САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ КУЛЬТУРЫ

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Самарский государственный институт культуры» (СГИК)

ПРИКАЗ

от 28 12 2023 г. № 225

г. Самара

Об утверждении и введении в действие Положения о наставничестве в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный институт культуры»

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», на основании Устава СГИК и решения Ученого совета от 27.12.2023 года (протокол №7), **приказываю:**

1. Утвердить и ввести в действие Положение в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный институт культуры» (далее - Положение) (Положение).

2. Начальнику медиацентра (М.Е. Драпеза) разместить Положение на официальном сайте Самарского государственного института культуры в разделе Воспитательная работа.

3. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на проректора по учебной и воспитательной работе (С.А. Алашеева).

Ректор О.С. Наумова

Приложение

Положение о наставничестве в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный институт культуры»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный институт культуры» (далее – СГИК, Институт) разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

–Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;

–Указ Президента РФ от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

–Распоряжение Правительства РФ от 29.05.2015 №996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;

–Устав Института;

–локальные нормативные акты СГИК по образовательной деятельности.

1.2. Целью внедрения 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 по основным профессиональным образовательным программам (далее – студентов), преподавателей СГИК.

1.3. Задачи внедрения наставничества:

–улучшение показателей Института в образовательной, производственной, социокультурной и спортивной сферах;

–подготовка обучающегося Института к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

–раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

–создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации преподавателей;

–создание основы для обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

–формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Института, способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором

выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.4. Наставническая деятельность является составной частью основных видов деятельности СГИК.

1.5. Наставничество осуществляется по следующим направлениям:

–профориентационное наставничество (наставляемый – учащийся):

• привлечение одаренных и мотивированных учащихся для поступления в СГИК посредством консультационной помощи в проектной деятельности и/или подготовке к предпрофессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам в целях осознанного выбора будущей профессиональной сферы;

–учебно-профессиональное наставничество (наставляемый – студент):

• помощь в освоении предметов, дисциплин (модулей);

• содействие в прохождении практики и /или стажировки, консультационная помощь и помощь в адаптации к условиям производственной деятельности;

• консультационная помощь в проектной деятельности;

• оказание помощи в подготовке докладов к конференциям;

• подготовка к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам в целях развития общепрофессиональных и профессиональных компетенций;

• оказание помощи в определении дополнительных образовательных программ для повышения квалификации или получения дополнительной квалификации

–личностно-развивающее наставничество (наставляемый – студент):

• помощь в адаптации, приобщение к среде Института и культуре;

• помощь в развитии надпрофессиональных навыков и компетенций, а также формирование чувства долга и ответственности, позитивного отношения к учебе, академической группе и преподавательскому составу;

• содействие в развитии талантов и способностей к творчеству;

• приобщение к социальной, общественно-полезной деятельности (волонтерской, благотворительной и др.), спортивной сферам деятельности Института;

• формирование активной гражданской и жизненной позиций;

–профессиональное наставничество (наставляемый – преподаватель):

• оказание помощи в профессиональной адаптации к условиям преподавательской деятельности и корпоративной культуры Института;

• моральная и психологическая поддержка преподавателю в преодолении профессиональных трудностей;

• оказание учебно-методической консультации при реализации предметов, дисциплин (модулей) и руководства практикой;

• помощь в профессиональном развитии, в том числе в научной деятельности

2. Формы реализации наставничества

2.1. В СГИК определены следующие формы наставничества:

– студент-учащийся;

– преподаватель-учащийся;

– студент-студент;
– преподаватель-студент;
– специалист-студент;
– преподаватель-преподаватель.

2.2. Вне зависимости от выбора формы, привлекаемые к наставничеству, должны обладать следующими качествами:

–активная жизненная позиция, коммуникабельность, доброжелательность;

–желание оказывать помощь, содействие и поддержку.

