



Положение о наставничестве в  
федеральном государственном бюджетном  
образовательном учреждении высшего  
образования «Читинская государственная  
медицинская академия» Министерства  
здравоохранения Российской Федерации

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**ЧИТИНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ МЕДИЦИНСКАЯ АКАДЕМИЯ**

**ПРИНЯТО**

Учёным Советом ФГБОУ ВО ЧГМА  
Минздрава России  
Протокол № «1» от 30 августа 2021г.  
Учёный секретарь УС ФГБОУ ВО ЧГМА  
Минздрава России

Н.Н. Коцюргинская

**УТВЕРЖДАЮ**



Д.Н. Зайцев  
2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ФЕДЕРАЛЬНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ  
БЮДЖЕТНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО  
ОБРАЗОВАНИЯ «ЧИТИНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ МЕДИЦИНСКАЯ  
АКАДЕМИЯ» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Чита – 2021

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет цель, задачи и порядок осуществления наставничества в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Читинская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее соответственно – наставничество, Академия), а также и условия стимулирования работников Академии, осуществляющих наставничество (далее - наставники), с учетом оценки результативности их деятельности.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях развития в Академии института наставничества, который должен стать основным инструментом по передаче опыта, знаний и ценностей, сохранению традиций, заложенных в Академии.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

- наставничество - разновидность индивидуальной учебно-методической работы с работниками, впервые принятymi на работу в Академию и не имеющими трудового стажа, как одна из форм стимулирования профессионального становления работников при содействии наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе или к вновь занятой должности;

- наставник – высококвалифицированный работник Академии, проводящий работу с одним или с группой работников по дополнительному развитию и стимулирующий их к профессиональному росту;

- преемник – молодой работник Академии (преподаватель, научный сотрудник, старший лаборант (в перспективе ассистент)), в отношении которого осуществляется наставничество (далее также – молодой работник).

## **2. Цели и задачи наставничества**

2.1. Целями наставничества являются:

- эффективное взаимодействие наставника и молодого работника в совместной педагогической (научной) работе;
- оказание помощи молодым работникам в их профессиональном росте;
- формирование у молодого работника профессиональных компетенций, методических навыков, потребностей в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

## 2.2. Основными задачами наставничества являются:

- оказание помощи вновь трудоустроенному молодому работнику в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями, а также в адаптации в трудовом коллективе, принятии культуры и правил поведения в Академии;
- создание условий для становления квалифицированного и грамотного работника;
- вовлечение молодых работников в трудовой процесс и общественную жизнь Академии с учетом их индивидуальных особенностей;
- повышение качества подготовки и квалификации работников;
- снижение текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений;
- достижение необходимой эффективности нового работника в максимально короткие сроки;
- оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений преемников;
- содействие преемнику в части самостоятельного изучения требований нормативных правовых актов Российской Федерации и локальных нормативных актов Академии, регламентирующих исполнение трудовых обязанностей.

## 3. Организация наставничества

- 3.1. Наставничество устанавливается на основании приказа ректора Академии над впервые принятыми преподавателями (научными

сотрудниками, старшими лаборантами), не имеющими трудового стажа педагогической и научной деятельности.

3.2. Руководство деятельностью наставников в Академии осуществляют проректоры по соответствующему направлению деятельности Академии:

- проректор по учебно-воспитательной работе – в отношении кафедр лечебного, педиатрического и стоматологического факультетов;

- проректор по дополнительному профессиональному образованию и развитию регионального здравоохранения – в отношении кафедр факультета дополнительного профессионального образования;

- проректор по научной и международной работе – в отношении научных подразделений Академии.

3.3. Проректор по соответствующему направлению деятельности Академии подбирает наставника из числа наиболее опытных работников Академии, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и учебно-методической работы, способность и готовность делиться этим опытом, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее трех лет по занимаемой должности.

3.4. Наставник может работать одновременно не более чем с двумя молодыми работниками.

3.5. Назначение наставника производится на добровольной основе, при обоюдном письменном согласии молодого работника и предполагаемого наставника, за которым он будет закреплен.

3.6. Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от степени профессиональной подготовки и адаптации в Академии лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.7. Приказ ректора Академии о назначении наставника издается не позднее двух недель со дня назначения молодого работника на должность.

3.8. Замена наставника производится приказом ректора Академии в

следующих случаях:

- при прекращении трудового договора с наставником;
- по просьбе наставника или преемника;
- при неисполнении наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;
- при привлечении наставника к дисциплинарной ответственности;
- при возникновении иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

3.9. Результатами эффективной работы наставника считаются:

- формирование у преемника практических навыков выполнения должностных обязанностей;
- умение применять преемником полученных теоретических знаний при выполнении должностных обязанностей;
- положительная мотивация преемника к профессиональной деятельности и профессиональному развитию;
- самостоятельность молодого работника при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;
- дисциплинированность и исполнительность преемника при выполнении распоряжений и указаний, связанных с выполнением должностных обязанностей.

#### **4. Права, обязанности и ответственность наставников и преемников**

4.1. Права наставников:

- запрашивать и получать информацию, необходимую для осуществления наставнической деятельности;
- делиться личным профессиональным опытом;
- содействовать профессиональному самоопределению и становлению преемников.

4.2. Обязанности наставников:

- изучать деятельность молодых работников, выявлять существенные проблемы, ранжировать их по степени значимости для обеспечения качественного выполнения ими должностных обязанностей;
- обеспечивать методическую, информационную и другие виды помощи преемнику;
- организовывать обучение преемника в случае необходимости;
- оказывать всестороннюю помощь преемнику в овладении профессиональными навыками, своевременно выявлять и устранять ошибки в трудовой деятельности;
- воспитывать у преемника дисциплинированность и исполнительность, проявлять требовательность и принципиальность в вопросах соблюдения законности и норм профессиональной этики;
- периодически докладывать ректору Академии, проректору по соответствующему направлению деятельности Академии о процессе адаптации молодого работника, его дисциплине и поведении, результате своего личного влияния на его становление;
- отчитываться по результатам наставнической работы.

#### 4.3. Наставники несут ответственность за:

- этичное взаимодействие с преемником;
- неразглашение персональных данных преемника.

#### 4.4. Права преемников:

- обращаться за помощью к своему наставнику;
- сообщать о своих предпочтениях в выборе наставника;
- оставлять отзывы о наставниках.

#### 4.5. Обязанности преемников:

- выполнять задания и поручения наставников в полном объеме в установленные сроки;
- соблюдать этические нормы поведения;
- не разглашать персональные данные наставников;
- стремиться к повышению уровня своей профессиональной

компетенции, развитию навыков и способностей, получению знаний;

- представлять отчеты о проделанной работе, как в устной, так и в письменной форме (при необходимости).

## **5. Поощрение наставников**

5.1. В период осуществления наставничества в качестве поощрения наставнику устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере 3 000 (Три тысячи) рублей за каждого преемника.

5.2. Решение об установлении ежемесячной стимулирующей выплаты наставнику принимает ректор Академии.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения ректором Академии и действует до его изменения или отмены.

6.2. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, рассматриваются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.3. При отсутствии или недостатке финансовых средств размер ежемесячной стимулирующей выплаты наставнику может быть пересмотрен.

СОГЛАСОВАНО:

Начальник юридического отдела

В.Г. Иванова

Начальник планово-экономического отдела

Т.Ю. Зимина

Главный бухгалтер

Е.В. Лапшина

Профком первичной организации  
профсоюза сотрудников и обучающихся

Е.В. Розумная