



Методическое сопровождение молодых педагогов

**Скурихина Юлия Александровна,
заместитель директора по учебно-воспитательной работе, учитель
информатики и английского языка МБОУ «СОШ с УИОП № 66»
г. Кирова**

Вопросы педагогического сопровождения молодых педагогов по-прежнему актуальны.

Целью постдипломного сопровождения является повышение качества профессиональной педагогической деятельности молодого педагога, адаптированность и «включенность» молодого специалиста в профессиональную среду, стремление к профессиональному развитию, устойчивая мотивация к трудовой деятельности.

Постдипломное сопровождение включает такие направления, как:

1. Организационная адаптация
2. Социально-психологическая адаптация
3. Профессиональная адаптация:

1) анализ профессиональных дефицитов
2) развитие предметно-методической компетенции (знание современных направлений развития науки, разработка урока, разработка технологической карты, применение современных педагогических технологий, форм и методов, применение средств ИКТ, работа с разными категориями детей)

3) развитие психолого-педагогической компетенции (мотивация учащихся, анализ причин неуспешности, организаторские способности, развитие коммуникативной компетенции, коммуникации с разными участниками образовательного процесса, управление конфликтами)

4) развитие валеологической компетенции (учет психофизиологических особенностей учащихся, наличие смены видов деятельности, учет особенностей работы с детьми с ОВЗ)

5) развитие управленческой компетенции (умение планировать деятельность ученика от результата, умение транслировать свой педагогический опыт, умение организовывать педагогический эксперимент, умение управлять ростом профессиональной компетентности)

Однако, методические службы школы до сих пор испытывают сложности при организации педагогического сопровождения молодых педагогов. На рисунке 1 представлено облако слов, составленное на основе анализа



результатов вопроса «С какими проблемами при организации работы с молодыми педагогами вы сталкиваетесь?».



Рисунок 1 – Облако слов «Проблемы в организации педагогического сопровождения молодых педагогов»

Контент-анализ результатов опроса позволил выделить 3 группы проблем, которые мешают эффективной организации работы с молодыми педагогами: организационные, мотивационные и технологические.

1. Организационные проблемы

Большинство учителей, в том числе и молодых, имеют очень высокую нагрузку. Это обуславливает определенные организационные сложности (сложно провести знакомство молодых педагогов с коллективом, организовать очные встречи учителей и т.д.). Еще одна проблема – необходимость учета индивидуальных особенностей (темпа работы, наличие свободного времени, наиболее удобные формы коммуникации и т.д.).

2. Мотивационные проблемы

Молодые учителя часто считают, что они знакомы с современными достижениями науки и готовы к работе. Многие предполагают, что опытные учителя работают «по старинке» и не могут предложить им ничего нового. Им хочется «сделать революцию» в образовании и нет желания узнавать что-то новое. Они часто скептически относятся к опыту наставника. Молодые педагоги иногда просто не принимают помощь.

3. Технологические проблемы

Часто молодые педагоги недостаточно знакомы с современными технологиями, поэтому им сложно самостоятельно организовать процесс



самообразования. Кроме того, и представители методической службы недостаточно владеют современными технологиями, что может сказываться на эффективности методической работы.

Сформулированные проблемы позволяют определить основные направления модернизации работы с молодыми коллегами.

Мотивационные проблемы являются ключевыми, т.к. отсутствие мотивации существенно влияет на эффективность процесса профессионального роста. Когда молодые педагоги не видят необходимости в работе с наставником, посещении уроков опытных специалистов, участия в методических мероприятиях школы, это может стать существенной проблемой. Поэтому стоит выбрать такие технологии профессионального роста, которые будут способствовать повышению мотивации молодых педагогов к участию в предлагаемых им мероприятиях. Такой технологией может стать технология игрофикации.

Решение организационных проблемы предполагает выбор таких форм работы, при которых обучающиеся смогут самостоятельно планировать процесс обучения, выбирать удобное время и место для обучения. Это возможно за счет применения дистанционных образовательных технологий. При этом важно проводить своевременную актуализацию знаний, обсуждение ключевых вопросов, выработку решений типичных проблем. Для этого просто необходимо организовывать и очные встречи, поэтому наиболее удобной формой работы с молодыми педагогами будет смешанное обучение.

