

Министерство образования Красноярского края
КГА ПОУ «Канский педагогический колледж»

УТВЕРЖДАЮ:

Заместитель директора

по научно-методической работе

С.В. Науменко



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«Будущие воспитатели»**

Специальность 44.02.01 Дошкольное образование

Канск, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

- 1.1. Актуальность разработки программы наставничества
- 1.2. Цель и задачи программы наставничества
- 1.3. Целевая группа программы наставничества
- 1.4. Сроки реализации программы
- 1.5. Применяемые формы наставничества

2. НОРМАТИВНАЯ ОСНОВА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

3. ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ, ПОКАЗАТЕЛИ, СПОСОБЫ ОЦЕНКИ

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- 3.1. Ожидаемые результаты программы
- 3.2. Показатели эффективности внедрения программы наставничества
- 3.3. Организация контроля и оценки

4. ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- 4.1. Механизм реализации программы наставничества
- 4.2. Основные технологии и методы работы
- 4.3. Перечень основных мероприятий программы

ПРИЛОЖЕНИЕ

1. Информация о наставнических парах
2. Анкета для наставников
3. Алгоритм реализации программы наставничества

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

Актуальность разработки программы наставничества «Будущие воспитатели» определяется тем, что в системе среднего педагогического образования особое внимание уделяется практической подготовке будущих педагогов. Практико-ориентированное обучение направлено на формирование у обучающихся навыков педагогической деятельности за счёт выполнения реальных практических задач в условиях максимально приближенных к будущей профессиональной деятельности, т.е. в ходе производственной практики. В настоящее время все обучающиеся вовлечены в учебную и производственную практику. По учебному плану практическая подготовка начинается с первого курса и продолжается на протяжении всего периода обучения в колледже.

По результатам анкетирования, 67 % студентов третьего курса перед выходом на производственную практику, испытывают тревожность по многим вопросам, а именно: удастся ли выстроить конструктивное взаимодействие с новым наставником, сможет ли наставник оказать помощь в выполнении заданий практики, подготовки к демонстрационному экзамену, реализации практической части выпускной квалификационной работы (далее – ВКР), насколько качественно оборудована развивающая среда в дошкольной образовательной организации (далее – ДОО) и др.

Программа наставничества «Будущие воспитатели» позволит студентам получить актуализированный профессиональный опыт, выполнить задания практики с учетом индивидуальной образовательной траектории в психологически комфортной профессиональной среде, а также будет способствовать развитию личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации в профессии.

1.2. Цель и задачи программы наставничества

Цель программы: формирование эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 3 курса специальности 44.02.01 Дошкольное образование в ходе производственной практики в дошкольных образовательных организациях.

Задачи программы:

- улучшение образовательных результатов обучающихся специальности 44.02.01 Дошкольное образование;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной педагогической деятельности в современной системе дошкольного образования;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для студентов и наставников;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, формирование открытого и эффективного сообщества

педагогов-наставников по обмену опытом наставнической деятельности на основе доверительных партнерских отношений;

- увеличение числа трудоустроенных в системе дошкольного образования выпускников специальности 44.02.01 Дошкольное образование;
- привлечение дополнительных ресурсов реализации основной профессиональной образовательной программы благодаря формированию устойчивых связей между КГА ПОУ «Канский педагогический колледж» и ДОО г. Канска.

1.3. Целевые группы реализации программы наставничества в образовательной организации: Программа наставничества «Будущие воспитатели»: предназначена для обучающихся 3 курса КГА ПОУ «Канский педагогический колледж» специальности 44.02.01 Дошкольное образование, которые проходят производственную практику в ДОО г. Канска.

1.4. Сроки реализации программы наставничества «Будущие воспитатели» -1 год (в течение учебного года).

1.5. Применяемые формы наставничества

При реализации программы «Будущие воспитатели» используется форма наставничества «работодатель-студент». Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия КГА ПОУ «Канский педагогический колледж» и дошкольных образовательных организаций г. Канска при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал студента, усиливает его мотивацию к профессиональной самореализации. Форма наставничества «работодатель-студент» позволяет студентам специальности Дошкольное образование получить в ходе производственной практики актуальные знания и навыки, необходимые для дальнейшей профессиональной самореализации и трудоустройства, а ДОО – подготовленных и мотивированных воспитателей.

