

**HR-методики в
подборе и
подготовке
педагогических
кадров для детского
лагеря**

Юфрикова Настасья



“Свежая рефлексирующая кровь”

- учусь в Высшей Школе Экономики на направлении “Психология” (специализация Организационный консультант)
- более 3 лет работаю мастером* в детском лагере ролевых игр “Легенда”
- более 2 лет из них курирую** смены

* мастер - вожатый, отвечающий за реализацию игрового наполнения смены

** куратор - старший педагог и игромеханик на смене, отвечающий за написание смены, подготовку мастеров и проведение смены

A stylized illustration of a forest landscape. In the foreground, there is a green field with a small blue stream. A red tent is pitched on the left. The background features several green pine trees of varying heights and shades. The sky is light blue with white clouds. The entire illustration is contained within a white, rounded rectangular frame.

Прежде, чем искать водителей...

... нужно понимать, а зачем они нам нужны:

- для работы на 1 одной смене в год? или нескольких?
- для работы где?
- для работы с кем?
- под определенные задачи или водители-универсалы?

ЦА: студенты (не только педагогических направлений!)

Цикл сотрудника в среднем 2-3 года

Кого взять в работу?

- Soft skills
- Hard skills

← общие для всех
вожатых

← специфичные
для тематики
лагеря

- **Ценности** лагеря = ценности вожатого

← ценности в
работе с
детьми

← ценности
педагогического
коллектива

Почему вы хотите работать с детьми?

Были ли вы сами ребенком в лагерях? Что было круче всего?

А вы к нам ради закрытия практики пришли?

Что для вас важно в компании/коллективе, где вы собираетесь работать?

Переходим к обучению, но НЕ будем о школе вожатых...

- попробовать самому то, что будет происходить с детьми
- **отрефлексировать** с наставником

Кейс “Стажерский отряд Дружите.ру”

Старшие пионеры приходят учиться писать игры и проводить их. В последствии этот опыт превращается в организаторские и специфичные игротехнические навыки.

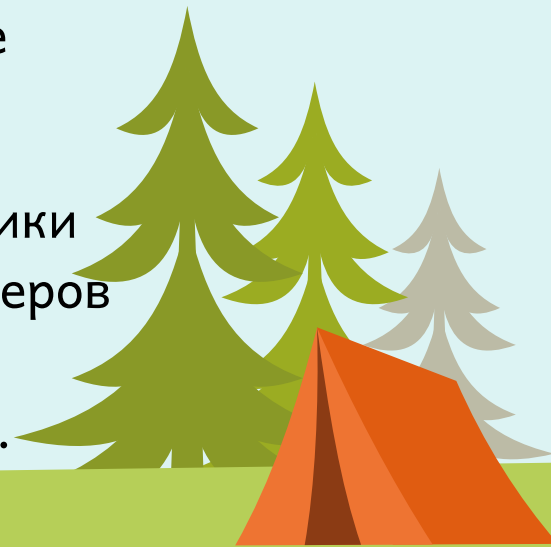
Таким образом, выпускники СО приходят в школу мастеров “на опыте”, остается подтянуть педагогику.



МГ “Эдем”



МГ “Альтернатива”



Опыт в кругу педагогов не может заменить опыт взаимодействия с детьми

Кейс Легенды:

- существует “тестовая” смена (т.н. “джунировка”)
- **наставник/мастер по новеньким** →
- по ее результатам: прием в штат сотрудников; перепрохождение Школы Вожатых/Мастеров; прощание с кандидатом.
- результаты джунировки = освоение материалов Школы Вожатых/Мастеров

АДАПТАЦИЯ

- бытовые, организационные вопросы
- профессиональные вопросы
- проживание эмоций
- рефлексия происходящего
- **ФИДБЭК**

сотруднику



руководителю/HR
(для последующей систематизации инфы)

Дальнейшее развитие вожакого: как удержать подольше талантливое студента?

Кейс Легенды:

- **система фидбэков:** банк информации о сотруднике с доступом у кураторов. Своевременный фидбэк в процессе смены и заключительный в конце (совместная **рефлексия** опыта смены с мастером)
- возможности карьерного роста
- круглые столы и прочие мероприятия обмена опытом, генерации новых идей для будущих смен
- Школа Мастеров 2.0 - получение специализации, смена деятельности внутри лагеря
- неформальные встречи педсостава вне смен

Хорошего тона ради:

Спасибо за внимание!
Тут пространство для ваших вопросов.



При необходимости для связи со мной можно использовать ТГ: *zmeuovna*