 <p>САМАРСКИЙ СОЦИАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ</p>	<p>государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Самарский социально – педагогический ГБПОУ «ССПК»» (ГБПОУ «ССПК»)</p>	
	<p>П 1. – 2019</p>	
<p>Редакция № 1</p>	<p>Дата приказа об утверждении: 10.09.2019</p>	<p>Страница 1 из 16</p>

Рассмотрено  
на заседании Совета ГБПОУ «ССПК»  
протокол № 3 от 25 августа 2019 года

Утверждено  
приказом № 95 о/д от 10 сентября 2019 года

Директор ГБПОУ «ССПК»  
Черноиванов В.Б.




## ПОЛОЖЕНИЕ

О НАСТАВНИЧЕСТВЕ  
В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ  
«САМАРСКИЙ СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

П 1. –2019

г.о. Самара, 2019

 САМАРСКИЙ СОЦИАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ	государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Самарский социально – педагогический ГБПОУ «ССПК»» (ГБПОУ «ССПК»)	
	П 1. – 2019	
Редакция № 1	Дата приказа об утверждении: 10.09.2019	Страница 2 из 16

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в целях организации и проведения специального обучения начинающих специалистов опытными коллегами в условиях профессиональной образовательной организации.

Наставничество рассматривается как процесс неофициальной передачи знаний, социального капитала и психосоциальной поддержки для работы, карьеры или профессионального развития, развития и поддержки на высоком уровне методических, профессиональных (производственных), педагогических и личностных (общепрофессиональных) компетенций. Взаимодействие в данном случае осуществляется между более опытным и профессионально развитым сотрудником и новым специалистом либо в организации в целом, либо назначенным на новую должность.

В настоящем Положении используются следующие понятия:


**наставничество** – форма индивидуального обучения, профессионального становления и воспитания молодых работников (специалистов) 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 с молодыми работниками (специалистами) по их адаптации к производственной деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом;

**молодой работник (специалист)** – лицо, поступившее на работу, не имеющее трудового стажа в выполняемой профессиональной деятельности, либо впервые назначенное на должность, и осуществляющее свою деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его способностей (далее – молодой работник).

1.2. Наставничество – разновидность индивидуальной методической работы с молодыми специалистами, которая предусматривает помощь одного человека другому в совершении значимых качественных переходов на иной уровень знаний, профессиональных навыков или мышления и сознания. Наставничество может быть коллективным, когда за одним наставником закрепляется несколько молодых специалистов, и индивидуальным (шефство). При осуществлении наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков.

По отношению к молодым специалистам наставничество предполагает систематическую индивидуальную работу наставника по развитию у молодого

 <p>САМАРСКИЙ СОЦИАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ</p>	<p>государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Самарский социально – педагогический ГБПОУ «ССПК»» (ГБПОУ «ССПК»)</p>	
	<p>П 1. – 2019</p>	
<p>Редакция № 1</p>	<p>Дата приказа об утверждении: 10.09.2019</p>	<p>Страница 3 из 16</p>

специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно направлено на углубленное и всестороннее развитие знаний молодого специалиста в области предметной специализации и методики преподавания учебной дисциплины или профессионального модуля.

Деятельность наставников регламентируется «Положением о наставничестве» и другими локальными нормативными актами Колледжа.

1.4. Основные принципы формирования системы наставничества в профессиональном образовательном учреждении должны соответствовать:


- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- морально-психологической контактируемости наставника и подшефного;
- личного примера наставника;
- доброжелательности и взаимного уважения;
- уважительного отношения к мнению подшефного;
- согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы структурного подразделения;
- направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

#### 1.5 Роли наставника:

С учетом профессиональных потребностей молодого работника (специалиста) можно выделить следующие роли наставников.

- Проводник – обеспечит подопечному знакомство с системой данной Организации «изнутри». Такой наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений Организации, поможет молодому работнику (специалисту) осознать свое место в системе Организации, будет осуществлять пошаговое руководство его профессиональной деятельностью. Вклад наставника в профессиональное становление молодого работника (специалиста) составляет более 80 %.

- Защитник интересов – может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе профессиональной деятельности молодого работника (специалиста); организует атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом молодого работника (специалиста) от возможных проблем межличностного характера. Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии в различных мероприятиях. Вклад наставника в профессиональное становление молодого работника (специалиста) составляет 60–80 %.

