**УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

*Подкорытова Г.И. студент гр. 29ПОМ-160з/2*

*направление – Педагогическое образование*

*Научный руководитель: Гибадуллин Н.В., к.п.н., доцент*

*Институт психологии и педагогики ТюмГУ, г. Тюмень*

В условиях современного мира состояние системы образования характеризуется реформированием, происходящим на фоне высокой динамики изменений в социуме, неоднородности и ограниченности ресурсов образовательных организаций. Всё это способствует росту проблем и задач, решением которых занимаются образовательные организации. Многие из этих задач являются принципиально новыми и не могут быть решены на основе прежнего опыта, а это в свою очередь усложняет управленческую деятельность.

В рамках исследования проблемы профессионального становления молодых педагогов, была поставлена цель - изучение организации управления процессом профессионального становления начинающих учителей. Она определила ряд теоретических задач: 1) изучить литературные источники по заявленной проблеме; 2) рассмотреть понятие «профессиональное становление» и изучить специфику профессионального становления начинающих учителей; 3) рассмотреть особенности управления процессом профессионального становления начинающих учителей; 4) определить роль наставника в процессе профессионального становления педагога.

В результате анализа научно-педагогической литературы, анализа опыта работы заместителя директора по учебно-методической работе были выявлены следующие противоречия между: объективной необходимостью управления профессиональным становлением начинающих учителей и недостаточной разработкой методов и технологий управления данным процессом; между особенностями профессионального становления и готовностью руководителей по-новому управлять образовательной организацией. Данные противоречия позволяют обосновать проблему, сущность которой заключается в содержании и специфике управления профессиональным становлением начинающих учителей. Её решение направлено на организацию сопровождения и управления процессом профессионального становления начинающих учителей.

Процесс профессионального становления рассматривали в своих исследованиях Э. Ф. Зеер, Т. В. Кудрявцев, Е. А. Климов, Ю. П. Поваренков, К. М. Левитан, О. И.Суслова, Л. М. Митина, В. И. Слободчиков и другие.

С. И. Ожегова определяет понятие «становление» как действие по глаголу «возникновение», «образование чего-либо в процессе развития» [9]. В педагогическом словаре А. Ю. Коджаспирова и Г. М. Коджаспировой «становление» определяется как приобретение новых признаков и форм в процессе развития [5]. В. И. Слободчиков в свих трудах рассматривает процесс становления как этап процесса развития, «переход от одного определенного состояния к другому – более высокого уровня; единство уже осуществленного и потенциально возможного» [14].

Исходя из анализа литературы, термин «становление» определяется в трех значениях: 1) как синоним «развития», 2) как выражение процесса создания предпосылок, 3) как характеристика начального этапа уже возникшего процесса, когда происходит переход от старого к новому, рост нового, его упрочнение и превращение в развитую систему [5, 14]. В исследовании мы придерживаемся точки зрения третьего определения, «становление» – это этап профессионального развития, следующий за этапом профессиональных намерений, в результате которого происходит закрепление человека в профессии.

Е. А. Рябоконь, под профессиональным становлением понимает поэтапный, динамичный и управляемый процесс вхождения в профессию, в ходе которого происходят качественные преобразования личности [12]. **Стадии профессионального становления** – это определенные периоды становления, характеризующиеся спадами и подъёмами, конфликтами и кризисами в зависимости от взаимодействия факторов индивидного, личностного и профессионального развития [2].

Существует большое множество периодизаций этапов профессиональной жизни, за рубежом широкое признание получила периодизация Д. Сьюпера, выделяющая следующие стадии: 1) роста (до 14 лет); 2) разведки (от 15 до 24 лет) включает в себя временное занятие определенной профессией; 3) пробы (25-30 лет); 4) стабилизации (30-44 года); 5) сохранения (45-64 года); 6) ухода (после 65 лет) [11]. Советский и российский [психолог](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3), профессор Т. В. Кудрявцев описывает стадии профессионального становления через отношение личности к профессии и уровень выполнения деятельности [6]. Т. Л. Ядрышникова выделяет этапы профессионального развития следующим образом: 1) психологически обоснованный выбор профессии; 2) профессиональное самоопределение; 3) высокие показатели деятельности; 4) мастерство[13]. А. К. Маркова разрабатывая свою теорию становления профессионала основывается на уровнях профессионализма личности (1.допрофессионализм; 2. профессионализм; 3. суперпрофессионализм; 4. непрофессионализм; 5. послепрофессионализм) [8]. Э. Ф. Зеер профессиональное развитие рассматривает через социальную ситуацию[4].

Проблема профессионального становления молодого педагога в образовательной организации требует особого внимания и предполагает не стихийное разрешение, а организованную деятельность, в которую включены субъекты образования, а именно администрация и педагогический коллектив, обеспечивающие научно-методические условия поддержки специалистов. Результатом этого взаимодействия будет являться сформированная компетентность учителя, что способствует успешному профессиональному становлению педагога.

Управление процессом профессионального становления молодого педагога – это активное воздействие на факторы, которые определяют его развитие, вследствие чего происходит снижение неблагоприятных последствий. Основные задачи: устранение причин и снижение негативных моментов, которые могут возникнуть при включении педагога в новую среду, а также создание условий, в которых у начинающего учителя будет формироваться готовность к саморазвитию и самоактуализации .

Успешность профессионального становления в свою очередь зависит от множества факторов, одним из которых является налаженный механизм управления процессом профессионального становления. Г. М. Озеров полагает, что управление персоналом базируется на следующих принципах: 1) человек – это основа корпоративной культуры; 2) менеджмент для всех; 3) эффективность как критерий успеха организации; 4) взаимоотношения как критерии успеха организации; 5) принцип ориентации на клиента как внутреннего (персонал), так и внешнего; 6) качество является критерием эффективности; 7) команда – как критерий успеха организации; 8) обучение – неотъемлемая часть продвижения организации [3].

