

THE IMPORTANCE OF MANAGING THE PROFESSIONAL
DEVELOPMENT OF YOUNG TEACHERS

ВАЖНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДЫХ
УЧИТЕЛЕЙ

Zhulamanova D.B. / Жуламанова Д.Б.

Bachelor of Science (Finance) / Бакалавр финансов

Master of Education and Psychology / Магистр педагогики и психологии

ORCID 0000-0001-6996-1297

Abai Kazakh National Pedagogical University, Almaty, 2020

Казахский Национальный Педагогический Университет им.Абая, Алматы, 2020

Аннотация. В статье рассматривается важность управления процессом профессионального становления молодых учителей в системе образования в Казахстане. Автор делает акцент на методику подготовки молодых специалистов для школ, а также предлагает ряд мер по успешной адаптации будущих учителей в рамках подготовительных программ. Рассматривается эффективность «Наставничества» в современных реалиях.

Ключевые слова: молодой учитель, педагог, наставничество, менторинг, профессиональное становление, управление персоналом.

Abstract. The article discusses the importance of managing the process of professional development of young teachers in the education system in Kazakhstan. The author focuses on the methodology for training young specialists for schools, and also proposes a number of measures for the successful adaptation of future teachers within the framework of preparatory programs. The effectiveness of "Mentoring" in modern realities is considered.

Key words: young teacher, teacher, mentoring, mentoring, professional development, personnel management.

Вступление.

Основная цель системы образования XXI века-подготовка конкурентоспособного, высококвалифицированного специалиста. Если рассматривать школу как основную организацию и среду, то человек, который ведет к этой цели - учитель. По требованию современного времени учитель-педагог должен быть образованной, совершенствующейся, всесторонне развитой и творческой личностью.

Деятельность учителя направлена на перспективу и ориентирована на будущие достижения детей. Особенностью педагогической деятельности

является умение учителя находить пути к сердцу каждого ученика, умение создавать благоприятные условия для развития способностей каждого ребенка. Самое главное, чтобы учитель мог помочь ученику осознать себя как личность, пробудить в нем стремление к познанию своего внутреннего мира и жизни [1,с.23].

Основной текст.

Молодые учителя - это будущее ядро кадрового корпуса школы. Молодой специалист имея свои особенности и новые идеи, привносит новые ценности в любой сфере. Время становления и адаптации к профессии -наиболее уязвимый период в карьере учителя. Одной из главных целей профессионального становления молодых учителей является повышение квалификации и развитие мастерства. К молодым учителям предъявляются такие же требования, что и к коллегам, имеющим многолетний опыт работы. Также учащиеся, их родители и администрация ожидают от молодых учителей безупречного профессионального подхода в работе. Но молодые учителя сами нуждаются во внимании опытных коллег и руководителей. В связи с этим, со стороны администрации проводятся управленческие, организационные и контрольные действия. Должна оказываться помощь в совершенствовании профессионального мастерства, развитии творчества у молодых учителей. Поэтому управление процессом профессионального становления молодых учителей является актуальной проблемой.

Успех системы образования в любой стране зависит от качества подготовки учителя, его дальнейшего профессионального роста и творческого развития. Для формирования качеств квалифицированного специалиста требуется время. Тем не менее, требуется обновление кадрового состава предприятий путем привлечения новых работников в сфере образования, обеспечение преемственности поколений. Молодые учителя принимаются на работу. Учителя, проработавшие много лет, заменяются молодыми специалистами, таким образом пополняется кадровый корпус школ. В образовательном

пространстве ежегодно большое количество молодых педагогов участвуют в программе вхождения в педагогическую профессию, т. е. в процессе профессионального становления молодых учителей. Данная программа - это внутришкольное мероприятие, направленное на обучение, поддержку и поддержание интереса к работе выпускников педагогических вузов, молодых учителей. Программа является главным этапом в процессе непрерывного профессионального развития, в котором они постепенно включаются в образовательную программу [2].

Основываясь на определении "молодого учителя", ученые связывают его, прежде всего, с периодом "молодости". А именно молодость как юность, подрастающее поколение, молодежь. Молодежь - это группа общества, имеющая большой трудовой потенциал и способная обеспечить прогрессивное развитие страны. А молодой учитель образовательного учреждения - это лицо, окончившее высшее или специальное педагогическое учебное заведение независимо от возраста, проработавшее после обучения три года по полученной специальности и начинающее самостоятельную профессиональную деятельность, формирующее свою профессиональную квалификацию. Для обеспечения эффективного процесса профессионального становления молодых учителей необходимо создать следующие условия (ресурсы): а) научно-методические условия – идеи, необходимые для развития полученных знаний, б) кадровые условия - наличие в организации образования лиц, подготовленных к работе с молодыми учителями; в) материально-технические условия; г) финансовые условия; д) нормативно-правовые условия; е) мотивационные условия; е) временные условия [3].

