



РАССМОТРЕНО
Педагогическим советом
УЧ ПОО «Нефтяной техникум»
Протокол №1
от «08» Августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор УЧ ПОО
«Нефтяной техникум»
О.А. Черепанова
«08» августа 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в Нефтяном техникуме

СОДЕРЖАНИЕ

1	Общие положения	3
2	Цели и задачи наставничества	4
3	Направления и механизмы реализации наставничества	6
4	Порядок организации наставничества в техникуме	24
5	Организация наставничества на предприятии	24
6	Обязанности наставника.....	26
7	Обязанности наставляемого	29
8	Документы, регламентирующие наставничество	29

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о наставничестве в учреждении частном профессиональной образовательной организации «Нефтяной техникум» (далее – Техникум) разработано в целях взаимодействия базовых предприятий нефтегазового профиля АО «Белкамнефть» им. А. А. Волкова, ООО «Буровые системы» (далее – Предприятия) и Техникума основе Распоряжения Министерства Просвещения Российской Федерации №Р-145 от 25.12.2019 г. «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» и определяет порядок организации и проведения наставничества обучающихся, цели и задачи наставнической деятельности педагогов, преподавателей техникума, специалистов базовых предприятий в отношении обучающихся техникума .

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Наставничество - представляет собой процесс передачи знаний, умений и навыков наиболее квалифицированных специалистов (рабочих) Предприятий нефтегазового профиля обучающимся Техникума. Наставничество -это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает

конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

1.3. Наставничество, как вид деятельности, предусматривает систематическую индивидуальную и (или) групповую (командную) работу.

1.4. Наставником может быть работник, имеющий стаж педагогической работы не менее 3 лет, аттестованный в установленном порядке на первую или высшую квалификационную категорию. При прохождении практики или стажировки обучающегося на производстве наставником, как правило, является высококвалифицированный специалист предприятия, закрепленный за обучающимся на период практики, стажировки распорядительным актом предприятия.

1.5 Наставничество проводится в период прохождения обучающимся Техникума учебной и производственной практики

2 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Целями наставничества являются передача профессионального опыта, обеспечение оптимального использования времени и ресурсов, обучение наиболее рациональным приемам и методам работы для достижения обучающимся Техникума высокого уровня подготовки по специальности нефтяного профиля. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, стимулирование инициативы и творчества обучающихся, а также профилактика правонарушений в техникуме. Целью является формирование навыков саморазвития обучающихся, воспитания, дисциплинированности, ответственности, помощь в приобретении профессиональных знаний и навыков.

2.2. Задачи наставничества:

- оказание помощи обучающимся Техникума в профессиональной адаптации к условиям производственной деятельности нефтегазовой отрасли;

- повышение уровня профессионального образования и профессиональных навыков обучающихся Техникума;
- сопровождение обучающихся Техникума на Предприятиях в период учебной и производственной практики;
- формирование у обучающихся Техникума дисциплинированности, трудолюбия, чувства ответственности за порученное дело;
- приобщение обучающихся Техникума к корпоративной культуре Предприятия;
- повышение мотивации обучающихся Техникума к установлению длительных трудовых отношений с Предприятием по окончании обучения.
- формирование и развитие компетенций у обучающихся техникума;
- профилактика правонарушений и социализация в обществе обучающихся из «группы риска»;
- улучшение показателей образовательной организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка студента к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности
- передача профессиональных знаний и опыта наставником, ускорение процесса профессионального становления обучающихся (работников предприятий)
- развитие способности подопечных самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью
- адаптация работников к условиям осуществления профессиональной деятельности
- развитие у новых сотрудников позитивного отношения к работе, возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых предприятию (организации)
- развитие профессионально-значимых качеств личности

- раскрытие потенциала молодых сотрудников, способных к карьерному продвижению
- снижение текучести персонала, уменьшение количества сотрудников, уволившихся во время и сразу после испытательного срока
- профилактика выгорания опытных сотрудников (за счет наполнения их работы новыми смыслами)
- предоставление наставникам опыта управления и возможности карьерного роста, поощрение за хорошую работу, признание их заслуг перед организацией

3. НАПРАВЛЕНИЯ, ФОРМЫ И МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Модель наставничества обучающихся, осваивающих программы среднего профессионального образования, включает следующие приоритетные формы наставничества для Техникума:

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

Для обучающихся на программы дополнительного образования, подготовки, переподготовки используется модель «*наставник – специалист*».

