УДК 37.018.46

Первый аттестационный период: через тернии к звёздам

*Бобуров Александр Валентинович,*

*учитель физики*

*АНО «ШКОЛА «ПРЕЗИДЕНТ»,*

*Россия, Московская область*

*E-mail:* [*boburov\_av@school-president.ru*](mailto:boburov_av@school-president.ru)

*Шлыкова Татьяна Владимировна,*

*координатор по аттестации*

*АНО «ШКОЛА «ПРЕЗИДЕНТ»,*

*Россия, Московская область*

*E-mail:* [*shlykova\_tv@school-president.ru*](mailto:shlykova_tv@school-president.ru)

Аннотация: В статье говорится о взаимосвязи методического сопровождения аттестации и методического сопровожде6ния деятельности педагога и возможных сценариях развития карьеры молодого учителя.

The article talks about the relationship of methodological support for the certification and methodical support of activity of the teacher and possible scenarios of the career development of young teachers.

Ключевые слова: методическое сопровождение аттестации; профессиональное развитие; methodological support certification; professional development.

Продолжительность первого аттестационного периода для молодого педагога составляет два года. Это время в жизни педагога наполнено большим количеством событий, как в личной, так и в профессиональной сфере. В самом начале пути этого короткого пути начинающий специалист, по большому счёту, должен принять для себя решение о какой аттестации пойдёт речь: на соответствие занимаемой должности или о присвоении первой квалификационной категории. Задумается ли учитель, впервые переступивший порог школы не как студент, а как профессионал? Ясна ли ему цель собственной профессиональной деятельности? Необходимо работать на будущую обязательную процедуру, прописанную в Законе «Об образовании»[1], само утверждаться в избранной профессии или пробовать соединить оба направления развития? И это далеко не все проблемы, с которыми сталкивается молодой педагог.

Каждый учитель в первые годы работы в школе пришлось преодолеть трудности в своём становлении, связанные с особенностями профессии: адаптация в коллективе (построение взаимоотношений с учащимися, родителями, коллегами, администрацией), отсутствие опыта преподавания, умения на практике использовать полученные теоретические знания и работа со школьной отчётностью. Кроме всего прочего, за аттестацией, как формальным актом кроется, изменение уровня заработной платы.

Любая из этих трудностей находит своё отражение в экспертном заключении, которое служит доказательством результативности профессиональной деятельности, а достижения должны быть подтверждены документально. Оптимальным выходом из подобной сложной ситуации может и должно быть грамотно организованное комплексное методическое сопровождение деятельности молодого педагога.

Не составляет труда представить себе негативный сценарий развития событий, связанных с первым годом самостоятельной педагогической деятельности. Сразу хотим отметить, что по счастью, в полном объёме он практически не реализуется.

Итак, первые рабочие дни. Нагрузка, скорее всего по максимуму (или не менее ставки), принимая во внимание дефицит педагогических кадров. А это – подготовка, в объёме не меньшем нагрузки, проверка тетрадей, составление рабочих программ, планов, конспектов и… классное руководство не в самом благополучном классе. Адаптация к правилам и традициям сформировавшегося коллектива, и определение своего места в нём. «Ненавязчивые» нравоучения от бывалых коллег, стремящихся навязать своё видение и методы работы. Администрация, которая предъявляет такие же требования, как и ко всем остальным: «и чтобы дети хорошо учились, и журнал был заполнен вовремя, и родители были довольны». Диагностические работы, мониторинги, как внешние, так и внутренние, конкурсы, в которых надо обязательно не только поучаствовать, но и хорошо бы занять призовые места. Не пройдёт и девяти месяцев, как грядёт промежуточная или итоговая аттестация, с требованием хороших результатов. А ещё реализация требований и работа в условиях введения ФГОС. «Что-то не понятно? Чему же тебя тогда учили в вузе? Ты молодой сил и энергии хоть отбавляй».

Возникает вопрос – справится ли в одиночку с этим валом молодой специалист? Вернётся ли он в сентябре в школу?

