



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Брянский государственный инженерно-технологический университет»

Система менеджмента качества БГИТУ

Нормативно-правовая документация БГИТУ

ПРИНЯТО

Ученым советом ФГБОУ ВО «БГИТУ»

«22» апреле 2021 г.

Протокол № 11

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ФГБОУ ВО «БГИТУ»

В.А. Егорушкин



«22» апреле 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве
в ФГБОУ ВО «Брянский государственный инженерно-технологический университет»

Версия 01

Дата введения: «26» апреле 2021 г.

Брянск 2021

Должность	Ф.И.О.	Подпись	Дата
Проректор по ОД и МП	Шлапакова С.Н.		20.04.2021
Начальник отдела ЛА и УКО	Захаров Н.Е.		20.04.2021
Председатель Объединенного совета обучающихся БГИТУ	Шаклов Р.Ю.		20.04.2021
Председатель ППО студентов БГИТУ	Кузьменкова М.Т.		20.04.2021
Версия: 01			Стр. 1 из 11



1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в ФГБОУ ВО «Брянский государственный инженерно-технологический университет» (далее – Положение, Университет) определяет цели и задачи наставнической деятельности работников Университета в отношении обучающихся, а также направления и порядок организации наставничества в Университете.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями:

– Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»;

– иных законодательных актов Российской Федерации, нормативных правовых актов Минобрнауки России;

– Устава ФГБОУ ВО «Брянский государственный инженерно-технологический университет»;

– локальных нормативных актов ФГБОУ ВО «Брянский государственный инженерно-технологический университет».

1.3. В настоящем Положении используются следующие термины и понятия:

Наставничество – взаимоотношения обучающихся, профессорско-преподавательского, административного состава образовательных организаций в целях передачи личного и профессионального опыта, навыков, компетенций и ценностей, а также раскрытия потенциала наставляемых, основанные на доверии и партнерстве.

Наставник - опытный преподаватель, специалист либо иной участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и



поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого, пользующийся авторитетом и доверием у обучающихся.

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 новые навыки и компетенции.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы.

1.4. Наставничество, как вид деятельности, предусматривает систематическую индивидуальную и (или) групповую (командную) работу.

1.5. Наставничество в Университете реализуется в следующих формах:

Индивидуальное наставничество – взаимодействие наставника и одного подопечного.

Групповое наставничество – формат взаимодействия, когда наставническое сопровождение осуществляется одновременно в отношении к группе подопечных. В этом формате могут принимать участие как несколько подопечных, так и несколько наставников, данный формат может использоваться при необходимости массовой адаптации к университетской среде, например, группы иностранных студентов.

Проектное наставничество – взаимодействие наставника и студенческой команды, реализующей проект. Такой наставник, обладая опытом проектной деятельности, помогает сформировать соответствующий опыт у студентов.

1.5. Наставником может быть работник, имеющий стаж педагогической работы не менее 3 лет. При прохождении практики или стажировки обучающегося на производстве наставником может являться высококвалифицированный специалист предприятия, закрепленный за



обучающимся на период практики, стажировки распорядительным актом предприятия (организации).

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, стимулирование инициативы и творчества обучающихся и работников Университета.

2.2. Задачи наставничества:

- обеспечение адаптации обучающихся младших курсов;
- обеспечение адаптации иностранных обучающихся;
- адаптация молодых преподавателей, научных работников и других сотрудников к условиям работы в Университете;
- поддержка обучающихся в учебной и научной деятельности;
- поддержка и адаптация аспирантов;
- поддержка опытных преподавателей и ученых;
- поддержка и адаптация административно-управленческого персонала;
- формирование и развитие универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся;
- профилактика правонарушений и социализация обучающихся;
- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности;
- воспитание профессионально-значимых качеств личности обучающихся;
- обобщение и анализ результатов диагностики профессиональной компетенции и методической подготовленности молодых преподавателей.



3. Основные направления и механизмы реализации наставничества

3.1. Основными направлениями наставничества в Университете являются:

3.1.1. Учебно-профессиональное наставничество: наставничество на производстве в период прохождения обучающимся практики или стажировки на предприятии, либо наставничество в Университете в целях развития общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся.

3.1.2. Социокультурное наставничество: наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной общественной деятельности в целях развития универсальных компетенций обучающихся в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности, спортивным достижениям.

3.1.3. Индивидуально-профилактическое наставничество: наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты, лица из числа детей-сирот и оставшихся без попечения родителей, лица с ограниченными возможностями здоровья), либо входящих в «группу риска».

3.1.4. Наставничество как разновидность индивидуальной учебно-методической работы с молодыми преподавателями, не имеющими достаточного опыта педагогической деятельности. Данное направление предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного преподавателя по развитию у молодого преподавателя необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать знания в области предметной специализации и методики преподавания.



3.1.5. Наставничество, направленное на поддержку и адаптацию различных категорий обучающихся и работников Университета.

3.2. Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт с обучающимся, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (проявляется путем советов, рекомендаций); индивидуальное (направлено на одного обучающегося) и коллективное (распространяется на группу обучающихся); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и обучающегося) и скрытое (воздействие наставника).