Технологические проблемы влияют не только на процесс непрерывного образования самого педагога, но и на его профессиональную деятельность. Именно поэтому важно познакомить молодого педагога с возможностями современных цифровых технологий. При этом знакомство должно быть не теоретическим, а практическим, когда учителю приходится применять технологии для решения своих профессиональных задач.

Схематически основные группы проблем и предложенные варианты решения представлены на рисунке 2

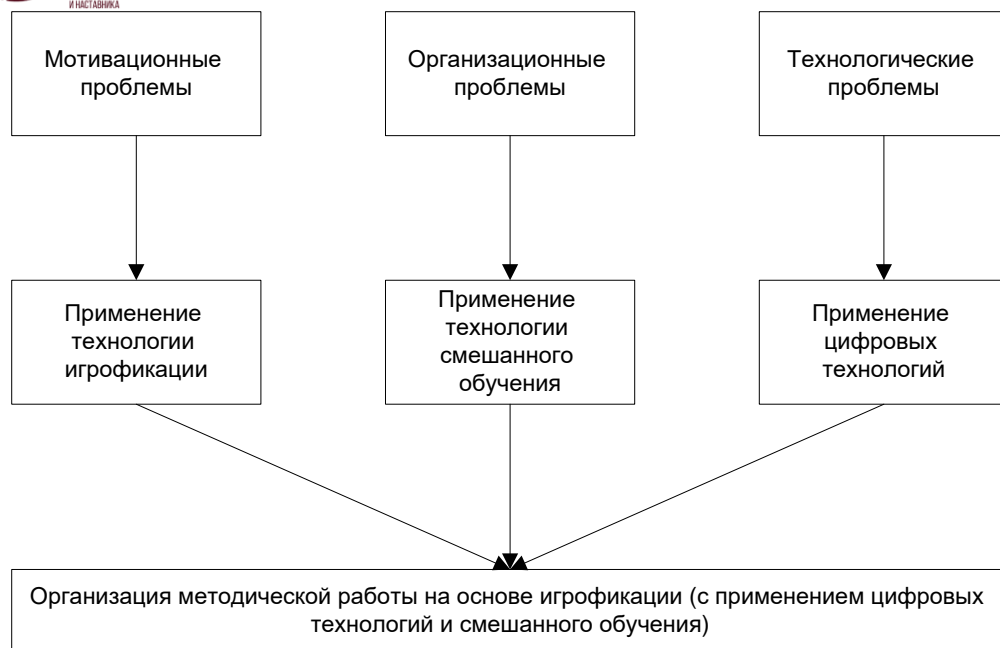


Рисунок 2 – Направления модернизации работы с молодыми педагогами

Таким образом, для повышения эффективности методической работы с молодыми педагогами я применяю игрофикацию с включением современных цифровых технологий и смешанного обучения.

На основании анализа научных статей по данной проблеме в соответствии с моделью К. Вербаха мы выделили такие элементы игрофикационной модели, как игровая динамика, игровая механика и технология (компоненты). При этом модель К. Вербаха мы дополнили понятием «сеттинг», который, на наш взгляд, включает в себя понятие «эстетика», в части исследований также относимое к компонентам геймификации и более полно отражает аспекты вовлечения игрока. Компоненты модели игровой образовательной коммуникационной системы представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Компоненты игрофикационной модели

Элемент ИОКС	Содержание	
Сеттинг	Игровая легенда	Одним из приемов игрофикации является создание легенды, истории, снабжённой драматическими приёмами, которая сопровождает процесс действия. Это способствует созданию у участников ощущения сопричастности, вклада в общее дело, интереса к достижению каких-либо вымышленных целей. В легенде представляется цель прохождения игры, могут быть описаны роли участников, примеры испытаний.



