

**БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
«ВОРОНЕЖСКАЯ ГОРОДСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА СКОРОЙ
МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ №1»
(БУЗ ВО «ВГКБСМП №1»)**



Утверждаю:
Главный врач
БУЗ ВО «ВГКБСМП № 1»
И.Н.Банин
«30» 2023 г.

Положение о наставничестве в БУЗ ВО «ВГКБСМП №1»

I. Общие положения

1. Наставничество – общественное явление, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов медицинского профиля: врачей, медицинских сестер (далее – молодые специалисты). Наставничество представляет собой школу профессионального воспитания, являющегося одним из основных разделов воспитательной деятельности трудового коллектива.

Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики БУЗ ВО «ВГКБСМП №1», средством воспитания и обучения медицинских работников, впервые принятых на работу в медицинскую организацию после окончания образовательного учреждения, а также в период обучения в образовательном учреждении при прохождении производственной практики в медицинской организации.

2. 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.

3. Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее пяти лет, первую или высшую квалификационную категорию, пользующийся уважением в коллективе.

4. Кандидатуры наставников предлагаются заместителями главного врача по профилям 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. В случае отсутствия наставника по каким-либо причинам, его функции исполняет заведующий структурным подразделением.

5. 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 (Приложение №1). Сроки наставничества устанавливаются индивидуально до шести месяцев. При необходимости сроки наставничества могут быть продлены до одного года.

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

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. Наставник составляет план по форме согласно Приложению №2 к настоящему положению и проводит оценку эффективности работы молодого специалиста.

11. В течение 10 календарных дней по окончании срока наставничества,

установленного приказом главного врача медицинской организации, наставник составляет отчет об итогах наставничества по форме согласно Приложению №3 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.

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

13. 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.

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

II. 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 ответственности за выполняемую работу, стремления к постоянному совершенствованию, изучению и внедрению в практику новых современных методов профилактики, диагностики и лечения.

7.Привлечение молодых специалистов к организации и проведению общественных мероприятий (празднование дня медицинского работника, юбилейных дат 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.

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;
- просто и доступно заострять внимание молодого специалиста на проблемных для него вопросах и своевременно их устранять, ненавязчиво поддерживать, осуществлять помочь 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, привлечен к дисциплинарной ответственности

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

- выполнять правила 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.

Приложение №1
к Положению о наставничестве
в БУЗ ВО «ВГКБСМП №1»

ПРИКАЗ

О назначении работнику наставника

В соответствии с ч. 1 ст. 60.2, ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением о наставничестве в БУЗ ВО «ВГКБСМП №1»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить _____ (Ф.И.О.) наставника, _____ должность, _____ название подразделения наставником _____ (Ф.И.О. вновь принятого работника, должность) на срок с "___" _____ г. по "___" _____ г.
2. _____ (Ф.И.О. наставника) составить и согласовать с _____ (должность, Ф.И.О. уполномоченного сотрудника) план работы на период наставничества.
3. _____ (Ф.И.О. наставника) по итогам наставничества представить для утверждения заместителю главного врача по профилю (должность, Ф.И.О. уполномоченного сотрудника) письменное заключение, содержащее информацию о деловых качествах наставляемого работника и его готовности к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей по должности _____ (указать должность).
4. Отделу кадров ознакомить с настоящим Приказом всех вышеуказанных лиц.
5. Контроль за исполнением настоящего Приказа возложить на _____ (должность, Ф.И.О. уполномоченного сотрудника).

Основание: Служебная записка _____ (должность, Ф.И.О. уполномоченного сотрудника).

Главный врач

С Приказом ознакомлены:

"___" ____ г. _____ / _____ (подпись/Ф.И.О.)

"___" ____ г. _____ / _____ (подпись/Ф.И.О.)

Приложение №2
к Положению о наставничестве
в БУЗ ВО «ВГКБСМП №1»

**ПЛАН
мероприятий по наставничеству**

Бюджетное учреждение здравоохранения Воронежской области
«Воронежская городская клиническая больница скорой медицинской
помощи №1» (БУЗ ВО «ВГКБСМП №1»)
(наименование МО)

(Ф.И.О. молодого специалиста/лица, в отношении которого осуществляется наставничество)

(должность молодого специалиста/лица, в отношении которого осуществляется наставничество)

(Ф.И.О. наставника)

(должность наставника)

Период наставничества: с «__» ____ 20__ г. по «__» ____ 20__ г.

№ п/п	Наименование и содержание мероприятий	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении

(должность молодого специалиста)

(подпись)

(ФИО)

(должность наставника)

(подпись)

(ФИО)

(должность руководителя)

(подпись)

(ФИО)

Приложение № 3
к Положению о наставничестве
в БУЗ ВО «ВГКБСМП №1»

**Отчет
наставника о результатах работы молодого
специалиста/лица, в отношении которого осуществлялось
наставничество**

Бюджетное учреждение здравоохранения Воронежской области
«Воронежская городская клиническая больница скорой медицинской
помощи №1» (БУЗ ВО «ВГКБСМП №1»)
(наименование МО)

(ФИО молодого специалиста/лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

(ФИО наставника)

За период прохождения обучения с _____ по _____ молодой
специалист приобрел следующие знания и навыки:

Трудовые действия	Выполнение/освоение

Резюме о работе молодого специалиста/лица, в отношении которого
осуществлялось наставничество _____

Рекомендации _____