 <p>САМАРСКИЙ СОЦИАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ</p>	<p>государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Самарский социально – педагогический ГБПОУ «ССПК»» (ГБПОУ «ССПК»)</p>	
	<p>П 1. – 2019</p>	
<p>Редакция № 1</p>	<p>Дата приказа об утверждении: 10.09.2019</p>	<p>Страница 4 из 16</p>

- Кумир – это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого работника (специалиста). Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации профессиональной деятельности, стиль общения наставника. Вклад наставника в профессиональное становление составляет 40–60 %.

- Консультант – за основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит. Наставник – консультант – активный, опытный специалист, профессионально успешный, победитель различных конкурсов профессионального мастерства, человек, занимающийся общественной работой. Консультант создает условия для того, чтобы подопечный сам понял, что ему надо делать, определил способы, с помощью которых он может достичь цели, сам выбрал наиболее целесообразный способ действия и сам наметил основные этапы достижения цели. Вклад наставника в профессиональное становление молодого работника (специалиста) составляет 30–40 %.


- Контролер – в организованной таким образом наставнической поддержке молодой работник (специалист) самостоятельно осуществляет профессиональную деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы заданий, проблемных ситуаций и т.п. Вклад наставника в профессиональное становление молодого работника (специалиста) составляет 10–30 %.

- Наставник – предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку.

#### 1.6 Модели наставничества

- Общение-коррекция. Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции наставником. При выявлении симптомов неблагополучной профессиональной деятельности или выяснении возможностей для их возникновения наставник осуществляет профилактическую работу, которая планируется в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия в паре.

Общение-коррекция требует от наставника знания психолого-педагогической теории, владения приемами диагностического исследования, знаний специального характера в области технологии общения.

	государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Самарский социально – педагогический ГБПОУ «ССПК»» (ГБПОУ «ССПК»)	
	П 1. – 2019	
Редакция № 1	Дата приказа об утверждении: 10.09.2019	Страница 5 из 16

- Общение-поддержка. Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь молодому работнику (специалисту) в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не силах справиться самостоятельно. От наставника требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как эмпатия, такт, чуткость и др.

- Общение-снятие психологических барьеров. Этот тип общения предполагает владение наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с подопечным, желания помочь ему в установлении доверительных отношений.

- Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения наставника и молодого специалиста. Она предполагает реализацию всех функций общения, аккумулирует все особенности и свойства наставника как профессионала и личности. В её основе лежит доверительность, взаимная расположенность субъектов общения, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.


## 2. ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

- быстрая и эффективная адаптация молодых работников (специалистов) к особенностям корпоративной культуры, принятие традиций коллектива и правил поведения в организации;
- оказание практической помощи молодому работнику (специалисту) в осуществлении профессиональной деятельности;
- оптимизация процесса профессионального становления молодого работника (специалиста) и развитие способностей самостоятельно и качественно выполнять обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- формирование нравственных принципов, чувства долга и ответственности, уважения к профессии и добросовестного отношения к трудовой деятельности;
- снижение текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений;
- создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата

## 3. ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКА

3.1. Учитывать работу наставника при его аттестации на соответствие занимаемой должности.

3.2. Осуществлять материальное и моральное стимулирование лучших наставников, которых определяет Методический совет колледжа.

 <p>САМАРСКИЙ СОЦИАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ</p>	<p>государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Самарский социально – педагогический ГБПОУ «ССПК»» (ГБПОУ «ССПК»)</p>	
	<p>П 1. – 2019</p>	
<p>Редакция № 1</p>	<p>Дата приказа об утверждении: 10.09.2019</p>	<p>Страница 6 из 16</p>

#### **4. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В КОЛЛЕДЖЕ**

Основными направлениями наставнической деятельности в Колледже являются:

4.1. Наставничество как способ передачи знаний и навыков от более опытного к менее опытному для достижение долгосрочных целей:

- «опытный педагог – начинающий педагог»;

4.2 Наставничество как способ организации преемственности поколений непосредственно в условиях производства:

- обучающимся на производстве в процессе практики и дуальной подготовки;

4.3 Наставничество как помощь одного человека другому в совершении значимых качественных переходов на иной уровень знаний, профессиональных навыков или мышления и сознания:

