

## СЛАЙД 1. Особенности работы с молодыми специалистами в период профессиональной адаптации

Я взяла эту тему не случайно, т.к. наш педагогический коллектив пополнился достаточно многочисленным отрядом молодых педагогов – целых 7 человек! (это только в школе) и в детских садах 6 молодых и только начавших работать в образовательном учреждении сотрудников.

В большинстве своём это люди энергичные и амбициозные, желающие развиваться, а в будущем и продвинуться по карьерной лестнице. Но т.к. отсутствует опыт, они еще не готовы решать практические задачи и брать на себя ответственность. И вот сейчас важно грамотно выстроить методическую работу с ними. Каждый руководитель лично должен найти время и ресурсы для нового человека в коллективе. От директора и завуча зависит, как на этих ребят будут смотреть коллеги, как на неумех и недоучек или принять новых сотрудников с настроением на плодотворную и результативную работу. Увидеть в каждом потенциал.

Т.е. первое и важное условие успешной профессиональной адаптации молодого специалиста является создание в организации особой системы взаимодействия внутри коллектива, максимальной включенности всех педагогов в жизнь школы, мотивация к профессиональной активности.

**СЛАЙД 2.** Т.е. это та среда, где формируются профессионалы, функционально грамотные педагоги со своим стилем педагогической деятельности, способные самостоятельно решать любую педагогическую задачу, владеющие современными образовательными и информационными технологиями. Владение функциональной грамотности сегодня – это не просто норма, но и обязанность педагога.

Важная роль в работе с молодежью отводится наставничеству, главной задачей которого является организация эффективного процесса передачи опыта.

Сущность наставничества – это выполнение заданий наставника с постепенным переходом к самостоятельной работе. Причём, процесс двусторонний, т.к. и наставник развивает свои компетенции.

Работа в парах «наставник - молодой специалист» строится чаще всего на традиционных формах работы, которые всем известны. О них не буду говорить, но для формирования профессиональных компетенций этого недостаточно. Нужны другие, современные, активные формы работы.

Федотов  
Евгений

Так, на самых первых занятиях Школы молодого педагога мы работали с текстами локальных документов (например, «Положение о внеурочной деятельности», «Положение о текущем контроле и промежуточной аттестации», «Положение о ведении тетрадей и их проверке»). Данная работа, во-первых, показала, у кого сформирована функциональная читательская грамотность, а у кого нет; насколько сотрудник способен выполнять задачи самостоятельно и насколько он мобилен в выполнении профессиональных задач. После проведенной работы стажёрам не нужно было уже задавать вопросы наставнику, потому что человек самостоятельно нашёл нужную информацию и может ее использовать в работе..

Работаем над развитием коммуникативных навыков молодых специалистов, например, практикуем методические дискуссии и диспуты. Здесь молодые учителя учатся выступать перед публикой, делятся своими идеями, рассматривают проблему с разных сторон, с позиции учителя или родителя, администратора или ученика. Таким образом, развиваются коммуникативные навыки.

**СЛАЙД 3-7** Полезная форма работы - педагогические игры, например, в форме Своей игры (мы провели такую игру 5.10, в День учителя). В процессе формируются навыки общения, уверенность в себе, умение работать в команде.

Или работа в группах, в парах, индивидуально по моделированию педагогических ситуаций.

Не первый год мы практикуем 3-х уровневые методические семинары-погружения:

1 блок – теоретический экскурс в проблему (проводится администрацией и опытными учителями);

2 блок – практическое изучение проблемы (работа по группам, где рядом с опытными педагогами работают молодые);

3 блок – проведение мастер-классов с видеофрагментами уроков, презентацией, с анализом. В подготовке мастер-классов участвуют наставники и молодые специалисты.

#### **6. СЛАЙД**

Проект «РостОК» (педагогическая сессия на каникулах).

*по видам дефицитов и запросам педагогов.*

Для молодых специалистов первые 5 лет работы – это время, когда прощают ошибки, когда можно и нужно набивать свои собственные шишки. И чем больше ошибок делает человек на этом этапе, тем профессиональнее он будет в будущем. Главное, не разочароваться в себе и не перестать стараться. А тут мы и должны им помочь.