

УТВЕРЖДЕНО

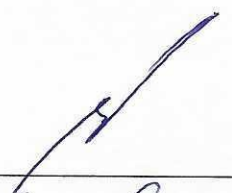
приказом директора

№ *2021* от «*20*» *09* 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе наставничества в
БПОУ ВО «Череповецкий химико-технологический колледж»

г. Череповец
2021

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора
по учебно-производственной работе

В. В. Мараков

Заместитель директора
по учебной работе

Н. И. Сулейманова

Заместитель директора по учебно-
методической работе

Н. А. Дементьева

Заместитель директора по общим
и правовым вопросам

А. А. Фальчик

Руководитель СЦК



О. В. Ульянова

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение о системе наставничества (далее – Положение) определяет цели, задачи и порядок организации наставнической деятельности в профессиональной образовательной организации (далее – ПОО) в отношении обучающихся, педагогических работников, специалистов предприятий-партнеров.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 года № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

- Трудовым кодексом РФ (с изменениями и дополнениями);

- методологией (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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения РФ от 25.12. 2019 г. № Р-145);

- 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 г. № Р-145).

1.3. Целью наставничества является оказание разносторонней помощи в личностном и профессиональном становлении, адаптации в коллективе, выявление и совершенствование способностей и талантов, а также воспитание дисциплинированности у наставляемого.

1.4. Задачи наставничества:

- формирование и развитие общих и профессиональных компетенций у обучающихся;

- развитие профессионально-значимых качеств личности наставляемого;

- ускорение процесса профессионального становления наставляемого, развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности;

- сокращение сроков адаптации к условиям осуществления образовательной, профессиональной деятельности;

- обеспечение взаимосвязи и преемственности профессиональной деятельности разных поколений сотрудников;
- повышение мотивации студентов к установлению длительных трудовых отношений с базовым предприятием по окончании обучения.

1.5. Положение определяет порядок организации наставничества в ПОО по следующим формам: «студент-ученик», «студент – студент», «преподаватель – студент», «преподаватель– преподаватель», «работодатель - студент», «работодатель- преподаватель».

1.6. Каждая из названных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем, которые появляются в образовательном процессе ПОО.

Форма наставничества «студент - ученик».

Студент (участник олимпиад профмастерства, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс) – ученик (школьники, абитуриенты) - это вид партнерского наставничества, направленный на раннюю профориентацию, предпрофильную подготовку, служит траекторией саморазвития студента-наставника и его наставляемого.

Данная форма наставничества позволяет:

- транслировать лучшие достижения;
- привлекать лучших студентов к учебно-тренинговой деятельности;
- оказывать профориентационные услуги;
- способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения наставников, эффективности профессионального развития студентов,
- формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению студентов-наставников и наставляемого.

Целевая группа: обучающийся (группа обучающихся), школьники, участники проекта «Школа-колледж», абитуриенты.

Результаты и социальные эффекты: развитие творческого потенциала студентов и их интеграция в профессиональное сообщество.

Форма наставничества «студент – студент».

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из учащихся находится на более высоком уровне образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации.

Данная форма наставничества позволяет:

- транслировать лучшие достижения;
- привлекать лучших студентов к учебно-тренинговой деятельности;

- способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения наставников, эффективности профессионального развития студентов,
- формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению студентов-наставников и наставляемого;
- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Целевая группа: обучающийся, группа обучающихся.

Результаты и социальные эффекты: высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к ПОО. Наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Форма наставничества - «преподаватель – студент».

Данная практика наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Рассматриваемая форма наставничества помогает талантливым амбициозным обучающимся планировать свою будущую карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.

Данная модель наставничества позволяет осуществлять:

- внедрение технологии «социального лифта»;
- освоение гибких навыков (эмоциональный интеллект, критическое мышление);
- развитие учебной мотивации, проектной деятельности;
- научно-исследовательскую работу, конкурсы профессионального мастерства, олимпиадное и волонтерское движения.

Целевая группа: обучающийся, группа обучающихся.

Результаты и социальные эффекты: передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Абилимпикс, Ворлдскиллс); практики наставничества обучающихся, победителей олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс и т.д.

Форма наставничества «преподаватель – преподаватель».