3.2.1. Механизм внедрения приоритетной формы наставничества «*студент – студент*»

Форма наставничества «студент – студент» предполагает взаимодействие обучающихся Техникума, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

Цели реализации формы наставничества «студент – студент»:

- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию инвалидов и лиц с ОВЗ);
- адаптация членов академической группы 1 курса к студенческой жизни: учебному процессу, ориентации в правах и обязанностях, культурному и физическому совершенствованию; сопровождение процесса социализации и профессионализации студентов (включение их в молодежное движение и общение внутри него с экспертами, взрослыми наставниками и организаторами);
- развитие у наставляемых гибких компетенций и междисциплинарных навыков через участие в различных образовательных, спортивных, культурно-массовых, творческих и иных проектах.

Задачи реализации формы наставничества «студент – студент»:

- создание актива студентов в академических группах, оказание ему помощи в организационной работе, содействие развитию различных форм студенческого самоуправления;
- содействие развитию правового общественного сознания, воспитанию гражданственности, созданию сплоченного коллектива;
- помощь в быстрой адаптации в новом коллективе, приобщение к студенческой жизни на основе изучения индивидуальных особенностей студентов;
- совершенствование организации самостоятельной работы студентов, обеспечение методической помощи и контроля со стороны наставников;
- повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности;
- формирование у первокурсников чувства гордости за выбранную специальность, образовательную организацию;
- мотивация наставников и наставляемых к участию в мероприятиях различного уровня, учебной деятельности, саморазвитию и самосовершенствованию и др.

Механизм разработки регламента закрепления формы наставничества «студент – студент»:

- Положение о наставнике академической группы;
- Приказ Техникума о назначении наставников и кураторов наставников;
- Дневник, отчет наставников.

Механизм реализации формы наставничества «студент – студент»:

- назначение наставников производится по предложению заместителя директора по учебной работе и приказу (распоряжению) директора Техникума;
- наставник закрепляется за отдельным(и) обучающимся(мися) с низкими образовательными результатами; готовящимся к какому-либо конкурсу, чемпионату профессионального мастерства, соревнованию; нуждающемся в индивидуальном сопровождении для адаптации к условиям обучения в группе (группой первокурсников) на определенный период не более одного учебного года.

За одной академической группой может быть закреплено от 3 до 5 наставников. Работу наставников организует куратор (классный руководитель, ответственный за группу). Обязанности ответственного за группу

- организовать изучение наставниками индивидуальных особенностей обучающихся студенческой группы, используя педагогический анализ документации, опросы, анкеты;
- координировать сотрудничество наставников с подразделениями образовательной организации, психологической службой по оказанию обучающимся возможной помощи в решении возникающих проблем;
- консультировать наставников по вопросам планирования и организации внеучебной деятельности наставляемых, с учетом индивидуального подхода, основанного на знании интересов, быта, наклонностей, состояния здоровья обучающихся;
- контролировать ведение отчетной документации наставника и другой документации; - сопровождать координирование наставниками вопросов

самоопределения, самовоспитания, саморазвития обучающихся, формирования коллектива, развития творческих способностей, взаимоотношений с другими участниками образовательного процесса;

- корректировать деятельность наставников на основании выявленных по итогам анализа несоответствий. Ответственный за группу подчиняется заместителю директора по воспитательной работе, который также является организатором работы наставников. В течение года наставники 1 раз в неделю посещают ответственного за группу, где происходит согласование и корректировка плана работы наставников.

Участники пары наставник – наставляемый:

Наставником может быть назначен студент старшего курса, активно участвующий в деятельности органов самоуправления образовательной организации; являющийся победителем региональных и всероссийских конкурсов, чемпионатов профессионального мастерства, имеющий хорошую успеваемость (без академических задолженностей). Наставляемые – обучающиеся групп первого и второго курсов.

