

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального педагогического образования центр повышения квалификации специалистов «Информационно-методический центр» Василеостровского района Санкт-Петербурга в рамках работы городской опытно-экспериментальной площадки по теме «Создание вариативной модели интеграции молодых педагогов в профессию»

Варианты сценариев информирования педагогического сообщества о результатах ОЭР и распространения опыта

1. Сценарий проведения сеанса видеоконференцсвязи (ВКС)

Тема: «Сопровождение процесса интеграции молодого педагога в профессию»

Цели сеанса: Обогащать управленческий и педагогический опыт решения проблемы интеграции молодых педагогов в профессию для восполнения кадрового капитала.

Формат сеанса: круглый стол

Действие	Активная студия	Выступающий	Время
Установление соединения			
Открытие конференции			
Проверка связи, представление аудиторий.	Фонд поддержки образования	Федоров Алексей Константинович заместитель Президента Фонда, руководитель Программы «Гимназический союз России»	14.00-14.05
I этап. Выступления участников круглого стола			
Молодой учитель «другой молодой специалист»: в чем разница?	ИМЦ Василеостровского района	Наталья Алексеевна Заиченко , к.п.н., профессор СПб ВШЭ, научный руководитель ОЭР ИМЦ Василеостровского района	14.05. – 14.25
Вариативная модель интеграции молодого педагога в профессию: практика реализации	ИМЦ Василеостровского района	Татьяна Евгеньевна Матвеева , зам.директора ИМЦ Василеостровского района	14.25-14.35
Управление процессом интеграции молодого педагога: районный разрез	ИМЦ Василеостровского района СПб	Александра Львовна Гехтман , директор ИМЦ	14.35-14.43

		Василеостровского р-на СПб	
Наставничество в школе (результат исследования)	ИМЦ Василеостровского района СПб	Ирина Александровна Богданова учителя ГБОУ СОШ № 12 Василеостровского района, магистрант НИУ ВШЭ	14.43-14.52
Социальное сотрудничество как основная стратегия становления молодого педагога (представление личного опыта)	МАОУ "Лицей" (г.Урюпинск)	Ирина Юрьевна Лукшина , начальник отдела молодежной политики администрации городского округа г. Урюпинск	14.52-15.00
II этап. «Свободный микрофон»: размышления, обмен мнениями, вопросы в студиях			
Вопросы и комментарии	МБОУ МО г. Нягань "Гимназия" (г. Нягань)		15.00-15.03
Вопросы и комментарии	МБОУ "Гимназия №8" г. Шумерля (г. Шумерля)		15.03-15.05
Вопросы и комментарии	СОШ №8 (г. Севастополь)		15.05-15.07
Вопросы и комментарии	МАОУ "Лицей" (г.Урюпинск)		15.07-15.09
Вопросы и комментарии	МАОУ "ГИМНАЗИЯ №6" (Г.ГУБКИН)		15.09-15.11
Вопросы и комментарии	МАОУ гимназия г. Старая Русса		15.11-15.13
Ответы на вопросы и комментарии	ИМЦ Василеостровского района	Татьяна Евгеньевна Матвеева , зам.директора ИМЦ Василеостровского района	15.13-15.17
III этап. Завершение работы круглого стола			
Заключение	ИМЦ Василеостровского района	Наталья Алексеевна Заиченко , к.п.н., профессор СПб ВШЭ, научный руководитель ОЭР ИМЦ Василеостровского района	15.17-15.25
Заключительное слово, подведение итогов.	Фонд поддержки образования	Федоров Алексей Константинович заместитель Президента Фонда, руководитель Программы «Гимназический союз России», участники сеанса присутствующие в студии.	15.25 - 15.30

Тезаурус

Вариативная модель интеграции молодых педагогов в профессию – это модель управления, которая способна видоизменяться в зависимости от условий реализации, социального запроса и контингента с целью обеспечения интеграции в профессию начинающих специалистов и в соответствии с этим видоизменяются формы взаимодействия субъектов процесса и их функции.

Цель модели: создать условия для интеграции молодых специалистов в профессию.

Под интеграцией молодых педагогов в профессию понимается феномен, включающий адаптацию и самоидентификацию молодого специалиста в профессиональной области. Адаптация рассматривается как внешний процесс взаимодействия личности и профессиональной среды, в ходе которого осуществляется освоение целей, ценностей, норм профессиональной деятельности, обусловленное сочетанием внешних и внутренних факторов, обеспечивающих оптимальное функционирование и развитие индивида в профессии, а самоидентификация как внутреннее отождествление себя со статусом педагога, желание остаться в профессии.

