

СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-  
ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В  
СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ЧЕРЕЗ СОЗДАНИЕ  
ПЛОЩАДКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ДИАЛОГА  
«ВЕКТОР SKILLS»

**Автор инновационного проекта:**

Директор МБОУ ДО ДМЦ,  
Торшина Диана Евгеньевна

Г. КРАСНОДАР, 2022



**1. Тема инновационного проекта:** Сопровождение профессионально-личностного развития молодого педагога дополнительного образования в современных условиях через создание площадки профессионального диалога «Вектор Skills»

**2. Актуальность проекта для развития системы образования, соответствие ведущим инновационным направлениям развития образования Краснодарского края.**

Проблема старения педагогического корпуса не нова, но на сегодняшний день наблюдается критическая перманентная тенденция сокращения молодых педагогических работников в системе образования в целом, а также, в дополнительном образовании в частности. Что находит подтверждение в статистических данных подготовленных Институтом статистических исследований и экономики знаний Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», опубликованных в 2022 году. Так по данным исследования количество педагогов дополнительного образования в возрасте до 30 лет с 2017 по 2020 год сократилось с 127 тысяч человек до 96 тысяч, что составляет 24,41%. При таких показателях вопрос, останутся ли молодые педагоги в профессии, приобретает особую остроту: его решение важно для предотвращения старения педагогического корпуса и для выработки долгосрочной кадровой политики, направленной на создание организационных условий направленных на удержание молодых специалистов в профессии.

Маслинский К. А. научный сотрудник Лаборатории социологии образования и науки Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» в своем исследовании взаимодействия структурных и социально-психологических факторов, влияющих на установки педагогических работников по отношению к смене профессии выделяет «значимость и относительную важность индивидуальных предикторов, обуславливающих возможности трудоустройства (тип образования, опыт работы, сформированные навыки), стрессовых факторов, связанных с работой (конфликты с коллегами, конфликты с администрацией, проблемы с учениками и т.д.), а также двух важных социально-психологических индикаторов: уверенности в своей профессиональной эффективности и приверженности профессии».

Так период профессиональной адаптации педагога характеризуется переживанием нормативного кризиса профессионального становления, выражающего в кризисе профессиональных ожиданий. Молодые специалисты, приступая к самостоятельной трудовой деятельности сталкиваются с кардинальными изменениями профессиональных ситуаций

развития: новый разновозрастной коллектив, другая иерархическая система отношений в нем, новые социально-профессиональные ценности, иная социальная роль и принципиально новый вид ведущей деятельности.

Первые месяцы работы для молодого педагога самые тяжелые. Фактором образования кризисных явлений выступает психологическая неудовлетворенность, вызванная несопадением собственных ожиданий, связанных с профессиональной деятельностью и реальной профессиональной действительностью.

Более того молодые педагоги, приходя в учреждение дополнительного образования встречаются с рядом профессиональных трудностей, связанных с отсутствием практического опыта в разработке собственной дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы (типовые программы отсутствуют), самостоятельного набора детей в объединения в сжатые сроки, заполнении информационных карточек в автоматизированной системе «Навигатор дополнительного образования», продвижении предлагаемых образовательных услуг, коммуникации с родительской и профессиональной общественностью и т.д. Что в свою очередь еще более осложняет течение кризисного периода.

Переживание кризиса профессионального становления выражается в неудовлетворенности организацией труда, его содержанием, должностными обязанностями, условиями работы и зарплаты, а также межличностными отношениями в педагогическом коллективе. Также этот период сопровождается осознанием своей профессиональной некомпетентности. Реальное выполнение профессиональных функций вызывает серьезные трудности: обнаруживается недостаточное знание методики преподавания, низкий квалификационный уровень, неумение строить взаимоотношения с отдельными учащимися, родителями.

Накапливающийся дискомфорт от возникающих профессиональных затруднений в адаптационный период, а также возникающих внутренних противоречий педагога дополнительного образования чаще всего и является причиной ухода начинающего специалиста из профессии.

Л. М. Митина также фокусирует внимание на том, что «для понимания сущности профессионального развития педагога важно знать какие противоречия способны нарушить нормативный ход профессионального становления», а также, возникающие перспективы снятия деструктивных последствий проявившихся противоречий при их эффективном разрешении.

Распространёнными противоречиями современного молодого педагога можно выделить:

между практическими навыками, имеющимися у педагогов и

необходимостью трансформации в соответствии с меняющимися требованиями и предъявляемыми нормами к профессиональной детальности;

между динамикой профессиональных задач, требованиями к педагогической профессии и внутренней готовности педагога к их осуществлению;

между стремлением начинающего педагога дополнительного образования к профессиональному самосовершенствованию и отсутствием организованной методической поддержки, раскрывающей потенциальные возможности педагогов в рамках образовательных учреждений.

В разрешении кризисных противоречий выделяют две стратегии преодоления кризисов:

инициативную - характеризующуюся проявлением активности, целенаправленностью действий, ответственностью за принятые решения и поступки,

и ситуативную - характеризующуюся пассивностью личности, стихийностью, слабостью и неустойчивостью внутренних познавательных, эмоциональных и волевых установок.

В случае если молодому педагогу не удастся справиться с кризисом как естественным сопровождением профессионального роста, то могут возникать разнообразные личностные и профессиональные деформации, т. е. нарушение гармоничности личности за счет угасания позитивных установок на деятельность и усиления негативных отношений к себе или другим людям.

