

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ КАЛМЫКИЯ
БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
РЕСПУБЛИКИ КАЛМЫКИЯ

«КАЛМЫЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ НЕФТИ И ГАЗА»

ПРИНЯТО:

на заседании педагогического
совета БПОУ РК «КГКНГ»
протокол № 1 «15» 08 2022г



«УТВЕРЖДАЮ»
Директор БПОУ РК «КГКНГ»
Терешенко И.В.
«15» 08 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
в БПОУ РК «Калмыцкий государственный колледж нефти и газа»

2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

1. Общие положения

1.1. Положение о наставничестве в бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Калмыкия «Калмыцкий государственный колледж нефти и газа» (далее Положение, Колледж), определяет цели, задачи, формы и порядок наставничества в Колледже (далее наставничество).

1.2. Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность администрации Колледжа, наиболее опытных педагогических работников Колледжа для обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

1.3. Нормативной правовой основой организации наставничества в колледже является:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации, по делам молодежи (протокол №45 от 14 мая 2010г.);

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. №2403-Р.

- Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и профессионального дополнительного профессионального образования»;

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года №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».

1.4. Цели и задачи наставничества

Целью наставничества является: создание благоприятных условий для личностного и профессионального роста начинающих педагогов, выявления и развития способностей и талантов обучающихся, усиления мотивации и профессиональной самореализации.

Задачами наставничества являются:

- ускорение процесса профессионального становления работников, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;
- адаптация работников к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре;
- развитие у работников интереса к осуществляемой профессиональной деятельности;
- развитие профессионально значимых качеств личности;
- формирование активной гражданской и жизненной позиции;
- создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата;
- снижение текучести кадров в организации и мотивация работников к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

2. Организация наставничества

2.1. Наставничество устанавливается над следующими сотрудниками:

- впервые принятыми на работу и не имеющими необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей;
- принятыми на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев) в осуществлении трудовой деятельности, в том числе по замещаемой должности (профессии);
- переведенными (назначенными) на другую должность (профессию), если выполнение ими новых должностных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков.

2.2. Наставники подбираются из наиболее подготовленных работников, обладающих высокими профессиональными и моральными качествами, проявляющих способности к воспитательной работе и пользующихся авторитетом в коллективе.

К работе по наставничеству могут привлекаться также ветераны организации.

2.3. Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от степени профессиональной

подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.4. Число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы. Максимальное число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, не может превышать трех.

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

2.6. Утверждение кандидатуры наставника осуществляется не позднее 30 календарных дней со дня фактического допущения к работе лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.7. Утверждение кандидатуры наставника осуществляется приказом организации или иным документом, предусмотренным локальными актами организации.

2.8. Замена наставника производится в следующих случаях:

- прекращение трудового договора с наставником;
- перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию) или в другое структурное подразделение организации;
- просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;
- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

2.9. Срок наставничества, определенный приказом директора Колледжа или иным документом, предусмотренным локальными актами организации, может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.10. Наставничество прекращается до истечения срока, установленного приказом организации или иным документом, предусмотренным локальными актами организации, в случае неисполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, обязанностей, предусмотренных настоящим Типовым положением.

2.11. Исходя из потребности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник составляет индивидуальный план прохождения наставничества (далее - индивидуальный план).

Индивидуальный план может включать:

- мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с рабочим местом и коллективом;

- мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с должностными обязанностями, квалификационными требованиями;

- совокупность мер по профессиональной и должностной адаптации лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

- изучение теоретических и практических вопросов, касающихся исполнения должностных обязанностей;

- перечень мер по закреплению лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, профессиональных знаний и навыков;

2.12. Индивидуальный план составляется наставником не позднее 10 дней со дня утверждения его кандидатуры приказом организации.

2.13. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, знакомится с индивидуальным планом.

2.14. В течение 10 дней по завершении наставничества наставник составляет отчет о выполнении индивидуального плана лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, в том числе содержащий рекомендации по его дальнейшему профессиональному развитию.

