

Положение о наставничестве в ГБУЗ АО «ОЦ ПБ СПИД»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Наставничество – выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной другим работником профессии (специальности). Наставничество представляет собой школу профессионального воспитания, являющегося одним из основных разделов воспитательной деятельности трудового коллектива. Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики, средством воспитания и обучения медицинских работников, принятых на работу в после окончания образовательного учреждения.

2. Целью наставничества является оказание помощи врачам и средним медицинским работникам в ГБУЗ АО «ОЦ ПБ СПИД» в их профессиональном становлении, приобретении необходимых профессиональных навыков, повышении профессионального мастерства и уровня компетенции, овладении медицинской этикой и деонтологией, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда, привлечение к участию в общественной жизни Центра.

3. Наставник – специалист, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для молодого специалиста. Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее 7 лет, первую или высшую квалификационную категорию, пользующийся уважением в коллективе.

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

5. Списочный состав наставников утверждает главный врач ГБУЗ АО «ОЦ ПБ СПИД».

6. Наставник назначается приказом главного врача на основании добровольного согласия сторон. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально до шести месяцев. При необходимости сроки наставничества могут быть продлены до двух лет.

7. За наставником закрепляется не более двух молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставническая работа. С наставником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, на основании которого работодатель поручает работу по наставничеству, указывает её содержание, срок и форму выполнения.

8. Критериями работы наставника являются: понимание воспитательного процесса, умение проводить необходимое теоретическое и практическое обучение молодого специалиста, мотивировать и планировать его обучение и в установленные сроки.

9. Закрепление наставника и молодого специалиста производится приказом главного врача ГБУЗ АО «ОЦ ПБ СПИД» не позднее двух недель со дня начала работы молодого специалиста. Основанием для издания приказа служит служебная записка заведующего подразделением, при обоюдном письменном согласии наставника и молодого специалиста, в отношении которого будет проводиться наставническая работа.

10. Замену наставника проводят в соответствии с приказом главного врача ГБУЗ АО «ОЦ ПБ СПИД»:

- при прекращении наставником трудовых отношений;
- переводе (назначении) молодого специалиста, в отношении которого проводится наставническая работа, в другое подразделение медицинской организации или на иную должность;
- привлечении наставника к дисциплинарной ответственности;
- длительном (более 1 мес.) отсутствии наставника по причине нетрудоспособности или командировки;
- наличии обстоятельств, препятствующих процессу профессионального становления молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа (например, жалоба/жалобы от молодого специалиста на наставника с указанием обстоятельств, препятствующих наставнической работе, например, невозможность установить межличностные отношения).

11. Наставник составляет индивидуальный план по работе с молодым специалистом (Приложение 3).

12. В течение пяти календарных дней после окончания срока наставничества, установленного приказом главного врача ГБУЗ АО «ОЦ ПБ СПИД», наставник готовит Отчет наставника по индивидуальной подготовке молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество (Приложение 4), а также молодой специалист готовит Отчет молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество (Приложение 5). Отчеты рассматривают на заседании комиссии по наставничеству с оценкой итогов индивидуальной подготовки молодого специалиста, по итогам рассмотрения комиссия составляет Протокол заседания (Приложение 8).

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

13. Отчет об итогах наставничества после его рассмотрения на заседании комиссии по наставничеству приобщается к личному делу молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

14. Администрация, профсоюзный комитет ГБУЗ АО «ОЦ ПБ СПИД» имеют право поощрять наставников за проводимую ими успешную работу с молодыми специалистами.