Возможные варианты программы. Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент» различаются исходя из уровня подготовки и мотивации студента-наставляемого. Представлены следующие варианты:

- **взаимодействие «сотрудник – будущий сотрудник»** – мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории; совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель / продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- **взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник»** – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы; профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

2. НОРМАТИВНАЯ ОСНОВА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Программа наставничества «Будущие воспитатели» разработана на основе следующих документов:

- Приказ Минобрнауки России N 885, Минпросвещения России N 390 от 05.08.2020 "О практической подготовке обучающихся" (вместе с "Положением о практической подготовке обучающихся") (Зарегистрировано в Минюсте России 11.09.2020 N 59778);
- Основная профессиональная образовательная программа среднего профессионального образования - программа подготовки специалистов среднего звена по специальности 44.02.01 Дошкольное образование, а именно программы производственных практик;
- Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утвержденная Министерством просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-145;
- Региональная целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования на территории Красноярского края, утвержденная приказом Министерства образования Красноярского края от 30.11.2022 №590-11-05;
- Положение о системе наставничества обучающихся в КГА ПОУ «Канский педагогический колледж» утвержденного приказом директора от 12.09.2022 №417/2-п.

3. ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ, ПОКАЗАТЕЛИ, СПОСОБЫ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Ожидаемые результаты программы

Результатом правильной организации работы по программе наставничества «Будущие воспитатели» будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение поля потенциальных сотрудников региональной системы дошкольного образования с должным уровнем подготовки. Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Оцениваемые результаты:

- у обучающихся специальности 44.02.01 Дошкольное образование улучшатся образовательные результаты производственной практики, демонстрационного экзамена, государственной итоговой аттестации (далее – ГИА));
- увеличится количество успешно реализованных и представленных результатов выпускных квалификационных работ (далее – ВКР) в рамках ГИА;
- увеличится количество совместных с ДОО г. Канска мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера по предъявлению наставниками педагогического опыта организованных как на базе КГА ПОУ «Канский педагогический колледж», так и на базе ДОО;
- увеличится количество обучающихся, прошедших совместные с ДОО г. Канска мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера по предъявлению наставниками педагогического опыта организованных как на базе КГА ПОУ «Канский педагогический колледж», так и на базе ДОО; практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий обучающихся в ходе производственной практики в ДОО;
- увеличится количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных в системе дошкольного образования выпускников специальности 44.02.01 Дошкольное образование;
- в реализации основной профессиональной образовательной программы по специальности 44.02.01 Дошкольное благодаря формированию устойчивых связей между КГА ПОУ «Канский педагогический колледж» и ДОО г. Канска будет применяться профессиональный педагогический опыт наставников не только в ходе производственной практики, но и в процессе аудиторных занятий в колледже.

3.2. Показатели эффективности внедрения программы наставничества

В показатели эффективности программы «Будущие воспитатели» входит:

- качество образовательных результатов производственных практик;
- качество образовательных результатов демонстрационного экзамена;
- качество ГИА;
- количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера по предъявлению наставниками педагогического опыта организованных как на базе КГА ПОУ «Канский педагогический колледж», так и на базе ДОО г. Канска;
- количество обучающихся, прошедших совместные с ДОО г. Канска мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера по предъявлению наставниками педагогического опыта организованных как на базе КГА ПОУ «Канский педагогический колледж», так и на базе ДОО г. Канска;
- трудоустройство наставляемых;
- результаты анкетирования работодателей.

3.3. Организация контроля и оценки

Оценка результатов реализации программы наставничества «Будущие воспитатели» осуществляется по итогам каждого вида производственной практики, в форме «круглого стола» и анкетирования обучающихся и наставников.

На «круглом столе», который проводится на базе производственной практики совместно с наставниками: обучающийся презентует результаты своей деятельности за период практики, озвучивает трудности, с которыми столкнулся при выполнении заданий производственной практики; наставник дает качественную оценку действиям практиканта, оценивает его динамику в освоении профессии, акцентирует внимание на достижениях обучающегося, дает рекомендации по преодолению профессиональных затруднений.

Анкетирование наставников по результатам практики позволяет определить степень достижения поставленных цели и задач программы наставничества.

4. ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

4.1. Механизм управления программой наставничества

Подготовительный этап. Знакомство будущих наставляемых с педагогическим опытом наставников и базами практик. Повышение квалификации наставников.

- анкетирование наставников с целью выявления педагогического опыта
- составление плана проведения мастер-классов и совместных мероприятий со студентами

– презентация педагогического опыта наставников в формате мастер-классов для студентов в процессе аудиторных занятий

- знакомство студентов с базами практик
- обучение наставников на курсах повышения квалификации

1 этап. Запуск программы/подготовительный этап:

- разработка программно-методического обеспечения программы «Будущие воспитатели» (программы производственных практик, методических указаний, аттестационные листы и пр.);

- предварительное выявление интересов и ожиданий обучающихся и наставников;
- формирование наставнических пар (наставническая пара формируется на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника);
- оформление документации (приказ, распределение на производственную практику);

- обучение наставников, вовлеченных в программу (инструктаж по производственной практике).

2 этап. Практическая реализация программы/содержательный этап:

- организация взаимодействия наставнических пар;
- включение наставляемого в различные виды деятельности (реализация индивидуального плана производственной практики), овладение им знаниями и умениями, навыками профессиональных видов деятельности воспитателя, освоение профессиональной роли, отвечающей ожиданиям, интересам и потребностям работодателя;

- текущий контроль реализации программы наставничества, получение обратной связи от участников программы, оценка промежуточных результатов и своевременная корректировка в содержании программы (при необходимости).

3 этап. Завершение программы/заключительный этап:

- оценка результатов реализации программы наставничества (анализ положительных и отрицательных моментов), анализ проведенной работы, обобщение достигнутых результатов;
- рефлексия наставников и наставляемых, выводы по поводу того, оправдались ли ожидания от участия в программе;
- поощрение участников программы наставничества.

4.2. Основные технологии и методы работы

Для реализации данной программы наставничества необходима **технология супервизии**, которая заключается в персональном педагогическом сопровождении более опытным специалистом в образовательном пространстве, предусматривающем оказание помощи формирующейся личности обучающегося, уже имеющего опыт практической деятельности и нуждающегося в оказании помощи при решении трудных профессиональных задач.

Содержанием деятельности наставника-супервизора по сопровождению студента является:

- раскрытие и развитие умения анализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности;
- развитие умений выявлять осознаваемые и неосознаваемые потенциальные возможности как будущего специалиста;
- организация взаимодействия между студентом и субъектами образовательного процесса (детьми, родителями, коллегами);
- оказание консультативной помощи в ситуациях затруднения.

Технология супервизии будет способствовать приобретению нового профессионального опыта, сформированности дефицитных компетенций, обеспечивающих решение возникающих проблем, понимание возможностей личностного или профессионального продвижения и уверенности в собственных силах.

При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемого:

- прямые — непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке;
- индивидуальные — закрепление за наставником одного наставляемого;
- открытые — двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого.

Организовать наставническую деятельность рекомендуется при помощи следующих моделей взаимодействия:

- «Я расскажу, ты послушай»;
- «Я покажу, ты посмотри»;
- «Сделаем вместе»;
- «Сделай сам, я подскажу»;
- «Сделай сам, расскажи, что сделал».

ИНФОРМАЦИЯ О НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАРАХ
 производственная практика в группах старшего возраста
 19.01.2023-22.02.2023

№ п/п	Информация о наставляемом		Информация о наставнике		Основание выбора базы практики/ наставника
	ФИО	Тема ВКР	ФИО	Место работы	
1.	Мусинская Вера Анатольевна	Дидактические игры на интерактивной доске как средство формирования количественных представлений у старших дошкольников	Яблонская Ольга Викторовна	МАДОУ №44 «Дюймовочка» г. Канск	Наличие в ДОО интерактивной доски
2.	Стогова Ирина Евгеньевна	Социо-игровая технология как средство познавательного развития старших дошкольников	Шура Юлия Владимировна	МБДОУ №50 «Журавушка» г. Канск	Использование наставником социо-игровой технологии в работе с дошкольниками Будущее трудоустройство
3.	Смарыгина Анна Олеговна	Использование игр на интерактивной доске в процессе формирования представлений старших дошкольников о мире животных	Анищенко Галина Николаевна	МАДОУ №28 «Ручеек» г. Красноярск	Наличие в ДОО интерактивной доски Будущее трудоустройство
4.	Колчак Светлана Сергеевна	Использование технологии «Утренний сбор» в процессе формирования коммуникативных умений старших дошкольников	Заблоцкая Елена Анатольевна	МБДОУ №50 «Журавушка» г. Канск	Использование наставником технологии «Утренний круг» в работе с дошкольниками
5.	Белкина Элина Алексеевна	Приобщение старших дошкольников к народной музыкальной культуре в процессе обучения игре на деревянных ложках	Беккер Александра Робертовна	МБДОУ №25 «Успех» г. Канск	Работа наставника работы по нравственно-патриотическому воспитанию детей Будущее трудоустройство
6.	Лавриненко Алена Алексеевна	Ознакомление дошкольников с природой родного края посредством использования виртуальных экскурсий	Осипович Елена Геннадьевна	МБДОУ №47 «Журавушка» г. Канск	Реализация наставником парциальной программы «Мой любимый город Канск»
7.	Шипицина Елизавета Александровна	Строительная игра с lego-конструктором как средство формирования математических представлений у старших дошкольников	Руденко Елена Николаевна	МАДОУ №15 «Сибирячок» г. Канск	Участие наставника в проекте ДОО «Первые шаги юных инженеров»

8.	Чеколовец Татьяна Андреевна	Использование мультипликационных фильмов в процессе формирования нравственных качеств старших дошкольников	Ленешмидт Татьяна Геннадьевна	МБДОУ №52 «Веселый дельфин» г. Канск	Нравственно- патриотическое воспитание дошкольников
9.	Пухоленко Юлия Алексеевна	Развитие воображения старших дошкольников в процессе формирования геометрических представлений	Какоулина Виктория Владимировна	МБДОУ №52 «Веселый дельфин» г. Канск	Будущее трудоустройство
10.	Мамкаева Анастасия Анатолевна	Воспитание звуковой культуры речи у старших дошкольников на занятиях по речевому развитию	Долженко Наталья Михайловна	МБДОУ №40 «Медвежонок», г. Железнодорожск	Будущее трудоустройство
11.	Григорьева Виктория Александровна	Формирование связной монологической речи у старших дошкольников посредством народной сказки	Никулова Татьяна Анатолевна	МБДОУ №37 «Теремок», г. Железнодорожск	Будущее трудоустройство
12.	Новик Наталья Витальевна	Развитие творческой активности старших дошкольников посредством использования нетрадиционных техник рисования на занятиях по рисованию	Капитонова Анна Александровна	МАДОУ №15 «Сибирячок» г. Канск	Будущее трудоустройство
13.	Мазур Александра Валерьевна	Развитие творческого воображения старших дошкольников на занятиях по аппликации	Стрельченко Ирина Викторовна	МБДОУ «Филимоновски й детский сад»	Будущее трудоустройство

АНКЕТА ДЛЯ НАСТАВНИКОВ

Уважаемые наставники!

С целью совершенствования содержания и способов организации производственной практики студентов специальности 44.02.01 Дошкольное образование, просим вас ответить на вопросы анкеты.

Для нас Ваше мнение является очень ценным!

1. ФИО наставника
2. Место работы, должность
3. Какие трудности возникали у наставников в ходе организации и сопровождения производственной практики студентов?
4. В чём вы видите положительное влияние практики для развития дошкольной образовательной организации в текущем учебном году?
5. Ваши предложения по совершенствованию производственной практики

БЛАГОДАРИМ ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО!

АЛГОРИТМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