Направления работы наставника:

- помощь в адаптации и сплочение студенческого коллектива;
- проведение часов наставника;
- контроль проживания и организации досуга студентов и внеурочная деятельность;
- учебная деятельность.

Способы мониторинга и контроля наставнической деятельности Каждый наставник заполняет два документа: дневник и отчет наставника.

Дневник наставника включает:

- цели и задачи наставничества в каждой конкретной паре наставник – наставляемый;
- план-задание практики студентов-наставников;
- план мероприятий (работы) на весь период действия наставнической программы;

- лист самооценки с анализом собственной деятельности в процессе реализации наставнической программы.

Отчет наставника заполняется ежемесячно, проверяется куратором и содержит информацию, раскрывающую критерии оценки наставников. При необходимости руководитель группы совместно с наставником вносит изменения в план мероприятий (работы).

Критерии оценки работы наставников:

- повышение успеваемости наставляемых по итогам сессии;
- рост посещаемости наставляемым (и) творческих кружков, объединений, спортивных секций, внеурочных мероприятий;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа наставляемых, состоящих на учете в полиции, наркологическом и других диспансерах;
- соблюдение наставляемыми правил поведения в образовательной организации (для студентов – в том числе правил проживания) (показателем является количество нарушений правил внутреннего распорядка);
- активность наставляемых в научной, спортивной, культурно-массовой, общественной деятельности образовательной организации (показателем является портфолио, учитывающее участие и результаты участия в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях каждого обучающегося);
- сохранность контингента обучающихся;

3.2.2. Механизм внедрения формы наставничества *«педагог – студент»*

Цель реализации формы наставничества «педагог – студент» – создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений в профессиональной образовательной организации.

Задачи наставничества:

- формирование и развитие гибких навыков у обучающихся;

- профессиональное, интеллектуальное и творческое развитие обучающихся, мотивированных на постоянное личностное становление;
- профилактика правонарушений и социализация в обществе обучающихся из «группы риска». Наставником может быть работник, имеющий стаж педагогической работы не менее 3 лет, аттестованный в установленном порядке на первую или высшую квалификационную категорию.

Основные документы регламентирующие деятельность в данной модели:

- Положение о наставнике в Техникуме, в том числе с формализацией содержания и сроков заполнения и предоставления дневников и отчетов наставников;
- Приказ о назначении наставников и куратора наставников.

Направления наставничества в Техникуме:

А) Учебно-профессиональное наставничество: наставничество на производстве либо наставничество в образовательной организации в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных и личностных компетенций обучающихся, а также наставничество при организации проектной деятельности обучающихся.

Б) Социокультурное наставничество: наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС СПО, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности, спортивным достижениям.

В) Индивидуально-профилактическое наставничество: наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты или оставшиеся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на учете в КДН, УВД, внутреннем профилактическом учете в образовательной организации и т.д.). Наставничество может быть прямое

(непосредственный контакт со студентом, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного обучающегося) и коллективное (когда наставничество распространяется на группу обучающихся); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и обучающегося) и скрытое (когда наставник воздействует незаметно).

Способы мониторинга и контроля наставнической деятельности. В целях планирования, мониторинга, оценки результатов наставник ведет записи (дневник), в котором фиксирует мероприятия, достижения, проблемы, возникающие в процессе работы по программе наставничества. Мониторинг процесса наставничества и оценка результатов совместной деятельности наставника и обучающегося осуществляются в соответствии с рекомендуемыми формами документации наставничества, утвержденными в локальном акте образовательной организации. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение обучающимся поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой наставничества. Результаты деятельности наставника оценивают кураторы процессов наставничества 1 раз в семестр при подведении итогов работы по показателям эффективности деятельности педагогов.

Форма наставничества «работодатель – студент» предполагает взаимодействие обучающегося, осваивающего программы среднего профессионального образования, и представителя базового предприятия нефтяной промышленности, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

В процессе взаимодействия наставника с наставляемым происходит освоение корпоративной и профессиональной культуры, получение конкретных

профессиональных навыков, необходимых для вступления в трудовую деятельность.

