

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Алтайский архитектурно-строительный колледж»

ПРИКАЗ

г. Барнаул

«24» апрель 2020 г.

№ 157н

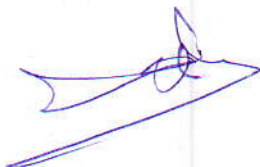
Об утверждении Положения о наставничестве для студентов краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Алтайский архитектурно-строительный колледж»

С целью организации системы наставничества для студентов

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве для студентов краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Алтайский архитектурно-строительный колледж» (Приложение).
2. Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

Директор



В.А. Баленко

СОГЛАСОВАНО:

Ведущий юрисконсульт



И.Ю. Чернова

Исп.: Куприенко И.А.

СОГЛАСОВАНО

Совет колледжа

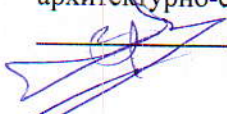
Протокол №1 10.01.2020

УТВЕРЖДЕНО

Приказом КГБПОУ «ААСК»

27 апреля 2020 №157н

Директор КГБПОУ «Алтайский
архитектурно-строительный колледж»


В.А. Баленко

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве для студентов краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Алтайский архитектурно-строительный колледж»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о наставничестве для студентов краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Алтайский архитектурно-строительный колледж» (далее Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Стратегией развития волонтерского движения в России, утвержденной на заседании Комитета Государственной Думы РФ по делам молодежи (протокол №45 от 14 мая 2010 г.), Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденными распоряжением Правительства РФ от 29 ноября 2014 года №2403-Р, Программой развития КГБПОУ «Алтайский архитектурно-строительный колледж» на 2020-2024 годы на основании Распоряжения Министерства Просвещения Российской Федерации №Р-145 от 25 декабря 2019 года «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программа среднего профессионального образования, Положением о производственной практике, Уставом краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Алтайский архитектурно-строительный колледж».

1.2 Настоящее Положение определяет порядок организации и проведения наставничества обучающихся КГБПОУ «Алтайский архитектурно-строительный колледж» (далее – Колледж) внутри колледжа, между колледжем и предприятиями

(организациями) всех организационно-правовых форм и форм собственности (далее – Предприятие).

1.3 Наставничество представляет собой процесс передачи знаний, умений и навыков наиболее квалифицированных специалистов (рабочих) Предприятия и успешно обучающихся студентов Колледжа.

1.4 Наставничество проводится в период освоения образовательной программы на любом курсе обучения, во время прохождения студентами колледжа производственной практики.

2. Цели и задачи наставничества

2.1 Целями наставничества являются:

- передача студентам колледжа профессионального опыта,
- обучение их наиболее рациональным приемам и методам работы для достижения высокого уровня подготовки по профессии/специальности.

2.2 Основными задачами наставничества являются:

- выполнение программы производственной практики;
- осуществление мероприятий по освоению студентами всех видов профессиональной деятельности или профессии среднего профессионального образования, формированию общих и профессиональных компетенций, а также приобретение необходимых умений и опыта практической работы по специальности или профессии;
- оказание помощи студентам в профессиональной адаптации к условиям производственной деятельности;
- формирование у студентов дисциплинированности, трудолюбия, чувства ответственности за порученное дело;
- приобщение студентов к корпоративной культуре предприятия (организации);
- повышение мотивации студентов к установлению длительных трудовых отношений с предприятием (организацией) по окончании обучения;

- оказание моральной и психологической поддержки студентам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- содействие студентам в освоении эффективных форм и методов служебного взаимодействия, развитии способности повышать свой профессиональный уровень.

3. Формы наставничества в колледже

3.1. 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.

3.2. В колледже реализуются следующие формы наставничества, с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме:

«обучающийся-обучающийся»;

«преподаватель - обучающийся»;

«преподаватель - преподаватель»;

«работодатель- обучающийся»;

«обучающийся (студент)-школьник»

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

3.3. Форма наставничества «обучающийся- обучающийся»:

Предполагает взаимодействие обучающихся колледжа, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Основными задачами взаимодействия наставника с наставляемым являются: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри колледжа, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Результатом правильной организации работы наставников является высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы колледжа, формирование положительного влияния на эмоциональный фон в студенческом коллективе.

