

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»

ПРИКАЗ

24.03.2023

№ 0681

Уфа

Об утверждении

Положения о наставничестве, кодекса и манифеста наставника

В целях регламентирования системы наставничества в Уфимском университете науки и технологий и его филиалах, в соответствии со ст. 28 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить прилагаемое Положение о наставничестве, кодекс и манифест наставника.

2. Признать утратившими силу:

Приказ БашГУ от 25.12.2020 № 1610 «Об утверждении Положения о наставничестве, кодекса и манифеста наставника»;

Приказ УГАТУ от 04.07.2019 № 1135-О «Об утверждении Положения о наставничестве для обучающихся по программам среднего профессионального образования ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет».

3. Заместителю начальника учебно-методического управления Хайбуллину А.Р.:

– осуществлять мониторинг правоприменения в УУНиТ и его филиалах настоящего приказа в целях дальнейшего совершенствования Порядка;

– произвести официальное опубликование настоящего приказа и приложения к нему в Правовой базе УУНиТ.

4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

5. Центру управления стратегическими коммуникациями (Бикбулатова О.Ф.) и общему отделу (Рахимова Д.Ф.) опубликовать настоящий приказ и приложение к нему на официальном сайте УУНиТ и в ИСУУ УУНиТ со ссылкой на соответствующий файл правовой базы УУНиТ соответственно.

6. Общему отделу (Рахимова Д.Ф.) в срок не позднее 2 рабочих дней с даты издания настоящего приказа довести настоящий приказ до сведения руководителей структурных подразделений, осуществляющих образовательную и (или) научную (научно-исследовательскую) деятельность, в том числе директоров филиалов УУНиТ, учебно-методического управления и учебного управления.

7. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на проректора по учебно-методической работе Галимханова А.Б. в отношении структурных подразделений и филиалов литеры Н.

8. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на проректора по учебной работе Рахманову Ю.В. в отношении структурных подразделений и филиалов литеры Т.

И.о. ректора

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Захаров', written in a cursive style.

В.П. Захаров

Положение о наставничестве, кодекс и манифест наставника

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) устанавливает порядок организации и реализации программы наставничества в Уфимском университете науки и технологий и его филиалах, а также кодекс и манифест наставника.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании:

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

Распоряжения Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 года № 2950-р «План мероприятий по реализации Концепции содействия развитию добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года»;

Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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»;

Устава Уфимского университета науки и технологий.

1.3. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и сокращения:

1.3.1. Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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

1.3.3. 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.

1.3.4. Наставляемый (подопечный) – 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

1.3.5. Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального

результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

1.3.6. Куратор – работник Университета (филиала), который отвечает за организацию программы наставничества.

1.3.7. Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в Университете (филиале).

1.3.8. Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

1.3.9. Университет – Уфимский университет науки и технологий (УУНиТ, в том числе филиал);

1.3.10. Обучающийся – физическое лицо, имеющее статус студента, аспиранта, слушателя, экстерна, и иные категории лиц, состоящие в образовательных отношениях с УУНиТ или его филиалом.

1.3.11. Педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых отношениях с Университетом (филиалом), и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

1.4. Целью реализации программы наставничества является:

- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности;

- создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся Университета (филиала) и молодых педагогических работников Университета (филиала).

1.5. Задачами внедрения программы наставничества являются:

- улучшение показателей Университета (филиала) по образовательным программам среднего профессионального, высшего и дополнительного образования в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

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

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

– формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.6. Оценка качества реализации программы наставничества производится по достижении следующих результатов:

– измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах Университета (филиала);

– рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;

– улучшение психологического климата в Университете (филиале) как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

– практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

– измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогических работников и работников организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

1.7. Внедрение программы наставничества направлено на решение следующих проблем обучающихся:

– низкой мотивации к учебе, неудовлетворительных образовательных результатов, дисциплинарных затруднений;

– низкой информированности о карьерных и образовательных возможностях, отсутствия осознанного выбора пути будущего профессионального развития;

– трудностей, связанных с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;

– низкого уровня общей культуры, неразвитости метакомпетенций, отсутствия или неразвитости навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичных ожиданий от будущего и самого общества;

– низкого уровня общепрофессиональных и профессиональных компетенций, приводящих к невостребованности на рынке труда;

– отсутствия мотивации и возможностей для участия в программах поддержки обучающихся и выпускников;

– невозможности реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

1.8. Сферы действия программы наставничества:

– поддержка и адаптация обучающихся, в том числе адаптация обучающихся младших курсов; адаптация иностранных студентов; поддержка сильных студентов в учебной и научной деятельности;

– поддержка молодых педагогических работников в учебно-методической и научной деятельности.

