

Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Самарской области
«Сызранский медико-гуманитарный колледж»

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ «СМГК»

 Касимова Л.К.

Приказ № 189/01-05 од

от «13» июля 2020 г.

**Положение
о наставничестве в образовании**

Принято
на заседании Совета Учреждения
Протокол № 107 от 30.06.2020 г.

г.о. Сызрань - 2020 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о наставничестве в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Самарской области «Сызранский медико-гуманитарный колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273 от 29.12.2012г.;
- Уставом государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Сызранский медико-гуманитарный колледж» (далее – Учреждение);

- Положением об организации дуального обучения обучающихся Учреждения.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в Учреждении и реализации наставничества в Учреждении.

1.3. Наставничество - педагогическая технология, обеспечивающая развитие личности обучающегося, гармоничного вхождения человека в трудовую деятельность.

Наставничество представляет собой один из механизмов формирования непрерывного процесса трансляции знаний, умений и навыков наиболее квалифицированных сотрудников и успешно обучающихся Учреждения.

1.4. Наставничество организуется для:

- обучающихся Учреждения в период освоения образовательной программы на любом курсе обучения;

- для сотрудников и рабочих групп Учреждения для повышения уровня профессионализма, расширение перечня имеющихся компетенций.

1.5. Целями наставничества являются:

- для обучающихся - повышение уровня подготовки, сформированности общих и профессиональных компетенций, обеспечение оптимального использования времени и ресурсов, обучение наиболее рациональным приемам и методам освоения образовательной программы.

2. Формы и модели наставнической деятельности

2.1. Формы наставнической деятельности:

- прямое и индивидуальное – непосредственный индивидуальный контакт наставника и подопечного;

- прямое и групповое – непосредственный индивидуальный контакт наставника и группой подопечных;

- опосредованное индивидуальное или групповое – лично путем консультаций, рекомендаций или с помощью телекоммуникационных технологий, возможно с применением дистанционного и электронного сопровождения;

- виртуальная программа наставничества – использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как трансляция опыта через видеоконференции (скайп, Zoom и др.).

2.2. Стили наставничества (выбор стиля взаимодействия зависит от уровня подготовки подопечного и сложности задачи):

- инструктаж – стиль, при котором наставник дает четкие пошаговые указания подопечному или предлагает ему копировать свои собственные действия;

- объяснение – стиль, при котором наставник показывает, как правильно выполнить ту или иную работу, и подробно объясняет каждый шаг, дает обоснование своим действиям;
- развитие – это стиль, при котором наставник предлагает решить производственную задачу и представить результат.

2.3. Направления наставнической деятельности:

- «Преподаватель – обучающийся (группа обучающихся)»;
- «Обучающийся (победитель олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс) – обучающийся (группа обучающихся), школьники, абитуриенты»;
- «Представитель/сотрудник предприятия – обучающийся».

2.3.1. Направление наставничества «Преподаватель – обучающийся (группа обучающихся)»

– это практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данное направление наставничества помогает талантливым и амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.

Целевая группа: обучающийся, группа обучающихся;

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

2.3.2. Направление наставничества «Обучающийся, победитель олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс – обучающийся (группа обучающихся), школьники, абитуриенты»

– это вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности студенческого самоуправления, и служит траекторией профессионально-личностного саморазвития обучающегося - наставника и его подопечных. Данное направление наставничества позволяет:

- транслировать лучшие достижения;
- привлекать лучших обучающихся к учебно-практической деятельности;
- способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения, эффективности профессионального развития обучающихся - наставников;
- формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению обучающихся - наставников и их подопечных.

Целевая группа: обучающейся (группа обучающихся), школьники, абитуриенты».

Результаты и социальные эффекты: развития творческого потенциала обучающихся и их интеграции в профессиональное сообщество. Данное направление наставничества позволяет осуществлять:

- внедрение технологии «социального лифта»;
- профориентационные мероприятия;

- процесс реального включения людей с инвалидностью в активную общественную жизнь;
- освоение гибких навыков (эмоциональный интеллект, критическое мышление);
- учебную мотивацию;
- проектную деятельность;
- исследовательскую работу, конкурсы профессионального мастерства, олимпиадное и волонтерское движения.

