**Психолого-педагогическая поддержка молодых педагогов**

 Работа с начинающими преподавателями традиционно является одной из важных составляющих деятельности методической и психологических служб образовательной  организации. В помощи оаптироваться молодому педагогу должны участвовать администрация, педагоги высшей и первой квалификационными  категориями, социально-психологическая служба, профсоюзный комитет и иные заинтересованные и компетентные субъекты образовательного процесса при активной роли начинающего педагога.

**Этапы руководства профессиональным становлением молодого педагога**

Условно можно выделить три этапа руководства в работе с молодыми педагогами: ознакомительный (в определенной мере диагностический), стимулирования деятельности и итоговый.

**1.Ознакомительный этап.**

Знакомству руководителя ОО с молодыми педагогами предшествует большая подготовительная работа. Главным содержанием этой работы является создание соответствующих условий для успешного начала профессиональной деятельности. К таким условиям, прежде всего, относятся: обеспечение педагога полной нагрузкой, прикрепление к нему педагога-наставника и т.д.

Первая встреча руководителя ОО и молодого специалиста во многом является определяющей для всей последующей работы. Именно во время этой встречи молодой педагог должен почувствовать, что его ждали в этом коллективе, что он нужен этой ОО. Задача руководителя - в ходе беседы, знакомя новичка с историей образовательной организацией, его традициями, выяснить планы молодого педагога, его представление о предстоящей работе. Первая беседа закладывает основы для последующих профессиональных контактов. Она должна показать молодому специалисту, что он может рассчитывать на доброжелательную и квалифицированную поддержку.

До   начала   занятий   начинающего   педагога   знакомят  с   материально – технической базой ОО, показывают, какими техническими средствами, наглядными пособиями и методическими материалами он располагает. Руководитель (в данном случае директор, заместители, руководитель структурного подразделения) в первых беседах информируют педагога о том, какую помощь он может получить в  методическом кабинете, в институте повышения квалификации работников образования.

 Особые волнения молодому специалисту доставляют его первые уроки. Не случайно впечатления о них остаются часто на всю жизнь.

Руководителю нужно найти время для обстоятельного и доброжелательного обсуждения, которое будет способствовать укреплению контактов между ним и молодым педагогом. Если урок произвел хорошее впечатление, важно, отметив это, постараться тактично показать начинающему специалисту, на что ему следует обратить внимание в дальнейшей работе. Если посетивший урок ограничился лишь лестным отзывом, то начинающий специалист может утвердиться во мнении, что можно меньше времени уделять подготовке к занятиям, что ему нет необходимости учиться у старших. Если же первые уроки неудачны, задача руководителя ОО - успокоить молодого педагога, объяснить ему, что предстоит еще сделать, над чем поработать, чтобы урок получился. При этом важно сделать акцент на положительных моментах в деятельности молодого педагога и избегать категоричных рецептов и навязывания необходимых решений.

Первый этап педагогического руководства молодым специалистом должен привести к возникновению определенной общности взглядов между ним и руководителем в оценке реального состояния дел и возможных путей преодоления трудностей и закрепления успехов.

Планирование методической работы направлено на повышение психолого-педагогической и методической культуры начинающего педагога. Здесь должно быть предусмотрено активное участие молодого педагога в работе отделений; работа над темой по самообразованию; систематическое ознакомление с педагогической и методической литературой и участие в ее обсуждении.

К концу этого этапа обычно укрепляются связи между новичками и другими членами педагогического коллектива, создается благоприятная почва для эффективного сотрудничества молодых специалистов и опытных педагогов, предполагающего не только передачу опыта одного поколения другому, но и их творческое взаимовлияние.

**2. Этап стимулирования деятельности.**

Данный этап нацелен на укрепление активной социально-профессиональной позиции молодого педагога путем развития его индивидуального стиля педагогической творческой деятельности. На этом этапе особое значение приобретают творческие контакты опытных педагогов и молодых специалистов. Практика накопила богатый арсенал средств, с помощью которых осуществляется педагогическое содружество педагогов разных поколений.

Руководство только тогда имеет обучающий характер, когда молодой педагог становится активным творцом педагогического процесса. Этой цели должны служить все виды и формы педагогического содружества.  Важным средством, стимулирующим профессиональный рост молодого педагога, является продуманная система его приобщения к опыту лучших педагогов ОО. Целесообразно знакомить начинающих преподавателей как с опытом работы молодых педагогов, так и с опытом педагогов – мастеров.

Одновременно с обучающими функциями на данном этапе руководстве работой молодого специалиста возрастает роль контроля за его деятельностью. Руководители особо должны фиксировать свое внимание на том, что нового появилось в деятельности начинающего педагога, что и в какой мере ему удается реализовать из намеченного в индивидуальном плане, что изменилось во взаимоотношениях с учащимися, коллегами, родителями.