2.15. Результатами эффективной работы наставника считаются:

- формирование у лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, практических навыков выполнения должностных обязанностей;

- применение лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, рациональных и безопасных приемов и методов труда;

- освоение и использование лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, в практической деятельности нормативных правовых актов и иных документов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания при выполнении должностных обязанностей;

- положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию;

2.16. В целях поощрения наставника за осуществление наставничества работодатель вправе предусмотреть:

объявление благодарности, награждение почетной грамотой организации, вручение ценного подарка;

представление к государственным и ведомственным наградам;

внесение предложения о включении в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности;

материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные локальными нормативными актами организации);

присвоение почетного звания "Лучший наставник организации".

2.17. За ненадлежащее исполнение обязанностей наставник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

3. Руководство наставничеством

3.1. Наставничество в Колледже организуется на основании приказа директора Колледжа.

3.2. Приказом директора утверждается состав рабочей группы по внедрению и реализации целевой модели наставничества в БПОУ РК «Калмыцкий государственный колледж нефти и газа»

3.3. Рабочая группа разрабатывает план мероприятий (дорожная карта) по внедрению целевой модели наставничества в БПОУ РК «Калмыцкий государственный колледж нефти и газа».

3.4. Закрепление пар/групп организуется на основании приказа директора Колледжа.

3.5. Формы программ наставничества в БПОУ РК «Калмыцкий государственный колледж нефти и газа».

3.5.1. Форма наставничества «педагог – педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом - педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Данная форма реализуется посредством индивидуальной работы (наставник - наставляемый) и участия в работе

«Школы начинающего педагога».

Целью данной формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды в колледже, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

3.5.2. Форма наставничества «преподаватель – студент» предполагает взаимодействие обучающегося и преподавателя колледжа, при котором наставник активизирует и развивает профессиональный, творческий потенциал студента с особыми образовательными потребностями.

Целью такой формы наставничества является формирование у талантливых обучающихся Колледжа умения планировать свою карьеру, развитие у них соответствующих навыков и профессиональных компетенций через участие в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс, Абилимпикс.

3.5.3. Форма наставничества «работодатель – студент» предполагает создание органичной системы взаимодействия колледжа и региональных организаций /предприятий с целью получения студентами актуальных умений и навыков, необходимых для дальнейшей профессиональной реализации и трудоустройства.

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

3.5.4. Форма наставничества «студент – студент» предполагает взаимодействие обучающихся Колледжа, при котором, наставник – активный обучающийся старшей ступени, обладающий организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, 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.

Организация наставничества в конкретном структурном подразделении (цех, участок, бригада, отдел, управление и т.д.) возлагается на руководителя данного структурного подразделения, который осуществляет следующие функции:

определяет (предлагает) кандидатуру наставника;

определяет число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество;

определяет (предлагает) срок наставничества;

утверждает индивидуальный план;

утверждает отчет о выполнении индивидуального плана лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество;

осуществляет контроль деятельности наставника и деятельности закрепленного за ним лица, в отношении которого осуществляется наставничество, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству;

создает необходимые условия для совместной работы наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

проводит по окончании периода наставничества индивидуальное собеседование с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество;

вносит предложения о замене наставника;

вносит предложения о поощрении наставника;

обеспечивает своевременное представление надлежаще оформленных документов по итогам наставничества.

3.3. Директор Колледжа или заместитель директора по учебно-методической работе в целях развития наставничества в организации обеспечивает:

организацию повышения квалификации наставников;

совершенствование наставнической деятельности в соответствии с потребностями организации;

стимулирование положительных результатов наставнической деятельности;

систематическое рассмотрение вопросов, связанных с наставнической деятельностью Научно-методическим советом Колледжа.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Общая сфера ответственности:

- совместное планирование встреч и тематики;
- совместное обсуждение и поддержка обратной связи.

4.2. Наставник имеет право:

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

- вносить предложения руководству Колледжа, в котором работает работник, в отношении которого осуществляется наставничество, о создании условий для совместной работы;

- осуществлять обучение работника и /или студента в оговоренные сроки;

- осуществлять контроль деятельности работника, в отношении которого осуществляется наставничество, в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, проверки качества выполненной работы;

- с согласия руководителя структурного подразделения привлекать для обучения работника/студента других специалистов.