1.9. Программа наставничества реализуется по следующим этапам:

– подготовка и запуск программы наставничества;

– формирование базы наставляемых;

– формирование базы наставников;

- отбор и обучение наставников;
- формирование наставнических пар или групп;
- организация работы наставнических пар или групп;
- завершение наставничества.

2. Организация программы наставничества

2.1. В целях внедрения и реализации программы наставничества на факультете (в институте, колледже, техникуме) распоряжением декана (директора):

- назначается куратор (кураторы) программы (программ) наставничества;
- назначаются наставники по представлению куратора.

2.2. Куратором может быть:

- заместитель декана (директора) по воспитательной работе;
- педагогический работник Университета (филиала).

2.3. К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

- сбор данных и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы наставничества;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

2.4. Обработка персональных данных от участников программы наставничества осуществляется в рамках полученных согласий на обработку персональных данных при возникновении образовательных или трудовых правоотношений с Университетом (филиалом).

2.5. Программа наставничества и ее сроки реализуются согласно настоящему Положению.

2.6. В Университете (филиале) устанавливаются следующие формы наставничества:

- индивидуальное наставничество;
- групповое наставничество;
- проектное наставничество.

3. Индивидуальное наставничество

3.1. Индивидуальное наставничество – формат взаимодействия наставника и одного подопечного. В Университете (филиале) устанавливаются следующие формы индивидуального наставничества:

- молодой педагогический работник и опытный педагогический работник в роли наставника;
- обучающийся младших курсов и обучающийся старшего курса в роли наставника;
- обучающийся и педагогический работник.

3.2. Форма индивидуального наставничества «молодой педагогический работник и опытный педагогический работник в роли наставника».

Предполагает взаимодействие подопечного – молодого педагогического работника (при опыте работы от 0 до 2 года) или нового педагогического работника с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогическим работником, оказывающим подопечному разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является:

- успешное закрепление на месте работы или в должности педагогического работника Университета (филиала);
- повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Университета (филиала), позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачей такой формы наставничества:

- формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентирование начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в Университете (филиале);
- ускорение процесса профессионального становления педагога;
- формирование педагогического сообщества Университета (филиала).

3.3. С целью оценки эффективности реализации программы наставничества в форме индивидуального наставничества «молодой педагогический работник и опытный педагогический работник в роли наставника» учитывается достижение следующих результатов:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую, учебно-методическую и научную работу и общественную жизнь Университета (филиала);
- повышение уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

3.4. Форма индивидуального наставничества «обучающийся младших курсов и обучающийся старшего курса в роли наставника».

Предполагает взаимодействие обучающихся Университета (филиала), при котором подопечный – обучающийся младшего курса, а наставник – обучающийся старшего курса, обладающий организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Целью данной формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих

или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри Университета (филиала), формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества выпускников.

3.5. С целью оценки эффективности реализации программы наставничества в форме индивидуального наставничества «обучающийся, в том числе обучающийся младших курсов, и обучающийся старшего курса в роли наставника» учитывается достижение следующих результатов:

- высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные, научные и образовательные процессы Университета (филиала);
- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри академической группы и факультета (института, колледжа, техникума);
- численный рост посещаемости различных мероприятий Университета (филиала);
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных, научных и творческих проектов.

4. Групповое наставничество

4.1. Формат взаимодействия, при котором наставническое сопровождение осуществляется одновременно в отношении группы наставляемых.

4.2. Групповое наставничество реализуется кураторами академических групп обучающихся в порядке, установленном локальным нормативным актом Университета.

5. Проектное наставничество

5.1. Проектное наставничество – наставника и команды обучающихся, реализующих проект.

5.2. В данной форме наставничества наставник должен обладать компетенциями проектного менеджмента.

5.3. В Университете (филиале) устанавливаются следующие формы проектного наставничества:

- работодатель и обучающийся;
- педагогический работник и обучающийся.

