

Муниципальное учреждение дополнительного образования
«Станция юных туристов»

Опыт работы
по предоставлению методической помощи педагогам дополнительного образования
в реализации образовательных программ, организации и проведении мероприятий
туристско-краеведческой направленности

Актуальность

Реализация программ туристско-краеведческой направленности в учреждении дополнительного образования даёт широкий спектр возможностей для применения различных форм и методов работы по патриотическому воспитанию детей. Сегодня тема патриотического воспитания детей и подростков является одной из самых актуальных. Особенно успешно работа по патриотическому воспитанию может быть организована с использованием местного исторического и краеведческого материала.

Цель и задачи организации наставничества в МУ ДО «Станция юных туристов»

Цель:

оказать методическую помощь начинающим педагогам дополнительного образования в организации и проведении туристско-краеведческой направленности в рамках реализации дополнительных общеобразовательных программ.

Задачи:

- обучить педагогов формам и методам работы по реализации дополнительных общеразвивающих программ туристско-краеведческой направленности, в соответствии воспитательными и развивающими задачами образовательного учреждения;
- совершенствовать работу по патриотическому воспитанию посредством передачи педагогического опыта;
- совершенствование кадрового потенциала образовательного учреждения.

Содержание работы

Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников образовательной организации:

–педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в образовательной организации;

–педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет в данном учреждении;

–специалистов, переведенных на другую работу, в случае если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками.

На сегодняшний день в учреждении четыре начинающих педагога дополнительного образования. Стаж работы в учреждении – один год. Все они реализуют программы туристско-краеведческой направленности: «Туристыта-знатоки» «Юный турист», «Туристы-краеведы».

До трудоустройства в МУ ДО СЮТ педагоги не имели опыта работы в области туризма и краеведения. Наставниками педагогов стали Касаткина С.П – педагог – организатор, опыт работы в учреждении более 20 лет и Котюнина И.В.- педагог дополнительного образования, опыт работы в учреждении - более 15 лет.

12.12.2022 в учреждении издан приказ «Об организации наставничества в МУ ДО «Станция юных туристов».

Работа, проводимая педагогом-наставниками в формате «педагог-педагог» на первых порах, проходила в формате индивидуальных консультаций. На сегодняшний день работа строится следующим образом: еженедельно по вторникам в учреждении проходят планёрки, на каждой из которых педагог-наставник Котюнина И.В. проводит для начинающих педагогов мини мастер-классы, такие, как например «вязка узлов», «топография», «азы спортивного ориентирования».

Одним из важных составляющих туристско-краеведческой работы являются ежегодные уроки-походы, а также проведение туристских спартакиад и туристских квестов.

Перед проведением этих мероприятий с начинающими педагогами работает педагог-организатор Касаткина С.П.. Педагоги прорабатывают ход мероприятия, вносят изменения в задания, готовят экскурсионную программу.

Задача наставника – передать наставляемому опыт и знания, необходимые для работы.

Наставник назначается из числа опытных педагогических работников, соответствующих следующим *требованиям*:

- имеет опыт работы в должности не менее 3-х лет;
- имеет высокие и стабильные результаты работы;
- пользуется авторитетом в коллективе;
- способен по своим моральным и деловым качествам оказывать квалифицированную помощь наставляемому в работе;
- обладает коммуникативными навыками: умеет находить общий язык с людьми, выстраивать горизонтальные и вертикальные связи, быть гибким в общении;
- обладает управленческими навыками: умеет формулировать и ставить цели и задачи, планировать, организовывать и контролировать работу, анализировать полученные результаты и вносить коррективы.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;

Для того, чтобы систематизировать работу по наставничеству планируется разработка алгоритма взаимодействия наставника с молодым специалистом (начинающим педагогом).

