

## Паспорт практики наставничества

Наименование практики наставничества (далее - практика)	«Опытный студент — новичку: путь к успеху»
Образовательная организация, где реализовалась практика	Областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Железногорский ПК»
Форма наставничества, в рамках которой реализована практика, целевая аудитория	Студент-студент  Студенты 16-20 лет
Задачи целевой модели наставничества, на реализацию которых направлена практика	обеспечение эффективной передачи знаний, навыков и опыта от более опытных студентов к новичкам, способствуя их профессиональному росту и адаптации в образовательной среде.
Цели и задачи практики	<p><b>Цель:</b> всесторонняя помощь в адаптации учащегося к новым условиям обучения и развитие в профессии.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• передача знаний, навыков и опыта от более опытного студента менее опытному в конкретной области или дисциплине;</li> <li>• содействие в адаптации и интеграции менее опытного студента в образовательную среду;</li> <li>• развитие профессиональных и социальных компетенций у обоих участников процесса;</li> <li>• создание условий для обмена знаниями и опытом между студентами разных курсов подготовки;</li> <li>• формирование позитивного отношения к обучению и мотивации к дальнейшему развитию;</li> <li>• развитие навыков коммуникации, командной работы и лидерства у обоих участников;</li> <li>• возможность для менее опытного студента получить поддержку и обратную связь от более опытного;</li> <li>• создание благоприятной образовательной среды, где каждый студент может развиваться и достигать своих целей;</li> <li>• раскрытие личностного, творческого потенциала наставляемого;</li> <li>• выявление и повышение мотивации к творческой и социально значимой деятельности;</li> <li>• развитие способностей самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные поручения;</li> <li>• формирование личностных компетенций и активной гражданской позиции наставляемого;</li> <li>• совместная работа над проектами, взаимная поддержка.</li> </ul>

<p>Условия для внедрения практики (в т.ч. социальное партнерство в системе наставничества ОО)</p>	<p><b>1. Организационная поддержка:</b> обеспечение необходимыми ресурсами для проведения мероприятий и поддержки наставнических пар.</p> <p><b>2. Мотивационная система:</b> разработка системы мотивации для наставников и наставляемых, которая будет стимулировать их участие и активность в программе.</p> <p><b>3. Информационная кампания:</b> Проведение информационных кампаний среди студентов о преимуществах и возможностях программы наставничества. Создание информационных материалов, таких как брошюры, плакаты, видеоролики, которые будут распространять информацию о программе.</p> <p><b>4. Формирование пар:</b> организация процесса формирования наставнических пар, учитывая интересы, потребности и цели студентов.</p> <p><b>5. Поддержка и сопровождение:</b> Предоставление поддержки и сопровождения наставническим парам на протяжении всего периода реализации программы.</p> <p><b>6. Оценка и анализ результатов:</b> Сбор и анализ данных о результатах программы наставничества.</p> <p><b>7. Создание позитивного имиджа:</b> повышение престижа и значимости наставничества в студенческой среде.</p> <p><b>8. Интеграция в учебный процесс:</b> Интеграция программы наставничества в учебный процесс, чтобы она стала частью образовательной среды.</p> <p><b>9. Создание сообщества:</b> Формирование единого сообщества наставников и наставляемых, где они могут обмениваться опытом, знаниями и поддерживать друг друга.</p> <p><b>10. Поддержка разнообразия:</b> Обеспечение равных возможностей для всех студентов, независимо от их социального статуса, пола, возраста и других факторов, участвовать в программе наставничества.</p> <p><b>11. Взаимодействие с работодателями:</b> установление партнёрских отношений с работодателями, чтобы программа наставничества способствовала подготовке студентов к будущей профессиональной деятельности.</p>
<p>Уникальность практики</p>	<p>Практика предоставляет возможность для обучающихся проявить свою инициативность, самостоятельность и творческий подход. Они вольны выбирать темы для совместных проектов, определять методы работы и распределять обязанности. Это способствует развитию у них лидерских качеств и умения принимать взвешенные решения.</p>
<p>Необходимые ресурсы: (финансовые, кадровые, материально-технические, методические и др.) для</p>	<p><b>Финансовые бюджетные средства:</b> бюджет на оплату труда координатора практики; средства на приобретение необходимого оборудования и материалов (компьютеры, интернет, бумага, ручки и т. д.); расходы на организацию мероприятий и обратную связь.</p> <p><b>Кадровые ресурсы:</b> координатор практики, преподаватель или сотрудник учебного заведения; студенты в роли наставников и</p>