3.3. Организационные вопросы, возникающие в процессе работы по наставничеству, обсуждаются на заседаниях Ученого совета Университета, ученых советов институтов (факультета), кафедр, научно-методического совета.

4. Порядок организации наставничества

4.1. На основании предложений заведующих кафедрами, директоров институтов (декана факультета) издается приказ ректора «О наставничестве», в котором закрепляются наставники за определенными группами (категориями) обучающихся или отдельными обучающимися.

4.2. Список наставников и направления наставничества формируют директора институтов или их заместители по соответствующим направлениям на основании критериев отбора и сопоставления наставников и подопечных.

4.3. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и обучающегося.

4.4. Замена наставника производится в случаях увольнения наставника, перевода наставника на другую работу, привлечения наставника к дисциплинарной ответственности; невозможности



установления межличностных взаимоотношений между наставником и обучающимся; психологической несовместимости наставника и обучающегося.

4.5. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение обучающимся поставленных целей и решение задач в период наставничества.

4.6. Права и обязанности наставника.

В период наставничества наставник имеет право:

- знакомиться с персональными данными обучающегося с соблюдением требований и условий, предусмотренных законодательством в целях защиты персональных данных;
- вносить предложения о создании необходимых условий для улучшения профессиональной и общественной деятельности обучающегося.

В период наставничества наставник обязан:

- выполнять утвержденную программу наставничества;
- контролировать и оценивать самостоятельно выполненную работу обучающимся, оказывать необходимую помощь;
- содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- разрабатывать совместно с обучающимся план индивидуального развития;
- подготавливать отчет о работе наставника;
- содействовать подготовке «портфолио достижений» обучающегося.

4.7. Права и обязанности обучающегося

В период наставничества обучающийся имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию программы наставничества;



- участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- обращаться с просьбой о замене наставника.

В период наставничества обучающийся обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- отчитываться о своей работе перед наставником в установленные сроки.

5. Организационные основы наставничества как разновидности индивидуальной учебно-методической работы с молодыми преподавателями

5.1. Наставничество как разновидность индивидуальной учебно-методической работы с молодыми преподавателями организуется на основании распоряжения заведующего кафедрой либо приказа директора института (декана факультета).

5.2. Заведующий кафедрой (директор института, декан факультета) подбирает наставника из наиболее опытных преподавателей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками, имеющих опыт воспитательной и учебно-методической работы, способность и готовность делиться этим опытом, достаточный стаж педагогической деятельности. Наставник может работать одновременно не более чем с двумя молодыми преподавателями. Кандидатуры наставников



рассматриваются на заседаниях кафедр, согласовываются с директором института (деканом факультета).

5.3. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого преподавателя, за которым он будет закреплен. Как правило, наставник прикрепляется к молодому преподавателю на срок не менее одного года.

5.4. Наставничество может устанавливаться над впервые принятыми на работу преподавателями, не имеющими достаточного стажа педагогической деятельности

5.5. Замена наставника производится приказом директора института (декана факультета) в случаях увольнения наставника; перевода на другую работу молодого преподавателя или наставника; привлечения наставника к дисциплинарной ответственности; психологической несовместимости наставника и молодого преподавателя.

5.6. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым преподавателем в период наставничества.

5.7. Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого преподавателя по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым преподавателем план профессионального роста последнего с учетом уровня его педагогической, методической и профессиональной подготовки по дисциплине;
- изучать деловые и профессиональные качества молодого преподавателя;
- знакомить молодого преподавателя с администрацией, преподавателями, руководством структурных подразделений Университета;



- знакомить молодого преподавателя с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к преподавателю, Уставом Университета, особенностями учебно-воспитательного процесса, локальными актами;
- обеспечить рабочими программами, учебниками, методическими разработками;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым преподавателем учебных занятий и воспитательных мероприятий;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого преподавателя, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации.

Наставник имеет право:

- с согласия директора института (декана факультета), заведующего кафедрой подключать для дополнительного обучения молодого преподавателя других преподавателей;
- проводить мониторинг педагогического роста молодого преподавателя.

5.8. Обязанности молодого специалиста.

В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные и локальные акты, определяющие его профессиональную деятельность, структуру, особенности учебно-воспитательной деятельности Университета и должностные обязанности;
- выполнять План профессионального роста в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;



- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

Права молодого преподавателя.

Молодой преподаватель имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать профессиональную квалификацию.

6. Организация контроля процесса наставничества

6.1. Организация работы наставников и непосредственный контроль их деятельности возлагается на заведующих кафедрами, директоров институтов (декана факультета).

6.2. Общий контроль процесса наставничества осуществляется проректором по образовательной деятельности и молодежной политике в целях сопровождения, мониторинга, оценки и контроля выполнения программ наставничества по соответствующим направлениям.

6.3. Директора институтов представляют проректору по образовательной деятельности и молодежной политике сведения о вовлеченности и удовлетворенности участников наставнического взаимодействия, эффективности практик наставничества, системе подготовки наставников (программы повышения квалификации, семинары, он-лайн курсы, консультации, учебно-методические материалы и др.).

6.4. Директора институтов могут вносить на обсуждение Ученого совета Университета, ученых советов институтов вопросы мотивации и стимулирования деятельности наставников.