**Особенности психолого-педагогической работы педагога - психолога с молодыми специалистами в рамках наставничества**

**Сизова С.В.**

**педагог – психолог МБДОУ № 30 г. Кировска**

Обновление рабочего коллектива – норма успешного существования любой профессиональной группы. Проблема профессионального становления личности приобретает все большую значимость. Работа с молодыми специалистами сегодня является приоритетным направлением в деятельности любого образовательного учреждения. Наставничество - одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых специалистов, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении. Задача наставника - помочь начинающему педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Системная работа по организации наставничества начинается с аналитической работы, то есть с диагностики. Это позволяет выявить как слабые, так и сильные стороны психолого-педагогической и общекультурной готовности педагогов к самообразованию. Задача руководителя, а также старшего воспитателя и педагога-психолога – помочь молодому специалисту в профессиональном становлении. В каждом ДОУ складывается своя система работы с педагогическими кадрами, характер которой зависит от степени сплоченности коллектива, его творческой направленности, профессиональной и личностной зрелости каждого педагога. Поэтому заведующий, старший воспитатель, педагог-психолог должны не только владеть информацией о педагогическом коллективе в целом, но и хорошо знать личностные качества каждого педагога (особенно молодого специалиста). Молодые специалисты, которые приходят в дошкольные учреждения, испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного воспитания. Наличие такой информации позволит выбрать те формы и методы работы с педагогами, которые в конечном итоге будут содействовать профессиональному становлению молодого специалиста и созданию коллектива единомышленников.

**Наставничество** каждого будет значимым в том случае, если оно определяется проблемным полем учреждения образования. Педагогу предоставляется возможность самому выбрать направление деятельности, которое определяется уровнем его профессионального мышления и мастерства.

С целью повышения эффективности наставничества в ходе работы различных формирований необходимо знакомить педагогов с такими видами работы, как прогнозирование, проектирование, конструирование, программирование. Немаловажно учитывать такие факторы, как интеллект, трудолюбие, наличие цели, высокий уровень мотивации и другое.

Способствовать успеху будет дифференцированный подход в работе с педагогами, умело выстроенные этапы процесса самообразования (ситуативное, ситуативно-инициативное, инициативное).

Большое значение имеет психолого-педагогическая работа с молодыми специалистами, которая проходит в три этапа.

**I этап -** диагностический. На этом этапе происходит изучение личности молодого педагога, чтобы выявить его профессиональные навыки и умения, положительные и отрицательные черты характера. Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель и педагог-психолог проводят собеседование на знание программы дошкольного воспитания. Предлагаются для заполнения анкеты, диагностические таблицы (например, «Диагностика определения модели взаимодействия воспитателя с детьми» М.В.Крулехт и др.). Степень практической подготовленности отслеживается в результате наблюдений за организацией воспитательно - образовательного процесса в группе, в которой работает молодой специалист. Результаты фиксируются в тетради наблюдений, а затем вносятся в Карту профессионального роста педагога, разработанную методической службой ДОУ.

Для изучения личностной сферы молодого педагога можно использовать следующие методики:

* «Карта личности» - педагог самостоятельно заполняет, основываясь на самооценке.
* «Тест Айзенка» (выявление типа темперамента). Цель – выявив типологические особенности педагога, подобрать ему сменщицу, с которой будет комфортно работать.
* «Тест фигур» (Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании М., 1996) выявляется типология личности. Результаты диагностики заносятся в психологический профиль педагога, который закладывается на первом этапе и затем пополняется. Эта диагностика позволяет вовремя оценить и скорректировать трудности в работе педагогов, их психологическое состояние и самочувствие в работе с детьми.
* Методика социометрии(Овчарова Р.В. Настольная книга школьного психолога. М., 1996г.) цель - выявить социометрический статус нового члена коллектива, его ближайшее окружение.

Как правило, в первый год работы молодой специалист имеет низкий статус. Это связано с тем, что он не успел установить и закрепить дружеские связи с другими членами коллектива. Работа педагога – психолога направляется на корректировку всех возникших затруднений.

**II этап –** коррекционно-развивающий. На этом этапе применяются разнообразные формы и методы работы с молодыми специалистами, способствующие повышению их профессиональной компетенции. Этап длится в течение всего учебного года. Педагог-психолог планирует работу по двум направлениям.

Темы для групповых и индивидуальных консультаций выбирают педагоги на основе выявленных проблем в работе. Это могут быть адаптация ребенка к детскому саду, семейные проблемы, коррекция нарушений своего образа в детстве и т.д. Большой популярностью пользуются у молодых педагогов деловые игры и тренинги. Их тематика также разнообразна: игры, направленные на рефлексию профессиональных качеств; тренинги личностного роста, невербальных форм общения. Когда возникают затруднения в работе молодого педагога, с которыми он не может справиться самостоятельно, собираются балинтовские группы. В них возникшая проблема обсуждается молодыми и опытными педагогами.

