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,	
(1	Ф.И.О., профессия (должность) наставника)
беру на обучение	
(Ф.И.О. практиканта)
•	овладеть профессией, повысить образовательный и культурный овать скорейшей адаптации в коллективе.
дата	подпись наставника
Я, практикант,	(Ф.И.О.)
добросовестно выг использовать получ	ть необходимыми профессиональными компетенциями, полнять программу педагогической практики, максимально венный от наставника опыт и знания для овладения профессией, внутреннего трудового распорядка ОУ
	подпись практиканта

Индивидуальный план наставничества

Спеці	иальность			
	ный 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			
Оцен	ка выполнения плана наставничества			
Xapa	ктеристика на практиканта			
•				
	ата) (подпись наставника)			

Ознакомлен: