

Анализ деятельности муниципальной Школы молодого педагога за 2020 - 2021 учебный год

Методическая тема:

Психолого-педагогическое сопровождение молодых педагогов в условиях адаптации к работе в образовательной организации.

Цель работы:

Создание условий для успешной адаптации и развития профессиональной компетентности, профессионального роста, обучения и развития молодых педагогов в образовательных организациях города Зеи.

Задачи:

1. Формирование профессионального сообщества молодых педагогов города Зеи.
2. Создание условия для профессиональной и социально-бытовой адаптации молодых педагогов.
3. Создание условий, обеспечивающих осознанную потребность молодого педагога в непрерывном профессиональном образовании, ориентация на совершенствование профессионального мастерства.
4. Выявление профессиональных дефицитов, затруднений, потребностей и образовательных запросов молодых педагогов.
5. Создание условий для внедрения в педагогическую деятельность современных образовательных технологий, методов работы с обучающимися.
6. Создание условий для распространения формирующегося опыта педагогической деятельности молодых педагогов.

Основные направления работы:

1. Формирование индивидуального профессионального стиля молодых педагогов через внедрение современных образовательных технологий.
2. Пропедевтическая адаптационная работа.
3. Организация профессиональной коммуникации.
4. Мотивация самообразования.
5. Диагностика успешности работы молодых педагогов.

Формы работы:

- теоретические занятия;
- практикумы и семинары;
- круглый стол;
- консультации (индивидуальные и групповые);
- анкетирование;
- изучение передового педагогического опыта.

Муниципальная Школа молодого педагога объединяет 17 педагогов из 5 школ города. Состав Школы разнообразен. В нём есть учителя начальных

классов, музыки, биологии, химии, физики, географии, истории и обществознания, физической культуры, а также педагог-организатор, педагоги дополнительного образования.

Список муниципальной Школы молодого педагога на 01.06.2021

№	ФИО молодого педагога	Должность, место работы
1	Гончар Артём Иванович	учитель физики и астрономии МОАУ СОШ № 1
2	Лактионов Андрей Валерьевич	учитель физики и астрономии МОАУ СОШ № 4
3	Прокопович Анастасия Сергеевна	учитель биологии, географии МОАУ СОШ № 4
4	Цупкина Ольга Геннадьевна	учитель начальных классов МОАУ СОШ № 4
5	Прокопьева Татьяна Олеговна	педагог-психолог МОАУ СОШ № 4
6	Калинкевич Ольга Алексеевна	учитель истории и обществознания МОБУ СОШ № 5
7	Борщ Евгения Игоревна	учитель начальных классов МОБУ СОШ № 5
8	Ковалева Виктория Константиновна	учитель начальных классов МОАУ СОШ № 1
9	Колесниченко Алена Юрьевна	учитель физической культуры МОАУ СОШ № 1
10	Чернышева Ольга Андреевна	учитель физической культуры МОАУ СОШ № 1
11	Тупица Вячеслав Владимирович	учитель технологии, ОБЖ МОАУ СОШ № 1
12	Погоревич Елена Николаевна	учитель химии, биологии МОАУ СОШ № 1
13	Михайлова Виктория Михайловна	учитель физической культуры МОАУ СОШ № 1
14	Ливанова Юлия Максимовна	учитель музыки МОАУ СОШ № 1
15	Александрова Алеся Сергеевна	педагог дополнительного образования МОАУ СОШ № 1
16	Щукина Екатерина Андреевна	педагог дополнительного образования МОАУ СОШ № 1
17	Антонюк Ольга Владимировна	педагог-организатор МОАУ СОШ № 1

В рамках методической темы в 2020-2021 учебном году было запланировано 5 заседаний, но по объективным причинам проведено 4 заседания муниципальной Школы молодого педагога и WhatsApp – встреча в октябре, в ходе которой была создана рабочая группа в WhatsApp, проведен фотофакт «Три рабочих момента». С целью удовлетворения информационных потребностей молодых педагогов на сайте отдела образования администрации города Зеи функционировал раздел «Поддержка молодых педагогов».