Таким образом мы видим, что для разрешения существующих противоречий молодых педагогов, представленных выше, но не ограничивающихся данным набором, существует потребность в организации специальных комфортных условий для профессиональной адаптации начинающих специалистов, способных повлиять на нормативное вхождение в профессию молодого педагога. По мнению исследователей положительным эффектом, способствующим выходу из кризисных состояний, обладают создаваемые профессиональные сообщества под руководством (ведением) опытных наставников-тьюторов. Именно в среде единомышленников у молодого педагога появляется уверенность в том, что ему окажут поддержку.

На сегодняшний день государство пристальное внимание уделяет вопросу развития профессиональных компетенций педагога. За последние несколько лет утверждены такие стратегические документы как: Национальный проект «Образование», Федеральные проекты «Учитель будущего», «Современная школа», «Цифровая образовательная среда». В Приказе Министерства просвещения Российской Федерации от 3.09.2019 № 467 «Об утверждении Целевой модели развития региональных систем

дополнительного образования» также делается акцент на необходимости «формирования системы кадрового обеспечения дополнительного образования детей на основе программного подхода, включающей непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников дополнительного образования детей».

В Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года также обозначен пул стратегических ориентиров, направленных на создание условий для профессионального развития и самореализации педагогов дополнительного образования.

Актуальность данного исследования также подтверждается и существующими нормативными документами Краснодарского края. Так в Законе Краснодарского края от 21.12.2018 №3930-КЗ «О Стратегии социально-экономического развития Краснодарского края до 2030 года» выделяют семь направлений развития конкурентоспособности региона. Одним из направлений выделяется человеческий капитал, более того именно это направление рассматривается как максимально эффективное в долгосрочных планах развития будущего экономики региона. В документе указывается, что на сегодняшний день человек становится субъектом глобального мира, являясь саморазвивающимся мобильным активом.

Стоит отметить, что учреждения дополнительного образования на сегодняшний день обладают достаточным потенциалом для создания организованного системного развивающего поля в рамках образовательного учреждения, что в свою очередь позволяет создать положительные мотивирующие к профессиональному самосовершенствованию условия, тем самым создавая положительный эффект для разрешения возникающих профессиональных кризисных противоречий у молодого педагога в процессе профессионального становления.

### **3. Нормативно-правовое обеспечение инновационного проекта.**

Нормативно-правовое обеспечение инновационного продукта составляют следующие документы:

#### **Федерального уровня:**

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 30.12.2021) «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями, вступающий в силу с 01.01.2022);
3. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. N 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря

2019 г. N 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему педагогического роста»;

5. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. N P-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

6. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 г. N P-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

7. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 сентября 2021 г. N 652н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;

8. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 декабря 2017 г. N 08–2739 «О модернизации системы дополнительного педагогического образования в Российской Федерации»;

9. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2018–2025 годы», утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 №1642;

10. Национальный проект РФ «Образование», утвержденный Указом президента РФ №204 от 07.05.2018г.

11. Концепция развития дополнительного образования детей на период до 2030 года.

12. Приказ министерства просвещения российской федерации от 3 сентября 2019 г. № 467 «Об утверждении Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей».

#### **Регионального уровня:**

1. Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 года N 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае».

2. Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 14 октября 2013г. № 1180 «Об утверждении государственной программы Краснодарского края «Развитие образования».

3. Государственная программа Краснодарского края «Развитие образования» от 05.10.2015 г. N 939.

4. Закон Краснодарского края от 21.12.2018 N 3930-КЗ «О Стратегии социально-экономического развития Краснодарского края до 2030 года»

(принят ЗС КК 11.12.2018).

#### **Муниципального уровня:**

1. Муниципальная целевая программа по развитию дополнительного образования детей в муниципальном образовании город Краснодар в условиях реализации целевой модели развития региональной системы дополнительного образования Краснодарского края, Утверждена решением коллегии департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар от 13.11.2019 № 1.

#### **Институционального уровня:**

2. Устав МБОУ ДО ДМЦ;
3. Лицензия МБОУ ДО ДМЦ;
4. Программа развития МБОУ ДО ДМЦ;
5. Образовательная программа МБОУ ДО ДМЦ.

#### **4. Проблема инновационной деятельности. Степень теоретической и практической проработанности проблемы инновационного проекта.**

Проблема инновационной деятельности выражается в вопросе: каковы педагогические условия и средства персонифицированного сопровождения профессионально-личностного развития молодого педагога дополнительного образования, обеспечивающие эффективное и результативное профессиональное развитие педагога в учреждении дополнительного образования?

Теоретическую основу инновационного проекта составили:

- положения гуманистической психологии и педагогики (Е.В. Бондаревская, И.А. Зимняя, А. Маслоу, К. Роджерс, и др.);
- психологические исследования личности (Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, Л.С. Выготский, А.В. Петровский, К.К. Платонов, С.Л. Рубинштейн и др.);
- концептуальные идеи профессионального развития и саморазвития человека (К.Я. Вазина, Л.Н. Куликова, Л.И. Митина, Ю.П. Поварёнков, А.А. Реан и др.);
- исследования профессиональной педагогической деятельности и путей ее становления (Б.Г. Ананьев, Е.А.Климов, И.А. Колесникова, В.М. Ковалева, М.А. Ларионова, Л.М. Митина, В.А. Сластенин, С.Д.Смирнов и др.);
- исследования по проблеме формирования профессиональной компетентности педагога (Е.В. Бондаревская, Т.Г. Браже, Е.А. Генике, Ф.Н. Гоноболин, Э.Ф. Зеер, В.И. Кашницкий, Н.В. Кузьмина, Ю.Н. Кулюткин, А.К. Маркова, Г.С. Сухобская, Е.И. Рогов, В.А. Сластенин, А.П. Чернявская и др.);
- основные положения теории адаптации к профессиональной