- при подготовке преподавателей к конкурсам профессионального мастерства;
- при подготовке студентов к конкурсам профессионального мастерства

4.4 Наставничество – независимая помощь, которая оказывается одним человеком другому в развитии, знаниях, работе и мышлении. Наставничество позволяет сформировать набор полезных поведенческих методов, которые фокусируются на долгосрочном развитии и устремлениях личности:

- «студент-студенту» в социально-деятельностной сфере;
- студенты-волонтеры – студентам «группы риска»
- студенты-волонтеры – студентам с инвалидностью и ОВЗ

#### **5. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ ПЕРЕДАЧИ ЗНАНИЙ И НАВЫКОВ ОТ БОЛЕЕ ОПЫТНОГО К МЕНЕЕ ОПЫТНОМУ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЕ ДОЛГОСРОЧНЫХ ЦЕЛЕЙ:**


«опытный педагог – начинающий педагог»

##### **5.1 Требования к наставнику**

5.1.1 Руководство деятельностью наставника осуществляет заместитель директора колледжа по учебной работе/научно-методической работе и методист.

5.1.2. Наставником может быть преподаватель, имеющий педагогический стаж работы не менее 5 лет, первую или высшую квалификационную категорию.

5.1.3 Наставника назначают из числа наиболее подготовленных преподавателей предметно-цикловой комиссии, обладающих высоким уровнем

 САМАРСКИЙ СОЦИАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ	государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Самарский социально – педагогический ГБПОУ «ССПК»» (ГБПОУ «ССПК»)	
	П 1. – 2019	
Редакция № 1	Дата приказа об утверждении: 10.09.2019	Страница 7 из 16

профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в профессиональной деятельности, демонстрирующих способность и готовность делиться профессиональным опытом и оказывать практическую помощь коллегам.

5.1.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседании предметно-цикловой комиссии, согласовываются с заместителем директора по учебной работе и научно-методической работе, рассматриваются на заседании методического совета, утверждаются приказом директора. Период наставничества определяется приказом директора. Замена наставника производится приказом директора в случаях: увольнения наставника, перевода наставника на другую работу, привлечения наставника к дисциплинарной ответственности, психологической несовместимости наставника и молодого преподавателя.


## 5.2 Обязанности наставника

5.2.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

5.2.3 Оказывать молодому преподавателю индивидуальную помощь в:

- подготовке к занятиям;
- оформлению учебно-методической документации;
- проведении воспитательных часов в группе, индивидуальной работы со студентами;
- организации внеаудиторных мероприятий, кружковой, исследовательской работы и т.п.;
- подготовке раздаточного материала, наглядных пособий;
- подборе методической литературы для самообразования.

5.2.4 Разрабатывать совместно с молодым преподавателем индивидуальный образовательный маршрут, включающий в себя собеседования с зам. директора по НМР, методистами или с наставником индивидуального самообразования педагога, ведение дневника индивидуального образовательного маршрута, выступления на заседаниях педагогического совета и/или методического объединения, проведение открытых уроков, защита методических или дидактических материалов, написание статей и др.

 <p>САМАРСКИЙ СОЦИАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ</p>	<p>государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Самарский социально – педагогический ГБПОУ «ССПК»» (ГБПОУ «ССПК»)</p>	
	<p>П 1. – 2019</p>	
<p>Редакция № 1</p>	<p>Дата приказа об утверждении: 10.09.2019</p>	<p>Страница 8 из 16</p>

5.2.5 Приглашать молодых преподавателей на свои занятия, внеаудиторные мероприятия.

5.2.6 Контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодыми преподавателями учебных занятий и внеаудиторных мероприятий.

5.2.7 Способствовать формированию у молодого преподавателя индивидуального педагогического стиля.

5.2.8 Отчитываться на заседаниях методического совета о проделанной работе с молодыми преподавателями.

5.2.9 Подавать администрации колледжа предложения по совершенствованию работы с молодыми преподавателями.

### 5.3 Права наставника

#### 5.3.1. Наставник имеет право:

- подключать к обучению молодого преподавателя других опытных педагогов и администрацию колледжа;
- принимать участие в обсуждении вопросов связанных с профессиональной деятельностью молодого преподавателя, вносить предложения о поощрении подшефного или применении к нему мер дисциплинарного влияния;
- вносить изменения и дополнения в Положение о наставничестве.