Заседание № 1. «Давайте познакомимся. Первые шаги в профессии».

Спланирована работа на год, определены цель и задачи работы муниципальной Школы молодого педагога. Проведена анкета № 1 «Выявление затруднений молодого учителя».

Заседание № 2. Семинар - практикум «Урок по ФГОС: чек-лист эффективного урока».

На семинаре - практикуме молодые педагоги пришли к выводу, что главная методическая цель урока при системно - деятельностном обучении – создание условий для проявления познавательной активности учеников; познакомились со структурой уроков деятельности направленности и

особенностями некоторых этапов, используя следующие приёмы: Большой круг «Когда учителю интересно учить?» «Когда ученику интересно учиться?», «Нападаем - защищаемся» - плюсы и минусы традиционного и современного урока, с целью актуализации знаний и мотивации на работу участники заседания выполнили упражнение «Имею свое мнение». Участники заседания проанализировали свои методические инструменты и предложили провести Zoom – встречу, на которой смогли бы продолжить разговор об эффективном уроке. В завершение молодые педагоги получили чек-лист «15 требований к современному уроку».

Заседание № 3. Практикум «Как прокачать учебную мотивацию: что надо сделать, чтобы ученику стало интересно учиться».

Тема заседания была выбрана неслучайно, так как мотивация оказывает большое влияние на продуктивность образовательного процесса и определяет успешность учебной деятельности. На практикуме молодые специалисты старались понять, что делать, если ребенок не хочет учиться. А помогали им разобраться в этом сложном вопросе опытные педагоги - Лизун Ксения Александровна, учитель начальных классов школы № 4, победитель муниципального конкурса «Учитель года – 2021» и Скворцова Светлана Леонидовна, учитель физики Лицея, призёр муниципального конкурса «Учитель года – 2021».

Ксения Александровна обратила внимание молодых коллег на различные приёмы формирования мотивации учебной деятельности, которые помогают ей мотивировать учеников на уроках, добиваться их активности, старательности и хороших знаний. Она познакомила коллег с такими приёмами, как «Кроссенс», «Лови ошибку», «Фантастическая добавка», «Удивляй» и др. По мнению Ксении Александровны, данные приёмы можно использовать на этапе целеполагания. Именно на данном этапе урока возникает внутренняя мотивация на активную, познавательную деятельность. Молодых педагогов заинтересовал один из популярных приемов технологии критического мышления, разработанный американским ученым и психологом Бенджамином Блумом. Прием называется "Кубик Блума". Лизун К.А. отметила, что использование приема "Кубик Блума" только на первый взгляд кажется трудным. Но практика показывает, что прием очень нравится ученикам, они быстро осваивают технику его использования. А учителю этот прием помогает развивать навыки критического мышления и в активной и занимательной форме проверять знания и умения учащихся.

Светлана Леонидовна Скворцова рассказала о способах повышения мотивации обучающихся на уроках физики, отметила, что различные методы и приёмы позволяют ей провести обучающегося от любопытства к познавательному интересу. Регулярное использование на уроках физики и во внеурочной деятельности системы разнообразных способов и приёмов (проблемные ситуации, эксперименты, занимательные задачи, лабораторные практикумы, компьютерные модели), направленных на повышение мотивации, развитие познавательных возможностей и способностей, расширяют кругозор школьников, повышают качество подготовки, позволяют школьникам более уверенно ориентироваться в закономерностях окружающей

их действительности и активнее использовать знания на практике в повседневной жизни.

В результате такой работы получился открытый диалог между опытными педагогами и молодыми специалистами. Такой опыт проведения заседаний Школы молодого педагога участникам понравился, и в будущем он будет продолжен. Надеемся, что материалы коллег будут полезны начинающим педагогам и станут напоминанием о том, что «учение, лишённое всякого интереса, убивает в ученике охоту к овладению знаниями».

Проведена анкета № 2 «Определение степени удовлетворенности молодых педагогов условиями работы в образовательной организации».