Цель реализации формы наставничества «работодатель – студент» – получение обучающимися актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, профессиональной самореализации и трудоустройства.

Локальные акты, методические рекомендации регламентирующие данную модель следующие:

- Положение о наставнике в образовательной организации
- Приказ о назначении наставников и куратора наставников.
- Положение о практике

3.2.3 Механизм разработки регламента закрепления формы наставничества *«работодатель – студент»*.

Модель «работодатель – студент» реализуется в основном в рамках договоров сотрудничества с организациями – базовыми предприятиями на основании договоров о практике и сетевом взаимодействии. Это примеры использования материальной базы организации (нефтегазопромыслового оборудования, лабораторий, инвентаря, помещений), когда сотрудники предприятия выступают в качестве консультантов, а также осуществляют сопровождение образовательных программ; организация различных видов практики; лабораторных и практических работ на полигонах Техникума, работ в условиях подготовки к квалификационным экзаменам, курсовому и дипломному проектированию, подготовка обучающихся к профессиональным конкурсам и чемпионатам профессионального мастерства на современном оборудовании предприятия-партнера; организация проектной деятельности наставляемых по заданию предприятия и др.

В качестве наставников могут выступать специалисты, реализующие успешные практики хозяйствующих субъектов региона.

Механизм реализации формы наставничества «работодатель – студент». Реализация наставничества по форме «работодатель – ученик (студент)»

может осуществляться через проектную деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных ученических работ, дуальное обучение, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки, реализацию программ практики.

Механизм совместной деятельности образовательных организаций и предприятий по организации наставничества на производстве включает следующие этапы:

- создание распорядительного акта образовательной организации о внедрении модели наставничества с указанием формы наставничества;
- разработка положения о программе наставничества в образовательной организации (описание модели наставничества как раздела в общей целевой программе с указанием форм реализации модели: производственная практика, стажировка, проекты, мастер-классы, экскурсии на предприятие и др.);
- внесение изменений в локальные акты образовательной организации (положения о методических объединениях, предметно-цикловых комиссиях для реализации механизма наставничества через их деятельность, положение об обучении на рабочем месте, положение о практике и т.д.);
- формирование базы наставников и наставляемых;
- отбор и обучение наставников через повышение квалификации, переподготовку, стажировку наставников, в том числе в образовательных организациях;
- оформление договоров между предприятиями и образовательными организациями СПО о реализации дуального обучения, о проведении производственной и других видов практики обучающихся;
- издание распорядительных документов о закреплении наставников за обучающимися; – организация стажировки преподавателей и мастеров производственного обучения на предприятиях; – разработка учебных планов, совместная организация и проведение промежуточной и итоговой аттестации;
- развитие трудовых навыков и компетенций наставляемых в ходе практики в форме дуального обучения; – закрепление и обобщение опыта наставничества

на конкретном предприятии. Участники пары «наставник – наставляемый»
Наставник – высококвалифицированный работник предприятия, который мотивирован к участию в программе наставничества, передает свои знания и опыт, обучает эффективным приемам труда, повышает квалификационный и профессиональный уровень студента, развивает способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности.

Наставляемый – обучающийся, осваивающий программу среднего профессионального образования.

Направления работы наставника: – повышение уровня успеваемости наставляемого;

– профессиональное сопровождение развития карьеры; – формирование профессиональных навыков наставляемого;

– адаптация выпускника на потенциальном месте работы, где обучающийся решает реальные задачи в рамках будущей профессиональной деятельности.