деятельности (К.А. Абульханова-Славская, А.А. Деркач, В.Ю. Верещагин, С.Г. Вершловский, Е.А. Климов, А.А. Реан, А.Н. Розенберг, Л.Д. Столяренко, В.Д. Шадриков и др.);

- научные разработки в области психолого-педагогического сопровождения обучающихся (Е.И. Агаркова, Л.В. Байбородова, М.Р. Битянова, О.С. Газман, С.В. Дудчик, Е.И. Казакова, Т.М. Ковалева, М.И. Рожков, Е.В. Федосенко и др.), становления партнерской позиции педагога (А.П. Чернявская).

Методологическую основу исследования составили идеи личностно-ориентированного подхода к обучению взрослых (Е.В. Бондаревская, В.Ю. Кричевский, С.В. Кульневич, И.А. Якиманская и др.); идеи деятельностного подхода (И.А. Зимняя, А.В. Карпов, А.Н. Леонтьев, А.В. Петровский, В.Д. Шадриков и др.); идеи компетентностного подхода к профессиональному развитию и обучению взрослых (В.А. Болотов, И.А. Зимняя, В.А. Исаев, Дж. Равен и др.).

## **5. Цель инновационного проекта.**

**Объект исследования:** сопровождение профессионально-личностного развития молодых педагогов дополнительного образования.

**Предмет исследования:** педагогические условия и средства сопровождения профессионально-личностного развития педагога дополнительного образования.

**Цель исследования:** разработать и экспериментально проверить модель сопровождения профессионально-личностного развития молодого педагога дополнительного образования.

**Гипотеза инновационного проекта:** сопровождение профессионально-личностное развития молодого педагога дополнительного образования будет эффективным если:

- будет организовано взаимодействие между опытными педагогами, молодыми педагогами дополнительного образования города Краснодара и будущими педагогами (студентами педагогических факультетов) путем создания площадки профессионального диалога «Вектор Skills»;

- основные векторы сопровождения профессионально-личностного развития молодых и будущих педагогов дополнительного образования будут направлены на формирование профессиональных (hard skills, skills methodical) и надпрофессиональных компетенций (soft skills, self-skills);

- в качестве форм организации сопровождения профессионально-личностного развития будут использованы интерактивные, практико-ориентированные формы проведения образовательных событий;



- сопровождение профессионально-личностного развития молодого педагога будет осуществляться на основе активизации потребности в профессионально-личностного саморазвитии через выявление профессиональных затруднений; сочетания индивидуального и группового взаимодействия субъектов педагогического сопровождения с фиксированием достижений молодого педагога; профессионально-личностного самообразования молодого педагога; мониторинга профессионально-личностного развития молодого педагога.

## **6. Задачи инновационного проекта.**

1. Определить теоретические основания построения модели сопровождения профессионально-личностного развития молодого педагога дополнительного образования в условиях создаваемого образовательного пространства.

2. Разработать и описать модель сопровождения профессионально-личностного развития молодого педагога дополнительного образования с учетом запроса государства, образовательных организации города Краснодара и потребностей педагога на основе ресурсного и дефицитарного подходов.

3. Опытным-экспериментальным путем проверить эффективность модели сопровождения профессионально-личностного развития молодого педагога дополнительного образования в условиях создаваемой площадки профессионального диалога «Вектор Skills».

