

Государственное бюджетное нетиповое образовательное учреждение
«Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных»
Городской центр развития дополнительного образования

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»**

Авторы:
Парёха Татьяна Викторовна,
заведующий сектором, методист
Трошина Ольга Викторовна,
заведующий сектором, методист
Бабич Елена Николаевна,
методист

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»

Работа с педагогическими кадрами, начинающими или продолжающими свой профессиональный путь в Государственном бюджетном нетиповом образовательном учреждении «Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных» (далее – Учреждение или ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»), является одним из важных направлений методической деятельности Учреждения. Молодые специалисты – это мощный потенциал развития любой организации. А для ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» – это особенный ресурс. Ведь молодое поколение способно не только стать достойным «продолжателем» педагогических традиций Учреждения, но и привнести новое в обучение и воспитание учащихся, стать генератором интересных идей и «двигателем» разнообразных инновационных проектов, направленных на развитие, как ГБНОУ «СПБ ГДТЮ», так и системы дополнительного образования в целом. Поэтому очень важно в самом начале профессионального пути предложить молодым специалистам такую систему мероприятий, которая бы способствовала наиболее быстрому и качественному их «погружению» в специфику профессиональной деятельности, позволила бы максимально раскрыть потенциал каждого педагогического работника и была мобильна по своей сути, предусматривала возможность оперативного внесения содержательных изменений с учетом современных тенденций. Ведь от того, как будет выстроена эта система вхождения в трудовую деятельность и насколько детально будет продумано управление профессиональной адаптацией молодых специалистов, зависит успешность их становления как профессионалов в конкретной образовательной организации.

Практика «Управление процессом профессиональной адаптации молодых специалистов в ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» является обобщением многолетнего опыта Учреждения по организации работы с молодыми специалистами и отражает авторский подход к организации и управлению процессом адаптации. Созданная и реализуемая в ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» управленческая модель представляет собой логически выстроенную систему мероприятий, которая позволяет одновременно решать основные задачи профессиональной адаптации молодых специалистов и, что не менее важно, качественно и количественно измерять этот процесс.

Цель Практики: обеспечение успешной адаптации молодых специалистов к педагогической деятельности и создание качественной основы для их дальнейшего непрерывного профессионального роста.

Основные задачи Практики:

- создание в учреждении эффективной управленческой системы сопровождения процесса профессиональной адаптации молодых специалистов, способствующей закреплению молодых кадров в системе дополнительного образования;
- формирование команды молодых профессионалов, обладающих «гибкими» компетенциями, готовых максимально быстро отвечать на вызовы времени, использовать нестандартные подходы в решении педагогических задач; проявлять инициативу в продвижении собственных инновационных идей и проектов;
- построение индивидуальных траекторий адаптации для каждого молодого специалиста, максимально способствующих постоянному повышению его профессиональной компетентности и развитию личной профессиональной перспективы;
- использование опыта поколений для сохранения и приумножения педагогических традиций образовательной системы учреждения, города, страны.

Содержательно Практика созвучна, как с целевыми установками самого Учреждения, так и с основными идеями Национального проекта «Образование». Особая актуальность и значимость Практики прослеживается в содержании следующих федеральных проектов:

- «Учитель будущего» (в части повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, реализации персональных образовательных траекторий, постоянного обновления необходимых для жизни профессиональных компетенций);
- «Молодые профессионалы» (в части развития наставничества, подготовки высококвалифицированных специалистов);
- «Новые возможности для каждого» (в части формирования системы, в рамках которой работники смогут непрерывно обновлять свои профессиональные знания и приобретать новые профессиональные навыки).

Практика носит универсальный характер и предлагает конкретные практические решения (формы, методы, средства), которые могут быть использованы любым образовательным учреждением при организации работы с молодыми педагогами. А циклический характер Практики (каждый учебный год - новый цикл реализации) позволяет обеспечить непрерывный процесс профессионального сопровождения молодых специалистов на протяжении всего периода их погружения в трудовую деятельность. Особенность такого подхода позволяет ежегодно обновлять содержание Практики в зависимости от стратегических задач системы дополнительного образования, целевых установок Учреждения на конкретный учебный период и актуальных потребностей молодых специалистов.

Представленный в Практике авторский подход к созданию системы мероприятий подразумевает модульный принцип построения, что позволяет, подобно конструктору, проектировать *индивидуальные траектории адаптации* («индивидуальные карты адаптации») для каждого молодого педагога с учетом его индивидуальных особенностей и профиля профессиональной деятельности. Индивидуальные траектории складываются из суммы тех мероприятий (основного и дополнительного модулей), к участию в которых привлекаются молодые сотрудники. Такой подход позволяет наглядно фиксировать результаты профессионального роста начинающего специалиста, наблюдать за динамикой его достижений и вовремя вносить коррективы в процесс его адаптации, определяя достаточность тех или иных мероприятий для успешного его включения в педагогическую деятельность.

Как можно заметить из приведенных ниже примеров (Пример 1 и Пример 2), реализация одной и той же задачи («Развитие профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов») может быть осуществлена через разные формы мероприятий. Эти формы будут индивидуально подобраны для конкретного молодого специалиста с учетом его возможностей, потребностей и специфики профессиональной деятельности.