4.3. Наставник обязан:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов организации при осуществлении наставнической деятельности;

- способствовать формированию у лица, в отношении которого осуществляется наставничество, высоких профессиональных и морально-психологических качеств, передавать накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам, передовым и безопасным методам работы;

- оказывать содействие лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, в изучении законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов организации, регламентирующих исполнение должностных обязанностей лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

- передавать лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, привлекать к участию в общественной жизни коллектива организации;

- составить индивидуальный план не позднее 10 дней со дня утверждения его кандидатуры приказом организации;

- в течение 10 дней по завершению наставничества составить отчет о выполнении индивидуального плана лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, в том числе содержащий рекомендации по его дальнейшему личностному и /или профессиональному развитию.

5. Права и обязанности лица, в отношении которого осуществляется наставничество

5.1. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, имеет право:

- пользоваться имеющимся оборудованием, инструментами, материалами, документами, литературой и иной инфраструктурой организации в целях исполнения своих должностных обязанностей и прохождения наставничества;

- участвовать в составлении индивидуального плана;

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями;

- обращаться к руководителю структурного подразделения с ходатайством о замене наставника.

5.2. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, обязано:

- изучать законодательство Российской Федерации, локальные нормативные акты организации и руководствоваться ими при исполнении должностных обязанностей;

- выполнять мероприятия индивидуального плана в установленные в нем сроки;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления деятельности, полномочия и организацию работы в организации;

- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных обязанностей;

- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

- устранять совместно с наставником допущенные ошибки;

- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;

- не совершать поступков, которые могут нанести вред авторитету коллектива организации;

- участвовать в общественной жизни коллектива организации.

**Дорожная карта внедрения и реализации целевой модели наставничества в БПОУ
РК «Калмыцкий государственный колледж нефти и газа» в 2022-2024 гг.**

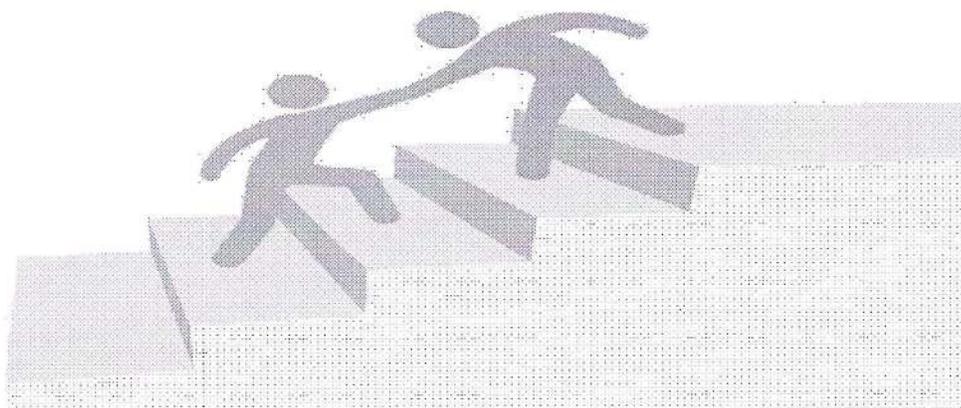
№	Наименование мероприятия	Срок	Ответственный исполнитель	Результат
1	Создание рабочей группы по внедрению и реализации целевой модели наставничества	Сентябрь 2022г	Куратор	Приказ
2	Изучение нормативных документов по внедрению и реализации целевой модели наставничества, утверждение Положения о наставничестве	Сентябрь 2022г	Куратор, члены рабочей группы	Внесение изменений в Положение
3	Информирование коллектива О реализации целевой модели наставничества	Август-сентябрь 2022г	Куратор	Выписка из протокола педагогического совета
4	Встреча с представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	сентябрь-ноябрь 2022г.	Куратор, члены рабочей группы	Программа мероприятия
5	Встреча с обучающимися колледжа с целью информирования о реализуемой программе наставничества	Сентябрь 2022г	Куратор, члены рабочей группы	Программа мероприятия
6	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программ наставничества	Октябрь-ноябрь 2022г	Куратор, члены рабочей группы	Отчет от кураторов групп колледжа
7	Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних	Сентябрь 2022г	Куратор, члены рабочей группы	Согласие на обработку персональных данных
8	Проведение первичной диагностики среди педагогов и обучающихся, принимающих участие в реализации целевой модели наставничества с целью выявления затруднений в образовательной деятельности	Сентябрь октябрь 2022г	Куратор, члены рабочей группы	Анкеты Справка по итогам анкетирования
9	Организация индивидуального консультирования педагогов по вопросам внедрения и	В ходе реализации программы	Куратор, члены рабочей группы	Снижение числа затруднений

