

Комитет по образованию  
Санкт-Петербурга  
Санкт-Петербургской городской  
Дворец творчества юных

# Лучшие практики дополнительного образования детей Санкт-Петербурга



Санкт-Петербург  
2021



Выпуск 5

**ДЛЯ ЗАМЕТОК**

Комитет по образованию Санкт-Петербурга  
Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных

**ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

**Выпуск 5**

Санкт-Петербург

2021

БК 74.200.58  
ISBN 978-5-88494-166-3

Лучшие практики дополнительного образования детей Санкт-Петербурга.  
Выпуск 5. – СПб: РИС ГБНОУ «СПБ ГДТЮ», 2021. – 68 с.

Составители:  
Грецкова С.А.  
Мавлюдова М.К.  
Колганова А.И.  
Трошина О.В.

В сборнике представлены материалы победителей и лауреатов Фестиваля-конкурса лучших практик дополнительного образования детей Санкт-Петербурга «Вершины мастерства» в номинации **«Практики управленческой деятельности в дополнительном образовании детей»**.

Сборник адресован широкому кругу специалистов дополнительного образования детей.

Сборник дополнен QR-кодами – ссылками на электронные версии представленных материалов, где читатели смогут ознакомиться с полными текстами и приложениями.

© Комитет по образованию Санкт-Петербурга, 2021  
© Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных, 2021  
© Городской центр развития дополнительного образования, 2021

Макет РИС ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»  
Заказ Т 1002 Б 9. Тираж 200 экз.

партнёрами, в том числе в форме наставничества. Так, наиболее значимыми мероприятиями, проведенными в течение 2019 года, явились круглый стол «Волонтерская деятельность учащихся» с участием более 40 представителей предприятий, НКО, студенчества и учащихся Санкт-Петербурга, дискуссионная площадка «Вовлечение учащихся в волонтерскую деятельность через реализацию образовательных программ» с участием педагогов дополнительного образования, классных руководителей, учителей, руководителей (заместителей руководителей) ОУ.

#### **Волонтерский центр учащихся Калининского района**

Волонтерский центр объединяет районные отряды добровольцев из числа учащихся Калининского района по девяти направлениям: социальное, культурное, экологическое, событийное волонтерство, волонтерство в сфере ГТО, медицинское волонтерство, волонтеры Победы, волонтерство в образовании, волонтеры Медиа.

Волонтерский центр организует и проводит районные и региональные акции и мероприятия, способствует вовлечению учащихся в волонтерство, инициирует создание школьных добровольческих отрядов. Районные отряды реализуют социальные проекты по своему направлению. Особо следует отметить деятельность Центра по созданию волонтерского отряда в сфере ГТО, результатом работы которого явилось проведение Фестиваля волонтеров ГТО в Калининском районе. Всего было проведено более 13 мероприятий по всем реализуемым в Центре направлениям волонтерской деятельности.

#### **Районное учебно-методическое объединение педагогов, курирующих волонтерскую деятельность учащихся**

С целью обеспечения единой воспитательной среды формирования и развития волонтерского движения учащихся района на базе ЦВР «Академический» создано районное учебно-методическое объединение (далее – РУМО) педагогов, курирующих волонтерскую деятельность учащихся в образовательных организациях района. Особенностью рабочей программы РУМО является участие в ней партнеров и наставников по всем направлениям деятельности, реализуемым в районе, а также учащихся волонтеров – носителей наиболее интересного опыта.

**Форма работы:** целесообразное сочетание коллективных, групповых и индивидуальных форм взаимодействия через организованную в ЦВР «Академический» инфраструктуру информационно-консультационной и образовательной поддержки добровольчества.

#### **Предполагаемые виды продукции:**

- статьи по теме;
- методические разработки мероприятий, занятий, творческих мастерских, семинаров, практикумов;
- методические рекомендации по организации и сопровождению добровольческой деятельности учащихся.

### Основные задачи проекта:

- определение количественных и качественных параметров деятельности Центра, внутренней структуры управления, источников финансирования и взаимодействия с внешним окружением, социальными партнерами;
- выявление ключевых особенностей управления в центрах поддержки волонтерства с учетом масштаба реализуемых добровольческих проектов и программ, сотрудничества с органами государственной и муниципальной власти;
- координация добровольческой деятельности учащихся.

### Задачи Центра:

- создание условий для развития ценностного поля волонтерского движения школьников через организацию и деятельность районного центра поддержки волонтерского движения;
- развитие инфраструктуры информационно-консультационной и образовательной деятельности для поддержки добровольчества;
- развитие организаторского, творческого и интеллектуального потенциала социально-активных подростков;
- обучение волонтеров;
- методическое сопровождение волонтерской деятельности;
- вовлечение учащихся в волонтерскую деятельность через реализацию образовательных и досуговых программ;
- обеспечение горизонтальных межшкольных связей волонтерских отрядов;
- поддержка функционирования системы мотивации волонтеров;
- сопровождение и реализация социальных проектов по направлениям волонтерской деятельности;
- проведение образовательных и интерактивных мероприятий для кураторов волонтерской деятельности школьников;
- организация взаимодействия волонтерских отрядов с социальными партнерами, в том числе в форме наставничества;
- создание общего информационного поля для волонтеров из числа учащихся и их кураторов.

С целью создания условий для развития организаторского, творческого и интеллектуального потенциала социально-активных подростков, на базе ЦВР «Академический» основан Центр. Центр представляет собой кластер, включающий в себя методический кабинет, волонтерский центр (для учащихся) и районное учебно-методическое объединение педагогов, курирующих волонтерскую деятельность учащихся.

### Методический кабинет

В работе методического кабинета задействованы методисты ЦВР «Академический», а при организации мероприятий в деятельность включаются педагоги-организаторы. Методический кабинет выполняет методическое сопровождение волонтерской деятельности, проводит образовательные и интерактивные мероприятия, организует взаимодействие с социальными

## Содержание

### Практики управленческой деятельности в дополнительном образовании детей

#### «ДИДАКТИЧЕСКИЙ НАВИГАТОР» КАК РЕСУРС ПРОЕКТИРОВАНИЯ, ОПТИМИЗАЦИИ И МОДЕЛИРОВАНИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ВОПРОСАМ МЕТАПРЕДМЕТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В УСЛОВИЯХ УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ. . . . . 5

Самсонова Н.Е., Уварова А.А., Шульгина Т.Ю., Старовская Е.А., Гасинова З.В., Гошева Е.Н., Грудцына Н.Л., Козлова Е.В., Кустарева М.Г., Самсонов О.С., Оганов Р.С.

#### ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ПРИВЛЕЧЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ. . . . . 10

Денисова А.Г., Ясинская Е.С.

#### ОРГАНИЗАЦИЯ СОВМЕСТНОЙ РАБОТЫ ПЕДАГОГОВ, УЧЕНЫХ И ОБЩЕСТВЕННЫХ АКТИВИСТОВ НА ПРОФИЛЬНОЙ ЭКОЛОГО-БИОЛОГИЧЕСКОЙ СМЕНЕ В ЗЦ ДЮТ «ЗЕРКАЛЬНЫЙ» ГБНОУ «СПБ ГДТЮ». . . . . 24

Ляндзберг А.Р., Полоскин А.В., Щагина О.А.

#### ПРОЕКТ «ДОСТУПНО ВСЕМ». ОТКРЫТАЯ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ФОРМА НЕПРЕРЫВНОГО ДЕЙСТВИЯ. . . . . 28

Пантелеева А.Е., Иванова А.С., Мангутова К.Р.

#### СЕТЕВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «АВТО, МОТО +...». . . . . 31

Денисова А.Г., Ясинская Е.С.

#### ТЕХНОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА «OFFLINE НАСТАВНИК». УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ И ВИРТУАЛЬНЫЙ ТРЕНАЖЕР ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ . . . . . 41

Семина И.А., Столбова Н.П., Славнейшев Ф.В., Тихова М.А.

#### «ТЕХНОЛОФТ: ОТКРЫТОЕ ПРОСТРАНСТВО ДЛЯ ТЕХНИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ». . . . . 45

Иванова Н.Л., Ефимова Л.Н., Уханова Я.А.

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ  
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» ..... 53**

Бабич Е.Н., Колганова А.И., Парёха Т.В., Трошина О.В.

**УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ЦЕНТР  
ПОДДЕРЖКИ ШКОЛЬНОГО ВОЛОНТЕРСТВА ..... 64**

Зотова В.А., Логинова Н.Н., Новоселов И.А., Эхов С.Ф.

**ДЛЯ ЗАМЕТОК ..... 68**

педагогическими технологиями. Единая практика вовлечения учащихся в волонтерство и централизованное (на уровне района, города) управление этим процессом способно влиять на формирование эффективной добровольческой деятельности, и эту миссию способно нести учреждение дополнительного образования.

Практика «Учреждение дополнительного образования как центр поддержки школьного волонтерства» строится на идее создания системной организации добровольческой деятельности в общеобразовательных организациях в форме организационно-образовательного кластера, объединяющего школьное добровольческое движение в единый центр поддержки волонтерства на базе организации дополнительного образования.

Практика актуализирует и предлагает решение ряда вопросов:

- где и в какой форме должна осуществляться деятельность по организации и формированию детско-юношеских добровольческих объединений и отрядов;
- кто является координатором деятельности детских добровольческих отрядов и как осуществляется взаимодействие между ними;
- как должны поддерживаться добровольческие проекты школьников.

ГБУ ДО ЦВР «Академический» предлагает систему управления детским и юношеским добровольчеством в общеобразовательных организациях, совмещающую интересы юных добровольцев с развитием социального движения.

В настоящее время образовательно-воспитательные и личностно-развивающие эффекты волонтерства практически не изучены и используются недостаточно. В связи с этим, особого внимания требует разработка инновационных методик координации волонтерской деятельности и развития soft skills через волонтерство. Созданный на базе ЦВР «Академический» организационно-образовательный кластер может служить моделью для решения ряда организационных и практических вопросов по организации добровольчества детей и подростков. В нем предусмотрено формирование системы обучения кураторов волонтерской деятельности, их методическое сопровождение, а также предоставляется возможность получения опыта проектирования и организации добровольческой деятельности, необходимого для личностного и профессионального становления учащегося.

**Содержание практики**

Система сопровождения волонтерского движения учащихся в ЦВР «Академический» реализуется через деятельность Центра поддержки школьного волонтерства Калининского района Санкт-Петербурга.

*Цель проекта:* создание районного Центра поддержки школьного волонтерства (далее – Центр) как платформы для активизации потенциала волонтерства для дальнейшего развития добровольчества.

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.

### УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ЦЕНТР ПОДДЕРЖКИ ШКОЛЬНОГО ВОЛОНТЕРСТВА

Зотова В.А., Логинова Н.Н., Новоселов И.А., Эхов С.Ф.

ГБУ ДО ЦВР ДИМ Калининского района  
Санкт-Петербурга «Академический»



Одним из основных направлений эффективной государственной образовательной политики в Российской Федерации в соответствии с национальным проектом «Образование», федеральным проектом «Социальная активность» является добровольческое движение. Оно способствует привлечению молодого поколения граждан к проведению социально-экономических преобразований в стране, воспитывает чувства патриотизма (Государственная программа «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016-2020 годы») и гражданской ответственности (Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года). Существующая на государственном уровне структура социального управления российским добровольчеством нуждается в дальнейшей технологической проработке управленческих методов и алгоритмов взаимодействия организаторов волонтерской деятельности с детьми и подростками. В связи с этим актуальным направлением воспитательной работы Санкт-Петербурга в соответствии с программой «Развитие добровольчества (волонтерства) в Санкт-Петербурге» на 2019-2025 годы является системная организация добровольческой деятельности в общеобразовательных организациях, которая влечет за собой принятие определенных нормативно-правовых, организационных и методических решений, а также подготовку обученных, компетентных специалистов – кураторов добровольческой деятельности, способных управлять этим процессом, владеющих современными социальными и

## ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ ДЕТЕЙ

### «ДИДАКТИЧЕСКИЙ НАВИГАТОР» КАК РЕСУРС ПРОЕКТИРОВАНИЯ, ОПТИМИЗАЦИИ И МОДЕЛИРОВАНИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ВОПРОСАМ МЕТАПРЕДМЕТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В УСЛОВИЯХ УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ

Самсонова Н.Е., Уварова А.А., Шульгина Т.Ю.,  
Старовская Е.А., Гасинова З.В., Гошева Е.Н., Грудцына Н.Л.,  
Козлова Е.В., Кустарева М.Г., Самсонов О.С., Оганов Р.С.

ГБУ ДО ДТДИМ Колпинского района Санкт-Петербурга



К настоящему времени сложилась широкая педагогическая платформа, основанная на результатах теоретической разработки и практической реализации проблемы метапредметности в контексте компетентного и системно-деятельностного подходов, в свете требований новых образовательных стандартов. Вместе с тем вопросы формирования метапредметных компетенций<sup>1</sup> педагога дополнительного образования всё ещё остаются на периферии профессионального внимания, несмотря на то, что содержание дополнительного образования напрямую связано с теми изменениями, которые происходят в системе общего образования (реализация федеральных государственных образовательных стандартов в общеобразовательной школе, национального проекта «Образование» и др.), что требует перестройки профессиональной деятельности педагога, работающего в этой сфере. Дополнительную актуальность этим вопросам придаёт и то, что большинство педагогов дополнительного образования не имеют педагогического и профильного образования, отсюда возникает проблема оптимизации внутри-организационного методического сопровождения педагогов, ориентации этой работы на повышение их профессионального потенциала и обретение ими метапредметных компетенций – способности развивать у воспитанников универсальное «умение учиться», строить жизненные и образовательные перспективы. Наконец, решение проблемы метапредметности разрешает, в известной мере, проблему разобщённости, оторванности друг от друга содержания учебных предметов.

#### Содержание практики

Становление метапредметной компетентности педагога — это непрерывный и, что важно, индивидуализированный процесс обновления его профессиональных качеств. Это обстоятельство стало отправной точкой

1 Метапредметные компетенции – это компетенции широкого спектра использования, обладающие определенной универсальностью, имеющие надпредметный характер.

переосмысления и обновления методической работы в ДТДиМ Колпинского района и отказа от традиционного подхода к этому виду помогающей деятельности, в рамках которой педагог оставался в роли объекта, и перехода к работе, обращённой к внутреннему миру педагога, к его потенциальным возможностям.

Особую роль в развитии «метапредметной компетентности» педагога, наращивании методической оснащённости образовательного процесса играет внутриорганизационное (внутрифирменное) повышение квалификации педагогов, содержание которого в ДТДиМ включает в себя три основных направления:

- линию актуализации проблемы формирования метапредметных компетентностей обучающихся и готовности педагогов Дворца к подобной работе;
- линию обновления форм, методов и адресности методической работы в рамках проблемы метапредметности;
- конвертация педагогами полученных знаний в практику работы и оценка освоенности педагогами «метапредметной деятельности».

Эффективным инструментом реализации ключевых задач, стоящих перед администрацией Дворца в рамках рассматриваемой проблемы, дополняющим традиционные методы методической поддержки педагогов, становится «Дидактический навигатор» (далее – Навигатор).

