

Автономная некоммерческая профессиональная  
образовательная организация  
«Томский экономико-юридический техникум»

ПРИНЯТО

на педагогическом совете  
АНПО «ТЭЮТ»

«09» сентября 2023 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О НАСТАВНИЧЕСТВЕ**  
**В АВТОНОМНОЙ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ**  
**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**  
**«ТОМСКИЙ ЭКОНОМИКО ЮРИДИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»**

Томск 2023

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее Положение) АНПОО ТЭЮТ «Томский экономико - юридический техникум» (далее Техникум), разработано в соответствии с:

- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 05 марта 2015 года № 366-р «План мероприятий, направленных на популяризацию рабочих и инженерных профессий»;

- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р -145 «Об утверждении методологии (целевой модели) 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 », федеральных проектов «Современная школа» (Е01.01.04), «Успех каждого ребенка» (Е02.02.06) и «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (Е06.06.06) национального проекта «Образование»;

- Распоряжением Департамента профессионального образования Томской области от 27.09.2019 года № 351 «Об утверждении Дорожной карты по внедрению модели наставничества в системе профессионального образования»;

- Приказа Министра науки и высшего образования РФ, Министерства просвещения РФ от 05.08.2020 г № 885/390 «О практической подготовке обучающихся», с изменениями на 18 ноября 2020 года.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок организации и проведения наставничества в АНПОО ТЭЮТ, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.3. Наставничество организуется для участников внутри АНПОО ТЭЮТ, между профессиональной образовательной организацией и бизнес-сообществами, в том числе - работодатели, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества (Приложение 1).

## 2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся Техникума, заключение Договора о сотрудничестве в подготовке кадров с партнером - работодателем (Приложение 2), а также оказание помощи педагогическим работникам (далее -педагоги) АНПОО ТЭЮТ в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;

- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг АНПО ТЭЮТ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

### 3. Порядок организации наставнической деятельности

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения.

3.2. Формы наставничества:

- «педагог- педагог»;
- «педагог-студент (группа студентов)»; *преподаватель -наставник (мастер), далее наставник*
- «студент - студент»;
- «работодатель-студент». *наставник – навигатор со стороны Техникума (далее наставник) и наставник со стороны Работодателя*

3.3. Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества.

**«Педагог-педагог»** - передача знаний на рабочем месте: может применяться не только к вновь принятым в организацию работникам, молодым специалистам, но и к уже работающим в коллективе сотрудникам. Сотрудник получает своевременную помощь на этапе адаптации в техникуме, поддержку в профессиональном и карьерном развитии. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога - молодого специалиста, уверенности в собственных силах, развитию личного потенциала, а также решение проблемы недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных и коммуникационных технологий, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в организации, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями.

Целевая группа: все категории сотрудников, в том числе молодые специалисты, вновь принятые или переведенные на новые должности работники, осваивающие новые технологии и производственные процессы, используемые в преподавании образовательных программ.

Результаты и социальные эффекты: обучение, адаптация, улучшение коммуникаций, сохранение, передача знаний. Оценка эффективности изменений.

**«Педагог – студент (группа студентов)»**, *преподаватель -наставник (мастер)*, далее *наставник* - это практика наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная модель наставничества как инструмента повышения качества подготовки специалистов, популяризации престижа рабочих профессий помогает талантливым и амбициозным студентам обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.

Целевая группа: обучающийся, группа обучающихся.

Результаты и социальные эффекты: передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций для поиска и развития инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения, участие в творческих мероприятиях; проведение конкурсов профессионального мастерства, участие в олимпиадах, чемпионатах «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» и т.д.

**«Студент - студент»** - это вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности студенческого самоуправления, и служит траекторией профессионально-личностного саморазвития студента-наставника и его подопечных. Данная модель наставничества позволяет: - привлекать лучших студентов к учебно- тренерской деятельности; - способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения, эффективности профессионального развития студентов наставников; - формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению студентов -наставников и их подопечных.

Целевая группа: обучающийся, (группа обучающихся).

