

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

ПРИНЯТО

на педагогическом совете
АНПОО «ТЭЮИ»

«___» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор АНПОО «ТЭЮИ»
_____ В.Г. Новокшопова

«___» _____ 20__ г.

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

Томск 2021

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее Положение) АНПОО ТЭЮИ «Томский экономико - юридический институт» (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».

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

1.3. Наставничество организуется для участников внутри АНПОО ТЭЮИ, 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 ТЭЮИ 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 АНПОО ТЭЮИ, 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: - транслировать лучшие достижения; - 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. (Приложение 3).

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 изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели.

Критерии отбора/выдвижения наставников представлены в (Приложении 4).

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 ТЭЮИ 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 (Приложение 5), 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 ТЭЮИ, в том числе с деятельностью наставляемого;
- обращаться к директору АНПОО ТЭЮИ 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 (Приложение 6), 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 ТЭЮИ , 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 ТЭЮИ;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

6.2. Администрация АНПОО ТЭЮИ 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 ТЭЮИ.

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

7.3. В настоящее Положение директором АНПОО ТЭЮИ 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 ТЭЮИ 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.

Формальное (официальное) наставничество – форма наставничества, при которой заранее устанавливаются цели, прописываются процедуры, создаются регламенты, и все это подкрепляется соответствующими приказами.

ДОГОВОР о сотрудничестве в подготовке кадров

г. Томск

«___» _____ 20__ г.

Автономная некоммерческая профессиональная образовательная организация «Томский экономико-юридический институт», именуемый в дальнейшем АНПОО «ТЭЮИ», в лице директора Новокшоновой Веры Григорьевны, действующей на основании Устава, с одной стороны

и

именуемый в дальнейшем Партнер, в лице

_____, с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Предмет договора.

1.1. АНПОО «ТЭЮИ» и Партнер объединяют свои усилия по организации сотрудничества в реализации образовательных программ среднего профессионального образования на высоком качественном уровне на основе новых организационно-управленческих, технологических и информационных образовательных подходов. Развития перспективных направлений в подготовке кадров по вопросам организации практик, стажировок обучающихся, трудоустройства выпускников и наставнической поддержки обучающихся АНПОО ТЭЮИ.

1.2. Партнер предоставляет возможность:

- Студентам и слушателям АНПОО «ТЭЮИ» проходить практику по заранее согласованному графику;
- Сбирать материал для написания выпускной квалификационной работы;
- Своим сотрудникам выступать научными руководителями выпускных квалификационных работ, осуществлять рецензирование курсовых и выпускных квалификационных работ, участвовать в работе профильных кафедр института, а также организация наставнической поддержки обучающихся АНПОО ТЭЮИ в рамках форм наставничества «работодатель - студент»

1.3. Стороны предоставляют возможность друг другу для размещения рекламных буклетов в своих офисах.

1.5. АНПОО «ТЭЮИ» оказывает образовательные услуги по программам дополнительного профессионального образования лицам, направленным на обучение Партнером, со скидкой по оплате обучения в размере 20 процентов.

2. АНПОО «ТЭЮИ» обязуется:

2.1. Учитывать мнение специалистов Партнера при разработке учебных планов и программ среднего профессионального образования и дополнительного профессионального образования ЦДО АНПОО «ТЭЮИ».

2.2. Рассматривать предложения Партнера о включении интересующих его спецкурсов в учебный план программ среднего и дополнительного профессионального образования АНПОО «ТЭЮИ».

2.3. Предоставлять работникам Партнера возможность проведения работы по профессиональной ориентации студентов и слушателей АНПОО «ТЭЮИ».

2.4. Предоставлять работникам Партнера возможность проведения рекламных компаний по продвижению банковских продуктов и распространения рекламных буклетов среди студентов и слушателей института.

3. Партнер имеет право:

3.1. Высказывать критические замечания о содержании учебных планов и вносить предложения о включении в учебный план программ высшего и дополнительного профессионального образования ЦДО АНПОО «ТЭЮИ» спецкурсов.

3.2. Проводить работу по профессиональной ориентации студентов и слушателей АНПОО «ТЭЮИ».

3.3. Участвовать в работе аттестационных и экзаменационных комиссий при проведении итоговой аттестации студентов АНПОО «ТЭЮИ» и слушателей Центра дополнительного образования АНПОО «ТЭЮИ».

3.4. Делегировать своих сотрудников для участия в научных конференциях АНПОО «ТЭЮИ».

3.5. Публиковать свои труды в сборниках АНПОО «ТЭЮИ».

3.6. Направлять сотрудников и иных лиц на обучение по программам дополнительного профессионального образования со скидкой оплаты за обучение на 20 (двадцать) процентов.

4. Партнер обязуется:

4.1. Принимать на практику студентов и слушателей АНПОО «ТЭЮИ». Прием на практику происходит на основании направлений, выданных АНПОО «ТЭЮИ».

4.2. Организовывать наставническое сопровождение опытными работниками студентов АНПОО ТЭЮИ, осуществлять наблюдение за особенностями, и приемами работы во время прохождения ими учебной, производственной или преддипломной практики с целью развития профессиональной мотивации к трудовой деятельности и успешной адаптации выпускников к современному рынку труда.

4.3. Создать необходимые условия для выполнения студентами и слушателями программы практики и написания отчета по практике.

5. АНПОО «ТЭЮИ» имеет право:

5.1. В согласованные с Партнером сроки направлять студентов и слушателей для прохождения практики.

