

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
в государственном бюджетном профессиональном образовательном
учреждении Краснодарского края «Новороссийский колледж
радиоэлектронного приборостроения» имени генерал-майора Суховецкого А.А.

1. Общие положения

1.1 Положение о наставничестве в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Краснодарского края «Новороссийский колледж радиоэлектронного приборостроения» имени генерал-майора Суховецкого А.А. (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ;
- Федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования (далее - ФГОС СПО);
- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися;
- Уставом государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Новороссийский колледж радиоэлектронного приборостроения» имени генерал-майора Суховецкого А.А. (далее - Колледж);
- локальными нормативными актами Колледжа.

1.2 Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

1.3. Наставничество представляет собой одну из форм инвестиций в развитие Колледжа в виде непрерывного процесса передачи знаний, умений и навыков наиболее квалифицированных специалистов (рабочих) предприятий-партнеров (далее - Предприятие) обучающимся Колледжа в период реализации рабочих программ учебной и производственной практики.

1.4 Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и

профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников.

1.5 Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения;
- улучшение показателей работы колледжа в осуществлении деятельности по реализации образовательных программ среднего профессионального образования при подготовке квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.

1.6. Основные задачи наставничества при реализации рабочих программ учебной и производственной практики на Предприятиях:

1.6.1. Комплексное освоение всех видов профессиональной деятельности в рамках освоения ОПОП СПО, формирование общих и профессиональных компетенций, приобретение необходимых умений и опыта практической работы обучающимся Колледжа посредством передачи наставником личного опыта.

1.6.2. Повышение уровня профессионального образования и профессиональных навыков выпускников Колледжа.

1.6.3. Сопровождение обучающихся Колледжа на Предприятии в период реализации рабочих программ учебной и производственной практики.

1.6.4. Мобильная корректировка профессиональных навыков обучающихся Колледжа на Предприятии в период реализации рабочих программ учебной и производственной практики.

1.6.5. Повышение мотивации обучающихся Колледжа к установлению длительных трудовых отношений с Предприятием по окончании обучения.

1.6.6. Приобщение обучающихся Колледжа к корпоративной культуре Предприятия.

1.6.7. Содействие достижению обучающимися высокого качества труда.

1.7 Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

- улучшение психологического климата в колледже как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности работы педагогических работников;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ колледжа благодаря формированию устойчивых связей между колледжем и Предприятиями.

2. Формы наставничества

2.1 Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Формы наставничества:

- «студент - студент»;
- «преподаватель - преподаватель»;
- «работодатель - студент».

2.2 Форма наставничества «студент-студент» предполагает взаимодействие обучающихся колледжа между собой, обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими студентам-наставникам оказать весомое влияние на наставляемого.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в реализации лидерского потенциала,
- развитие гибких навыков и метакомпетенций,
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды,
- создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательной организации,
- формирование устойчивого студенческого сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Варианты программы «студент – студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над

проектом. Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности (проектная деятельность, совместное посещение и организация мероприятий, совместное участие в конкурсах и др.).

2.3. Форма наставничества «преподаватель - преподаватель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления начинающего преподавателя.

Результаты правильной организации работы наставников: высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу; повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах; сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста).

Варианты формы наставничества «преподаватель - преподаватель»:

- взаимодействие «опытный преподаватель – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному

представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

2.4 Форма наставничества «работодатель – студент» предполагает создание органичной системы взаимодействия колледжа и региональных предприятий с целью получения студентами – актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Целью такой формы наставничества является получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Основные задачи деятельности наставника-работодателя в отношении студента:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития,
- повышение уровня профессиональной подготовки студента,
- ускорение процесса освоения основных навыков профессии,
- содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Оцениваемые результаты:

- улучшение образовательных результатов;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;
- увеличение процента студентов, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления;

- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем предприятия;
- увеличение числа студентов, планирующих стать наставникам в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост выпускников техникума, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятиях края.

