

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
муниципального образования город Краснодар  
средняя общеобразовательная школа № 31 имени трижды Героя Советского  
Союза маршала авиации Почётного гражданина города Краснодара  
Покрышкина Александра Ивановича**

Утверждено, введено в действие  
приказ МБОУ СОШ № 31  
от «12» мая 2020 года № 211-О

Рассмотрено, принято  
решение педагогического совета  
протокол № 18 от «12» мая 2020 года  
Председатель педагогического совета  
/Е.Л.Лагутина/



**ПОЛОЖЕНИЕ  
о наставничестве между учреждением профессионального  
образования и МБОУ СОШ №31 по организации  
педагогической практики в МБОУ СОШ № 31**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Типовым положением об образовательном учреждении профессионального образования.

1.2. Настоящее положение регулирует порядок организации педагогического наставничества в МБОУ СОШ №31 города Краснодара при организации педагогической практики студентов учреждений профессионального образования( далее -УПО).

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

- наставничество-форма профессионального становления и воспитания студента под руководством наставника, направленная на формирование профессиональных компетенций, адаптацию в трудовом коллективе и совершенствование качества персональной подготовки студента УПО;

-наставник - высококвалифицированный сотрудник, проводящий в индивидуальном порядке работу со студентами - практикантами по их адаптации к производственной деятельности , корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом;

- студент-практикант, стажер - лицо, направленное на педагогическую практику и осуществляющее свою деятельность под руководством наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его профессиональных компетенций (далее- практикант).

## **2.Цели и задачи наставничества**

### **2.1. Цели и задачи:**

- оказание помощи практиканту 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 становления конкурентоспособного специалиста;
- вовлечение практиканта в трудовой процесс и общественную жизнь школы с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его в организации;
- формирование высоких нравственных принципов, чувства долга и ответственности, уважения к профессии и добросовестного отношения к трудовой деятельности;
- -адаптация практиканта в трудовом коллективе, освоение им корпоративной культуры, принятие традиций трудового коллектива и правил поведения в организации;
- повышение качества подготовки студентов- практикантов и систематическое совершенствование форм и методов наставничества;
- снижение текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений;
- создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата.

## **3. Механизм реализации наставничества**

3.1 Наставничество устанавливается для студента-практиканта, вышедшего на педагогическую практику в двухстороннем порядке: УПО - МБОУ СОШ №31.

3.2 Наставничество организуется с момента подписания договора о сотрудничестве с УПО на срок до окончания практики или договорных отношений.

3.3 Наставничество организуется на основании приказа директора школы , в котором указываются продолжительность и условия наставничества, должность, ФИО наставника и практиканта.

3.4 Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора школы по УМР и заместителя директора по учебно- производственной работе( со стороны УПО) или в одностороннем порядке – со стороны УПО.

3.5 В школе в период прохождения обучающимися производственной практики могут применяться формы наставничества:

- индивидуальное наставничество - наиболее распространенная форма, при которой за наставником закрепляется один практикант;
- групповое наставничество, при котором наставник руководит группой практикантов.

3.6 В течение всего периода обучения наставник обеспечивает качественное своевременное обучение практиканта в соответствии с программой педагогической практики.

3.7 По завершении выполнения индивидуального плана обучения наставник составляет характеристику и технологическую карту на практиканта, указывает достигнутые результаты и представляет ее заместителю директора по учебно-производственной работе.

#### **4. Деятельность наставника**

4.1. Требования к подбору наставника.

Наставником назначается наиболее опытный, высококвалифицированный специалист, который:

- знает специфику деятельности организации и ее традиции;
- владеет особенностями и спецификой работы по специальности;
- имеет продолжительный стаж работы по специальности, безупречную репутацию.

4.2 Наставник имеет право:

- осуществлять обучение практиканта в оговоренные сроки;
- требовать от практиканта выполнения указаний по вопросам, связанным с его производственной деятельностью;
- ходатайствовать перед руководством о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного;
- с согласия руководителя привлекать для обучения практикантов других сотрудников;
- участвовать в обсуждении профессиональной карьеры практиканта.

4.3. Наставник обязан:

- ознакомить практиканта с целями и задачами деятельности ОУ, основами корпоративной культуры;
- ознакомить с требованиями по обучаемой специальности и правилами внутреннего трудового распорядка;
- организовать и проконтролировать прохождение практикантом инструктажа по технике безопасности, использованию предоставленной информации и технических средств;

- проводить необходимое обучение и контролировать выполняемую работу практиканта, оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- способствовать рациональной организации труда молодого практиканта, эффективному использованию ИКТ, техники и оборудования;
- личным примером развивать положительные качества практиканта, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- подводить итоги профессиональной адаптации практиканта, составлять характеристику по итогам обучения, давать заключение о результатах прохождения адаптации с предложениями по дальнейшей работе практиканта.

#### 4.4. Ответственность наставника:

-наставник несет персональную ответственность за качество обучения практиканта и за его действия в период прохождения наставничества, связанные с трудовой деятельностью в ОУ.

4.5. Показателем оценки эффективности работы наставника является освоение практикантом профессиональных компетенций за период педагогической практики или профессионального становления.

## **5. Права и обязанности практиканта**

### 5.1. Практикант 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 о смене наставника.

### 5.2. Практикант обязан:

- знать нормативные акты, определяющие его трудовую деятельность, особенности деятельности ОУ, функциональные обязанности по его специальности;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками и компетенциями;
- реализовывать график и содержание педагогической практики;
- исполнять правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать соглашение о трудовом сотрудничестве между наставником и практикантом.

## **6. Документы, регламентирующие наставничество**

6.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ руководителя ОУ об организации наставничества;

-соглашение о трудовом сотрудничестве между наставником и практикантом (приложение 1 к настоящему Положению);  
-индивидуальный план наставничества (приложение 2 к настоящему Положению).

Заместитель директора по УМР

Т.И.Дербе

## СОГЛАШЕНИЕ

о трудовом сотрудничестве между  
наставником и практикантом

Я, наставник, \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., профессия (должность) наставника)

беру на обучение \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. практиканта)

и обязуюсь помочь овладеть профессией, повысить образовательный и культурный уровень, способствовать скорейшей адаптации в коллективе.

\_\_\_\_\_

дата

подпись наставника

Я, практикант, \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

обязуюсь овладеть необходимыми профессиональными компетенциями, добросовестно выполнять программу педагогической практики, максимально использовать полученный от наставника опыт и знания для овладения профессией, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ОУ

\_\_\_\_\_

дата

подпись практиканта

## Индивидуальный план наставничества

ФИО практиканта \_\_\_\_\_

Специальность \_\_\_\_\_

Отчетный период \_\_\_\_\_

№п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
1	Ознакомление лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с рабочим местом, его дооборудование (дооснащение)		
2	Составление индивидуального плана наставничества, утверждение у руководителя ОУ		
3	Ознакомление с основополагающими документами ОУ, его целями и задачами, направлениями текущей деятельности		
4	Освоение и совершенствование профессиональных компетенций практиканта		
5	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества		
6	Получение консультативной помощи в работе по специальности (профессии)		
7	Проверка знаний и навыков, приобретенных за период прохождения педагогической практики		
8	Повышение общеобразовательного и культурного уровня, участие в общественной жизни ОУ		
9	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества		
10	Подготовка заключения об итогах наставничества		

Оценка выполнения плана наставничества \_\_\_\_\_

Характеристика на практиканта \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(дата)\_\_\_\_\_  
(подпись наставника)

Ознакомлен: \_\_\_\_\_