

*Бабич Елена Николаевна,
методист*

Колганова Алла Ивановна,

*заведующий Городским центром развития дополнительного образования, Почетный
работник общего образования Российской Федерации*

НАЧАЛО ПУТИ: РАБОТА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

Практика по управлению процессом профессиональной адаптации молодых специалистов в ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» - Победитель Фестиваля-конкурса лучших практик дополнительного образования детей Санкт-Петербурга «Вершины мастерства» в номинации «Практики управленческой деятельности в дополнительном образовании детей»

Работа с педагогическими кадрами, начинающими или продолжающими свой профессиональный путь в стенах ГБНОУ «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 новые взгляды на 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. Именно поэтому очень важно в самом начале профессионального пути предложить молодым специалистам такую целостную систему мероприятий, которая бы способствовала наиболее быстрому и качественному их «погружению» в специфику профессиональной деятельности, позволила 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.

Представляемая практика является обобщением многолетнего опыта Учреждения в части 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 на современном этапе, и, что не менее важно, качественно и количественно измерять этот процесс.

В предлагаемой практике управление профессиональной адаптацией молодых специалистов рассматривается как планируемый и регулируемый процесс создания условий по включению молодых специалистов в профессиональную среду.

Грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых специалистов, но и содействует развитию Учреждения. Управленческим инструментом Практики является нормативно-правовое регулирование организации работы с молодыми специалистами. Система работы регламентируется следующими локальными актами: приказ об утверждении и реализации программы «Молодой педагог», приказ об утверждении и реализации проекта «Аничков.ру.адаптация», план работы с молодыми специалистами Учреждения, Положение о наставничестве, приказ о закреплении за молодыми специалистами наставников, планы работы наставников с молодыми специалистами и др.

Кроме того, важным элементом управления процессом адаптации молодых специалистов является их включение в мероприятия Педагогической мастерской, организованной Территориальной организацией Санкт-Петербурга и Ленинградской области Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации. Например,

межрегиональный образовательный форум «Вектор роста», межрегиональный форум молодых педагогов и наставников «ТАИР», стратегическая сессия молодых педагогов «Уроки на завтра», образовательно-методический форум молодых педагогов и педагогов-наставников «Энергетика перемен». Эти мероприятия способствуют профессиональному и творческому развитию молодых педагогов и их активному включению в педагогическую деятельность.

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.

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 таких федеральных проектов, как:

- «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. Данное преимущество Практики особенно ценно в постоянно изменяющихся условиях современной образовательной политики.

Инновационный характер Практики

Представленный в Практике авторский подход к созданию системы мероприятий подразумевает модульный принцип построения, что позволяет, подобно конструктору, проектировать индивидуальные траектории, зафиксированные в «индивидуальной карте 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.

Мероприятия основного модуля условно 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 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).

Существенная роль в Практике отводится и развитию наставничества по принципу «опытный педагог – молодой педагог». Практика целенаправленно объединила 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.

Именно поэтому разработанные «индивидуальные карты адаптации» - это не только план профессионального движения 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.

**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

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ МОДУЛЬ

<p>Осенняя сессия «Педагогическая нагрузка» ЗЦ ДЮТ «Зеркальный», 31.10-02.11.2018 Результат: активное участие в мероприятиях сессии.</p>	<p>15%</p>	<p>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</p>	<p>10%</p>
+		+	
<p>Молодежная педагогическая олимпиада «Молодые и талантливые» СПБ ГДТЮ, 06.02-07.02.2019 Результат: подготовка и участие в составе команды, победитель I степени</p>	<p>15%</p>	<p>Работа с документацией Групповая тематическая консультация по теме «Аттестация педагогических работников», отдел ГДТЮ, 30.11.2018 Результат: старт формирования портфолио молодого специалиста.</p>	<p>10%</p>
+		+	
<p>Весенняя сессия «Школа компетентности» СПБ ГДТЮ, 2.04-03.04.2019 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»</p>	<p>15%</p>	<p>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</p> <p>Образовательная программа «Каникулы в Аничковом» СПБ ГДТЮ, октябрь-ноябрь 2018 Результат: погружение в специфику программы и психологические особенности детей младшего школьного возраста, включение в организаторскую работу на отряде.</p>	<p>10%</p>
+		+	
<p>«Конференция идей» СПБ ГДТЮ, 16.04.2019 Результат: групповая работа по созданию и презентации нового проекта в рамках федеральной инновационной площадки Учреждения (компетенция «креативность»).</p>	<p>15%</p>	<p>Презентация собственного опыта на мероприятиях Учреждения, городского, всероссийского и международного уровней Участие в городском конкурсе творческих работ «Притяжение праздника» СПБ ГДТЮ, февраль-май 2019 Результат: дипломант II степени</p>	<p>10%</p>
<p>= 100% процент реализации задачи</p>			

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.

