка, решить которые педагог-наставник не в состоянии. Это – трудности адаптации в педагогическом коллективе. Поиск путей разрешения этих проблем является

основной задачей коллективной работы с молодыми специалистами.

### **Педагогический совет**

Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения. Как правило, первый для вновь прибывших молодых учителей педагогический совет проводится в конце августа, перед началом нового учебного года. Именно здесь выпускники вуза впервые видят своих новых коллег. Растерянность молодых педагогов от обилия незнакомых лиц усугубляется тем, что все окружающие обращают внимание на новичков.

Для администрации должно быть важно как можно скорее стереть барьеры между «вновь прибывшими» и «старожилами». Можно заранее придумываем и организовываем небольшое театрализованное приветствие для молодых специалистов с кратким рассказом о традициях школы, о педагогах, их достижениях и т. п. Также можно предоставить слово учителям, пришедшим на работу в школу год-два назад, чтобы они рассказали о своих профессиональных трудностях на тот момент (желательно, чтобы рассказ получился юмористический или даже с легкой долей иронии) и поделились опытом их разрешения. Такая форма общения поможет новичкам осознать, что их трудности не единичны и решаемы, их волнение – нормальное состояние для всех людей, начинающих работу на новом месте.

В дальнейшем педагогические советы мы используем для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодых учителей (что необходимо знать при подборе пары «наставник – подопечный»). Для этого можно организовать с помощью психолога тестирование педагогического коллектива.

Также на педагогических советах можно организовывать мини-лекции, на которых своим опытом могли бы делиться опытные учителя, классные руководители, психологи, социальные педагоги и др. Такая форма работы позволит молодым учителям получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая лишних вопросов своим наставникам.

### **Педагогический семинар**

Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодых учителей обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями учащихся; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах учителя вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения внутришкольных конфликтов. Наглядная педагогическая пропаганда. Осуществляя педагогическую пропаганду, можно использовать сочетания различных видов наглядности. Это позволяет не только знакомить молодых учителей с вопросами организации учебного процесса через материалы стендов, тематических выставок и др., но и непосредственно показать им воспитательно-образовательный процесс, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до новичков необходимую педагогическую информацию. Можно организовать для них посещения родительских собраний, внеклассных мероприятий, уроков опытных педагогов, после чего обменяться мнениями об увиденном, отметить плюсы и минусы работы.

### **Вечера вопросов и ответов**

Вечера вопросов и ответов представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Они организуются администрацией и педагогами-наставниками. Как правило, молодым учителям заранее предлагается составить список вопросов к администрации школы, к опытным учителям и т.п. Значимость этого мероприятия зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми и откровенными будут полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение. Такие вечера должны проходить как непринужденное, равноправное общение молодых учителей и опытных педагогов.

### **«Круглый стол»**

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации учителя, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с

родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п. Правом выступить обладает каждый присутствующий за «круглым столом».

### **Педагогические конференции**

Эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между наставниками и молодыми учителями. Мысли, высказанные на конференции педагогами и подкрепленные их же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичков. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий круг психолого-педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации учебного процесса воспитания.

### **«День молодого учителя»**

Это название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабе всей школы в специально отведенный для этого день. В школе обычно существует негласное правило: в первые два месяца работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своим классом, завоевывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство». В эти два месяца за его деятельностью наблюдает педагог-наставник, а уже затем, в ноябре, его уроки, классные часы, внеурочные мероприятия начинает проверять администрация. «День молодого учителя» может стать эффективной формой контроля работы начинающего педагога. Желательно, чтобы был разработан специальный ритуал посвящения новичков в учителя. Каждому из молодых учителей предлагается провести открытый урок, внеклассное мероприятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами. На эти уроки приглашаются не только представители администрации школы и педагоги-наставники, но и другие молодые специалисты. Открытые просмотры очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями других учителей в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий.

## **2. ГРУППОВАЯ РАБОТА.**

### **Групповое консультирование**

Организуется наставниками для молодых учителей, которые имеют одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы. Не все, что касается этих учителей, представляет интерес для других, и потому есть смысл собрать их отдельно. Такая консультация имеет определенную и, в известной мере, специализированную направленность. Она включает, как правило, сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодых педагогов.

**Суть консультирования** в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем:

- установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с молодыми учителями;
- психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы;
- создание плана деятельности молодого учителя;
- осуществление этого плана;
- контроль и корректировка процесса;
- системный анализ ситуации.

**Основной задачей** здесь является изменение неадекватных педагогических позиций новичков, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности учителя, оптимизация форм педагогического воздействия на учащихся.

**В цикле консультирования традиционно выделяются семь этапов:**

- 1) Создание психолого-педагогического климата, обеспечивающего успех консультирования. Наставник должен всем своим видом убедить молодого специалиста, что он проявляет искренний интерес к проблеме и хочет помочь в ее разрешении.
- 2) Наставник задает наводящие вопросы, которые вызывают учителя на откровенность. Консультируемый высказывает все, что накопилось в душе.
- 3) Наставник должен глубоко вникнуть в суть проблемы, осмыслить сложившуюся ситуацию и увидеть в ней нечто положительное, чего не заметил его подопечный.
- 4) Консультант должен понять причину конфликта (проблемы), с которой к нему обратился молодой учитель.
- 5) Не называя причины конфликта (проблемы), наставник должен постараться подвести молодого учителя к пониманию этой причины.
- 6) Если консультируемый осознает причину своей проблемы, наставник должен ненавязчиво

подсказать пути ее решения, так, чтобы молодой учитель был уверен, что он сам нашел решение.  
7) Наставник должен подтвердить правильность догадки учителя (или скорректировать вариант решения проблемы) и закрепить мотивацию на выполнение принятого решения.

