МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Череповецкий государственный университет»

УТВЕРЖДЕНО
приказом ректора
№ 05-02-24 от 04.03.2024
с изм. утв. приказом ректора
№ 05-02-79 от 04.06.2024
№ 05-02-95 от 19.07.2024

Система менеджмента качества
ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА В НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ КОЛЛЕКТИВАХ ЧЕРЕПОВЕЦКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

наименование документа

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящая программа наставничества разработана с целью повышения профессионального и научного уровня молодых ученых федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Череповецкий государственный университет» (далее – Череповецкий государственный университет, университет), стимулирования их научно-исследовательской активности и направлена на формирование организационно-управленческих компетенций молодых ученых, заявляющих и реализующих свои первые научные проекты в качестве руководителей.

1.2. Задачи реализации программы наставничества:

– обеспечение адаптации молодых ученых в научном сообществе университета, ускоренного освоения практических навыков и вхождения в полноценный рабочий режим;

— подготовка молодых ученых к самостоятельной продуктивной научно-исследовательской деятельности в составе научно-исследовательских коллективов университета;

– раскрытие личностного и профессионального потенциала молодых ученых, выстраивание индивидуальной траектории развития;

– повышение инновационной активности молодых ученых в науке: продуцировать инновационные идеи, разрабатывать проекты и создавать инновационные продукты, отвечающие актуальным потребностям развития общества; проявлять мобильность, предприимчивость в поиске не только методов исследования изучаемого предмета, но и средств финансирования поддержки собственных проектов;

– формирование в университете открытого и эффективного сообщества, способного на комплексную поддержку молодых ученых;

– улучшение показателей университета в сфере исследований и разработок, создаваемых талантливыми молодыми учеными университета.

1.3. Настоящий документ разработан в соответствии с:

– Федеральным законом от 29декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Федеральным законом от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»;

– Уставом и иными локальными нормативными актами Череповецкого государственного университета.

1.4. 1.4.Объемы и источники финансирования мероприятий программы наставничества осуществляется за счет бюджетного финансирования, средств, полученных из внебюджетных источников приносящей доход деятельности.

2. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ

2.1. В настоящей программе используются следующие термины:

наставничество – построение отношений внутри университета, направленных на интенсивное развитие личности молодого ученого путем передачи опыта и знаний в ходе формирования навыков, компетенций и ценностей;

наставник – руководящий или научно-педагогический работник Череповецкого государственного университета, добившийся значительных успехов в научно-исследовательской деятельности и оказывающий комплексную поддержку молодому ученому на пути адаптации и развития в научном сообществе университета, включая подготовку молодого ученого к самостоятельной продуктивной научно-исследовательской деятельности в составе научно-исследовательских коллективов университета;

молодой ученый (наставляемый) – обучающийся или научно-педагогический работник Череповецкого государственного университета в возрасте до 33 лет включительно, вовлеченный в научно-исследовательскую деятельность;

отчетный период наставничества – не менее 1 календарного года с возможностью пролонгации.

3. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Требования, предъявляемые к наставнику:

– знание актуальных требований законодательства в сфере науки и высшего образования, локальных нормативных актов университета;

– знание актуальных конкурсов для молодых ученых и критериев их оценки для получения молодым ученым грантов, именных стипендий;

– наличие ученой степени доктора/кандидата наук, или ученой степени, полученной в иностранном государстве, признаваемой в Российской Федерации;

– осуществление научной деятельности (участие в осуществлении такой деятельности) за последние 3 года;

– наличие публикаций по результатам осуществления научной деятельности в рецензируемых отечественных и (или) зарубежных научных журналах и изданиях;

– осуществление апробации результатов научной деятельности, в том числе участие с докладами по тематике научной деятельности на российских и (или) международных конференциях, за последние 3 года.

3.2. Требования, предъявляемые к молодому ученому:

– наличие трудовых или образовательных отношений с университетом;

© Череповецкий государственный университет

– готовность к решению научных задач, актуальных для научного сообщества института/факультета/кафедры/научно-исследовательской лаборатории, индустриального партнера университета;
– нацеленность на достижение высоких профессиональных результатов и развитие профессиональных компетенций;
– осуществление научной деятельности (участие в осуществлении такой деятельности);
– наличие публикаций по результатам осуществления научной деятельности в рецензируемых отечественных и (или) зарубежных научных журналах и изданиях;
– осуществление апробации результатов научной деятельности, в том числе участие с докладами по тематике научной деятельности на российских и (или) международных конференциях.

4. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

4.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящей Программы.