ОСНОВНОЙ МОДУЛЬ

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ МОДУЛЬ

<p>Осенняя сессия «Педагогическая нагрузка» Пропущена молодым педагогом по причине заболевания*. * 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, 19.02-20.02.2019 Результат: общение и участие в мастер-классах лучших учителей России. Форум, посвященный 100-летию системы дополнительного образования ЛЕНЭКСПО, 22.10-24.10.2018 Результат: посещение интерактивных площадок, участие в мастер-классах. Посещение мероприятий в рамках Конкурса педагогических достижений «Сердце отдаю детям» (ГДТЮ, школа №304)</p>	<p>10%</p>
+		+	
<p>Молодежная педагогическая олимпиада «Молодые и талантливые» СПБ ГДТЮ, 06.02-07.02.2019 Результат: подготовка и участие в команде, победитель II степени</p>	<p>15%</p>	<p>Работа с документацией Тематические консультации «Учебная документация» отдел ГДТЮ, 04.09.2018 Результат: работа с рабочей программой, оформление журнала, освоение форм отчетности.</p>	<p>10%</p>
+		+	
<p>Весенняя сессия «Школа компетентности» СПБ ГДТЮ, 2.04-03.04.2019 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».</p>	<p>15%</p>	<p>Участие в разработке, организации и проведении мероприятий *Практикум по теме «Методы работы с детским коллективом» отдел ГДТЮ, в рамках Педагогического совета структурного подразделения, 19.03.2019 Результат: разработка совместно с наставником сценария и методических комментариев к проведению мероприятия для педагогического коллектива, проведение практикума, демонстрация игровых практик работы с детским коллективом. * Открытые учебные занятия для педагогического коллектива отдел ГДТЮ, 29.10.2018 и 20.05.2019 Результат: работа с наставником в части подготовки учебных занятий, демонстрация профессиональных умений, составление подробного анализа занятия после проведения, выявление динамики профессионального развития.</p>	<p>15%</p>
+		+	
<p>«Конференция идей» СПБ ГДТЮ, 16.04.2019 Результат: групповая работа по созданию нового проекта в рамках федеральной инновационной площадки Учреждения – компетенция «командная работа».</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%

процент реализации задачи

Содержание практики

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 молодых специалистов «индивидуальные карты адаптации», которые позволяют фиксировать их индивидуальную траекторию адаптационного процесса. (Табл. 1-4).

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. Кроме того, в ходе реализации Практики отслеживается уровень профессионального развития молодого специалиста. С этой целью самим педагогом и его наставником заполняется «Карта компетентности» (Табл.5).

Также для отслеживания эффективности процесса адаптации оценка проводится по следующим позициям:

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

Под адаптацией молодого специалиста разработчиками Практики 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.

Важная 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.

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ КАРТА АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

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

(ФИО, должность, структурное подразделение)

Наставник: _____

(ФИО, должность)

Задача по адаптации	Мероприятия основного модуля	Процент реализации	Отметка о реализации	Мероприятия дополнительного модуля	Процент реализации	Отметка о реализации	ИТОГО % реализации задачи
1. Развитие профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов	1. Осенняя сессия «Педагогическая загрузка» Дата и место проведения: Результат участия:	15%		Изучение опыта, расширение кругозора*	10%		
	2. Молодежная педагогическая олимпиада «Молодые и талантливые» Дата и место проведения: Результат участия:	15%		Работа с документами**	10%		
	3. Весенняя сессия «Школа компетентности» Дата и место проведения: Результат участия:	15%		Участие в разработке материалов/проектов/ программ, организации и проведении мероприятий***	10%		
	4. «Конференция идей» Дата и место проведения: Результат участия:	15%		Презентация собственного опыта на мероприятиях различного уровня****	10%		

КОММЕНТАРИИ НАСТАВНИКА О РЕАЛИЗАЦИИ ЗАДАЧИ ПО АДАПТАЦИИ:

Насколько полученный результат соответствует ожиданиям (в какой степени реализованы мероприятия основного и дополнительного модулей):