5.2. Совместно с Партнером организовывать семинары, краткосрочные курсы по актуальным вопросам юриспруденции, экономики и организации профессионального образования.

5.3. Приглашать сотрудников Партнера для участия в конференциях и научно-учебных мероприятиях АНПОО «ТЭЮИ».

6. Заключительные положения.

6.1. Направления совместной деятельности, отраженные в настоящем Договоре строятся на основе взаимовыгодности и целесообразности для каждой из сторон. Каждая из сторон должна оказывать максимальное содействие другой стороне в процессе исполнения настоящего Договора.

6.2. Договор заключается сроком на пять лет и считается пролонгированным на тот же срок, если ни одна из сторон в течение месяца после окончания срока действия договора не заявила об отказе от его исполнения.

6.3. Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится в АНПОО «ТЭЮИ», другой – у Партнера.

7. Адреса и реквизиты сторон.

Партнер

Институт

АНПОО «ТЭЮИ»

г Томск, Московский тракт, 2, г

ИНН 7017997555,

КПП 701701001

Р/С40703810864000000075

В Томском РФ ОАО «Россельхозбанк»

г. Томск Р/С3010181030000000711

БИК 046902711

Директор АНПО «ТЭЮИ» _____
Новокшонава В.Г.

ДОГОВОР № _____

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

г. Томск

« _____ » _____ 2021 г.

Автономная некоммерческая профессиональная образовательная организация «Томский экономико-юридический институт» (АНПОО «ТЭЮИ»), именуемая в дальнейшем Заказчик, в лице директора **Новокшоновой Веры Григорьевны**, действующей на основании Устава, с одной стороны, и _____, именуемое в дальнейшем Исполнитель, в лице директора _____ с другой стороны, заключили настоящий Договор о нижеследующем.

1. Предмет Договора

Заказчик поручает, а Исполнитель принимает на себя обязательства по организации и проведению учебной и 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) студента ____ курса АНПОО «ТЭЮИ» по направлению обучения « _____ » (Ф.И.О. студента), очной формы обучения с (дата. период практики) *учебная*, с (дата. период практики) *- производственная*.

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 соглашению 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:

АНПО «ТЭЮИ»	
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

Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников АНПОО ТЭЮИ

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников являются:

- наличие личного желания стать наставником;
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций:
 - *способность развивать других,
 - *способность выстраивать отношения с окружающими,
 - *ответственность,
 - *нацеленность на результат,
 - *умение мотивировать и вдохновлять других,
 - *способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Формы наставничества	Критерии
ПЕДАГОГ - ПЕДАГОГ	<p>-опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров);</p> <p>-педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества АНПОО ТЭЮИ;</p> <p>-обладает коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией;</p> <p>-опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>
ПЕДАГОГ – СТУДЕНТ (ГРУППА СТУДЕНТОВ) Преподаватель - наставник (мастер), далее наставник	<p>-педагог, имеющий высокий уровень профессионального мастерства, стимулирующий к творческой и профессиональной активности в процессе обучения,</p> <p>-участвующий в творческих мероприятиях, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах,</p> <p>-способный установить духовный контакт и вызвать доверие у студента (группы студентов),</p>
СТУДЕНТ - СТУДЕНТ	<p>-ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды, демонстрирующий высокие образовательные результаты, или призер региональных олимпиад и соревнований профессионального мастерства.</p>

	<p>-участник образовательных, спортивных, творческих проектов (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность в т.ч. волонтерская (добровольческая) деятельность).</p> <p>-увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим, образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетенции.</p>
<p>РАБОТОДАТЕЛЬ -СТУДЕНТ,</p> <p>Наставник - навигатор со стороны Техникума (далее), наставник и наставник со стороны Работодателя</p>	<p>-неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 3 лет, с активной жизненной позицией, высокой квалификацией,</p> <p>-имеет стабильно высокие показатели в работе,</p> <p>-обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умеет отнестись к студенту как к равному в диалоге и - потенциально будущему коллеге,</p> <p>-способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации,</p> <p>-возможно выпускник АНПОО ТЭЮИ.</p>

АНПОО ТЭЮИ «Томский экономико-юридический Техникум»

АНКЕТА НАСТАВНИКА

(для педагогов и представителей работодателя)

Фамилия, Имя, Отчество	
<p>Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность:</p> <p>(например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.)</p>	
<p>Образование:</p> <p>Наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания)</p>	
<p>Должность в настоящее время:</p>	
<p>Профессиональный опыт, стаж работы: краткое перечисление должностей и мест работы</p>	
<p>Опыт работы наставником лет</p>	
<p>Профессиональные достижения</p>	
<p>Профессиональное развитие по профилю наставнической деятельности</p>	
<p>Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.</p>	
<p>Наиболее значимые публикации</p>	
<p>Наиболее значимые грамоты и благодарности</p>	

АНПОО ТЭЮИ «Томский экономико-юридический Техникум»

АНКЕТА НАСТАВНИКА

(для обучающихся)

Фамилия, Имя, Отчество	
Интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность (формирование социального капитала, приобретение навыков наставничества, поиск единомышленников для реализации проекта)	
Место учебы	
Мои достижения в учебе	
Мои достижения в спорте	
Мои достижения в общественной работе	
Наиболее значимые публикации	
Наиболее значимые грамоты и благодарности	