3.4. Форма наставничества «преподаватель-преподаватель»:

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с более опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим молодому специалисту разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное влияние в коллектив колледжа, повышение профессионального потенциала и уровня молодого специалиста, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса, ориентация молодого педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности, формирование интереса к педагогической деятельности, ускорение процесса профессионального становления педагога, формирование положительного эмоционального климата в коллективе.

Результатом правильной организации работы наставников является высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу,

культурную жизнь колледжа, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Данная форма наставничества может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации.

3.5. Форма наставничества «преподаватель - обучающийся»:

Предполагает взаимодействие опытного педагога и обучающегося, нуждающегося в поддержке.

Основными задачами взаимодействия наставника с наставляемым являются: помощь в улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие профессиональных компетенций и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к условиям обучения, оказание содействия комфортному влиянию в студенческое сообщество колледжа, а также психологической поддержки.

Результатом правильной организации работы наставников является высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы колледжа, формирование положительного влияния на эмоциональный фон в студенческом коллективе.

3.6. Форма наставничества «работодатель - обучающийся»:

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия колледжа с организациями - работодателями с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а организациям-работодателям - подготовленных и мотивированных кадров.

Целью такой формы наставничества является получение обучающимся актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Основными задачами деятельности наставника в отношении студента являются: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала, повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки обучающегося, ускорение процесса освоения основных навыков

профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у обучающегося интереса к трудовой деятельности в целом.

Результатом правильной организации работы наставников является - повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников региональных организаций с должным уровнем подготовки, которое окажет благоприятное воздействие на социально-экономическое развитие Ростовской области в долгосрочной перспективе.

3.7. Форма наставничества «обучающийся (студент) - школьник»:

Форма предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательных школ и студентов колледжа, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемых, помогает им с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Цель - успешное формирование у ученика общеобразовательной школы представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

3.8. Все 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.

4. Организация наставничества студентов колледжа на предприятии (в организации)

4.1 Организация и проведение наставничества студентов на предприятии (в организации) регламентируется:

- настоящим Положением;
- Положением о практической подготовке обучающихся краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Алтайский архитектурно-строительный колледж», осваивающих образовательные программы среднего профессионального образования;
- графиком учебного процесса на учебный год, приказами по колледжу, приказами предприятия (организации);
- программой производственной практики по специальности / профессии;
- договором между предприятием (организацией) и колледжем о практической подготовке студентов КГБПОУ «Алтайский архитектурно-строительный колледж»
- договором о наставничестве между колледжем и наставниками от предприятия (организации)
- Договором о трудовом наставничестве между наставником и практикантом

4.2 Для организации и проведения наставничества предприятие (организация):

- закрепляет приказом за каждой группой студентов или отдельными студентами колледжа наставников из числа наиболее квалифицированных специалистов (рабочих) для обучения их практическим навыкам и приемам в работе по каждому направлению программы практики и направляет копию приказа руководителю практики от колледжа;
- согласует с работниками, определенными в качестве наставников, сроки прохождения ими обучения по основам педагогики, психологии, методике профессионального обучения и воспитания;
- обеспечивает соответствие графика работы наставника графику

учебного процесса и создает условия для работы наставника со студентами колледжа;

- обеспечивает выполнение наставником программы производственной практики, проведение инструктажа студентов;
- контролирует деятельность наставника в рамках реализации программы производственной практики на предприятии (организации).

4.3 Для организации наставничества на предприятии (организации) колледж:

- контролирует выполнение наставником программы практики;
- привлекает наставника от предприятия (организации) к участию в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций обучающихся колледжа, освоенных им в процессе производственной практики в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, профессиональными стандартами.

