Положение о наставничестве

на предприятиях железной дороги г. Зима и Зиминского района (проект)

1. **Общие положения**

1.1.Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в целях организации и проведения профессионального обучения на производстве студентов Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Зиминский железнодорожный техникум» во время производственной практики согласно профессиональной образовательной программы.

1.2. В настоящем положении используются следующие понятия:
наставничество - форма профессионального становления и воспитания
молодых рабочих под наблюдением наставника, направленная на
совершенствование качества персональной подготовки и практических
навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций,
адаптацию в трудовом коллективе;
наставник – высококвалифицированный сотрудник, проводящий в индивидуальном порядке работу со студентами по их адаптации к
производственной деятельности, корпоративной культуре и
последующему профессиональному развитию, обладающий высокими
профессиональными и нравственными качествами, практическими
знаниями и опытом;

1. **Цели и задачи наставничества:**

- оказание помощи молодому рабочему в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приемами труда, передачи наставником личного опыта;
- создание условий для профессионального обучения студентов техникума в рамках профессиональной образовательной программы с учетом требований ФГОС среднего профессионального обучения, профессиональных стандартов, профессионального становления квалифицированного и технически грамотного работника;
- вовлечение будущего молодого рабочего в трудовой процесс и общественную жизнь организации с учетом его индивидуальных склонностей,
- закрепление его на предприятии;
- адаптация молодого рабочего в трудовом коллективе, освоение им
корпоративной культуры, принятие традиций трудового коллектива и
правил поведения на предприятии;
- формирование высоких нравственных принципов, чувства долга и
ответственности, уважения к профессии и добросовестного отношения к
трудовой деятельности;

- повышение качества подготовки и квалификации молодых рабочих,
постоянное совершенствование форм и методов наставничества;
- снижение текучести кадров и мотивация к установлению длительных
трудовых отношений с нанимателем;
- создание в коллективе благоприятного социально-психологического
климата.

1. **Механизм реализации наставничества**

3.1.Наставничество устанавливается для обучающихся профессионального образовательного учреждения среднего профессионального образования согласно профессиональной образовательной программы.
3.2. Наставничество организуется на время прохождения обучающимися техникума производственной практики согласно профессиональной образовательной программы и учебного графика. .
3.3. Наставничество организуется на основании приказа руководителя предприятия, соглашения техникума и предприятий – работодателей, личных договоров студентов техникума и предприятий – работодателей. В приказе, соглашении, личных договорах указываются продолжительность и условия наставничества, должность, фамилия, имя, отчество наставника и обучающегося, оплата труда наставников. Приказ согласовывается с цеховым комитетом профсоюза предприятия.

3.4. Оплата труда наставников производится в соответствии с коллективным договором (раздел \_\_\_, п. \_\_).
3.5. Организация работы наставников и контроль их деятельности
возлагается на заместителя директора по социальной и кадровой работе, начальника отдела кадров и руководителей структурных подразделений, в которых проходит производственная практика студентов техникума.
3.6. Заместитель директора по социальной и кадровой работе:
составляет план организации и проведения наставничества
(приложение 1);
- совместно с отделом кадров организует обучение наставников передовым формам и методам обучения молодых рабочих, основам педагогики и психологии, оказывает им методическую и практическую помощь в составлении планов работы;
- совершенствует формы наставничества в соответствии с изменяющимися потребностями предприятия;
- изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации
наставничества на предприятии;
- вносит предложения нанимателю и цеховому комитету профсоюза о
поощрении наставников;
3.7. Ответственность за наставничество в структурном подразделении несет
руководитель структурного подразделения.
**3.8. Руководитель структурного подразделения:**
- рассматривает и утверждает индивидуальный план наставничества;