Варианты формы наставничества «работодатель – студент»:

- взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель»-мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;
- взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;
- взаимодействие «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель / продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Область применения в рамках образовательной программы или внеурочной деятельности: программы дуального обучения, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

3. Роль наставника на основе регламента обучения и реальной производственной ситуации

3.1. Наставник - работник Предприятия из числа наиболее квалифицированных специалистов (рабочих), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, профессиональными знаниями и опытом, имеющий безупречную репутацию и закреплённый за обучающимся или группой обучающихся в качестве наставника приказом руководителя Предприятия. Данное Положение действует до утверждения нового положения или до отмены его действия приказом директора колледжа. Наставником назначаются работники Предприятия с их письменного согласия. Наставник должен знать: основы педагогики, методики профессионального обучения и воспитания обучающихся; технологию производства, производственное оборудование и правила его технической эксплуатации;

правила и средства контроля соответствия технического состояния оборудования требованиям безопасности ведения работ; нормативно-правовые акты по вопросам охраны труда и пожарной безопасности.

3.2. Наставник имеет право:

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

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

3.2.3. Принимать участие в процедуре оценки практического опыта, общих и профессиональных компетенций обучающихся, освоенных ими в процессе прохождения практики в соответствии с программа учебной и производственной практики.

3.3. Наставник обязан:

3.3.1. Ознакомить обучающихся с Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка Предприятия, санитарными, противопожарными и иными общеобязательными нормами и правилами Предприятия.

3.3.2. Проводить обучение в соответствии с графиком учебного процесса Колледжа и контролировать работу, выполняемую обучающимися самостоятельно, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

3.3.3. Готовить для обучающихся задания в соответствии с рабочими программами учебной и производственной практики. Предоставлять необходимое оборудование и расходные материалы, техническую документацию и иное для качественного выполнения заданий. Делать анализ результатов проделанной работы, выявлять "слабые места" в процессе выполнения "реального задания".

3.3.4. Рационально организовывать труд обучающихся и эффективно использовать оборудование Предприятия в процессе обучения.

3.3.5. Не реже одного раза в неделю информировать представителя Колледжа о процессе адаптации обучающихся на производстве, дисциплине и поведении, результатах своего влияния на их профессиональное становление.

3.4. Наставник несет персональную ответственность за качество обучения в период практического обучения на Предприятии.

3.5. График выполнения трудовых обязанностей наставника должен соответствовать графику учебного процесса Колледжа.

3.6. Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом руководителя Предприятия 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

Колледжа; производственной необходимости.

3.7. Реализация функций наставничества предшествует прохождению наставником стажировки в Колледже по профилю реализуемой на Предприятии программы профессионального обучения. Стажировка направлена на расширение представлений наставника о технологиях обучения обучающихся в Колледже, развитие навыков управления группой обучающихся, освоение психолого-педагогических основ производственного обучения.

3.8. Размер и порядок поощрения наставника за проведение профессионального обучения устанавливается Предприятием.

4. Организация и проведение наставничества обучающихся на Предприятиях г. Новороссийска и Краснодарского края

4.1. Организация и проведение наставничества обучающихся на Предприятиях регламентируется настоящим Положением, годовым календарным графиком учебного процесса Колледжа, договорами о сотрудничестве в области подготовки специалистов среднего звена между Предприятиями и Колледжем, договорами о прохождении производственной практики между обучающимися Колледжа и Предприятиями, а также в соответствии с Дорожной картой внедрения целевой модели наставничества по форме «Работодатель-студент» в ГБПОУ КК НКРП (Приложение № 1).

4.2. Для организации и проведения наставничества Предприятие:

4.2.1. Закрепляет за обучающимся или группой обучающихся наставника и информирует об этом Колледж;

4.2.2. Согласует с руководством Колледжа сроки прохождения стажировки наставником и направляет на стажировку наставника в Колледж по соответствующему направлению профессионального обучения;

4.2.3. Обеспечивает соответствие графика работы наставника графику реализации программы профессионального обучения на Предприятии и создает условия для работы наставника с обучающимся или группой обучающихся;

4.2.4. Обеспечивает выполнение наставником программы профессионального обучения, проведение инструктажа с обучающимися;

4.2.5. Контролирует деятельность наставника в рамках реализации программы профессионального обучения на Предприятии.