## **7. Обоснование идеи, приемы и механизмы ее реализации в рамках инновационного проекта.**

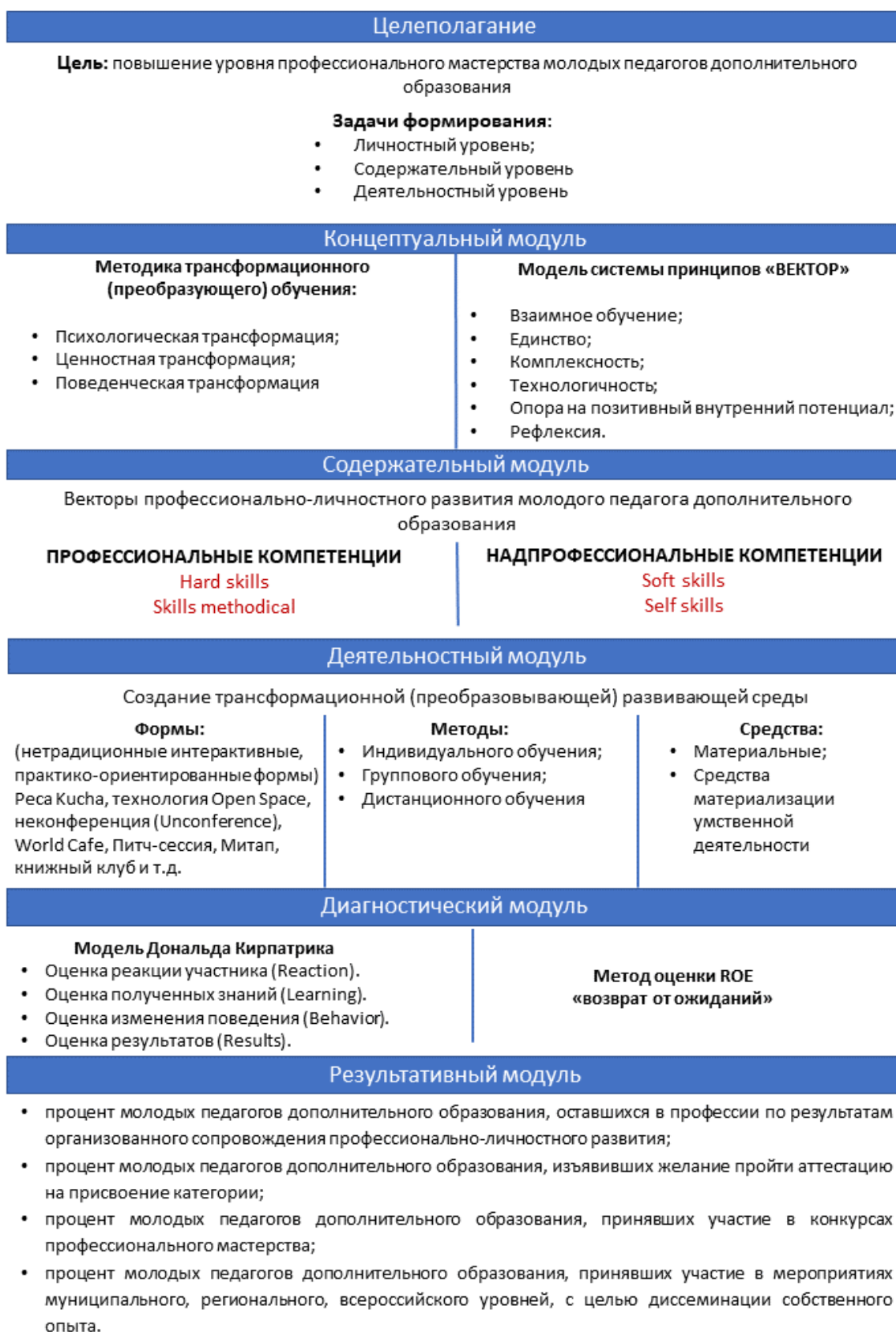
На современного педагога возлагается серьезная ответственность как со стороны государства, так и со стороны родительской и детской общности. И, к сожалению, не каждый специалист, в том числе и обладающий большим профессиональным опытом в мире многозадачности справляется с постоянно расширяющимся списком поступающих задач и требований. Одних теоретических знаний недостаточно для того, чтобы разрешать возникающие профессиональные затруднения.

Проанализировав имеющийся отечественный и зарубежный опыт организации сопровождения профессионально-личностного развития педагогических работников, мы пришли к модели, способствующей наиболее гармоничному вхождению в профессию и как следствие разрешение возможных деструктивных последствий от имеющихся противоречий у молодых педагогов дополнительного образования.

Данная модель профессионально-личностного развития молодого педагога дополнительного образования представляет собой совокупность взаимосвязанных модулей: целеполагание, концептуальный модуль,

содержательный модуль, деятельностный модуль, диагностический модуль и результативный модуль (рис.1).

Рисунок 1. Модель профессионально-личностного развития молодого педагога дополнительного образования



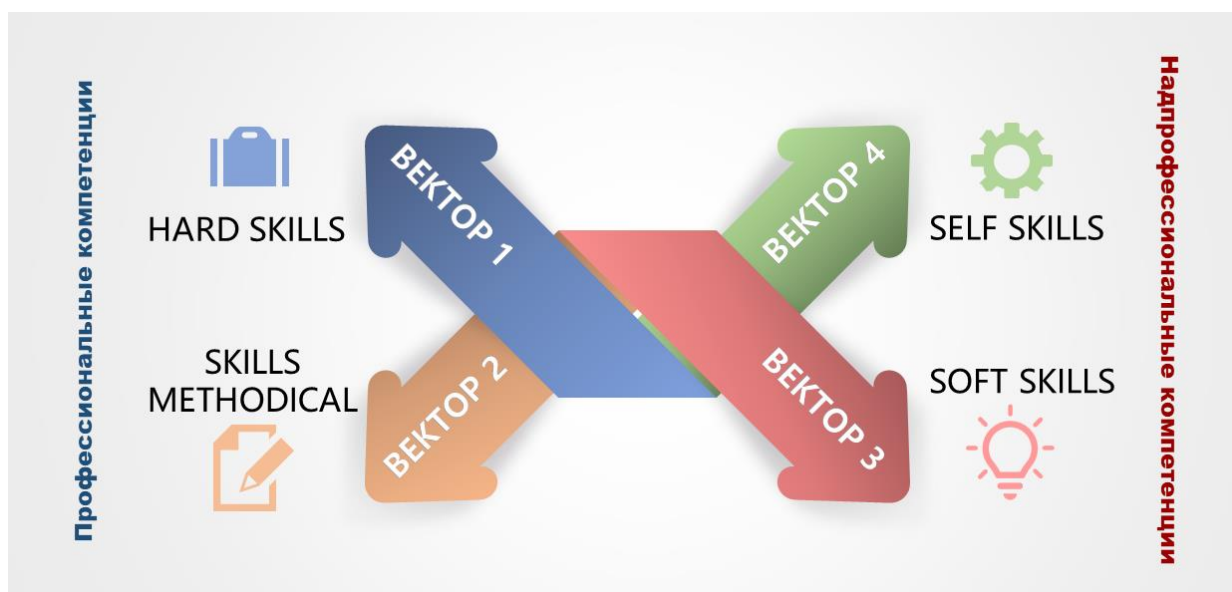
За основу создания модели площадки профессионального диалога «Вектор Skills» взята идея периодической системы элементов управления Хельги Паттарт-Дрекслер, включающей в себя агрегатные состояния профессионализма: «твердое» - hard skills (профессиональные навыки), «жидкое» - methodological competence (методологическая компетентность), «газообразное» - soft skills (социальные навыки), «плазма» - leadership qualities (новые лидерские качества). В свою очередь, каждое из агрегатных состояний содержит в себе перечень необходимых для развития компетенций. Даная периодическая система представлена на рисунке 2.

