

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ИНФОРМАЦИОННО – МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
ВЯЗЕМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ХАБАРОВСКОГО КРАЯ

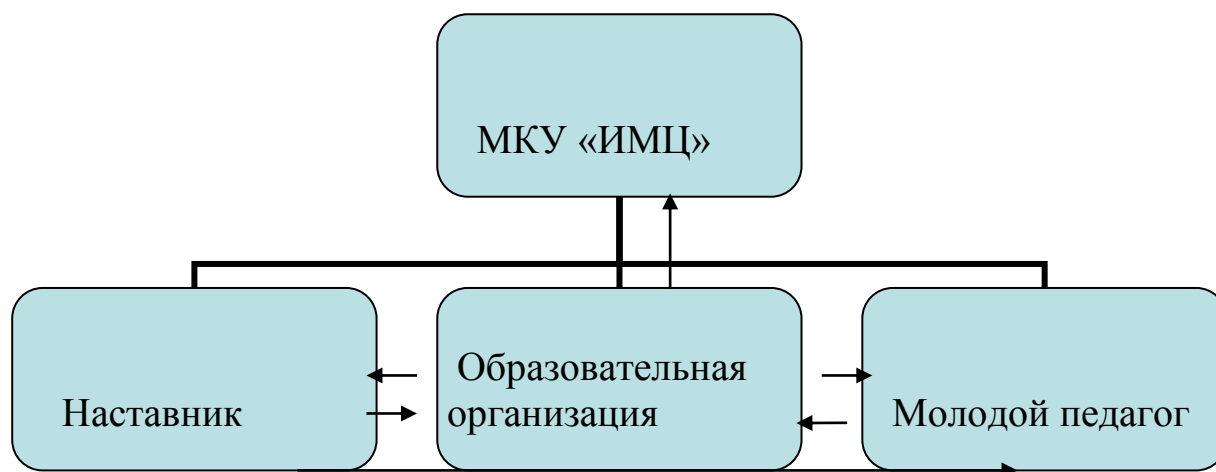
Аналитический отчет

«Молодому педагогу – управляющее сопровождение».

2017 г.

В связи с процессами модернизации, происходящими в системе образования, одним из приоритетных направлений в деятельности методической службы на наш взгляд, является работа с молодыми педагогами – творческими, активными, разносторонними, способными не только давать знания, но и развивать способности обучающихся, используя достижения современной педагогической науки. Работа с молодыми специалистами традиционно остается одной из самых важных в методической службе. Она посвящена анализу и коррекции наиболее типичных затруднений, которые испытывают начинающие учителя.

В нашем районе особое место занимает вопрос о деятельности молодых специалистов, требующий решения на муниципальном уровне. В образовательных учреждениях по-прежнему существует проблема с привлечением молодых грамотных педагогов. От характера вступления в профессию зависит будущая профессиональная успешность педагога, психологический комфорт и развитие обучающихся. К недавним выпускникам ВУЗа предъявляются те же требования, что и к опытным педагогам, от них требуется профессионализм и высокие результаты деятельности. Вместе с тем подготовка, полученная в ВУЗе, не может решить проблемы формирования педагогического мастерства. Успешному педагогу необходим синтез научных знаний, методического мастерства и личных качеств, эффективное владение педагогическими технологиями, как традиционными, так и инновационными. Для профессионального определения выпускников Вяземского района на региональный рынок труда мы внедряем сетевую кластерную модель профессиональной ориентации.



Методической службе необходимо создать условия для профессионального роста молодых педагогов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность. Для этого мы используем эффективные формы повышения профессиональной компетентности, планируем совместную деятельность молодых педагогов и их наставников, приобщаем молодых специалистов к традициям нашего района через создание условий для легкой адаптации совместно с образовательными организациями, методическую поддержку и сопровождение. Работа ведется по разработанной программе

адаптации, которая дает возможность создавать условия для удовлетворения запросов молодых специалистов.

http://metod-vzm.edu.27.ru/files/documents/224_programma_adaptatsii_molod_ped.pdf

С целью организации работы, направленной на формирование устойчивого интереса к педагогической профессии, закрепления молодых педагогов в районе, на базе МКУ «ИМЦ» создан педагогический класс для обучающихся 8-11 классов. В рамках педагогического класса разработана программа и положение.