Заседание № 4. Практикум «Секреты успешного общения: приёмы конструктивного взаимодействия педагога с детьми и родителями».

Адаптация учителя происходит гораздо труднее, чем человека любой другой профессии. И в целом, профессиональная адаптация – это сложный процесс, имеющий свои трудности и противоречия. Поэтому на заседании муниципальной Школы молодого педагога речь шла о секретах успешного общения педагога с детьми и родителями.

Елена Сергеевна Дуброва, педагог-психолог МОАУ СОШ № 1, напомнила молодым специалистам о том, что такое конфликт, какие конфликтные ситуации бывают, рассказала о причинах конфликта со стороны родителей, со стороны педагога. Предложила молодым коллегам пройти тест-опросник «Стратегии поведения в конфликтной ситуации» и объяснила, что люди должны не стремиться избежать конфликта любой ценой, а грамотно управлять ими. Педагоги определили 5 способов урегулирования конфликтов: соперничество, приспособление, компромисс, избегание, сотрудничество. Елена Сергеевна прокомментировала полученные результаты: при избегании конфликта успеха не добьётся ни одна из участвующих сторон. При таком поведении, как компромисс, конкуренция, приспособление, проигрывают или обе стороны, так как уменьшают свои требования и идут на уступки, или только одна из сторон конфликта, а вторая выходит чистым победителем. И только в случае взаимного сотрудничества обе стороны выигрывают, получая всё требуемое и даже больше. Затем педагоги распределились по группам с целью решения конфликтных ситуаций, которые возникают в образовательном процессе. По мнению Е.С. Дубровой, молодые специалисты отвечали грамотно на поставленные вопросы, аргументируя свою позицию.

На заседании молодые педагоги обсудила правила, как вести себя и что делать в конфликтной ситуации с родителями, как правильно слушать и слышать, правила эффективного общения. Было отмечено, что самый агрессивно настроенный родитель становится сотрудником, если видит искреннюю заинтересованность педагога в его ребенке. Следовательно, педагогам необходимо обратить внимание на эффективные формы взаимодействия с современными родителями.

Поделались молодые специалисты и опытом, творческими наработками в ходе проведения круглого стола «А я делаю так ...». Каждый педагог почерпнул для себя что-то новое и интересное.

Проведена анкета № 3 «Определение степени эмоциональной комфортности молодых педагогов».

В ходе мониторинга адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности было проведено и проанализировано 3 анкеты: «Выявление затруднений молодого учителя», «Определение степени удовлетворенности молодых педагогов условиями работы в образовательной организации», «Определение степени эмоциональной комфортности молодых педагогов». Мониторинг адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности (представлен в Приложении 1) помог сделать следующие выводы:

— Молодым учителям в педагогической работе нравятся: творческий характер труда – 47,1% и учить и воспитывать детей – 29,4%. Наибольшие проблемы в период адаптации на новом рабочем месте связаны с недостатком свободного времени – 47,1%, неумение организовать себя – 35,3%, недостаточный уровень профессиональной подготовки – 23,5% и особых проблем не было – 23,5%. Интересной формой проведения встреч молодые педагоги считают: заседания в муниципальной Школе молодого педагога – 52,9%, индивидуальные консультации – 52,9%, отмечают онлайн – встречи в Zoom и мастер-классы коллег – молодых специалистов – 47, 1%. Трудности молодые специалисты испытывают в составлении РП по предмету – 58,8%, подготовка и проведение уроков (занятий) – 52,9%, общение с учащимися и их родителями – 29,4%. Поэтому в план работы муниципальной Школы молодого педагога была включена тема «Современный урок. Как обучать по ФГОС». Молодыми специалистами были выделены трудности в подготовке и проведении урока (учебного занятия): мотивация деятельности учащихся – 82,4%, определение структуры урока, организация групповой деятельности обучающихся, организация само и взаимоконтроля – 35,3%. Включили в план работы Школы практикум «Как прокачать учебную мотивацию: что надо сделать, чтобы ученику стало интересно учиться».

