


**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
«НОВОМОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
(ГПОУ ТО «НПК»)**

СОГЛАСОВАНО
с Советом колледжа
протокол заседания № 32

от «29» декабря 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГПОУ ТО «НПК»
Гордов Ю.В.
Приказ № 1 - од от 09.01.2019 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в ГПОУ ТО
«Новомосковский политехнический колледж»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в целях организации поддержки и сопровождения обучающихся группы социального риска.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 24.06.1999 № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних».
- 1.3. Наставники несовершеннолетних (далее – наставник) – гражданин Российской Федерации, достигший возраста 18 лет, способный по своим деловым и моральным качествам быть авторитетным наставником, социально - положительным примером для несовершеннолетнего, а также добровольно возлагающий на себя обязанности по воспитанию несовершеннолетнего, состоящего на индивидуальном профилактическом учете в органах внутренних дел и (или) территориальных комиссиях.
- 1.4. При назначении наставника родители или лица, их заменяющие, не освобождаются от обязанностей по воспитанию несовершеннолетнего и ответственности за его поведение.

1.5. Положение предназначено для работников организаций, принимающих участие в реализации системы наставничества: организаций и предприятий, поддерживающих идеологию наставничества и реализующих деятельность по работе с несовершеннолетними и молодёжью.

1.6. В настоящем Положении используются следующие понятия:

наставничество – форма организации поддержки и сопровождения учащихся группы социального риска под наблюдением наставника, направленная на формирование системы ценностных ориентаций, развитие социальных навыков, коррекцию социального поведения, формирование и укрепление социальных связей и мотивацию к саморазвитию и самовоспитанию, в целом на позитивную социализацию несовершеннолетних.

Наставничество - волонтерский вид деятельности социально активных людей готовых понять, принять и помочь.

Наставничество как вид волонтерской (добровольческой) деятельности заключается в том, что:

- это эффективный способ решать сложные проблемы отдельного человека, общества и окружающей среды. Именно благодаря добровольчеству наставников многие тупиковые ситуации находят выстраданные решения;

- это механизм, с помощью которого люди могут прямо адресовать свои проблемы тем, кто может их решить;

- это движение с целью добиться большего влияния на собственную жизнь; помогая другим, наставники - волонтеры обретают уверенность в своих способностях, обучаются новым навыкам, закладывают новые социальные связи;

- это возможность найти себя и заложить в свою жизнь те ценности и привычки, которые позволяют человеку вести здоровую, продуктивную, насыщенную жизнь.

наставник – авторитетный человек, проводящий в индивидуальном порядке работу с несовершеннолетними по их адаптации в социуме, а также возможному профессиональному самоопределению, обладающий высокими нравственными качествами, практическими знаниями и активной жизненной позицией, ориентированный на развитие общества.

обучающийся группы социального риска – несовершеннолетний, оказавшийся в трудной жизненной ситуации, с различными формами

психической и социальной дезадаптации, выражающейся в поведении, неадекватном формам и требованиям социума.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. **Цель наставничества** – создание условий личностного развития обучающихся группы социального риска на основе духовно - нравственных ценностных ориентаций.

2.2. Задачи:

2.2.1. Оказание помощи несовершеннолетним в освоении социальных навыков, необходимых для адаптации в обществе.

2.2.2. Оказание содействия в получении образования, в том числе в разрешении конфликтных ситуаций.

2.2.3. Управление развитием социальных контактов обучающегося и помощь в формировании ближайшего окружения.

2.2.4. Оказание правовой и социально - педагогической поддержки в процессе личностного, гражданского и профессионального самоопределения.

2.2.5. Оказание помощи в организации свободного времени, досуговой деятельности, развитии кругозора.

3. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Наставничество устанавливается для обучающихся, поставленных на учёт в КДН и ЗП, а также (при необходимости) на внутренний контроль колледжа.