	Игровая цель	Игровая цель описывает конкретные показатели того, что игра пройдена успешно. Примером такой цели может быть выполнение всех (или какого-то процента) заданий от организатора игры, сбор необходимого количества талисманов, достижение определенного уровня
	Обстановка	Важно понимать, что легенда должна поддерживаться в ходе всего процесса игрофикации, находя подкрепление в испытаниях, случайных событиях, поощрениях и наказаниях. Кроме того, важно не только продумать саму историю, но и представить ее в необычной, яркой и привлекательной форме.
Игровая динамика	Динамика переживания заставляет игрока включиться в игру и продолжить ее. Примеры: путешествие (где цель – добраться до конечной точки), гонки (сходна с путешествием, однако, главная цель – прийти первым), спасение (мира, героя и т.п.), созидание (создание нового государства, организма, объекта), выживание (спасение собственной жизни). Динамика переживания тесно связана с игровой целью, игровой легендой и сеттингом.	
Игровая механика	Система заданий	Задания отбираются в соответствии с содержательным компонентом модели постдипломного сопровождения и определяются профессиональными дефицитами и потребностями молодых педагогов конкретной образовательной организации
	Система PBL	Описание правил, в соответствии с которыми участники игры будут получать и терять баллы, зарабатывать звания (бейджи). Характеристика того, как будет выстраиваться рейтинг участников.
	Награды	Характеристика конкретных (неигровых) наград, которые будут получать участники за удачное участие в игре. Например, это могут быть премии, отгулы, дипломы и многое другое.
	Ограничения	Это наличие временных ограничений на выполнение заданий.
	Обратная связь	Выполнение заданий предполагает наличие обратной связи в игре, постоянный мониторинг успешности и удовлетворенности игроков игрой.
	Случайные события	Дополнительные события, которые позволяют корректировать систему начисления баллов (добавить баллы отстающим, предложить дополнительное задание, изменить ситуацию в таблице лидеров)
	Испытания	Дополнительные задания, которые предполагают получение или потерю баллов

Технология (компоненты)	Предполагает выбор конкретных инструментов реализации игрофикации (сетевые сервисы, настольные игры, отдельные игровые компоненты).
-------------------------	---

Для реализации игрофикационной модели была выбрана система Classcraft – онлайн-система, которая позволяет разработать игровую оболочку, где каждый участник станет героем, выбрав одну из ролей (маг, лекарь или воин), сможет проходить квесты и набирать баллы. Преимущества платформы: удобное представление материала, возможность их сохранения (возможность размещения текстов, ссылок, видео); возможность дистанционной работы; контроль выполнения заданий; полезные инструменты для встреч в оффлайн; создание позитивной атмосферы; повышение мотивации педагогов.

Игровая цель – выполнить все задания квеста и собрать 7 талисманов.

Игровая легенда выглядит следующим образом; «Работа педагога сложная и требует знания важных тайн. Мы с вами отправимся в долгое и сложное путешествие. Вам предстоит познакомиться со многими мудрецами, овладеть знаниями, опробовать магические техники и собрать 7 талисманов, которые станут оберегом на всю дальнейшую школьную жизнь». Легенда записана в сервисе создания озвученных героев Voki.

Механика. Молодые учителя становятся героями (рисунок 3), выполняют задания и набирают баллы (очки опыта, магические кристаллы и очки здоровья).