- проводит инструктаж наставников и молодых работников;
- создает необходимые условия для совместной работы студента с закрепленным за ним наставником;
- осуществляет систематический контроль над ходом обучения;
- по завершении выполнения индивидуального плана обучения совместно
с наставником составляет характеристику на молодого рабочего,
указывает достигнутые результаты и представляет ее заместителю
директора по социальной и кадровой работе;
- совместно с другими лицами участвует в работе экзаменационной комиссии при проведении итоговой государственной аттестации, квалификационной
комиссии.
3.9. На предприятии могут применяться формы наставничества:
индивидуальное - наставник закрепляется за одним обучающимся техникума;
групповое – наставник закрепляется за группой обучающихся техникума.
3.10. Наставник в течение 10 дней с момента издания приказа о закреплении
совместно со студентом, матером производственного обучения техникума разрабатывает индивидуальный (групповой) план наставничества в соответствии с основной образовательной программой и рабочими программами МДК (приложение 2).
3.11. В течение всего периода обучения наставник обеспечивает качественное и своевременное обучение обучающегося в соответствии с индивидуальным (групповым) планом наставничества.
3.12. Результаты обучения обучающихся оценивает квалификационная
комиссия в порядке, определенном законодательством.
3.13. Студент (студенты) должен быть уведомлен о решении
(рекомендациях), вынесенном комиссией.

1. **Деятельность наставника**

**4.1. Требования к подбору наставника**
Наставником назначается наиболее опытный, высококвалифицированный рабочий, мастер, руководитель среднего звена или специалист, который:
знает специфику деятельности предприятия и его традиции;
владеет особенностями и спецификой работы по специальности;
имеет продолжительный стаж работы по специальности на
предприятии, богатый жизненный опыт, безупречную репутацию.
**4.2.Наставник имеет право:**
- требовать от студента выполнения указаний по вопросам, связанным с его производственной деятельностью;
- ходатайствовать перед руководством о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного обучающегося;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой
обучающегося, вносить предложения в цеховой комитет профсоюза,
соответствующим руководителям о поощрении обучающегося, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- с согласия руководителя структурного подразделения привлекать для
обучения молодого рабочего других работников;

- участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого
рабочего;
- ходатайствовать перед квалификационной комиссией о присвоении обучающемуся квалификации.
**4.3. Наставник обязан:**
-осуществлять обучение обучающегося в оговоренные сроки;
- разработать совместно с обучающимся согласно основной образовательной программе индивидуальный план наставничества;
- ознакомить обучающегося с целями и задачами деятельности
предприятия, производственными и социально-бытовыми условиями
структурного подразделения и предприятия, основами корпоративной
культуры;
- ознакомить обучающегося с требованиями по обучаемой специальности, охране труда и правилами внутреннего трудового распорядка;
- проводить необходимое обучение и контролировать выполняемую
работу обучающегося, оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- способствовать рациональной организации труда обучающегося,
эффективному использованию техники и оборудования, экономии
топливно-энергетических ресурсов, сырья и материалов;
- личным примером развивать положительные качества молодого рабочего, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального
кругозора;
- совместно с руководителем структурного подразделения подводить итоги профессиональной адаптации обучающегося, составлять характеристику по итогам обучения, давать заключение о результатах прохождения адаптации с предложениями по дальнейшей работе обучающегося.
**4.4. Ответственность наставника:**
Наставник несет персональную ответственность за качество обучения обучающегося и за его действия в период прохождения наставничества, связанные с трудовой деятельностью на предприятии.

**5. Права и обязанности обучающегося**
5.1. Обучающийся имеет право:
- обращаться за помощью к своему наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с
обучением;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- выходить с ходатайством к руководителю структурного подразделения
и заместителю директора по социальной и кадровой работе о смене наставника.
**5.2. Обучающийся обязан:**

- знать нормативные акты, определяющие его трудовую деятельность,
особенности деятельности структурного подразделения, функциональные
обязанности по его специальности, занимаемой должности;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства,
овладевать практическими навыками согласно требованиям ФГОС по данной профессии (специальности);
- исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором
(контрактом), правилами внутреннего трудового распорядка, должностной
инструкцией;
- соблюдать индивидуальный план наставничества.

**6. Система морального и материального стимулирования наставников**

6.1. В целях материального поощрения наставникам устанавливается
оплата в соответствии с коллективным договором.
6.2. Оплата наставникам отменяется приказом директора на основании
докладной записки начальника отдела кадров в связи с ненадлежащим исполнением наставником своих обязанностей.
6. 3. Результаты наставничества, положительный опыт работы наставников
поощряются ……..