	реализации целевой модели наставничества			
10	Составление банка данных наставников и наставляемых	Сентябрь 2022г	Куратор, члены рабочей группы	База данных наставников и наставляемых
11	Закрепление наставников и наставляемых приказом директора колледжа	Сентябрь 2022г	Куратор, члены рабочей группы	Приказ
12	Составление индивидуальных планов наставничества	Сентябрь 2022г	Педагоги-наставники, Кураторы учебных групп	Индивидуальные планы наставничества
13	Проведение обучающих семинаров по вопросам внедрения целевой модели наставничества	Сентябрь-октябрь 2022г	Куратор	Приказ Программа семинара
14	Мониторинг внедрения целевой модели наставничества.	Декабрь 2022г.	Куратор, члены рабочей группы, наставники	Справка, Отчеты
15	Организация обучения наставников на семинарах, тренингах, в зависимости от форм наставничества (обучающиеся, успешные практики-педагоги)	В ходе реализации программы	Куратор	Программы обучения
16	Организация регулярных встреч наставников и наставляемых	В ходе реализации программы	Куратор	Справка, отметка в журнале кураторов
17	Контроль работы в рамках реализации программы наставничества в колледже	В ходе реализации программы	Куратор, члены рабочей группы	Справка, отметка в журнале кураторов
18	Анкетирование наставляемых с целью проведения диагностики внедрения целевой программы наставничества	В ходе реализации программы	Куратор, члены рабочей группы	Справка
19	Проведение итоговой конференции	Июнь 2023-2024г	Куратор, наставники, наставляемые	Программа мероприятия
20	Публикация на сайте колледжа результатов наставничества, лучших практик и организаций-партнеров	Июнь 2023-2024г.	Куратор	Отчет на сайте колледжа
21	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу данных	В ходе реализации программы	Куратор	База данных наставников и наставляемых

Министерство образования и науки Республики Калмыкия
Бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Калмыкия
«Калмыцкий государственный колледж нефти и газа»

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«ОПЫТ И МАСТЕРСТВО»



г. Элиста

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение.....	5-6
2. Аннотация.....	6
3. Место реализации программы.....	6
4. Актуальность.....	6
5. Цели и задачи.....	7
6. Формы организации наставнической деятельности участников.....	7
7. Участники программы.....	7
8.Перечень видов мероприятий.....	7
9. Сроки реализации программы.....	7
10. Планируемый результат.....	7

I. Введение

Молодым педагогам часто бывает сложно начать свой профессиональный путь, адаптироваться в новом коллективе, привыкнуть к новым требованиям. В этом, как показывает практика, хорошо помогают наставники - педагоги с большим стажем и желанием помочь молодым специалистам.

Наставничество в образовании – форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога посредством привлечения опытных педагогов, специалистов-практиков, социальных партнеров. Появление технологии наставничества в 60-х годах XX века способствовало профессиональной подготовке и нравственного воспитания молодежи. Педагогическое наставничество – форма передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера [1].

В современных условиях практика педагогического наставничества приобретает особую актуальность. Создание системы педагогического наставничества в учреждениях среднего профессионального образования

При осуществлении наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков. Наставничество может быть коллективным, когда за одним наставником закрепляется несколько молодых специалистов, и индивидуальным (шефство).

Основные принципы формирования системы наставничества в образовательном учреждении должны соответствовать:

- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- морально-психологической совместимости наставника и подшефного;
- доброжелательности и взаимного уважения;

Кандидатура наставника выбирается из числа наиболее опытных педагогов, согласовывается с заместителем директора по УМР, утверждается приказом директора.

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников ОУ:

- впервые принятыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ОУ;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывших в ОУ;
- выпускниками педагогических профессиональных образовательных учреждений очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ОУ;
- педагогами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенной группе (по определенной тематике).

