



УТВЕРЖДАЮ
Директор ТОГБПОУ
«Железнодорожный колледж
имени В.М. Баранова»
П.Е. Макаров
Приказ №36 от «13»/06. 2020г

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве по внедрению целевой модели наставничества в образовательной организации студентов очной формы обучения (далее – Положение) разработано в целях обеспечения взаимодействия предприятия и колледжа. Настоящее Положение актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения существенных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

Настоящее Положение распространяется на ТОГБПОУ «Железнодорожный колледж имени В.М. Баранова» (далее- Колледж), реализующий основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования (далее ФГОС СПО).

1.2. Настоящее Положение руководствуется следующими нормативными правовыми актами: Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) 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», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) 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").

1.3. Наставничество представляет собой одну из форм сотрудничества в развитии Колледжа в виде непрерывного процесса передачи знаний, умений и навыков наиболее квалифицированных специалистов (рабочих) предприятия студентам Колледжа в период всего обучения.

1.4. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет.

Основные задачи наставничества:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;

- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- повышение адаптации и мотивации студентов Колледжа к установлению длительных трудовых отношений с Предприятием по окончании курса обучения.

1.5. Участниками системы наставничества в колледже являются:

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый);
- руководитель колледжа;
- куратор наставнической деятельности;
- родители (законные представители) обучающихся;
- выпускники колледжа, педагоги, участники бизнес-сообщества, в том числе - работодатели, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности предусматривает - независимо от форм наставничества - две основные роли: наставляемый и наставник.

1.6. Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять: "ученик - ученик"; "учитель - учитель"; "студент - ученик"; "работодатель - ученик"; "работодатель - студент".

1.7. Ответственность за организацию и осуществление наставничества студентов несут руководители Колледжа и Предприятия.

2. Деятельность наставника

2.1. Наставниками могут быть представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

2.2. Наставничество осуществляется в отношении студента/группы студентов при формировании наставнических пар.

2.3. Форма наставничества "работодатель - ученик".

Предполагает взаимодействие обучающегося и представителя регионального предприятия (организации) профессионала, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией при профориентации и устойчивая мотивация выпускника колледжа.

Наставник – работник Предприятия из числа наиболее квалифицированных специалистов (рабочих), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, имеющий безупречную репутацию и закрепленный за студентом/группой студентов в качестве наставника при согласовании с руководителем Предприятия.

2.4. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности студентов в культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и профессионального потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

2.5. Качества успешных наставников

Желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени. У наставников имеется искреннее желание быть частью жизни других людей, чтобы помочь им в принятии трудных решений, в вопросах саморазвития и наблюдать, как они становятся лучше.

Уважение к личности, ее способностям и праву делать собственный выбор в жизни. Наставники не должны считать, что их способы решения проблем лучше или что участников программы нужно спасать. Наставники, руководствующиеся чувством уважения и достоинства в отношениях, способны завоевать доверие наставляемых и привилегию быть для них советниками.

Умение слушать и принимать различные точки зрения. Большинство людей может найти кого-то, кто будет давать советы или выражать свое мнение. Гораздо труднее найти того, кто отодвинет собственные суждения на задний план и действительно выслушает. Наставники часто помогают, просто слушая, задавая продуманные вопросы и с минимальным вмешательством давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли. Когда люди чувствуют, что их понимают и принимают, они более склонны к тому, чтобы просить совета и реагировать на хорошие идеи.

Умение сопереживать другому человеку. Эффективные наставники могут сопереживать людям, не испытывая при этом жалости к ним. Даже не имея такого же жизненного опыта, они могут сопереживать чувствам и личным проблемам наставляемых.

Умение видеть решения и возможности, а также препятствия. Эффективные наставники способны балансировать между адекватным восприятием реальных серьезных проблем, с которыми сталкиваются их наставляемые, и оптимизмом при поиске реалистичных решений. Они способны упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные варианты действий.

Гибкость и открытость. Эффективные наставники признают, что отношения требуют времени для развития. Они готовы уделить время тому, чтобы узнать наставляемых, разобраться в важных для них вопросах (музыка, философия и т.д.) и даже измениться под влиянием отношений.

2.6. Права и обязанности наставника.