4.4 . Права и обязанности наставника:

4.4.1 Наставник - работник предприятия (организации) из числа наиболее квалифицированных специалистов/рабочих, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями, опытом и закрепленный за каждой группой студентов или отдельными студентами колледжа в качестве наставника приказом руководителя предприятия (организации).

4.4.2. Работники предприятия (организации) назначаются наставниками с их письменного согласия.

4.4.3. Наставник должен знать:

- основы педагогики, психологии, методики профессионального обучения и воспитания обучающихся;
- 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.

4.4.4. Наставник имеет право:

- требовать от студентов выполнения производственных заданий, контролировать соблюдение ими Устава, Правил внутреннего распорядка, санитарных, противопожарных и иных общеобязательными нормам и правил поведения в условиях производства на предприятии (организации), выполнения указаний по всем вопросам, связанным с их практическим обучением;

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением студентов, вносить предложения руководству колледжа о поощрении отдельных студентов;

- принимать участие в процедуре оценки сформированности общих и профессиональных компетенций студентов, освоенных ими по профессии/специальности в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, профессиональными стандартами.

4.4.5 Наставник обязан:

ознакомить, студентов с Уставом предприятия (организации), Правилами внутреннего распорядка, санитарными, противопожарными и иными общеобязательными нормами и правилами поведения в условиях производства;

- проводить обучение студентов в соответствии с программой практики, учебным планом по профессии/специальности, графиком учебного процесса;

- рационально организовывать труд студентов, эффективно использовать новое оборудование предприятия (организации);

- утверждать характеристики (отзывы) по освоению студентами профессиональных компетенций в период прохождения практики, в которых отмечается выполнение студентами программы практики, индивидуальных заданий, отношение студентов к своим обязанностям;

- формировать аттестационный лист, содержащий сведения об уровне освоения студентами профессиональных компетенций;

- контролировать заполнение дневника по практике, заверять по

окончании практики все записи, внесенные в дневник, подписью и печатью;

- не реже одного раза в неделю информировать руководителя практики от колледжа о процессе адаптации студентов на производстве, их дисциплине и поведении.

4.4.6. Наставник несет персональную ответственность за качество обучения студентов.

4.4.7 Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом руководителя предприятия (организации) в случаях:

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

4.4.8 Реализации функций наставничества предшествует обучение наставника основам педагогики, психологии, методике профессионального обучения и воспитания.

4.4.9. Размер и порядок материального поощрения наставника устанавливается предприятием(организацией).

5. Организация наставничества внутри колледжа

5.1. Студент-наставник – студент Колледжа, получающий государственную академическую стипендию/повышенную государственную стипендию, являющийся участником/победителем/призером/номинантом, получившим «медаль за профессионализм» по результатам участия в региональных конкурсах, региональных/национальных чемпионатах «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)», региональных чемпионатах профессионального мастерства «Абилимпикс» иных региональных, всероссийских и международных конкурсов и отборов, имеющий творческие достижения.

5.2. Студенты колледжа назначаются наставниками с письменного согласия совершеннолетних студентов, а также письменного согласия несовершеннолетних

студентов и письменного согласия их родителей.

Начало и продолжительность наставничества определяются приказом директора Колледжа.

5.3. Наставник – студент :

-организует совместную работу с наставляемым студентом по достижению целей наставничества в соответствии с планом, разработанным совместно с куратором.

- не реже одного раза в неделю устно информирует куратора учебной группы наставляемого студента о процессе и результатах совместной работы с наставляемым студентом .

5.4. Наставничество может быть досрочно прекращено в случаях:

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

5.5. Виды поощрения студента-наставника за выполнение функции наставничества:

- объявление благодарности администрацией Колледжа;
- награждение грамотой Колледжа

5.6. Порядок поощрения студента-наставника за выполнение функции наставничества определяется Положением о поощрении студентов краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Алтайский архитектурно-строительный колледж».

6. Заключительные положения

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

6.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами

Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами колледжа.