Реализация этого инструмента способствует:

- проведению анализа образовательной ситуации в учреждении, выявлению профессиональных проблем и затруднений педагогических работников в контексте «метапредметности», обобщению сведений об индивидуальных проблемах педагогов; определению задач и уточнению целевых показателей работы по профессиональному развитию педагогического коллектива;
- разработке и реализации различных проектов профессионального развития кадров, сопровождению профессиональной деятельности педагога через такие технологии, как профессиональный тренинг, модерирование (раскрытие внутреннего потенциала педагога), консультирование, супервизия (устранение «профессионального одиночества», помощь в разработке ситуации и сопровождение в её решении) и др.;
- организации мониторинга деятельности по профессиональному развитию педагогического персонала как в рамках традиционной деятельности администрации, так и в рамках специально организованных мониторинговых исследований на уровне учреждения.

**Основные принципы, которые легли в основу создания Навигатора:**

- практическая направленность (связь теории с практикой; нормативных требований – с «проблемным полем» инструмента);
- доступность (не требует специального оборудования, текстовые и иные материалы не требуют специальной подготовки, инструктажа);
- системность (содержание проблем, решение которых подразумевается при использовании Навигатора, охватывает практически весь тематический репертуар, связанный с реализацией идеи метапредметности).

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

- 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.

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

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.

**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 отделе гуманитарных программ и детских социальных инициатив, был разработан авторский методический продукт «Дневник наставника».

**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 проекта заключается в предоставлении возможности школьникам посредством интенсивного

В целом, применение Навигатора позволяет поддерживать актуальный уровень квалификационного ресурса педагогических работников образовательного учреждения и его соответствие требованиям профессиональных стандартов, способствует позитивному и непрерывному профессиональному развитию педагогических работников.

Для того, чтобы расширить взгляды на профессиональные барьеры, с которыми сталкиваются педагоги в своей работе, уточнить маршруты самосовершенствования, будет уместно провести микроисследование на основании двух анкет по выявлению способности педагогов к саморазвитию и выявлению факторов, стимулирующих и препятствующих обучению и саморазвитию педагогов.

**Обоснование эффективности предлагаемых способов решения проблемы**

В современных нормативных документах метапредметный подход раскрывается главным образом в ФГОС общего образования. Сопоставительный анализ требований стандартов общего образования с действующим профессиональным стандартом «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» и обобщение имеющихся на сегодняшний день классификаций педагогических компетенций позволяет определить контур технологических задач, решение которых обеспечивает успешное формирование метапредметных компетентностей, а также очертить круг компетенций педагога, которыми он должен для этого обладать.

Для каждого возраста учащихся были выделены следующие компетентности:

- компетентность в сфере взаимодействия учащегося с самим собой и с другими людьми (личностная);
- компетентность в сфере взаимодействия с обществом (социальная);
- компетентность в сфере взаимодействия с природой (познавательная);
- компетентность в сфере взаимодействия с человеческой деятельностью (предметно-деятельностная).

Основанием для выделения данных компетентностей является ориентация на требования действующих стандартов, а также на необходимость создания условий, максимально благоприятных для саморазвития учащихся, их самоопределения в развивающей среде учреждения дополнительного образования. Кроме того, были учтены и ценностные ориентации учащихся разного возраста, их психофизические особенности, которые проявляются в различных аспектах жизнедеятельности растущего человека.

Набор компетентностей учащихся, подлежащих развитию, и содержание работы по их формированию (см. «Цель» и «Полученный результат») определён и раскрыт с точки зрения надпредметных ключевых компетенций педагога дополнительного образования, включающих:

- коммуникативные компетенции;
- психолого-педагогические компетенции;
- информационно-технологические компетенции;
- организационные компетенции (создание развивающей среды);
- планово-прогностические компетенции;
- проектно-исследовательские компетенции;
- рефлексивную культуру.



*Основная идея* применения Навигатора и залог его эффективности заключается в том, что он позволяет обнаружить профессиональные дефициты педагога (в интересующем нас контексте) через призму сформированности тех или иных метапредметных компетенций у учащихся.

Следует добавить к сказанному и то, что данный инструмент достаточно универсален, поскольку может быть использован:

- педагогами в рамках самостоятельной работы, самосовершенствования, рефлексивной деятельности;
- методистами – как инструмент обратной связи и выявления затруднений педагога, устранения скрытых профессиональных проблем и заблуждений;
- администрацией учреждения – для оценки эффективности различных педагогических практик и их соответствия профессиональному ресурсу педагогов;
- администрацией учреждения дополнительного образования и методистами для планирования и проведения супервизии<sup>2</sup>, интервизии<sup>3</sup>, наставничества и других форм и методов помогающей деятельности.

**Результативность реализации практики**

Оценка результатов применения Навигатора проводилась в 2018 году на «старте» методом фокус-групп. В состав фокус-группы вошли 10 человек: методисты (3 чел.), педагоги образовательных учреждений (4 чел.), преподаватели высшей школы (1 чел.), студенты (1 чел.), родители учащихся (1 чел.).

Методика проведения дискуссии, индикаторной и экспертной оценки в формате фокус-группы включала следующие шаги:

1. Определение состава экспертной группы в соответствии с целью обсуждения – актуальность и продуктивность Навигатора;
2. Определение исходных гипотез;
3. Выставление участниками баллов по 10-балльной шкале;
4. Математическая обработка результатов оценки;
5. Критическое осмысление и анализ полученных результатов.

Таблица 1.

**Основные результаты работы фокус-группы (октябрь 2018 г.)**

| Исходная гипотеза  | Заключение                      |
|--|---------------------------------|
| Навигатор является для педагога эффективным инструментом рефлексивного анализа и самоанализа деятельности  | Полностью подтвердилась (10/10) |
| Навигатор является эффективным инструментом выявления профессиональных дефицитов, связанных с возможностью педагога формировать метапредметные результаты учащихся | Полностью подтвердилась (10/10) |
| Навигатор является эффективным инструментом для разработки и включения в методическую практику Дворца супервизии   | Полностью подтвердилась (10/10) |

<sup>2</sup> Супервизия (от *super*videre – обозреть сверху) в самом общем виде мы рассматриваем как сотрудничество профессионалов, в котором более опытный педагог помогает проанализировать работу коллег, подсказать оптимальные способы решения явных и скрытых профессиональных проблем.

<sup>3</sup> Интервизия (с англ. «*inter*» – «имеет значение взаимодействия, взаимной направленности» и «*vision*» – «виденье») используют в педагогике для определения чётко структурированного метода группового решения проблемных вопросов, которое требует погружения всех участников.

- 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»*).

4. *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 в Практике 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 отдела.

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;

наставничества на следующий учебный период, обсуждение новых форм работы с молодыми педагогами.

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.

1. 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»).*

2. 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»).*

3. 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 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;

| Исходная гипотеза   | Заключение                      |
|---|---------------------------------|
| Навигатор является эффективным инструментом для разработки и включения в методическую практику Дворца интервизи | Подтвердилась частично (+6/-4)  |
| В Навигаторе достаточно полно отражены метапредметные результаты учащихся                                       | Полностью подтвердилась (10/10) |

Успешность применения Навигатора оценивалась дважды по следующим показателям:

1. Заинтересованность педагогов в становлении собственной метапредметной компетентности;
2. Оценка педагогами собственных знаний об инструментах формирования метапредметных компетенций учащихся;
3. Успешность выполнения профессиональных задач, связанных с формированием метапредметных компетенций учащихся.

**Возможность использования представленного материала в опыте работы образовательных организаций дополнительного образования**

Предлагаемый Навигатор позволяет значительно облегчить работу специалистов, выполняющих профессиональную помогающую роль, организовать прицельную работу по устранению возникающих барьеров в деятельности педагога, планировать перспективную методическую работу в учреждении по поддержанию высокого профессионального потенциала коллектива. Эти шаги позволяют обеспечить продуктивность административных усилий, устранить деструктивные тенденции в жизнедеятельности коллектива, исключить профессиональное одиночество, повысить мотивационную готовность педагогов к самосовершенствованию. Управляющим и координирующим звеном является проектная группа, в состав которой входят директор, заместители, методическая служба. Группа осуществляет деятельность в части, касающейся решения поставленной проблемы. Поддерживающими структурами становятся представители методической службы внутри структурных подразделений учреждения, благодаря которым осуществляется педагогическое взаимодействие и практическая деятельность по мере необходимости.

Простота и доступность предлагаемого инструментария позволяет с лёгкостью его транслировать, адаптировать под профессиональные нужды коллективов и отдельных педагогов системы дополнительного образования. Другими словами, перечень проблем, на решение которых направлен Навигатор «по умолчанию», может быть легко расширен. Вполне понятно также, что Навигатор может обновляться в ходе его использования в реальной практике учреждений образования, в свете меняющихся приоритетов образовательной политики и требований нормативного характера.

## ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ПРИВЛЕЧЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

Денисова А.Г., Ясинская Е.С.

ГБУ ДО ЦД(Ю)ТТ Кировского района Санкт-Петербурга



*«Учитель, воспитай ученика, чтоб было у кого потом учиться!»*

Одной из ключевых задач образовательной политики является поддержка молодых специалистов. Каждый год в учреждения дополнительного образования приходят начинающие педагоги, которым предстоит осваивать новую профессию. Это долгий и нелегкий путь.

Молодые педагоги – кадровый ресурс, который вносит в работу коллектива новые знания, передовые технологии, у них отсутствуют стереотипы в педагогической деятельности. Профессиональная адаптация не всегда протекает гладко. Большинство молодых педагогов, поступивших на работу, могут испытывать состояние, которое психологи обозначают как «потрясение, вызванное реальностью» – это происходит из-за того, что многие их ожидания являются нереалистичными. Перед педагогом дополнительного образования обычно встает ряд практических вопросов, связанных с организацией и планированием своей работы: как скомплектовать учебную группу, как провести родительское собрание, как подготовить первое занятие, чтобы оно было интересным и привлекательным, как заполнить журнал, не говоря уже о таком «глобальном» труде, как создание образовательной программы. На решение этих вопросов педагогу отводится малое количество времени. Отсутствие коммуникативных и профессиональных связей также не способствует эффективной работе и благополучному эмоциональному состоянию.

Иногда имеет место быть чрезмерная самоуверенность («я учился 5 лет и все знаю»), а в итоге, при столкновении с массой сложностей – потеря мотивации, падение самооценки.

Подготовки, полученной в вузе, недостаточно для формирования мастерства. К нему приходят только путем самообразования и творческих поисков. Поддержать специалиста в самый ответственный период его становления может наставник. Именно в течение первого года работы происходит становление профессиональных компетенций (конечно, корректировка в дальнейшем имеет место, но не полная перестройка).

В настоящее время вновь актуализируются практики организации наставничества на производстве, в бизнесе и образовании. Без сомнения, это перспективное направление организации работы с кадровым составом, которое необходимо развивать, поскольку наставничество решает многие проблемы, связанные с кадровым потенциалом организации. На сегодняшний день в разных организациях можно встретить следующие типы наставничества:

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 карьере 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 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

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.

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

*Виртуальная галерея молодых педагогов и их наставников*, которая представляет собой информационное пространство на официальном сайте ГБОУ «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*, 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.

*Осенняя сессия «Педагогическая загрузка»*, которая представляет собой 3х-дневное экспресс-погружение молодых специалистов в педагогическую профессию. Базой для проведения данного мероприятия выступает ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» ГБОУ «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.

1. Наставничество-супервизия – наставник делится сведениями об организации, перспективах развития, обучает основным навыкам. Отношения строятся на принципе контроля.

2. Формальное наставничество – наставническая деятельность заключается в объяснении целей работы и обучении на специально организованных тренингах. Действуют формальные процедуры и правила наставничества.

3. Ситуационное наставничество – предоставление необходимой помощи в сложных ситуациях.

Неформальное наставничество. Наставник берет на себя всю ответственность за «ученика». Вариант добровольного наставничества без финансового вознаграждения.

К сожалению, в ряде случаев, в учреждениях дополнительного образования практика наставничества реализуется исключительно с целью самопродвижения наставника (получение баллов для эффективного контракта и аттестации) и носит формальный характер.

При этом педагоги-новички с первого дня работы должны выполнять те же самые обязанности, что и опытные педагоги. Зачастую родители учащихся, коллеги, а порой и администрация, ожидают от молодых педагогов безупречного профессионализма, без скидки на возраст и стаж. В таких условиях есть риск «перегореть», разуверившись в собственных возможностях, так и не став настоящим профессионалом.

Именно поэтому одной из важнейших задач администрации учреждения является поиск эффективных, современных форм организации профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде, при которых в выигрыше будут оставаться оба – и наставник, и подопечный.

Традиционная концепция наставничества предполагает такую систему обучения кадров, при которой передача знаний происходит непосредственно на рабочем месте, когда более опытный сотрудник передает свои навыки новичку. В системе образования в целом, и в дополнительном образовании в частности, на сегодняшний момент наставничество понимается именно в «классическом» смысле – как одна из форм взаимодействия, при которой оба субъекта являются штатными сотрудниками учреждения (педагог со стажем обучает молодого).

Реализуемая в ЦД(Ю)ТТ Кировского района практика наставничества имеет более широкий смысл – за счет «выхода» за пределы учреждения и за счет организации сотрудничества с другими образовательными учреждениями города, обучающими педагогической специальности. При этом наставничество понимается не только как способ скорейшей адаптации *уже работающих* в ЦД(Ю)ТТ кадров, но и как механизм привлечения *кадров будущих*. В данном виде наставничество, помимо традиционной формы, включает в себя также помощь студентам учреждений ВПО и СПО, проходящим практику или стажировку на базе ЦД(Ю)ТТ. При этом помощь не ограничивается временными рамками прохождения практики – в дальнейшем наставники (педагоги, методисты ЦД(Ю)ТТ) оказывают помощь студентам

в подготовке дипломных работ, в трудоустройстве, в решении профессиональных затруднений (даже в случае, если выпускник устроился работать не в наше образовательное учреждение).

### Содержание практики

Модель организации наставничества, реализуемая в ЦД(Ю)ТТ, направлена на создание организационно-педагогических условий для эффективной профессиональной деятельности молодых педагогов и обеспечение роста их профессиональной компетентности, а также на привлечение в ЦД(Ю)ТТ новых кадров из числа выпускников учреждений ВПО и СПО.

Наставничество в ЦД(Ю)ТТ в своей общеизвестной неформальной форме, существовало всегда. Начиная с 2014 года понятие «наставничество» в Центре приобрело официальный статус. Было разработано Положение о наставничестве, формы плана и отчета о работе наставника, где подробно и четко раскрыт алгоритм действий наставника и молодого педагога.

*Педагогическое наставничество* – разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. В общепринятой форме педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

Особенностью модели наставничества, реализуемой в ЦД(Ю)ТТ на сегодняшний день, является работа по двум направлениям, из которых одно («Молодые педагоги») является традиционным, а второе – *инновационным* для учреждений дополнительного образования. Оно включает в себя организацию педагогического наставничества опытных специалистов ЦД(Ю)ТТ над студентами, проходящими педагогическую практику или стажировку на базе учреждения.

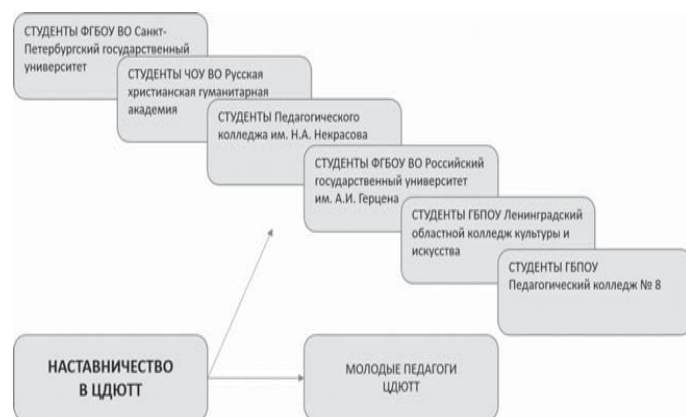


Схема 1. Модель наставничества, реализуемая в ЦД(Ю)ТТ.

участие молодых специалистов в проектах Общероссийского Профсоюза образования (мастер-классы, творческие лаборатории, педагогические мастерские и многое другое).

### 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 усовершенствовав 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.

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

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»*. 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. 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

### **Направление «Молодые педагоги ЦД(Ю)ТТ»**

Есть общепринятая статистика, что 10% людей будут работать хорошо, независимо ни от чего. Еще 10% будут работать плохо, какие бы к ним меры стимулирования не применяли. Работа же остальных 80% зависит от искусства управления и стимулирования. В том числе – и от искусства наставника.

На сегодняшний день в ЦД(Ю)ТТ Кировского района доля педагогических работников, имеющих педагогический стаж до 5 лет, составляет 19%.

К каждому молодому педагогу, поступившему на работу в ЦД(Ю)ТТ, прикрепляется наставник. Это педагог, обладающий высокими профессиональными качествами, знаниями в области педагогической методике, имеющий стабильно высокие показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающий развитыми коммуникативными навыками. Из этого следует, что не каждый опытный педагог способен быть эффективным наставником. Кроме того, обязательно учитывается фактор психологической совместимости (например, наставнику с холерическим темпераментом и флегматику-новичку, скорее всего, придется сложно друг с другом). Диады «наставник-подшефный» лучше всего составлять с учетом темперамента, личностных качеств.

Существует определенный механизм отбора и формирования наставнических пар. Кандидатуры наставников согласуются с заведующим отделом и заместителем директора по учебно-воспитательной работе. Формированию наставнических пар предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники, учитываются результаты анкетирования (разработана анкета по изучению уровня удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью). Формирование наставнических пар происходит на добровольной основе.

Разработана четкая система наставничества, элементами которой являются:

1. нормативное сопровождение (положение о наставничестве, приказ о закреплении наставнических пар и пр.);
2. система мотивации и стимулирования наставников (положение о материальном стимулировании, показатели эффективности педагога, корпоративная культура, позиционирующая деятельность наставника как значимую и ценностную деятельность и пр.);
3. методическое обеспечение деятельности наставнических пар (разработаны формы плана и отчета по работе наставника с начинающим педагогом, памятки для наставника и молодого специалиста, проводятся аудиты качества учебных занятий, и пр.);
4. индивидуальное сопровождение деятельности наставников (обучение наставников проводится посредством индивидуальных консультаций и предполагает сопровождение работы методистом и психологом; разработана программа индивидуальных консультаций наставника, в которой обозначены основные направления работы: консультации о психологических особенностях наставляемого и возможных проблемах отношений в наставнической

паре, подбор методической литературы, работа с сопротивлением и мотивацией и т.д.).

Взаимодействие наставника и подопечного осуществляется согласно Положению о наставничестве, принятому в учреждении, и разработанному плану работы педагога-наставника. Мероприятия данного плана включают в себя:

- диагностику для установления уровня изначальных знаний и навыков подшефного, определение круга вопросов, интересов, проблем в работе молодого педагога;
- знакомство с сотрудниками Центра;
- составление плана профессионального становления подшефного;
- знакомство педагога с должностной инструкцией, изучение нормативно-правовой документации;
- оказание помощи в ведении документации (перспективный план работы, журнал, календарно-тематическое планирование, сведения о детях, диагностика и др.);
- консультация по написанию образовательной программы;
- ознакомление с современными образовательными технологиями, формами и методами работы педагога;
- отработка механизмов применения дидактического и наглядного материалов;
- знакомство с критериями оценки знаний учащихся;
- составление графика посещений занятий, проводимых подшефным (с целью выявления профессиональных затруднений);
- вовлечение молодого педагога в посещение и анализ открытых занятий опытных коллег;
- ознакомление с механизмом организации эффективной работы с родителями (законными представителями);
- оказание помощи в разработке методических материалов (по профилю деятельности);
- помощь в подборе литературы по профилю деятельности;
- консультации по текущим вопросам;
- психологическая помощь в процессе адаптации;
- сопровождение в конкурсах для молодых педагогов;
- проведение итоговой диагностики уровня методической компетентности подшефного (беседа, тестирование).

Наставнику необходимо «вести» молодого педагога по различным направлениям: начиная от организации учебного процесса до знакомства с корпоративной культурой и традициями коллектива учреждения. Для продуктивности взаимодействия диалог между опытным педагогом и начинающим специалистом должен быть постоянным. Наставник должен своевременно выявлять затруднения молодого педагога в осуществлении педагогической деятельности и оказывать помощь в преодолении данных затруднений. Не обязательно наставником должен являться педагог с солидным опытом преподавания. Главное, чтобы наставник был заинтересован

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 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.

адаптацией молодых специалистов, зависит успешность их становления как профессионалов в конкретной образовательной организации.

Практика «Управление процессом профессиональной адаптации молодых специалистов в ГБОУ «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 ГБОУ «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.

Грамотное управление процессом адаптации и становления педагога 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 Общероссийского Профсоюза образования. 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

работой с молодыми коллегами. Наставник оценивает профессиональные дефициты подшефного по нескольким модулям: предметный, психолого-педагогический, методический, информационный, организационный. По итогам диагностики составляется дальнейшая траектория действий – повышение профессиональной компетентности молодого педагога.

В течение учебного года работа наставника и наставляемого педагога обсуждается на ежемесячных заседаниях методического совета (промежуточный контроль). Итоги работы с молодым специалистом фиксируются ежегодно в отчёте: молодой педагог отмечает выполненные им виды работы; наставник даёт краткую характеристику итогов их выполнения и реализации профессиональных компетентностей. На основе отчёта проходит обсуждение с молодым педагогом особенностей его профессиональной деятельности и даются рекомендации по её дальнейшему совершенствованию.

Наставники оказывают особую поддержку молодым педагогам, которые решаются принять участие в конкурсах педагогического мастерства. Подготовка к конкурсу учит рефлексии и анализу. И победа, и неудача создают мотивационную среду для дальнейшего профессионального развития и роста. В ЦД(Ю)ТТ ежегодно проходит конкурс-фестиваль методических разработок, на котором педагоги, имеющие стаж менее 3 лет работы в ОУ, представляют методические материалы, разработанные под руководством наставников. Кроме того, молодые педагоги имеют возможность поучаствовать в различных конкурсах районного и городского уровней (например, районный конкурс педагогических достижений в номинации «Дебют»).

Основополагающая практика в рамках наставнического сопровождения молодых специалистов в ЦД(Ю)ТТ – обучение по *программе курса повышения квалификации «Первый помощник»*. Занятия по программе дают возможность поэтапного вхождения в профессию.

Идея создания Программы продиктована существующей кадровой проблемой – приемом на работу сотрудников, не имеющих педагогического образования (курсы переподготовки зачастую носят формальный характер и не обеспечивают нужный уровень знаний и умений), либо не имеющих педагогического опыта. Педагогу-новичку трудно с первых дней, поскольку одного владения предметом недостаточно для того, чтобы квалифицированно осуществлять педагогическую деятельность.

**Цель программы:** создание условий для успешного вхождения педагога дополнительного образования в педагогическую практику, овладения навыками использования педагогического инструментария.

**Задачи программы:**

- повысить уровень педагогической компетентности;
- оказать помощь педагогу ДО в систематизации своей работы;
- адаптировать начинающего педагога к условиям работы;
- сделать работу привлекательной для педагога;
- стимулировать творческое самовыражение, раскрытие профессионального и творческого потенциала педагога.



*Формы обучения:* лекции, практикумы, семинары, круглые столы, индивидуальные консультации, открытые занятия, мастер-классы педагогического мастерства, уроки общения, тренинги, деловые игры и др.

**Планируемые результаты освоения программы курса:**

- повышение уровня педагогической компетентности;
- разработка слушателем курса образовательной программы по профилю деятельности;
- проведение открытого занятия;
- выработка собственной системы работы по организации коллективных творческих дел в детском объединении;
- создание банка данных специальной литературы;
- создание учебно-методического комплекса образовательной программы;
- установление профессиональных связей в педагогическом сообществе.

**Категории педагогических работников, задействованных в обучении:**

Заместитель директора по ОМР, заместитель директора по УВР, методисты, педагог-психолог, педагог-организатор, педагоги-наставники, заведующий отделом организационно-массовой работы.

**Программа включает в себя разделы:**

1. Нормативно-правовая документация, документация учреждения
2. Организация работы детского объединения
3. Программно-методическое обеспечение работы детского объединения
4. Учебно-воспитательная работа в детском объединении
5. Психолого-педагогические аспекты деятельности педагога
6. Творчество. Образование. Досуг
7. Дидактические основы занятия
8. Педагогическая диагностика
9. Актуальные вопросы аттестации
10. Особенности работы в летний период

Все педагоги-наставники в обязательном порядке привлекаются к работе в рамках программы «Первый помощник» – совместно с методистом проводят семинары и практикумы, делятся опытом в формате круглых столов, проводят мастер-классы и открытые занятия.

Взаимопосещение учебных занятий – одна из важнейших форм работы в системе наставничества. Посещая занятия опытного коллеги, молодой педагог осваивает общую практическую методологию организации занятия в системе дополнительного образования. Наставник же, посещая занятия своего подшефного, определяет его профессиональные дефициты и сильные стороны, на которые можно опереться, дает рекомендации по коррекции его деятельности.

Не секрет, что во многих вузах студенты получают недостаточное количество знаний в области педагогики и дидактики. Впоследствии им сложно выполнять такие функции педагога, как составление рабочих и образовательных программ, ведение журнала (иногда возникает настоящий выраженный страх перед ведением документации – боязнь ошибиться, сделать

- возможности самостоятельно дистанционно обучаться, использовать открытое информационное пространство для технического творчества;
- построению индивидуального маршрута для самообразования;
- возможности познакомиться с музеем «Из истории технического творчества Ленинграда – Петербурга»;
- созданию условий для поиска единомышленников в разновозрастном учебном сообществе в масштабах района и города, расширению пространства социализации.

*Для родителей:*

- широкому информированию о возможностях организаций дополнительного образования в области развития технического творчества;
- принятию решений о занятиях детей по разным направлениям объединений технической направленности.

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

Бабич Е.Н., Колганова А.И., Парёха Т.В., Трошина О.В.

ГБНОУ «Санкт-Петербургский городской  
Дворец творчества юных»



Работа с педагогическими кадрами, начинающими или продолжающими свой профессиональный путь в Санкт-Петербургском городском Дворце творчества юных (далее – Учреждение или ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»), является одним из приоритетных направлений 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 способствовала бы 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

| Условия реализации      | Характеристика условий   |
|-------------------------|--|
| Кадровые                | Программы технической направленности реализуют педагоги дополнительного образования в соответствии с требованиями законодательства к профессиональной деятельности.  |
| Материально-технические | Для начала деятельности по созданию открытого пространства для технического творчества необходимо провести «ревизию» имеющихся ресурсов, разработать финансовый план. Однако, любую программу можно адаптировать под имеющиеся в учреждении ресурсы.   |
| Методические            | Для повышения профессионального мастерства по реализации дополнительных общеобразовательных программ технической направленности необходимо участие в семинарах, конференциях, мастер-классах, которые в достаточном количестве проходят в Санкт-Петербурге и в России. ГБУ ДО ЦД(Ю)ТТ «Охта» организует и проводит курсы повышения квалификации для специалистов дополнительного образования детей совместно с ГБУ ДППО ЦПКС ИМЦ Красногвардейского района. Для участия в конкурсном движении педагогов и обучающихся можно воспользоваться представленными разработками и опытом работы на электронном ресурсе «ТехноЛифт». |
| Партнерские             | Возможна сетевая форма реализации дополнительной общеобразовательной программы в зависимости от ресурсов и потребностей организации и партнеров. Для сотрудничества заключается договор о сетевой форме организации образовательного процесса или о сотрудничестве. Например, возможно проведение занятий в музее «Из истории технического творчества Ленинграда-Петербурга» на базе ГБУ ДО ЦД(Ю)ТТ «Охта». Музей включён в информационный справочник городской игры «Санкт-Петербург – город путешественников».   |

**Включение практики в управленческий и образовательный процесс будет способствовать:**

*Для администрации образовательных учреждений:*

- созданию и размещению в публичном доступе базы методических материалов, актуальных примерных локальных актов и шаблонов текущей документации по проектированию научно-технологической среды;
- построению маршрута по проектированию собственной научно-технологической среды, исходя из возможностей образовательного учреждения;
- привлечению педагогов к инновационной деятельности;
- повышению доступности дополнительного образования и достижению нового качества образования.

*Для педагогов:*

- получению важной и актуальной информации о развитии технического творчества, а также о методических материалах, информационных ресурсах, организации образовательного процесса;
- возможности более эффективного освоения дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ технической направленности нового поколения за счет использования интернет-ресурса «ТехноЛифт».

*Для обучающихся:*

- профилю самоопределению;

что-то не то), общение с детьми и родителями. В таких случаях наставник активно использует прием показа на образцах, принцип «делай, как я»: посмотри, как у меня заполнен журнал; посмотри, как я буду строить общение с родителями; посмотри, как я решаю проблему дисциплины на занятии и т.д.

**Направление «Наставничество над студентами»**

На базе ЦД(Ю)ТТ реализуется 2 направления работы со студентами учреждений ВПО и СПО:

- прохождение педагогической стажировки;
- прохождение педагогической практики.

Данное направление деятельности регламентируется договорами, разработаны положения о педагогической стажировке и о прохождении педагогической практики в ЦД(Ю)ТТ.

При этом наставничество выходит за пределы взаимодействия сотрудников одного учреждения и реализуется в диадах «педагог ЦД(Ю)ТТ – студент учреждения ВПО/СПО», т.е. данная форма работы проводится в рамках социального партнерства.

К каждому студенту, проходящему практику или стажировку на базе ЦД(Ю)ТТ, прикрепляется наставник – педагогический работник из штата учреждения.

По окончании практики или стажировки сотрудничество продолжается: студент может получить помощь от наставника в подготовке дипломной работы (в части проектирования образовательной программы) и другие виды профессиональной помощи. Одна из целей данной формы наставничества – привлечение молодых квалифицированных специалистов в Центр. В дальнейшем студенты, успешно прошедшие практику или стажировку, могут быть приняты на работу в ЦД(Ю)ТТ. А поскольку первая ступень адаптации была ими пройдена еще до поступления на работу в Центр (они уже установили контакт с наставником и хорошо знакомы со спецификой учреждения), их дальнейшая интеграция в профессиональное сообщество будет происходить легче и быстрее.