Что способствовало достижению максимального результата (принципы, подходы, формы и пр.):

Причины, которые препятствовали достижению максимального результата, пути решения:

Новые формы мероприятий, которые планируются к реализации в следующем учебном году в рамках дополнительного модуля, с какой целью:

*** При описании данного типа мероприятий необходимо указать:**

Форма, название, статус мероприятия:

Дата, место проведения:

Деятельность молодого специалиста (в каком качестве выступал и в каких видах деятельности принял участие):

Деятельность наставника (форма и степень участия):

Результат участия (как повлияло мероприятие на развитие компетентности молодого специалиста):

Ссылка на материалы (программка, регистрационный лист и прочие подтверждающие участие документы):

**** При описании данного типа мероприятий необходимо указать:**

Форма и название мероприятия:

Дата и место проведения:

Перечень вопросов, рассмотренных в рамках мероприятия:

Деятельность наставника (форма и степень участия):

Результат участия (как повлияло мероприятие на развитие компетентности молодого специалиста):

***** При описании данного типа мероприятий необходимо указать:**

Вид деятельности (разработка, организация, проведение):

Предмет деятельности:

Сроки реализации:

Деятельность наставника (форма и степень участия):

Результат участия (как повлияло мероприятие на развитие компетентности молодого специалиста):

Наличие оформленного продукта (проект, программа, сценарий и т.п.):

Ссылка на продукт:

****** При описании данного типа мероприятий необходимо указать:**

Форма и название мероприятия:

Дата и место проведения:

Представленный опыт:

Деятельность наставника (форма и степень участия):

Результат участия (как повлияло мероприятие на развитие компетентности молодого специалиста, награды):

Ссылка на материалы (подтверждающие участие):

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

(ФИО, должность, структурное подразделение)

Наставник: _____

(ФИО, должность)

Задача по адаптации	Мероприятия основного модуля	Процент реализации	Отметка о реализации	Мероприятия дополнительного модуля	Процент реализации	Отметка о 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» Дата и место проведения: Результат участия:	15%			10%		
	2. Творческая встреча молодых педагогов и наставников Дата и место проведения: Результат участия:	15%			10%		
	3. Молодежная педагогическая олимпиада «Молодые и талантливые» Дата и место проведения: Результат участия:	15%			10%		
	4. «Конференция идей» Дата и место проведения: Результат участия:	15%			10%		

КОММЕНТАРИИ НАСТАВНИКА О РЕАЛИЗАЦИИ ЗАДАЧИ ПО АДАПТАЦИИ:

Насколько полученный результат соответствует ожиданиям (в какой степени реализованы мероприятия основного и дополнительного модулей):

Что способствовало достижению максимального результата (принципы, подходы, формы и пр.):

Причины, которые препятствовали достижению максимального результата, пути решения:

Новые формы мероприятий, которые планируются к реализации в следующем учебном году в рамках дополнительного модуля, с какой целью:

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ КАРТА АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

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

(ФИО, должность, структурное подразделение)

Наставник: _____

(ФИО, должность)

Задача по адаптации	Мероприятия основного модуля	Процент реализации	Отметка о реализации	Мероприятия дополнительного модуля	Процент реализации	Отметка о 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 Дата и место проведения: Результат участия:	15%			10%		
	2. Осенняя сессия «Педагогическая загрузка» Дата и место проведения: Результат участия:	15%			10%		
	3. Молодежная педагогическая олимпиада «Молодые и талантливые» Дата и место проведения: Результат участия:	15%			10%		
	4. «Конференция идей» Дата и место проведения: Результат участия:	15%			10%		

КОММЕНТАРИИ НАСТАВНИКА О РЕАЛИЗАЦИИ ЗАДАЧИ ПО АДАПТАЦИИ:

Насколько полученный результат соответствует ожиданиям (в какой степени реализованы мероприятия основного и дополнительного модулей):

Что способствовало достижению максимального результата (принципы, подходы, формы и пр.):

Причины, которые препятствовали достижению максимального результата, пути решения:

Новые формы мероприятий, которые планируются к реализации в следующем учебном году в рамках дополнительного модуля, с какой целью:

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ КАРТА АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

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

(ФИО, должность, структурное подразделение)

Наставник: _____

(ФИО, должность)

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

КОММЕНТАРИИ НАСТАВНИКА О РЕАЛИЗАЦИИ ЗАДАЧИ ПО АДАПТАЦИИ:

Насколько полученный результат соответствует ожиданиям (в какой степени реализованы мероприятия основного и дополнительного модулей):

Что способствовало достижению максимального результата (принципы, подходы, формы и пр.):

Причины, которые препятствовали достижению максимального результата, пути решения:

Новые формы мероприятий, которые планируются к реализации в следующем учебном году в рамках дополнительного модуля, с какой целью:

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.