Иногда в коллективе назревает психологическое и эмоциональное «истощение». Как правило, это происходит к концу учебного года. Тогда проводятся сеансы аромо –и музыкотерапии.

На II этапе опытные педагоги продолжают посещать занятия начинающего педагога и наблюдать за его взаимодействием с детьми. Здесь важно отмечать положительные моменты в его работе, чтобы сделать их опорой для дальнейшего движения вперед. Такая форма контроля позволяет выявить стиль работы воспитателя, его отношение к делу.

После каждого посещения проводится детальный анализ. Конкретные предложения и рекомендации фиксируются в тетради контроля.

**III этап -** подведение итогов, или аналитический.

В конце учебного года заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель, педагог-психолог, анализируют результаты работы, динамику профессионального роста молодого специалиста, намечают перспективы дальнейшей работы с ним. На этом этапе можно (с помощью анкетирования) определить рейтинг молодого воспитателя среди родителей, их удовлетворенность его работой, отношение к нему воспитанников, насколько сам педагог удовлетворен своей деятельностью, отношениями с детьми, родителями, коллективом. По специально разработанному вопроснику он может подготовить самоанализ своей деятельности за прошедший учебный год.

Работа, проводимая в ДОУ с молодыми специалистами, способствует развитию у них познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми, позволяет развивать навыки самооценки, самоконтроля, стимулирует желание повышать свое образование и квалификационную категорию.

**КАРТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГА**

|  |  |
| --- | --- |
| ФИО педагога |  |
| Занимаемая должность |  |
| Педагогический стаж |  |
| Год начала работы в данном учреждении |  |
| Изучаемая темаКружковая работа |  |
| Год начала работы по теме |  |
| Отчет о проделанной работе по изучаемой теме за учебный год |  |
| Оформление передового педагогического опыта |  |
| Заочное обучение  |  |
| Курсы повышения квалификации |  |
| Итоги аттестации |  |
| Участие в конкурсах, фестивалях (городских, окружных, областных, всероссийских, международных), публикации различного уровня |  |
| Примечания |  |

**КАРТА ЛИЧНОСТИ**

**Дата \_**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Способ заполнения**: самооценка

**Фамилия, имя, отчество**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Возраст, образование** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Специальность, стаж**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Состояние здоровья**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Отношение к здоровью**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Жизненные обстоятельства** (что на 1-м месте):

Работа

Семья

Материальное положение

**Оценка семейного положения**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Проявление способностей** (подчеркнуть): *музыкальные, вокальные, артистические, художественные, технические, литературные, педагогические, организаторские.*

**Черты характера** (подчеркнуть):

Активность черствость

Замкнутость агрессивность

Жизнерадостность способность к пониманию

Грубость раздражительность

Трудолюбие общительность

Самокритичность импульсивность

Бережливость тревожность

Застенчивость пассивность

Гуманизм осмотрительность

Небрежность подверженность чужому

Дисциплинированность влиянию

выдержка

Работа по сопровождению постепенно должна перейти в научно-исследовательскую. На основе самопознания, выработки рефлексивного мышления, умения учиться происходит трансформация развития в саморегулирующую систему, преобразование устойчивого интереса личности к самообразованию в постоянную жизненную потребность в самовоспитании, что свидетельствует о достижении оптимального уровня самосовершенствования. Показатели эффективности педагогического сопровождения - это, прежде всего, качество организованного молодым педагогом образовательного процесса и профессионально - квалификационный рост педагога.

 Список литературы

1.​ Банщикова Т.Н., Ветров Ю.П., Клушина Н.П. Профессиональная деятельность психолога в работе с педагогическим коллективом.- М.: Книголюб, 2004.

2.​ Мерзлякова Е.Л. Чему и как учить учителей. Тренинг эффективного педагогического общения.- СПб.: Речь, 2007

3.​ Микляева А.В. Я среди других людей. – СПб., 2003.

4.​ Немов Р.С. Психология. – М., 2000.

5.​ Резапкина Г.В. Я и моя профессия. – М., 2000.

6. Рогов Е.И. «Настольная книга практического психолога в образовании», М., 1996

7.​ Рязанова Д.В. Тренинг: с чего начать? – М., 2003.

8.​ Смид Р. Групповая работа с педагогами. – М., 1999.

9.​ Фопель К. Создание команды. – М., 2003.

10.​ Фопель К. Психологические группы. – М., 2001.

11. Научно практический журнал «Управление ДОУ» ООО ТЦ Сфера №4, 2007.

Интернет ресурсы:

1. Сайт МААМ. RU <http://www.maam.ru/>
2. Pandia <http://pandia.ru/text/78/034/22578.php>
3. Инфоурок <https://infourok.ru/rabota-psihologa-s-molodimi-pedagogami-v-dou-1360756.html>
4. Социальная сеть работников образования nsportal. Ru <http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2014/02/19/psikhologo-pedagogicheskoe-soprovozhdenie-molodogo>
5. <http://profile-edu.ru/opredelenie-xaraktera-vzaimodejstviya-pedagogov-s-detmi-page-6.html>