

Министерство образования, науки и молодежной политики Забайкальского края
Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Хилокское железнодорожное училище»



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГПОУ «ХЖУ»
Чашин И.Г.
От «__» _____ 2020 г
Приказ №__ от «__» _____ 2020г

Локальный акт №__

Положение
о внедрении целевой программы наставничества
в ГПОУ «ХЖУ»

Рассмотрено на
заседании
педагогического совета
от «__» _____ 2020 г протокол №__

Хилок 2020 г

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о программе наставничества (далее – Положение) в ГПОУ «Хилокское железнодорожное училище» разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 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 г. № 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»), Уставом ГПОУ «ХЖУ» и определяет порядок организации наставничества для внедрения практикоориентированных и гибких образовательных технологий в ГПОУ «ХЖУ».

Настоящее положение определяет цели, задачи и порядок организации наставничества в ГПОУ «ХЖУ» устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений

1.4. **Цель наставничества** - создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

1.5. 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;

- повышение мотивации обучающихся к установлению длительных трудовых отношений с организацией по окончании обучения.
- подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал каждого обучающегося, поддержать формирование и реализацию индивидуальной образовательной траектории;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

2. Организационные формы наставничества

- 2.1 Целевая модель наставничества в Училище реализуется на основании приказа директора.
- 2.2 Руководство и контроль за деятельностью наставничества осуществляет директор.
- 2.3 Заместители директора по УПР, УВР, осуществляют сопровождение, мониторинг, оценку и контроль выполнения программ наставничества по соответствующим направлениям.
- 2.4 Куратор реализации Целевой модели наставничества назначается приказом директора.
- 2.5 Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с базой наставляемых и базой наставников.
- 2.6 Наставляемыми могут быть обучающиеся ГПОУ «ХЖУ»:
 - проявившие выдающиеся способности;
 - демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
 - попавшие в трудную жизненную ситуацию;
 - не принимающие участие в жизни Училища, отстраненные от коллектива.
- 2.7 Наставляемыми могут быть педагогические работники:
 - молодые специалисты,
 - находящиеся в состоянии эмоционального выгорания;
 - находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
 - желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ- компетенциями ит.д.
- 2.8 Наставниками могут быть представители Училища:
 - педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической

атмосферы

- квалифицированные сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт.

2.9 База наставляемых и база наставников определяется в зависимости от потребностей Училища в целом и от потребностей участников образовательных отношений (педагогов и обучающихся)

3.Формы наставничества

3.1Целевая модель наставничества обучающихся, осваивающих программы среднего профессионального образования, включает следующие приоритетные формы наставничества:

- «педагог –педагог»;
- «работодатель –студент»;
- «преподаватель - студент»;

3.1.1 Форма наставничества «преподаватель-преподаватель»

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника, впервые принятого в ГПОУ «ХЖУ» с опытным преподавателем, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри училища.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности анализировать свою профессиональную деятельность;
 - развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
 - ориентировать начинающего преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
 - прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
 - ускорить процесс профессионального становления преподавателя;
- Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Область применения.

Форма наставничества «преподаватель - преподаватель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по программам среднего профессионального образования.

Отдельной возможностью реализации программы наставничества является

создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого преподавателя, серии семинаров, разработка методических пособий.

3.1.3. Форма наставничества «преподаватель - студент».

Данная форма предполагает взаимодействие обучающегося и преподавателя училища, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал студента, усиливает его мотивацию к самореализации.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, развитие профессиональных и метакомпетенций.

Область применения.

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 Ворлдскиллс); практики наставничества обучающихся, победителей олимпиад, чемпионатов Ворлдскиллс и т.д.

3.1.2. Форма наставничества «работодатель-студент».

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятиям - подготовленных и мотивированных специалистов.

Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Среди основных задач деятельности наставника в отношении студента:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;

- повышение осознанности в вопросах выбора и утверждения в профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных

профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность.

Область применения.

Реализация практикоориентированных образовательных программ, проектная деятельность, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии в образовательные организации.

3.2. Представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник - наставляемый), но и для групповой работы (один наставник - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

3.3 Реализация программы наставничества осуществляется в течение определенного срока, действие программы может быть продлено в силу объективных причин по решению куратора, наставника и наставляемого.

4. Требования, выдвигаемые к наставникам,

4.1 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.

4.2 Наставник должен обладать рядом личностных и профессиональных качеств:

- коммуникабельностью;
- педагогическими навыками;
- отличными показателями в труде;
- профессиональными знаниями по профессии;
- личным желанием исполнять роль наставника.

4.3 Наставники могут быть избраны из числа:

- педагогических работников;
- обучающихся;
- победителей региональных и всероссийских конкурсов олимпиад, чемпионатов Ворлдскиллс;
- работников предприятий, осуществляющих деятельность по профилю реализуемых образовательных программ.

5. Права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов

5.1 В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим положением о

наставничестве, локальными актами образовательного учреждения, Коллективным договором.

Сфера ответственности наставников:

- ориентация на потребности и возможности наставляемого;
- конструктивная оценка подготовки обучаемого, анализ знаний на основании вопросов, ошибок;
- предварительная подготовка материалов, идей и предложений;
- оптимизация времени обучения;
- планирование занятий, совместных встреч.

Наставник имеет право:

- привлекать других сотрудников для расширения профессиональных компетенций наставляемого;
- запрашивать виды выполненных промежуточных или итоговых производственных заданий, отчетную документацию наставляемого.

Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставника и наставляемого;
- разработать совместно с подопечным индивидуальную траекторию профессионального развития;
- осуществлять необходимое обучение, контролировать и корректировать деятельность наставляемого;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- вести отчетную документацию;
- подводить итоги деятельности по программе наставничества.

5.2 Сфера ответственности наставляемого:

- предварительная подготовка к встречам: вопросы по программе наставничества, тематике программы;
- внесение предложений по улучшению процесса обучения;
- всесторонняя помощь наставнику в выполнении своей роли.

5.3 Наставляемый имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации Училища предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- выбирать наставника из предложенных кандидатур;
- участвовать в районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

5.4 Обязанности наставляемого:

- выполнять индивидуальную траекторию профессионального развития в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими компетенциями;
- информировать наставника о применении передовых методов и форм работы в своей учебной и профессиональной деятельности;
- совершенствовать свой профессиональный, образовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.
- Обязанности партнеров, предприятий проводить отбор работников для осуществления функции наставничества;
- обеспечить безопасные условия для реализации наставнической программы;
- контролировать деятельность наставника в рамках реализации программы обучения на предприятии.

1.2. Право партнеров:

- согласовывать с руководством Училища сроки и программу прохождения стажировки;
- привлекать наставника к участию в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций подопечных и работе комиссии по присвоению квалификации обучающимся по профессии в соответствии с приказом о составе комиссии.

1.3. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на куратора и заместителя директора соответствующего направления.

1.4. Методическая служба Училища оказывает методическое сопровождение в проектировании индивидуальной траектории профессионального развития специалиста; изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества в Училище.