5.4. Проектное наставничество предполагает создание эффективной системы взаимодействия Университета (филиала) и представителя профильной организации, с которым установлены договорные правоотношения по организации и проведению практической подготовки с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а профильной организацией – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Формирование у обучающегося мотивации к становлению в качестве «технологического лидера» возможно в среде коллективного решения поисковых задач, находящихся на пересечении проектной и предпринимательской деятельности.

В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме может происходить адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда обучающийся решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Данная программа позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что обучающимся передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, их мотивируют и корректируют работу.

Целью такой формы наставничества является получение обучающимся (группой обучающихся) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Среди основных задач деятельности наставника в отношении обучающегося:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента;
- ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам, и развитие у обучающегося интереса к трудовой деятельности в целом.

5.5. С целью оценки эффективности реализации программы наставничества в форме проектного наставничества учитывается достижение следующих результатов:

- повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и среднего профессионального и высшего образования;
- получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных работников профильных организаций с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии Башкортостана и Российской Федерации в долгосрочной перспективе;
- улучшение успеваемости обучающегося и качества освоения им образовательного материала;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников Университета (филиала).

6. Подготовка наставников

6.1. Для организации эффективной работы куратор должен провести предварительную подготовку наставника к деятельности, предоставив ему инструменты и общий сценарий работы.

6.2. Полноценное следование сценарию не является обязательным, но в его структуру должны быть включены необходимые для выстраивания доверительных и продуктивных отношений мероприятия.

6.3. Куратор программы наставничества в отношении каждого претендента проводит работу по оценке личностных ресурсов для составления резюме наставника.

6.4. Оценка личностных ресурсов для составления резюме наставника.

На этапе первых организационных встреч наставников и куратора программы необходимо предоставить наставникам шаблоны и ресурсы для составления резюме. Резюме, включающие достижения и навыки наставника, впоследствии могут быть использованы как для вынесения решения об участии наставника в программе, так и для соединения пар, выстраивания работы пары внутри программы.

6.5. В Университете (филиале) осуществляется подготовка наставников в одной или нескольких следующих формах:

- освоение тематических образовательных программ повышения квалификации;
- участие в обучающих семинарах и мастер-классах;
- изучение учебно-методических материалов.

7. Правовой статус наставников

7.1. Наставниками могут быть на добровольной основе:

- педагогические работники Университета (филиала);
- обучающиеся Университета (филиала);
- уполномоченные работники организаций независимо от формы собственности и организационно-правовой формы, с которыми у Университета (филиала) установлены договорные правоотношения.

7.2. Не допускается уполномочивание лица в качестве наставника в случае наличия конфликта интересов педагогического работника.

7.3. Наставник имеет право:

- вносить предложения руководителю структурного подразделения, в котором работает лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, о создании условий для совместной работы;
- требовать от наставляемого выполнения указаний по вопросам, связанным с его деятельностью;
- осуществлять контроль деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий, поручений и качества выполненной работы;
- обращаться с заявлением с просьбой о сложении с него обязанностей наставника в отношении конкретного наставляемого.

7.4. Наставник обязан:

- руководствоваться требованиями действующего законодательства Российской Федерации, настоящего локального нормативного акта при осуществлении наставнической деятельности;

- способствовать формированию у лица, в отношении которого осуществляется наставничество, высоких профессиональных и морально-психологических качеств;

- оказывать содействие наставляемому в исполнении его обязанностей, ознакомлении с основными направлениями деятельности, полномочиями и основами университетской культуры;

- оказывать содействие наставляемому в изучении законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов Университета (филиала), регламентирующих исполнение должностных обязанностей лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

- способствовать освоению лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, практических приемов и способов качественного выполнения своих обязанностей, устранению допущенных ошибок;

- передавать наставляемому накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам, передовым и безопасным методам работы;

- привлекать наставляемого к участию в общественной жизни коллектива Университета (филиала);

- воспитывать у наставляемого дисциплинированность и исполнительность, нацеленность на результативную работу, рост производительности труда, проявлять требовательность в вопросах соблюдения норм профессиональной этики;

- периодически докладывать руководителю структурного подразделения о процессе адаптации наставляемого, его дисциплине и поведении, результатах профессионального становления.