Практика решает задачи через логически выстроенную систему профессиональной адаптации молодых специалистов, фундамент которой составляют мероприятия **основного модуля**. К ним относятся:

1. Виртуальная галерея молодых педагогов и их наставников, которая 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.

2. Установочное совещание наставников, которое 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.

3. Осенняя сессия «Педагогическая загрузка» представляет собой 3-х дневное экспресс-погружение молодых специалистов в педагогическую профессию. Базой для проведения данного мероприятия выступает ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» ГБНОУ «СПБ ГДТЮ». Мероприятие включает 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, с Учреждением и друг с другом;
- получают эмоциональную поддержку;
- изучают и прорабатывают педагогические технологии;
- приобретают опыт взаимодействия с детьми в рамках заданных игровых ситуаций;
- решают творческие задачи, создают проекты и продумывают пути их реализации;
- 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. Именно поэтому особая роль в рамках «педагогической загрузки» отводится вопросам повышения мотивации молодых специалистов к деятельности, профессиональной и общественной карьеры педагога.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. «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.

8. Круглый стол по итогам работы наставников является завершающим в цикле мероприятий основного модуля. В рамках него происходит обмен опытом в части 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.

Практика 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.

Решение задачи развития профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов осуществляется 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»).

Важным направлением в работе с молодыми специалистами является приобщение к истории и педагогическим традициям ГБНОУ «СПБ ГДТЮ», организационной культуре и общественной жизни Учреждения. Это происходит 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»).

Не менее значимым является оказание эмоциональной поддержки молодым специалистам, создание условий для повышения мотивационной составляющей педагогической деятельности и формирования позитивного отношения к ней. Осуществление такой поддержки реализуется посредством:

- создания условий для знакомства, общения, сплочения и эмоционального комфорта молодых специалистов (в т.ч. с использованием дистанционных форм общения);
- погружения педагогов в профессиональную деятельность путем проигрывания и анализа педагогических ситуаций;
- привлечения молодых педагогов к участию в конкурсных мероприятиях;
- поддержки 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»).

Координация продуктивной совместной деятельности молодых педагогов с наставниками обеспечивается 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 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 сможет 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.

Практика предполагает циклический 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 Практики является повышение профессионального уровня молодого специалиста, адаптация 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 Практики:

- *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 Практики 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.

Актуальность результатов, достигаемых при использовании представляемой практики

Для системы дополнительного образования:

- повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников, реализация персональных образовательных траекторий, создание условий для обновления необходимых профессиональных компетенций;
- развитие института наставничества в образовательных организациях;
- создание системы непрерывного профессионального самосовершенствования и самореализации для молодых педагогических кадров в рамках образовательной организации.

Для ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»:

- сохранение и передача педагогических традиций учреждения через организацию системы эффективной коммуникации между педагогическими работниками;
- повышение мотивационной составляющей педагогической деятельности молодежи для реализации инновационного потенциала учреждения;
- объединение различных ресурсов учреждения для организации эффективной работы с начинающими педагогами.

Для молодых специалистов учреждения:

- возможность почувствовать себя частью единой команды, которая объединяет молодых сотрудников разных структурных подразделений;
- получение эмоциональной и психологической поддержки на пути профессионального становления;
- выстраивание перспектив горизонтальной карьеры в системе образования;
- возможность реализации профессионального и творческого потенциала молодыми специалистами.

Результативность реализации Практики подтверждается:

- «омоложением» педагогического состава учреждения и сохранностью контингента, закреплением молодых специалистов в системе дополнительного образования детей;
- развитием компетентности молодых специалистов, принимающих участие в мероприятиях Проекта по профессиональной адаптации;
- развитием системы наставничества в учреждении, популяризацией этого направления среди педагогических работников;
- активным участием молодых специалистов в инновационной деятельности учреждения на федеральном уровне, а также разработке и продвижении собственных творческих продуктов;
- созданием новых методических продуктов;
- профессиональным признанием коллег (рецензии и отзывы).

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 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.