**Управление профессиональным развитием молодого педагога в условиях постдипломного сопровождения как важная составляющая процесса образования**

***Барбашина Юлия Сергеевна***

*Магистрант*

*Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М.Шукшина,*

*Институт психологии и педагогики, Бийск, Россия*

*E–mail: barbashina.y1010@mail.ru*

Современное российское образование уже не один год сталкивается с проблемой нехватки молодых специалистов в общеобразовательных учреждениях. Причин этому множество: невысокая зарплата, повышенные требования к процессу преподавания, падение престижа профессии педагога, страх перед практической деятельностью, так как у выпускника педагогического вуза знания в основном теоретические, и др. Все это, конечно, не способствует тому, чтобы молодые специалисты реализовывали свои профессиональные амбиции в сфере образования.

Одним из способов, который позволит решить данную проблему, может стать постдипломное сопровождение молодого педагога со стороны педагогического вуза, который он окончил. Такое сопровождение можно обосновать тем, что молодой специалист знаком с преподавательским составом высшего учебного заведения, что ему проще спросить совета у своих бывших преподавателей, которые учили его на протяжении 4-5 лет.

Под постдипломным сопровождением понимается определённый процесс заинтересованного наблюдения, консультирования со стороны педагогического вуза с целью оказания посильной помощи молодым специалистам в их профессиональной деятельности [2].

В связи с этим главной целью постдипломного сопровождение со стороны педагогического образовательного учреждения является создание определенных условий для формирования профессиональной готовности молодых специалистов к успешному «входу» в профессиональную деятельность, а также к более эффективной адаптации внутри общеобразовательного организации [1].

Чтобы определить эти условия готовности молодых специалистов к успешному «входу» в профессиональную деятельность, нами было проведено исследование, цель которого – определить уровень сформированности профессиональных компетенций и способности к профессиональному саморазвитию. Результаты продемонстрировали, что только у 30% молодых педагогов сформирован достаточно высокий уровень профессиональных компетенций и способности к своему профессиональному саморазвитию. У 43% опрошенных данные показатели находятся на среднем уровне, а 27% респондентов показали низкий уровень.

Полученные результаты исследования доказывают необходимость в разработке и внедрении модели управления профессиональным развитием молодого педагога в условиях постдипломного сопровождения со стороны педагогических вузов.

В основе разрабатываемой модели управления профессиональным развитием молодых специалистов находится процесс освоения и совершенствования педагогических навыков, которые должны направлять развитие индивидуальных профессиональных качеств молодого педагога с целью приобретения им необходимого профессионального опыта.

Для успешной реализации данного процесса мы обозначили в модели основные направления работы:

- формирование профессиональных компетенций у молодых педагогов и их дальнейшее развитие;

- создание необходимых условий для адаптации выпускника;

- формирование и дальнейшая поддержка устойчивой мотивации к своей профессионально-педагогической деятельности;

- оказание посильной помощи для преодоления возникающих кризисов и барьеров в процессе деятельности.

Также в модели управления профессиональным развитием молодого педагога обозначены основные этапы постдипломного сопровождения:

1. «вход» в профессию;
2. адаптация;
3. формирование мотивационно-ценностных ориентиров в профессии;
4. формирование позитивной модели профессионального поведения молодого специалиста [3].

Предполагается, что по итогам внедрения данной модели управления профессиональным развитием молодого педагога в условиях постдипломного сопровождения, мы сможем повысить уровень профессионально-педагогической деятельности начинающих педагогов, включить их в профессиональную среду, сформировать у них устойчивую профессиональную мотивации и предотвратить отток молодых специалистов из сферы образования.

Таким образом, целенаправленное управление профессиональным развитием молодого педагога в условиях постдипломного сопровождения должно стать неотъемлемой частью поддержки начинающих специалистов в сфере образования. Такой подход позволит не только сохранить в штате многих общеобразовательных организаций молодых педагогов, но и привлечь тех, кто только что окончил педагогический вуз.

**Литература**

1. Балганова Е.В. Введение в профессиональную деятельность: учебное пособие для студентов всех форм и технологий обучения по направлению подготовки «Управление персоналом» / Е.В. Балганова, Н.Н. Богдан. – Новосибирск: Издательство СибАГС, 2013. – 127 с.
2. Загвязинский В.И. Педагогический словарь: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / В.И. Загвязинский, А.Ф. Закирова, Т.А. Строкова и др.; под ред. В.И. Загвязинского, А.Ф. Закировой. – М.: Академия, 2008. – 352 с.
3. Почекаева И.С. Эффективные способы адаптации выпускников педагогических вузов к осуществлению профессиональной деятельности в школе// И.С. Почекаева, Т.А. Цапкова// [Проблемы романо-германской филологии, педагогики и методики преподавания иностранных языков](https://cyberleninka.ru/journal/n/problemy-romano-germanskoy-filologii-pedagogiki-i-metodiki-prepodavaniya-inostrannyh-yazykov). – 2018. - № 1. – С. 211-215.