4.3. Для организации проведения наставничества Колледж:

4.3.1. Контролирует выполнение наставником программы профессионального обучения.

4.3.2. Согласует с руководством Предприятия сроки прохождения стажировки наставника и организует стажировку наставника по соответствующему направлению профессионального обучения с основами педагогики и психологии.

4.3.3. Привлекает наставника к участию в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций обучающихся, освоенных ими в процессе изучения ОПОП в соответствии с ФГОС СПО, в работе комиссии по

присвоению квалификации по профессиональным модулям в соответствии с приказом директора Колледжа о составе комиссии.

Заместитель директора
по учебно-производственной работе



И.Г. Чесневская
20.03.2023

СОГЛАСОВАНО -

Юрисконсульт



И.П. Константинова
20.03.2023

Протокол Общего собрания работников и представителей обучающихся
от 20.03.2023 № 6/н
Протокол заседания Управляющего совета колледжа
от 15.03.2023 № 7
Протокол заседания Студенческого совета колледжа
от 15.03.2023 б/н
Протокол заседания Первичной профсоюзной организации колледжа
от 20.03.2023 № 61

**Дорожная карта внедрения целевой модели
наставничества по форме «Работодатель-студент» в ГБПОУ КК НКРП
на 2021-2024 годы**

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	Выбор куратора, отвечающего за реализацию внедрения целевой модели наставничества по форме «Работодатель-студент»	Сентябрь текущего года	Директор
2	Изучение нормативно-правового обеспечения программы наставничества	Сентябрь текущего года	Куратор
3	Встреча с представителями организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	Сентябрь-октябрь текущего года, постоянно	Заместитель директора по УПР, Куратор
4	Встреча с обучающимися колледжа с информированием о реализуемой программе наставничества	Сентябрь-октябрь текущего года, постоянно	Куратор, классные руководители групп
5	Формирование базы наставляемых	По графику учебного процесса, не позднее чем за 1-5 дней до начала практической подготовки	Куратор, классные руководители групп
6	Формирование базы наставников	По графику учебного процесса, не позднее чем за 1-5 дней до начала практической подготовки	Куратор
7	Проведение встреч с наставниками, проведение обучения наставников	Сентябрь-октябрь текущего года, постоянно	Куратор
8	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Сентябрь-октябрь	Заместитель директора по

		текущего года, постоянно	УПР, Куратор
9	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	По графику учебного процесса, не позднее чем за 1-5 дней до начала практической подготовки	Куратор
10	Регулярные встречи наставника и наставляемого	По графику учебного процесса, в период проведения практической подготовки	Куратор
11	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	По графику учебного процесса, в период проведения практической подготовки	Куратор
12	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	По графику учебного процесса, в течение 1-10 дней после окончания сроков проведения практической подготовки	Куратор
13	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	В течение года	Куратор
14	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Ежегодно (май-июнь текущего учебного года)	Заместитель директора по УПР, Куратор
15	Популяризация лучших практик наставничества через социальные сети	Постоянно	Куратор

Договор о наставничестве
№ _____ от «___» _____ 202__ г

г. Новороссийск

«___» _____ 202__ г.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края «Новороссийский колледж радиоэлектронного приборостроения» имени генерал-майора Суховецкого А.А., именуемая в дальнейшем «Организация», в лице директора Сугаиповой Ирины Владимировны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и _____, именуемая в дальнейшем «Профильная организация», в _____ лице _____

_____, действующего на основании _____, с другой стороны, заключили договор о наставничестве.

1. Предмет договора:

1.1 Стороны договорились об участии Наставника в программе наставничества в целях оказания консультационной помощи для профессионального и личностного развития обучающихся ГБПОУ КК «НКРП», проходящих производственную практику (по профилю специальности) в _____.