Данная форма работы полезна и для наставников – осознание степени своей ответственности (педагог представляет ЦД(Ю)ТТ перед лицом педагогической общественности из других учреждений) способствует росту профессиональных амбиций, повышению стремления к самообразованию и самосовершенствованию, благотворно влияет на профессиональный имидж наставника в целом.

Особо тесное, многолетнее сотрудничество в рамках реализации наставничества связывает ЦД(Ю)ТТ с Педагогическим колледжем № 1 им. Н.А. Некрасова.

ЦД(Ю)ТТ в данном случае выступает и как работодатель, и как площадка для прохождения педагогической практики студентов – будущих педагогов дополнительного образования.

Практика студентов обеспечивает соединение теоретической подготовки студентов с их практической профессионально значимой деятельностью,

способствует формированию общекультурных, общепрофессиональных, профессиональных и специальных компетенций.

Практика организуется по профессиональным модулям, что способствует глубокому погружению студентов в будущую профессиональную деятельность.

Работодателю нужны специалисты, способные практически решать встающие перед ними жизненные и профессиональные проблемы. А это зависит от полученных в стенах учебного заведения компетенций, т.е. новых качественных образований, основанных на знаниях, опыте, ценностях, которые приобретены в процессе учения. Компетенция показывает связь между формированием знаний и профессиональной деятельностью, и связана с деятельностью результатом.

По данным социологических исследований, в последнее время все чаще у многих выпускников учебных заведений наблюдается отсутствие навыков социального взаимодействия, опыта сотрудничества в группе, умения находить конструктивные решения в сложных конфликтных ситуациях. Огромное значение в формировании социальной компетенции имеет практика.

Первый раз студенты приходят в ЦД(Ю)ТТ на ознакомительную практику «Введение в специальность», где стоит задача не только познакомить студентов с системой дополнительного образования, со спецификой работы учреждения дополнительного образования, но и показать, какую замечательную, творческую профессию они выбрали.

Мы сталкиваемся с тем, что многие поступившие на специальность «Педагогика дополнительного образования», не имеют четкого представления, кто такой педагог дополнительного образования, чем занимается, как проходят учебные занятия. И наша задача не разочаровать их в выборе профессии.

К студентам, проходящим практику в ЦД(Ю)ТТ, прикрепляются наставники – в лице опытных педагогов дополнительного образования, методистов, педагогов-организаторов, которые сопровождают своего подопечного на всех этапах.

На ознакомительной практике студенты посещают учебные занятия и массовые мероприятия, общаются с педагогами – таким образом складывается конкретное представление о выбранной будущей профессии.

*Из отзывов студентов:*

*«Я и не знал, что это так круто и интересно работать с детьми»*

*«А мне нравится организовывать и проводить праздники, но я думала, что этим занимаются только коммерческие организации и частные люди»*

*«Оказывается, одну и ту же тему можно так по-разному раскрыть.»*

*Вот где можно себя творчески реализовывать!»*

Следующая практика – проведение пробных занятий. Сначала студенты посещают занятия опытных педагогов. Наблюдают, учатся анализировать.

Наставники оказывают помощь в подготовке курсовых и дипломных работ, знакомят с общеобразовательными общеразвивающими программами

## МАРШРУТ ДЛЯ РОДИТЕЛЕЙ И ОБУЧАЮЩИХСЯ «Построение индивидуального маршрута самообразования»



### Условия реализации

Представляемая управленческая практика интересна тем, что ее реализация не требует специальных условий. Архитектурная концепция «ТехноЛофт» адаптируется под потребности любого образовательного учреждения дополнительного образования детей.

| Условия реализации | Характеристика условий  |
|--------------------|---|
| Нормативные        | Деятельность осуществляется на основе локальных нормативных документов, принимаемых организацией по мере необходимости. Например, приказ о создании рабочей группы, приказ об открытии программ, договор о сотрудничестве и т.д. Примеры данных документов можно найти на электронном ресурсе «ТехноЛофт».  |
| Информационные     | Вся информация размещается на сайте образовательной организации. Организация может создать страницы, освещающие техническое творчество или воспользоваться ссылками на материалы, видеозанятия и т.д. электронного ресурса «ТехноЛофт». Все обучающиеся объединений технической направленности имеют возможность публиковаться в детском интерактивном журнале о науке и технике «Техно KIDS», а педагоги – в журнале «Техносфера». Если организация имеет собственный журнал или газету, то возможно освещение деятельности по организации научно-технологической среды на страницах этих изданий. |

**7 механизм: экспертно-мониторинговое сопровождение** – аналитические материалы по всем направлениям деятельности, организация мониторинга эффективности проводимых изменений и мероприятий, социально-педагогическая оценка удовлетворенности качеством дополнительного образования, рецензии на общеобразовательные программы, отзывы о сотрудничестве и проводимой деятельности, экспертные заключения, материалы конференций и семинаров.

Примеры навигации – организации деятельности ГБУ ДО ЦД(Ю)ТТ «Охта» на основе механизмов развития ТехноЛофта. На электронном ресурсе «ТехноЛофта» в интерактивной форме представлены механизмы содействия проектированию нового образовательного пространства, методические материалы с приведением конкретных примеров организации деятельности учреждения на основе предложенных механизмов, в том числе для решения проблемы выбора качественного высокотехнологичного оборудования представлено описание станочного и инструментального оснащения.

педагогов дополнительного образования, помогают студентам в подготовке и проведении самостоятельных занятий с детьми.

И вот – конспект составлен, презентация подготовлена и наступает момент самостоятельного проведения занятия. Волнение, переживание... Не всем дается сразу успешно провести занятие. Трудности в общении, поддержке дисциплины, соблюдении логики построения занятия. Обсуждаем, анализируем, подсказываем приемы привлечения внимания детей.

И наконец – преддипломная практика. Это и самостоятельное проведение занятий, и работа над опытно-экспериментальной практической частью диплома, создание собственной дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы.

Так как наше учреждение является опорным учреждением по профориентационной работе, студенты «вливаются» в реализацию районной программы «Профориентация – твой выбор». И на базе образовательных учреждений района по предварительной договоренности проводят профориентационные занятия с учащимися разного возраста. Формы проведения занятий очень разные, но все творческие и интересные. Это и викторины, и КВНы, и издание газеты, и заочные экскурсии, и брейн-ринги и т.д.

Используется раздаточный материал, иллюстрации, презентации. Знакомство происходит с различными профессиями: от повара, садовника – до модельера и дизайнера. Как правило, студенты очень любят проводить занятие на тему «Необычные профессии». Это занятие интересно и детям, и студентам, которые при подготовке сами узнают много нового.

По завершении педагогической практики студенты-выпускники организуют и проводят игру для образовательных учреждений нашего района «Профессия – педагог», которая проходит на базе Педагогического колледжа №1. Студенты знакомят учащихся с замечательной, удивительной профессией педагога, проводят конкурсы на раскрытие творческого потенциала.

Сегодняшние выпускники хотят не только зарабатывать много денег, но и, что особенно приятно, получать удовлетворение от работы, самореализовываться. И студенты понимают, что специальность «педагог дополнительного образования» предоставляет им такую возможность.

Наше учреждение с большим удовольствием берет на работу выпускников педагогического колледжа №1 им. А.Н. Некрасова. На сегодняшний день в Центре детского (юношеского) технического творчества успешно трудятся 6 выпускников. Кроме того, по итогам проведенных занятий на базе ОУ района, наиболее успешных студентов наше учреждение может рекомендовать администрации данных ОУ в качестве будущих сотрудников.

**Координационный Совет работодателей**

Директор ЦД(Ю)ТТ входит в Координационный совет работодателей колледжа им. Н.А. Некрасова. Одной из задач данного Совета является содействие молодым кадрам в трудоустройстве в образовательные учреждения. Члены Совета (представители ГБОУ СОШ, УДО, ДОУ и др.) привлекаются к участию в круглых столах, студенческих конференциях, дискуссионных

**МАРШРУТ ДЛЯ ПЕДАГОГА**  
**«Реализация проекта «Конструкторская лаборатория»»**



площадках, проводимых на базе колледжа, организуют консультации для обучающихся по вопросам трудоустройства и карьеры. Кроме того, они участвуют в согласовании тематики выпускных квалификационных работ студентов, входят в состав экзаменационных комиссий (на экзаменах, предзащитах, защитах курсовых и дипломных работ). Члены Совета работодателей привлекаются к экспертизе и рецензированию образовательных программ колледжа и вправе высказывать рекомендации администрации Колледжа в плане совершенствования теоретической и практической подготовки студентов, с точки зрения ее соответствия насущным требованиям образовательной среды современного учреждения. Присутствие на экзаменах и обучающих мероприятиях Колледжа представителей разнообразных образовательных учреждений расширяет возможности студента в том, чтобы проявить себя, показать свои возможности и, в итоге, успешно устроиться на работу.

Именно директор ЦД(Ю)ТТ, в качестве члена Совета работодателей, рекомендовал изменить структуру дипломной работы выпускника Колледжа и включить в нее разработку собственной дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы, что и было реализовано несколько лет назад. Данная инициатива важна для повышения уровня компетентности выпускника. Кроме того, наличие собственной образовательной программы увеличивает конкурентоспособность молодого специалиста при трудоустройстве.

Основополагающей идеей концепции развития института наставничества на педагогической практике студентов был выбран *управленческий подход* – внедрение *менеджмента профессионального становления* будущего педагога. Данный подход реализуется совместно с администрацией и коллективом Педагогического колледжа № 1 и его целью является повышение эффективности управления процессом профессионального становления студента.

Задачи:

- изучение теоретических идей менеджмента в организации деятельности студентов на педагогической практике;
- практическое применение основ менеджмента при организации наставнических мероприятий со студентами;
- обобщение материалов по эффективной организации профессиональной подготовки студентов;
- повышение качества овладения компетенциями будущими педагогами дополнительного образования в соответствии с ФГОС СПО и ВПО.

Принципы наставничества:

- компетентностный подход;
- сотрудничество и партнерство;
- деятельностный подход к организации практической подготовки;
- развивающая направленность и результативность. Условия развития наставничества:
- наличие теоретической подготовки наставников в области менеджмента;

| Компонент  | Краткая информация   |
|--|--|
| Проект «Медиацентр»  | Медиаобразовательная среда для формирования ключевых компетентностей, медиа и информационной культуры обучающихся. Работа детского пресс-центра, издание собственного журнала «Техносфера» с дополненной реальностью и детского интерактивного журнала «Техно KIDS»  |
| Музей «Из истории технического творчества Ленинграда-Петербурга» на базе ГБУ ДО ЦД(Ю)ТТ «Охта» | Образовательное пространство, которое позволяет осуществить совмещение разновременных предметов, сочетать традиции и новации в техническом творчестве, включать достижения современной техносферы в общую историю технологического прогресса. Предложены общий ход работы, методическое основание, специфика документирования и анализ основных этапов проектирования. |

Индивидуальная навигация для педагогов и руководителей по компонентам «ТехноЛфта» обеспечивается комплексом из 7 отдельных механизмов, объединенных архитектурной концепцией и адаптируемых для потребностей любого образовательного учреждения дополнительного образования детей по проектированию научно-технологической среды.

**1 механизм: организационно-нормативное обеспечение** – разработка локальных нормативных актов по ведению экспериментальной работы, утверждение дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, должностных инструкций, перспективное и текущее планирование, развитие финансово-экономических условий, мотивационные действия: положение о критериях оценки эффективности, критерии и показатели оценки эффективности;

**2 механизм: научно-методическое обеспечение** – создание банка методических материалов, совершенствование кадрового потенциала, обладающего реальными навыками и умением применять в практической деятельности высокотехнологичное оборудование и образовательные технологии, обновление компетенций, диссеминация опыта работы;

**3 механизм: материально-техническое обеспечение** – модернизация материально-технической базы в соответствии с уровнем развития науки и техники, запросом рынка труда, описание оборудования;

**4 механизм: сетевое взаимодействие и партнерство** – заключение договоров, расширение форм взаимодействия, совместные мероприятия, разработка и реализация научно-технических проектов, обмен ресурсами, спонсорская поддержка, направленная на развитие технического творчества;

**5 механизм: информационное обеспечение** – расширение информационного поля в Интернет-пространстве, видеоканал, сайт, СМИ, публикации, создание медиацентра, детского пресс-центра, музея, выпуск собственных печатных изданий;

**6 механизм: обеспечение образовательной деятельности** – разработка и создание современных дополнительных общеобразовательных программ, расширение конкурсного движения, форм представления достижений, внедрение и использование современных информационных технологий, программного обеспечения, видеозанятия, работа каникулярных мастерских, индивидуальные образовательные маршруты;

4. Создать условия, позволяющие педагогам и руководителям развивать техническое творчество с опорой на имеющуюся практику и полученные результаты, заниматься самообразованием.

5. Содействовать распространению инновационной управленческой практики в рамках реализации Национального проекта «Образование» (2019-2024 гг.) по направлению «Успех каждого ребенка».

Архитектурная концепция «ТехноЛофта» позволяет построить собственный маршрут с учетом начальной точки развития технического творчества. Схема позволяет наглядно представить, как выстраивалась архитектура ТехноЛофта в ГБУ ДО ЦД(Ю)ТТ «Охта», как осуществлялся переход от традиционного технического творчества в совершенно новое качественное состояние, как создавались образовательные пространства для реализации программ нового поколения.

**Содержательные компоненты «ТехноЛофта»**

| Компонент                            | Краткая информация   |
|--------------------------------------|--|
| Проект «Инновационная лаборатория»   | Информационно-техническое рабочее пространство, на основе которого возможна виртуальная и материальная реализация обучающимися идей, связанных с решением технических задач современными методами, развитие инновационных технических направлений, непрерывно связанных с инженерным творчеством. Проект посвящён внедрению технических инноваций в дополнительное образование и их адаптации под широкий круг задач в области научно-исследовательской и инженерной деятельности обучающихся в возрасте с 12 до 18 лет. В рамках реализации проекта разрабатываются и апробируются педагогические и образовательные технологии нового образца, которые тесно переплетены с использованием высокотехнологичного оборудования и современных программных продуктов. Предлагаемые в проекте решения оказывают значительный профориентационный эффект, а также существенно повышают качественный уровень проектной деятельности обучающихся. |
| Проект «Конструкторская лаборатория» | Современная лаборатория творческого проектирования, позволяющая изучать на практике основы конструирования и технических дисциплин, развивать инженерное мышление и преобразовывать виртуальные идеи в материальные. Цель проекта состоит в непрерывном формировании у обучающихся знаний об основных принципах конструирования: создании и грамотном чтении рабочих бумажных и цифровых чертежей; изучении на практике основ технических дисциплин: физики, электротехники, материаловедения, приобретения практических навыков работы на современном высокотехнологичном оборудовании, работа в системах автоматизированного проектирования.   |
| Проект «Технолаб для дошколят»       | Новый элемент развивающей среды, создающий условия для формирования инженерного мышления дошкольников через опытно-экспериментальную и проектную деятельность, образовательные интерактивные игры с использованием современных информационных технологий. Дошкольники в лабораторных условиях не только наблюдают за простейшими технологическими процессами, но и в доступной форме проводят эксперименты, каждый раз открывая для себя что-то новое. Реализация проекта «Технолаб для дошколят» позволит организовать образовательные и досуговые программы и мероприятия для детей от 4 лет в естественнонаучной и научно-технической сфере, расширить охват участников образовательного процесса и убрать возрастные ограничения.  |

- активное включение наставников в разработку программно-методического обеспечения для реализации педагогической практики;
  - формирование и развитие у наставников навыков управления процессом профессионального становления студента на практике, через апробацию методики развития компетенций на производственной практике;
  - рост уровня управленческого мастерства наставников.
- Направления деятельности по развитию наставничества:
- программно-методическое;
  - организационное;
  - оценочно-аналитическое.