8. Правовой статус наставляемых

8.1. Наставляемый имеет права, несет ответственность и исполняет обязанности, установленные действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами Университета (филиала) в отношении педагогических работников (при реализации программы наставничества для молодых педагогических работников) и обучающихся.

8.2. Помимо прав, установленных действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами Университета (филиала), наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющимся оборудованием, инструментами, материалами, документами, литературой и иной инфраструктурой Университета (филиала) в целях исполнения своих обязанностей в процессе прохождения программы наставничества;

- участвовать в составлении индивидуального плана;

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с реализацией программы наставничества;

– обращаться к руководителю структурного подразделения с ходатайством о замене наставника.

8.3. Помимо обязанностей, установленных действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами Университета (филиала), наставляемый обязан:

- выполнять мероприятия индивидуального плана в установленные в нем сроки;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению обязанностей при реализации программы наставничества;
- устранять ошибки и замечания, указанные наставником.

9. Меры мотивации и стимулирования наставников

9.1. Доплата куратору и (или) наставнику факультета (института, колледжа, техникума) определяется в порядке, установленном локальными нормативными актами Университета (филиала).

9.2. В целях популяризации роли наставника в Университете (филиале):

– осуществляется система информационной поддержки программы наставничества посредством публикации на официальном сайте Университета (филиала) лучших практик наставничества;

– организация в Университете (филиале) сообщества кураторов и наставников;

– иные публичные меры по общественному признанию востребованности, важности программы наставничества.

9.3. Наставнику в установленном локальным нормативным актом Университета порядке начисляются дополнительные баллы по эффективному контракту педагогического работника.

10. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

10.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и (или) отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

10.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

10.3. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый». Мониторинг помогает как выявлять соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отслеживать важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

10.4. Мониторинг и оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

11. Кодекс наставника

11.1. В связи с реализацией программы наставничества в Университете и его филиалах на наставников возложена ответственная задача по адаптации обучающихся и педагогических работников в Университете (филиале). При реализации возложенных полномочий в соответствии с настоящим локальным нормативным актом Университета устанавливается кодекс наставника.

11.2. Постоянно работать над повышением своего профессионального и культурного уровня.

11.3. Быть примером. Все, что наставник требует от наставляемого, наставник должен знать и уметь сам.

11.4. Не забывать, что наставник является руководителем процесса обучения, а не руководителем наставляемого.

11.5. Наставник систематически ведет диалог с наставляемым на равных и на дипломатичной основе.

11.6. Не высказываться негативно об Университете (филиале), руководстве или отдельных его подразделениях, должностных лицах.

11.7. Не обсуждать с наставляемым недостатки работников Университета (филиала) или обучающихся.

11.8. Не обсуждать с третьими лицами, работниками Университета (филиала) и обучающимися недостатки подопечных.

11.9. Четко и понятно формулировать задачи.

11.10. Правильно распределять время работы.

11.11. Комбинировать различные способы обучения с акцентом на практическую часть.

11.12. Творчески подходить к выполнению своей работы.

11.13. Всегда обеспечивать обратную связь.

11.14. Оценивать не личность наставляемого, а проделанную им работу.

11.15. Хвалить наставляемого, если проделанная им работа заслуживает одобрения.

11.16. Уважать мнение наставляемого.

11.17. Признавать свои ошибки.

11.18. Помогать наставляемому преодолевать возникающие трудности.

12. Манифест наставника

12.1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

12.2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.

12.3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

12.4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.

12.5. Наставник предлагает свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.

12.6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

12.7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.

12.8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.

12.9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в т.ч. выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнического взаимодействия, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.

12.10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый, за исключением следующих случаев:

– если наставляемый сообщит о том, что стал жертвой насилия (физического, сексуального, психологического);

– если наставляемый сообщит о том, что вовлечен в незаконную деятельность (распространение наркотиков, финансовые махинации);

– если наставляемый сообщит (или его поведение будет свидетельствовать) о потенциальной угрозе, способной нанести вред жизни и здоровью (суицидальные мысли, пагубная зависимость).

12.11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

13. Заключительные положения

13.1. Настоящий локальный нормативный акт вступает в силу с момента подписания ректором Университета соответствующего приказа.

13.2. Внесение изменений и дополнений в настоящий локальный нормативный акт осуществляется соответствующим приказом ректора Университета.