**Достижение реальных образовательных и воспитательных результатов**

**с помощью эффективных и продуктивных механизмов наставничества**

***Аржанникова Ирина Леонидовна,***

***Педагог-психолог МАОУ СОШ №5***

***городского округа Сухой Лог***

*«Со мной работали десятки молодых педагогов.*

*Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический ВУЗ, как бы он не был талантлив,*

*а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом,*

*я сам учился у более старых педагогов»*

*А.С. Макаренко*

Известно, педагог для ребенка является проводником не только предметных знаний и умений, но и возможности творчески изменять свою личность с использованием психологических знаний,   в соответствии с собственной индивидуальностью. Масштаб личности педагога предполагает продвижение ценностей, идей, установок в молодежной и подростковой среде.

Молодые специалисты, это вчерашние выпускники, которые знают и понимают молодое поколение, его проблемы и ценности и ориентиры. Но, как правило, сами являются психологически не зрелыми личностями .

От того как адаптируется педагог во многом зависит укрепление его профессиональной мотивации, а также его  личностное развитие, как педагога. Именно в этот период самый тяжелый для молодого педагога, не пройдя его многие уходят из профессии.

Как показывает опрос, наши молодые специалисты, в период адаптации в школьной среде имеют множество личностных и социально-коммуникативных затруднений в отношениях с детьми, коллегами по работе, родителями.

Некомпетентность молодого специалиста в различных аспектах образовательной деятель­ности, неизбежные конфликты по этому поводу ведут к накапливанию отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них. В данном контексте можно говорить о проблеме профессионального выгорания, которое возникает у молодых специалистов уже после нескольких месяцев работы.

Как помочь начинающему специалисту адаптироваться в образовательном учреждении на пути профессионального становления? Как и кому в образовательном учреждении работать с мо­лодыми педагогами, только что окончившими университет, или специалистами, которые начали профессиональную деятельность, не владея при этом педагогическими знаниями, совмещая рабо­ту с обучением? Ведь в условиях дефицита педагогических кадров таких молодых специалистов в детских садах становится все больше и больше.

Вывод очевиден: молодым специалистам было бы легче начинать свою педагогическую дея­тельность, если бы администрация и опытные педагоги стремились поддержать их, передать им свой опыт, а они при этом готовы были бы его принять.

Учитывая трудности педагогов мы создали проект «Школа молодого педагога». Это система тренинговых мероприятий, которые проводятся с октября 2019г ежемесячно на базе МАОУ СОШ №5, при поддержке Профсоюзной организации Управления образования го Сухой Лог.

На наш взгляд, такая форма психологической помощи начинающим педагогам по преду­преждению их профессиональной дезадаптации будет наиболее эффективной в тренинговой форме. Цель -развитие эмоциональной устойчивости и активизация интереса молодых педагогов к своей работе через интенсификацию предметно-делового взаимодействия в процессе обучающих и игровых занятий.

Тренинговые занятия призваны повысить уровень самосознания профессионального «Я», развивать умение быть готовым к напряжённым ситуациям педагогической деятельности, анализировать своё поведение и поступки, оценивать их со стороны, обнаруживать собственные недостатки и стремиться к самосовершенствованию, формировать и регулировать психоэмоциональное состояние.

В овладении своим эмоциональным миром помогут специально организованные игры и упражнения, направленные на развитие навыков рефлексии, овладение новыми стратегиями поведения, познание педагогами эмоциональных состояний и умение гибко пользоваться полученными знаниями, поступать и мыслить по-новому, выходя за пределы привычных схем

Каждое занятие проводится совместно с педагогами-психологами го Сухой Лог, Это позволяет расширить диапозон используемых практических методик в групповой деятельности. Групповая форма работы на начальном этапе предполагает анализ заявленных молодыми педагогами трудностей. Применение оптимальных для данного контингента методик, позволяющих продуктивно проработать индивидуально каждый запрос, предусматривает максимальную включенность в практические занятия. Анализ проводится по результатам устной и письменной рефлексии педагогов. Также сопровождение педагогов предполагает индивидуальную форму работы по запросу самих молодых специалистов. Важными и актуальными темами при индивидуальном запросе от педагогов являются:

- Несформированность адекватной самооценки

- Несформированность индивидуальных целевых ориентиров-

- Страхи, фобии

- Семейные отношения

- Низкая информированность в вопросах возрастной психологии. В проекте приняло участие 48 молодых специалистов.

Общее количество встреч – 8, с интенсивностью 1 раз в месяц.

Время проведения тренинга – 2 часа. Занятия проводятся в интенсивном ритме и дают возможность каждому участнику пройти весь спектр эмоциональной включенности и активности, возможности вступать в конструктивный диалог, анализировать свои чувства и находить новые инструменты, помогающие успешно социализироваться в педагогической среде. Заключительный этап проекта- педагогический квест, который проходил с участием специалистов ОУ го Сухой Лог.

Основными критериями и показателями результативности и эффективности реализации проекта являются: обратная связь участников, которые отметили высокий уровень актуальности и продуктивности занятий, формирование запроса на последующие занятия, создание тематического перспективного планирования, по приобретению педагогами необходимых знаний и навыков на следующий учебный год, обратная связь руководителей ОУ.

Реализацию проекта «Школа молодого педагога» мы рассматриваем, как профилактическую технологию, направленную на формирование психолого-педагогических компетенций молодых специалистов. Участие молодого педагога в проекте станет важнейшим этапом профессионального развития личности и успешной адаптации в образовательном учреждении, позволит соединить на практике требования профессии к человеку с его возможностями.

**Список литературы:**

1. Журнал «Молодой учёный» №50 (184) декабрь 2017 г.  
Петренко, Е. И. Профессиональная адаптация молодого учителя в общеобразовательном учреждении / Е. И. Петренко 2017. — № 50 (184). — С. 256-260.

2.«Профессиональное становление молодого педагога». Результаты социологического исследования, проведенного среди молодых специалистов и руководителей учреждений системы образования Тамбовской области / сост. М.Ю. Лимонова. – Тамбов: ТОГОАУ ДПО «Институт повышения квалификации работников образования», 2011. – 21 с.

3.Зверева, В.И. Как сделать управление школой успешным/ В.И. Зверева. – М.: Центр «Педагогический поиск». – 2004. – 160 с. 9.

4.Гречихо, Е. В. Механизм включения педагогов в систему непрерывного образования / Е. В. Гречихо // Народная асвета. – 2009. № 1. – С. 43-49.

5. 2. Мих, Е.В. адаптация молодых специалистов в ДОУ / Е.В. Мих // Управление ДО. – 2010. – № 8. – С. 24-28. 3. Пугачёва, М.Л

6. Профессиональная компетентность: сопровождение молодых специалистов в процессе её становления / М.Л. Пугачёва // Практика управления ДОУ. – 2012. – № 2. – С. 35-40.