Ожидаемый результат: повышение качества управления процессом профессионального становления студента на практике.

В рамках реализации первого направления педагогами-наставниками совместно с руководителями практики в Колледже разработано программно-методическое обеспечение по специальности «Педагогика дополнительного образования», включающее в себя рабочие программы практики и дневники, в которых даны методические рекомендации к поэтапному выполнению заданий. Также для совершенствования управленческой компетентности руководителя практики и наставника разработан ряд методических материалов: модель методической компетентности руководителя практики/наставника, модель организации сотрудничества с Колледжем с работодателями (буклеты, схемы, аналитические таблицы, памятки, рекомендации к организации занятий практического обучения, для анализа динамики профессионального развития студента на практике и др.).

Реализация организационного направления включает следующее:

- организацию методического и консультационного сопровождения студента на практике в освоении программы педагогической практики;
- изучение, обобщение и передача студенту передового педагогического опыта;
- обобщение собственного педагогического опыта наставничества на разных уровнях;
- подготовку студентов к участию в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.

Реализуя это направление, наставник, работая в тандеме с руководителем практики, использует следующие формы работы: проведение мастер-классов и показательных мероприятий, разработка портфолио специалиста, круглые столы, конференции, групповые, подгрупповые, индивидуальные консультации и др.

Методами и приемами работы наставника выступают: деловые игры, дискуссии, беседы, кейс-стади, педагогическое наблюдение, инструктаж, обзоры педагогической литературы, метод тактического контроля, проблемная постановка вопроса, устный обучающий контроль, метод неоконченного предложения, метод дерева целей, метод анализа образовательных ситуаций, анализ полученных результатов, соревнование, поощрение, положительное подкрепление, отрицательное подкрепление,

самодиагностика и взаимодиагностика, метод создания ситуаций для анализа затруднений профессионального поведения др.

Оценочно-аналитическое направление реализуется через разработку контрольно-оценочных материалов качества подготовки будущих педагогов, взаимопосещение занятий практического обучения, проведение показательных мероприятий студентом и их анализ, экспертную оценку конкурсных мероприятий как показатель качества деятельности наставляемого, диагностику качества деятельности наставника.

В целом работа наставника осуществляется по алгоритму:

1. Установление контакта (психологического комфорта, партнерских взаимоотношений «наставник – наставляемый»).
2. Диагностирование уровней развития компетенций, выявление затруднений в профессиональном становлении студента, определение путей их устранения.
3. Выбор и апробация методов, форм управления профессиональным развитием будущего педагога.
4. Контроль и оценка результатов проделанной работы по наставничеству и повышения качества профессионального развития студентов.

На наш взгляд, уникальный характер данного опыта состоит в его концепции, разработанной системной модели развития наставничества в процессе педагогической практики, созданных практических материалах для осуществления наставничества в профессиональном становлении будущего специалиста-педагога.

Необходимо коснуться и вопроса мотивации наставников. Очень важно не только оценивать труд наставников, но и признавать его ценность. Возможный способ материального поощрения наставника – включить соответствующие измеряемые показатели в систему ключевых показателей эффективности, от выполнения которых зависит размер зарплаты. Однако, в некоторых случаях, именно нематериальная мотивация может иметь решающее значение: публичное признание значимости работников для учреждения; внимание к проблемам наставников со стороны руководства; вручение благодарственных писем, грамот; определение лучшего наставника; вручение памятных подарков во время праздников и пр.

Согласно корпоративной культуре ЦД(Ю)ТТ, наставничество рассматривается как социально и профессионально значимая деятельность, позволяющая сохранять преемственность поколений, дающая возможность педагогам с большим опытом дополнительные возможности аккумулировать и транслировать накопленный опыт, принимать участие в мероприятиях различного уровня с презентацией успешных практик наставничества.

#### Условия реализации

*Нормативные ресурсы:* договоры между учреждениями о сотрудничестве (об организации учебной практики на базе ЦД(Ю)ТТ), Положение об организации педагогического наставничества в ЦД(Ю)ТТ, приказы об организации педагогического наставничества, планы работы и отчеты о работе наставника с молодым специалистом.

| Проекты   | Сопоставление найденных аналогов  |
|---|---|
| Проект «Новая модель дополнительного образования» | Проект представлен на сайте Агентства стратегических инициатив и направлен на развитие научно-технического творчества и механизмов поддержки талантливых детей. Основные задачи проекта включают в себя создание инфраструктуры для формирования у школьников функциональных грамотностей, поддержку лучших практик неформального образования, разработку и внедрение дополнительных программ нового поколения. |

#### Выводы:

1. Все аналогичные проекты рассматривают отдельные направления технического творчества обучающихся в сфере дополнительного образования и не включают в себя описание механизмов проектирования и методического обеспечения единой научно-технологической среды в учреждении дополнительного образования.

2. Информационные ресурсы, созданные в рамках аналоговых проектов, не позволяют дистанционно развивать профессиональную компетентность руководителей и педагогов в области технического творчества в системе дополнительного образования детей.

«ТехноЛофт» является простым в применении инструментом управления научно-технологической средой учреждения. Доступный «портфель» управленческих инструментов (механизмов) является одновременно обучающим тренажёром для проектирования пространства для технического творчества и открытым банком апробированных программ и разработок.

**Цель практики** – управление проектированием единой научно-технологической среды в образовательном учреждении дополнительного образования детей, способствующей развитию, распространению технического творчества, рационализации и изобретательства.

#### Результат практики:

1. Архитектура «ТехноЛофта».
2. Механизмы содействия проектированию научно-технологической среды в образовательном учреждении дополнительного образования детей.
3. Методические материалы для организации деятельности образовательного учреждения дополнительного образования детей по проектированию научно-технологической среды.

#### Задачи:

1. Способствовать определению путей и направлений развития научно-технологической среды любого образовательного учреждения в зависимости от его потребностей и возможностей.
2. Создать сообщество педагогов и руководителей образовательных учреждений Санкт-Петербурга, заинтересованных в поиске инновационных инструментов для проектирования научно-технологической среды.
3. Осуществлять развитие инновационной культуры педагогического коллектива через информационно-методическое обеспечение проектирования научно-технологической среды в дополнительном образовании детей.

Управленческая практика «ТехноЛифт» является информационно-методическим инструментом управления (сопровождения, создания условий для формирования и поддержки) научно-технологической среды в системе дополнительного образования детей. Он представляет собой открытую информационную платформу, обеспечивающую алгоритм поиска решений и объединения ресурсов (механизмов).

Данная практика была представлена на городском конкурсе инновационных продуктов «Петербургская школа – 2020» в 2018 году и стала лауреатом в номинации «Управление образовательной организацией».

В содержании практики отражается логика процесса управления, раскрывающаяся на этапах аналитического поиска актуальных решений, планирования работы, проектирования научно-технологической среды, анализа полученных результатов, коррекции сделанных выборов и внедрения итоговых решений для развития научно-технологической среды системы дополнительного образования детей.

«ТехноЛифт» – это «портфель» управленческих инструментов (механизмов), помогающих руководителю:

- построить свой маршрут по актуальным для пользователя критериям планируемого новшества в области развития технического творчества в организации дополнительного образования детей;
- разработать новую или адаптировать к условиям актуальной для пользователя ситуации, имеющуюся научно-технологическую среду;
- в процессе построения своей среды повысить квалификацию специалистов, скоординировать работу коллектива и образовательного учреждения в целом.

Анализ существующих в системе дополнительного образования детей Санкт-Петербурга аналогичных практик позволяет привести в качестве примера несколько проектов для их сопоставления:

| Проекты   | Сопоставление найденных аналогов   |
|---|--|
| Проект «Информатизация образовательного пространства учреждения»                                      | В рамках проекта «Информатизация образовательного пространства учреждения» представлена программа развития детского технического творчества в ГБУ ДО Дворец детского (юношеского) творчества Фрунзенского района Санкт-Петербурга на 2015-2020 годы.<br>На информационном ресурсе представлен механизм создания инновационной модели учреждения дополнительного образования детей, реализующего дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы технической направленности. |
| Проект «Обновление содержания дополнительного образования детей "Инженерные 3D-технологии школьникам» | В проекте «Инженерные 3D-технологии школьникам» ГБУ ДО ЦД(Ю)ТТ Московского района Санкт-Петербурга представлены материалы по организации деятельности в области 3D-технологий в рамках дополнительного образования; сделан обзор программного обеспечения и технического оснащения, необходимого для организации работы с учащимися по изучению 3D-технологий. Представлены методические материалы и материалы для подготовки педагогов к реализации курсов по изучению 3D-технологий.   |

*Материально-технические ресурсы:* одним из преимуществ данной практики является минимизация необходимых материально-технических затрат для ее реализации. Особых ресурсов в этом плане не требуется.

*Информационно-методические ресурсы:* ресурсы методического кабинета ЦД(Ю)ТТ, дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы ЦД(Ю)ТТ, программа обучения педагогических кадров «Первый помощник», анкеты обратной связи, памятки для наставника и молодого специалиста, методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству, контрольно-оценочные материалы по качеству подготовки наставляемых.

*Финансовые ресурсы:* возможно (но не обязательно) включение доплат за наставничество в эффективный контракт.

*Кадровые ресурсы:* достаточное количество педагогов-наставников, способных включиться в работу.

**Актуальные результаты реализации практики**

*Для педагога-наставника:*

- повышение профессионального статуса;
- опыт работы в качестве наставника, возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания;
- получение баллов к аттестации и эффективному контракту;
- повышение мотивации к саморазвитию;
- расширение профессиональных связей.

*Для молодого специалиста ЦД(Ю)ТТ:*

- готовность к педагогической деятельности в соответствии с требованиями профессионального стандарта, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- составление индивидуального маршрута профессионального роста;
- ускорение и облегчение процесса адаптации к условиям работы, к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения;
- привитие интереса к педагогической деятельности;
- формирование и укрепление мотивации к саморазвитию.

*Для студентов учреждений СПО и ВПО, проходящих стажировку или педагогическую практику в ЦД(Ю)ТТ под руководством наставников:*

- более успешное прохождение стажировки/практики за счет индивидуализированной помощи и поддержки со стороны наставника;
- установление профессиональных связей;
- востребованность на рынке труда, конкурентоспособность будущих педагогов;
- возможность впоследствии устроиться на работу в ЦД(Ю)ТТ и другие образовательные учреждения района;



- формирование потребности и готовности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании;
- рост и развитие личностного потенциала будущих педагогов.  
*Для учреждений СПО и ВПО, сотрудничающих с ЦД(Ю)ТТ:*
- повышение уровня компетентности студентов;
- создание условий для более успешного прохождения практики и написания дипломных работ студентами;
- получение оперативной обратной связи от потенциального работодателя и, в связи с этим, возможность корректировать и совершенствовать программы обучения студентов с точки зрения выявленных дефицитов.  
*Для системы дополнительного образования Санкт-Петербурга:*
- внедрение новых форм и повышение эффективности практики наставничества;
- создание условий для создания и укрепления связей учреждений в рамках социального партнерства.

В целом, диссеминация данного опыта будет способствовать повышению уровня профессиональной деятельности педагогов дополнительного образования Санкт-Петербурга, а значит, и качества образования.

Данный опыт в качестве целостной системы организации практики наставничества может быть использован в других образовательных учреждениях (и не только в системе дополнительного образования). Могут быть взяты на вооружение и отдельные элементы данного опыта.

При этом взаимодействие ОУ, реализующего предложенную практику, может происходить с учреждениями различного профиля и уровня – как ВПО, так и СПО, как государственными, так и частными.

**ОРГАНИЗАЦИЯ СОВМЕСТНОЙ РАБОТЫ ПЕДАГОГОВ,  
УЧЕНЫХ И ОБЩЕСТВЕННЫХ АКТИВИСТОВ  
НА ПРОФИЛЬНОЙ ЭКОЛОГО-БИОЛОГИЧЕСКОЙ СМЕНЕ  
В ЗЦ ДЮТ «ЗЕРКАЛЬНЫЙ» ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»**

Ляндзберг А.Р., Полоскин А.В., Щагина О.А.  
ГБНОУ «Санкт-Петербургский городской  
Дворец творчества юных»



**Цель практики:** организация эффективного использования широкого образовательного потенциала Санкт-Петербурга для решения образовательных, воспитательных и организационных задач в разновозрастном коллективе участников профильной смены.

**Задачи смены:**

- профессиональная навигация учащихся в естественнонаучной области;
- углубленное изучение предметов естественнонаучного цикла;

**«ТЕХНОЛОФТ: ОТКРЫТОЕ ПРОСТРАНСТВО  
ДЛЯ ТЕХНИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА В СИСТЕМЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ»**

Иванова Н.Л., Ефимова Л.Н., Уханова Я.А.  
ГБУ ДО ЦД(Ю)ТТ Красногвардейского района  
Санкт-Петербурга «Охта»



Развитие системы технического творчества детей и подростков, адаптированной к современному уровню развития науки, техники и технологий, является одной из приоритетных задач системы регионального образования. В основе практики – стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (Распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 № 2227-р, раздел «Цели и задачи»), которая определяет ключевую задачу наращивания человеческого потенциала в сфере науки, образования, технологий и инноваций. В настоящее время результаты практики становятся особенно актуальными в рамках реализации Федерального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» (2019–2024 гг.), цель которого – «формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся». Стимулирование интереса детей и подростков к новым направлениям науки и техники в сфере высоких технологий и поиск новых путей привлечения школьников к «технической мысли» требует перехода на новые формы организации работы с детьми и развитие научно-технического творчества в новом качестве.

Актуальность данной практики обоснована реализацией «дорожных карт» НТИ и «сквозных» технологий Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 01.12.2016 № 642, а также реализацией государственной программы Российской Федерации «Научно-технологическое развитие Российской Федерации» на 2018–2025 годы.

Одним из основных направлений государственной политики в области научно-технологического развития Российской Федерации является направление «Кадры и человеческий капитал», в основе которого – создание возможностей для выявления талантливой молодежи, построения успешной карьеры в области науки, технологий, инноваций и формирование интеллектуального потенциала страны, которые достигаются путем развития современной системы научно-технического творчества детей и молодежи.