Наставник должен знать:

- основы педагогики, психологии, методики профессионального обучения и воспитания студентов;
- технологию производства, производственное оборудование и правила его технической эксплуатации;
- правила и средства контроля соответствия технического состояния оборудования требованиям безопасности ведения работ;
- нормативно – правовые акты по вопросам охраны труда и пожарной безопасности

Наставник имеет право:

- требовать от студента выполнения плановых задач по развитию личности, производственных заданий, контролировать соблюдение ими устава, правил внутреннего распорядка Предприятия, санитарных, противопожарных и иных общеобязательных норм и правил, выполнения указаний по всем вопросам, связанным с их практическим обучением;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с личностным развитием и обучением студентов, вносить предложения руководителю Колледжа о поощрении;
- принимать участие в процедуре оценки практического опыта, общих и профессиональных компетенций студентов, освоенных ими в процессе обучения.

2.7. Наставник несет персональную ответственность за качество обучения студента в период наставничества в колледже и на Предприятии. Руководитель колледжа содействует эффективному осуществлению наставничества: участием наставников в мероприятиях по обмену опытом, освоению новой техники и технологий.

График выполнения обязанностей наставника должен соответствовать плану – графику обучения студентов, индивидуальному маршруту при реализации программы.

Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом руководителя Предприятия в случаях:

- письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;
- невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;
- письменного мотивированного ходатайства студентов колледжа;
- производственной необходимости.

2.8. Права и обязанности ученика/студента/наставляемого. Ученик имеет право:

- вносить предложения по изменению и дополнению программы производственной практики;
- участвовать в создании индивидуального маршрута профессионального становления, в обсуждении результатов производственной практики.

Ученик обязан:

- выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- исполнять обязанности, возложенные на него, и правила внутреннего трудового распорядка Предприятия;
- выполнять обязанности, определенные должностной инструкцией;
- выполнять программу обучения на рабочем месте под руководством наставника;
- своевременно проходить промежуточную аттестацию качества обучения на рабочем месте.

2.9. Реализации функций наставничества предшествует прохождение наставником стажировки в Колледже по профилю реализуемой на Предприятии программы производственного обучения.

III. Организация и проведение наставничества

3.1. Организация и проведение наставничества студентов на Предприятии регламентируется:

- Настоящим Положением.
- Годовым календарным графиком учебного процесса, планом мероприятий по обеспечению образовательного процесса при реализации программы производственного обучения, приказами Предприятия и Колледжа.
- Договорами о сотрудничестве в сфере подготовки кадров и прохождения производственной практики между Предприятием и Колледжем.

3.2. Для организации и проведения наставничества Предприятие:

- Закрепляет за каждой группой студентов (студентом) наставника, формирует наставнические пары для обучения их практическим знаниям и приемам в работе по направлению программы дуального обучения и информирует об этом Колледж.
- Согласует с руководством Колледжа сроки прохождения стажировки наставником и направляет на стажировку наставника в Колледж по соответствующему направлению программы обучения.

- Обеспечивает соответствие графика работы наставника графику реализации программы обучения на Предприятии и создаёт условия для работы наставника с группой студентов.
- Обеспечивает выполнение наставником программы производственного обучения, проведение инструктажа со студентами, поддерживает наставнические пары в разработке собственных дорожных карт, индивидуальных профессиональных маршрутов.
- Контролирует деятельность наставника в рамках реализации программы обучения на Предприятии, корректирует и отслеживает результаты.

3.3. Для организации проведения наставничества Колледж:

- Контролирует выполнение наставником программы производственного обучения.
- Согласует с руководством Предприятия сроки прохождения стажировки наставника и организует стажировку наставника по соответствующему направлению программы обучения. Организует обучение наставника основам педагогики и психологии.
- Привлекает наставника к участию в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций студентов, освоенных ими в процессе изучения основных профессиональных образовательных программ производственного обучения в соответствии с ФГОС СПО и рабочими программами профессиональных модулей, и в работе комиссии по присвоению квалификации студентам.
- Поддерживает наставнические пары в разработке собственных дорожных карт, индивидуального профессионального маршрута, коррекции и отслеживании результатов производственной деятельности.

IV. Мониторинг и оценка результатов реализации наставничества

4.1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества в колледже направлена на:

–изучение (оценку) качества реализованной в колледже Программы наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа;

–выявление соответствия условий организации Программы наставничества требованиям и принципам Целевой модели ;

4.2. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие.

4.3. Оценка реализации Программы наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности.

4.4. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в колледже на сайте колледжа размещается и своевременно обновляется информация.