### **Групповые дискуссии**

В их основе – конкретные педагогические ситуации, пережитые молодыми учителями. Ситуации могут быть предложены и наставниками, например: «Как привлечь родителей к участию в жизнедеятельности класса», «Как решить проблему нерационального использования времени на уроке». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной учебной (воспитательной) ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла.

### **Обзоры педагогической литературы**

Суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставниками научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации учебно-воспитательного процесса в школе.

В групповой работе с молодыми специалистами часто используются игровые приемы: разыгрываются ситуации взаимодействия с учащимися и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приемы общения.

### **Деловые игры**

Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку. Конкретной, узко направленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставников – организаторов игры. Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков, умений предупреждать конфликтные ситуации. Роли в деловых играх могут распределяться по-разному. В них могут участвовать учителя, классные руководители, социальные педагоги, психологи и др. Темой деловых игр могут быть разного рода конфликтные ситуации в педагогической деятельности.

## **3. ИНДИВИДУАЛЬНАЯ РАБОТА**

Основным достоинством индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи молодому учителю. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – подопечный».

### **Индивидуальные консультации**

На них общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном приложении к определенным частным случаям.

Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых учителей. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки учителя.

### **Практические занятия**

Направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых учителей. Разрыв между их теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком

Профессиональное становление молодого специалиста осуществляется постепенно и не так быстро, как порой нам хочется. Присутствие на уроках и мероприятиях членов администрации, педагога-наставника, коллег, педагога-психолога, социального педагога помогают в организации учебной и внеучебной деятельности, способствуют снятию затруднений. Но главное, что такое системное сопровождение учит молодого педагога анализировать свою деятельность, т.е. работать в режиме постоянной сопровождающей рефлексии. Дальнейшая коррекция, планирование и опять анализ позволяют начинающему педагогу вместе с опытным педагогом добиваться хороших результатов в организации учащихся на уроке, применении именно тех приемов работы с этими детьми, которые являются наиболее эффективными. Положительная динамика в работе молодого специалиста, ситуация успеха – залог его педагогической и личностной состоятельности.



## ПРАВИЛА ОБЩЕНИЯ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ

1. Чтобы **взаимодействие** с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

1. **Не приказывать.** Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»

2. **Не угрожать.** Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

3. **Не проповедовать.** «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.

4. **Не поучать.** Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру...»).

5. **Не подсказывать решения.** Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.

6. **Не выносить суждений.** Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

7. **Не оправдывать и не оправдываться.** Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.

8. **Не ставить «диагноз».** «Вам нельзя работать в школе, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого учителя и настроит его против наставника.

**Мы давно сделали вывод**, что мотивация самообразования достигается через создание оптимальных условий для творческого роста через посещение уроков опытных педагогов, использование современной методической литературы, участие в конкурсах профессионального мастерства, организацию предметных методических дней, декад, участие виртуальных методических объединениях и т.д. Заинтересованный педагог имеет сегодня множество возможностей для удовлетворения своих профессиональных интересов. Важно вовремя подсказать, направить, показать реальную значимость самообразования.

Участие в конкурсах профессионального мастерства. Молодые специалисты обязательно принимают участие в школьном конкурсе «Дебют года», который проходит в декабре ежегодно. Это как боевое крещение, а потом уже можно двигаться либо готовясь к муниципальному конкурсу «Учитель года», либо к другим – районным, интернет-конкурсам. Особо значимым для молодых педагогов стал муниципальный конкурс «Учитель года». За последние 8 лет его участниками стали 5 человек из нашего коллектива, для всех независимо от того призером,

лауреатом или просто участником он был – это отличная школа профессионального роста. Заместитель директора, коллеги оказывают помощь и поддержку на всех этапах подготовки и участия, переживают за своего конкурсанта, радуются его успехам. Никто из молодых не пожалел, что потратил время, нервы, силы на подготовку и участие, ибо опыт профессиональный и личностный стал мощным стимулом к совершенствованию.

Вовлечение молодых педагогов в общественную деятельность. Все прибывшие молодые специалисты вовлекаются в профсоюзную организацию, предоставляющую определенную степень защиты по различным производственным и социальным вопросам, возможность раскрыть свои таланты в спорте, культурно - досуговых мероприятиях. Молодежь активно участвует в организации и проведении праздников, конкурсов, спортивных состязаниях. За последние три года наши молодые педагоги вместе со старшими коллегами приняли участие в районных соревнованиях по волейболу, легкой атлетике, соревнованиях по туризму.

Таким образом, в МКОУ «Хамавюртовская СОШ им.А.М.Аджиева» создаются благоприятные условия для адаптации молодых педагогов и возможности их закрепления.

Сегодня в школе работают 8 молодых специалистов.

Все они активны и успешны.

Директор МКОУ «Хамавюртовская  
СОШ им.А.М.Аджиева»



/Аджиева Н.И./