### 5.4 Обязанности молодого преподавателя

5.4.1. Изучать нормативные документы, которые регламентируют его профессиональную деятельность, особенности деятельности колледжа и функциональные обязанности по занимаемой должности.

5.4.2. Регулярно посещать школу профессионального мастерства.


5.4.3. Постоянно работать над повышением уровня профессионального мастерства, осуществлять самоанализ проведенных занятий и внеаудиторных мероприятий.

5.4.4. Посещать разные виды и типы занятий наставника, опытных педагогов колледжа с их последующим анализом.

5.4.5. Отчитываться на заседаниях цикловых методических комиссий о выполнении индивидуального плана профессионального становления.

5.4.6. По плану методического объединения готовить и проводить открытые занятия и воспитательные мероприятия.



 <p>САМАРСКИЙ СОЦИАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ</p>	<p>государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Самарский социально – педагогический ГБПОУ «ССПК»» (ГБПОУ «ССПК»)</p>	
	<p>П 1. – 2019</p>	
<p>Редакция № 1</p>	<p>Дата приказа об утверждении: 10.09.2019</p>	<p>Страница 9 из 16</p>

## 5.5 Права молодых преподавателей

5.5.1. Молодой преподаватель имеет право:

- обращаться за практической помощью к наставнику и другим преподавателям профессиональной образовательной организации;
- получать образцы учебно-методической документации и других нормативно-регламентирующих материалов;
- вносить на рассмотрение администрации колледжа предложения об усовершенствовании работы, связанной с наставничеством;
- знакомится с документами, которые содержат оценку его работы;
- повышать квалификацию приемлемым для себя способом.

## 6. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ ОРГАНИЗАЦИИ ПРЕЕМСТВЕННОСТИ ПОКОЛЕНИЙ НЕПОСРЕДСТВЕННО В УСЛОВИЯХ ПРОИЗВОДСТВА:

- обучающимся на производстве (в Организации) в процессе практики и дуальной подготовки

### 6.1 Требования к наставнику


6.1.1 Наставник на производстве – высококвалифицированный сотрудник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми работниками (специалистами) по их адаптации к производственной деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом.

6.1.2 На роль наставника назначается штатный сотрудник предприятия, организации, имеющий опыт работы не менее 5 лет в деятельности, по которой осуществляется руководство, владеющий современными технологиями, методами работы в необходимой области деятельности, имеющий более глубокое представление о деятельности, чем другие сотрудники предприятия, организации.

Дополнительное образование и большой опыт наставнику необходимы для того, чтобы он мог самостоятельно обучать будущих работников организации теоретическим знаниям и практическим умениям, имел возможность правильно оценивать уровень готовности своих подопечных.

### 6.2. Обязанности наставника

6.2.1 Наставник на производстве (практика) должен на первом этапе выстроить отношения со студентом таким образом, чтобы возникло доверие и

 САМАРСКИЙ СОЦИАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ	государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Самарский социально – педагогический ГБПОУ «ССПК»» (ГБПОУ «ССПК»)	
	П 1. – 2019	
Редакция № 1	Дата приказа об утверждении: 10.09.2019	Страница 10 из 16

взаимопонимание. Наставнику необходимо быть внимательным к обучающимся, чтобы понять, какие цели и мотивы двигают их к обучению в колледже.

6.2.2 На втором этапе наставник должен рассказать студентам о нормах и правилах, ценностях, исторически сложившейся корпоративной культуре колледжа.

6.2.3 На третьем этапе, когда наставник начнет получать обратную связь от студентов, необходимо будет начать реализацию программы практики, попутно анализируя результаты и корректируя процесс наставничества.

Для того, чтобы осуществлять наставническую деятельность, педагогу необходимо постоянно развивать творческий потенциал, находиться в педагогическом и научном поиске, совершенствоваться в своих методах работы, межличностных коммуникациях, повышать квалификацию в областях психологии, педагогики, методики преподавания дисциплин.

6.2.4 Наставник при дуальном обучении должен познакомить обучающихся с уставом, правилами внутреннего трудового распорядка Организации, санитарными, противопожарными и иными общеобязательными нормами и правилами Организации.