«ТехноЛофт» рассматривается как информационно-методический инструмент управления по проектированию открытого пространства, которое аккумулирует в себе содержание образования, нормативов, ресурсов и технологий, коммуникаций, объединяет социальных партнеров, а также обеспечивает условия для исследовательской, инженерной, конструкторской деятельности, подготовки будущих специалистов для производственной и научной сфер.

Пособие и тренажер находятся в открытом доступе на сайте учреждения. Таким образом, для использования продукта достаточно скачать его с сайта на персональный компьютер.

#### **Условия реализации**

Продукт «Offline наставник» не требует создания специфических материально-технических условий для своего внедрения. Виртуальный тренажер может переноситься на любом носителе и не занимает много места на жестком диске. Он может работать как в локальной сети учреждения, так и на персональном ПК (в случае ее отсутствия).

Наличие интуитивно понятного интерфейса и видеоуроков по использованию тренажера делает тренажер доступным даже для начинающего пользователя компьютера.

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

Возможности использования Offline наставника в конкретном учреждении зависят от системы организации работы с молодыми специалистами в нем.

##### **1. Индивидуальная работа молодого специалиста с пособием**

Комплект может использоваться как дополнительный инструмент самообразования при организации в ОУ системы обучения молодых специалистов. При этом молодой специалист, самостоятельно отыскивая пути разрешения педагогических ситуаций, вырабатывает свою собственную структуру tacit knowledge (скрытых, неявных знаний). Однако, с точки зрения эффективности коммуникаций, данный вариант очень слаб и не рекомендуется к применению.

##### **2. Диалог «наставник – молодой специалист»**

Пособие может стать тем мостиком, на котором произойдет «педагогическая встреча» официального наставника и прикрепленного к нему начинающего специалиста. В этот момент, в психологически комфортной для себя обстановке, молодым специалистом проводится анализ кейсов и обсуждение с наставником спорных моментов, сложных ситуаций, различных вариантов их проявлений. Психологическому сближению при таком взаимодействии будет способствовать то обстоятельство, что обсуждается не личный опыт конкретного наставника, а некий собирательный образ.

##### **3. Групповое корпоративное обучение**

Актуальные для конкретного учреждения педагогические ситуации могут использоваться для организации практикумов в учреждении в классическом варианте технологии «case-study», то есть с использованием элементов организованной дискуссии, что способствует не только развитию педагогических ноу хау, но и совершенствованию коммуникативных навыков.

- работа над индивидуальными исследовательскими проектами;
- организация полевой учебной практики для широкого круга обучающихся, не имеющих такой возможности в иное время.

Реализуемая практика отличается гармоничным сочетанием различных сфер практической активности и коллективной субкультуры: социальных традиций «Зеркального» с представлением основ биологических знаний для участников смены разного возраста и разной степени подготовленности. Особую сложность для организаторов представляет применение их на практике в течение смены, в пространстве легенд лагеря и традиций отрядной жизни. Таким образом, реализуется инновационное сочетание «эмпиональной» и «интеллектуальной» основ образования.

В ходе смены удается сформировать:

- сообщество единомышленников: юных экологов, будущих социально ответственных граждан и рациональных природопользователей, защитников окружающей среды, которое затем поддерживается в течение года;
- единый образовательный фон для всей дружины, состоящей из 400 учащихся в возрасте от 7 до 16 лет, которые представляют различные образовательные организации, имеют разные интересы, разную мотивацию, разный уровень подготовки.

Всем мероприятиям смены, в том числе и организуемым вожатыми «Зеркального» придается познавательный естественнонаучный вектор.

Для учащихся разного возраста разработаны четыре основных направления: «Мир, в котором ты живешь» (1–4 класс), «Школа знатоков природы» (5–8 класс), «Я – исследователь» (6–10 класс), «Школа по молекулярной биологии» (9–11 класс).

#### **Содержание практики**

Управленческая практика по организации эколого-биологической смены включает в себя несколько принципиальных моментов:

**Заблаговременное предварительное планирование:** формулирование основных направлений смены в соответствии с предполагаемым возрастным составом и степенью подготовленности детей, составление плана ключевых событий совместно с методической службой лагеря. На данном этапе важно максимально разнообразить план работы направлений. Это, с одной стороны, способствует удовлетворению запросов разновозрастного контингента учащихся. А с другой – позволяет привлекать к работе на смене разных, крайне востребованных специалистов, т.к. есть возможность пригласить их на короткий период для участия в конкретном мероприятии. Важно заблаговременное составление заявки на необходимое материально-техническое обеспечение смены и ее личное предварительное согласование со службами ЗЦ ДЮТ «Зеркальный».

**Широкое информирование:** донесение информации до потенциальных участников смены и сбор заявок. Для постоянного информирования проводятся выступления о смене на профильных ГУМО и городских педагогических советах. Ведется периодическая рассылка в образовательные

учреждения не только информации о планах на будущую смену, но и основных итогов прошедшей. Проводятся выступления организаторов на родительских собраниях коллективов Эколого-биологического центра.

На саму смену приглашаются потенциальные участники и эксперты для знакомства с ее планом и особенностями проведения (в текущем году — три декана Национального медицинского исследовательского центра имени В.А. Алмазова, специалисты ЗАО «БИОКАД»).

**Реализация с использованием широкого мотивационного поля**

Поскольку программа активностей смены очень разнообразна и требует привлечения большого числа разных специалистов, а возможности их финансового стимулирования ограничены, организаторы используют широкий набор мотиваций для их вовлечения в общий образовательный проект.

В соответствии с направлениями это:

| Направление, возраст участников               | Кем реализуется   | Основные мотивации, используемые организаторами  |
|---|---|--|
| «Мир, в котором ты живешь» (1-4 класс)        | Классные руководители, педагоги дополнительного образования<br><br>Представители общественных организаций фольклорного, творческого направления<br>Сотрудники ЗЦ ДЮТ «Зеркальный» | Педагогические: реализация собственных педагогических планов, возможности формирования и развития детского коллектива, способствование личностному росту детей.<br>Дополнительные возможности подготовки к аттестации.<br>Популяризация любимого направления среди подрастающего поколения.<br>Возможности профессионального педагогического роста   |
| «Школа знатоков природы» (5-8 класс)          | Педагоги дополнительного образования<br><br>Приглашенные ученые, специалисты в области охраны природы, в т.ч. из общественных организаций<br><br>Студенты профильных вузов        | Помощь в реализации практического природного блока образовательных программ, возможности формирования и развития детского коллектива.<br>Стремление к просветительской и волонтерской деятельности.<br>Популяризация природоохранных идей, помощь в реализации существующих планов общественной активности.<br>Стремление к просветительской и волонтерской деятельности. Профессиональная проба себя как педагога.<br>Наработка портфолио личностных достижений |
| «Я – исследователь» (6-10 класс)              | Педагоги дополнительного образования<br><br>Приглашенные ученые   | Возможность сосредоточиться с учащимися на реализации исследовательских проектов.<br>Стремление к просветительской и волонтерской деятельности. Популяризация собственного направления работы для привлечения будущих студентов  |
| «Школа по молекулярной биологии» (9-11 класс) | Приглашенные ученые<br><br>Представители высокотехнологического бизнеса   | Популяризация собственного направления работы для привлечения будущих студентов.<br>Популяризация собственной компании для привлечения будущих молодых специалистов  |

Представляется ситуация, ставится вопрос или вопросы педагогу и даются комментарии наставника. Наставник в данном случае – понятие обобщающее, аккумулирующее психолого-педагогический коллективный опыт.

Содержание кейсов соответствует конкретным проблемам, выявленным в результате опроса среди молодых педагогов. Всего разработано 12 тематических разделов, в которых представлены 45 педагогических ситуаций.

*Педагогические ситуации пособия «Offline наставник» ориентированы на трудовые функции педагога дополнительного образования. Разделы кейс-тренажера печатного варианта пособия выделены в соответствии с трудовыми функциями профессионального стандарта педагога:*

- организация деятельности учащихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы;
- организация досуговой деятельности учащихся в процессе реализации дополнительной общеобразовательной программы;
- обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) учащихся, осваивающих дополнительную общеобразовательную программу, при решении задач обучения и воспитания;
- педагогический контроль и оценка освоения дополнительной общеобразовательной программы.

Наибольшее внимание в пособии, как и в профессиональном стандарте, уделено функции «Организация деятельности учащихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы». В данном разделе сосредоточено наибольшее количество кейсов, направленных на актуализацию навыков по организации учебного процесса и выстраиванию различных коммуникаций с участниками образовательного процесса с учетом их возрастных и психологических особенностей.

Электронный тренажер представляет собой авторскую разработку программного комплекса на основе свободного программного обеспечения, в который входят следующие компоненты:

1. Программа-тренажер, при помощи которой молодой специалист может изучить педагогические ситуации. Программа призвана сделать этот процесс максимально удобным, а также автоматизировать процесс сбора ответов пользователя для дальнейшего анализа наставниками или методистами. Может быть использована молодым специалистом как на персональном компьютере, так и в локальной сети учреждения.

2. Программа для контроля и анализа, позволяющая наставникам просматривать ответы молодых специалистов. Также в задачи этой программы входит настройка и подготовка программ-тренажеров. В случае использования в локальной сети позволяет легко настроить работу через сетевой диск. При отсутствии локальной сети позволяет накапливать ответы молодых специалистов.

3. Программа-редактор, позволяющая наставнику описывать новые педагогические ситуации, объединять их в разделы, автоматически передавать готовые вопросы на программы-тренажеры.

сформировать свою «систему быстрого реагирования в нештатных ситуациях», и совершать меньше педагогических ошибок, взаимодействуя со всеми участниками образовательного процесса. А значит повысить качество образования и престиж профессии педагога.

#### Содержание практики

Одна из первостепенных задач руководителя любого образовательного учреждения – аккумуляция в своём штате высококвалифицированных педагогов, настоящих профессионалов. Другая важная задача – привлечение в педагогическое сообщество молодых педагогов – омоложение кадров. При совмещении этих двух задач остро встает вопрос о необходимости скорейшего и качественного профессионального роста начинающих педагогов. Традиционно в образовательных учреждениях он решается через систему наставничества, организацию корпоративного обучения, направления педагогов на курсы повышения квалификации для формирования у специалиста так называемых *tacit knowledge (скрытых, неявных знаний)*, которые и отличают настоящего профессионала. Из вышеперечисленных путей профессионального роста наиболее ценным является «наставничество». Однако, существует несколько причин, снижающих эффективность использования системы наставничества в образовательных организациях. Две основные – это:

1. Нехватка времени как у молодого специалиста, так и у наставника для личной передачи опыта вследствие высокого темпа современной жизни, большой нагрузки или совпадения расписания.

2. Низкая сформированность запроса от молодого специалиста наставнику вследствие страха молодого педагога выглядеть некомпетентным и невозможности предвидеть, какие именно знания пригодятся молодому специалисту в предстоящем общении с детьми и родителями.

Учебное пособие «Offline наставник» призвано оптимизировать временные затраты как молодых специалистов, так и их наставников, а также дает возможность молодому педагогу в психологически комфортной для себя обстановке искать решение педагогических ситуаций, накапливая собственный педагогический опыт.

Чтобы минимизировать ошибки молодого специалиста, которые, как известно, слишком дорого обходятся, поскольку влияют на всю дальнейшую жизнь человека, начинающим педагогам предлагается проанализировать педагогические ситуации, представленные в пособии, показав свои варианты действия в них, формируя навыки поведения, доводя до автоматизма действия в типовых ситуациях.

Учебное пособие «Offline наставник» представляет собой **комплект**, состоящий из *печатного сборника и электронного тренажера*. Содержательно обе формы «Offline наставника» – это ряд тематических кейсов, обращенных к часто встречающимся общепедагогическим коммуникативным проблемам. Каждый кейс – серия актуальных педагогических ситуаций, развернутых в определенном алгоритме.

Общей основой создания и функционирования такого временного педагогического коллектива являются:

- желание участия в успешном, динамично развивающемся проекте;
- реализация собственных идей и микропроектов при работе с мотивированными школьниками;
- позитивное отношение к образовательным целям проекта;
- возможность новых профессиональных и социальных контактов;
- положительный эмоциональный заряд от работы в коллективе единомышленников.

При планировании и проведении смены для каждого направления выделяется отдельный куратор, в задачи которого входит: организация образовательного процесса, взаимодействие с учащимися, педагогами и экспертами. Ежедневно проводятся утренние и вечерние рабочие совещания по текущему планированию и блиц-анализу проведенных мероприятий. Это позволяет оперативно корректировать предварительную программу смены в случае необходимости, привлекать дополнительные ресурсы на проблемные участки, учитывать изменения погодных условий и другие малопредсказуемые переменные.

#### Анализ результатов

Организаторами смены проводятся диагностические опросы по каждому из учебных направлений смены и общее итоговое анкетирование с целью получения обратной связи о ходе смены в целом: содержание деятельности, удовлетворенность досуговой программой, принятие режимных моментов. Результаты анализа применяются при планировании следующей смены: отмечаются наиболее удачные темы, формы работы, наиболее интересные с точки зрения участников, эксперты и виды деятельности. По итогам смены проводится большое итоговое совещание, а также тематические встречи профильных ГУМО.

#### Условия реализации

В ходе смены активно используется инфраструктура и материальная база «Зеркального». Для практической полевой работы используется территория лагеря и окружающие его природные объекты (лесные массивы, болота, озера, водотоки, экосистемы с антропогенными нарушениями). Из ЭБЦ «Крестовский остров» на смену доставляется специализированное оборудование и снаряжение (бинокли, микроскопы и иная оптика, тест-системы химического анализа, ноутбуки, проекционная техника).

Специальное оборудование для Школы по молекулярной биологии предоставляется на безвозмездной основе социальными партнерами из числа научных и производственных организаций.

Кадровый состав смены складывается из большого отряда специалистов ЭБЦ «Крестовский остров», педагогов ОУ города, волонтеров, привлеченных экспертов.

Особо необходимо отметить деятельную поддержку методической и иных служб ЗЦ ДЮТ «Зеркальный».

### Актуальность результатов данной практики

1. Образовательный результат: участники профильной эколого-биологической смены «Биосфера» приобретают современные, востребованные знания, умения и компетенции, в том числе в области профессиональной ориентации и в методах реализации индивидуальных исследовательских проектов.

2. Проведение смены способствует поддержке талантливых школьников, выработке у них активной жизненной позиции, получению опыта позитивных социальных взаимодействий в разновозрастных исследовательских и учебных коллективах и иных гибких компетенций.

3. В ходе смены создаются условия для развития инновационных практико-ориентированных образовательных технологий, используемых затем в ходе образовательного процесса в ОУ города.

4. Создаются условия для поддержки общественных инициатив и проектов, в том числе в сфере волонтерства и социального предпринимательства.

5. Данная практика может быть принята в качестве модели при организации любых образовательных практико-ориентированных активностей методом сессионного погружения – как в условиях загородного лагеря, так и на городской базе.

### ПРОЕКТ «ДОСТУПНО ВСЕМ». ОТКРЫТАЯ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ФОРМА НЕПРЕРЫВНОГО ДЕЙСТВИЯ

Пантелеева А.Е., Иванова А.С., Мангутова К.Р.  
ГБУ ДО ЗДТТ Курортного района Санкт-Петербурга



Предоставляемый проект за счет синергии направлений, содержащихся в нем, позволяет решить одну из актуальнейших задач дополнительного образования детей – предоставление каждому ребенку, подростку, вне зависимости от социального статуса, возможности найти занятие по душе, раскрыть свой творческий потенциал.