Существенная роль в Практике отводится развитию *наставничества по принципу «опытный педагог – молодой педагог»*. Проект целенаправленно объединил в себе такие направления деятельности ГБНОУ «СПБ ГДТЮ», как наставничество и работа с молодыми педагогами, которые зачастую реализуются в учреждениях по отдельности. По нашему мнению, такое объединение вполне логичное решение, т.к. наставничество способно интенсифицировать процесс профессионального становления молодого специалиста и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Наставничество, являясь одной из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации в рамках представленной Практики, оказывает непосредственное влияние на повышение уровня профессиональной компетентности молодых специалистов и, что не менее важно, способствует закреплению педагогических кадров в системе образования. Поэтому разработанные «индивидуальные карты адаптации» - это не только план профессионального продвижения молодого специалиста, который выстраивается его наставником, но и планово-отчетный документ, который свидетельствует о степени реализации наставником той или иной задачи по адаптации, содержит аналитику и перспективы профессионального роста.

Мероприятия основного модуля подобраны с учетом объединения этих двух направлений. Условно их можно разделить на:

- мероприятия, предполагающие участие только молодых специалистов и направленные на решение задач развития профессиональных и надпрофессиональных навыков с отрывом от «прямого» наставничества (Осенняя сессия, Молодежная педагогическая олимпиада, «Конференция идей»);
- мероприятия, подразумевающие участие только наставников, в рамках которых происходит внутреннее планирование и подведение итогов работы, обсуждение перспектив развития наставничества с учетом современных запросов образовательной политики (Установочное совещание, Круглый стол по итогам работы);
- совместные мероприятия, создающие особое творческое пространство, способствующее налаживанию эффективного взаимодействия между наставниками и молодыми специалистами всех структурных подразделений (Виртуальная галерея, Творческая встреча, Весенняя сессия).

Стоит отметить, что в Практике также отводится место *развитию наставничества по принципу «молодые – молодым»*. Данное направление реализуется как через мероприятия ГБНОУ

«СПБ ГДТЮ», так и через активное участие молодых специалистов в проектах Общероссийского Профсоюза образования (мастер-классы, творческие лаборатории, педагогические мастерские и многое другое).

Пример 1

Индивидуальная траектория адаптации молодого специалиста ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» на примере реализации задачи по адаптации «Развитие профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов»

ФИО: ...

Должность: педагог-организатор

Профиль деятельности: организация и проведение социально-досуговых программ.

ОСНОВНОЙ МОДУЛЬ

| | |
|--|------------|
| Осенняя сессия «Педагогическая нагрузка» ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» Результат: активное участие в мероприятиях сессии 31.10-02.11.2018) | 15% |
|--|------------|

+

| | |
|--|------------|
| Молодежная педагогическая олимпиада «Молодые и талантливые» СПБ ГДТЮ Результат: подготовка и участие в составе команды, победитель I степени 06.02-07.02.2019 | 15% |
|--|------------|

+

| | |
|---|------------|
| Весенняя сессия «Школа компетентности» СПБ ГДТЮ Результат: участие в работе семинаров по темам «Причины конфликтов и способы их разрешения в процессе педагогического взаимодействия» и «Информационная среда семьи как фактор эмоционального благополучия ребенка» 02.04-03.04.2019 | 15% |
|---|------------|

+

| | |
|--|------------|
| «Конференция идей» СПБ ГДТЮ Результат: групповая работа по созданию и презентации нового проекта в рамках федеральной инновационной площадки Учреждения (компетенция «креативность») 16.04.2019 | 15% |
|--|------------|

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ МОДУЛЬ

| | |
|--|------------|
| Изучение опыта, расширение кругозора Городской фестиваль лучших практик Санкт-Петербурга «Вершины мастерства» Результат: посещение очного этапа номинации «Практики социально досуговой деятельности» (11.12 и 14.12.2018) | 10% |
|--|------------|

+

| | |
|---|------------|
| Работа с документацией Групповая тематическая консультация по теме «Аттестация педагогических работников» Отдел ГДТЮ Результат: старт формирования портфолио молодого специалиста (30.11.2018) | 10% |
|---|------------|

+

| | |
|--|------------|
| Участие в разработке, организации и проведении мероприятий Серийные мероприятия сектора социально-культурной деятельности Результат: погружение в качестве организатора мероприятия в программу «Посвящение в лицеисты» - проведение игр; в качестве актера «По следам Бродячей собаки» - роль Антрепренера; в качестве ведущего в сценарий праздника «Детский бал в Аничковом» - ведение игровой гостиной; в качестве сценариста и ведущего «Праздник Детской книги» - разработка сценария и ведение игровой площадки | 10% |
| Образовательная программа «Каникулы в Аничковом» СПБ ГДТЮ Результат: погружение в специфику программы и психологические особенности детей младшего школьного возраста, включение в организаторскую работу на отряде Октябрь-ноябрь 2018 | |

+

| | |
|---|------------|
| Презентация собственного опыта на мероприятиях Учреждения, городского, всероссийского и международного уровней Участие в городском конкурсе творческих работ «Притяжение праздника» СПБ ГДТЮ Результат: дипломант II степени Февраль-май 2019 | 10% |
|---|------------|

= **100%** реализации задачи

**Индивидуальная траектория адаптации молодого специалиста ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»
на примере реализации задачи по адаптации «Развитие профессиональной компетентности и
профессионального мастерства молодых специалистов»**

ФИО: ...

