

Министерство образования
Республики Беларусь

Учреждение образования
«Гомельский государственный
университет имени Франциска
Скорины»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор учреждения образования
«Гомельский государственный
университет имени Франциска
Скорины»

С.А. Хахомов
2024



ПОЛОЖЕНИЕ

21.06.2024 № п-56/18

г. Гомель

о наставничестве

1. Настоящим Положением о наставничестве (далее – Положение) определяется порядок и условия организации наставничества в учреждении образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины».

2. Положение разработано с целью регулирования отношений между молодым работником и квалифицированным специалистом по передаче профессиональных знаний, умений и навыков.

3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

наставничество - это форма передачи знаний и навыков молодым работникам, а также содействия профессиональному становлению, развитию и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей молодых специалистов и выпускников посредством наблюдения и консультирования наставником с регулярным получением конструктивной обратной связи;

наставник - опытный специалист, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодым работником, в том числе с молодыми специалистами и выпускниками по их адаптации к профессиональной деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию;

выпускник - лицо, получившее образование;

молодой специалист - выпускник, работающий по распределению (перераспределению), направлению на работу (перенаправлению на работу), в течение срока обязательной работы по распределению (перераспределению), направлению на работу (перенаправлению на работу);

молодой работник (для целей настоящего Положения) - это молодой специалист, выпускник либо иное лицо, впервые назначенные

на должность специалиста, не имеющий трудового стажа и опыта работы по полученной в учреждении образования специальности.

4. Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики, средством воспитания, обучения и профессионального становления педагогических и других работников, впервые принятых на работу в университет после окончания учреждения образования.

5. Система наставничества является гибкой и мобильной, позволяет избежать снижения качества работы университета в период адаптации вновь принятых на работу молодых работников, способствует формированию поведенческих моделей.

6. Целью наставничества являются успешное закрепление молодого работника на рабочем месте, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри организации, позволяющей молодому работнику реализовывать профессиональные задачи на высоком уровне.

7. Основные задачи наставничества:

формирование целостной эффективной системы сопровождения молодых работников в университете;

оказание методической помощи молодым работникам в профессиональном становлении и карьерном развитии;

развитие позитивного отношения молодого работника к профессии, способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него трудовые функции по занимаемой должности (профессии);

удовлетворение потребности молодых работников в непрерывном образовании, оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений;

формирование у молодого работника мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации;

помощь молодому работнику в реализации и развитии личностных качеств, коммуникативных и управленческих умений;

привлечение молодого работника к участию в общественной жизни трудового коллектива;

формирование в организации кадрового потенциала.

8. Наставничество организуется не позднее десяти дней с момента принятия молодого работника на работу и устанавливается продолжительностью 1 год. В случае необходимости срок наставничества может быть продлен до его полной адаптации в коллективе и достижения им устойчивых показателей в работе.

9. Наставником может быть сотрудник, имеющий высокий уровень теоретических и практических знаний, умений и навыков (как правило, подтвержденных квалификационной категорией) и стаж работы по

данной специальности (в данной должности) не менее трех лет, имеющий высокие показатели работы, пользующийся авторитетом в коллективе. Кроме того, наставники должны иметь способность к обучению персонала и обладать такими личностными качествами, как терпеливость, спокойствие, гибкость в общении, тактичность, организованность.

10. За наставником молодых работников может быть закреплено не более двух новых работников одновременно.

11. Закрепление наставника за молодым работником осуществляется распоряжением по университету.

12. В течение первого рабочего месяца наставник помогает молодому работнику во взаимодействии с другими структурными подразделениями, специалистами, знакомит с основными функциональными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к их исполнению.

В течение всего срока наставничества оказывает информационную поддержку, консультирование и помощь по возникающим профессиональным и организационным вопросам, контролирует и оценивает самостоятельное выполнение молодым работником работы в течение установленного периода, помогает в поддержании деловых взаимоотношений с коллективом и руководителями разных уровней; способствует рациональной организации труда молодого работника; личным примером развивает положительные качества молодого работника, привлекает к участию в общественной жизни университета, содействует развитию общекультурного и профессионального кругозора.

16. Ответственность за осуществление наставничества в структурном подразделении несет руководитель структурного подразделения.

17. Руководитель структурного подразделения: создает необходимые условия для совместной работы молодого работника с закрепленным за ним наставником; осуществляет систематический контроль над работой наставника, ходатайствует о поощрении наставников. В случае если наставником назначен руководитель структурного подразделения (для молодого работника из числа ППС – заведующий кафедрой), контроль за работой наставника осуществляет проректор по воспитательной работе (для заведующего кафедрой – декан).

18. Ответственность за осуществление наставничества в университете несет проректор по воспитательной работе.

19. Наставник несет ответственность за качество обучения молодого работника и за его действия в период прохождения наставничества, связанные с трудовой деятельностью в организации.

20. Показателем оценки эффективности работы наставника является достижение молодым работником надлежащего уровня квалификации для осуществления самостоятельной работы.

21. В процессе обучения наставник может быть заменен в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу молодого работника или наставника;
- трудового отпуска наставника;
- неисполнения наставником своих обязанностей;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости сторон;

- иных обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого работника, в отношении которого осуществляется наставническая работа.

22. В целях материального поощрения наставника ректором по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливается дополнительно премирование в размере 0,5 базовой величины ежемесячно в течение срока осуществления наставничества.

23. Настоящее положение вступает в силу с момента утверждения ректором.

Начальник отдела кадров



О.Г.Зайцева