4.2. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет проректор по научной работе университета и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в университете.

4.3. Наставничество устанавливается в отношении молодых ученых, испытывающих потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций и/или профессиональных компетенций, распоряжением проректора по научной работе университета.

4.4. Назначение наставников происходит на добровольной основе.

4.5. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух молодых ученых.

4.6. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане (СМК Ф 7.5.0-03-16в) по итогам анализа потребности в развитии молодого ученого.

4.7. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником может быть завершено досрочно.

4.8. Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или молодого ученого, в отношении которого осуществляется наставничество.

4.9. Замена наставника производится распоряжением проректора по научной работе университета. Основанием могут выступать следующие обстоятельства:
– прекращение наставником трудовых отношений с университетом;
– психологическая несовместимость наставника и молодого ученого;
– систематическое неисполнение наставником или молодым ученым своих обязанностей;

© Череповецкий государственный университет

– привлечение наставника или молодого ученого к дисциплинарной ответственности;
– обоснованная просьба наставника или молодого ученого, в отношении которого осуществляется наставничество.

4.10. При замене наставника период наставничества не изменяется.

4.11. Наставническая деятельность в университете включают в себя шесть этапов:
Этап 1. Формирование базы молодых ученых, испытывающих потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций и/или профессиональных компетенций;
Этап 2. Формирование базы наставников;
Этап 3. Отбор/выдвижение наставников;
Этап 4. Формирование наставнических пар/групп;
Этап 5. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;
Этап 6. Подведение итогов работы наставнических пар/групп.

4.12. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в университете, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных лиц, сбор и обработку предварительных запросов молодых ученых. Составляется перечень лиц из числа молодых ученых, желающих иметь наставников на основе их заявлений (СМК Ф 7.5.0-03-16а), проводится уточняющий анализ их потребности в наставнике.

4.13. На втором этапе проводится организационная работа по формированию базы потенциальных наставников с ориентацией на требования, предъявляемые к наставнику.

4.14. По итогам третьего этапа формируется и утверждается реестр наставников, прошедших выдвижение или предварительный отбор. Выдвижение наставника/ков может осуществляться как администрацией университета, так и коллективом сотрудников структурных подразделений. В первом случае составляется проект распоряжения проректора по научной работе с приложением листа согласования, направляемый потенциальным наставникам для ознакомления и согласования. Во втором случае распоряжение проректора по научной работе издается на основании ходатайства коллектива сотрудников (инициативной группы, структурного подразделения, комиссии, ученого совета института/факультета и др.), составленного в произвольной форме на имя проректора по научной работе.

4.15. Предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений (СМК Ф 7.5.0-03-16б). Для проведения отбора распоряжением проректора по научной работе создается конкурсная комиссия из 3-5 человек, которую возглавляет проректор по научной работе.

4.16. Все наставники готовят свои портфолио (СМК Ф 7.5.0-03-16г), которые вместе с реестром наставников размещаются на сайте университета (на странице/в разделе по наставничеству).

4.17. В рамках четвертого этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов. По итогам осуществления данного этапа распоряжением проректора по научной работе утверждается Программа наставничества на текущий год.

© Череповецкий государственный университет

4.18. На пятом этапе проводится текущая работа наставников и молодых ученых по осуществлению мероприятий, включенных в индивидуальный план научной деятельности молодого ученого.

4.19. Шестой этап включает в себя подведение итогов работы, награждение лучших участников наставнической деятельности.

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

5.1. Обязанности наставника:

– ознакомление молодого ученого со структурой университета, с расположением структурных подразделений в учебных корпусах;

– обсуждение совместно с молодым ученым перспектив его профессионального становления;

– содействие в выборе темы исследования, определении цели и задач, подборе основной литературы;

– совместное составление индивидуального плана научной деятельности молодого ученого;

– руководство научной деятельностью молодого ученого (в том числе при необходимости при выполнении экспериментов, технических разработок, при проведении наблюдений и измерений, изучении научно-технической информации, отечественного и зарубежного опыта по исследуемой тематике), направленной на решение актуальных научных задач института/факультета/кафедры/научно-исследовательской лаборатории, индустриального партнера университета;

– интеграция молодого ученого в состав действующего научного коллектива кафедры/научно-исследовательской лаборатории университета;

– консультирование молодого ученого по вопросам, связанным с профессиональным и личностным развитием как в режиме непосредственного общения, так и в режиме интерактивной связи (теле, видео) или заочно (электронная переписка);