Открытая организационная форма проекта обеспечивает длительную сохранность актуальности путем включения новых направлений, отвечающих за достижение главной цели – обеспечение доступности дополнительного образования.

В настоящее время новизна и нестандартность двух составляющих направлений выражается в:

- разработке и применении концептуальной модели формы записи в объединении учреждения дополнительного образования, повышающей информированность участников образовательного процесса о возможностях дополнительного образования для детей и подростков в Зеленогорске и прилегающих поселках, а соответственно, помогающей

### ТЕХНОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА «OFFLINE НАСТАВНИК». УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ И ВИРТУАЛЬНЫЙ ТРЕНАЖЕР ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Семина И.А., Столбова Н.П., Славнейшев Ф.В., Тихова М.А.

ГБУ ДО ДД(Ю)Т Красногвардейского района  
Санкт-Петербурга «На Ленской»



Одной из задач Федерального проекта «Учитель будущего» Национального проекта «Образование» является повышение уровня профессионального мастерства 50% педагогических работников, участие 70% учителей в возрасте до 35 лет в различных формах поддержки и сопровождения обучающихся в первые 3 года работы. Комплект «Offline наставник» направлен на повышение уровня профессионализма молодых педагогов, способствует скорейшему формированию у них навыков поведения в различных педагогических ситуациях, в том числе, в ситуациях общения с родителями и коллегами.

«Offline наставник» предполагает не просто знакомство начинающего специалиста с различными педагогическими ситуациями и их разрешением (как в аналогичных пособиях), что само по себе мало даст молодому педагогу. Он предусматривает глубокий анализ читателем мотивов действий педагога и обучающегося в реальных конкретных обстоятельствах, самостоятельное решение предложенной педагогической ситуации. Только после описания своих действий в данной ситуации начинающий педагог переходит к комментарию наставника.

Важнейший аспект данного программного комплекса – удобство использования. Комплекс обладает удобным интерфейсом. Например, в такой сложной ситуации, как настройка работы системы в локальной сети, пользователю поможет специальный программный мастер по настройке. Он в максимально понятной форме расскажет, какие есть опции при настройке, и что они означают. Если же пользователю проще понять на примерах, как пользоваться программным комплексом, то для таких случаев специально разработаны сопроводительные видео-уроки. Они позволяют легко установить, настроить и использовать комплекс даже начинающему пользователю компьютера.

Необходимо подчеркнуть, что «Offline наставник» носит открытый характер, то есть позволяет легко изменять имеющиеся разделы и добавлять новые. Поэтому данный программный комплекс может быть использован для описания и передачи опыта в других образовательных учреждениях.

«Offline наставник» предполагает совмещение кейс технологии, традиционно используемой для групповых очных форм обучения, с форматом электронного тренажера.

Включение в систему внутрифирменного обучения молодых педагогов данного тренажера позволит начинающим специалистам быстрее

Автошколу и поучаствовать в различных конкурсах и викторинах на знание истории автомобиля и мотоцикла, устройства автомобиля, ПДД и др. На площадке Автошколы предполагается демонстрация фигурного вождения автомобиля и мотоцикла педагогами Автошколы и учащимися ЦД(Ю)ТТ. При этом ЦД(Ю)ТТ будет обеспечивать информационную поддержку данного мероприятия. Педагоги-организаторы ЦД(Ю)ТТ совместно с педагогами Автошколы принимают участие в создании сценария Дня автомобилиста и непосредственно в его проведении. Задачами мероприятия являются: пропаганда автомобилизма и мотоспорта, привлечение учащихся в коллективы ЦД(Ю)ТТ по направлениям «Автодело» и «Мотоспорт», повышение информированности населения о специфике деятельности Автошколы, углубление знаний детей и родителей в области авто- и мототехники;

- проведение районного конкурса проектов на автомобильную тематику. Возможные номинации – «Автомобили будущего», «Дороги будущего». Разработка положения о конкурсе, проведение конкурса и судейство будет осуществляться совместно представителями ЦД(Ю)ТТ и Автошколы № 1;
- участие специалистов Автошколы № 1 в традиционном Дне науки, проводимом в ЦД(Ю)ТТ ежегодно (выступление с докладом и организация дискуссии об истории и тенденциях развития транспорта в России и мире);
- кроме того, планируется расширение состава участников проекта. В него могут быть включены СПб ГБПОУ «Автотранспортный и электромеханический колледж», СПб ГБПОУ «Автомеханический колледж», автомобильно-дорожный факультет СПб ГАСУ, ГИБДД.

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

Данный опыт может быть использован в учреждениях дополнительного образования, реализующих образовательные программы по направлениям «автотехника», «мототехника», «автоспорт», «мотоспорт», а также имеющих статус районных опорных центров (по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма, по гражданско-патриотическому воспитанию). На данный момент в Санкт-Петербурге существует большое количество автошкол (в том числе относящихся к ДОСААФ), достаточная часть которых готова к сотрудничеству в данной области.

Могут быть disseminированы и отдельные элементы опыта (например, только организация освоения дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, или только патриотическое воспитание, или только профориентация подрастающего поколения с использованием ресурсов сетевого партнера).

Описанные принципы организации взаимодействия между партнерами могут быть перенесены и на другие виды детского творчества (например, взаимодействие с музеями – для объединений художественного творчества, со спортивными школами – для объединений физкультурно-спортивной направленности и т.д.).

сделать правильный выбор, позволяющий определить свой путь творческого развития;

- реализации программы совместной деятельности, направленной на восстановление связи ребенка с ОВЗ, живущего в доме-интернате, с миром, расширение его мобильности, увеличения количества контактов со сверстниками и взрослыми, предоставление возможности изучения культурного и духовного наследия страны.

Реализация проекта «Доступно всем» обеспечивает достижение таких результатов как:

- максимальная информационная открытость учреждения;
- увеличение количества детей и подростков, получающих дополнительные образовательные услуги;
- создание условий, организующих доступность дополнительного образования для детей с ОВЗ.

**Содержание практики**

Так как проект состоит из двух частей, ниже приведено содержание каждой из них в отдельности.

При создании электронной формы записи был проведен анализ официальных сайтов учреждений дополнительного образования Санкт-Петербурга и выявлено следующее: традиционно запись на сайте представляет собой форму, где учащийся/родитель (законный представитель) может указать название объединения, выбрав объединение из списка, и отправить свои контактные данные. На некоторых сайтах, ознакомившись со списком объединений, можно скачать заявление и, заполнив его самостоятельно, принести в учреждение или заполнить заявление в электронном виде, но для этого необходимо установить на компьютер специальную программу, что осложняет работу пользователя, например, со смартфона; также она недоступна для неавторизованного пользователя, поэтому ознакомиться с информацией о работе объединений невозможно. Комплексной информации о расписании занятий, возрасте принимаемых в объединения детей, педагоге (с фото) с возможностью формирования заявления в электронных формах записи найдено не было.

Учитывая все вышеизложенное, а также сложности, возникающие при записи в объединения, был разработан формат записи в объединения, начинающейся с 1 мая текущего года, о чем размещается объявление на официальном сайте организации и в социальных сетях. Ссылка для перехода на форму записи выкладывается там же.

Форма предоставляет пользователю полную информацию:

- об объединениях, осуществляющих набор на первый и/или последующие года обучения в объединения;
- о педагогах, ведущих занятия (с фотографией);
- о месте проведения занятий (на базе учреждения или общеобразовательных организаций);
- о днях и времени проведения занятий;
- о возрасте детей, принимаемых в то или иное объединение.

Все это позволяет учащемуся/родителю (законному представителю) спланировать занятия по дням недели и времени, выбрать базу проведения занятий, удобно для них расположенную, а также иметь представление о педагоге, ведущем занятие. При полном комплектовании группы возможность записи в нее прекращается автоматически.

В мае 2019 года была внедрена усовершенствованная форма записи, в которой предоставляется возможность формирования заявления. Таким образом, заполнив правильно все необходимые поля, прикрепив скан свидетельства о рождении/паспорта и подтвердив согласие на обработку персональных данных, учащийся/родитель (законный представитель) подходит в учреждение в конце августа только для того, чтобы поставить подпись в сформированном программой заявлении.

**Сетевой образовательный проект по работе с детьми с ОВЗ «Палитра возможностей»** реализуется с участием сотрудников и педагогов Зеленогорского дома детского творчества, которые помогают организовывать и проводить следующие мероприятия:

- творческие мастер-классы, направленные на развитие мелкой моторики (рисование (не только кистью), лепка, шерстевалание и т.п.). Принимая участие в данных мероприятиях, малыши с ОВЗ начинают раскрываться, верить в свои силы; проходит их социальная адаптация, растёт оптимизм ребенка;
- занятия в рамках адаптированной дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы по хореографии, позволяющие компенсировать и предупреждать отклонения в физическом развитии детей с ОВЗ, укреплять их психофизическое здоровье, повышать интеллектуальное и духовное развитие. В каждое занятие включается специальная работа по коррекции равновесия, укреплению мышц, формирующих правильную осанку, и мышц свода стоп (предупреждение и коррекция плоскостопия), развитию дыхательной мускулатуры и нормализации двигательной активности;
- привлечение воспитанников интерната к участию в добровольческих акциях. Волонтерская деятельность очень важна для детей с ОВЗ, потому что, зачастую, они привыкают только получать, не умея оказывать помощь. Предоставляя возможность позаботиться о том, кто более беспомощен, мы формируем социальные навыки таких детей и создаем условия для ощущения ими своей необходимости.

#### **Условия реализации**

Для реализации проекта существуют ряд условий, позволяющих соблюсти исполнение нормативных требований:

1. В части внедрения электронной формы записи для корректной работы программы и защиты персональных данных пользователей сайт учреждения должен иметь SSL сертификат (цифровая подпись сайта, гарантирующая безопасное соединение между сервером и браузером пользователя; обеспечивает надежную защиту данных – информация передается в закодированном

- организация методического сопровождения мероприятий проекта (разработка нормативных документов, планов мероприятий, проведение обучающих семинаров, мастер-классов, разработка и распространение методических рекомендаций по проблемам и результатам сетевого взаимодействия в рамках проекта);
- организация профессионального общения и обмена педагогическим опытом педагогов ЦД(Ю)ТТ и Автошколы с целью повышения их компетентности и самосовершенствования (в ходе семинаров, мастер-классов). Стороны проводят взаимные консультации по вопросам, входящим в их компетенцию, обмениваются методическими рекомендациями, информационно-справочными материалами о результатах своей деятельности;
- обеспечение информационной открытости проекта (размещение материалов в сети Интернет, информационная поддержка со стороны СМИ).

#### **Условия реализации**

*Нормативные ресурсы:* договоры о сетевой реализации программ дополнительного образования, листы согласования реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ.

*Материально-технические ресурсы:* автокласс, укомплектованный авто-тренажерами, площадка для практических занятий по вождению автомобиля и мотоциклов, гараж для хранения и ремонта авто- и мототехники, класс для проведения теоретических занятий, место для стоянки учебного автомобиля, спортзал, тир, Музей боевой славы.

*Информационно-методические ресурсы:* Программа профессиональной ориентации учащихся Кировского района «Профориентация – наш будущий выбор», положения о проведении конкурсов, программы дополнительного образования, сценарии профориентационных интерактивных мероприятий для ОУ района, анкеты, планы и отчеты о работе, аналитические справки, печатная и электронная продукция по итогам мероприятий Проекта.

*Финансовые ресурсы:* расходы на закупку и техническое обслуживание авто- и мотопарка, автотренажеров, на бензин, фишки, рекламную и информационную продукцию, грамоты и подарки для участников мероприятий.

*Кадровые ресурсы:* квалифицированные педагоги дополнительного образования по направлениям «Автодело» и «Мотоспорт», педагоги Автошколы, сотрудники Учебного комбината филиала ГУП «Пассажиравтотранс».

#### **Дальнейшее развитие сетевого образовательного проекта**

Дальнейшее развитие проекта предполагает расширение спектра досуговых мероприятий, проводимых совместно ЦД(Ю)ТТ и Автошколой, внедрение новых интерактивных форм проведения мероприятий, увеличение количества участников проводимых мероприятий. На сегодняшний день разрабатываются концепции следующих мероприятий:

- проведение Дня автомобилиста на базе Автошколы. Данное мероприятие предполагает участие учащихся Кировского района (в том числе учащихся ЦД(Ю)ТТ) и родителей. В ходе мероприятия участники смогут посетить

Проект рассчитан на 5 лет реализации (2015–2020 гг.) и предусматривает следующие этапы:

**1. Координационный этап (апрель-июнь 2015 г.):**

- создание рабочей творческой группы;
- разработка концепции проекта, определение приоритетных направлений взаимодействия, необходимых ресурсов;
- анкетирование педагогических сотрудников, предполагаемых участников проекта (педагоги Автошколы, педагоги ДО ЦД(Ю)ТТ) для выявления уровня готовности к совместной работе, а также возможных рисков;
- составление планов взаимодействия;
- определение зон ответственности, функций сторон;
- обмен нормативно-правовой документацией.

**2. Основной этап (август 2015-май 2020 г.):**

- заключение договора о сетевом взаимодействии;
- проведение рекламной кампании, набор учащихся в коллективы «Автодело», «Мотостарт», «Осваиваем автомобиль»;
- информирование ОУ района о плане мероприятий в рамках реализации проекта, рассылка положений о конкурсах, сбор заявок на участие в мероприятиях;
- непосредственная подготовка и реализация мероприятий проекта, организация обучения по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам «Автодело», «Мотостарт», «Осваиваем автомобиль»;
- информационная поддержка проекта (взаимодействие со СМИ, освещение мероприятий проекта на сайтах ЦД(Ю)ТТ и Автошколы);
- создание методического фонда (положения о конкурсах, анкеты, иные материалы);
- организация контроля за реализацией проекта.

**3. Аналитический этап (июнь-октябрь 2020 г.):**

- получение обратной связи (отзывы, анкетирование участников проекта для оценки его эффективности);
- аналитическая деятельность (составление аналитических справок, отчетов);
- обмен методическими аналитическими материалами;
- проведение круглых столов по итогам реализации проекта;
- обобщение опыта работы, издание печатной и электронной продукции по итогам мероприятий;
- размещение фото- и видеоотчётов в Интернете.

**Проект имеет следующие направления:**

- организация и проведение образовательных и досуговых мероприятий для учащихся ЦД(Ю)ТТ и ОУ района, направленных на создание условий для самореализации, самоопределения, профориентации учащихся, а также на патриотическое воспитание подрастающего поколения;

виде по протоколу https и расшифровать ее можно с помощью специального ключа, известного только владельцу сертификата).

2. Работать с детьми с ОВЗ могут педагоги, прошедшие обучение по соответствующим программам – это может быть повышение квалификации (курсы) или переподготовка.

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

Уникальность проекта состоит в возможности использования представленных форм как вместе, так и по отдельности, а также внедрения новых направлений, обеспечивающих доступность дополнительного образования для детей и подростков.