Способы мониторинга и контроля наставнической деятельности

Для оценки эффективности внедрения данной формы наставничества рекомендуется организовать систематический мониторинг, состоящий из двух этапов: 1) Мониторинг процесса реализации программы наставничества, который оценивает:

– сильные и слабые стороны программы наставничества; – возможности программы наставничества и угрозы ее реализации; – процент реализации образовательных и культурных проектов совместно с представителем предприятий;

– процент обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты; – количество обучающихся, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на профильных предприятиях;

2) Мониторинг влияния программы на всех участников. Результатом реализации программы является:

– улучшение образовательных результатов;

- наличие гибких навыков, необходимых для гармоничного развития личности;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности обучающихся в проектную деятельность, выполняемую по заданию предприятия;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы;
- увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Формы поддержки при данной модели:

МЕНТОРИНГ, один из видов наставничества – длительный процесс, направленный на достижение существенной динамики в совершенствовании знаний, мышления, эффективности практических действий, с целью профессионального становления личности. Используется при выполнении курсового и дипломного проектирования

3.2.5. Механизм внедрения формы наставничества «педагог-педагог»

Форма наставничества «педагог-педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций, вне зависимости от его профессионального опыта и возраста с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цели реализации формы наставничества «педагог – педагог»: сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждает факт сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию по должности, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества, возможность трансляции опыта, передачи

знаний, что позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания.

Задачи взаимодействия наставляемого и наставника:

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью; - адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;
- формирование сплоченного, творческого коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников; - снижение показателя текучести кадров;
- восполнение предметных, психолого-педагогических, методологических, дефицитов педагогов внутри педагогической среды одной образовательной организации.

Локальные акты, методические рекомендации необходимые для реализации:

- положение о наставничестве в образовательной организации;
- приказ директора образовательной организации о закреплении наставнических пар; - положение о мотивации и стимулировании наставников;
- внесение изменений в показатели эффективности деятельности преподавателя-наставника;
- внесение изменений в акты, регламентирующие корпоративную культуру образовательной организации в части позиционирования деятельности наставников как значимой и ценностной; - формы планов и отчетов по работе наставника и наставляемого, чек-листы мониторинга наставником учебных занятий наставляемого;
- программа индивидуальных консультаций с наставниками. Регламент закрепления формы наставничества «педагог — педагог» предполагает утверждение методического инструментария по внедрению наставничества в образовательной организации с учетом целевого направления работы

учреждения на основе механизма реализации формы наставничества «педагог – педагог».

3.2.4. Механизм разработки регламента закрепления формы наставничества «наставник - специалист».

Модель реализуется, для поступающих на работу специалистов, закончивших образовательные организации, но не имеющих опыта работы, или специалистов которые решили перевестись с одного отдела в другой в нефтяной организации но не имеющие необходимых навыков , умений , знаний для ведения технологических операций. Для них по заказу предприятия на базе Техникума, организуется реализация программ дополнительного образования, подготовки, переподготовки. В качестве наставников, выделяются квалифицированные представители организации, имеющие опыт работы и положительные отзывы в своем профессионализме.

Партнерского модель наставничества – при ней оба участника программы наставничества находятся в сходном положении. В данной модели можно избежать трудностей налаживания взаимоотношений из-за различий в статусе и принадлежности к разным поколениям.

Первый вариант, когда друг с другом взаимодействуют пары молодых сотрудников, один из которых уже имеет небольшой опыт работы в данной компании и становится наставником, а другой - выпускник или стажер - только приступает к работе. Однако опыта и компетентности начинающего наставника для более глубокого развития подопечного недостаточно, поэтому необходимо программу наставничества дополнять другими формами.

Второй вариант основан на взаимодействии двух сотрудников, занимающих одинаковые позиции, при этом наставником становится тот, кто имеет больший опыт, обладает знаниями или навыками в определенной предметной области, которые требуются другому сотруднику. Данная модель осуществляется в механизме «наставник - специалист».

Традиционная модель наставничества (наставничество «один на один») - это взаимодействие между более опытным специалистом нефтегазового

предприятия и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени. Между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к подопечному, создавая комфортную обстановку для его развития. Данная модель наставничества позволяет более полно раскрыть способности подопечного. Ее разновидностью является **ситуационное наставничество** (предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях). Роль наставника в данном случае состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного (например вопросы с технологическим процессом, оборудованием, правилами безопасности).

Данная модель используется при реализации модели «работодатель – студент» в период практики и в модели «наставник-специалист» в период повышения квалификации, переподготовки.