Данная практика обеспечивает передачу знаний на рабочем месте: может применяться не только к вновь принятым в организацию работникам, молодым специалистам, но и к уже работающим сотрудникам. Сотрудник получает своевременную помощь на этапе адаптации в образовательной организации, поддержку в профессиональном и карьерном развитии.

Данная форма наставничества позволяет:

- наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями;
- получать педагогам-наставляемым необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Целевая группа: педагогические работники, в том числе молодые, вновь принятые или переведенные специалисты, осваивающие новые технологии и производственные процессы, используемые в реализации образовательных программ.

Результаты и социальные эффекты: обучение, адаптация, улучшение коммуникаций, сохранение, передача знаний.

Форма наставничества «работодатель– студент»

Это создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и основного работодателя с целью получения обучающимися (студенты) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) – подготовленных и мотивированных кадров.

Данная модель наставничества позволяет осуществлять:

- внедрение технологии «социального лифта»;
- освоение гибких навыков (эмоциональный интеллект, критическое мышление);
- сокращение срока адаптации выпускников на рабочем месте на предприятии;
- принятие корпоративной культуры предприятия.

Целевая группа: обучающийся (группа обучающихся).

Результаты и социальные эффекты: развитие профессиональной мотивации у наставляемых к трудовой деятельности.

Форма наставничества «работодатель– преподаватель»

Это создание эффективной системы взаимодействия организации, осуществляющей деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и основного работодателя с целью получения педагогическими работниками актуальных знаний и навыков, необходимых для образовательного процесса и профессиональной реализации, а предприятием (организацией) – подготовленных и мотивированных кадров.

Данная модель наставничества позволяет осуществлять:

- освоение гибких навыков (эмоциональный интеллект, критическое мышление);
- сокращение срока адаптации выпускников на рабочем месте на предприятии;
- принятие корпоративной культуры предприятия;
- прохождение эффективных стажировок на предприятии.

Целевая группа: педагогические работники образовательной организации.

Результаты и социальные эффекты: развитие профессиональной мотивации педагогических работников, своевременное знакомство с изменениями, материально-технической базой предприятия.

1.7. Результатом эффективной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность обучающихся и будущих выпускников ПОО.

2. Права и обязанности участников программы наставничества

2.1 Зоны ответственности участников программы наставничества. К общей зоне ответственности можно отнести:

- совместное составление индивидуальной программы поддержки наставляемого, включая определение тематики обсуждаемых вопросов и периодичности встреч;
- выполнение индивидуальной программы поддержки наставляемого.

2.2 Зона ответственности наставника:

- выявление и ориентация на потребности и возможности наставляемого;
- предварительная подготовка материалов, идей и предложений;
- оптимизация времени обучения;
- планирование занятий;

– наставники из числа сотрудников предприятий реального сектора экономики или социальной сферы несут персональную ответственность за качество обучения наставляемого.

2.3 Зона ответственности наставляемого:

- предварительная подготовка к встречам: актуализация знаний и умений по тематике программы наставничества, подготовка вопросов по содержанию обсуждаемых вопросов;

- внесение предложений по улучшению процесса обучения;

- всесторонняя помощь наставнику в выполнении своей роли.

2.4. Обязанности участников программы наставничества.

2.4.1 Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственные нормативные акты, определяющие права и обязанности наставника и наставляемого;

- разработать совместно с наставляемым индивидуальную траекторию профессионального развития;

- выполнять утвержденную программу наставничества;

- организовывать совместную работу с наставляемым по достижению целей наставничества согласно разработанного плана;

- осуществлять необходимое обучение, помогать и корректировать деятельность наставляемого;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с образовательной, педагогической и общественной деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- вести отчетную документацию;

- подводить итоги своей деятельности и деятельности наставляемого.

2.4.2. Обязанности бизнес-партнеров, предприятий реального сектора экономики и социальной сферы:

- производить отбор работников для осуществления функции наставничества;

- контролировать деятельность наставника в рамках реализации программы обучения на предприятии /в организации.

2.4.3. Обязанности наставляемого:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственные нормативные акты, определяющие права и обязанности наставника и наставляемого;

- выполнять индивидуальную траекторию образовательного и профессионального развития в установленные сроки;
- работать над совершенствованием образовательных навыков, профессионального мастерства, овладевать практическими компетенциями;
- информировать наставника о применении передовых методов и форм работы в своей учебной и профессиональной деятельности;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

2.5. Особенности выбора и назначения наставников.