<http://metod-vzm.edu.27.ru/?page=4&pageid=4&id=268>

В данном классе обучаются 25 школьников Вяземского муниципального района из 5 общеобразовательных организаций. В начале обучения в педагогическом классе обучающимся предстоит освоить теоретический материал по 5 модулям в соответствии с Программой. Результатом теоретической части программы является практическая деятельность в детских садах и школе, через посещения уроков и занятий, проведение режимных моментов, работа в летних школьных лагерях, подработка в детских садах. К чтению лекций и проведению практических занятий привлечены опытные педагоги образовательных организаций, ДЮОЦ, ИМЦ. Обучение в педагогическом классе дает возможность школьникам получить целевое направление для поступления в педагогические заведения г. Хабаровска.

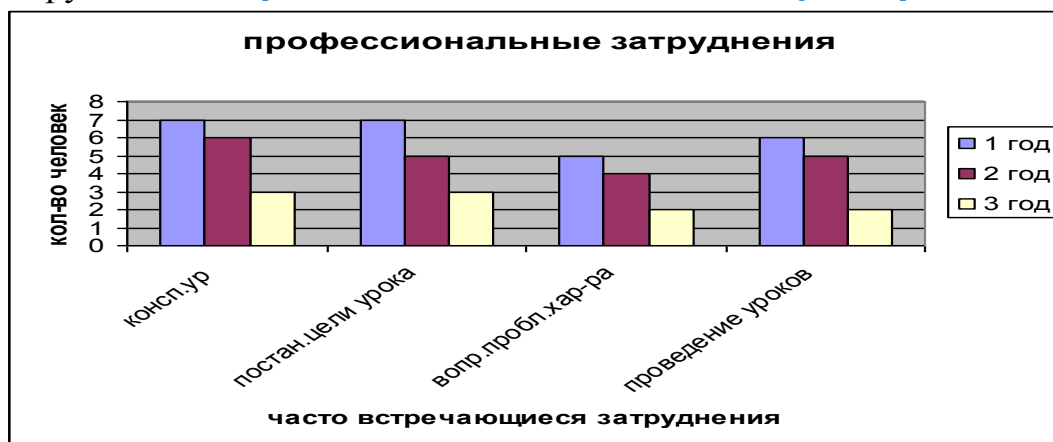
Ежегодно, бывшие выпускники школ района возвращаются в качестве молодых специалистов. Среди основных мер профессиональной поддержки молодых специалистов по-прежнему является наставничество. Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя. Развить коммуникативные и управленческие умения. Поэтому за каждым молодым специалистом в образовательной организации закрепляются наставники из числа опытных педагогов, которые разрабатывают план работы по оказанию помощи и индивидуальный маршрут молодого педагога. Параллельно школьному наставничеству в информационно – методическом центре организует методическое сопровождение молодых педагогов методист, который вовлекает молодых педагогов и наставников в совместную деятельность: конкурсы, семинары, круглые столы и др. Выстраивая систему работу с молодыми специалистами, осуществляем учет разных траекторий профессионального роста молодого педагога с выбором форм и методов работы. Для осуществления методической помощи молодым учителям и воспитателям в районе организованы «Школа молодого педагога» (для учителей), «Клуб молодого педагога ДОО». Работа данных сообществ ведется в соответствии с Положением о методическом сопровождении молодого педагога, Положением о школе молодого педагога, Положением о Клубе молодого педагога ДОО, планом работы методиста с молодыми педагогами. Деятельность в данных сообществах направлена на решение значимых задач:

- оказание практической помощи в их адаптации;
- выявление ведущих потребностей начинающих специалистов;
- обеспечение включенности молодого педагога в систему методической работы;
- содействие профессиональному росту и закреплению педагога в районе.

http://metod-vzm.edu.27.ru/files/documents/201_pologenie.pdf

http://metod-vzm.edu.27.ru/files/documents/197_pologenie_o_shkole_molodogo_pedagoga.pdf

Начиная работу с молодыми педагогами методист, прежде всего, проводит анкетирование на выявление профессиональных затруднений. Исходя из результатов анкетирования, можно сделать вывод о наиболее часто встречающихся затруднениях: http://metod-vzm.edu.27.ru/files/documents/207_diagnostika_problem_molodogo_pedagoga.pdf



К концу третьего года работы уменьшается количество человек, испытывающих те или иные затруднения в профессиональной деятельности, один воздержался или не испытывает никаких затруднений. Анкетирование проводилось анонимно, что дало возможность педагогам максимально честно отметить свои пробелы. Полученные результаты определяют дальнейшее направление в рассмотрении теоретических вопросов, вызвавших затруднения, с переносом на практическую деятельность – системные посещения уроков молодых специалистов методистами, с целью оказания дальнейшей методической помощи. Также на разных этапах работы с молодыми специалистами используются диагностики, тестирования, тренинги с целью выявления проблем и способов достижений успешности педагога.

http://metod-vzm.edu.27.ru/files/documents/206_anketa_dlya_molodih_pedagogov.pdf.