Так, электронная форма записи представляет собой модуль, встроенный в сайт учреждения, отличающийся простотой в применении и носящий универсальный характер, что дает возможность его использования на любом устройстве (компьютере, планшете, смартфоне) и может применяться как в учреждении дополнительного образования, так и в отделениях дополнительного образования в общеобразовательных организациях.

Материалы сетевого образовательного проекта размещены на сайте учреждения, открыты для изучения и возможного применения в любой организации, заинтересованной работой с детьми с ОВЗ.

**СЕТЕВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЕКТ  
«АВТО, МОТО +...»**

Денисова А.Г., Ясинская Е.С.

ГБУ ДО ЦД(Ю)ТТ Кировского района Санкт-Петербурга



На современном этапе развития общества в целом и системы образования в частности, социальное партнёрство и сетевое взаимодействие в сфере дополнительного образования становятся насущной необходимостью, т.к. позволяют расширить возможности, предоставляемые образовательным пространством и способствуют его открытости. Открытость образовательных систем – одно из требований государственной политики в сфере образования. Реализация совместных проектов и программ способствует более эффективному функционированию всей системы дополнительного образования – как в области непосредственно обучения, так и в области воспитания и содействия личностному развитию подрастающего поколения. Кроме того, профессиональное сотрудничество, обмен опытом благотворно сказывается на повышении уровня компетентности всех специалистов, участвующих в реализации подобных проектов.



ГБУ ДО Центр детского (юношеского) технического творчества Кировского района Санкт-Петербурга (далее – ЦД(Ю)ТТ) – многопрофильное учреждение дополнительного образования детей, призванное организовать целенаправленный процесс воспитания, обучения и развития детей, посредством реализации дополнительных образовательных программ и информационно-образовательной деятельности во взаимодействии с общим образованием, в интересах личности, общества и государства.

Одной из задач ЦД(Ю)ТТ является разработка новых дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ для предпрофессиональных проб учащихся в технических видах деятельности.

На сегодняшний день государство остро нуждается в технически грамотных специалистах научно-производственной сферы. В Стратегии развития системы образования Санкт-Петербурга «Петербургская школа – 2020» говорится о том, что общеобразовательная школа в настоящее время практически не выполняет функцию профессиональной ориентации выпускников на рабочие профессии с учетом их собственных интересов и реальных потребностей рынка труда. Таким образом, становится приоритетным формирование у молодежи мотивации к труду и потребности приобретения востребованной на рынке труда профессии.

В Кировском районе функция по координации профориентационной работы с учащимися ОУ района возложена на ЦД(Ю)ТТ, который реализует Программу профессиональной ориентации учащихся Кировского района «Профориентация – наш будущий выбор». Программа представляет собой комплекс мероприятий, направленных на совершенствование системы профориентации в Кировском районе и формирование единого пространства общего и профессионального образования. Программа предусматривает профессиональную ориентацию школьников на выбор технических профессий, включенность учащихся в досуговую деятельность, средствами которой возможно решение не только ряда социальных задач, но и активное вовлечение школьников в процесс освоения профессии при сотрудничестве с другими социальными партнерами.

Еще одна приоритетная задача современной системы образования – воспитание в детях лучших личностных качеств гражданина и патриота. Формирование их возможно лишь через вовлечение подростка в специфическую гражданскую деятельность.

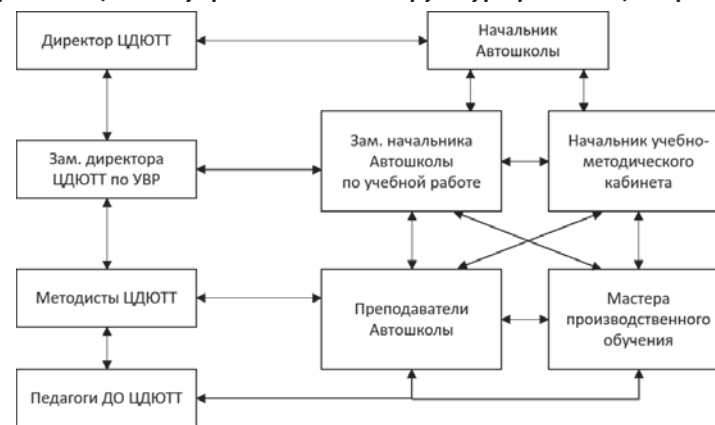
Поиск новых форм, совершенствование системы работы с учащимися в сфере патриотического воспитания – одна из задач ЦД(Ю)ТТ как учреждения образования. В работе по патриотическому воспитанию используются такие современные педагогические технологии, как проектно-исследовательская деятельность, коллективные творческие дела, информационно-коммуникационные технологии. С 2009 г. ЦД(Ю)ТТ является координатором работы школьных отрядов ЮИД в Кировском районе.

учебного автомобиля, спортзал, тир, Музей боевой славы); предоставление кадровых ресурсов (квалифицированных педагогов); участие в организации и проведении первенства Санкт-Петербурга по мотоспорту среди образовательных учреждений (фигурное вождение мотоцикла), конкурсов, акций; патриотическое и духовно-нравственное воспитание молодежи (организация и проведение знакомства учащихся с историей ДОСААФ, встреч с ветеранами, Уроков мужества, Дня призывника, акций, авто- и мотопробегов к памятным датам, экскурсий в Музей боевой славы, в котором представлено оружие и подлинные предметы солдатского быта и др.); организация и проведение цикла профориентационных интерактивных мероприятий для ОУ района по ознакомлению с рабочими специальностями (водителя, автослесаря, автомеханика, диагноста); участие в акции детского общественного движения «ЮИД» Кировского района Санкт-Петербурга «Спаси и сохрани!» к Всемирному Дню памяти жертв ДТП.

*Учебный комбинат филиал ГУП «Пассажиравтотранс»:* создание и проведение обучающих мероприятий, краткосрочных досуговых программ, профессиональных проб; организация и проведение конкурсов для учащихся, организация и проведение экскурсий по предприятию.

*ОУ района:* участие в профориентационных интерактивных мероприятиях.

**Организационно-управленческая структура реализации проекта**



**Рабочий план реализации сетевого образовательного проекта (основные мероприятия)**

В процессе сетевого взаимодействия используется следующий комплекс организационно-правовых механизмов и нормативно-правовых документов:

- договоры сетевого взаимодействия – регулируют вопросы проведения совместных мероприятий, организационные схемы и процедуры управления совместной деятельностью и отчетности ее результатов;
- листы согласования реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ;
- планы, программы, положения – определяют конкретное содержание деятельности в рамках сетевого взаимодействия.

Взаимодействие между ЦД(Ю)ТТ и Автошколой происходит по двум основным направлениям.

1. *Создание организационно-педагогических условий для эффективного обучения подростков в объединениях «Автодело», «Мотостарт», «Осваиваем автомобиль».*

На базе Автошколы педагоги дополнительного образования ЦД(Ю)ТТ проводят занятия по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам «Автодело», «Осваиваем автомобиль», «Мотостарт». Кроме того, учащиеся данных объединений принимают участие в досуговых и воспитательных мероприятиях, проводимых ДОСААФ, специалистами ЦД(Ю)ТТ и Автошколы.

Учащиеся ЦД(Ю)ТТ, успешно прошедшие обучение по программам «Автодело», «Осваиваем автомобиль» имеют право по достижении 18 лет получить льготу на оплату дальнейшего обучения на категорию «В» в Автошколе.

2. *Включение ОУ района в интерактивные мероприятия профориентационной и гражданско-патриотической направленности, проводимые на базе Автошколы № 1 или на иных базах, но с участием специалистов Автошколы № 1.*

В данном случае ЦД(Ю)ТТ выступает в качестве координатора и организатора, обеспечивая информирование ОУ района о предстоящих мероприятиях, осуществляя сбор заявок на участие и пр. Мероприятия профориентационной направленности проводятся в рамках Программы профессиональной ориентации учащихся Кировского района «Профориентация – наш будущий выбор». Мероприятия гражданско-патриотической направленности: акция памяти жертв ДТП (традиционно проводится в ноябре), мероприятия ЮИД и др.

#### **Функции участников проекта**

ЦД(Ю)ТТ Кировского района: координация разработки и реализации проекта; создание, методическая поддержка и сопровождение программ дополнительного образования (дополнительных общеобразовательных общеразвивающих, досуговых краткосрочных); комплектование групп учащихся и организация их обучения по образовательным программам; проведение информационно-консультативных мероприятий по проекту; предоставление автокласса, укомплектованного автотренажерами; предоставление квалифицированных педагогов дополнительного образования по направлениям «Автодело» и «Мотоспорт»; участие в организации и проведении первенства Санкт-Петербурга по мотоспорту среди образовательных учреждений (фигурное вождение мотоцикла), конкурсов, акций детского общественного движения «ЮИД» Кировского района Санкт-Петербурга.

ПОУ «Автошкола №1 ДОСААФ России»: предоставление материально-технических ресурсов для реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих и досуговых программ (площадка для практических занятий по вождению автомобиля и мотоциклов, гараж для хранения и ремонта авто- и мототехники, класс для проведения теоретических занятий, место для стоянки

ЦД(Ю)ТТ и ПОУ «Автошкола № 1 ДОСААФ России» (далее – Автошкола) совместно осуществляют работу в области дополнительного образования детей с 2009 года, признавая необходимость в объединении усилий для решения задач военно-патриотического воспитания, формирования позитивного общественного мнения, повышения доверия со стороны молодежи к государственным инициативам по совершенствованию допризывной подготовки, а также развития интереса молодежи к службе в Вооруженных Силах и других силовых структурах, регулярным занятиям физической культурой и техническими видами спорта.

Сотрудничество реализуется по следующим направлениям:

- совершенствование военно-патриотического воспитания;
- развитие военно-прикладных и технических видов спорта, технического творчества молодежи.

Взаимодействие представляет собой совместную реализацию образовательных программ дополнительного образования, при котором ЦД(Ю)ТТ предоставляет квалифицированных сотрудников для проведения занятий (мероприятий) в детских объединениях, а также дидактический материал и прочее методическое сопровождение для проведения занятий. Автошкола предоставляет комфортные условия для организации эффективного учебно-воспитательного процесса (материально-технические ресурсы).

В рамках сотрудничества также были дополнительно включены такие направления взаимодействия как: развитие авиационных видов спорта, проведение мероприятий, посвященных Дням воинской славы и памятным датам России, обмен опытом в области военно-патриотического воспитания и подготовки различных категорий молодежи к военной службе.

В 2015 г., в связи с внедрением Программы профессиональной ориентации учащихся Кировского района «Профориентация – наш будущий выбор», появилась возможность расширения форм взаимодействия между ЦД(Ю)ТТ и Автошколой. Это положило начало созданию *сетевых образовательных проектов «Авто, мото +...»*. В самом названии проекта заложена идея о многообразии форм сотрудничества: это не только организация обучения подростков в области автодела и мотоспорта, но и патриотическое воспитание, профориентация и многое другое. На сегодняшний день в мероприятиях проекта активное участие принимают не только учащиеся объединений ЦД(Ю)ТТ, но и учащиеся ОУ района (посредством включения в реализацию Программы профессиональной ориентации учащихся Кировского района).

#### **Инновационный характер практики**

Представляемая практика является оригинальной и прямых аналогов не имеет.

Таблица 1.

**Сопоставление найденных аналогов с предлагаемым продуктом**

| № | Материалы, аналогичные представляемому продукту  | Основные идеи материалов аналогичных представляемому продукту  | Отличительные особенности продукта  |
|---|--|--|---|
| 1 | Сетевое сотрудничество Центра детского (юношеского) технического творчества Красногвардейского района Санкт-Петербурга «Охта» с Автошколой «Волна» | Теоретическая подготовка подростков к удачной сдаче экзамена по теории вождения в Автошколе. Занятия проводятся по методике и с использованием наглядного материала, а также возможностью использования автотренажера, предоставленных Автошколой «Волна». После освоения курса данной программы и удачного прохождения аттестации по теории вождения подростки после достижения 18-летнего возраста будут иметь возможность продолжить обучение в Автошколе «Волна» (социального партнера ЦД(Ю)ТТ «Охта») только по курсу практической подготовки водителей категорий «А», «В», «С», предварительно пройдя контрольные тесты. | Сетевой образовательный проект «Авто, мото +...», в отличие от аналога, предполагает более широкое участие Автошколы в реализации дополнительных общеобразовательных развивающих программ (не ограничивающееся только предоставлением материально-технических и методических ресурсов). Кроме того, в аналоге не представлен профориентационный аспект, не предполагаются совместные досуговые мероприятия профориентационной направленности. |
| 2 | ГБУ ДО ЦППМСП Калининского района Санкт-Петербурга   | Учреждение реализует ряд районных профориентационных мероприятий для учащихся (районная интерактивная профориентационная игра для учащихся 8-9 классов «Мир профессий», районный конкурс рисунков и фотографий «Профессии моей семьи» и др.)   | Сетевой образовательный проект «Авто, мото +...», в отличие от аналога, предполагает экскурсии, возможность совершения профессиональных проб в области технических профессий.   |
| 3 |  | Профориентационные игры представляют собой комплексные досугово-социально-культурные мероприятия, направленные на повышение привлекательности среднего профессионального образования и оказание профориентационной поддержки учащимся в процессе выбора профиля обучения и сферы будущей профессиональной деятельности.  |   |

**Отличительные особенности Проекта:**

- проект предусматривает профессиональную ориентацию учащихся 5-11 классов;
- проект предусматривает тесное сотрудничество с социальными партнерами по вопросам профориентации;
- в отличие от аналогов, Проект содержит большее количество мероприятий профориентационной направленности;
- проект предусматривает включенность учащихся в досуговую деятельность, средствами которой возможно решение не только ряда социальных задач, но и активное вовлечение школьников в процесс освоения профессии (профессиональные пробы) при сотрудничестве с другими социальными партнерами;
- проект предусматривает профессиональную ориентацию школьников на выбор технических профессий.

**Содержание практики**

**Цель проекта:** расширение возможностей системы дополнительного образования для саморазвития и самоопределения ребёнка в области технического творчества путём включения УДО в сетевое взаимодействие с иными учреждениями.

**Общие задачи проекта:**

- популяризация технического направления детского творчества;
- повышение качества дополнительного образования в области автодела и мотоспорта;
- формирование ценностно-мотивационной сферы учащихся и создание позитивного отношения к профессиональному выбору, обучению и трудовой деятельности;
- создание условий для интеллектуального, духовно-нравственного развития и воспитания патриотически ориентированной, социально-активной личности;
- разработка эффективных форм сетевого взаимодействия между учреждениями для построения и реализации современной модели организации дополнительного образования детей;
- укрепление профессиональных связей и сотрудничества между учреждениями образования через детское творчество, обеспечение взаимобмена опытом;
- обобщение и распространение полученного опыта взаимодействия;
- формирование положительного имиджа рабочих профессий и специальностей среди молодежи, повышение привлекательности технических профессий и мотивации учащихся на их выбор;
- повышение профессиональной компетентности педагогов, участвующих в реализации проекта, через участие в обучающих мероприятиях (семинарах, круглых столах, мастер-классах) и организацию проблемного общения.