3.1.2. Наставничество организуется на основании решения педагогического Совета в соответствии с принятым положением и закрепляется приказом директором колледжа. В приказе указываются продолжительность и условия наставничества, должность, фамилия, имя, отчество наставника.

Между наставником и родителями (законными представителями) ребёнка заключается соглашение о сотрудничестве (приложение № 1).

3.1.3. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по воспитательной работе.

3.1.4. Заместитель директора по воспитательной работе:

- а) совместно с социальным педагогом, заведующим отделением готовит список шефов - наставников;
- б) рассматривает и утверждает план организации и проведения наставничества (приложение № 2);
- в) оказывает наставникам методическую и практическую помощь в составлении планов работы;
- г) изучает, обобщает и распространяет положительный опыт наставничества;
- д) рассматривает и утверждает индивидуальный план наставничества;
- е) проводит инструктаж наставников;
- ё) осуществляет систематический контроль над ходом обучения и воспитания обучающихся;
- ж) вносит предложения о поощрении наставников.

3.1.5. В организации наставничества могут применяться следующие формы:

индивидуальное наставничество – наиболее распространённая форма, при которой за наставником закрепляется один обучающийся;

групповое наставничество, при котором наставник руководит группой обучающихся;

коллективно - индивидуальное наставничество, при котором наставничество над одним несовершеннолетним осуществляет трудовой коллектив (группа сотрудников, группа специалистов и т.п.);

коллективно - групповое наставничество, при котором наставничество трудового коллектива (группа сотрудников, группа специалистов и т.п.) осуществляется над группой обучающихся.

3.1.6. Наставник в течение десяти дней с момента начала установления срока наставничества совместно с несовершеннолетним и его родителями (законными представителями) разрабатывает Индивидуальный план наставничества (приложение № 3).

3.1.7. В течение всего периода наставник обеспечивает взаимодействие с несовершеннолетним в соответствии с индивидуальным планом наставничества.

3.1.8. По завершении выполнения индивидуального плана наставник составляет характеристику на несовершеннолетнего, указывает достигнутые результаты и представляет её заместителю директора по ВР.

4. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАСТАВНИКА

4.1. Требования к подбору наставника:

4.1.1. Наставник – авторитетный человек, проводящий в индивидуальном порядке работу с несовершеннолетними по их адаптации в социуме, а также возможному профессиональному самоопределению, обладающий высокими нравственными качествами, практическими знаниями и активной жизненной позицией, ориентированный на развитие общества.

4.1.2. В качестве коллективного наставника может выступать коллектив сотрудников (группа специалистов), обладающих характеристиками, относящимися к индивидуальному шефу - наставнику, имеющих опыт социальной активности и желающих работать с несовершеннолетними.

4.2. Наставник имеет право:

4.2.1. Осуществлять сопровождение обучающегося группы риска в оговоренные сроки.

4.2.2. Требовать от обучающегося выполнения указаний по вопросам, связанным с его образованием.

4.2.3. Ходатайствовать перед руководством о создании условий, необходимых для организации оптимальной учебной, трудовой и досуговой деятельности своего подопечного.

4.2.4. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением обучающегося группы риска, вносить предложения о применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, о поощрении подопечного;

4.3. Наставник обязан:

4.3.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности обучающегося.

4.3.2. Разработать совместно с подростком и его родителями (законными представителями) индивидуальный план наставничества с учётом уровня его интеллектуального и социального развития, учебной подготовки.

4.3.3. Разрабатывать совместно с воспитанником план социального становления и развития личности последнего.

4.3.4. Изучать деловые и нравственные качества обучающегося, его отношение к проведению занятий, коллективу колледжа, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения.

4.3.5. Знакомить подростка с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к обучающимся, правилами внутреннего распорядка, охраны труда и техники безопасности.

4.3.6. Личным примером развивать положительные качества обучающегося, корректировать его поведение в колледже, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного кругозора.

4.3.7. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с учебной и общественной деятельностью студента, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести работу по реализации индивидуального плана наставничества и периодически докладывать руководителю образовательного учреждения о процессе адаптации обучающегося, результатах его деятельности.

