

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Саратовской области  
«Пугачевский политехнический лицей»

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора ГБПОУ СО  
«Пугачевский политехнический лицей»  
от «13» марта 2020 г. № 102

Решение педагогического совета,  
протокол № 4 от «13» марта 2020 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ**

г. Пугачев

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**  
**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение**  
**Саратовской области**  
**«Пугачевский политехнический лицей»**

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора ГБПОУ СО  
«Пугачевский политехнический лицей»  
от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Решение педагогического совета,  
протокол № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О НАСТАВНИЧЕСТВЕ**

г. Пугачев

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Саратовской области «Пугачевский политехнический лицей» (далее - Лицей) разработано в целях организации и проведения профессионального обучения, социальной адаптации молодых работников и студентов.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

**наставничество** - форма профессионального и социального становления и воспитания работников и студентов под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в коллективе;

**наставничество** - волонтерский вид деятельности социально активных людей готовых понять, принять и помочь. Наставничество можно рассматривать как метод психолого-педагогического сопровождения подростков (в том числе лиц с ОВЗ);

**наставник** - высококвалифицированный специалист, проводящий в индивидуальном порядке работу по адаптации работников и студентов к деятельности учреждения, по этики и служебному поведению и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом;

**работник** - лицо, впервые поступившее на работу в Лицей, и осуществляющее свою деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его способностей.

**волонтер** - работник или студент, добровольно занимающийся за свой счет безвозмездной общественно полезной деятельностью.

1.3. Направление наставничества в Лицее:

- наставничество на производстве (профессиональное);
- наставничество в образовании и внеурочной деятельности;
- социальное наставничество.

## 2. Цели и задачи наставничества

2.1. Цели и задачи:

- 1) оказание помощи работнику (студенту) в освоении профессии и овладении в полном объеме обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приемами труда, передачи наставником личного опыта;
- 2) создание условий для становления квалифицированного специалиста;
- 3) вовлечение работника (студента) в трудовой процесс и общественную жизнь Лицея с учетом его индивидуальных склонностей;

4) адаптация работника (студента) в трудовом (студенческом) коллективе, принятие традиций коллектива и правил поведения в Лицее;

5) формирование высоких нравственных принципов, чувства долга и ответственности, уважения к профессии/специальности и добросовестного отношения к трудовой деятельности;

6) повышение качества подготовки и квалификации работников (студентов), постоянное совершенствование форм и методов наставничества;

7) создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата;

8) наставничество как добровольческое движение ставит перед собой цель: подготовку группы волонтеров-наставников в студенческой среде Лицея.

### **3. Механизм реализации наставничества**

3.1. Наставничество осуществляется с личного согласия высококвалифицированного специалиста.

3.2. Наставничество может быть организовано в Колледже по одной из схем:

- наставник (опытный работник) - вновь принятый работник;
- наставник (опытный работник) - студент;
- наставник (опытный студент) - студент;
- волонтер (работник или студент) - работник или студент

3.3. Принципы наставничества (для студента)

3.3.1. Личностный поход к студенту (в том числе с ОВЗ), реализуемый в формуле: любить, понимать, принимать, сострадать, помогать.

3.3.2. Системность - необходимость всестороннего анализа проблемы социальной дезадаптации студента и применения системы мероприятий, адекватных выявленной проблематике.

3.3.3. Оптимистическая гипотеза - вера в студента, опора на положительное в нем, формирование деятельностного подхода «сделай себя личностью сам».

3.3.4. Объективность подхода к студенту - знание многообразных аспектов жизнедеятельности студенческого коллектива и каждой личности, выработка непредвзятых рекомендаций, учет возрастных особенностей личности (индивидуальных черт, склонностей, нравственной позиции).

3.3.5. Коммуникативность - способность к быстрому и оперативному общению, налаживанию связей и координации со всеми субъектами социально-психологопедагогического сопровождения (администрацией Лицея, преподавателями, родителями, социальным педагогом, психологом, юристом, федеральными и местными властями и другими категориями) для быстрого

нахождения средств социально-педагогической и других видов помощи студенту.

3.3.6. Неразглашение информации о студенте и его семье.

3.3.7. Оказание взаимной помощи, безвозмездной услуги лично, либо организовано в духе партнерства и братства.

3.3.8. Превращение наставничества в элемент личного совершенствования, приобретения новых знаний и навыков, выявления способностей, стимулируя для этого инициативу и творчество людей, давая каждому возможность быть созидателем, а не пользователем.