реализации практики	<p>наставляемых</p> <p><b>Материально-технические ресурсы:</b> учебные аудитории или другие помещения; наличие компьютерной техники; наличие высокоскоростного подключения к сети Интернет.</p> <p><b>Методические ресурсы:</b> локальные нормативные акты; программы, сопровождающие процесс наставничества; нормативно-правовая база</p>
Технологии реализации практики: этапы, основные мероприятия, методики, педагогический и методический инструментарий в рамках каждого из этапов	<p><b>1 этап — Подготовительный</b></p> <p><b>Методический инструментарий:</b> анкета для выявления запросов обучающихся; анкета для выявления компетенций наставника: анкета наставника; анкета наставляемого; согласие на обработку персональных данных; согласие родителя/законного представителя на обработку персональных данных несовершеннолетнего</p> <p><b>2 этап — Формирование баз наставников и наставляемых</b></p> <p><b>Методический инструментарий:</b> база наставников и база наставляемых, необходимые для формирования наставнических пар и контроля достижения плановых показателей реализации Целевой модели наставничества.</p> <p><b>3 этап — Координация и сопровождение процесса взаимодействия наставнических пар</b></p> <p><b>Методический инструментарий:</b> дневник наставника</p> <p><b>4 этап — Работа наставнических пар/групп, мониторинг удовлетворенности участием в программе наставничества</b></p> <p><b>Методический инструментарий:</b> анкета удовлетворенности наставника; анкета удовлетворенности наставляемого</p> <p><b>5 этап — Завершение реализации программы наставничества</b></p> <p><b>Методический инструментарий:</b> отчет наставника; лист оценки работы наставника; долгосрочная база наставников</p>
Результаты и эффекты практики — изменения, которые влечет за собой реализация практики	<p><b>для личности:</b></p> <p><b>1. Улучшение коммуникативных навыков:</b> Практика взаимодействия помогает студентам развивать навыки активного слушания, эффективного общения и командной работы.</p> <p><b>2. Развитие лидерских качеств:</b> Участие в практиках, где студенты работают в парах или группах, способствует развитию лидерских качеств, таких как умение мотивировать, делегировать задачи и принимать решения.</p> <p><b>3. Обмен знаниями и опытом:</b> Практика позволяет студентам делиться своими знаниями и опытом, что способствует взаимному обогащению и улучшению понимания учебного материала.</p> <p><b>4. Повышение уровня взаимопомощи:</b> Взаимодействие в рамках практики способствует развитию культуры взаимопомощи и поддержки среди студентов.</p> <p><b>для образовательной организации:</b></p> <p><b>1. Развитие инновационного потенциала:</b> Практика стимулирует внедрение новых методик и технологий в образовательный процесс, способствуя развитию инновационного потенциала учебного заведения.</p>

	<p>2. <b>Улучшение взаимодействия с работодателями:</b> Регулярная практика студентов в реальных условиях позволяет наладить прочные связи между учебными заведениями и работодателями.</p> <p>3. <b>Формирование позитивного имиджа учебного заведения:</b> Успешная практика и положительные отзывы студентов и работодателей укрепляют репутацию учебного заведения и привлекают новых абитуриентов.</p>
Риски	<p>1. <b>Конфликт интересов:</b> возможны ситуации, когда наставник и подопечный имеют общие интересы или связи, что может привести к конфликту интересов.</p> <p>2. <b>Отсутствие опыта у наставника:</b> если наставник сам недавно закончил обучение, у него может не быть достаточного опыта и знаний, чтобы эффективно выполнять свои обязанности.</p> <p>3. <b>Недостаточная мотивация наставника:</b> наставник может не проявлять должного интереса и энтузиазма к своей роли, что скажется на качестве наставничества.</p> <p>4. <b>Отсутствие контроля и обратной связи:</b> без контроля со стороны руководства и обратной связи от подопечного, практика наставничества может потерять свою эффективность.</p> <p>5. <b>Неравномерное распределение времени:</b> наставник может уделять недостаточно времени подопечному или, наоборот, перегружать его, что приведёт к усталости и снижению мотивации.</p> <p>6. <b>Отсутствие поддержки со стороны руководства:</b> если руководство не поддерживает практику наставничества, она может быстро прекратиться.</p> <p>7. <b>Нежелание подопечного:</b> иногда подопечный может не захотеть принимать помощь и советы от наставника, что также может привести к неудаче практики.</p> <p>8. <b>Проблемы с коммуникацией:</b> могут возникнуть проблемы с коммуникацией между наставником и подопечным, что снизит эффективность практики.</p> <p>9. <b>Отсутствие чёткой программы:</b> без чёткой программы и плана действий практика наставничества может стать бессистемной и неэффективной.</p> <p>10. <b>Отсутствие обучения для наставника:</b> наставник может не иметь необходимых знаний и навыков для успешного выполнения своих обязанностей.</p> <p>11. <b>Психологическое давление:</b> наставник может оказывать психологическое давление на подопечного, что может привести к негативным последствиям.</p> <p>12. <b>Проблемы с конфиденциальностью:</b> могут возникнуть проблемы с конфиденциальностью информации, передаваемой между наставником и подопечным.</p> <p>13. <b>Отсутствие мотивации у подопечного:</b> подопечный может не иметь мотивации к развитию и обучению, что снизит эффективность практики.</p> <p>14. <b>Проблемы с распределением времени:</b> наставник и под-</p>

	<p>опечный могут иметь разные графики и расписания, что может затруднить регулярные встречи и общение.</p>
--	--

15. **Отсутствие поддержки со стороны сверстников:** подопечный может чувствовать себя изолированным от сверстников, что может снизить мотивацию к обучению.