

# РЕГЛАМЕНТ

## о реализации системы наставничества в Институте иностранных языков ГАОУ ВО МГПУ

### 1. Общие положения

1.1. Настоящий регламент о реализации системы наставничества в Институте иностранных языков ГАОУ ВО МГПУ (далее – Институт) (далее – Регламент) разработан в соответствии с нормативной правовой базой системы наставничества в МГПУ – приказ от 13.04.2022 №2284общ. «Об утверждении положения о наставничестве в ГАОУ ВО МГПУ и дорожной карты» <https://ino.mgpu.ru/koordinatsionnyj-sovet/sistema-nastavnichestva/normativno-pravovaya-baza-sistemy-nastavnichestva-v-mgpu/>

1.2. Основные понятия:

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

*Наставник* – один из субъектов-участников системы наставничества из числа преподавателей и сотрудников университета, либо представителей работодателей, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый делиться опытом и работать с наставляемыми по запросам их развития, обладающий компетенциями для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

*Наставляемый* – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи/поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения и выходя в режим непрерывного профессионально-личностного развития.

*Форма наставничества* – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

*Персонализированная программа наставничества* – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на профессионально-личностное самоопределение, профессиональное становление в процессе освоения профессиональных

образовательных программ университета различного уровня педагогического профиля, на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого на поддержку его сильных сторон.

1.3. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель структурного подразделения в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

## **2. Цель системы наставничества. Виды и формы наставничества в Институте**

2.1. *Цель* системы наставничества в Институте – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды педагогического взаимодействия наставника и наставляемого (среды наставничества) в университете

2.2. В Институте применяются следующие виды наставничества:

*Дистанционное наставничество* – это форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы др.

*Наставничество в группе* – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

*Краткосрочное или целеполагающее наставничество* – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

*Реверсивное наставничество* – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

*Ситуационное наставничество* – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило,

роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

*Научное наставничество* – наставник оказывает помощь в формировании устойчивого интереса к научной деятельности через взаимодействие с академическими лидерами из числа преподавателей, построение индивидуальной траектории развития обучающегося, включающей обучение в аспирантуре, как элемента подготовки научных кадров для университета.

2.3. В Институте применяются следующие формы наставничества:

*Педагог – педагог*: взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

*Педагог — академическая группа*: разносторонняя поддержка обучающихся первого года обучения, либо временная помощь (в течение первых месяцев обучения) в адаптации к новым условиям Института.

*Педагог – студент (группа студентов)*: создание психолого-педагогических условий для реализации интеллектуальных способностей и творческого потенциала в области учебной, научной, исследовательской деятельности; оказывать помощь в написании научных статей, в подготовке к участию в студенческих олимпиадах и конкурсах, в составлении индивидуальной образовательной траектории, позволяющих наставляемому на практике реализовывать свой потенциал.

*Студент – студент*: направленность на поддержку деятельности студенческого самоуправления; приобщение к университетской культуре, формировании личности студентов младших курсов, их высоких нравственных идеалов, чувства долга и ответственности, позитивного отношения к учебе, коллективу учебной группы и преподавательскому составу, разносторонняя поддержка студентов с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

*Работодатель – студент (группа студентов)* – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

*Руководитель образовательной организации – сотрудник, педагог*: совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов представителем административно-управленческого аппарата Института посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

### **3. Организация системы наставничества в Институте**

3.1. Наставничество организуется на основании распоряжения директора Института.

3.2. Наставник может быть из числа:

➤ опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества и др.), а также педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента обучающихся;

➤ педагогов и иных специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа Института, участников педагогических сообществ;

➤ педагогов-профессионалов, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт успешной неформальной наставнической деятельности;

➤ методически ориентированных педагогов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;

➤ педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за его результаты работы;

➤ студентов Института, получающих государственную академическую стипендию/повышенную государственную академическую стипендию, являющихся участниками/победителями/призерами/номинантами, региональных, всероссийских и международных конкурсов и олимпиад, имеющих творческие достижения.

3.3. Наставляемые формируются из числа:

➤ молодых/начинающих педагогов;

➤ педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;

- педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
  - педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, в области организации самостоятельной работы студентов, оценки качества образовательных результатов и др.);
  - педагогов, желающих овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;
  - педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
  - педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;
  - студентов-первокурсников, испытывающих затруднения в учебной/внеучебной деятельности в период адаптации к образовательной среде в Институте;
  - студентов, нуждающихся в улучшении образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины.
- 3.4. Для организации системы наставничества в институте формируется реестр наставников и наставляемых через анкетирование. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется на основании добровольности взаимного выбора, взаимного интереса и соответствия компетентностного опыта наставника запросам наставляемого.
- 3.5. Участие в наставнической деятельности включается в критерии для стимулирующих выплат сотрудникам Института.

**Примерный индивидуальный план развития под руководством наставника**

Форма наставничества: «.....» (например: педагог-педагог)

**Вид наставничества:** «.....» (например: реверсивное наставничество)

Ф.И.О. и должность наставника .....

Ф.И.О. и должность наставляемого .....

Срок осуществления плана: с ..... по .....

№	Направления деятельности	Формы/виды деятельности	Сроки/периодичность	Результат работы
1	Например: оказание помощи в создании цифровых ресурсов	Например: 1. анализ профессиональных затруднений.... 2. 3.		Например: разработан, создан цифровой ресурс для работы.....
2				

Подпись наставника \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись наставляемого \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Дорожная карта реализации системы наставничества на кафедре \_\_\_\_\_

<i>Форма и вид наставничества</i>	<i>Перечень мероприятий/видов деятельности</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственный</i>	<i>Планируемые результаты</i>
<i>Например: работодатель-студент; ситуационное наставничество</i>	<i>Например: проектная деятельность, круглый стол, краткосрочные стажировки и т.д.</i>			<i>Например: 3-4 профориентационных мероприятия; совместный проект с работодателем и т.д.</i>

Утверждено на заседании кафедры \_\_\_\_\_, протокол №..... дата.....