В 2012 году Россия официально вступила в международное движение WorldSkillsInternational и стала 60 страной – членом организации. В ноябре 2012 года был проведен первый региональный чемпионат - Московский открытый чемпионат WorldSkillsRussia. Одна из задач, стоящих перед WorldSkillsRussia, - реформирование системы среднего профессионального образования, внедрение новых экзаменационных стандартов. В 2017 году в качестве эксперимента в 26 субъектах России государственная итоговая и промежуточная аттестация по программам среднего профессионального образования прошли в форме демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills,

который позволяет определить профессиональные навыки в условиях моделирования производственных процессов при выполнении практических профессиональных задач.

По итогам эксперимента приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 ноября 2017 года №1138 демонстрационный экзамен утвержден в качестве процедуры государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования.

Особые условия приобретения профессиональных навыков студентами БПОУ РК «Калмыцкий государственный колледж нефти и газа» при прохождении практики на базах работодателей и привлечения студентов к мероприятиям, проводимым социальными партнерами, отражаются на результатах участия колледжа в движении WorldSkills. В связи с этим повышается роль наставнической деятельности в подготовке участников соревнований по профилю подготовки.

Мастер производственного обучения - профессия многогранная, он должен знать основы педагогики и психологии, доходчиво объяснять сложные вещи доступными для понимания словами, обладать психологической устойчивостью, знать принципы учебно-производственной работы, программы и методики производственного обучения, правила и нормы охраны труда, противопожарной защиты и техники безопасности.

В 2021 году колледж принял участие АО Всероссийской пилотной апробации проведения демонстрационного экзамена. Площадка колледжа была аккредитована по стандартам WorldSkills. и ей присвоен статус центра проведения демонстрационного экзамена.

II. Аннотация

Программа наставничества «Опыт и мастерство» нацелена на оказание поддержки молодым преподавателям и мастерам производственного обучения в их профессиональном становлении. Для осуществления системности в работе с молодыми и специалистами разработана Дорожная карта внедрения и реализации целевой модели наставничества в БПОУ РК «КГКНГ» на 2022-2024 гг.

III. Место реализации программы:

Бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Калмыкия «Калмыцкий государственный колледж нефти и газа».

IV. Актуальность

Программа нацелена на подготовку молодых преподавателей и мастеров производственного обучения к участию в Региональных чемпионатах WorldSkillsRussia, формированию профессиональных навыков для работы в качестве экспертов, проведения итоговой и промежуточной аттестации в форме демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills, привлечения активных студентов к Чемпионату, формированию устойчивого интереса к выбранной профессии или специальности.

Чемпионаты WorldSkills предоставляют студентам и преподавателям возможность участвовать в соревнованиях профессионального мастерства, изучать

современные технологии, обмениваться информацией и передовыми методами работы в сфере профессионального образования.

V. Цели и задачи:

- создание условий для раскрытия профессионального и творческого потенциала наставников и наставляемых в различных формах наставничества;
- реализация практико-ориентированного подхода в обучении на основе наставнической деятельности.

VI. Формы организации наставнической деятельности:

педагог-педагог.

VII. Участники программы:

Преподаватели, мастера производственного обучения БПОУ РК «Калмыцкий государственный колледж нефти и газа».

VIII. Перечень видов мероприятий:

- беседы, консультации;
 - встречи с участниками чемпионатов WorldSkills;
 - проведение практических занятий на тренажерах колледжа и баз работодателей;
 - участие в совместных мероприятиях с представителями социальных партнеров.
- сроки реализации программы – сентябрь-декабрь 2021г

IX. Сроки реализации программы

Срок реализации программы «Опыт и наставничество – 2 года»

X. Планируемый результат:

- освоение участниками программы наставничества профессиональных компетенций на высоком уровне;
- формирование устойчивого интереса к выбранной профессии и дальнейшего профессионального саморазвития;
- привлечение работодателей к реализации наставнической деятельности, укреплению партнерских связей;
- сохранение показателей участия студентов БПОУ РК «КГКНГ» в чемпионатах WorldSkills;
- повышение рейтинга БПОУ РК «Калмыцкий государственный колледж нефти и газа».

Литература: 1.Педагогика: Большая современная энциклопедия/сост. Е.С. Рапацевич.- Мн.: «Соврем. Слово»,2005.-720 с.