— В целом, молодые коллеги удовлетворены условиями работы в образовательных организациях города, но стоит обратить внимание на аспект, связанный с обеспечением всем необходимым рабочего места учителя. Молодые специалисты обращают внимание на взаимоотношения между педагогами в коллективах – 46,2%, их это настораживает. Не удовлетворены они и информированием коллектива – 38,5%. Не нравится качество подготовки учащихся – 30,8%. Действующая система морального стимулирования в образовательных организациях устраивает молодых педагогов – 8 человек (61,5%) ответили положительно. Лучшими формами морального стимулирования молодые специалисты считают: благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку – 53,8%, возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния и ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации образовательных организаций – 46, 2%. Отрадно, что 2 педагога (15,4%) отметили такую форму морального

стимулирования, как интересная, усложняющаяся работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность. Молодые специалисты отметили следующие важные аспекты работы в образовательных учреждениях города: благоприятные условия труда, интересная работа – 8 человек; хороший, дружный коллектив, Возможность больше заработать тому, кто больше прикладывает усилий – 53,8%; отметили доброжелательное отношение руководителей к педагогическому коллективу – 53,8%.

— Процесс адаптации был долгим и трудным у 6 молодых педагогов (35,3%), никакая адаптация не требовалась, так как сразу почувствовал себя педагогом – 11,8%. Общая удовлетворенность профессией наблюдается у 88,2% опрошенных молодых специалистов. В новой социальной роли молодым педагогам помогли адаптироваться: коллеги – 76,5%, наставники – 58,8%. Наибольшие проблемы в период адаптации возникли из-за недостаточного уровня профессиональной подготовки молодых специалистов – 50%, перегруженности учебными занятиями, неудобным расписанием – 25% опрошенных. Отмечают молодые специалисты второй раз такую проблему, как неумение организовать себя. На следующий год необходимо спланировать работу, связанную с тайм-менеджментом педагога. В целом, отношение к молодым педагогам в педагогических коллективах доброжелательное – 50%, но отмечают коллеги и такие отношения, как враждебность – 1 человек, настороженность – 31,3% и всем всё равно – 12,5%.

Как видим, выбранной профессией и местом работы удовлетворены большинство опрошенных молодых педагогов города Зеи. Основное достоинство работы педагога молодые учителя видят в «интересной, разнообразной работе», «возможность общения с детьми», «творческий характер работы». Основными затруднениями молодые педагоги обозначили: «общение с родителями учащихся», «мотивация деятельности обучающихся» и «подготовка и проведение уроков, внеурочных занятий». В образовательных организациях работа с молодыми специалистами ведется через наставников и школьные методические объединения, большую помощь в адаптации оказывают коллеги. Большинство молодых педагогов «чувствуют заботу администрации» и «чувствуют себя нужными».

При планировании работы муниципальной Школы молодого педагога на 2021-2022 учебном году следует учесть, что, по мнению молодых педагогов, интересной формой проведения встреч они считают индивидуальные консультации, онлайн – встречи в Zoom и мастер-классы коллег – молодых специалистов. Особое внимание следует обратить на оказание консультационной помощи педагогам по возникающим профессиональным проблемам - личные консультации, а также консультации через группу в Whatsapp.

Самой популярной темой среди молодых специалистов стала тема семинара – практикума «Урок по ФГОС: чек-лист эффективного урока». Можно сделать вывод, что тематика ФГОС, современного урока актуальны для молодых педагогов.

На следующий год необходимо спланировать работу, связанную с тайм-менеджментом педагога, так как большой процент молодых специалистов не умеют грамотно спланировать свой рабочий день.

Процент посещаемости мероприятий молодыми педагогами – средний. Одной из причин является большая занятость педагогов во второй половине дня.

В результате работы муниципальной Школы молодого педагога создана модель методического сопровождения развития профессиональной компетентности молодых специалистов. Сформирован муниципальный мониторинг диагностики молодых педагогов по различным направлениям. Как следствие – развитие профессиональной компетентности и педагогического мастерства молодых педагогов.

Руководитель
муниципальной Школы молодого педагога

Л.В. Постных