2.3.3. Направление наставничества «Представитель/сотрудник предприятия – обучающийся» – временное прикрепление опытному работнику организации партнера, предприятия, организации, учреждения реального сектора экономики или социальной сферы для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы во время прохождения практик.

Целевая группа: обучающийся (группа обучающихся);

Результаты и социальные эффекты: развитие профессиональной мотивации у подопечных к трудовой деятельности, повышение профессионального мастерства.

3. Деятельность обучающегося - наставника

3.1. Обучающийся - наставник – обучающийся Учреждения, являющийся участником/победителем/призером/номинантом, получившим «медаль за профессионализм» по результатам участия в региональных конкурсах, региональных/национальных чемпионатов «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», региональных чемпионатов профессионального мастерства «Абилимпикс» и иных региональных, всероссийских и международных конкурсов и отборов, имеющий творческие достижения.

3.2. Обучающиеся Учреждения назначаются наставниками с письменного согласия совершеннолетних студентов, а также письменного согласия несовершеннолетних студентов и письменного согласия их родителей.

3.3. Начало и продолжительность наставничества определяются приказом директора Учреждения.

3.4. Обучающийся - наставник:

3.4.1. Организует совместную работу с наставляемым обучающимся по достижению целей наставничества в соответствии с планом, разработанным совместно с куратором.

3.4.2. Не реже одного раза в неделю информирует организатора образовательной и воспитательной деятельности учебной группы наставляемого обучающегося о процессе и результатах совместной работы с наставляемым обучающимся.

3.5. Наставничество может быть досрочно прекращено в случаях:

- достижения поставленных целей;
- отчисления из Учреждения обучающегося - наставника или наставляемого обучающегося;
- письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;
- невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей.

3.6. Виды поощрения обучающегося - наставника за выполнение функции наставничества:

- объявление благодарности администрацией Учреждения;
- награждение грамотой Учреждения.

4. Деятельность преподавателя-наставника

4.1. Преподаватель-наставник – сотрудник Учреждения, соответствующий должности, имеющий стаж работы в соответствующей должности не менее 3 лет, и демонстрирующий высокие результаты профессиональной деятельности в течение двух последних лет.

4.2. Сотрудники Учреждения назначаются наставниками с их письменного согласия.

4.3. Начало и продолжительность наставничества определяется приказом директора Учреждения при назначении наставника.

4.4. Преподаватель - наставник:

4.4.1. Организует совместную работу с наставляемым обучающимся в процессе подготовки к конкурсам, олимпиадам, в ходе организации научно-исследовательской работы.

4.4.2. Организует совместную работу с наставляемым обучающимся в ходе дуального обучения, что регламентировано в положении о дуальном обучении в образовательных организациях и организациях, реализующих мероприятия по организации и проведению дуального обучения обучающихся Учреждения.

4.4.3. Организует совместную работу с наставляемым обучающимся в процессе подготовки курсовых работ (проектов), выпускных квалификационных работ (проектов).

4.4.4. Организует совместную работу с наставляемым обучающимся в процессе прохождения учебной и производственной практик по изучаемым междисциплинарным курсам и профессиональным модулям, производственной (преддипломной) практики по профилю специальности.

4.4.5. Организует совместную работу с наставляемым обучающимся в процессе подготовки к участию в процедуре первичной аккредитации специалиста.

4.5. Наставничество может быть досрочно прекращено в случаях:

- достижения целей наставничества;
- увольнения из Учреждения наставника или наставляемого;
- отстранения сотрудника от выполняемой работы в случаях предусмотренных законодательством;
- письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;
- невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей.

5. Права и обязанности наставника

5.1. Обязанности наставника-преподавателя:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставника и подопечного;
- разработка совместно с подопечным индивидуальной траектории профессионального развития;
- осуществлять необходимое обучение, контролировать и корректировать деятельность подопечного;
- изучать Закон РФ «Об образовании в РФ», нормативные акты, определяющие профессиональную деятельность, локальные акты колледжа;
- выполнять индивидуальную траекторию профессионального развития в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими компетенциями;
- консультировать подопечного по применению передовых методов и форм работы в своей учебной и профессиональной деятельности;

- совершенствовать свой профессиональный, образовательный и культурный уровень;
- вести отчетность.

5.2. Права наставника-преподавателя:

- привлекать опыт работы других сотрудников для расширения профессиональных компетенций подопечного;
- запрашивать виды выполненных промежуточных или итоговых производственных заданий, отчетную документацию подопечного;
- участвовать в разработке учебных планов по направлениям подготовки;
- вносить на рассмотрение администрации колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.