Результаты и социальные эффекты: развитие творческого потенциала студентов и их интеграция в профессиональное сообщество. Данная модель наставничества позволяет осуществлять:

- внедрение технологии «социального лифта», (механизм повышения или понижения социального статуса);
- профориентационные мероприятия;
- процесс реального включения людей с инвалидностью в активную общественную жизнь;
- освоение гибких навыков (эмоциональный интеллект, критическое мышление);
- учебную мотивацию;
- научно-исследовательскую работу, конкурсы профессионального мастерства, олимпиадное и волонтерское движения.

**«Работодатель - студент»**, *наставник – навигатор со стороны Техникума (далее наставник) и наставник со стороны Работодателя* -временное прикрепление к опытному работнику организации, обладающему высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями, студента, во время учебной или производственной практики, практико-ориентированной (дуальной) системы подготовки кадров на основании договорных отношений с использованием системы наставничества.

Наставничество, непосредственно на рабочем месте не только аккумулирует и передает профессиональный опыт, знания, молодым и будущим специалистам но и повышает уровень профессионального мастерства работников предприятий.

Целевая группа: обучающийся (группа обучающихся);

Результаты и социальные эффекты: развитие профессиональной мотивации у подопечных к трудовой деятельности, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, передача корпоративных ценностей предприятия.

3.3. Организация работы наставников и контроль наставнической деятельности возлагается на заместителя директора по организационно - учебной работе.

3.4. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии или освоении новых профессиональных компетенций.

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- студенты, изъявившие желание в назначении наставника;
- педагогические работники, вновь принятые на работу в Техникум;
- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

3.5. *Наставниками могут быть:*

- студенты Техникума;
- педагоги и иные должностные лица Техникума;
- сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявившие готовность принять участие в реализации Целевой модели.

3.6. Назначение наставников происходит на добровольной основе.

3.7. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение – групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемым.

3.8. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и директором АНПОО ТЭЮТ может быть завершено досрочно.

Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.9. Замена Наставника в период наставничества производится в случаях:

- прекращения наставником трудовых отношений с образовательной организацией;
- психологической несовместимости наставника и наставляемого;
- систематического неисполнения наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованной просьбы наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется.

#### **4. Права и обязанности наставника**

*4.2. В период наставничества Наставник имеет право:*

- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;
- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в АНПОО ТЭЮТ, в том числе с деятельностью наставляемого;
- обращаться к директору АНПОО ТЭЮТ с заявлением о сложении обязанностей наставника, по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

*4.1. В период наставничества Наставник обязан:*

- помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат, осуществления запланированных мероприятий;
- сопровождать наставляемого на места проведения профессиональных конкурсов, олимпиад и чемпионатов профессий согласно регламенту организаторов;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях;
- подготавливать отчет о работе наставника;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости – корректировать его поведение.

#### **5. Права и обязанности наставляемого**

*4.2. В период наставничества Наставляемый имеет право:*

- пользоваться имеющейся в Техникуме нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством, запрашивать интересующую информацию;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о замене наставника.

*5.1. В период наставничества Наставляемый обязан:*

- выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- отчитываться о своей работе пред наставником в установленные сроки;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества.

## **6. Мотивация участников программы наставничества**

6.1. Участники системы наставничества в АНПОО ТЭЮТ, показавшие высокие результаты, могут быть представлены к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы, объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
- размещение информации о достижениях в социальных сетях, на сайте и информационных стендах АНПОО ТЭЮТ;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

6.2. Администрация АНПОО ТЭЮТ может приглашать наиболее активных участников наставничества к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, совещания и пр.).

6.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов -наставников, а также при определении стимулирующих выплат.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором АНПОО ТЭЮТ.

7.2. Настоящее Положение подлежит обязательному рассмотрению на Совете АНПОО ТЭЮТ.

7.3. В настоящее Положение директором АНПОО ТЭЮТ могут быть внесены изменения и дополнения в установленном порядке. Внесение изменений и дополнений оформляется приказом директора.

7.4. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, подлежат разрешению в соответствии с действующим законодательством РФ, Уставом АНПОО ТЭЮТ и иными локальными нормативными актами.

### Термины и определения

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

*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.

