



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 2021 г.
Учёный секретарь УС ФГБОУ ВО ЧГМА
Минздрава России

Н.Н. Коцюргинская

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава
России д.м.н., доцент

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