Должность: педагог дополнительного образования.

Профиль деятельности: ведение занятий в рамках дополнительной общеразвивающей программы «Школа организаторского мастерства».

ОСНОВНОЙ МОДУЛЬ

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ МОДУЛЬ

| | | | |
|--|-------------------|---|-------------------|
| <p>Осенняя сессия «Педагогическая нагрузка» - пропущена молодым педагогом по причине заболевания*</p> <p>* Данное мероприятие основного модуля компенсировано мероприятиями дополнительного модуля. Для молодого специалиста предложены иные формы мероприятий для реализации задачи.</p> | <p>0%</p> | <p>Изучение опыта, расширение кругозора Межрегиональная педагогическая мастерская «Современный учитель: мастерство, творчество, успех» (Совет молодых педагогов СПб) Результат: общение участие в мастер-классах лучших учителей России, 19.02-20.02.2019</p> | <p>10%</p> |
| + | + | <p>Форум, посвященный 100-летию системы дополнительного образования (ЛЕНЭКСПО) Результат: посещение интерактивных площадок, участие в мастер-классах, 22.10-24.10.2018</p> | <p>10%</p> |
| <p>Посещение мероприятий в рамках Конкурса педагогических достижений «Сердце отдаю детям» (СПБ ГДТЮ, школа №304) Результат: посещение открытых занятий, участие в мастер-классах</p> | <p>10%</p> | <p>Молодежная педагогическая олимпиада «Молодые и талантливые» СПБ ГДТЮ Результат: подготовка и участие в команде, победитель II степени 06.02-07.02.2019</p> | <p>15%</p> |
| + | + | <p>Работа с документацией Тематические консультации «Учебная документация» (отдел СПБ ГДТЮ) Результат: работа с рабочей программой, оформление журнала, освоение форм отчетности, 04.09.2018</p> | <p>10%</p> |
| <p>Весенняя сессия «Школа компетентности» СПБ ГДТЮ Результат: участие в работе семинаров по темам «Причины конфликтов и способы их разрешения в процессе педагогического взаимодействия» и «Информационная среда семьи как фактор эмоционального благополучия ребенка» 02.04-03.04.2019</p> | <p>15%</p> | <p>Участие в разработке, организации и проведении мероприятий *Практикум по теме «Методы работы с детским коллективом» (отдел СПБ ГДТЮ, в рамках Педагогического совета структурного подразделения) Результат: разработка совместно с наставником сценария и методических комментариев к проведению мероприятия для педагогического коллектива, проведение практикума, демонстрация игровых практик работы с детским коллективом, 19.03.2019</p> | <p>15%</p> |
| + | + | <p>* Открытые учебные занятия для педагогического коллектива (отдел ГДТЮ) Результат: работа с наставником в части подготовки учебных занятий, демонстрация профессиональных умений, составление подробного анализа занятия после проведения, выявление динамики профессионального развития, 29.10.2018 и 20.05.2019</p> | <p>10%</p> |
| <p>«Конференция идей» СПБ ГДТЮ Результат: групповая работа по созданию нового проекта в рамках федеральной инновационной площадки Учреждения – компетенция «командная работа» 16.04.2019</p> | <p>15%</p> | <p>Презентация собственного опыта на мероприятиях Учреждения, городского, всероссийского и международного уровней Педагогический фестиваль методических кейсов ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» «Проектируя будущее» Результат: подготовка с наставником методического кейса, презентация, 30.11.2018</p> | <p>10%</p> |

= **100%** реализации задачи

Содержание практики

С целью создания условий для успешного вхождения в педагогическую деятельность и дальнейшего профессионального роста молодых специалистов в 2014 году Городским центром развития дополнительного образования ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» была разработана программа «Молодой педагог», а в 2018 году – проект «Аничков.ру.адаптациЯ», который стал логическим продолжением и дополнением реализуемой программы, концептуально усовершенствовал механизмы управления процессом профессиональной адаптации в Учреждении.

Проект, в рамках которого реализуется представляемая Практика, предлагает **единый подход к организации работы с молодыми специалистами** в Учреждении и представляет собой логически выстроенную систему мероприятий. На основе этой системы каждое структурное подразделение ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» имеет возможность разработать для каждого молодого специалиста индивидуальные траектории адаптации (индивидуальные карты адаптации), в которые могут быть включены мероприятия **основного** (предложенные Проектом) и **дополнительного** (предложенные самим структурным подразделением) **модулей**, которые положительным образом будут влиять на качество адаптационного процесса молодого специалиста.