Рисунок 2. Периодическая система управления Хельги Паттарт-Дрекслер

HARD SKILLS SOLID		METHODOLOGICAL COMPETENCE LIQUID		SOFT SKILLS GAS		LEADERSHIP-QUALITIES PLASMA	
1 <b>Cm</b> Corporate management	6 <b>Pc</b> Programming comprehension	10 <b>Km</b> Knowledge management	15 <b>Mo</b> Motivation	19 <b>Dma</b> Decision-making ability	24 <b>Ec</b> Promoting a culture of error	29 <b>Op</b> Optimism	34 <b>Sa</b> Self-anchoring
2 <b>Sc</b> Strategic competence	7 <b>Cmc</b> Change Management competence	11 <b>Sg</b> Self-guidance	16 <b>Ip</b> Individual promotion	20 <b>Ei</b> Emotional intelligence	25 <b>Psc</b> Problem solving competence	30 <b>Cou</b> Courage	35 <b>Se</b> Serenity
3 <b>Lc</b> Leadership competence	8 <b>Ay</b> Ability to analyze	12 <b>Tdc</b> Team development competence	17 <b>SWa</b> Strengths/Weaknesses Analysis	21 <b>Rs</b> Resilience	26 <b>Rl</b> Readiness to learn	31 <b>Fc</b> Focus	36 <b>Et</b> Entrepreneurship
4 <b>Aak</b> Ability to apply knowledge	9 <b>Int</b> Ability to interpret	13 <b>Icc</b> Incompetence compensation competence	18 <b>Me</b> Dealing with new media	22 <b>Em</b> Empathy	27 <b>Ffc</b> Feedback-/Feedforward-competence	32 <b>Tfa</b> Thirst for action	37 <b>Sd</b> Shaping diversity
5 <b>DI</b> Digital literacy		14 <b>Ep</b> Empowerment		23 <b>Cc</b> Promoting a culture of conflict	28 <b>Cft</b> Cross-functional thinking	33 <b>Ap</b> Appreciation	

Представленная периодическая система была трансформирована в соответствии с целями нашего инновационного проекта и представляет собой совокупность четырех векторов, как стратегических направлений профессионально-личностного развития молодого педагога дополнительного образования (Рис. 2).

Рисунок 3. Векторы профессионально-личностного развития молодого педагога дополнительного образования



К профессиональным компетенциям педагога дополнительного образования относятся: hard skill, «как профессионально-трудова характеристика совокупности знаний, умений, навыков и способов деятельности педагога для решения задач обучения, воспитания и развития обучающихся» и skills methodical, «как владение педагогом различными методами обучения, знание дидактических методов, приемов и умение применять их в процессе обучения, знание психологических механизмов усвоения знаний и умений в процессе обучения».

К надпрофессиональным - soft skills представляющие собой проекцию личностных характеристик педагогической деятельности, определяющие продуктивность реализации профессиональных качеств педагога, его профессиональный стиль вне зависимости от предметной направленности; self skills как группа особых компетентностей, связанных с самоопределением и инициативными самостоятельными действиями педагога, его самоорганизацией, а также с осмыслением им своих собственных познавательных интересов, выстраиванием индивидуальной образовательной траектории.

Анализ профессионального стандарта педагога дополнительного образования в контексте профессиональных и надпрофессиональных компетенций, дает нам возможность проследить связь между представленными векторами профессионально-личностного развития молодого педагога и его трудовыми функциями, закрепленными в нормативно-правовом документе.

В качестве примера рассмотрим соотношение soft skills и трудовых функций педагога дополнительного образования согласно профессиональному стандарту в таблице 1.

*Таблица 1. Соотношение soft skills с трудовыми функциями педагога дополнительного образования*

<i>Трудовая функция в соответствии с профессиональным стандартом</i>	<i>Soft skills</i>
Организация деятельности обучающихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы	Наставничество, креативность, эмоциональный интеллект, коллаборация, гибкость мышления, компьютерная и техническая грамотность, умение решать проблемы, стрессоустойчивость, трудовая этика, управление конфликтом, умение убеждать, лидерство, способность к визуализации информации
Организация досуговой деятельности обучающихся в процессе реализации дополнительной общеобразовательной программы	Креативное мышление, актерское мастерство, ораторское искусство, навыки публичных выступлений, риторика
Обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся, осваивающих дополнительную общеобразовательную программу, при решении задач обучения и воспитания	Ораторское искусство, умение презентовать себя и свою программу, навыки социального взаимодействия, трудовая этика, нетворкинг, умение убеждать
Педагогический контроль и оценка освоения дополнительной общеобразовательной программы	Критическое мышление, навыки исследования, экспертиза и совершенствование процессов трудовой деятельности, аналитические навыки
Разработка программно-методического обеспечения реализации дополнительной общеобразовательной программы	Системное мышление, навыки целеполагания и развития, навыки исследования, умение работать с информацией, умение планировать свою работу

В свою очередь self skills являются неким катализатором, запускающим процесс развертывания профессионально-личностного потенциала педагога дополнительного образования. По мнению ряда авторов, чтобы эффективно развиваться, педагогу для начала необходимо поработать над установками, ценностями и собственной картиной мира. Это позволит понять, в каком направлении нужно развиваться, для чего нужно развивать те или иные компетенции и что это даст ему в дальнейшем. Глубокий самоанализ позволит

обозначить «выгоды», как некой мотивационной силы, побуждающей специалиста к началу профессионального совершенствования. Некоторыми исследователями данный этап определяется как «самоактуализация», «самоидентификация» специалиста.