Методы наставничества: **классическое наставничество (менторинг)** – передача более опытным наставником своих знаний о том, как выполнить то или иное задание. Целевая группа: вновь принятые на должность сотрудники. Результаты: обучение, адаптация, контроль текущего результата работы, улучшение коммуникации, передача знаний в компании. Используются в модели «наставник-специалист» в период повышения квалификации, переподготовки.

В период учебной и производственной практики и дополнительного образования используется метод «Shadowing»: временное прикрепление к руководителю для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы. Целевая группа студенты и молодые специалисты, кандидаты заинтересованные в переводе с одного отдела в другой. Цель обучение сотрудника, адаптация, переквалификация.

Форма поддержки наставником в данной модели является:

«Коучинг — целенаправленный процесс развития потенциала сотрудников, способствующий как максимизации их производительности, так и успешной деятельности компании»

Задачи тренера:

- расширить кругозор, посмотреть на проблему более полно
 - помочь решить задачу собственными руками
 - выработать навыки, которые позволят решить аналогичную проблему самостоятельно
 - добиться максимизации личного потенциала слушателя (обнаружить в себе лучшие качества и уметь эффективно применять их, по мере надобности увеличивая количество навыков
 - свести к нулю препятствия, как внутренние (стереотипы, страхи, фобии и прочее), так и внешние (неблагоприятная среда, конфликты в коллективе и прочее)
- * Широко применяется форма «наставничества» К неформальному институционализированному виду непрерывного образования можно отнести наставничество, которое рассматривается как средство профессионализации, профессиональной адаптации, обучения на рабочем месте, повышения квалификации специалистов различных областей, индивидуализации, построения маршрутов личностного и профессионального роста.

3.3. Наставничество в техникуме организуется как в индивидуальной, так и в групповой формах.

В модели «работодатель – студент», «педагог – студент» используется Краткосрочное или целеполагающее наставничество (Short-Term or Goal-Oriented Mentoring) реализуется через встречи наставника и подопечного по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

3.4 Методы организации деятельности подопечного (группы), выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта:

- обсуждение (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт подопечного и активизирующих процессы его развития;
- Инструктаж — четкие указания, предоставление алгоритма действий. Используется в стандартных ситуациях и при форс-мажоре, когда медлить нельзя
- Объяснение — обоснование каждого шага алгоритма. Обоснования каждого шага, повышение осознанности деятельности Повышение мотивации обучаемого Разделение ответственности между наставником и обучаемым
- Развитие — наставник не дает готовых ответов, он только подталкивает к решению задач, предлагает обучаемому самому додуматься до него. Обучаемый должен иметь высокий уровень развития и достаточную мотивацию. Используется при работе с дипломным проектированием в контакте студента с педагогом и работодателем.

В моделях «работодатель – студент» , «педагог – студент», «наставник – специалист» используется метод «мастер и подмастерье».

Имеется повышение мотивации благодаря осознанию равноправности общения , понимание обучаемым смысла выполняемых операций , более высокое качество обучения, большая вероятность появления новых способов действий, новых решений, лучшее взаимопонимание обучаемого и наставника в дальнейшем. Плюсы модели: включенность группы достаточно высокая, с оперативной адаптацией, достижением отличных результатов «на выходе», формируется команда единомышленников.

При модели «Наставник-специалист» возможна реализация модели «Творческий тандем». Немногие наставники готовы к подобным отношениям. Предполагается прием нового, молодого специалиста как равного, позволяя ему это почувствовать. Плюсы модели: способствует высокой включенности

группы, быстрой адаптации, формированию полноценной команды, отличными результатами «на выходе».