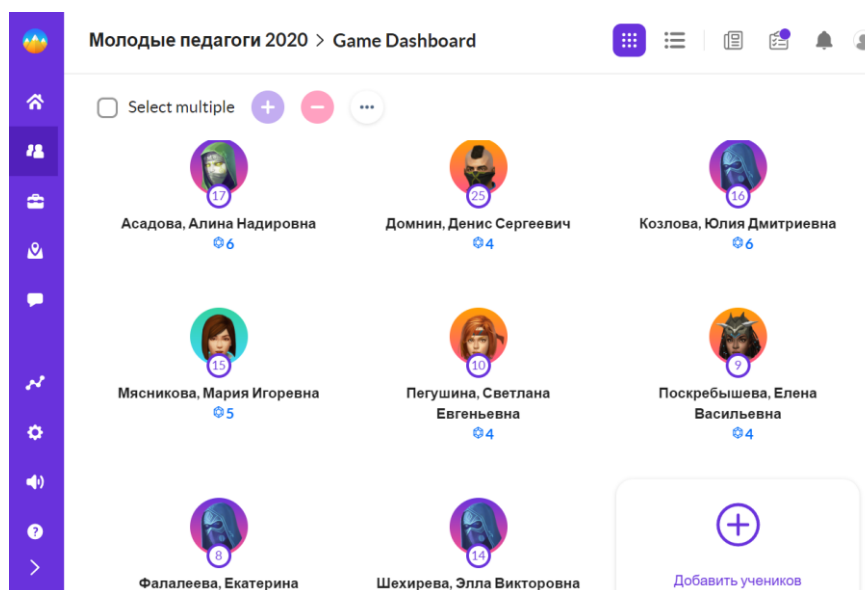


Рисунок 3. Участники «Школы молодого педагога»

Полученные баллы отражаются в общем рейтинге, и, кроме того, их можно обменять на отгулы или премию (раз в триместр, по решению заместителя директора, курирующего это направление). Само путешествие представляет

собой последовательное выполнение серии квестов – набора заданий, которые содержат теоретический материал и задания для выполнения (рисунок 4).

Молодые педагоги 2020 > Квесты

+ | Filter quests ▾ | 🖨️ | 🏠 | 📄 | 📧 | 🔔

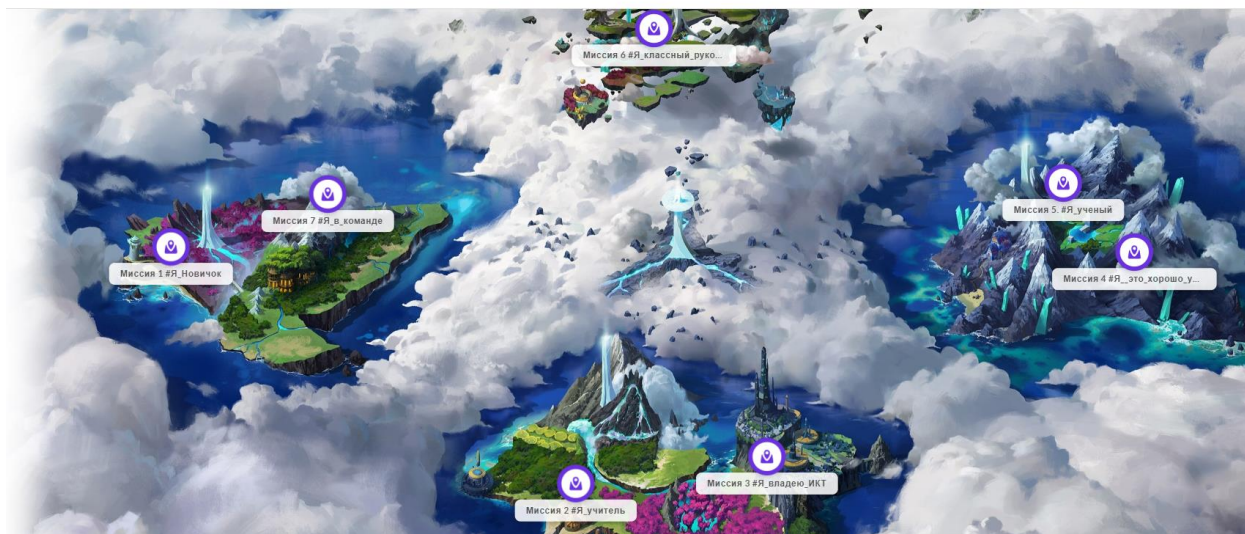


Рисунок 4. Набор квестов «Школы молодого педагога»

Реализация программы наставничества предполагает прохождение семи модулей. Каждый модуль решает определенные задачи разных видов адаптации. Первый модуль направлен на реализацию задач организационной и социально-психологической адаптации, т.к. молодому учителю очень важно адаптироваться к новому месту работы и коллектива, понять и принять правила взаимодействия и алгоритмы решения типовых задач, чтоб быть успешным в профессиональной деятельности. Большинство модулей ориентированы на профессиональную адаптацию (на анализ и развитие разных видов компетенций). Задачи каждого модуля и вид адаптации, на который направлен каждый модуль, представлены в таблице 2.