По итогам анализа профессиональных затруднений, выстраивается как групповая, так и индивидуальная работа, которая заключается в посещениях уроков, занятий и наставниками, и методистами; анализе и самоанализе уроков, занятий; консультациях, организациях скайп – консультаций, оказание методической помощи по плану.

http://metod-vzm.edu.27.ru/files/documents/219_plan_eksperimenta_po_okazaniyu_pomoshchi_molodim_pedagogam.pdf

Работа по коррекции затруднений проводится с использованием разнообразных форм – тест, тренинг с помощью психолога, методические рекомендации. Осуществление более эффективно после предоставления учителям различных «памяток» в личную копилку.

http://metod-vzm.edu.27.ru/files/documents/198_pamyatka_dlya_molodogo_uchitelya_i_nastavnika.pdf

http://metod-vzm.edu.27.ru/files/documents/199_pamyatka.pdf

Для более высокой успешности молодых специалистов методист МКУ «ИМЦ» ведет работу по индивидуальному сопровождению молодых педагогов по определенному маршруту, который носит компенсаторский характер (т.е. восполнение пробелов в профподготовке), развивающий характер. Работа ведется через анкетирование и тесты, консультации, беседы, посещения уроков, занятий, курсовую подготовку, участие в районных семинарах и круглых столах, анализ затруднений, рекомендации по поиску путей решения затруднений.

<http://metod-vzm.edu.27.ru/?page=30>

<http://metod-vzm.edu.27.ru/?page=42>

В условиях модернизации системы образования, инновационной педагогической практики управление профессиональным развитием молодых специалистов ориентировано на создание условий для ценностно-смыслового самоопределения и профессионально-личностной самореализации молодого педагога. Все это способствует развитию новых профессиональных компетенций учителя. Одним из показателей качества образовательного процесса является уровень профессиональной компетентности педагогов. Из всех компетенций, необходимых педагогу в профессиональной деятельности, методисты выделили наиболее значимые: *социально-психологическая, профессионально-коммуникативная, общепедагогическая, предметная, управленческая, рефлексивная, информационно-коммуникативная, креативная, компетенция в сфере инновационной деятельности.* Именно на уровень развития данных компетенций мы обращаем внимание в первую очередь, так как они лежат в основе требований к учителю, реализуя федеральные государственные образовательные стандарты. В рамках данных компетенций методическим центром Вяземского муниципального района ведется работа по организации деятельности педагогов, через выявление уровней профессиональной компетентности. После выявления уровней компетенций с помощью анкеты или диагностики, мы ищем пути развития профессиональной компетентности, используя различные формы методического сопровождения педагогов: организация работы в предметных РМО, творческих группах, клубах, мастер-классах; обучение на курсах повышения квалификации, проводимых в крае и в районе; участие в районных и краевых семинарах, конкурсах; участие в корпоративном обучении очно и дистанционно (МБОУ СОШ № 1, № 2). <http://metod-vzm.edu.27.ru/?page=30>

Активно проходит обучение учителей на курсах повышения квалификации по актуальным проблемам образования педагогов и приоритетным направлениям, определяемым образовательным учреждением и муниципальной системой образования. Ежегодно на территории нашего района мы организуем проведение курсов повышения квалификации специалистами ХК ИРО для разных категорий педагогов, в числе которых есть молодые специалисты. Например, курсы для воспитателей ДОО, в состав которых в 2015 году вошли молодые воспитатели и музыкальные работники; для учителей начальных классов, курсы по организации работы с детьми с ОВЗ для разных категорий учителей. Не менее важной формой повышения квалификации, обеспечивающей профессиональный рост учителя в условиях введения ФГОС, остается семинар. В нашем районе проводились практические семинары по таким темам: «Основная образовательная программа дошкольной образовательной организации: от программы к деятельности», «Формирование системы духовно-нравственных ценностей у детей дошкольного и школьного возраста», «Проектирование системных изменений на этапе введения федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования», «Организация деятельности ОО в условиях введения и реализации ФГОС ОВЗ»,

<http://metod-vzm.edu.27.ru/?page=44>

<http://metod-vzm.edu.27.ru/?page=42>

Ожидаемый результат повышения квалификации – профессиональная готовность работников образования к реализации ФГОС:

- обеспечение оптимального вхождения работников образования в систему ценностей современного образования;
- принятие идеологии ФГОС НОО, ООО;
- освоение новой системы требований к структуре основной образовательной программы, результатам её освоения и условиям реализации, а также системы оценки итогов образовательной деятельности обучающихся;
- овладение учебно-методическими и информационно-методическими ресурсами, необходимыми для успешного решения задач ФГОС.