6.2.5 Наставник на производстве проводит обучение обучающихся в соответствии с планом-графиком дуального обучения и контролирует работу, выполняемую обучающимися самостоятельно, выявляет и совместно устраняет допущенные ошибки; рационально организовывает труд обучающихся.


6.2.6 Наставник должен не реже одного раза в неделю информировать куратора обучающихся о процессе их адаптации на производстве, дисциплине и поведении, результатах своего влияния на их становление.

6.2.7 Наставник несет персональную ответственность за качество обучения обучающегося в период практического обучения в Организации.

6.2.8 График выполнения обязанностей наставника должен соответствовать плану-графику практического обучения обучающихся при реализации программы дуального обучения в Организации при условии обеспечения выполнения ФГОС СПО.

6.2.9 Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом руководителя Организации в случаях:

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

 <p>САМАРСКИЙ СОЦИАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ</p>	<p>государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Самарский социально – педагогический ГБПОУ «ССПК»» (ГБПОУ «ССПК»)</p>	
	<p>П 1. – 2019</p>	
<p>Редакция № 1</p>	<p>Дата приказа об утверждении: 10.09.2019</p>	<p>Страница 11 из 16</p>

Результатом наставничества должна стать подготовка высококвалифицированного специалиста, личности, всесторонне развитой, нравственной, культурной.

### **6.3. Права наставника**

#### **6.3.1 Наставник имеет право:**

- Требовать от обучающихся выполнения производственных заданий, контролировать соблюдение ими устава, правил внутреннего распорядка Организации, санитарных, противопожарных и иных общеобязательных норм и правил, выполнения указаний по всем вопросам, связанным с их практическим обучением.

- Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением обучающихся, вносить предложения руководителю Организации о поощрении отдельных обучающихся.

- Принимать участие в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций обучающихся, освоенных ими в процессе дуального обучения при освоении образовательных программ среднего профессионального образования в соответствии с ФГОС СПО и рабочими программами УД и ПМ.

### **6.4. Проведение наставничества:**

Организация:

6.4.1. Закрепляет за каждой группой обучающихся (обучающимся) наставника для обучения их практическим знаниям и приемам в работе по направлению программы дуального обучения и информирует об этом Колледж.

6.4.2. Согласует с руководством Колледжа сроки прохождения стажировки наставником и направляет на стажировку наставника в Колледж по соответствующему направлению программы дуального обучения.

6.4.3. Обеспечивает соответствие графика работы наставника графику реализации программы дуального обучения в Организации и создает условия для работы наставника с группой обучающихся (обучающимся).


6.4.4. Обеспечивает выполнение наставником программы дуального обучения, проведение инструктажа с обучающимися.

6.4.5. Обеспечивает участие наставника в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций обучающихся, освоенных ими в процессе дуального обучения, по профессии (специальности) в соответствии с ФГОС СПО и рабочими программами УД и ПМ.

6.4.6. Контролирует деятельность наставника в рамках реализации программы дуального обучения в Организации.

Колледж:

6.4.7. Контролирует выполнение наставником программы дуального обучения.

 САМАРСКИЙ СОЦИАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ	государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Самарский социально – педагогический ГБПОУ «ССПК»» (ГБПОУ «ССПК»)	
	П 1. – 2019	
Редакция № 1	Дата приказа об утверждении: 10.09.2019	Страница 12 из 16

6.4.8. Согласует с руководством Организации сроки прохождения стажировки наставником и организует стажировку наставника по соответствующему направлению программы дуального обучения.

6.4.9. Привлекает наставника к участию в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций обучающихся, освоенных ими в процессе дуального обучения, по профессии (специальности) в соответствии с ФГОС СПО и рабочими программами УД и ПМ.

## **7. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПОМОЩЬ ОДНОГО ЧЕЛОВЕКА ДРУГОМУ В СОВЕРШЕНИИ ЗНАЧИМЫХ КАЧЕСТВЕННЫХ ПЕРЕХОДОВ НА ИНОЙ УРОВЕНЬ ЗНАНИЙ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ ИЛИ МЫШЛЕНИЯ И СОЗНАНИЯ:**

- при подготовке преподавателей к конкурсам профессионального мастерства;

- при подготовке студентов к конкурсам профессионального мастерства

### **7.1. Требования к наставнику.**

7.1.1 Наставник выбирается из числа преподавателей /методистов, имеющих опыт работы по направлениям конкурса, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в профессиональной деятельности, демонстрирующих способность и готовность делиться профессиональным опытом и оказывать практическую помощь коллегам.