4.3.8. Подводить итоги социальной адаптации подростка, составлять отчёт по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшему взаимодействию с обучающимся.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НАСТАВНИКА

5.1. Наставник несёт персональную ответственность за поступки и поведение несовершеннолетнего в период прохождения наставничества, связанные с учебной деятельностью в колледже, коммуникацией за его пределами.

5.2. Критерием результативности работы наставника является развитие мотивации несовершеннолетнего к обучению за период наставничества, показатели эффективного поведения в социуме.

5.3. Нормы этического поведения наставников:

5.3.1. Стремится понять уникальность каждого подростка и те условия, которые определяют его поведение и характер оказываемой ему помощи.

5.3.2. Не переоценивает свои личные и профессиональные возможности.

5.3.3. Всемерно использует знания, умения и методы научного познания в решении постоянно возникающих проблем.

5.3.4. Использует свой жизненный опыт и профессиональный опыт старших наставников при разработке основных направлений программ психолого-педагогического сопровождения подростка группы риска.

5.3.5. Выявляет социальные нужды, природу и характер личных, групповых и общинных, национальных и международных социальных проблем подростка и объясняет их;

5.3.6. Ясно и отчётливо, в доходчивой форме разъясняет все свои установки или действия, как в качестве частного лица, так и в качестве наставника.

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ГРУППЫ РИСКА

6.1. **Обучающийся имеет право:**

6.1.1. Осуществлять своё социальное развитие под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведённого для его поддержки и сопровождения.

6.1.2. Обращаться за помощью к своему наставнику.

6.1.3. Вносить предложения по совершенствованию деятельности в системе наставничества, связанной с обучением, организацией досуга, формированием ближайшего окружения и т.д.

6.1.4. Участвовать в обсуждении результатов наставничества.

6.1.5. Выходить с ходатайством к директору колледжа о смене наставника.

6.2. Обучающийся обязан:

6.2.1. Постоянно работать над собой по повышению уровня учебной подготовки, профессионального мастерства, овладевать практическими навыками коммуникации в обществе.

6.2.3. Исполнять обязанности, возложенные на него уставом образовательной организации, правилами поведения обучающихся.

6.2.4. Соблюдать соглашение о сотрудничестве между наставником и обучающимся группы риска, индивидуальный план наставничества.

7. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА

7.1. Наставник прекращает свою деятельность в случаях устранения причин и условий, способствующих нахождению несовершеннолетнего в социально опасном положении или трудной жизненной ситуации; достижения несовершеннолетним восемнадцатилетнего возраста; изменения места жительства несовершеннолетнего; отказа выполнять обязанности наставника; смерти несовершеннолетнего.

7.2. Прекращение деятельности наставника (назначение другого наставника) оформляется приказом директора в случаях поступивших предложений от наставника, субъектов системы профилактики, родителей (законных представителей) несовершеннолетнего, а также в случае неисполнения (ненадлежащего) исполнения наставником своих обязанностей и полномочий.

8. СИСТЕМА МОРАЛЬНОГО И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ НАСТАВНИКОВ

8.1. В коллективный договор организации могут быть внесены положения о дополнительном стимулировании работы наставников: учреждение грамоты «Лучший наставник колледжа», дополнительные дни к отпуску, единовременное вознаграждение в случае достижения обучающимися особых заслуг (победы в соревнованиях, конкурсах, фестивалях городских, областных) и др.

СОГЛАШЕНИЕ
о сотрудничестве
между наставником и родителями (законными представителями)
несовершеннолетнего

Я, наставник, _____
(профессия (должность), Ф.И.О. наставника) беру на сопровождение

(Ф.И.О., возраст несовершеннолетнего) и обязуюсь помочь повысить
образовательный и культурный уровень, овладеть навыками просоциального
поведения, способствовать скорейшей адаптации в обществе.