При производственной и учебной практике, а также при подготовке к квалификационным экзаменам используется метод «Расскажи – Покажи – Сделай»

- **На первом этапе (расскажи)** наставник объясняет задание обучаемому сотруднику, предварительно распределив его по шагам. Большие задания разбиваются на несколько частей и проводятся отдельными сессиями. Наставник задает вопросы сотруднику, чтобы удостовериться, что он усвоил информацию. Сотрудник своими словами пересказывает содержание задания.
- **На втором этапе (покажи)** наставник показывает, как нужно выполнять задание, по ходу процесса давая комментарии о том, как и какой из элементов он выполняет. В заключении наставник проверяет, все ли из проделанной работы было ясно обучаемому сотруднику, и, при необходимости, проводит повторное объяснение.
- **На третьем этапе (сделай)** сотрудник выполняет задания самостоятельно. Наставник может попросить сотрудника сделать тот или иной шаг заново, если он не удовлетворен качеством выполнения работы. По окончании наставник дает обратную связь сотруднику и проговаривает с ним то, по каким критериям будут оцениваться полученные в обучении результаты.

3.5 Этапы взаимодействия наставник и специалиста

- прогностический: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста
- практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста
- аналитический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста

3.6 В условиях использования дистанционных образовательных технологий применяется и электронного обучения активно используется виртуальное наставничество стало возможным благодаря использованию информационно-коммуникационных технологий, таких, как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, онлайн-сервисов социальных сетей и сообществ практиков в системе развития персонала и др. Нет возможности использования данной технологии для овладения навыков и компетенций при условии реализации практикоориентированных элементов образовательной программы.

Данная модель может применяться, когда наставник и его подопечный не имеют возможности часто встречаться лично, но, как и для дистанционного обучения, личное общение должно обязательно состояться, чтобы участники процесса смогли общаться без посредничества интернет-технологий.

Модели наставничества классифицируются:

- опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду),
- индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного обучающегося), коллективное (когда наставничество распространяется на группу обучающихся),
- открытое (двустороннее взаимодействие наставника и обучающегося), скрытое (когда наставник воздействует незаметно)

3.7. Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт со студентом, курсантом, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного обучающегося) и коллективное (когда наставничество распространяется на группу

обучающихся); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и обучающегося) и скрытое (когда наставник воздействует незаметно).

3.8. Мероприятия, достижения, проблемы, возникающие в процессе работы по наставничеству обсуждаются на заседаниях цикловых комиссий, учебно-методического совета, педагогического совета техникума.

4. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ТЕХНИКУМЕ

4.1. Директор техникума издает распоряжение «О наставничестве», в котором закрепляются наставники за определенными группами (категориями) обучающихся или отдельными обучающимися.

4.2. Список наставников и направления наставничества формируют заместители директора по соответствующим направлениям.

4.3. Заместители директора по учебной работе, по воспитательной работе являются кураторами процессов наставничества по соответствующим направлениям.

4.4. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и обучающегося.

4.5. Замена наставника производится распоряжением директора в случаях:

- увольнения наставника;
- перевод наставника на другую работу;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- невозможности установления межличностных взаимоотношений между наставником и обучающимся;
- психологической несовместимости наставника и обучающегося.

4.6. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение обучающимся поставленных целей и решение задач в период наставничества.

5. ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ПРЕДПРИЯТИИ

17. Для организации и проведения наставничества Предприятие:

- закрепляет за каждой группой практикантов Техникума из числа наиболее квалифицированных специалистов (рабочих) для обучения их практическим

знаниям и приемам в работе в соответствии с программой практики и информирует об этом заместителя директора по учебно-производственной работе Техникума;

- согласует с наставниками сроки прохождения наставником обучения по основам педагогики, психологии, методике профессионального обучения и воспитания;

- обеспечивает соответствие графика работы наставника графику реализации программы учебной и производственной практики на Предприятиях и создаёт условия для работы наставника с Техникумом.

- обеспечивает выполнение наставником программы дуального обучения, проведение инструктажа с группой обучающихся (обучающимся) Образовательной организации;

- контролирует деятельность наставника в рамках реализации программы дуального обучения на Предприятии.

18. Для организации и проведения наставничества Техникум:

- контролирует выполнение наставником программы учебной и производственной практики;

- привлекает наставника к участию в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций обучающихся на квалификационных экзаменах по профессиональным модулям Техникума по специальностям Техникума в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, профессиональными стандартами.