Профессиональное становление молодого учителя - залог развития подрастающего поколения, т. е. общества, его нравственных основ. Поэтому в организации образования требуется единая система инструментов содействия процессу профессионального становления начинающих учителей. Таким образом, профессиональное становление - это определенный период, характеризующийся спадом и подъемами, конфликтами и кризисами,

связанными с взаимодействием и отношением факторов личностного и профессионального развития. Процесс профессионального становления молодых учителей требует планирования, организации, мотивации и контроля. Эти действия мы осуществляем через общее управление [3].

Управление кадрами является одной из основных составляющих современного менеджмента. Управление кадрами-это практическая деятельность, направленная на обеспечение организации квалифицированными специалистами и рациональное использование кадров, способными качественно выполнять возложенные на нее трудовые функции.

Управление персоналом в организациях образования осуществляется посредством выполнения следующих функций:

- Поиск учителей и адаптация молодых учителей, а также содействие их профессиональному становлению. Ознакомление молодых учителей с трудовым коллективом и спецификой работы в случае их наличия.

- Разработка планов, программ обучения и развития учителей, проведение оперативной оценки, организации труда учителей и их мотивации.

- Разработка стратегии развития школы в целом.

Мы уделяем особое внимание управлению кадрами, управлению процессом профессионального становления молодого учителя. Ведь управление процессом профессионального становления молодого педагога-это активное воздействие на факторы, определяющие его развитие, как следствие, снижение неблагоприятных условий. Управление позволяет процессу профессионального становления быть последовательным и целесообразным, а также изолированным и предотвращенным от деструктивных явлений внешних ситуаций. Используя внутренние ресурсы молодого специалиста, молодой учитель переводится из управления им в режим «самоуправления». Мы знаем, что профессиональное становление молодых учителей зависит от нескольких факторов, соответственно, устанавливается роль, позиция молодого специалиста, темп степени адаптации, что в конечном итоге влияет на степень вхождения в коллектив школы.

Как сказал А.С.Макаренко: "Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим учителем, я сам учился у опытных педагогов...". Система, называемая наставничеством или менторинг, позволяет молодому специалисту получить практическую и теоретическую поддержку от опытного специалиста. Процесс наставничества влияет на интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: молодого учителя, наставника и администрации школы. Наставник показывает, что учитель должен качественно правильно вести занятия, любой учебный и воспитательный процесс. Кроме того, с молодым специалистом планирует следующий рабочий день, помогает создать план и структуру процесса занятий, помогает в выборе наиболее подходящих методов обучения, дает советы при составлении заданий. Он может ответить на возникшие вопросы [4]. То есть одним из методов непрерывного профессионального развития педагога является наставничество. А именно наставничество в построении его индивидуальной образовательной и профессиональной траектории. Кроме того, основным принципом процесса наставничества является не исправление ошибок молодого специалиста, а принцип подготовки молодых учителей к преодолению трудностей, профессиональному становлению и развитию. В связи с этим, Гете говорил: «Если обращаться с человеком сообразно тому, каков он есть, он останется таким каков он есть. Если же обращаться с человеком сообразно тому каким он может и должен быть, то он станет таким, каким может и должен быть».

Заключение и вывод.

В Казахстане при управлении процессом профессионального становления молодых учителей широко используется опыт наставничества. Поэтому в РК в государственной программе развития образования и науки на 2020-2025 годы говорится о том, что наставничество будет финансироваться в будущем в целях развития наставничества[5]. Таким образом, управление процессом

профессионального становления молодого учителя - это планомерно организованные мероприятия компетентных лиц с целью поддержки успешного перехода от полученных теоретических знаний к делу, к практике. Здесь задействованы такие понятия, как управление, планирование, организация, помощь, контроль, ориентирование.

Литература:

1. Таубаева Ш.Т., Иманбаева С.Т., Берикханова А.Е., «Педагогика», Алматы – 2017г.
2. Жамантаева К.К., Данина Е.Н. Особенности становления профессионализма молодого педагога в условиях обновления программы содержания образования. [Электронный ресурс]. URL: <http://zkoipk.kz/nconf2019/1-section/4834-conf.html>
3. Подкорытова Г. И., Управление процессом профессионального становления молодых педагогов [Электронный ресурс]. URL: <https://www.pedopyt.ru/categories/19/articles/1371>
4. Жолдасова А.А. Организация поддержки молодых специалистов в школе [Электронный ресурс] URL: <http://zkoipk.kz/kz/nconf2019/2-section/4796-conf.html>
5. Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2020-2025 годы [Электронный ресурс] URL: <https://www.zakon.kz/5002441-utverzhdena-gosudarstvennaya-programma.html>