дата подпись наставника

Я, родитель (законный представитель),

(профессия (должность), Ф.И.О.)

обязуюсь повсеместно оказывать содействие в деятельности наставника по
повышению образовательного и культурного уровня, по овладению
навыками просоциального поведения и скорейшей адаптации в обществе
моего сына, дочери (опекуна, подопечного)

(Ф.И.О., возраст) _____

дата подпись

План организации и проведения наставничества

в _____ учебном году

п/п	Мероприятия	Дата	Ответственный
1.	Отбор группы наставников	в теч. учебного года	зам. директора по ВР
2.	Подготовка наставников и их резерва (повышение квалификации)	в теч. учебного года	зам. директора по ВР
3.	Закрепление наставников за подростками, состоящими на профилактических учётах	в теч. учебного года	зам. директора по ВР
4.	Утверждение индивидуальных планов наставничества	в теч. учебного года	зам. директора по ВР
5.	Организация участия наставников в мероприятиях по обмену опытом (областных, городских)	в теч. учебного года	зам. директора по ВР
6.	Информационная поддержка развития наставничества (СМИ, размещение на стендах и т.д.)	в теч. учебного года	зам. директора по ВР

Индивидуальный план наставничества

Ф.И.О.

несовершеннолетнего

Возраст

(дата

рождения)

Курс, группа _____

Отчетный

период

п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения(дата, подпись наставника)
1.	Составление индивидуального плана наставничества на совете профилактики, утверждение у директора		
2.	Ознакомление с основополагающими документами организации, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности		
3.	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков взаимодействия в социуме.		
4.	Получение консультативной профессиональной помощи специалистов (педагога-психолога, социального педагога, медицинского		

	работника, юриста) в процессе социального становления		
5.	Повышение общеобразовательного и культурного уровня		
6.	Участие в дополнительном образовании		
7.	Участие в общественной жизни		
8.	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях для подростков и молодёжи		
9.	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества		

_____ (дата) _____ (подпись _____ наставника)

_____ (дата) (подпись директора колледжа)

Оценка выполнения плана наставничества _____

Ознакомлен: _____ (дата)
(подпись несовершеннолетнего)

ПАМЯТКА

Советы шефу - наставнику

- Трудный подросток постоянно нуждается в помощи, нужно помочь ему в учебе, выполнении общественного поручения, в выборе любимого занятия, в использовании свободного времени. Помогать и систематически контролировать, опираясь на актив группы. Всесторонне изучать личность подростка, знать его дарования, интересы, увлечения и использовать их в воспитательных целях.
- Быть объективным по отношению к трудному подростку, никогда не обвинять его в том, в чем его вина не доказана.
- Критика подростка должна быть конкретной, по существу. Критиковать не вообще, а за совершенный поступок, ничего к нему не прибавляя.
- Осуждая подростка за поступок, неблагоприятное действие, нужно проявлять при этом уважение к личности обучающегося. Можно сказать: «Ты плохо поступил, ты совершил хулиганский поступок», но не надо говорить: «Ты плохой мальчик, ты хулиган». Нельзя преподавателю в пылу нервного возбуждения дать волю чувствам, изливая их в оскорбительных эпитетах типа: бездельник, лодырь, хам, негодяй. Это отталкивает подростка, озлобляет его и еще более затрудняет процесс общения с ним.
- Наставник должен всегда быть оптимистом и открыто выражать надежду на исправление трудного подростка, не закрывая перед ним перспективы положительных изменений.
- «Трудный» студент, давно привыкший к критическим замечаниям в свой адрес, особенно чувствителен к похвале, поощрению своих действий. Поэтому нам всегда надо видеть и отмечать в поведении подростка даже незначительные попытки сделать что-то хорошее, не оставляя без внимания малейшие сдвиги в лучшую сторону.
- Быть доброжелательным и строгим, уступчивым и принципиальным: не делать поблажек трудному подростку, не заигрывать с ним и в то же время уметь кое - что прощать, «не заметить».