7.1.2 Наставником может быть преподаватель/методист, имеющий педагогический стаж работы не менее 5 лет, первую или высшую квалификационную категорию.


7.1.3 Наставника назначают приказом директора колледжа.

### **7.2 Обязанности наставника**

7.2.1 Оказывать методическую, информационную поддержку при подготовке к конкурсам, осуществлять сопровождение процесса подготовки. При необходимости организовывать работу с узкими специалистами по направлению подготовки к конкурсу.

7.2.2 Изучить индивидуально-психологические особенности и уровень подготовленности участника конкурса (обучающегося) по заявленной теме (направлению).

7.2.3 Разработать индивидуальный план работы с участником конкурса в зависимости от направлений конкурса. При необходимости обозначить

 <p>САМАРСКИЙ СОЦИАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ</p>	государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Самарский социально – педагогический ГБПОУ «ССПК»» (ГБПОУ «ССПК»)	
	П 1. – 2019	
Редакция № 1	Дата приказа об утверждении: 10.09.2019	Страница 13 из 16

специалистов, которых необходимо привлекать для оптимальной подготовки к конкурсным заданиям.

7.2.4 Осуществлять индивидуальную подготовку участника конкурса, взаимодействуя с необходимыми специалистами по направлениям конкурса.

### 7.3. Права наставника

7.3.1 Требовать от участника конкурса выполнения заданий, контролировать выполнение промежуточных заданий на этапе подготовки к конкурсу.

7.3.2 Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с подготовкой участника конкурса, вносить предложения руководителю Организации по процедуре подготовке к конкурсу.

### 7.4 Обязанности участника конкурса

7.4.1 Посещать в соответствии с графиком, все встречи с наставником. Выполнять задания наставника на всех этапах подготовки к конкурсу.

7.4.2 Прислушиваться к рекомендациям наставника, устранять в назначенный срок выявленные ошибки, осуществлять самоанализ проведенной работы.

### 7.5 Права участника конкурса

7.5.1. Участник конкурса имеет право:


- обращаться за практической помощью к наставнику и другим преподавателям профессиональной образовательной организации;
- получать образцы учебно-методической документации и других нормативно-регламентирующих материалов в рамках конкурса.

## 8. НАСТАВНИЧЕСТВО ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ КАК НЕЗАВИСИМАЯ ПОМОЩЬ, КОТОРАЯ ОКАЗЫВАЕТСЯ ОДНИМ ЧЕЛОВЕКОМ ДРУГОМУ В РАЗВИТИИ, ЗНАНИЯХ, РАБОТЕ И МЫШЛЕНИИ.

Наставничество позволяет сформировать набор полезных поведенческих методов, которые фокусируются на долгосрочном развитии и устремлениях личности

- «студент-студенту» в социально-деятельностной сфере;
- волонтеры и студенты группы риска;
- волонтеры и студенты с инвалидностью и ОВЗ .

### 8.1. Волонтерское движение

 САМАРСКИЙ СОЦИАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ	государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Самарский социально – педагогический ГБПОУ «ССПК»» (ГБПОУ «ССПК»)	
	П 1. – 2019	
Редакция № 1	Дата приказа об утверждении: 10.09.2019	Страница 14 из 16

Данное направление в наставничестве является волонтерским движением. Волонтерство связано с самообразованием молодежи, возможностью получения ранней профессиональной ориентации, способом самоопределения, утверждения себя как личности, возможностью проверки и развития способностей и деловых качеств, процессом накопления жизненного и делового опыта.

Волонтерская деятельность влияет на нравственное становление молодежи, обеспечивает реализацию потребности в социально активном поведении и оказании помощи другому человеку, способствует познавательному и эмоциональному развитию, совершенствует такие стороны личности, как отзывчивость, сочувствие и сопереживание. Волонтерство формирует готовность к самостоятельному принятию решений, развивает лидерские качества и созидательную активность молодежи, восприимчивость к проблемам другого человека и общества в целом, предоставляет возможность молодым людям проявить себя, реализовать свой потенциал, является способом сохранения и укрепления человеческих ценностей, реализации прав и обязанностей граждан, личностного роста через осознание человеческого потенциала.