*Программа наставничества* – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

*Наставляемый* – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

*Наставник* - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

*Куратор* – сотрудник образовательной организации который отвечает за организацию программы наставничества.

*Целевая модель наставничества* – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательной организации.

*Методология наставничества* – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

*Система наставничества* – комплекс мер, которые организация обязана предпринять, чтобы обеспечить качественную подготовку наставников и в определенной степени гарантировать эффективность их работы.

**ДОГОВОР**  
**о совместной деятельности в области подготовки квалифицированных кадров**  
**с использованием системы наставничества**

г. Томск

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Автономная некоммерческая профессиональная образовательная организация «Томский экономико-юридический техникум» (АНПО «ТЭЮТ»), именуемая в дальнейшем Заказчик, в лице директора Новокшоновой Веры Григорьевны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и

\_\_\_\_\_  
именуемый в дальнейшем Исполнитель, в лице \_\_\_\_\_,  
с другой стороны, заключили настоящий Договор о нижеследующем.

**1. Предмет Договора**

Заказчик поручает, а Исполнитель принимает на себя обязательства по организации и проведению производственной практики с внедрением системы наставничества, обеспечивающей передачу профессионального опыта, закрепление профессиональных навыков на рабочем месте, формирования ответственного и сознательного отношения к работе (далее - Практика) \_\_\_\_\_ Ф.И.О студента АНПО «ТЭЮТ» по направлению обучения \_\_\_\_\_ очной/заочной формы обучения, период практики, наименование практики, количество недель.

**2. Обязанности Сторон**

**2.1. Заказчик обязуется:**

2.1.1. Предоставить Исполнителю график сроков прохождения Практики, программу прохождения Практики.

2.1.2. Направить к Исполнителю для прохождения Практики студента по специальности \_\_\_\_\_ согласно представленному графику.

2.1.3. Обеспечить качественную теоретическую подготовку студента, направляемого на Практику.

2.1.4. Закрепить за студентом наставника от Заказчика.

**2.2. Исполнитель обязуется:**

2.2.1. Принять студента, направленного на Практику Заказчиком в соответствии с графиком сроков прохождения Практики студента по направлению обучения \_\_\_\_\_.

2.2.2. Организовать и провести Практику в соответствии с учебным планом Заказчика и настоящим Договором.

2.2.3. Ознакомить студента, находящегося на Практике, с правилами внутреннего распорядка, инструкциями по охране труда и технике безопасности, другими нормативными документами, действующими у Исполнителя, и осуществлять контроль за их исполнением.

2.2.4. Закрепить за студентом наставника из числа наиболее квалифицированных работников, обладающих способностями передачи и закрепления профессиональных навыков, знанием производственной специфики и отраслевой культуры.

### 3. Порядок изменения и расторжения договора

3.1. Настоящий Договор может быть изменен или расторгнут по взаимному согласению Сторон.

3.2. Настоящий Договор может быть досрочно расторгнут в одностороннем порядке в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

### 4. Ответственность сторон

4.1. Стороны несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей по настоящему Договору в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.2. Все споры, возникающие из настоящего Договора или в связи с его исполнением, разрешаются по согласованию Сторон путем ведения переговоров. В случае не достижения Сторонами согласия по спорному вопросу, спор разрешается в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

### 5. Прочие условия

5.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания полномочными представителями обеих Сторон и действует до полного исполнения Сторонами своих обязательств.

5.2. Все изменения и дополнения к настоящему Договору действительны, если они совершены в письменной форме и подписаны полномочными представителями обеих Сторон.

5.3. Настоящий Договор составлен в двух одинаковых экземплярах, имеющих равную юридическую силу, и хранится по одному экземпляру у каждой из Сторон.

### 6. Адреса, реквизиты и подписи Сторон

**Заказчик:**

**Исполнитель:**

<b>АНПОО «ТЭЮТ»</b>	
634050, г Томск, Московский тракт, 2 г тел.: (3822) 529-655 ИНН 7017997555, КПП 701701001 р/с 4070381864000000075 в Томском РФ АО «Россельхозбанк» г. Томск к/с 30101810300000000711 БИК 046902711	
Директор _____ В.Г. Новокшенова	
М.П.	