

Министерство образования и науки  
Хабаровского края  
Краевое государственное бюджетное  
профессиональное образовательное учреждение  
«ХАБАРОВСКИЙ  
ПРОМЫШЛЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
ТЕХНИКУМ»  
(КГБ ПОУ ХЦЭТ)

УТВЕРЖДАЮ

Директор

М.В. Лопатин

«30» 09 2021 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

30.09.2021 № 17/1-01-05  
г. Хабаровск

о наставничестве по форме  
«работодатель-студент  
(обучающийся)»

### 1. Основные положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве по форме «работодатель-студент (обучающийся)» (далее - Положение) в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Хабаровский промышленно-экономический техникум» (далее - Техникум), разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, уставом техникума, программами подготовки специалистов среднего звена и программами подготовки квалифицированных рабочих и служащих, на основании «Региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае» утверждённой распоряжением министерства образования и науки Хабаровского края от 10.09.2020 № 887.

1.2. Наставничество - неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом, формирования навыков, компетенций, психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве.

#### 1.3. Понятийный аппарат:

- наставник - высококвалифицированный работник предприятия, который передает свои знания и опыт, обучает эффективным приемам труда, повышает квалификационный и профессиональный уровень студента, развивает способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные обязанности;

- наставляемый - участник программы наставничества, которому необходима профессиональная адаптация; который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает



новые навыки и компетенции. Также наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

- профессиональное консультирование - оказание помощи обучающимся в профессиональном самоопределении и предоставление рекомендаций обучающимся о возможных направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих их психологическим, психофизиологическим, физиологическим особенностям, на основе результатов психологической, психофизиологической и медицинской диагностики;

- ситуационное наставничество - индивидуальное наставничество, осуществляемое по запросу наставляемого, которому требуются разъяснения, рекомендации, указания со стороны наставника;

- сопровождение - техника наставничества, при которой наставник берет на себя обязательства по предоставлению обучаемому помощи, в том числе участвует в развитии профессиональных навыков во время обучения;

- форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;

- целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в Техникуме.

1.4. Наставничество в Техникуме должно удовлетворять следующим требованиям:

- соответствовать стратегическим и тактическим целям организации образовательной деятельности;

- ориентироваться на мотивационные и профессиональные потребности включенных в систему наставничества субъектов;

- поддерживаться со стороны руководства Техникума.

2. Цели и задачи наставничества:

2.1. Реализация наставничества по форме "работодатель - студент" может осуществляться через проектную деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных ученических работ, дуальное обучение, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

2.2. Задачи взаимодействия наставника с наставляемым;  
повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через сопровождение его участия в олимпиадах, конкурсах и иных творческих мероприятиях;

раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося;



подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;  
упорядочивание процесса развития профессиональных компетенций наставляемого.

### 2.3. Направления работы наставника:

проориентационная работа;  
формирование профессиональных навыков обучающегося согласно сфере деятельности работодателя-наставника;  
адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы: обучающийся решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности.

## 3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании настоящего положения.

3.2. Координирует работу по наставничеству начальник научно-методического отдела.

3.3. Срок наставничества составляет один учебный год.

3.4. Наставники подбираются из числа представителей работодателей, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющих системное представление о работе организаций-партнеров, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

3.5. Утверждение представителя работодателя в качестве наставника

осуществляется приказом директора Техникума.

3.6. Работники организации назначаются наставниками с их письменного согласия.

3.7. Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом руководителя организации в случаях:

- письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей;

- невыполнение наставником возложенных обязанностей; письменного мотивированного ходатайства обучающихся; производственной необходимости.

## 4. Содержание и результаты работы наставнической пары «работодатель-студент»

4.1. Наставник должен знать:

- 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.



4.2 Ожидаемые результаты работы наставнической пары «работодатель-студент (обучающийся)»:

- повышение уровня мотивации и осознанности обучающихся в выборе и построении траектории обучения, саморазвития, самореализации и профессиональной ориентации;
- получение наставляемыми конкретных профессиональных навыков, необходимых для начала трудовой деятельности;
- расширение кадрового резерва региональных предприятий с должным уровнем подготовки;
- адаптация молодого специалиста на потенциальном рабочем месте, сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и дальнейшем трудоустройстве;
- создание устойчивого партнерства представителей работодателей и образовательных организаций, рост числа образовательных и стартап-проектов.

5. Документы, регламентирующие наставничество. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся: настоящее Положение;

- планы работы наставника;
- отчёты о деятельности наставника;
- анкетирование наставников и подопечных;
- протоколы заседаний цикловых комиссий, методического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по опыту реализации наставничества в Техникуме,

6. Заключительные положения.

Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором Техникума. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными Актами Техникума.

Начальник  
научно-методического отдела

В.Н. Ключева

СОГЛАСОВАНО  
Протокол  
Совета обучающихся

от «29» сентября 2021 г.

№ 6

СОГЛАСОВАНО  
Протокол  
Методического совета

от «28» сентября 2021 г.

№ 1