Таблица 2. Содержание модулей «Школы молодого педагога» (ШМП)

Модуль ШМП	Решаемые задачи	Вид адаптации
1. Я_новичок	1. Включение молодых педагогов в коллектив: представление молодых педагогов коллективу, знакомство с наставниками, руководством, знакомство молодых педагогов между собой) 2. Знакомство с существующей инфраструктурой школы 3. Знакомство с системой школьного документооборота	Организационная Социально-психологическая
2. Я_учитель	1. Анализ профессиональных	Профессиональная



	<p>затруднений молодых педагогов</p> <p>2. Анализ и развитие умений проектировать урок в соответствии с требованиями ФГОС</p> <p>3. Анализ и развитие умений оформлять технологическую карту урока</p> <p>4. Анализ и развитие умений анализировать проведенный урок</p>	<p>(предметно-методическая, валеологическая, психолого-педагогическая, управленческая компетенции)</p>
3. Я_классный_руководитель	<p>1. Рассмотрение функций классного руководителя</p> <p>2. Анализ типичных проблем классного руководителя и выработка стратегий их решения</p> <p>3. Формирование эффективных моделей взаимодействия с учениками и родителями.</p>	<p>Профессиональная (предметно-методическая, психолого-педагогическая, коммуникативная, управленческая компетенции)</p>
4. Я_владею_ИКТ	<p>1. Знакомство с современными цифровыми технологиями и практиками применения их в своей работе</p> <p>2. Подготовка цифровых материалов и применение их на уроках</p> <p>3. Презентация своего опыта</p>	<p>Профессиональная (предметно-методическая, управленческая компетенции)</p>
5. Я_ученый	<p>1. Умение анализировать свой педагогический опыт.</p> <p>2. Умение презентовать свой педагогический опыт в формате научной статьи.</p>	<p>Профессиональная(предметно-методическая, управленческая компетенции)</p>
6. Я_это_хорошо_умею	<p>1. Умение анализировать свой педагогический опыт.</p> <p>2. Умение презентовать свой педагогический опыт в формате мастер-класса.</p>	<p>Профессиональная (предметно-методическая, управленческая компетенции)</p>
7. Я_в_команде	<p>1. Анализ эффективности включения в коллектив</p> <p>2. Анализ результатов работы школы молодого педагога</p>	<p>Организационная Социально-психологическая</p>

Кроме указанной платформы в ходе работы Школы молодого педагога применялось большое количество цифровых сервисов. Рассмотрим это на примере квеста Я_новичок (рисунок 5). Он предполагал представление молодых коллег коллективу школы, знакомство с наставником, с другими молодыми педагогами, с администрацией и системой документопотока школы.



Рисунок 5. Структура квеста Я_новичок

Каждый молодой учитель подготовил информацию о себе: фотографию, небольшое представление, ответ на вопрос, почему он стал учителем, чем он увлекается, какие достижения у него имеются. Информация о каждом молодом педагоге представлялась на общем плакате, где с ней могли ознакомиться другие участники, их наставники, весь коллектив. Это позволило включить новых коллег в коллектив школы. Для организации совместной работы использовался сервис NetBoardMe (рисунок 6).