15. Рекомендации наставнику:

- Постоянно работайте над повышением своего профессионального и культурного уровня.
- Будьте примером. Все, что вы требуете от молодого специалиста, вы должны знать и уметь сами.
- Не забывайте, что наставник является руководителем процесса обучения, а не руководителем молодого специалиста.
- Ведите диалог с молодым специалистом на равных, будьте дипломатичны.
- Не говорите плохо об организации и руководстве.
- Будьте лояльны по отношению к государству.
- Не обсуждайте с молодым специалистом личные качества и недостатки ваших коллег и руководителей.
- Не обсуждайте со своими коллегами личные качества и недостатки ваших подопечных.
- Четко и понятно формулируйте задачи.
- Правильно распределяйте время работы.
- Комбинируйте различные способы обучения. Больше практики!
- Всегда давайте обратную связь, как положительную, так и отрицательную.
- Оценивайте не личность молодого специалиста, а проделанную им работу.
- Хвалите молодого специалиста, если проделанная им работа заслуживает одобрения.
- Уважайте мнение молодого специалиста.
- Не бойтесь признавать свои ошибки.
- Помогайте молодому специалисту преодолевать возникающие трудности.
- Не допускайте, чтобы ваше плохое настроение сказывалось на работе с молодым специалистом.

II. ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Помощь молодым специалистам ГБУЗ АО «ОЦ ПБ СПИД» в их профессиональном становлении, приобретении необходимых профессиональных навыков, повышении профессионального мастерства и уровня компетенции, овладении медицинской этикой и деонтологией, воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда, привлечение к участию в общественной жизни Центра.
2. Ознакомление с историей ГБУЗ АО «ОЦ ПБ СПИД», этапами его деятельности, основными задачами по оказанию медицинской помощи населению.
3. Ознакомление с условиями быта и оказание моральной поддержки молодому специалисту по его просьбе в решении сложных для него проблем.
4. Воспитание молодых специалистов на примерах работы лучших работников ГБУЗ АО «ОЦ ПБ СПИД».
5. Участие молодых специалистов в организации и проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий (День медицинского работника, юбилейная дата ГБУЗ АО «ОЦ ПБ СПИД», чествование передовиков и ветеранов учреждения, участие в конкурсах профессионального мастерства, спортивных мероприятиях).
6. Использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставничество.

7. Формирование у молодых специалистов высокой ответственности за выполняемую работу, стремления к совершенствованию, изучению и внедрению в практику новых методов оказания скорой медицинской помощи.
8. Изучение и внедрение передового опыта наставничества других организаций здравоохранения.
9. Ведение установленной документации (план работы, отчет наставника).
10. Подведение итогов работы по наставничеству.

III. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

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

2. Наставник обязан:

- сформировать представление об отношении молодого специалиста к труду, дисциплине, самопознанию, самоконтролю и иных личностных способностях;
- уметь выслушать молодого специалиста максимально индивидуализировать процесс его подготовки;
- составить план работы с молодым специалистом и оценивать ее эффективность с регистрацией результатов в дневнике;
- просто и доступно обращать внимание молодого специалиста на проблемные для него вопросы и своевременно их устранять, ненавязчиво поддерживать, оказывать помощь в профессиональной подготовке;
- обеспечить ознакомление молодого специалиста с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, полномочиями и организации работы в учреждении в выполнении распоряжений и указаний, связанных с его служебной деятельностью;
- передавать молодому специалисту накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- составить отчет по итогам наставнической работы, представить его комиссии по наставничеству.

3. Наставник имеет право:

- давать молодому специалисту теоретические и практические задания, способствующие выработке навыков исполнения должностных обязанностей;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью, вносить предложения заведующему отделением и старшей медсестре о поощрении молодого специалиста, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителей.

4. Молодой специалист обязан:

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка ГБУЗ АО «ОЦ ПБ СПИД» и руководствоваться в работе должностной инструкцией и другими документами;

- выполнить индивидуальный план мероприятий по наставничеству, подготовленный наставником;
- в соответствии с поставленными задачами овладеть необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками, получить и использовать в работе действующие законодательные и нормативные документы, регламентирующие деятельность всей организации и конкретного специалиста;
- максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в организации;
- проявлять дисциплинированность, организованность и деонтологию в работе;
- дорожить честью своего коллектива, с достоинством вести себя на работе и вне работы, активно участвовать в общественной жизни коллектива;
- составить отчет по итогам наставнической работы, представить его комиссии по наставничеству.

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

- пользоваться имеющейся в ГБУЗ АО «ОЦ ПБ СПИД» нормативной, учебно-методической документацией по вопросам профессиональной деятельности;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью.