

**Лапочкин Иван Леонидович**

**Паспорт практики наставничества**

<b>Наименование практики наставничества (далее – практика)</b>	«Рецепт профессионального мастерства»
<b>Образовательная организация, где реализовалась практика</b>	Областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Курский электромеханический техникум»
<b>Форма наставничества, в рамках которой реализована практика, целевая аудитория</b>	«педагог – педагог»
<b>Задачи целевой модели наставничества, на реализацию которых направлена практика</b>	Наращивание высокопрофессионального кадрового потенциала посредством включения педагогов в неформальные и информальные формы обучения и внеаудиторные формы общения с обучающимися для их профессионального развития и продвижения.
<b>Цель и задачи практики</b>	<p><b>Цель практики:</b> содействие профессиональному росту преподавателей; развитие навыков и компетенций, необходимых для успешной карьеры и саморазвития; обеспечение поддержки для адаптации в новом коллективе и помощь в работе с обучающимися.</p> <p><b>Задачи практики:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучить профессиональные затруднения и потребности преподавателей;</li> <li>- выстроить индивидуальные маршруты для устранения затруднений;</li> <li>- разработать с наставляемыми-педагогами комплекс мероприятий, способствующих повышению успеваемости своих обучающихся и достижению успехов в конкурсах профессионального мастерства;</li> <li>- передать свои знания и опыт по работе с обучающимися новым педагогам.</li> </ul>
<b>Условия для внедрения практики (в т.ч. социальное)</b>	Наличие преподавателей, желающих выступать в качестве наставников. Поддержка со стороны руководства техникума.

<b>партнерство в системе наставничества ОО)</b>	Выделение ресурсов для реализации наставничества. Создание культуры наставничества в ОО.
<b>Уникальность практики</b>	Индивидуальный подход к профессиональному развитию наставляемых педагогов. Возможность для наставляемых получить практический опыт и знания от более опытных преподавателей. Создание профессиональных связей.
<b>Необходимые ресурсы (финансовые, кадровые, материально-технические, методические и др.) для реализации практики</b>	Время и приверженность наставников и наставляемых. Финансовые ресурсы для покрытия расходов на мероприятия и технологии. Поддержка со стороны руководства образовательной организации.
<b>Технология реализации практики: этапы, основные мероприятия, методики, педагогический и методический инструментарий в рамках каждого из этапов</b>	<p><b>I ЭТАП. Подготовка к внедрению программы, определение наставнических групп.</b>  <i>Задача этапа:</i> информирование о запуске программы наставничества «Рецепт профессионального мастерства»; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников.</p> <p><b>Технология реализации, методики:</b> ИКТ, сайт ОО, социальные сети ОО, кейсы и истории успеха.</p> <p><b>Педагогический и методический инструментарий:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Создание привлекательных видеороликов и презентаций, демонстрирующих преимущества и успешные примеры программы наставничества.</li> <li>- Создание печатных материалов, содержащих подробную информацию о программе наставничества, включая критерии отбора, процесс подачи заявки и ожидаемые результаты.</li> <li>- Сбор и публикация историй успеха участников программы наставничества, чтобы вдохновить и мотивировать потенциальных участников.</li> </ul> <p><b>II ЭТАП. Создание плана наставничества.</b>  <i>Задача этапа:</i> знакомство и установление контакта между наставником и наставляемым, выявление проблем, реализация требований</p>

стандарта, определение целей и задач наставничества.

**Технология реализации, методики:** технология диалогового взаимодействия, технология проблемного обучения, технология систематизации данных и информации, портфолио.

**Педагогический и методический инструментарий:** проводится оценка уровня компетенций наставляемого, чтобы наставник мог определить его сильные и слабые стороны, составить индивидуальный план развития по созданным банкам заданий для входного контроля. Использование данных оценки для планирования обучения.

### **III ЭТАП. Реализация плана наставничества.**

*Задачи этапа:* Наставнику и наставляемому предлагается совместно выполнить проект или задание, чтобы они могли работать в команде, делиться опытом и знаниями, а также лучше понимать друг друга. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре (или группе).

**Технология реализации, методики:** обучение в сотрудничестве, технология мастерских, кейс-технология, технология модульного обучения.

**Педагогический и методический инструментарий:** Проектные работы - создание учащимися конечного продукта (например, макета, модели, презентации и т.д.), который отражает результаты их работы над проектом. Наставник и студент регулярно оценивают прогресс и вносят коррективы в план наставничества по мере необходимости.

### **IV ЭТАП. Завершение наставничества.**

*Задачи этапа:* Подведение итогов работы всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества. Наставничество завершается: когда цели достигнуты; прекращается сотрудничество, по какой-либо причине; прекращается финансирование практики наставничества.

**Технология реализации, методики:** технология

	<p>систематизация данных и информации, обратная связь и рекомендации по дальнейшему развитию.</p> <p><b>Педагогический и методический инструментарий:</b> создание планов профессионального развития на основе выводов самоанализа. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.</p>
<p><b>Результаты и эффекты практики - изменения, которые влечет за собой реализация практики</b></p>	<p>Повышение профессиональных навыков и компетенций.</p> <p>Улучшение академических показателей.</p> <p>Повышение уверенности молодых педагогов в своих профессиональных способностях.</p> <p>Установление профессиональных связей и сетей.</p> <p>Индивидуальные достижения в конкурсах, фестивалях, смотрах и конференциях.</p> <p>Формирование кадрового резерва учебного заведения и развитие корпоративной культуры.</p>
<p><b>Риски</b></p>	<p>Недостаток времени и приверженности со стороны наставников или наставляемых.</p> <p>Несоответствие целей и ожиданий наставника и наставляемого.</p> <p>Неэффективная коммуникация между наставником и наставляемым.</p>
<p><b>Контакты лица, ответственного за взаимодействие по вопросам реализации практики</b></p>	<p>Лапочкин Иван Леонидович, преподаватель специальных учебных дисциплин специальности 13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям).</p>