Материалы обеспечения процесса интеграции выложены на сайте ИМЦ – <http://schoolinfo.spb.ru/> ОЭР – материалы.

Статья – описание модели (также на сайте): Гехтман А.Л., Матвеева Т.Е. Сопровождение профессионального роста молодого педагога средствами районной системы дополнительного образования. // Профессиональное образование: стратегии эффективного взаимодействия в решении актуальных задач государственной политики в области образования: всероссийская науч. практич. конф., нояб. 2016 г.: сб. ст. / Комитет по образованию Правительства Санкт-Петербурга; ГБУДО для детей и взрослых Дворец учащейся молодежи Санкт-Петербурга; Центр экономики непрерывного образования РАНХиГС. /сост. Л. А. Еселева, Е. Ю. Сафина, Н.С. Симанкова, О. Р. Старовойтова; под ред. Е. А. Полушкиной, Ю. В. Соляникова. -Санкт-Петербург: КопиГрупп1, 2016. – 308 с. - (Серия: Традиции и инновации дополнительного образования. Вып.1)

2.Круглый стол по теме " Молодой педагог и работодатель: ролевые ожидания" (проводился в рамках Петербургского образовательного форума -2017)

Аннотация: Круглый стол в формате "фокус - настройки" предполагает работу в параллельном **режиме двух фокус групп**: фокус группа руководителей образовательных организаций и фокус группа молодых педагогов.

Целевая установка - сформулировать ролевые ожидания работодателей и молодых педагогов; выявить степень совместимости этих ожиданий; зафиксировать предложения по подходам к решению возможных противоречивых ожиданий.

Участники:

- Студенты выпускного курса педагогического колледжа (молодые специалисты) – 1 группа
- Руководители образовательных организаций (работодатели) – 2 группа

Время проведения – 1 час 15 минут. Примерный план проведения с 11.15 до 12.30

- 11.10- Сбор, разделение на две группы (модератор1)
- 11.15 - Приветствие, целевая установка (модератор 2)
- 11.20 - 11.35 – 1 блок - работа по группам (на флип-чартах)
- 11.35-11.45 – предъявление позиций
- 11.45- 12.00 – 2 блок - работа по группам (на флип-чартах)
- 12.00- 12.15 – предъявление согласований
- 12.15 – 12.30 – рефлексия

Пространство для работы:

Необходимо такое размещение групп, чтобы они не мешали друг другу, но находились в одном помещении

Лучший вариант – «круглые» столы, где могут разместиться 12 человек...или просто стулья, расставленные кругом. (два круга по 12 стульев)

Оборудование: флип-чарты – 2 шт, листы 4 шт, магниты, фломастеры

Печать:

- листы регистрации;
- лист рефлексии – 30 шт
- таблица 1- 30 шт
- , таблицы 2, 3 = по 15 шт.
- утверждения таблиц 1,2,3 – крупно распечатать
- **Завершающий вопрос – крупно на флип-чарте**

Сценарный план (информация для модераторов) :

1 блок :

«Рисуем» портрет молодого педагога в двух группах

В каждой группе по 12 одинаковых карточек (Таблица 1)с характеристиками молодого педагога. Каждая характеристика *имеет свой цвет (так нагляднее)*.

Группы должны «собрать» свой портрет из 12 ключевых характеристик

Модераторы на флипчартах собирают мозаику из выбранных характеристик.

Первый блок по сути и выявляет ожидания работодателя.

На рисование портрета = 15 минут.

Через 15 минут (по команде) флипчарты разворачиваются для обозрения обеих групп.

Модераторы начинают диалог – комментарии по двум портретам одного «героя», выделяют различия и сходства в представлениях молодых педагогов о себе и представлениях работодателей о тех, кто к ним приходит как молодой специалист.

Различия могут проявляться как в разных характеристиках, так и в степени их важности (если разная последовательность).

1	2	3
4	5	6
7	8	9
10	11	12

Возможно, в результате создается некий интегрированный портрет, но, возможно, что и нет

Таблица 1

	МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ	Да / нет
1	Самостоятелен в принятии решений	
2	Деньги имеют для него достаточно важное значение	
3	Готов пожертвовать своими интересами ради работы	
4	Уверен в своих профессиональных компетенциях	
5	Дисциплинирован и точен	
6	Стремится делать карьеру	
7	Может строить беседу с родителями своих учеников	
8	Умеет распределять свое время	
9	Ценит отношение руководства к себе	
10	Активен в общественной жизни, инициативен	
11	Уважает старших коллег, внимателен к ним	
12	Готов обучаться и расти профессионально	

2 блок:

Задачи у групп разные.