– осуществление корректировки (изменения) темы исследования и индивидуального плана научной деятельности молодого ученого, в случае выявления такой необходимости, и их согласование с руководителем структурного подразделения;

– методическое и организационное сопровождение молодого ученого в проведении экспериментальной части исследования, в процессе сбора и обработки эмпирического материала, в апробации результатов исследования через участие в конференциях в установленные сроки;

– первичное рецензирование подготовленных молодым ученым текстов научных статей и (или) докладов для предоставления на конференциях, симпозиумах и других коллективных обсуждениях;

– систематический контроль выполнения молодым ученым индивидуального плана научной деятельности;

– оказание молодому ученому индивидуальной помощи в овладении профессией, практическими приемами и способами качественного проведения исследований путем выявления и совместного устранения допущенных ошибок;

© Череповецкий государственный университет

– развитие личным примером положительных качеств молодого ученого, корректировка его поведения в университете, привлечение к участию в общественной жизни научного коллектива, содействие развитию общекультурного и профессионального кругозора;
– участие в обсуждении вопросов, связанных с научной, педагогической и общественной деятельностью молодого ученого;
– внесение предложений о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
– ежеквартальное выступление с докладом на научно-техническом совете о процессе адаптации молодого ученого, результатах его труда;
– подведение итогов профессиональной адаптации молодого ученого, составление отчета с заключением о результатах взаимодействия и предложениями по дальнейшей работе молодого ученого.

5.2. Наставник имеет право:
– участвовать в работе советов университета при решении вопросов планирования, организации и оценки результатов научной деятельности молодых ученых университета;
– вносить предложения руководству университета о поощрении молодых ученых, добившихся высоких результатов в научно-исследовательской и изобретательской работе;
– вносить на рассмотрение руководителя структурного подразделения (кафедры, научно-исследовательской лаборатории) предложения по совершенствованию работы, связанной с выполнением молодым ученым научного исследования;
– требовать от руководителя структурного подразделения (кафедры, научно-исследовательской лаборатории) оказания содействия в исполнении своих должностных обязанностей и прав.
– давать рекомендации молодым ученым для их участия в конкурсах на получение грантов, именных стипендий, премий и т.д.

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО УЧЕНОГО

6.1. Обязанности молодого ученого:
– изучать нормативные документы, определяющие его профессиональную деятельность, структуру, особенности деятельности университета и функциональные обязанности по занимаемой должности;
– выполнять задания, определенные наставником, в установленные сроки;
– периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением предложенных заданий;
– постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
– учиться у наставника практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
– отчитываться перед наставником и руководителем структурного подразделения в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального плана научной деятельности;

© Череповецкий государственный университет

– сообщать наставнику о трудностях, возникших в ходе выполнения поставленных наставником задач;
– проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение ко всем видам деятельности, выполняемым в рамках наставничества;
– совершенствовать свой образовательный и культурный уровень.

6.2. Молодой ученый имеет право:
– пользоваться имеющейся в образовательной организации нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию программы наставничества;
– в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством;
– запрашивать интересующую информацию в структурных подразделениях университета;
– принимать участие в оценке качества реализованных программ наставничества, в оценке соответствия условий их организации требованиям и принципам системы наставничества;
– выходить с ходатайством о замене наставника к руководителю структурного подразделения (кафедры, научно-исследовательской лаборатории) университета.

7. МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Участники программы наставничества в университете, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением ректора университета[1] к следующим видам поощрений:
– публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение благодарственным письмом/грамотой и др.;
– размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах университета в социальных сетях;
– обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

7.2. Руководство университета также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, хакатоны, совещания и пр.).

7.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат университета.

[1] Далее по тексту Положения под «ректором университета» понимается ректор либо иной руководитель университета в соответствии с записью в Едином государственном реестре юридических лиц, а также лицо, временно исполняющее обязанности ректора университета в соответствии с приказом Минобрнауки России о возложении обязанностей или должностное лицо, на которое приказом ректора университета возложены обязанности в соответствующей сфере деятельности.

