**Перспективы профессионального роста молодого педагога**

**Аннотация:** данная статья посвящена вопросам вхождения в должность молодого педагога на этапе освоения педагогической профессии; автор структурирует содержание работы с молодыми учителями, предлагает эффективные формы взаимодействия педагогического коллектива с начинающими преподавателями.

**Современное образование требует от учителя не только глубоких знаний предмета, но и способности к постоянному саморазвитию, адаптации к изменениям в образовательной среде и личностного роста Молодые педагоги сталкиваются со множеством вызовов на начале своей карьеры. И понимание перспектив профессионального роста становится ключевым для их успешной работы.**

Развивать свой «человеческий капитал», оказывать прямую поддержку в создании инновационно — образовательных консорциумов для реализации образовательных программ  на качественном эффективном уровне — главная стратегия образования.

Развитие образования делает сегодня все более актуальным решение проблемы профессионализма педагога, уровня его компетентности. Это обусловлено тем, что общество осознает необходимость качественного улучшения образования, его направленности на расширение возможностей личности. Эти ожидания в зависимости от общественных потребностей и новые возможности реализации личности, обуславливают необходимость создания эффективного механизма, позволяющего осуществить выявление конкретных профессиональных возможностей каждого преподавателя и перспектив его роста.

Профессиональный рост преподавателя – это процесс приобретения педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему оптимальным образом реализовать свое предназначение; решить стоящие перед ним задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья школьников.

Профессиональный рост определяется в литературе как процесс изменения, преобразования педагогической деятельности, приводящей к устойчивому развитию профессионализма, в основе которого лежит компетенция личностного саморазвития. Исследователи выделяют три уровня профессионального роста: уровень изменений, уровень преобразований, уровень устойчивого развития.

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 молодых специалистов в образовательных учреждениях становится все больше и больше [1].

Современный ритм жизни требует от педагога непрерывного про­фессионального роста, креативности, самоотдачи. Он должен обладать профес­сиональными педагогическими умениями и навыками, владеть технологиями обучения и воспитания.

Цель: определить основные направления и возможности для профессионального роста молодых педагогов.

Задачи:

1. Изучить основные концепции профессионального роста.
2. Выявить факторы, способствующие развитию педагога.
3. Рассмотреть возможные пути и методики повышения квалификации.
4. Обсудить важность саморазвития и личной мотивации.

На основании анализа исследований по вопросам вхождения в педагогическую должность представлена возможность разделения работы с молодыми педагогами на несколько этапов.

**1 этап – диагностический.** На этом этапе осуществляется изучение личности молодого педагога, выявление уровня его профессиональных знаний и умений, положительных и отрицательных черт характера. Возможно проведение беседы, предложение заполнить анкеты.

**2 этап – основной.** На этом этапе предполагается непосредственная работа с молодыми специалистами, например, знакомство и принятие норм и правил функционирования образовательного учреждения, вхождение в коллектив, овладение практическими навыками педагогической деятельности. Продолжительность основного этапа определяется индивидуально для каждого молодого педагога.

**3 этап – подведение итогов**. Педагог-наставник совместно с молодым специалистом фиксируют динамику профессионального роста каждого, составляют план дальнейшей работы.

На уровне изменений учитель ищет и осваивает новые знания, осваивает новые способы выполнения профессиональных задач.

На уровне преобразований учитель совершенствует качество своей работы не за счет привлечения новых сведений и освоения новых педагогических технологий, а за счет структуризации и переструктуризации своей деятельности[2].

На уровне устойчивого развития учитель «потребляет» новые знания, новый опыт для повышения эффективности своей деятельности, не допуская ломки состоявшейся, устоявшейся системы своей деятельности.

Деятельность методического объединения молодых преподавателей школы строится в соответствии с планом работы и направлена на решение методической проблемы: повышение методической и профессиональной компетентности молодых педагогов.

Основной целью деятельности нашего методического объединения является организация условий для повышения квалификации, подготовка преподавателя как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, субъекта личностной самореализации, самоактуализации и самоорганизации.

Педагогами МО были определены следующие задачи:

* совершенствование методической работы, рациональное использование возможностей для повышения квалификации;
* развитие инновационного поведения молодых педагогов и их нового педагогического мышления;
* развитие и повышение уровня научно-исследовательской и методической культуры молодых учителей;
* повышение статуса молодого учителя и престижа педагогической профессии;
* освоение и внедрение ИКТ в учебный и воспитательный процесс;
* постоянное самосовершенствование, поиск новых технологий обучения;
* внедрение в практическую деятельность современных образовательных технологий для повышения качества обучения.

Приоритетные направления развития профессионального и творческого потенциала молодых педагогов:

1. «Одаренные ученики – наше будущее»;
2. «Современный урок в современной школе»;
3. «Люби, твори, создавай» (развитие творческого потенциала);
4. «Здоровый образ жизни»

Методическая работа с молодыми преподавателями основывается на следующих принципах:

* принцип интерактивного обучения, состоящего в том, что основная задача заключается не только в передаче знаний и умений, но и в изменении личности обучаемого, развития новых ценностей, интересов, устремлений;
* принцип партнерства, предполагающий, что общение в группе строится на основе партнерских отношений между участниками, уважения мнения другого, признания его самоценности, что обеспечивает создание атмосферы сотрудничества;
* принцип исследовательской позиции, заключающийся в том, что в процессе работы не только происходит передача готовой информации, но каждый участник готов к поиску путей совершенствования, предполагающий создание творческой среды, совместного поиска решения проблемы;
* принцип взаимосвязи обучения и практики, учитывающий насущные потребности в решении вопросов профессиональной деятельности.

