

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«ДЕТСКАЯ ГОРОДСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА № 18 г. РОСТОВА-НА-ДОНУ»

П Р И К А З

09.01.2020

№ 26

г. Ростов-на-Дону

Об утверждении типового положения о наставничестве
в МБУЗ «Детская городская поликлиника №18 г. Ростова-на-Дону»

В целях оказания помощи в приобретении молодыми специалистами необходимых навыков и опыта работы, ускорения процесса их адаптации и профессионального становления, развития способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные на них функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение о наставничестве в МБУЗ «Детская городская поликлиника №18 г. Ростова-на-Дону».
2. Обеспечить организацию работы наставников и контроль за их деятельностью.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Главный врач



А.М. Левчин



«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач МБУЗ «Детская городская
поликлиника №18 г. Ростова-на-Дону»
А.М.Левчин

Положение о наставничестве в МБУЗ «Детская городская поликлиника №18 г. Ростова-на-Дону»

I. Общие положения

Настоящее положение о наставничестве (далее Положение) определяет цели, задачи и порядок осуществления наставничества.

Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики, кадровой технологией, предполагающей передачу знаний и навыков работникам, не имеющим опыта работы, от более квалифицированных лиц, средством воспитания и обучения медицинских работников, впервые принятых на работу в медицинскую организацию после окончания образовательного учреждения, а также и в период обучения в образовательном учреждении при прохождении производственной практики в медицинской организации.

Наставничество представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей молодыми специалистами, являющуюся одним из основных разделов воспитательной деятельности трудового коллектива.

Наставничество направлено на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов медицинского профиля: врачей, медицинских сестер (далее - молодых специалистов) - и представляет собой школу профессионального воспитания.

Цели наставничества:

Целью наставничества является приобретение молодыми специалистами необходимых профессиональных навыков и опыта работы, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда, приобретение профессионального мастерства и уровня компетенции молодых специалистов в медицинской организации, овладение нормами медицинской этики и деонтологии, повышение культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни медицинской организации.

Задачи наставничества:

1. Организация и проведение работы по оказанию помощи молодым специалистам в становлении индивидуальных профессиональных навыков, овладении нормами медицинской этики и деонтологии, повышении общеобразовательного и культурного уровня, привлечению к участию в общественной жизни медицинской организации.
2. Воспитание молодых специалистов на примерах работы лучших работников медицинской организации. Использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов.
3. Ознакомление с историей медицинской организации, этапами ее деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению.
4. Ознакомление с условиями быта и оказание моральной поддержки молодому специалисту в решении сложных для него проблем.
5. Вовлечение молодых специалистов в выполнение научно-практической работы.
6. Формирование у молодых специалистов высокой ответственности за выполняемую работу, стремления к постоянному совершенствованию, изучению и внедрению в практику новых современных методов профилактики, диагностики и лечения, в том числе профилактики новой коронавирусной инфекции COVID-19.
7. Привлечение молодых специалистов к организации и проведению праздников (день медицинского работника, юбилейная дата медицинской организации или подразделений медицинской организации, чествование передовиков и ветеранов здравоохранения).
8. Постоянное совершенствование форм и методов наставничества.
9. Изучение и внедрение передового опыта наставничества других организаций здравоохранения.
10. Подведение итогов работы по наставничеству.

II. Участники наставничества.

Участниками наставничества являются наставник и молодой специалист.

Наставник- это специалист, состоящий в трудовых отношениях с работодателем, имеющий опыт работы по должности (профессии, специальности) молодого специалиста данной специальности стаж работы не менее 7 лет, первую или высшую квалификационную категорию, пользующийся уважением в коллективе, на которого с его согласия возложена работодателем обязанность по наставничеству над молодым специалистом на рабочем месте.

Кандидатуры наставников предлагаются заместителями главного врача, главной медицинской сестрой по согласованию с заведующими отделений в соответствии со следующими личностными качествами: позитивный стиль общения и мировосприятия, педагогические навыки, умение решать проблемы, способность выделять приоритеты, особенности личного влияния и авторитет среди коллег.

Списочный состав наставников утверждаются руководителем медицинской организации.

Наставник назначается приказом главного врача медицинской организации не позднее двух недель со дня трудоустройства молодого специалиста в медицинскую организацию на основании добровольного согласия сторон, вследствие доверия руководства. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально на 1 месяц или до 6 месяцев. В указанный срок не включается период временной нетрудоспособности и другие периоды отсутствия по уважительной причине лица, в отношении которого осуществляется наставничество. При необходимости сроки наставничества могут быть продлены до 1 года.