2.3. Формы «студент-учащийся» и «преподаватель-учащийся» предполагают реализацию профориентационного наставничества. К роли наставника рекомендуется привлекать студента, начиная со второго курса, магистранта любого курса, аспиранта и преподавателя, работающего в институте не менее 1 года. В зависимости от выбранного направления наставничества обучающийся СГИК, привлекаемый в качестве наставника, должен обладать следующими качествами:

–отсутствие академической задолженности на момент принятия решения о назначении наставником;

–наличие достижений в той области, в которой планируется развивать наставляемого;

–умение планировать свою и чужую деятельность, наличие лидерских навыков

2.4. Форма «студент-студент» предполагает реализацию учебно-профессионального и/или личностно-развивающего наставничества. К роли наставника рекомендуется привлекать студента, начиная со второго курса, или магистранта любого курса, обучающегося преимущественно по образовательной программе, относящийся к той же укрупненной группе специальностей и направлений подготовки (далее – УГСНП), что и образовательная программа, которую осваивает наставляемый. К наставничеству можно привлекать аспиранта, если наставляемый планирует развивать свою научную деятельность.

В зависимости от выбранного направления наставничества студент, привлекаемый в качестве наставника, должен обладать следующими качествами:

– отсутствие академической задолженности на момент принятия решения о назначении наставником;

–наличие достижений в той области, в которой планируется развивать наставляемого;

–умение планировать свою и чужую деятельность, наличие лидерских навыков.

Рекомендуется использовать индивидуальное наставничество.

2.5. Форма «преподаватель-студент» в основном предполагает реализацию учебно-профессионального и/или личностно-развивающего наставничества. Основная цель учебно-профессионального наставничества в данной форме – оказание помощи и содействия в развитии

общепрофессиональных и профессиональных компетенций для профессионального самоопределения и карьерного роста, будущего закрепления в профессии, к которой готовится наставляемый. Преподаватель-наставник может: готовить обучающегося (группу обучающихся) к участию в конкурсах, олимпиадах, чемпионатах профессионального мастерства; выполнять роль наставника для проектных групп, в частности тех, что участвуют в проектных интенсивах. Основная цель личностно-развивающего наставничества в данной форме – это исполнение обязанностей наставника академической группы студентов 4-6 курса.

В зависимости от выбранного направления наставничества преподаватель, привлекаемый в качестве наставника, должен обладать следующими качествами:

–стаж работы не менее трёх лет;

–наличие опыта кураторской работы или прохождение курсов повышения квалификации по наставнической деятельности.

2.6. Форма «специалист-студент» в основном предполагает реализацию учебно-профессионального наставничества. Специалист – это сотрудник организации или предприятия, относящегося к профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовится наставляемый студент. Основные цели наставнической деятельности – непосредственное знакомство наставляемого со сферой профессиональной деятельности, обмен опытом, развитие профессиональных компетенций, мотивация построения карьеры в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовится наставляемый студент. Как правило данная форма применяется при прохождении практики или в случае, когда обучающийся готов выполнять трудовые функции по профессии, соответствующей профилю образовательной программы, и выпускающая кафедра способствует стажировке или трудоустройству во время обучения, предварительно закрепив за обучающимся наставника из организации/предприятия.

В зависимости от выбранного направления наставничества специалист, привлекаемый в качестве наставника, должен обладать следующими качествами:

–стаж работы в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовится наставляемый студент, не менее пяти лет;

–наличие опыта руководства или наставничества в рамках своих должностных обязанностей.

2.7. Форма «преподаватель-преподаватель» предполагает реализацию профессионального наставничества. Наставляемый – это, как правило, либо преподаватель, не имеющий или имеющий небольшой педагогический стаж в реализации программ профессионального образования (далее – молодой преподаватель), либо преподаватель, у которого наблюдается стагнация в развитии профессиональной деятельности. Основные цели – помощь наставляемому в адаптации, в том числе к появляющимся новым требованиям

к преподавательскому составу, повышение мотивации к повышению профессионального уровня, обмен опытом.