Очень важно уметь найти в деятельности преподавателя хотя бы крупицы нового, интересного, полезного остальным членам коллектива и сделать это новое достоянием всех. Подобное моральное стимулирование - важный фактор профессионального воспитания молодого специалиста. Оно укрепляет веру в собственные силы, придает оптимистическую направленность всей деятельности. В то же время на этом этапе, опираясь на определенные достижения в работе начинающего педагога, руководитель может больше времени уделять анализу неправильных, ошибочных его действий, пробуждая у начинающего специалиста критическое отношение к себе, особенно в тех случаях, когда он не замечает своих ошибок или не в состоянии правильно оценить ситуацию.

**3. Этап подведения итогов.**

Чрезвычайно важный этап в жизни ОО и начинающего специалиста - этап подведения итогов адаптационного периода. Он позволяет не только фиксировать уровень подготовки педагога, результативность деятельности педагогического коллектива по его профессиональному воспитанию, но и наметить перспективы дальнейшего развития профессионального мастерства начинающей педагога.

**Психолого-педагогическая поддержка молодого педагога.**

Реализация данного направления предусматривает использование психодиагностики с целью выявления возможных проблем в профессиональной деятельности начинающего педагога, профессиональных ожиданий и потенциала педагогической деятельности; изучение психологических основ построения урока; формирование психологических основ установления коллегиальных отношений и т.д.

 Рекомендуется использовать диагностические методики на определение самооценки, мотивации (методика Д.Марлоу и Д.Крауна), стрессоустойчивости тревожности и эмоционального состояния (тест «Дерево и человечки»), а так же конфликтного поведения (анкетирование Н.В.Гришиной).

В процессе организации работы с начинающими преподавателями для усиления мотивации, учета индивидуальных особенностей и построения личного плана профессиональной адаптации необходимо использовать разнообразные формы:

-    постоянно действующий режим консультирования;

-    проблемно-ситуационное обучение;

-    теоретические семинары и семинары - практикумы;

-    педагогические мастерские;

-    мастер-классы;

-    научно-практические конференции;

-    группы взаимопосещения и поддержки;

-    институт наставничества;

-    тренинги на предотвращение эмоционального выгорания, релаксациии, мотивации, развития внутренних ресурсов и т.д.

**Рекомендуем педагогам использовать некоторые психологические**  
**приемы достижения расположенности учащихся:**

1. Прием «Имя собственное». При взаимодействии с тем или иным учащимся не забывайте обращаться к нему по имени, т.к. звук собственного имени вызывает у человека не всегда осознаваемое им чувство приятного, причем это необходимо делать не от случаю к случаю, а постоянно располагая к себе учащегося (заранее), а не тогда, когда крайне необходимо уговорить его выполнить то или иное задание.  
2. Прием «Зеркало отношений». Лицо — это «зеркало отношений», и люди с доброй и мягкой улыбкой, как правило притягивают, располагают к себе участников межличностного взаимодействия.  
3. Прием «Золотые слова» — слова, содержащие небольшое преувеличение положительных качеств человека.  
4. Прием «Терпеливый слушатель» — всегда при общении с учащимся педагог должен выступать в роли терпеливого и внимательного слушателя.  
5. Прием «Личная жизнь». При общении с учащимися интересуйтесь их внеучебными личными заботами и интересами и используйте эти знания в интересах воспитания и обучения.

**Одной из распространённых причин конфликтов педагогов и учащихся является критика. Учащиеся не любят критику: после неё у них, как правило, появляется желание действовать "назло". Предлагаем вам следующие правила критики, которые позволят не дойти до конфликта:**

1. Критиковать учащегося в присутствии других людей лишь в исключительных случаях, когда испробованы все другие меры индивидуального воздействия.  
2. Критика должна быть корректной, не унижающей достоинства личности.  
3. Критику целесообразно использовать в сочетании с положительной оценкой.  
4. Критиковать можно в том случае, если у вас есть эмоциональный контакт с учеником.  
5. Надо больше всего опасаться перебора в критике. Любой человек привыкает ко всему, в том числе и к критике. Поэтому хороши такие замечания, в которых звучит минимальная сила осуждения, необходимая и достаточная для исправления личности.  
6. Уместно говорить лишь о тех недостатках учащегося, которые вы видели собственными глазами. Любой человек не любит, когда его критикуют с чужих слов.  
7. Критикуя учащегося, нельзя сравнивать его с другими членами коллектива, что-то делающими лучше. Разделение учащихся на "хороших" и "плохих" разобщает коллектив.  
8. Критика должна вестись с позиции интересов дела.

Психолог СОПШЭН №36: Фирсова Т.С.