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ КАРТА АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

в рамках проекта «Аничков.ру.адаптациЯ» на 20__ - 20__ учебный год

Наставник: _____

(*Ф.И.О., должность, структурное подразделение*)

(*Ф.И.О., должность*)

| Задача по адаптации | Мероприятия основного модуля ¹ | Процент реализации | Отметка о реализации | Мероприятия дополнительного модуля ² | Процент реализации | ИТОГО % реализации задачи |
|--|--|--------------------|----------------------|---|--------------------|---------------------------|
| 1. Развитие профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов | 1. Осенняя сессия «Педагогическая загрузка» | 15% | | 1. | 10% | |
| | 2. Молодежная педагогическая олимпиада «Молодые и талантливые» | 15% | | 2. | 10% | |
| | 3. Весенняя сессия «Школа компетентности» | 15% | | 3. | 10% | |
| | 4. «Конференция идей» | 15% | | 4. | 10% | |

| Задача по адаптации | Мероприятия основного модуля | Процент реализации | Отметка о реализации | Мероприятия дополнительного модуля | Процент реализации | ИТОГО % реализации задачи |
|---|--|--------------------|----------------------|------------------------------------|--------------------|---------------------------|
| 2. Приобщение к истории и педагогическим традициям ГБНОУ «СПБ ГДТЮ», организационной культуре и общественной жизни Учреждения. | 1. Осенняя сессия «Педагогическая загрузка» | 15% | | 1. | 10% | |
| | 2. Творческая встреча молодых педагогов и наставников | 15% | | 2. | 10% | |
| | 3. Молодежная педагогическая олимпиада «Молодые и талантливые» | 15% | | 3. | 10% | |
| | 4. «Конференция идей» | 15% | | 4. | 10% | |

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ КАРТА АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА
в рамках проекта «Аничков.ру.адаптация» на 20__ - 20__ учебный год

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

(Ф.И.О., должность)

| Задача по адаптации | Мероприятия основного модуля | Процент реализации | Отметка о реализации | Мероприятия дополнительного модуля | Процент реализации | ИТОГО % реализации задачи |
|---|--|--------------------|----------------------|------------------------------------|--------------------|---------------------------|
| 3. Оказание эмоциональной поддержки молодым специалистам, создание условий для повышения мотивационной составляющей педагогической деятельности и формирования позитивного отношения к ней | 1. Виртуальная галерея молодых педагогов и наставников | 15% | | 1. | 10% | |
| | 2. Осенняя сессия «Педагогическая загрузка» | 15% | | 2. | 10% | |
| | 3. Молодежная педагогическая олимпиада «Молодые и талантливые» | 15% | | 3. | 10% | |
| | 4. «Конференция идей» | 15% | | 4. | 10% | |

| Задача по адаптации | Мероприятия основного модуля | Процент реализации | Отметка о реализации | Мероприятия дополнительного модуля | Процент реализации | ИТОГО % реализации задачи |
|---|--|--------------------|----------------------|------------------------------------|--------------------|---------------------------|
| 4. Координация продуктивной совместной деятельности молодых педагогов с наставниками | 1. Виртуальная галерея молодых педагогов и наставников | 15% | | 1. | 10% | |
| | 2. Творческая встреча молодых и наставников | 15% | | 2. | 10% | |
| | 3. Молодежная педагогическая олимпиада «Молодые и талантливые» | 15% | | 3. | 10% | |
| | 4. Весенняя сессия «Школа компетентности» | 15% | | 4. | 10% | |
| | 5. Участие наставников в установочном совещании | | | | | |
| | 6. Представление опыта на Круглом столе по итогам работы наставников | | | | | |
| ИТОГО процент реализации задач Проекта | | | | | | |

Проектирование подобных карт позволяет наглядно увидеть через систему каких мероприятий для конкретного специалиста будет решаться та или иная задача по адаптации, количественно и качественно проследить процесс адаптации молодых специалистов в Учреждении, а также определить достаточность этих мероприятий для успешного его включения в профессиональную деятельность.

В данном случае, под адаптацией молодого специалиста понимается процесс освоения профессиональной сферы жизни, имеющий два уровня: **профессиональный и социально-психологический**. Первый обусловлен особенностью целей, организации, содержания, технологией профессиональной деятельности. Второй уровень включает адаптацию к коллективу, к его традициям, стилю работы руководителей, особенностям межличностных отношений в коллективе и означает включение работника в коллектив как равноправного, принимаемого всеми его членами. С учетом этих уровней и построено содержание мероприятий по адаптации.

Существенная роль в Практике отводится **развитию наставничества**. Наставники для молодых специалистов – это не просто старшие коллеги, это модели для подражания в социальной сфере и в области профессиональной деятельности. Наставники находятся рядом с молодыми педагогами и оказывают необходимую им поддержку непосредственно на рабочем месте, в большей степени стимулируют «новичков» к постоянному профессиональному росту, привлекают к участию в общественной жизни коллектива (Учреждения, структурного подразделения, Клуба, творческого объединения), поддерживают и подпитывают их стремление стать самостоятельными зрелыми специалистами. Именно поэтому организация и координация продуктивной совместной деятельности молодых специалистов и наставников занимает особое место в ряде ключевых задач Проекта.