Важно также обратить внимание на то, что профессиональные и надпрофессиональные компетенции молодого педагога дополнительного образования должны развиваться в равной пропорции, параллельно для обеспечения синергетического эффекта.

В основе, предлагаемой нами модели сопровождения профессионально-личностного развития молодого педагога дополнительного образования, лежит шесть фундаментальных принципов, которые формируют модель системы принципов «ВЕКТОР». На рисунке 4 представлено схематическое описание модели.

Рисунок 4. Модель системы принципов "ВЕКТОР"



Основными принципами модели «ВЕКТОР» являются:

**1. принцип «взаимное обучение»** выражается во включении педагогических работников в процесс взаимообучения в ходе которого осуществляется взаимообогащение практическими приемами, действенными методиками и практиками. Процесс обучения строится на основе партнерства между всеми участниками;

**2. принцип «единство»** выражается в единстве целей и задач создаваемого пространства профессионального диалога и характеризуется объединением четырех ключевых векторов (hard skills, skills methodical, soft skills, self-skills) в суммарный вектор профессионально-личностного развития молодого педагога;

**3. принцип «комплексность».** Комплекс — это некое множество взаимосвязанных элементов, образующих устойчивое единство, то есть.

целостность. Сопровождение профессионально-личностного развития молодого педагога дополнительного образования проявляется как система, состоящая из взаимосвязанных, составляющих единство компонентов. В каждом образовательном событии, организованном в соответствии с программой сопровождения учитываются взаимосвязи этих компонентов, направленных на формирование профессиональных (hard skills, skills methodical) и надпрофессиональных компетенций (soft skills, self-skills);

4. **принцип «технологичность»** заключается в конструировании сопровождения профессионально-личностного развития молодого педагога дополнительного образования, при котором главным является четкая постановка целей и последовательные процедуры их достижения.

5. **принцип «опора на позитивный внутренний потенциал».** Данный принцип означает установление доверительных отношений сопровождающего и сопровождаемого, выявление имеющихся профессионально-важных качеств и свойств личности, достижений молодого педагога дополнительного образования с целью актуализации перед ним идеи реальности достижения обозначенных перспектив профессионального роста, и на их основе выдвижения путей корректировки недостаточно развитых компонентов профессиональной компетентности;

6. **принцип «рефлексия».** «Рефлексия собственной педагогической практики — главный ключ к ее улучшению». Педагог может заниматься рефлексией как индивидуально, так и вместе с коллегами. Совместное обсуждение проблем и вопросов, планирование образовательных мероприятий, изменения подходов к ведению занятий под влиянием наблюдений и собственных мини-исследований очень помогают профессиональному росту. Рефлексия выступает основным механизмом осмысления важности, значимости и личной ценности собственной педагогической деятельности.

В основе предлагаемой модели сопровождения профессионально-личностного развития молодого педагога дополнительного образования лежит **методика трансформационного (преобразующего) обучения.**

Данная методика характеризуется реализацией трехаспектного подхода, стимулирующего реальные изменения в поведении начинающего специалиста. Это значит, что молодой педагог, благодаря своему опыту и приобретенным знаниям в процессе организованного сопровождения изменяет свой взгляд на причины профессиональных ситуаций (*психологическая трансформация*); озарения, инсайты радикальным образом меняют его систему ценностей и убеждений (*ценностная трансформация*); а наблюдения, применение в профессиональной деятельности полученных



знаний, экспериментирование, поиск и внедрение личных инноваций меняют его образ действий (*поведенческая трансформация*). Таким образом, в процессе организованного сопровождения профессионально-личностного развития молодого педагога дополнительного образования запускается цепочка трансформационных изменений, воздействующих сначала на знания, затем на умения и как следствие, корректируя профессиональное поведение специалиста.

Данная методика является центральным элементом предлагаемой модели сопровождения профессионально-личностного развития молодых педагогов дополнительного образования.

Стандартно образовательные сессии проводятся на базе каких-либо образовательных учреждений и носят традиционный характер, в которых молодые педагоги чаще всего являются зрителями и слушателями лекций от более опытных специалистов, такой формат не позволяет в полной степени вовлечь их в процесс профессионального самосовершенствования. Нужны новые инструменты организации образовывающего пространства, запускающего пролонгированный непрерывный процесс профессионального самосовершенствования молодого педагога дополнительного образования.