Для обеспечения эффективного процесса профессионального становления начинающих учителей, необходимо создание следующих условий (ресурсов): а) научно-методические условия – идеи, необходимые для развития образования; б) кадровые условия - наличие в образовательной организации подготовленных людей, осуществляющих работу с начинающими учителями; в) материально-технические условия; г) финансовые условия; д) нормативно-правовые условия; е) мотивационные условия; ж) временные условия.

Также в систему управления профессиональным становлением педагогов входят следующие управленческие действия: 1)планирование работы с педагогическими кадрами; 2) организация работы с педагогическими кадрами; 3) руководство работой с педагогическими кадрами; 4) Контроль в работе с педагогическими кадрами [7].

Таким образом, управление процессом профессионального становления педагогов в образовательной организации является необходимым и очень значимым. Данное управление требует единой системы инструментов, подбора эффективных технологий и методов реализации помощи. В настоящее время многие исследователи указывают на необходимость возрождения наставничества в образовании, так как современная образовательная организация имеет необходимость в молодых, мобильных, талантливых, высококвалифицированных учителях, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации в стране, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. С. Г. Вершловский считает, что наличие наставника является важным условием успешного профессионального становления начинающего учителя. Наставничество – способ подготовки к профессиональной деятельности учителя, обеспечивающий работоспособность с опорой на опытного наставника, что способствует изучению работы как изнутри, так и на практике [1]. Особого внимания также заслуживает позиция Г. Льюиса, который рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, где один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому.

Существует несколько видов наставничества: 1) прямое – наставник вступает в непосредственный контакт с подопечным; 2) опосредованное – взаимодействие проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму; 3) индивидуальное – наставничество, при котором все силы направлены на сопровождение одного подопечного; 4) коллективное – наставничество распространяется на группу подопечных; 5) открытое – двустороннее взаимодействие наставника и подопечного; 6) скрытое – наставник воздействует на подопечного незаметно для второго [10].

С учетом профессиональных нужд и потребностей начинающего учителя можно выделить следующие роли наставников: «проводник» – обеспечивает подопечному ознакомление с системой образовательной организации изнутри; «защитник интересов» – оказывает помощь в решении всех конфликтных ситуаций, образующихся в процессе педагогической деятельности начинающего учителя; «кумир» – наставник собственным примером, способен заинтересовать начинающего учителя в профессиональном развитии и самосовершенствовании; «консультант» – выполняет функцию поддержки; «контролёр» - начинающий учитель самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность её организации.

Исходя из этого можно сказать, что в организованной наставнической помощи начинающий учитель имеет возможность самостоятельно реализовывать педагогическую деятельность, а наставник осуществляет контроль её организации. Наставничество в системе образования играет важнейшую роль в становлении начинающего учителя. Такой вид сопровождения поможет недавнему выпускнику быстро адаптироваться, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию.

**Выводы:**

1. Профессиональное становление – это начальный этап профессионального развития работника, основным признаком завершения которого является способность специалиста выбирать способы решения задач в изменяющихся условиях, готовность к саморазвитию и самоактуализации.
2. Профессиональный становление начинающего учителя – залог развития подрастающего поколения для общества, его нравственных основ.
3. Управление процессом профессионального становления начинающих учителей в образовательной организации является необходимым условием и требует единой системы инструментов воздействия.

**Библиографический список**

1. Вершловский, Г. С. Педагог эпохи перемен или как решаются сегодня проблемы профессиональной деятельности учителя [Текст] // Директор школы. – 2002. – № 7. – 143 с.
2. Деркач А. А., Зазыкин В.Г., Мркова А.К. Психология развития профессионала [Текст]. – М.: РАГС, 2000. – 125 с.
3. Егоршин, А. П. Управление персоналом: учебник для вузов [Текст]. – 4-е изд., испр. – Нижний Новгород: НИМБ, 2003. – 720с.
4. Зеер, Э. Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов [Текст]. – 2-е изд., перераб., доп. М.: «Академический Проект», 2003. – 336 с.
5. Коджаспирова, Г.М. Педагогический словарь [Текст] / А. Ю. Коджаспиров. – М.: «Академия», 2008. – 214 с.
6. Кудрявцев, Т.В. Психологический анализ профессионального самоопределения личности [Текст] //Вопросы психологии,1983.–№2.-С.51-60.
7. Лизинский, В. М. Работа администрации школы с учителем [Текст]. М.: Педагогический поиск, 1997. – 200 с.
8. Маркова, А.К. Психология профессионализма [Текст]. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.
9. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка [Текст]. – М.: «АЗЪ», 1995. – 928 с.
10. Пискунова, Е.В. Социокультурная обусловленность изменений профессиональнопедагогической деятельности учителя [Текст].–СПб.,2005.-44 с.
11. Психология в управлении человеческими ресурсами: Учебное пособие /Т. С. Кабаченко. — СПб.: Питер, 2003. — 400 с.
12. Рябоконь, Е.А. Профессиональное становление будущего военного специалиста в воспитательно-образовательном процессе [Текст]. – М., 2003. – 209 c.
13. Самоукина, Н. В. Психология профессиональной деятельности [Текст]. – М.: «Русская Деловая Литература», 1997. – 208 с.
14. Слободчиков, В. И. Основы психологической антропологии. Психология развития человека: Развитие субъективной реальности в онтогенезе: учебное пособие для вузов [Текст] / В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев. – М.: «Школьная пресса», 2000. – 416 с.