Задачи Проекта:

- развитие профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;
- приобщение к истории и педагогическим традициям ГБНОУ «СПБ ГДТЮ», организационной (корпоративной) культуре и общественной жизни Учреждения;
- оказание эмоциональной поддержки молодым специалистам, создание условий для повышения мотивационной составляющей педагогической деятельности и формирования позитивного отношения к ней;
- развитие и координация продуктивной совместной деятельности молодых педагогов и наставников, активное развитие наставничества в Учреждении.

Практика решает задачи через логически выстроенную систему профессиональной адаптации молодых специалистов, фундамент которой составляют мероприятия основного модуля.

Виртуальная галерея молодых педагогов и их наставников представляет собой информационное пространство на официальном сайте ГБНОУ «СПБ ГДТЮ», созданное с целью:

- знакомства всех педагогических работников Учреждения с молодыми кадрами;
- активизации процесса педагогического взаимодействия молодых педагогов (как внутри структурного подразделения, так и за его пределами);
- демонстрации уже сложившихся профессионально-творческих команд молодых педагогов и наставников;
- укрепления статуса наставника и популяризации наставничества как эффективной формы профессиональной адаптации начинающих специалистов.

Установочное совещание является отправной точкой в части организации согласованной работы педагогов-наставников в Учреждении. В рамках совещания обсуждаются приоритетные направления развития данного направления, согласовываются планы работы с молодыми специалистами, определяются «сквозные» методики для фиксации результатов наставничества в течение учебного года.

Осенняя сессия «Педагогическая загрузка» представляет собой 3х-дневное экспресс-погружение молодых специалистов в педагогическую профессию. Базой для проведения данного мероприятия выступает ЦЦ ДЮТ «Зеркальный» ГБНОУ «СПБ ГДТЮ». Мероприятие может включать в себя разнообразные формы взаимодействия: семинары, деловые игры, творческие мастерские, мастер-классы, психологические тренинги, практикумы. Каждая из этих форм носит практикоориентированный характер, связывает воедино теорию и практику в режиме «здесь и сейчас».

В рамках выезда молодые педагоги:

- знакомятся со спецификой дополнительного образования;
- знакомятся с Учреждением и друг с другом;
- получают эмоциональную поддержку;
- изучают и прорабатывают педагогические технологии;
- приобретают опыт взаимодействия с детьми в рамках заданных игровых ситуаций;
- создают проекты и продумывают пути их реализации;
- решают творческие задачи;
- осваивают механизмы работы с родителями и коллегами и т.д.

Педагог, особенно молодой, должен видеть и понимать перспективы своего профессионального роста в рамках системы дополнительного образования, а также пути реализации своих способностей.

Поэтому особая роль в рамках «педагогической загрузки» отводится вопросам повышения мотивации молодых специалистов к деятельности, профессиональной и общественной карьеры педагога.

Творческая встреча молодых педагогов и наставников представляет собой мероприятие, направленное на организацию профессионального общения педагогических работников, знакомство с профессиональным опытом коллег и приобщение к педагогическим традициям Учреждения через игровые и творческие формы взаимодействия.

Молодежная педагогическая олимпиада «Молодые и талантливые» носит соревновательный характер и проходит в течение 2-х дней. В олимпиаде принимают участие команды молодых специалистов всех структурных подразделений. В игровой форме отрабатываются навыки самопрезентации, воспитывается командный дух, развиваются интеллектуальный и творческий потенциал. Мероприятие может включать в себя разнообразные конкурсные этапы, среди которых особое место занимают интеллектуальные игры («Что? Где? Когда?», «Брейн-ринг», «Своя игра», лингвистические практикумы), квесты (по истории и культуре Санкт-Петербурга, Аничкова дворца), творческие презентации команд, мастер-классы, деловые игры.

Весенняя сессия «Школа компетентности» носит образовательный и просветительский характер. Сессия проводится в 2 дня для всех молодых специалистов и наставников Учреждения. Кроме того, к участию в сессии приглашаются и иные педагогические работники, интересующиеся развитием дополнительного образования и испытывающие потребность в повышении квалификации. В рамках сессии проводятся семинары-практикумы, проблемные лекции, тематические дискуссии на актуальные темы, ведутся профессиональные диалоги о проблемах обучения, развития и воспитания детей. Лекторами выступают специалисты Учреждения, а также приглашенные специалисты ведущих вузов Санкт-Петербурга.

«Конференция идей» представляет собой особый формат творческой встречи для молодых специалистов, предназначенный для генерирования идей по определенной тематике, поиска новых подходов к решению задач. В рамках мероприятия используются различные методы и приемы коллективной творческой работы. Основной целью внедрения данной формы мероприятия является включение молодых специалистов в инновационную деятельность, мотивация к разработке и продвижению собственных педагогических продуктов и проектов, поддержка творческих инициатив молодого поколения.

Круглый стол по итогам работы наставников является завершающим в цикле мероприятий основного модуля. В рамках него проходит обмен опытом по реализации Проекта, анализ ведения индивидуальных карт адаптации, выявление «проблемных зон» и обозначение перспектив развития наставничества на следующий учебный период, обсуждение новых форм работы с молодыми педагогами.