Алгоритм будет включать в себя входящее тестирование знаний, умений и навыков, определение оптимальных форм и методов взаимодействия, составление индивидуального плана работы, подготовка форм для промежуточной и итоговой диагностики результатов работы педагога и наставника, анализ результатов, выявление ошибок в работе, корректировка индивидуального плана.

Предполагаемыми результатами оказания методической помощи в проведении мероприятий туристско-краеведческой направленности начинающим педагогам дополнительного образования являются

- рост педагогической компетентности педагогов, реализующих программы туристско-краеведческой направленности;
- увеличение числа походов и экскурсий;
- увеличение количества участников туристских слётов;
- рост числа и повышение качества работ участников муниципального и регионального этапов конкурса исследовательских краеведческих работ, обучающихся – участников Всероссийского туристско-краеведческого движения «Отечество»;
- рост числа обучающихся - победителей соревнований и конкурсов туристско-краеведческой направленности;
- рост числа публикаций педагогов МУ ДО СЮТ по теме патриотического воспитания;
- совершенствование методической базы туристско-краеведческой направленности.

Для диагностики результатов наставнической деятельности в настоящее время ведётся подготовка диагностических карт для педагогов и наставников, кроме этого оценка проводится в форме учёта результативности обучающихся детских объединений, руководителями которых являются начинающие педагоги, работающие в связке с наставником.

Примерная диагностическая карта наставника для оценки результатов работы наставляемого

ФИО

наставника _____

ФИО педагога, в отношении которого осуществлялось наставничество

Целью заполнения данной диагностической карты является определение степени готовности начинающего педагога ДО в отношении которого осуществлялось наставничество, к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, выявлению эффективных методов обучения и наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

№п/п	Параметры оценки	Балл
1.	Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым специалистом для получения им необходимых знаний и навыков?	
2.	Насколько точно следовал молодой специалист Вашим рекомендациям?	
3.	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4.	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5.	Насколько, по вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6.	Каков на данный момент, на ваш взгляд, уровень профессионализма молодого специалиста?	
7.	Какой из аспектов адаптации, на ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества? (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из параметров):	
	– Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения	
	– Освоение практических навыков работы.	
	– Изучение теории, выявление пробелов в знаниях	
	– Освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8.	Какой из используемых вами методов обучения вы считаете наиболее эффективным наиболее эффективным (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов): – Самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте (другим средствам коммуникации)	
	– В основном самостоятельное изучение обучаемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону	
	– Личные консультации в заранее определенное время	
	– Личные консультации по мере возникновения необходимости	
9.	Оцените, в какой мере молодой специалист следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы.	

10. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на ваш взгляд, знания и навыки вам удалось передать молодому коллеге? _____

11. Использовались ли вами какие-либо дополнительные методы, помимо перечисленных (если да, то перечислите их)?

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с молодым специалистом:

Должность наставника _____ (подпись) _____ (расшифровка) _____ дата

Примерная диагностическая карта оценки результатов работы начинающего педагога с наставником

ФИО начинающего педагога _____
ФИО наставника _____

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам:

№ п/п	Параметры оценки	Балл
1.	Достаточно ли было времени, проведенного с Вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?	
2.	Как бы Вы оценили требовательность наставника?	
3.	Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по Вашей специализации?	
4.	Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по Вашей должности?	
5.	Насколько быстро Вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?	

6.	Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных Вашей должностью?	
7.	Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с Вами (1 — метод почти не использовался, 10 — максимальные затраты времени) – В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте	
	– В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону	
	– Личные консультации в заранее определенное время	
	– Личные консультации по мере возникновения необходимости	
	– Поэтапный совместный разбор практических заданий	

8. Какой из перечисленных или иных использованных методов Вы считаете наиболее эффективным и почему?

9. Какие наиболее важные, на Ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?

10. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог Вам в период адаптации?

11. Какой из аспектов адаптации показался Вам наиболее сложным?

12. Кратко опишите Ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:

ФИО педагога _____

(подпись)

(расшифровка)

_____ дата