© Череповецкий государственный университет

7.4. Руководство университета вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

8. ФОРМЫ (ЗАПИСИ) ПО ПРОЦЕССУ

СМК Ф 7.5.0-03-16а	Заявление молодого ученого на участие в реализации программы наставничества
СМК Ф 7.5.0-03-16б	Заявление наставника на участие в реализации программы наставничества
СМК Ф 7.5.0-03-16в	Индивидуальный план работы молодого ученого
СМК Ф 7.5.0-03-16г	Портфолио наставника

© Череповецкий государственный университет

Приложение 1

Целевые индикаторы и показатели эффективности внедрения программы наставничества молодых ученых

Целевые индикаторы	Плановые показатели результативности по годам			
	2025	2026	2027	2028
Количество поданных молодыми учеными заявок на грант в составе коллектива (доля от общего количества наставляемых в текущем году, в %)	Не менее 10%	Не менее 15%	Не менее 20%	Не менее 30%
Количество поданных молодыми учеными заявок на грант под его руководством (доля от общего количества наставляемых в текущем году, в %)	Не менее 5%	Не менее 7%	Не менее 10%	Не менее 15%
Количество документов (патентов/свидетельств о регистрации), подтверждающих право молодого ученого на достигнутый им (личный или в составе коллектива) научный результат интеллектуальной деятельности, получивший правовую охрану (доля от общего количества наставляемых в текущем году, в %)	Не менее 10%	Не менее 15%	Не менее 20%	Не менее 30%
Количество публикаций молодых ученых (доля от общего количества наставляемых в текущем году, в %)	Не менее 10%	Не менее 15%	Не менее 20%	Не менее 30%
Количество выполненных молодыми учеными научно-исследовательских работ в рамках хоздоговорной деятельности (доля от общего количества наставляемых в текущем году, в %)	Не менее 10%	Не менее 15%	Не менее 20%	Не менее 30%

© Череповецкий государственный университет

Приложение 2

Критерии эффективности наставников, работающих в рамках программы наставничества в научно-исследовательских коллективах университета, сформированные на основании успехов наставляемого

Наименование критерия	1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал	Документы, подтверждающие результат
Участие молодого ученого в исследовательских семинарах/конференция/круглых столах для обмена опытом по теме исследования	+/-	+	+/-	+	Список семинаров/конференций/круглых столов, которые посетил наставляемый; программы семинаров/конференций/круглых столов и ссылки на источники информации об их проведении в открытом онлайн доступе
Публикации молодого ученого в научных журналах не ниже уровня ВАК		+/-	+/-	+	Ссылки на публикации в открытом онлайн доступе
Получение патента/свидетельства о регистрации, подтверждающего право молодого ученого на достигнутый им результат интеллектуальной деятельности, получивший правовую охрану		+/-	+/-	+/-	Копия патента/свидетельства о регистрации, автором/соавтором которого является наставляемый
Выполнение молодым ученым научно-исследовательской работы в рамках выполнения НИОКР (гранты и хоздоговорная деятельность)		+/-	+/-	+	Справка из ОКИ об участии молодого ученого в составе научного коллектива, доли участия
Подача молодым ученым заявки на грант в составе научного коллектива				+	Подана заявка на грант в составе научного коллектива;

© Череповецкий государственный университет

					предоставлены подтверждающие файлы из информационно-аналитической системы РНФ, других фондов
Подача молодым ученым заявки на грант под его руководством				+/-	Подана заявка на грант под руководством молодого ученого; предоставлены подтверждающие файлы из информационно-аналитической системы РНФ, других фондов

В критериях эффективности наставников (в таблице) должно быть выбрано не менее 3-х видов научных результатов в соответствии с целевыми индикаторами (заявка на грант в составе коллектива/заявка на грант под руководством молодого ученого/патент или свидетельство о регистрации/публикации/НИР в рамках хоздоговорной деятельности/участие молодого ученого в исследовательских семинарах/конференция/круглых столах для обмена опытом по теме исследования) **при обязательном включении заявки на грант**.*

* В случае если молодой ученый уже является членом научного коллектива или руководителем научного коллектива, подавшего заявку на грант, это учитывается в качестве выполнения критерия по подаче молодым ученым заявки на грант в составе коллектива или под его руководством.

© Череповецкий государственный университет

СВЕДЕНИЯ О ДОКУМЕНТЕ

Документ разработан: Ларионова А.Н. – начальник управления аспирантуры, докторантуры и научной деятельности, Мошинская Р.В. – начальник отдела подготовки кадров высшей квалификации, Ячкуринских М.М. – начальник административно-правового управления.

Документ введен впервые.

Сведения о внесении изменений в документ:

№ п/п	Реквизиты приказа ректора (номер, дата)				Номер раздела (подраздела, пункта, подпункта), в который внесены изменения
01	№	05-02-79	от	04.06.2024	Приложение 1
02	№	05-02-95	от	22.07.2024	Пункт 4.12
03	№		от		
04	№		от		
05	№		от		
06	№		от		
07	№		от		
08	№		от		
09	№		от		
10	№		от		

© Череповецкий государственный университет