#### **8. Новизна инновационного проекта.**

Новизна инновационного проекта «Сопровождение профессионально-личностного развития молодого педагога дополнительного образования в современных условиях через создание площадки профессионального диалога «Вектор Skills»» выражается:

во-первых, в выделении четырех основных векторов профессионального развития, включающих в себя две категории профессиональных и надпрофессиональных компетенций, в свою очередь образующих суммарный вектор профессионально-личностного развития молодого педагога, характеризующегося целостным подходом в процессе организации сопровождения и активизации потребности в развертывании потенциала и пролонгированного непрерывного профессионального самосовершенствования;

во-вторых, в изменении привычного понимания организации сопровождения профессионально-личностного развития молодого педагога путем вовлечения педагогов из различных учреждений дополнительного образования города Краснодара в деятельность профессионального сообщества, то есть в рамках такого взаимодействия процесс наставничества выходит за рамки одной организации и объединяет всех педагогов города в единое развивающее пространство, что позволяет расширить сеть распространения передового опыта, а также вовлечь наибольшее количество

педагогических работников в процесс профессионального самосовершенствования;

в-третьих, в применяемых формах профессиональных диалогов, нестандартных интерактивных, практико-ориентированных приемах сопровождения профессионально-личностного развития молодых педагогов дополнительного образования города Краснодара таких как: Pesa Kucha, технология Open Space, неконференция (Unconference), World Cafe, Питч-сессия, Митап, книжный клуб и т.д.

#### **9. Критерии и показатели (индикаторы) эффективности инновационного проекта.**

С целью определения эффективности инновационного проекта выделим следующие ключевые индикаторы:

- процент молодых педагогов дополнительного образования, оставшихся в профессии по результатам организованного сопровождения профессионально-личностного развития;
- процент молодых педагогов дополнительного образования, изъявивших желание пройти аттестацию на присвоение категории;
- процент молодых педагогов дополнительного образования, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства;
- процент молодых педагогов дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского уровней, с целью диссеминации собственного опыта.

#### **10. Диагностические методики и методы, позволяющие оценить эффективность проекта.**

Оценка эффективности реализации инновационного проекта будет осуществляться на основе модели Дональда Кирпатрика.

*Таблица 2. Модель Дональда Кирпатрика*

Параметр	Содержание	Способ оценки
Оценка реакции участника (Reaction).	Необходимость такой оценки основывается на постулате, что человек учится успешнее и с большой охотой, если он испытывает положительные эмоции от обучения. Предполагается, что если педагог (участник инновационного проекта) получает удовольствие от посещения какой-либо учебной программы, то он лучше усваивает и воспринимает новый материал.	Анкетирование после каждого образовательного мероприятия

Оценка полученных знаний (Learning).	На данном этапе происходит оценка знаний путём различия между тем, что знал участник инновационного проекта до обучения и что усвоил в результате обучения. Данная оценка проводится на каждом этапе реализации инновационного проекта в форме рефлексии и организованной обратной связи	Кейсы. Практические задания, рефлексия
Оценка изменения поведения (Behavior).	На этом этапе основной акцент смещается в стороны вопроса: изменилось ли поведение участника инновационного проекта после прохождения курса сопровождения профессионально-личностного развития? Появилась ли уверенность в процессе выступлений, на сколько активным участником практических заданий он выступает, умеет ли аргументировать и отстаивать свою точку зрения и т.д.	Наблюдение
Оценка результатов (Results).	На данном этапе оцениваются полученные результаты каждого педагога, выражающиеся в участии в профессиональных конкурсах, участии в семинарах и т.д.	Портфолио педагога дополнительного образования.

Также оценка эффективности инновационного проекта может быть представлена в контексте метода оценки проекта ROE «возврат от ожиданий». Заключающемся в сборе информации у молодых педагогов перед началом обучающего цикла по поводу ожидания конечного результата от этих мероприятий. Данная оценка «ожиданий» проводится после каждого образовательного мероприятия и является основанием для внесения каких-либо корректировок в образовательную программу последующих мероприятий с целью индивидуализации процесса сопровождения профессионально-личностного развития молодого педагога дополнительного образования.

### **11. Разработанные инновационные продукты.**

Данный инновационный проект разработан на основе опыта, полученного в ходе разработанных и реализованных ранее инновационных проектов, таких как:

Краевой инновационной проект «Модель управления качеством деятельности педагогов в организации дополнительного образования, как условие эффективного внедрения профессионального стандарта» (срок

реализации 2016–2020 г.).

Муниципальный инновационный проект «Эффективная модель тьюторского сопровождения профессионально-личностного развития молодого педагога в учреждении дополнительного образования» (срок реализации 2019–2022 г.).

Муниципальной стажировочной площадки для молодых педагогов дополнительного образования города Краснодара (срок реализации 2019–2022г.).

Методического пособия «Карта профессионального развития педагога дополнительного образования» (авторы Торшина Д.Е., Рощина Н.М.).

Также в рамках инновационного проекта будет разработан и издан конструктор организации образовательных тренингов, с описанием упражнений и деловых игр, направленных на формирование предметных и надпредметных компетенций педагога дополнительного образования «Вектор SkillsBOX».

## 12. План реализации инновационного проекта на 2022–2025 годы

№ п/п	Задача	Наименование мероприятия	Срок реализации	Полученный (ожидаемый) результат
<b>Этап 1. Инициация. Срок реализации: сентябрь 2022 г.</b>				
1	Формирование творческой группы, отвечающей за разработку и реализацию проекта.	Разработка регламентирующих документов	Сентябрь 2022	Приказ
2	Разработка Устава (Положения) проекта.	Разработка регламентирующих документов	Сентябрь 2022	Устав (положение)
3	Подготовка нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность, направленную на реализацию проекта.	Разработка регламентирующих документов	Сентябрь-октябрь 2022	Пакет документов
4	Приказ о начале реализации проекта.	Разработка регламентирующих документов	Сентябрь 2022	Приказ
5	Сбор информации о наличии молодых педагогов дополнительного образования в	Аналитическая работа	Сентябрь 2022	Справка