В качестве наставника выбирается наиболее опытный и авторитетный преподаватель, готовый оказать помощь в том направлении деятельности, в котором испытывает определенные трудности наставляемый преподаватель. К наставничеству могут привлекаться неработающие преподаватели-ветераны.

В целях адаптации в новом коллективе и должностным обязанностям молодого сотрудника в качестве наставника может привлекаться преподаватель, имеющий стаж не менее 5 лет и высокие показатели по различным аспектам преподавательской деятельности.

2.8. Наставничество может быть:

–индивидуальное, когда за наставниками закрепляется один наставляемый;

–групповое, когда за наставниками закрепляется группа обучающихся (может быть и академическая группа) или небольшая группа из 2-3 наставляемых преподавателей.

3. Порядок организации наставничества

3.1. Курирование реализации наставнической деятельности осуществляется деканом, заведующим кафедрой.

3.2. В начале каждого учебного года заведующие кафедрами определяют наставников (кураторов для учебных групп), которые закрепляются распоряжением декана.

3.3. Список студентов и преподавателей, в отношение которых будет осуществляться наставничества, может составляться на основе опросов, анкетирования, отчетов по учебной и воспитательной работе, и отчетов по учебно-методической и научной работе преподавателей, а также на основании представлений кураторов академических групп и выпускающих кафедр.

3.4. Наставничество рекомендуется устанавливать для следующей категории обучающихся:

– иностранные студенты;

– студенты с ограниченными возможностями здоровья;

– демонстрирующие особые способности студенты младших курсов в области, соответствующей будущей профессиональной деятельности, для дальнейшего развития которых необходимо раннее вовлечение в научную деятельность и/или в профессиональную сферу;

– студенты, готовые начать выполнять трудовые функции по соответствующим профессиям, к которым готовятся выпускники образовательной программы;

– студенты, готовые к реализации своего предпринимательского потенциала.

Для следующей категории обучающихся наставник может назначаться в случае, когда куратор академической группы 1 или 2 курса, в которой обучается студент, не может повлиять на улучшение ситуации:

– демонстрирующие неудовлетворительную успеваемость, пропускающие занятия;

– проявляющие склонности к девиантному поведению;

– не принимающие участие в общественной жизни Института, отстраненные от коллектива;

– утратившие мотивацию для дальнейшего обучения и саморазвития;

– попавшие в трудную жизненную ситуацию.

Наставничество может устанавливаться и на других основаниях, в том числе по желанию обучающегося.

3.5. Наставничество рекомендуется устанавливать для следующей категории преподавателей:

– молодой преподаватель (стаж меньше трёх лет в области реализации основных образовательных программам высшего образования);

–молодые преподаватели-исследователи, состоящие в кадровом резерве.

Наставничество над преподавателем может устанавливаться и на других основаниях.

3.6. Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от его направления и формы.

3.7. Число наставляемых, закрепляемых за наставником, определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы.

3.8. Назначение наставника осуществляется на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником, и лица, в отношении которого осуществляется наставничество. Если лицо не достигло 18 лет, то назначение наставника происходит после получения письменного согласия его законного представителя.

3.9. Замена наставника производится в следующих случаях:

–прекращение трудового договора с сотрудником, выполняющим обязанности наставника;

–перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию) или в другое структурное подразделение Института;

–просьба наставника или наставляемого;

–неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;

–возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

3.10. Исходя из потребности наставляемого в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник составляет индивидуальный план наставничества (далее – индивидуальный план).

Индивидуальный план наставничества в отношении обучающегося может включать:

–мероприятия по ознакомлению наставляемого с образовательной программой, федеральным государственным образовательным стандартом,

профессиональными стандартами;

–мероприятия по ознакомлению наставляемого с факультативами, программами дополнительного образования, которые могут способствовать его профессиональному самоопределению, выбору будущей профессии;

–организация встреч наставляемого с наиболее опытными и мотивированными специалистами из тех сфер профессиональной деятельности, к которой готовится наставляемый;

–консультирование и содействие в трудоустройстве наставляемого во время обучения и/или в той сфере, к которой он готовится в рамках ОПОП или выбранной ДПО.