Формы, методы и направления работы с молодыми педагогами, используемые в рамках мероприятий этого модуля, достаточно разнообразны:

- активные формы (семинары, интерактивные лекции, практикумы, проблемно-деловые игры, мастер-классы, творческие совещания и конференции, психологические тренинги, мотивационные игры, фестивали профессионального мастерства, педагогические олимпиады, моделирование педагогических ситуаций и т. д.);
- консультирование (индивидуальное, групповое);
- практика наставничества (по принципу «опытный педагог»- «молодой педагог» и «молодой педагог» - «молодой педагог»);
- организация мероприятий для эффективного взаимодействия молодых педагогов друг с другом;
- методическое сопровождение деятельности молодых педагогов;
- организация мероприятий первичной профсоюзной организацией;
- организация участия в городских и других мероприятиях, направленных на повышение квалификации.

Проект в ходе своей реализации опирается на следующие **педагогические принципы**: системность в организации работы; личностно-ориентированный подход; воспитание в коллективе, для коллектива, через коллектив; преемственность традиций Учреждения.

Задача 1. Развитие профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

Решается через:

- расширение знаний, умений и навыков, связанных с возрастной, педагогической и социальной психологией, педагогикой, организацией продуктивной работы с родителями и коллегами;
- организацию системной работы по повышению уровня методической грамотности молодых педагогических работников ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»;
- привлечение молодых педагогов к участию в конкурсных мероприятиях;
- создание условий для совершенствования навыков коммуникативной культуры.

Мероприятия основного модуля: Осенняя сессия «Педагогическая загрузка»; Молодежная педагогическая олимпиада «Молодые и талантливые»; Весенняя сессия «Школа компетентности»; «Конференция идей».

Задача 2. Приобщение к истории и педагогическим традициям ГБНОУ «СПБ ГДТЮ», организационной культуре и общественной жизни Учреждения.

Решается через:

- ознакомление молодых педагогов с историей, педагогическими традициями и современной жизнью ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»;
- привлечение специалистов к участию в социально-культурных и общественно-значимых мероприятиях Учреждения;
- формирование чувства организационной принадлежности молодых педагогов к коллективу сотрудников ГБНОУ «СПБ ГДТЮ».

Мероприятия основного модуля: Осенняя сессия «Педагогическая загрузка»; Творческая встреча молодых педагогов и наставников; Молодежная педагогическая олимпиада «Молодые и талантливые»; «Конференция идей».

Задача 3. Оказание эмоциональной поддержки молодым специалистам, создание условий для повышения мотивационной составляющей педагогической деятельности и формирования позитивного отношения к ней.

Решается через:

- создание условий для знакомства, общения, сплочения и эмоционального комфорта молодых специалистов (в т.ч. с использованием дистанционных форм общения);
- погружение педагогов в профессиональную деятельность путем проигрывания и анализа педагогических ситуаций;
- привлечение молодых педагогов к участию в конкурсных мероприятиях;
- поддержку творческой индивидуальности молодых педагогов.

Мероприятия основного модуля: Виртуальная галерея молодых педагогов и наставников; Осенняя сессия «Педагогическая загрузка»; Молодежная педагогическая олимпиада «Молодые и талантливые»; «Конференция идей».

Задача 4. Координация продуктивной совместной деятельности молодых педагогов с наставниками.

Решается через:

- создание условий для общения и взаимодействия молодых педагогов и наставников в рамках профессиональной и творческой деятельности;
- привлечение молодых педагогов и наставников к совместному участию в конкурсных, культурологических, просветительских и иных мероприятиях;
- введение единых форм фиксации результативности адаптационного процесса.

Мероприятия основного модуля: Виртуальная галерея молодых педагогов и наставников; установочное совещание наставников; Творческая встреча молодых и наставников; Молодежная педагогическая олимпиада «Молодые и талантливые»; Весенняя сессия «Школа компетентности»; Круглый стол по итогам работы наставников.

Немаловажная роль в Проекте отводится мероприятиям **дополнительного модуля**, который наполняется структурным подразделением самостоятельно. В дополнительный модуль могут быть включены: педагогические мероприятия различного уровня (городские, всероссийские, международные), мероприятия структурного подразделения (консультации, педагогические мастерские, творческие лаборатории, тематические семинары, корпоративные мероприятия

творческого коллектива), мероприятия и направления работы, планируемые и реализуемые в рамках наставничества. Предполагается, если по каким-либо причинам молодой педагог не может принять участие в одном из мероприятий основного модуля, то структурное подразделение должно продумать и предложить в дополнительном модуле альтернативное мероприятие, организованное для решения соответствующей задачи, но уже силами методической и психологической службы своего отдела.

Участники Проекта:

- педагогические работники, начинающие свою трудовую деятельность в ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» и имеющие педагогический стаж до 3-х лет;
- администрация Учреждения;
- руководители структурных подразделений;
- представители Методической службы Учреждения (заведующие секторами, методисты, методисты-инструкторы, педагоги-психологи, педагоги-организаторы и прочие специалисты);
- педагоги-наставники;
- первичная профсоюзная организация.