И основное – это активное участие в «Школе молодого педагога», «Клубе молодого педагога ДО». <http://metod-vzm.edu.27.ru/?page=4&pageid=18>
http://metod-vzm.edu.27.ru/files/documents/226_pologenie_klub.pdf

Постоянно рассматриваемыми вопросами которых являются: «Проектирование современного урока в условиях реализации ФГОС», «Анализ урока», «Формирование УУД в урочной и внеурочной деятельности», «Проектирование рабочей программы», «Развитие игровой деятельности», «Составление конспекта НОД», «Формы и методы, используемые при организации режимных моментов», Практикум «Проблемы дисциплины на уроке» и другие.

http://metod-vzm.edu.27.ru/files/documents/202_praktikum_problemi_distiplini_nv_uroke.pdf

Завершается работа анализом, самоанализом и самодиагностикой деятельности педагога для дальнейшего формирования компетентностей.

В результате самодиагностики было установлено:

№	Критерий	Показатель готовности до	Показатель готовности после
1	Компетентность педагога в области постановки цели и задач урока	23%	42%
2	Компетентность педагога в области мотивирования обучающихся;	46%	68%
3	Компетентность педагога в содержании деятельности (уровень владения учебным материалом по предмету);	74%	78%
4	Компетентность педагога в методах преподавания (уровень методической грамотности);	38%	55%
5	Компетентность педагога в области профессионально-педагогической позиции и личностных качеств.	69%	82%

Следовательно, компетентность молодых педагогов, связанных с профессиональным развитием, после занятий в «Школе молодого педагога» увеличивается, что положительно влияет на развитие личности педагога, повышение качества образования и успешную реализацию ФГОС. Результаты педагогической диагностики используются в дальнейшем при разработке системы мер по реализации итогов педагогической диагностики: преодоление затруднений педагогом, закрепление положительного опыта, изменение психологических качеств личности.

Методическое руководство становлением молодого педагога как компетентного специалиста будет эффективно только при условии обновления самой методической работы, где функция контроля сменяется функцией оказания методической помощи молодым специалистам, с тем, чтобы сформировать у них самостоятельное творческое поведение. С этой целью мы выстраиваем систему методической работы: консультирование, оказание практической помощи, через посещения уроков, занятий методистами, взаимопосещения в образовательных организациях, посещения уроков у аттестующихся педагогов, серии показательных уроков учителями 1 и высшей квалификационной категории по развивающим и традиционным программам. Систематическая работа методической службы, администрации образовательных учреждений, самих молодых специалистов, педагогов-наставников, а также непрерывное профессиональное образование в дальнейшем может привести к эффективным результатам. Уверенность в своих силах, стремление к самостоятельному решению профессиональных затруднений, высокая эффективность деятельности также является показателем успешности молодого педагога, повышением профессиональной компетентности. Поэтому каждый наставник, закрепленный за молодым педагогом, направляет его на выбор темы по самообразованию и помогает грамотно построить данный процесс и вывести на аттестацию. Особую роль в процессе профессионального самосовершенствования педагога играет его инновационная деятельность. В связи с этим становление готовности педагога к ней является важнейшим условием его профессионального развития.