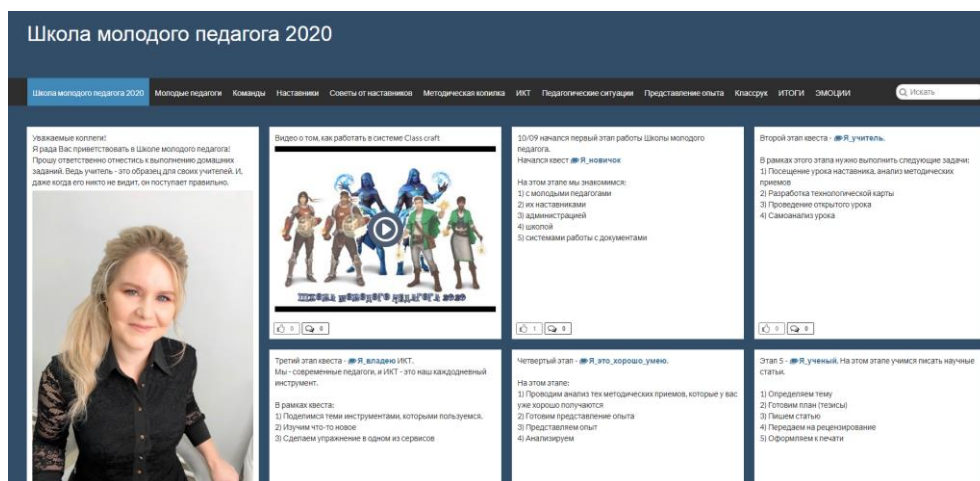


Рисунок 6. Интерактивный плакат NetBoardMe

Эта платформа предоставляет возможность размещения различных материалов тем, у кого есть ссылка доступа, а также дает возможности комментирования и оценки представленных материалов. На этом же плакате размещалась информация о наставниках: молодые педагоги выясняли, почему

наставник решил стать педагогом, что общего у молодого учителя со своим наставником, что разного. Также молодые учителя разбились на команды и представили их на этом же плакате. Все это позволило лучше познакомиться учителей с наставниками и между собой, представить их коллективу.

Для молодого учителя важно выстроить отношения с администрацией и понимать, кто из заместителей директора (их 5) какие вопросы курирует. Для знакомства с администрацией предлагалась игра в сервис LearningApps, где педагогу предлагается определить, с какой задачей к какому заместителю директора он может обратиться (рисунок 7).



Рисунок 7. Интерактивная игра «Мое руководство»

Также в рамках первой миссии был предложен квест по документам. Этот квест был направлен на ориентирование в системе коммуникации организации, которая включает: общение в группе школы в ВК, общий сетевой диск, облачный сервис. Учителя должны были собрать слова, раскиданные по папкам единого хранилища, постам в ВК, документам на google-диске. Найдя одно слово, они получали пояснение, что обычно хранится в данном месте и ссылку на следующую подсказку. Все это позволяет развивать ИКТ-компетентность учителя.

Выполнение заданий было запланировано в на 2 учебных года. Кроме самостоятельной дистанционной работы были организованы и очные встречи с решением кейсов, обменом опытом, обсуждением сложных вопросов. В ходе очных встреч использовались такие инструменты ClassCraft, как случайное событие и битва с Боссом. Случайное событие вносит непредсказуемость в процесс зарабатывания баллов: участники могут получить или потерять баллы,

получить дополнительные задания. Это дает дополнительную мотивацию, поддерживает интерес. Битва с Боссом – это тест в необычном виде. На очных встречах битва с Боссом использовалась для актуализации знаний.

Для организации работы активно использовалась группа в Контакте, где размещались опросы, голосования, подводились предварительные итоги. В конце года был проведен выпускной экзамен в школе молодого педагога: молодые педагоги и наставники выехали на природу, где проводились тренинги, командные игры, публичные выступления по актуальным темам. Кроме того, на этом мероприятии подводились итоги школы молодого педагога.

Главным результатом работы стала успешная адаптация молодых педагогов, высокий уровень мотивации и высокие результаты профессиональной деятельности. Молодые педагоги обеспечили процент успеваемости и обученности на «4» и «5» не ниже, чем у опытных педагогов, смогли выстроить отношения с учениками, влились в педагогический коллектив. Также молодые учителя готовы развиваться и профессионально расти: они включают современные педагогические технологии в проведение урока. Практически все молодые педагоги приняли участие в презентации опыта на педагогическом совете, посвященном современным информационным технологиям, презентовали опыт на городском мероприятии «Молодые молодым», двое включились в апробацию технологии игрофикации на уроках и защитили дипломы по теме «Игрофикация образования», один педагог стал победителем областного этапа конкурса «Педагогический дебют», другой – городского конкурса «Молодой педагог + наставник = команда». Таким образом, организация методической поддержки молодых педагогов на основе технологии игрофикации с использованием современных информационных технологий – эффективная форма работы, обеспечивающая адаптацию, мотивацию и профессиональное развитие.