Избежать подобного сценария можно в случае грамотного и неформального научно-методического сопровождения деятельности учителя, под которым мы понимаем комплекс взаимосвязанных целенаправленных действий, мероприятий, направленных на оказание всесторонней помощи учителю в решении возникающих затруднений, способствующих его развитию и самоопределению на протяжении всей профессиональной деятельности [3].

В связи с этим, возникает вопрос о первенстве между методическим сопровождением аттестации и методическим сопровождением деятельности педагога. Поскольку в негативном сценарии может оказаться, что учитель работает так, чтобы собрать необходимый минимум для установления квалификационной категории, для чего, порой, действительно достаточно формального соблюдения требований к аттестации. И, наоборот, качественно и творчески работающий педагог, ученики, которого показывают высокие результаты, не подвершённые документально приказами и справками, оказывается в затруднении, и, как нередко случается, отказывается от аттестации на квалификационную категорию, выпадая из формального поля зрения органов управления образованием.

Выход есть, но и здесь не малую роль играет пресловутый человеческий фактор. Сильный, творческий, сложившийся педагогический коллектив с устоявшимися традициями возьмёт под опеку и вырастит из молодого педагога высокопрофессионального специалиста. Школа молодого учителя, наставничество, моральная и административная поддержка в творческих начинаниях, спорных ситуациях - залог будущего успеха.

Приведём пример. Опрос участников конкурса «Педагог года Подмосковья» в номинации «Воспитатель года Подмосковья–2016» показал чёткую взаимосвязь между уровнем поддержки конкурсантов со стороны администрации образовательной организации, муниципальных методических служб и качеством выступления в программе конкурса и, как следствие, результат. При высокой оценке представленных достижений и опыта работы педагога со стороны жюри, выходу в следующий этап препятствовало отсутствие необходимого объёма методических разработок и материалов в печатном виде. Возвращаясь к вышесказанному, не всегда молодой педагог талантливый, творческий, «горящий» найдёт время и возможности для оформления материалов по результатам своей деятельности. Именно здесь и необходимо вмешательство со стороны методических служб любого уровня, тем более, если принять во внимание факт отправки конкурсанта на региональный конкурс. 70% участников не получили такой поддержки: некоторым пришлось приехать за свой счёт; районные методисты даже не знали об участии представителя муниципалитета в конкурсе. А вершиной «поддержки» стала фраза: «Нам не нужна Ваша победа. Поучаствовали и всё».

К сожалению, вопрос о грамотном подходе организации методического сопровождения очень часто зависит от роли личности (завуча, методиста и т.д.). И тут возникает проблема качественной подготовки специалистов методических служб. Второй немаловажный фактор - осознание цели существования этой структуры. Зачастую, работа, которой сводится к формированию отчетности и декларативной результативности. В решении этой проблемы важен не столько финансовый вопрос, сколько государственно - общественное участие в формировании образовательных отношений преследующих своей целью создание условий для повышения престижа образования.

Выше, мы обозначили проблему с точки зрения учителя - практика, который будучи погруженный в пучину ФГОС, в лице методиста хочет видеть грамотного помощника. Декларируемые гуманистические отношения в образовательной среде должны проявляться, и не в последнюю очередь, в методической и административной деятельности.

Анализируя негативный сценарий легко догадаться о пути его исправления. Для этого достаточно поменять полярность высказываний на противоположную, и мы получаем идеальный вариант совмещения методического сопровождение аттестации и методического сопровождения деятельности педагога, что, в конечном итоге выливается в ожидаемый результат профессионального роста, значимого как для самого учителя, так и для общества.

Список использованных источников

1. Закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012

2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 7 апреля 2014 г. N 276 г. Москва «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

3. Вульфов, Б.З. Педагогическое сопровождение: явление и процесс./ Мир образования – образование в мире. - 2006. - № 2 (22).

4. Школа молодого педагога: сборник материалов семинара молодых учителей образовательных организаций Воронежской области (26–29 марта 2015) / отв. ред., авт. предисл. Т.А. Бирюкова. — Воронеж: Воронежский обком профсоюза работников народного образования и науки РФ, 2015. — 110 с., ил.