Если педагогу, работающему в традиционной системе, достаточно владеть педагогической техникой, т.е. системой обучающих умений, позволяющих ему осуществлять учебно-воспитательную деятельность на профессиональном уровне и добиваться более или менее успешного обучения, то для перехода в инновационный режим определяющей является готовность педагога к инновациям. Инновационная деятельность педагогов Вяземского муниципального района представлена следующими направлениями: апробация учебников нового поколения, освоение современных педагогических технологий, социальное проектирование, создание индивидуальных педагогических проектов, совместная проектная и исследовательская деятельность с обучающимися на уровне школы с переходом на уровень района. В сетевом сообществе педагогов ведет работу «Школа исследователя», целью которой является сплочение педагогов, ведущих проектную и исследовательскую деятельность со школьниками, увеличение числа педагогов, представивших проекты и исследования на районных конкурсах, таких как: «Совята» (младшие школьники), Научно-практическая конференция «Шаг в науку» (средняя и старшая школа). <http://metod-vzm.edu.27.ru/?page=90>
<http://metod-vzm.edu.27.ru/?page=89>

Большую эффективность в работе с молодыми специалистами, помимо бесед, консультаций, посещения и обсуждения занятий, имеют новые нетрадиционные или модернизированные формы работы: психологические тренинги, творческие лаборатории, деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы, "мозговые

штурмы", разработка и презентация моделей занятий, уроков с обучающимися – поэтому мы стараемся применять все эти формы для повышения профессиональной компетентности и успешной адаптации молодых педагогов. Данные формы считаем наиболее активными в организации работы с молодыми специалистами.

МКУ «ИМЦ» организует и проводит различные мероприятия для молодых педагогов и их наставников. С 2014 года нами организованы и проведены такие мероприятия: конкурс презентаций для молодых педагогов «Если бы я был..», практикум – «Проблемы дисциплины на уроке», семинар для молодых педагогов и наставников «Наставничество», тренинг «Сотрудничество», «Проектная и исследовательская деятельность». Одним из путей развития профессиональной компетентности педагога является его участие в конкурсах профессионального мастерства. Начиная с 2015 года, увеличилось число молодых педагогов, активно участвующих в районном конкурсе «Учитель года» (с 3 до 5 человек), на котором молодые учителя проявляют свое творческое мастерство наряду с профессиональной компетентностью. Одним из ярких и запоминающихся в 2016 году стал районный конкурс «Педагогический союз», направленный на эффективную работу системы наставничества, в котором молодые педагоги совместно со своими наставниками боролись за звание победителя. В рамках конкурса участники показали свои умения в написании эссе по разным темам, связанным с выбором профессии учителя, раскрыли знания в разработке проектных идей. На заключительном этапе конкурсанты продемонстрировали свою компетентность в планировании, проведении и самоанализе урока. Подготовка к каждому этапу молодого педагога осуществлялась при поддержке и помощи педагога-наставника. За успешное наставничество, обеспечивающее профессиональное становление молодого педагога, были награждены грамотами педагоги - наставники МБОУ ООШ № 3, МБОУ СОШ № 1, МБОУ СОШ № 20 г. Вяземского. <http://metod-vzm.edu.27.ru/?page=71>.

Кроме районных мероприятий, педагоги – наставники МБОУ СОШ № 1, № 20 г. Вяземского делились опытом эффективной системы наставничества, организованной в их образовательных организациях на краевой «Неделе образовательной инноватики» в 2016 году. <http://metod-vzm.edu.27.ru/?page=71>

Помимо участия в районных и краевых мероприятиях молодые педагоги активно привлекаются к жизни и традициям своих образовательных организаций: педсоветы, конкурсы, фестивали, праздники, родительские собрания, дни открытых дверей, экскурсии. Кроме личного общения с молодыми педагогами методисты организуют сетевое взаимодействие: скайп – консультации, поиск информации на сайте МКУ «ИМЦ», работа с сайтами специалистов. В рамках этого проводятся конкурсы и мероприятия: «Лучший сайт учителя», скайп – консультации «Вопрос – ответ» педагога с методистом, «Виртуальная консультация», дистанционные олимпиады.

Так как мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию личности молодого педагога, методисты информационно-методического центра разработали и попытались внедрить гибкую и динамичную

систему мотивации и стимулирования педагогов, через реализацию нескольких этапов:

- провели диагностику мотивационной среды,
- разработали систему мотивации и стимулирования, в которой комплексно применяем материальные и моральные средства
- регулярно проводим мониторинг и коррекцию мотивационной системы.

Все факторы мотивации свели к нескольким:

признание и одобрение; личностное развитие; безопасные и комфортные условия для работы; значимость деятельности; справедливость в оценке результатов в работе; поддержка профессионального роста молодых специалистов, стимулирование их развития и самообразования, награждение дипломами, грамотами, сертификатами, ценными подарками.