Основными формами работы по повышению педагогического мастерства являются:

* прохождение курсовой подготовки;
* участие во внутришкольных, областных, всероссийских семинарах; международных вебинарах;
* выступление с докладами на областных, всероссийскихпедчтениях;
* участие на профессиональных конкурсах педагогического мастерства;
* взаимопосещение уроков;
* систематическая работа над индивидуальной методической темой;
* изучение современных образовательных технологий;
* изучение опыта работы других преподавателей;
* изучение новых требований к результатам освоения, структуре и условиям реализации основных образовательных программ;
* плановая систематическая работа всех молодых преподавателей над темой «Современный урок»;
* апробация разработок современного урока;
* корректировка учебных планов и программ;
* систематическая работа с одаренными обучающимися, их сопровождение в течение всего периода обучения и становления личности: занятия в кружках, дополнительные индивидуальные консультации (по индивидуальной образовательной траектории), привлечение к научно-исследовательской деятельности обучающихся, активное и результативное участие на предметных олимпиадах, творческих конкурсах, дистанционных конкурсах и олимпиадах.

Саморазвитие – ключевой элемент в жизни любого педагога. Постоянное обучение. Стремление к новому и желание делиться опытом с коллегами способствуют не только личностному, но и профессиональному росту.

Также у современного учителя должно быть «досье успехов», каковым является портфолио.

Портфолио учителя - отражение профессиональной деятельности, в процессе формирования которого происходит самооценивание и осознается необходимость саморазвития.

Портфолио может рассматриваться как метод "…оценки уровня профессиональной компетентности учителя…" и форма прохождения аттестации.[4]

С первых же дней работы в коллективе молодые специалисты знакомятся с требованиями к оформлению портфолио и принципами работы. Прежде чем приступить к построению портфолио, педагог должен проанализировать свою работу, собственные успехи, обобщить и систематизировать педагогические достижения, объективно оценить свои возможности и увидеть способы преодоления трудностей и достижения более высоких результатов.  Портфолио даёт возможность увидеть динамику профессионального роста молодого учителя, свидетельствует о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечает его потребности в практической самореализации.

Огромную роль в повышении профессионального уровня молодых педагогов играет их самообразование. Профессиональное развитие и становление педагога без грамотно построенного самообразовательного процесса невозможно. Педагог должен постоянно совершенствоваться, потому что высокая мобильность, сложность и многогранность современного мира, требуют от педагога более практичных, разносторонних научных знаний, умений, навыков и подходов. Ни в коем случае не навязывать тем самообразования и жестко контролировать составление всевозможных планов и отчетов. Самообразование для педагога – процесс творческий и не может быть жестко регламентирован. В личной беседе (консультации) с руководителем определяется, какая тема вызывает интерес у молодого педагога или в чем он испытывает определенные трудности. Главное – убедить его в актуальности выбранной или предложенной им темы.

Быть учителем для учителя нелегко. Здесь существуют своего рода правила успешного сотрудничества, эффективного взаимодействия. В центре внимания руководителя должна быть личность молодого специалиста, а не его профессиональные качества, знания и умения. Поэтому считаю, что задачи руководителя заключаются в следующем:

* всячески помогать молодым коллегам, реализовать себя как личность, содействовать развитию способностей;
* оказание методической помощи своим молодым коллегам; помощи в адаптации в социуме школы;
* помочь достичь определенного уровня личного удовлетворения и признания коллег;
* научить применять на практике полученные педагогические знания с учетом конкретных педагогических ситуаций;
* формировать мотивацию достижения профессионального успеха.

Молодого педагога следует убеждать, что определять его успех должны не случайные удачи, а кропотливый повседневный труд, целенаправленная системная работа над собой, объективный самоанализ результатов своего труда. В то же время не следует забывать и том, что нужно выявлять и развивать сильные стороны (качества) своего подопечного.

Анализ работы с молодыми учителями показывает, что чаще всего сложности у начинающих преподавателей вызывают вопросы поддержания дисциплины и порядка на уроке, соблюдения методических требований к уроку, оформления документации, взаимодействия с родителями обучающихся, осуществления кураторства [5]. Организуя, как описано выше, работу с молодыми специалистами в несколько этапов, осуществляя индивидуальный подход к каждому, можно воспитать эффективных педагогов-профессионалов.

Современнойшколе нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу к профильному образованию [3], поэтому работа с молодыми специалистами – это одно из приоритетных направлений в деятельности любого образовательного учреждения.

**Список литературы:**

1. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. Методическое пособие. – М.: Центр педагогического образования, 2009
2. Михайлова Н.А. Калейдоскоп методических идей //Методист - №1, 2008, с. 43-46.
3. Пунина Н.В. Учебно-методическое обеспечение инновационной деятельности образовательного учреждения//Методист- №1, 2008, с. 46-49.
4. Якушева С.Д. Основы педагогического мастерства: Учебник. 4-е издание исправленное и дополненное. М.: Издательский центр «Академия», 2011
5. Соловьева О.В. Как помочь молодому специалисту на пути профессионального становления. - Психология образования в XXI веке: теория и практика. Обратная связь в межличностном общении. М.: МГПУ, 2007.