3.3.8. Стимулирование чувства ответственности.

3.4. Наставничество организуется на основании приказа директора Лицея. В приказе указываются продолжительность наставничества, должность, фамилия, имя, отчество наставника и работника (студента).

3.5. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на руководителей структурных подразделений.

3.6. Руководитель структурного подразделения:

1) совместно с руководителем кадрового подразделения готовит список наставников по учреждению и проект приказа для его утверждения;

2) определяет сроки наставничества;

3) рассматривает и утверждает индивидуальный план наставничества;

4) проводит инструктаж наставников и работников (студентов);

3) создает необходимые условия для совместной деятельности работника (студента) с закрепленным за ним наставником;

5) осуществляет систематический контроль над ходом обучения;

б) совершенствует формы наставничества в соответствии с изменяющимися потребностями Лицея;

7) изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества;

8) вносит предложения о поощрении наставников.

3.7. В Лицее могут применяться формы наставничества:

1) индивидуальное наставничество - наиболее распространенная форма, при которой за наставником закрепляется один работник (студент);

2) групповое наставничество, при котором наставник руководит группой работников (студентов);

3) коллективно-индивидуальное наставничество, при котором наставничество над одним работником осуществляет трудовой коллектив или группа специалистов (студентов);

4) коллективно-групповое наставничество, при котором наставничество трудового коллектива (или группа специалистов) осуществляется над группой работников (студентов).

3.8. Наставник совместно с работником(студентом) разрабатывает план обучения.

3.9. В течение всего периода обучения наставник обеспечивает качественное и своевременное обучение работника (студента) в соответствии с планом

наставничества.

3.10. По завершении выполнения индивидуального плана обучения наставник составляет характеристику на работника (студента), указывает достигнутые результаты и представляет ее руководителю структурного подразделения.

#### **4. Деятельность наставника**

4.1. Требования к подбору наставника.

Наставником назначается наиболее опытный, высококвалифицированный специалист, который:

- 1) знает специфику деятельности Лицея, его традиции;
- 2) владеет особенностями и спецификой работы по специальности работника (студента);
- 3) имеет продолжительный стаж работы по специальности в социальной сфере, богатый жизненный опыт, безупречную репутацию.

4.2. В качестве коллективного наставника может выступать коллектив квалифицированных работников, имеющих опыт работы не менее двух лет и желающих работать с работниками (студентами).

4.3. Наставник имеет право:

- 1) осуществлять обучение работника (студента) в оговоренные сроки;
- 2) ходатайствовать перед руководством о создании условий, необходимых для нормальной деятельности своего подопечного;
- 3) с согласия руководителя структурного подразделения привлекать для обучения работника(студента) других специалистов.

4.4. Наставник обязан:

- 1) ознакомить работника(студента) с Уставом учреждения, нормативно правовыми актами Российской Федерации и нормативно правовыми актами Саратовской области в сфере образования;
- 2) проводить необходимое обучение и контролировать деятельность работника (студента), оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- 3) личным примером развивать положительные качества работника (студента), привлекать к участию в общественной жизни коллектива,

содействовать развитию профессионального кругозора;

4) подводить итоги адаптации работника (студента), составлять характеристику по итогам обучения, давать заключение о результатах прохождения адаптации с предложениями по дальнейшей деятельности работника (студента).

4.5. Виды деятельности наставника:

4.5.1. Аналитическая деятельность наставника.

4.5.2. Реабилитационная деятельность направлена на преодоление дезадаптации.

4.5.3. Профилактическая деятельность: профилактика девиантных форм поведения, повышение способности принятия конструктивных решений, обучение социально-важным навыкам.

4.5.4. Информационная деятельность наставника заключается в расширении кругозора, в развитии общей осведомленности, а также в получении необходимых знаний.

4.5.5. Социальная деятельность наставника направлена на вовлечение в различные социальные институты.

4.6. Показателем оценки эффективности работы наставника является адаптация в коллективе работника (студента) за период обучения.

## **5. Права и обязанности работника (студента)**

5.1. Работник (студент) имеет право:

- 1) обращаться за помощью к своему наставнику;
- 2) вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с обучением;
- 3) участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- 4) выходить с ходатайством к руководителю структурного подразделения и руководителю кадрового подразделения о смене наставника.

5.2. Работник (студент) обязан:

- 1) знать нормативные акты, определяющие его трудовую деятельность, особенности деятельности структурного подразделения, функциональные обязанности по его специальности;
- 2) постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками;
- 3) исполнять обязанности, возложенные на него, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.