Волонтерская деятельность создает условия для реализации потребности и готовности молодежи добровольно участвовать в решении социальных проблем общества, быть активными субъектами процессов социального развития; способствует повышению социальной активности инициативы молодежи, расширению возможностей полноценного участия граждан в общественной жизни страны, формированию новых перспективных форм занятости; укреплению демократических и духовно-нравственных ценностей в обществе.

## **8.2. Направления волонтерского движения, которые и определяют следующие задачи:**

8.2.1. психолого-педагогическое направление – воздействие на самочувствие и поведение участников движения;


8.2.2. социально-бытовое – воздействие на материальные, моральные, национальные, семейные и другие интересы;

8.2.3. социокультурное – влияние на уровень культуры, организацию досуга;

8.2.4. трудовое – организация трудовой занятости, профориентационная работа;

8.2.5. валеологическое – формирование здорового образа жизни;

8.2.6. социально-правовое – повышение уровня правовой культуры, защита прав человека;

 САМАРСКИЙ СОЦИАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ	государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Самарский социально – педагогический ГБПОУ «ССПК»» (ГБПОУ «ССПК»)	
	П 1. – 2019	
Редакция № 1	Дата приказа об утверждении: 10.09.2019	Страница 15 из 16

8.2.7. профилактическое – предотвращение возникновения социально-запущенной, маргинальной молодежи;

8.2.8. лидерское – формирование активной жизненной позиции, развитие инициативы, укрепление и развитие демократических норм жизни;

8.2.9. патриотическое – воспитание любви и уважения к Родине, обучение основам взаимопонимания, уважения к своей национальной и другим культурам;

8.2.10. информационное – внедрение новых технологий, обеспечение взаимосвязи между специалистами, пропаганда новых форм, методов, методик. По принципу “равный-равному” волонтеры будут передавать сверстникам информацию на днях профилактики, в выступлениях на сцене, на занятиях с элементами тренинга, в ролевых и интерактивных играх. Обучая других, будут обучаться сами.

### **8.3. Требования к наставнику – волонтеру**

8.3.1 Волонтером – наставником может являться любой желающий – обучающийся профессиональной образовательной организации, знающий и соблюдающий правила внутреннего распорядка ПОО.

8.3.2 Волонтер-наставник должен пройти курсы подготовки волонтеров.

### **8.4. Обязанности наставника-волонтера**

8.4.1 Наставник-волонтер обязан соблюдать принципы конфиденциальности по отношению к другим обучающимся.

8.4.2 Наставник-волонтер обязан при обращении к нему способствовать максимально быстрому решению возникающих вопросов.


### **8.5. Права наставника-волонтера**

8.5.1 Наставник-волонтер может участвовать в работе совещаний, семинаров, конференций и других мероприятий по вопросам сопровождения новых обучающихся (обучающихся с инвалидностью и ОВЗ), может инициировать собрания студенческого совета по вопросам оказания социально-психологической помощи вновь поступившим в ПОО обучающимся и обучающимся с инвалидностью и ОВЗ.

## **9. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ НАСТАВНИЧЕСТВО**

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- Положение о Школе профессионального мастерства;

 САМАРСКИЙ СОЦИАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ	государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Самарский социально – педагогический ГБПОУ «ССПК»» (ГБПОУ «ССПК»)	
	П 1. – 2019	
Редакция № 1	Дата приказа об утверждении: 10.09.2019	Страница 16 из 16

- Положение о Волонтерском движении;
- Положение о дуальном обучении;
- Положение о конкурсной деятельности в условиях ПОО

9.2. По окончании срока наставничества в зависимости от направления наставничества оформляются и сдаются все необходимые документы.

- молодой преподаватель в соответствии со сроками, определенными индивидуальным образовательным маршрутом, должен сдать методисту следующие документы: отчет молодого преподавателя о проделанной работе, портфолио достижений с оценкой наставника;

- обучающийся сдает необходимые документы по практике, по дуальному обучению в обозначенные планом практики, сроки;

- наставник в соответствии со сроками, определенными индивидуальным образовательным маршрутом, должен сдать методисту следующие документы: индивидуальный план работы наставника, отзыв с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста;

- наставники с базы практики и с базы дуального обучения сдают назначенным представителям Колледжа отчеты, характеристики на обучающихся.