2.5.1. Наставники подбираются из числа наиболее подготовленных лиц, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе и достижения в учебе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющих системное представление о работе в целом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

2.5.2. Наставник должен обладать рядом личностных и профессиональных качеств: коммуникабельностью, педагогическими навыками, отличными показателями в труде, профессиональными знаниями по специальности, личным желанием исполнять роль наставника.

2.5.3. Наставники могут быть избраны из числа: педагогических работников ПОО, обучающихся – победителей олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс, работников предприятий реального сектора экономики, осуществляющих деятельность по профилю реализуемых образовательных программ в ПОО.

2.5.4. На предприятиях реального сектора экономики или социальной сферы в период проведения производственной практики, стажировки обучающихся или педагогических работников на основании договорных соглашений определяется наставник из специалистов-практиков, работающих на предприятии. Наставник является ответственным лицом за профессиональную и должностную адаптацию подопечного. Приказ о назначении наставника издает принимающая сторона.

2.5.5. Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от степени подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.5.6. Назначение наставника осуществляется на добровольной основе с обязательным согласием лица, назначаемого наставником, и лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.6. Замена наставника осуществляется приказом организации в случаях:

- прекращение трудового договора с наставником;

- перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию) или в другое структурное подразделение организации;

- просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

- неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;

- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

2.7. Функции по управлению и контролю наставничества разделяются между должностными лицами по направлениям наставничества (далее – Кураторы). На Куратора возлагаются следующие функции:

- подбор и организация обучения наставников;

- рассмотрение вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях;

- оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной адаптации наставляемых;

- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников;

- заслушивание отчетов наставников об итогах выполнения наставляемыми индивидуальных планов обучения;

- отстранение наставников, недобросовестно относящихся к работе.

2.8. Обучение наставников организуется Кураторами программы в организации, на курсах повышения квалификации, семинарах, вебинарах и т.д.

3. Результаты реализации программы наставничества

3.1. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой наставничества.

3.2. Критерии эффективности системы наставничества:

- достижение целей программы наставничества;

- достижение наставляемым требуемой результативности.

3.3. Формирование системы мониторинга наставнической деятельности:

- обратная связь от наставляемого (эмпирические исследования, наблюдение, анкетирование);

- обратная связь от наставников (эмпирические исследования);

- оценка компетентности наставляемого (собеседование, анкетирование, отчет о деятельности, результаты участия в профессиональных конкурсах, образовательные результаты обучающихся и др.).

3.4. Формы стимулирования системы наставничества:

- материальное стимулирование наставников в виде выплат денежных средств в виде премий.

- объявление благодарности, награждение почетной грамотой организации;

- представление к государственным и ведомственным наградам;

- помещение фотографии наставника на доску почета организации;

- внесение предложения о назначении на вышестоящую должность.

Размер и порядок поощрения наставника представителя организации бизнес партнера, предприятия реального сектора экономики или социальной сферы устанавливается принимающей стороной.

3.7. Образовательная организация имеет право передавать свой опыт лучших практиков наставничества:

- на сайтах образовательной организации и организации-партнеров;

- через участие в конкурсах профессионального мастерства.

4. Перечень документов, регламентирующие реализацию программы наставничества

4.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников относятся:

– настоящее Положение;

– приказ руководителя образовательной организации и/или представителя организации бизнес-партнера, предприятия реального сектора экономики или социальной сферы о назначении наставников;

– отчеты о деятельности наставника и наставляемого;

– анкеты и анализ результатов анкетирования наставников и наставляемого;

– протоколы заседаний педагогического и методического советов на которых рассматривались вопросы наставничества.

Департамент образования Вологодской области
Бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Вологодской области
«Череповецкий химико-технологический колледж»

ПРИКАЗ

от «23» августа 2021 г.

№ 395

г. Череповец

Об утверждении Положения

В соответствии 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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. №Р-145) и реализацией региональной инновационной площадки «Наставничество как инструмент профессионально-личностного развития будущего молодого специалиста на производстве»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить локальный акт колледжа Положение о системе наставничества в БПОУ ВО «Череповецкий химико-технологический колледж».
2. Локальный акт вступает в силу с момента утверждения его настоящим приказом, действуют до его отмены, принятия нового локального акта.
3. Помощнику руководителя обеспечить регистрацию, сохранность локального акта.
4. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор



Е.О. Быкова