Практика предполагает **цикличный характер**, что обеспечивает непрерывный процесс сопровождения молодых специалистов. По истечении учебного года Проект вступает в новый цикл реализации. При этом тематика запланированных встреч (мероприятий, направлений деятельности) может ежегодно обновляться в зависимости от стратегических задач системы дополнительного образования, целевых установок Учреждения на конкретный учебный период и актуальных потребностей молодых специалистов.

Результатом реализации Проекта является **повышение уровня адаптационного потенциала** личности молодого специалиста к условиям профессиональной деятельности: развитие профессиональной, психолого-педагогической, коммуникативной компетентностей молодых специалистов; развитие умений педагогов применять различные методические приемы в своей профессиональной деятельности, адекватно адаптируя их к реальным образовательным ситуациям; развитие умений анализировать и обобщать опыт своей профессиональной деятельности, выявлять причины своих профессиональных затруднений и выбирать методы их устранения; развитие чувства корпоративной принадлежности к ценностям и педагогическим традициям Учреждения; развитие умений грамотно презентовать и предъявлять себя, как специалиста и свою профессиональную деятельность через различные формы представления опыта; развитие активного сотрудничества с коллегами, позитивного отношения к опыту и достижениям коллег в профессиональной деятельности, осознанного и позитивного отношения к педагогической профессии; мотивация к профессиональному и личностному росту.

Виды и этапы контроля реализации Проекта:

- Входной контроль проводится в начале реализации Проекта (психолого-педагогическая диагностика, карты компетентности педагога).
- Промежуточный контроль осуществляется по итогам реализации мероприятий основного модуля (анкетирование, опрос, беседа и др).
- Итоговый контроль (индивидуальные карты адаптации молодых специалистов, карты компетентности педагога).

Для отслеживания **результативности реализации Проекта** оценка проводится по следующим позициям:

- активность участия структурных подразделений в реализации Проекта и апробации индивидуальных карт адаптации молодых специалистов;
- успешность реализации задач Проекта (согласно данным индивидуальных карт адаптации, карт компетентности педагога);
- удовлетворенность молодых специалистов мероприятиями основного модуля;
- мониторинг профессиональной компетентности молодого специалиста.

КАРТА КОМПЕТЕНТНОСТИ
(самооценки молодого специалиста и экспертной оценки наставника)

входной контроль (сентябрь-октябрь)

Определите уровень педагогической компетентности, оценив каждую из предложенных характеристик по пятибалльной шкале и отметив знаком «+» в соответствующей графе степень выраженности данной характеристики.

| № | Характеристика компетентности | Молодой специалист | | | | | Наставник | | | | | Среднее значение |
|----|---|--------------------|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|------------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1. | Владение знаниями в предметной области | | | | | | | | | | | |
| 2. | Умение применять различные методические приемы (педагогические технологии) в своей профессиональной деятельности | | | | | | | | | | | |
| 3. | Применение психолого-педагогических знаний на практике | | | | | | | | | | | |
| 4. | Умение анализировать и обобщать опыт своей профессиональной деятельности, грамотно презентовать себя и свою профессиональную деятельность через различные формы представления опыта | | | | | | | | | | | |
| 5. | Активное сотрудничество с коллегами, позитивное отношение к опыту и достижениям коллег в профессиональной деятельности | | | | | | | | | | | |
| 6. | Мотивация к профессиональному росту в рамках образовательной деятельности | | | | | | | | | | | |
| 7. | Сформированность чувства корпоративной принадлежности к коллективу сотрудников и педагогическим традициям Учреждения | | | | | | | | | | | |

Критерии оценки: 5 баллов – высокий уровень, 4 балла – повышенный уровень, 3 балла – средний уровень, 2 балла – уровень ниже среднего, 1 балл – низкий уровень.

КАРТА КОМПЕТЕНТНОСТИ

(самооценки молодого специалиста и экспертной оценки наставника)

итоговый контроль (май)

Определите уровень педагогической компетентности, оценив каждую из предложенных характеристик по пятибалльной шкале и отметив знаком «+» в соответствующей графе степень выраженности данной характеристики.

| № | Характеристика компетентности | Молодой специалист | | | | | Наставник | | | | | Среднее значение |
|----|---|--------------------|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|------------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1. | Владение знаниями в предметной области | | | | | | | | | | | |
| 2. | Умение применять различные методические приемы (педагогические технологии) в своей профессиональной деятельности | | | | | | | | | | | |
| 3. | Применение психолого-педагогических знаний на практике | | | | | | | | | | | |
| 4. | Умение анализировать и обобщать опыт своей профессиональной деятельности, грамотно презентовать себя и свою профессиональную деятельность через различные формы представления опыта | | | | | | | | | | | |
| 5. | Активное сотрудничество с коллегами, позитивное отношение к опыту и достижениям коллег в профессиональной деятельности | | | | | | | | | | | |
| 6. | Мотивация к профессиональному росту в рамках образовательной деятельности | | | | | | | | | | | |
| 7. | Сформированность чувства корпоративной принадлежности к коллективу сотрудников и педагогическим традициям Учреждения | | | | | | | | | | | |

Критерии оценки: 5 баллов – высокий уровень, 4 балла – повышенный уровень, 3 балла – средний уровень, 2 балла – уровень ниже среднего, 1 балл – низкий уровень.