Группа «молодых специалистов» формирует **матрицу своих ожиданий** на входе в профессию. Им предлагается перечень ожиданий (Таблица 2) и они могут этот перечень дополнить или что то исключить из него.

Группа работодателей использует информацию 1 блока (листы с «портретами») - формирует свою матрицу возможностей школы, компенсирующих профессиональные и социальные дефициты молодого специалиста, исходя из того портрета, который уже «нарисован» в 1 блоке работы.

Модератор группы руководителей знает о перечне ожиданий, с которым работают молодые педагоги и «ведет» работу группы работодателей с учетом этих ожиданий и примерным перечнем возможностей/невозможностей школы.(таблица 3).

Таблица 2

Матрица ожиданий молодого специалиста

Ожидания молодого специалиста при устройстве на работу		Рейтинг
1	Возможность творческого самовыражения	
2	Удобное учебное расписание, которое позволит иметь время на свои увлечения	
3	Обязанности и ответственность будут четко определены	
4	Будет наставник- консультант, который всегда поможет- подскажет	
5	комфортное рабочее место	
6	Возможность повышать квалификацию и выбирать где это делать	
7	Внимательное отношение старших коллег, помощь с их стороны	
8	Дружный и творческий коллектив	
9	Зарплата, не меньше ?????	
10	Как правило, родители относятся к молодым учителям недоверчиво ...их необходимо все время подстраховывать	
11	Уже при приеме на работу мне честно расскажут обо всех возможностях роста и трудностях	
12	Будут контролировать каждый мой шаг и, возможно, не будут доверять мне	
13	В случае конфликта с родителями администрация всегда будет на моей стороне	
14	Если мне не понравится в «этой» школе я просто перейду в другую, учителей все равно не хватает пока	

Таблица 3.
Матрица возможностей руководителя

Возможности руководителя при работе с молодым специалистом		
1	Участие в проектах школы буквально от старта для творческого самовыражения	Да\нет
2	удобное учебное расписание, которое позволит иметь время на свои увлечения	Да\нет
3	Обязанности и ответственность будут четко определены и прописаны, ничего сверх этого требоваться не будет	Да\нет
4	Будет наставник- консультант, который всегда поможет- подскажет	Да\нет
5	Индивидуальное ...комфортное рабочее место	Да\нет
6	Возможность повышать квалификацию и самостоятельно выбирать где это делать	Да\нет
7	Внимательное отношение старших коллег, помощь с их стороны	Да\нет
8	Руководитель характеризует свой коллектив как творческий и дружный	Да\нет
9	Зарплата, не меньше ?????	
10	Систематические встречи с директором школы (не менее 2 раз в месяц)	Да\нет
11	Условия для карьерного роста, повышения категории	Да\нет
12	Руководитель систематически контролирует действия молодого специалиста, потому что доверять полностью пока еще рано	Да\нет
13	В случае конфликта с родителями администрация готова поддержать молодого специалиста	Да\нет
14	Если молодой педагог не сможет адаптироваться в коллективе, легче его «заменить» другим , чем воспитывать «под себя»	Да\нет

Через 15 минут модераторы начинают диалог по результатам работы групп.

Выявляются «совпадения возможностей и ожиданий» и «конфликты возможностей и ожиданий».

Модераторы предлагают работодателям прокомментировать «конфликты» и то, как можно их элиминировать.

Завершающий вопрос

Можно ли считать, что, если три (четыре) верхних ожидания молодых специалистов компенсировать, то будут сняты наиболее очевидные барьеры «вхождения» в профессию?

Финиш

Группы заполняют рефлекс - анкету

УВАЖАЕМЫЙ(АЯ) КОЛЛЕГА!

Просим Вас оценить проведенное сегодня мероприятие.

1.Пожалуйста, оцените по 5- балльной шкале **формат** предложенного мероприятия (1- плохо... 5 - все отлично). Нужно обведите.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. Оцените важность данного мероприятия для себя лично. Выберите вариант ответа и поставьте любой знак в соответствующую колонку.

N	Характеристика	Согласен	Не могу полностью согласиться	Не согласен
1	Удалось обновить свой взгляд на проблему адаптации молодого учителя .			
2	Информация пригодится для принятия управленческих решений			
3	Информация пригодится для разработки программ повышения квалификации для молодых педагогов			
4	Информация пригодится наставникам молодых учителей			
5	В информации нет никакого смысла, зря тратили время			

3. **ВАШИ суждения ...Ваши предложения в контексте проблемы адаптации молодых педагогов**

4. А сейчас просто напишите **ОДНО СЛОВО**, которое вполне охарактеризует Ваше настроение после нашей совместной работы _____

Благодарим за ответы!