**Методическое сопровождение профессионального роста**

**молодых учителей**

Загрутдинова Ильсеяр Зуфаровна ([bua\_att@mail.ru](mailto:bua_att@mail.ru)), методист по кадровой работе и аттестации педагогических кадров

Муниципальное казенное учреждение «Управление образования» Буинского муниципального района (МКУ «Управление образования», город Буинск)

*Данная статья поможет рассмотреть проблему профессионального роста молодых учителей. В публикации затрагивается тема наставничества как одной из форм методической работы с молодыми учителями. Особое внимание автором обращается на аттестацию педагогических работников. Как помочь молодому педагогу в профессиональном становлении? На что обратить внимание при аттестации педагогов? В чем заключается задача методиста и наставника? Всем этим вопросам и посвящается данная статья.*

Мы живем в такой стране, когда многое в образовательном процессе требует перемен, когда учителю необходимо понять, как меняется наша жизнь, школа, учительский труд, ученики. Задача школы – подготовка выпускников, отвечающих современным требованиям, и основная роль в её реализации отводится учителю, в том числе и молодому педагогу. Сегодня нашим школам нужны молодые, инициативные, творческие учителя, готовые работать по-новому.

Представление о деятельности молодого учителя позволяет нам, в свою очередь, осуществлять управление профессиональным развитием коллектива с учетом имеющихся достижений и выявленных проблем. Педагогическое сопровождение молодых педагогов должна осуществляться непрерывно.

Важно поддержать молодых учителей, так как успешная педагогическая деятельность молодого педагога зависит не только от его профессиональной подготовки и личных качеств, но и от того, в какой коллектив он попадет, какие условия работы ему создадут, какую методическую помощь окажут. В связи с этим, считаю очень важной деятельность школьной администрации по созданию соответствующей системы сопровождения молодого специалиста, которая способствовала бы процессу его становления. Речь идет о наставничестве как одной из форм методической работы с молодыми учителями. Именно наставник отвечает за реализацию информационной, организационной, обучающей и других функций, обеспечивает условия для адаптации и непрерывного профессионального образования начинающего педагогического работника.

Молодые педагоги, приступающие в должность учителя после окончания вуза, обладают в большей степени только теоретической подготовкой, поэтому им часто трудно избежать разочарования, когда они не могут из-за недостатка опыта осуществлять деятельность, которая вызывала бы признание окружающих. В этом случае для быстрого профессионального становления молодого педагога важным моментом является аттестация, то есть официальное подтверждение соответствия установленным требованиям не только знаний, но и практических навыков по конкретным видам деятельности.

Главными аргументами признания соответствия заявленной первой квалификационной категории по новому порядку аттестации педагогических работников государственных и муниципальных учреждений стали требования 36 пункта «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" ( Приказ МО и НРФ №276 от 07.04.2014):

-стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией и системой образования;

-выявление развития у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности;

-внесение личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активного участия в работе методических объединений педагогических работников организации.

Вот на какие направления работы нужно обращать внимание при подготовке молодых педагогов при подготовке к аттестации.

Аттестация педагогов мы рассматриваем не как разовое отчетное мероприятие, а как постоянный процесс профессионального роста, поскольку в ходе ее подготовки и проведения происходит анализ состоявшихся результатов, обобщение опыта и прогнозирование профессионального развития на последующий период аттестации педагога. Аттестационные процедуры направлены не только на выявление уровня профессионализма педагога, но и на его повышение. Курируя вопросы аттестации в районе не первый год, я знакомлю первым делом молодых педагогов с нормативно-правовыми документами, обращаю внимание на задачи аттестации. Убеждаю молодых педагогов в том, что в процессе аттестации они получают экспертное заключение от внешнего эксперта, конкретные рекомендации от эксперта и аттестационной комиссии, плюс еще самоанализ своей педагогической работы. После аттестации каждый педагогов составляет индивидуальный план повышения профессионального мастерства на последующие пять лет. Важно, чтобы педагог осознавал, что только анализ собственной деятельности, своевременная корректировка организации учебного процесса смогут обеспечить положительную динамику результативности обученности учащихся. Одной из важнейших задач методиста и наставника: помочь молодому учителю правильно проанализировать имеющиеся результаты и увидеть возможные перспективы. Самоанализ призван дать полное представление о работе педагога и его результативности, содержать выводы о причинах успехов и проблемных моментах, наметить перспективы. Но начинается любой анализ именно со статистики, констатации определенных фактов, которые необходимо помочь структурировать. С этой целью мы практикуем ведение карты результативности педагога. Они систематически заполняют карту результативности и параллельно формируют свое портфолио, которое выполняет функцию аналитической и методической копилки и является наглядным представлением результатов. Заодно уже педагог готовиться к будущей аттестации.

В районе ведется целенаправленная подготовка молодых педагогов к аттестации. Методисты управления образования уделяют большое внимание формированию, обобщению и распространению опыта работы. При этом используют различные формы: наглядную и устную печатную форму, практический показ, работу школ передового опыта, творческие отчеты, фестивали педагогических инноваций, единые методические дни, мастер-классы, калейдоскоп педагогических находок - демонстрация фрагментов уроков, семинары-практикумы, методические семинары (республиканские, зональные и районные), конкурсы профессионального мастерства. Победители ПНПО, учителя-грантовики, учителя, имеющие высшую квалификационную категорию, лауреаты и номинанты республиканских профессиональных конкурсов показывают мастер-классы для молодых учителей. Стало традицией проведение Единых методических дней в районе. В целях распространения передового педагогического опыта, совершенствования профессионального мастерства педагогов и оказания методической помощи педагогическим работникам два раза в год проводим Единые методические дни. В рамках Единых методических дней педагоги показывают открытые уроки, мастер-классы, демонстрируют фрагменты уроков, выступают с обобщением своего опыта работы, проводятся круглые столы и внеклассные мероприятия.

Отрадно, что ежегодно от общего количества аттестуемых педагогов 6-8% являются молодые педагоги. В этом году до 5 лет стажа работы прошли аттестацию на установление первой квалификационной категории два педагога. И оба достойно прошли очный этап аттестации.

Успешное прохождение процедуры аттестации позволяет сделать вывод, что профессия учителя выбрана не зря, а полученные рекомендации открывают перспективы дальнейшего профессионального роста.

С**писок литературы:**

1. Богданова, Л.А. Наставничество в профессиональном образовании [Текст]: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИРПО», 2014.
2. Гоглова М.Н. Как управлять профессиональным ростом педагога // Народное образование. – 2011. – №9. – С. 146–152.
3. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: Методическое пособие. – М.: Центр педагогического образования, 2009. – 448 с.
4. Умникова Е.Л., Лопатюк Н.А. Аттестация педагогических работников // МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя», 2013. С.44-46,69-72.