Стимулирование труда в нашей системе предполагает создание условий, при которых активная деятельность, дающая определенные, заранее зафиксированные результаты, становится необходимым и достаточным условием удовлетворения значимых и социально обусловленных потребностей педагога, формирования у него мотивов деятельности. Диагностика, проведенная МКУ «ИМЦ» в рамках изучения вопроса мотивации профессионального развития педагогов, позволила определить приемы и методы, способствующие повышению мотивации профессионального развития для различных категорий педагогов образовательных учреждений, а также выстроить систему руководства мотивацией профессионального развития педагогов. Данная система будет реализована при условии создания определенной среды, обеспечивающей атмосферу вдохновения и желания продуктивно работать. В качестве основных направлений создания мотивационной среды можно выделить следующие:

- формирование устойчивой мотивации профессионального развития (акцент на ценностно-мотивационные аспекты профессиональной деятельности и потребность в саморазвитии педагога);
- психологическое сопровождение профессионального развития педагогов;
- обновление и развитие системы повышения квалификации педагогов и обучения их в образовательном учреждении;
- усиление индивидуальной и дифференцированной работы с педагогом, планирование его профессиональной карьеры.

От качества работы учителя зависит и качество обучения учащихся. Анализ результатов образовательной деятельности непосредственно определяется уровнем профессионализма педагогов. Исходя из вышеизложенного, методическим центром была разработана программа методического сопровождения молодых специалистов, которая поэтапно внедряется с 2015 года. Через три года реализации программы можно будет сделать выводы о плюсах и минусах, которые на наш взгляд не дали ожидаемого результата.

http://metod-vzm.edu.27.ru/files/documents/223_programma.pdf

http://metod-vzm.edu.27.ru/files/documents/201_pologenie.pdf

У каждого вида деятельности должен быть конечный результат, через который можно проверить эффективность применяемых форм и методов работы.

Наша деятельность не исключение. Эффективность и результативность нашей работы с молодыми педагогами мы проверяем с помощью мониторинга. Свой мониторинг мы строим по следующим принципам:

-объективность

-последовательность

-системность

С помощью мониторинга мы можем составлять долговременные и кратковременные прогнозы для дальнейшего планирования своей деятельности. Мониторинг включает в себя цикл: отслеживание, анализ, прогноз.

http://metod-vzm.edu.27.ru/files/documents/232_monitoring_molodih_spetsialistov_a5.pdf.pdf

На основе анализа собранной информации и педагогического прогноза мы разрабатываем методические рекомендации на основе готовых.

http://metod-vzm.edu.27.ru/files/documents/233_metodicheskie_rekomendatsii.pdf Анализируя деятельность молодого педагога, стараемся нацелить его на постоянное самосовершенствование, определить его проблемные места и выбрать пути их решения. В настоящее время мониторингом охвачены такие направления, как анализ содержания образования, анализ учебных планов, рабочих программ молодого учителя, заполнение школьной документации, мониторинг потребностей учителя, мониторинг прохождения курсовой подготовки, участие в различных конкурсах, диагностика уровня учебных достижений учащихся, семинарах, мониторинг учебной деятельности учителя. Итогом каждого года работы молодого педагога является выявление методистом их удовлетворенности организацией и методическим сопровождением через анкетирование. Кроме того, педагоги раз в квартал заполняют карту профессионального роста, которая позволяет отследить индивидуальное развитие молодого учителя. <http://metod-vzm.edu.27.ru/?page=71>

Педагоги, работающие третий год в образовательных организациях, начинают готовиться к аттестации. Подготовка проходит в сопровождении, как наставника, так и методиста. Мы все чаще привлекаем молодых учителей для выступления на методических советах заместителей директоров, РМО учителей разных категорий, районных практических семинарах, конкурсах профессионального мастерства и др. Все это способствует сбору материала для обобщения опыта, как на уровне школы, так и района с занесением опыта в районную базу данных. Так в период с 2015 – 2016 года 3 специалиста обобщили опыт на уровне района. В 2017 году планируют обобщить еще 5 учителей после участия в районном конкурсе «Учитель года – 2017». <http://metod-vzm.edu.27.ru/?page=50> Кроме этого молодые педагоги распространяют свой опыт на личных сайтах в сети интернет и на сайте МКУ «ИМЦ».

Вся работа, проводимая методистами по реализации программ адаптации и методического сопровождения, направлена на закрепление молодых педагогов, как в образовательной организации, так и в районе. В настоящее время с 2015 года идет прирост молодых педагогов в Вяземском муниципальном районе, что вселяет надежду на правильно организованную деятельность и методическое сопровождение молодого специалиста.