	учреждениях города Краснодара			
6	Формирование списка в соответствии с полученными заявками стажировочной группы педагогов дополнительного образования	Аналитическая работа	Сентябрь 2022	Список участников стажировочной площадки
7	Приказ департамента образования о начале работы стажировочной площадки для молодых педагогов города Краснодара	Разработка регламентирующих документов	Октябрь 2022	Приказ
<b>Этап 2. Анализ. Срок реализации: октябрь 2022г.</b>				
1	SWOT-анализ; анализ политической, экономической, социальной, технологической, правовой среды и окружения, в котором работает организация.	Аналитическая деятельность	Октябрь 2022	Аналитическая справка
2	Анализ потребностей молодых педагогов дополнительного образования, выявление профессиональных затруднений.	Аналитическая деятельность	Октябрь 2022	Аналитическая справка
3	Мониторинг ROE «возврат ожиданий»	Диагностика	Октябрь 2022	Сводная ведомость
<b>Этап 3. Планирование. Срок реализации: Октябрь-ноябрь 2022 г.</b>				
1	Разработка и утверждение стратегического планирования в контексте профессиональных потребностей молодых педагогов дополнительного образования	Планирование	Октябрь-ноябрь 2022	Развернутое планирование.
<b>Этап 4. Реализация. Срок реализации: Ноябрь 2022- август 2025 г.</b>				
1	Разработка и утверждение тренинговой программы «Вектор Skills».	Программа обучения	Ноябрь 2022	Программа
2	Создание цифрового ресурса хранения и	Цифровой след	Ноябрь 2022-	Сайт (платформа)

	распространения информации о ходе реализации инновационного проекта		декабрь 2024	
3.	Апробация модели профессионально-личностного развития молодого педагога. Организация цикла занятий для молодых педагогов города Краснодара по программе «Вектор Skills».	Обучение	Ноябрь 2022-май 2025	Отчет, размещение информационной справки, фото на сайте проекта и сайте Клуба молодых педагогов города Краснодара
4.	Создание сборника упражнений, направленных на формирование надпредметных и предметных компетенций «Вектор Skills BOX»	Создание методического пособия	Ноябрь 2022-август 2025	Сборник техник, упражнений и приемов
5.	Организация мероприятий представления результатов реализации модели профессионально-личностного развития молодых педагогов дополнительного образования города Краснодара	Мониторинг/Диагностика	Май, август (2023-2025)	Диагностические карты
<b>Этап 5. Завершение. Срок реализации: июнь 2025- декабрь 2025 г.</b>				
1.	Проведение аналитического анализа эффективности данного проекта.	Анализ.	Июнь 2025	Аналитический отчет
2.	Разработка и тиражирование методических рекомендаций и инструкций организации сопровождения профессионально-личностного развития	Диссеминация опыта	Июнь-Декабрь 2025	Методические пособия. Инструкции. Алгоритмы

	молодого педагога			
--	-------------------	--	--	--

### **13. План сетевого взаимодействия с образовательными организациями по теме инновационного проекта.**

№ п.п.	Форма сетевого взаимодействия	Тема мероприятия	Наименование организации	Муниципалитет
1.	Стажировочная площадка для молодых педагогов дополнительного образования	«Площадка профессионального диалога «Вектор»	Все учреждения ДОО (27) МКУ КНМЦ	МО Краснодар
2.	Организация и проведение совместных образовательных встреч	«Форум молодых педагогов города Краснодара»	Клуб молодых педагогов города Краснодара, МКУ КНМЦ	МО Краснодар

### **14. Практическая значимость и перспективы развития инновационного проекта.**

Институт наставничества в нашей стране имеет большую историю, имеющую в своем арсенале богатый опыт реализации сопровождения профессионального становления начинающих специалистов, но тем не менее, чаще всего в условиях образовательных учреждений города Краснодара данные модели реализуются несистематически и носят фрагментарный характер. Что в свою очередь не позволяет достигать возможных результатов. Так же, стоит отметить, что традиционные формы передачи знаний от опытных специалистов молодым, лишённые интерактивности и погружения в практическую деятельность демонстрируют свою малоэффективность. Мы, в свою очередь в рамках нашего проекта предлагаем широкий спектр интерактивных практик, направленных на формирование комплекса компетенций у молодого педагога путем погружения его в развивающую среду профессионального сообщества. В ходе реализации данного проекта и апробации модели профессионально-личностного развития молодого педагога дополнительного образования будут разработаны методические пособия, позволяющие организовать эффективные образовательные мероприятия в интересной практико-ориентированной форме, что позволит использовать готовые кейсы в условиях любой образовательной организации как города Краснодара, так и Краснодарского края.

### **15. Обоснование наличия необходимых ресурсов для выполнения задач инновационного проекта. Материально-техническая база.**

На сегодняшний день МБОУ ДО ДМЦ обладает всеми необходимыми

ресурсами (как человеческими, так и материально-техническими) для организации данного инновационного проекта.

На протяжении последних трех лет автор проекта является руководителем муниципальной стажировочной площадки для молодых педагогов дополнительного образования города Краснодара, в рамках деятельности которой уже разработаны и апробированы механизмы взаимодействия между всеми стейкхолдерами организуемого сопровождения профессионально-личностного развития начинающих специалистов. В рамках муниципального инновационного проекта «Эффективная модель тьюторского сопровождения профессионально-личностного развития молодого педагога дополнительного образования» также накоплен серьезный опыт реализации развивающего пространства, позволяющего актуализировать процесс пролонгированного профессионального самосовершенствования молодых педагогов.