За наставником закрепляется не более трех молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставническая работа.

Критериями соответствия роли наставника следует считать: готовность оказать помощь и поддержку в адаптации к производственной среде; умение выявить и оценить качества личности наставляемого, которые нуждаются в развитии; способность применять современные подходы к обучению; служить положительной моделью в профессии и общении.

Сотрудники, имеющие дисциплинарные взыскания, к наставнической работе на период действия данного взыскания не привлекаются.

Критериями работы наставника являются: владение технологией воспитательного процесса, умение осуществлять функции управления в виде целеполагания наставляемого, мотивации и планирования его обучения и достижение цели в запланированные сроки.

Замена наставника производится в соответствии с приказом главного врача медицинской организации:

- при прекращении наставником трудовых отношений;
- при переводе (назначении) наставника в другое отделение медицинской организации;
- при привлечении наставника к дисциплинарной ответственности;
- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа.

Наставник составляет план по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению и проводит оценку эффективности работы молодого специалиста.

В течение десяти календарных дней по окончании срока наставничества, установленного приказом главного врача медицинской организации, наставник составляет отчет об итогах наставничества по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению и, согласовав его с заведующим отделением, представляет руководителю медицинской организации.

При необходимости молодому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессиональных навыков и умений.

Отчет об итогах наставничества после его рассмотрения руководителем медицинской организации приобщается к личному делу молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

Результатами эффективной работы наставника считаются:

- освоение и использование молодым специалистом, в отношении которого осуществлялось наставничество, теоретических знаний в практической деятельности;

- положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, самостоятельность и инициативность в служебной деятельности;
- самостоятельность молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество, при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;
- дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью.

К осуществлению механизмов наставничества могут привлекаться представители иных организаций.

Руководство и контроль организации наставничества осуществляет главный врач, который обеспечивает систематическое рассмотрение вопросов осуществления наставничества на оперативных совещаниях.

Администрация медицинской организации, профсоюзный комитет имеют право поощрять наставников за проводимую ими успешную наставническую работу с молодыми специалистами.

III. Обязанности, права и ответственность сторон

1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением о наставничестве, должностной инструкцией.

Наставник обязан:

- максимально индивидуализировать процесс воспитания молодого специалиста;
- составлять план работы с молодым специалистом и оценивать ее эффективность с регистрацией результатов в дневнике;
- просто и доступно заострять внимание молодого специалиста на проблемных для него вопросах и своевременно их устранять, ненавязчиво поддерживать, осуществлять помощь в утверждении профессионального мастерства, уметь выслушать;
- получить представление об отношении молодого специалиста к труду,
- дисциплине, самопознанию, самоконтролю и иных личностных способностях;
- содействовать ознакомлению молодого специалиста с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, с организацией работы в медицинской организации;
- передавать молодому специалисту накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- периодически докладывать заведующему отделением о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине и поведении, результатах его профессионального становления;
- составлять отчет по итогам наставнической работы.

Наставник имеет право:

- подавать предложения при решении вопросов о перемещении, определении соответствия занимаемой должности молодого специалиста;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью, вносить предложения заведующему отделением о поощрении молодого специалиста, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителей.

За ненадлежащее исполнение обязанностей по наставничеству наставник может быть отстранен от данной работы.

2. Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставническая работа, обязан:

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка медицинской организации и руководствоваться в работе должностной инструкцией;
- в соответствии с поставленными задачами овладеть необходимыми профессиональными навыками, изучить и использовать в работе действующее законодательство и нормативные документы, регламентирующие деятельность медицинской организации и конкретного специалиста;
- максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в медицинской организации;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;

- дорожить честью своего коллектива, с достоинством вести себя на работе и вне работы, активно участвовать в общественной жизни коллектива.

Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставническая работа, имеет право:

- пользоваться имеющейся в медицинской организации служебной, нормативной, учебно-методической документацией по вопросам служебной деятельности;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным со служебной деятельностью;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к заведующему соответствующим отделением медицинской организации.

3. Права и ответственность наставников и молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставническая работа, основываются на правах и ответственности сотрудников медицинской организации, определенных законодательством Российской Федерации и соответствующими должностными обязанностями.