Индивидуальный план наставничества в отношении преподавателя может включать:

–мероприятия по ознакомлению наставляемого с рабочим местом и коллективом, электронной информационной образовательной средой (ЭИОС) Института;

–мероприятия по ознакомлению наставляемого с должностными обязанностями, квалификационными требованиями; совокупность мер по профессиональной и должностной адаптации наставляемого;

–изучение теоретических и практических вопросов, касающихся исполнения должностных обязанностей; выполнение наставляемым практических заданий; перечень мер по закреплению наставляемым профессиональных знаний и навыков; перечень мер по содействию в выполнении должностных обязанностей; другие мероприятия по наставничеству.

3.11. Индивидуальный план составляется наставником не позднее 10 дней и утверждается деканом.

3.12. Наставляемый в обязательном порядке согласовывает индивидуальный план.

3.13. Результатами эффективной работы программы наставничества считаются:

–улучшение показателей: образовательных, научных, спортивных, культурных и других;

–развитие личности наставляемых, раскрытие их потенциала;

–рост числа обучающихся, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные и карьерные траектории;

– улучшение психологического климата в коллективе;

–создание психологически комфортной и плодотворной среды развития преподавателей.

4. Права и обязанности куратора наставнической деятельности

4.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

–оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;

–получение обратной связи от участников наставнической деятельности и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование);

–анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставническойдеятельности на факультете и участие в его распространении.

4.2. Куратор имеет право:

– запрашивать документы (индивидуальные планы, представления и др.) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;

– запрашивать с кафедр списки преподавателей и специалистов из организаций и предприятий, готовых исполнять обязанности наставника; списки обучающихся и преподавателей в качестве наставляемых;

– инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности на факультете;

– принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

– вносить на рассмотрение руководству Института предложения о поощрении участников наставнической деятельности.

5. Права и обязанности наставника

5.1. Наставник обязан:

–руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов СГИК;

–установить с наставляемым доверительные и уважительные отношения, поддерживаемые открытым и конструктивным диалогом;

–ставить перед наставляемым достижимые цели и способствовать их реализаций;

–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 и пр.;

5.2. Наставник имеет право:

–привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью и не включенных в индивидуальный план;

–выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;

–корректировать план по промежуточным результатам;

– привлекать наставляемого к участию и организации мероприятий.

6. Права и обязанности наставляемого

6.1. Наставляемый обязан:

–выполнять мероприятия индивидуального плана в установленные в нем сроки;

–соблюдать правила корпоративной культуры Института;

–выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

–сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;

–проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и профессиональной деятельности в рамках наставничества.

6.2. Наставляемый имеет право:

–пользоваться имеющейся в Институте 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 составлении индивидуального плана;

–при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору.

7. Мотивация участников наставнической деятельности

7.1. Лица, выполняющие обязанности наставника, могут быть поощрены за результативную работу с наставляемым в следующем виде:

–установка дополнительных баллов при участии в конкурсе на назначение повышенной государственной академической стипендии для студента-наставника;

–публичное признание значимости работы – представление к государственным и ведомственным наградам за наставническую деятельность; награждение почетной грамотой ректора; объявление благодарности ректора и др.

7.2. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении процедуры конкурсного отбора на вакантные должности для преподавателей.

7.3. Руководство СГИК праве применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в действие со дня его принятия Ученым советом Института и утверждения приказом ректора Института и действует до дня его замены новым (отмены в установленном порядке).

8.2. При необходимости в Положение могут вноситься изменения и дополнения в том же порядке, в ка

ИНСТИТУТ КУЛЬТУРЫ
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат 21FCA57500AF2E60B06CD4F15FD7C80D
Действителен с 17.10.2024 по 10.01.2026
Владелец Наумова Ольга Сергеевна