5.3. Обязанности наставника –обучающегося:

- представлять интересы обучающихся перед руководством Учреждения;
- разъяснять обучающимся их права и обязанности, особенности обучения, оценки знаний на различных этапах обучения; требования, предъявляемые к уровню усвоения знаний и сформированности компетенций.
- ознакомить обучающихся с основной образовательной программой, а также с Федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования;
- участвовать в подготовке необходимых информационных материалов по организации учебного процесса, размещать их на информационных стендах, а также представлять материалы для размещения на сайте Учреждения на странице Учреждения;
- консультирование обучающихся по вопросам выполнения графика учебного процесса;
- оказание помощи обучающимся в овладении навыками самостоятельной работы, упорядочении режима дня;
- организация контроля за выполнением студентами академической группы графика учебного процесса, а также своевременное информирование студентов об изменениях в учебном процессе
- воспитание у обучающихся чувства гражданской ответственности и патриотизма, всестороннего культурного развития;
- создание в учебной группе атмосферы дружбы и взаимопомощи, добросовестного отношения к учебе, привлечения обучающихся к исследовательской и общественной работе.

5.4 . Права наставника – обучающегося:

- принимать участие в заседаниях педагогического совета, на которых рассматриваются вопросы успеваемости обучающихся;
- получать информацию о методических материалах, необходимых для образовательного процесса по данному направлению подготовки;
- информировать администрацию Учреждения о предложениях и пожеланиях обучающихся по совершенствованию всех направлений деятельности Учреждения;

- получать необходимые консультации по вопросам, касающимся образовательного процесса, у преподавателей, заведующих отделениями, заведующего ЦСПП и ТС, заместителей директора Учреждения.

5.5. Обязанности наставника из числа сотрудников партнеров, предприятий, организаций, учреждений реального сектора экономики или социальной сферы:

- несут персональную ответственность за качество обучения подопечных и не реже одного раза в неделю информируют администрацию Учреждения о их результатах;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с учебной деятельностью подопечного, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- производить отбор работников для осуществления функции наставничества;
- контролировать деятельность наставника в рамках реализации программы обучения на базах практик;
- вести отчетную документацию;
- подводить итоги наставнической деятельности.

5.6. Право партнеров, предприятий, организаций, учреждений реального сектора экономики или социальной сферы:

- согласовывать с руководством Учреждения сроки и программу прохождения практик;
- привлекать наставника-преподавателя к участию в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций подопечных.

6. Критерии эффективности системы наставничества

6.1. Критерии эффективности системы наставничества:

- достижение целей системы наставничества;
- мнение всех участников системы;
- достижение сотрудниками требуемой результативности;
- соответствие профилю должности и поведенческие изменения;
- обеспечение оптимального использования временных и иных ресурсов;
- сокращение временных/финансовых затрат при выполнении трудовых операций;
- обучение наиболее рациональным приемам и методам работы;
- содействие достижению высокого качества труда.

6.2. Формирование системы мониторинга наставнической деятельности:

- обратная связь от подопечного (наблюдения, анкетирование);
- обратная связь от наставников;
- оценка компетентности подопечного (собеседование, анкетирование или отчет о деятельности, достижения подопечного в конкурсах профессионального мастерства, трудовой деятельности);
- взаимодействие Учреждения с партнерами, предприятиями, организациями, учреждениями реального сектора экономики или социальной сферы;
- разработка, корректировка и согласование образовательных программ;

- проведение совместных обучающих мероприятий, в том числе участие наставников в качестве экспертов;
- подготовка к демонстрационному экзамену;
- экспертно-аналитическая деятельность;
- совместная подготовка кейсовых заданий в целях формирования профессиональных компетенций;
- обмен опытом;
- использование дистанционного и электронного обучения.

7. Документы, регламентирующие наставничество

7.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора Учреждения или представителя партнера, предприятия, организации, учреждения реального сектора экономики или социальной сферы о назначении наставников;
- отчеты о деятельности наставника и подопечного;
- анкетирование наставников и подопечных;
- протоколы заседаний студенческого совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по опыту реализации наставничества в Учреждении.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором колледжа и действует бессрочно.

8.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами Учреждения.