5.1. Наставничество по модели «Работодатель - студент – обучающийся» осуществляется при прохождении обучающимися производственной практики на базе предприятия, а также при подготовке студентов к участию в профессиональных конкурсах, олимпиадах, чемпионатах профессий и т.п.

5.2. Наставничество на базе предприятий организовывается на основе заключенных договоров (на прохождение практики, о наставничестве) между Техникумом и Предприятиями.

5.3. Подготовка и оформление договоров, а также общее руководство практикой на Предприятиях возлагается на ответственного сотрудника отдела кадров, назначенного руководителем данного подразделения.

5.4. Предприятия предоставляет места для прохождения практики, а образовательные организации направляют обучающихся в соответствии с предоставленным письмом от образовательной организации, с последующим оформлением приказа генерального директора Предприятия.

5.5. Практическое обучение обучающихся на Предприятиях осуществляют Руководители практики или наставники – высококвалифицированные рабочие нефтяной промышленности, в совершенстве владеющие своей профессией, со стажем работы по данной профессии не менее трех лет, назначенные руководителем Предприятий, или структурного подразделения.

5.6. Не допускается закрепление за руководителем практики и наставником более двух обучающихся.

6. ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

6.1 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 каждой группой обучающихся (обучающимся) Техникума в качестве наставника приказом руководителя Предприятия.

6. 2 Работники Предприятия назначаются наставниками с их письменного согласия.

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 промышленной и пожарной безопасности нефтегазовой промышленности.

10. Наставник имеет право:

- требовать от практикантов Техникума выполнения производственных заданий, контролировать соблюдение ими Устава, Правил внутреннего распорядка, санитарных, противопожарных и иных общеобязательными нормам и правил поведения в условиях производства нефтяном Предприятии, выполнения указаний по всем вопросам, связанным с их практическим обучением;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением обучающихся Техникума, вносить предложения руководителю Техникума о поощрении отдельных студентов;
- принимать участие в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций обучающихся Техникума, освоенных им по профессиональным модулям по специальностям нефтегазового профиля Техникума в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и профессиональными стандартами.

6.1. В период наставничества наставник обязан:

- ознакомить студентов Техникума с Уставом, Предприятия, Правилами внутреннего распорядка, санитарными, противопожарными и иными общеобязательными нормами и правилами поведения в условиях производства на Предприятии;
- проводить обучение студентов Техникума в соответствии с рабочей программы практики, рабочим программам дисциплин и профессиональных модулей, учебным планом по специальностям, годовым календарным графиком учебного процесса;

- рационально организовывать труд обучающихся Техникума, эффективно использовать новое оборудование Предприятия в процессе обучения подопечных практикантов;
- не реже одного раза в неделю информировать заместителя директора по учебно-производственной работе о процессе адаптации обучающихся Техникума на производстве, их дисциплине и поведении.
- изучать личностные качества обучающегося, его отношение с одноклассниками, родителями, увлечения, наклонности, круг общения;
- контролировать и оценивать самостоятельно выполненную работу обучающимся, оказывать необходимую помощь; личным примером развивать положительные качества обучающегося, корректировать его поведение в техникуме, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

12. Наставник несет персональную ответственность за качество обучения обучающихся Техникума в процессе.

13. 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;
- производственной необходимости.

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

15. Размер и порядок материального поощрения наставника за проведение дуального обучения устанавливается Предприятием.

7. ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

7.1. В период наставничества обучающийся обязан:

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по осваиваемой образовательной программе;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень; отчитываться о своей работе перед наставником;
- соблюдать правила охраны труда, внутреннего трудового распорядка.

8. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

8.1. Организация и проведение наставничества обучающихся Техникума на Предприятиях нефтегазовой промышленности регламентируется:

- настоящим Положением;
- годовым календарным графиком учебного процесса, приказами Предприятий;
- договорами о наставничестве, организации учебной и производственной практики между Предприятиями и Техникумом;
- распоряжение «О наставничестве»;
- протоколы заседаний педагогического совета, учебно-методического совета и цикловых комиссий, на которых рассматривались вопросы наставничества.