1.2 Стороны определили следующие цели:

- оказание помощи и поддержка обучающегося в профессиональном развитии;
- повышение уровня профессиональных компетенций обучающегося;
- передача наставником личного профессионального опыта, знаний, умений и навыков обучающемуся.

2. Права и обязанности сторон:

2.1 Наставник обязан:

- разрабатывать совместно с обучающимся индивидуальный план программы наставничества;
- передавать обучающегося свои знания и опыт при осуществлении программы наставничества;
- личным примером развивать положительные качества обучающегося, содействовать развитию профессионального кругозора.

2.2 Наставник имеет право:

- всесторонне изучать компетенции обучающегося, его отношение к работе, обучению;
- получать информацию о работе, учебе и иной деятельности, в которой обучающийся принимает участие;
- с целью помощи и поддержки обучающегося, наставник имеет право подключать к процессу наставничества третьих лиц;
- составлять отчет о результатах деятельности обучающегося по завершению срока программы наставничества.

2.3 «Организация» обязана:

- курировать процесс наставничества в целях сопровождения, мониторинга, оценки и контроля выполнения программ наставничества по соответствующим направлениям.

2.4 «Организация» имеет право:

- проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;
- посещать организацию, на которой проходит производственную практику обучающийся.

3. Срок действия договора:

3.1 Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания и действует на протяжении текущего учебного года.

3.2 По истечению срока действия договора, срок может быть продлен по взаимному соглашению сторон.

«Организация»

ГБПОУ КК НКРП

353925, Краснодарский край

г. Новороссийск, пр. Дзержинского, 213

тел. (8617)-64-88-59

Директор

_____ И.В. Сугаипова

«__» _____ 202__

МП

«Профильная организация»

Директор

_____ / _____ /

«__» _____ 202__

МП

Дополнительное соглашение
к договору о наставничестве
№ _____ от «___» _____ 202__ г

г. Новороссийск

«___» _____ 202__ г.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края «Новороссийский колледж радиоэлектронного приборостроения» имени генерал-майора Суховецкого А.А., именуемая в дальнейшем «Организация», в лице директора Сугаиповой Ирины Владимировны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и _____, именуемая в дальнейшем

«Профильная _____ организация», в _____ лице

_____, действующего на основании _____, с другой стороны, заключили дополнительное соглашение о наставничестве.

4. Основные определения:

Наставник - высококвалифицированный сотрудник, проводящий в индивидуальном (или групповом) порядке работу с обучающимися по развитию общих и профессиональных компетенции, последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом.

Обучающийся - лицо, направленное на производственную практику и осуществляющее свою деятельность под руководством наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его профессиональных компетенций.

5. Цели и задачи:

- оказание помощи практиканту в освоении профессии и овладении в полном объеме и 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 организации;
- формирование высоких нравственных принципов, чувства долга и ответственности, уважения к профессии и добросовестного отношения к трудовой деятельности;
- создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата.

6. Механизмы наставничества:

Наставничество устанавливается для практиканта, вышедшего на производственную практику, в двухстороннем порядке: «Организация» - «Профильная организация».

Наставничество организуется с момента подписания договора с практикантом или договора о сотрудничестве «Организации» с «Профильной организацией» на срок до окончания практики или договорных отношений.

ФИО обучающегося	ФИО наставника

7. Деятельность наставника:

Наставник имеет право:

- осуществлять обучение практиканта в оговоренные сроки;
- требовать от практиканта выполнения указаний по вопросам, связанным с его производственной деятельностью;

- участвовать в обсуждении профессиональной карьеры практиканта.

8. Обязанности практиканта:

Практикант обязан:

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

9. Адреса и реквизиты сторон:

«Организация»

ГБПОУ КК НКРП

353925, Краснодарский край

г. Новороссийск,

пр. Дзержинского, 213

тел. (8617)-64-88-59

Директор

_____ И.В. Сугаипова

«__» _____ 202__

МП

«Профильная организация»

Директор

_____ / _____ /

«__» _____ 202__

МП