Методические продукты, созданные в ходе реализации Практики *Шпаргалка молодого педагога «Аничков.ру.адаптациА»*

Данный продукт был создан специалистами Городского центра развития дополнительного образования ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» в помощь молодым специалистам. В сборнике представлены информационные и методические материалы, которые являются подсказками для начинающего педагога по разработке дополнительной общеобразовательной программы и построению системы отслеживания результативности образовательного процесса, подготовке и проведению учебных занятий, планированию воспитательной деятельности в творческом объединении. Материалы скомпонованы по тематическим разделам, в каждом из которых даны основные теоретические сведения, предложены разнообразные формы бланков для использования в работе, комментарии и примеры по их заполнению. В комплект «шпаргалки» входит электронное пособие со следующими материалами:

- «Методические комментарии к проектированию дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ»;
- «Занятие в системе дополнительного образования детей»;
- «Современные подходы к оценке достижений обучающихся».

В 2019 году данный методический продукт был обновлен с учетом произошедших изменений и актуальных тенденций развития системы дополнительного образования.

Ссылка на материалы: <https://yadi.sk/d/dmZN1LVwK4yedA>

Дневник педагога-наставника «По ступеням профессионального мастерства»

Практика, несмотря на четкую схему действий по адаптации, дает возможность наставникам творчески подходить к организации работы со своим молодым специалистом и разрабатывать дополнительные формы для работы по данному направлению. Так, например, в 2017 году одним из наставников Отдела гуманитарных программ и детских социальных инициатив ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» Л.Н.Дроздовой был разработан авторский методический продукт «Дневник наставника», который получил широкое распространение среди педагогического коллектива учреждения.

Ссылка на материалы: <https://yadi.sk/d/dmZN1LVwK4yedA>

Модель организационно-деятельностной игры «Видеофестиваль компетенций «Start-АП в будущее»

Данный методический продукт является результатом работы проектной группы ГБНОУ «СПБ ГДТЮ», участниками которой являются молодые специалисты учреждения и их наставники. Основная идея нового проекта заключается в предоставлении возможности школьникам посредством интенсивного погружения в совместную проектную деятельность расширить представление о себе и границах своей будущей профессиональной реализации через оценку, развитие и демонстрацию собственных «гибких» компетенций (soft skills). Модель предполагает организацию единого игрового пространства, основу которого составят тематические тренинги (практикоориентированные кейсы) и творческие задания на развитие таких soft skills, как коммуникация, командная работа, креативность и критическое мышление.

Возможность использования представленного материала в опыте работы образовательных организаций системы дополнительного образования детей

Практика носит универсальный характер и предлагает конкретные практические решения (формы, методы, средства), которые могут быть использованы любым образовательным учреждением при организации работы с молодыми педагогами. А циклический характер Практики позволяет обеспечить непрерывный процесс профессионального сопровождения молодых специалистов на протяжении всего периода их погружения в профессию. Особенность такого подхода позволяет ежегодно обновлять содержание Практики в зависимости от стратегических задач системы дополнительного образования, целевых установок Учреждения и актуальных потребностей молодых специалистов.

Практическая ценность Практики состоит в том, что на основе предложенной системы каждое образовательное учреждение сможет создать индивидуальные траектории адаптации (разработать «индивидуальные карты адаптации») для каждого молодого сотрудника и использовать их для отслеживания результативности решения задач по адаптации. Проектирование подобных карт позволит наглядно увидеть, через систему каких мероприятий для конкретного специалиста будет

решаться та или иная задача по профессиональному становлению, а также позволит заранее определить достаточность этих мероприятий для успешного его включения в педагогическую деятельность.

Опыт реализации Практики может представлять интерес, прежде всего, для **руководящих работников** образовательных учреждений Санкт-Петербурга и других регионов РФ, занимающихся решением вопроса организации эффективной управленческой системы сопровождения процесса профессиональной адаптации молодых специалистов с учетом целевых установок как самого учреждения, так и приоритетных задач образовательной политики государства в целом.

Представленный в Практике авторский подход к созданию системы мероприятий, подразумевающий модульный принцип построения, позволяет количественно и качественно проследить процесс адаптации молодых специалистов в учреждении (с помощью внедрения предложенных форм работы и фиксации результатов сопровождения). С этой позиции Практика может быть особенно востребована **специалистами методических служб** образовательных учреждений в качестве основы для проектирования собственных моделей организации системной работы с молодыми специалистами и формирования оптимальных схем отслеживания ее результативности.

Также опыт реализации Практики может быть использован **педагогами-организаторами и педагогами-психологами**, которые занимаются в учреждении поиском и разработкой новых творческих форм, направленных на повышение качества профессионального (в том числе корпоративного) взаимодействия между сотрудниками, а также развитие и совершенствование наставничества как одной из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых специалистов, оказывающей непосредственное влияние на повышение уровня их профессиональной компетентности и способствующей закреплению педагогических кадров в системе образования.