

КОМИТЕТ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
государственное учреждение здравоохранения
«Клиническая больница № 5»
(ГУЗ «КБ № 5»)

ПРИКАЗ

19.01.2016

№ 16

Об утверждении Положения о наставничестве
в государственном учреждении здравоохранения «Клиническая больница № 5»

Во исполнение решения коллегии комитета здравоохранения Волгоградской области от 22.10.2015 № 3, приказа комитета здравоохранения Волгоградской области от 31.12.2015 № 4624 «Об утверждении Типового положения о наставничестве в медицинской организации, подведомственной комитету здравоохранения Волгоградской области» и в целях оказания практической помощи молодым специалистам медицинского профиля, впервые поступившим на работу в медицинские организации в профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве в государственном учреждении здравоохранения «Клиническая больница № 5» (Приложение).
2. Назначить ответственными лицами за утверждение кандидатур наставников:
 - 2.1. Качанова-Махова А.В., заместителя главного врача по медицинской части совместно с заведующими отделениями;
 - 2.2. Милик Л.Г., главную медицинскую сестру совместно со старшими медицинскими сестрами отделений.
3. Попову Д.А., заместителю главного врача по организационно-методической работе разместить настоящий приказ на сайте учреждения.
4. Приказ довести до сведения медицинского персонала.
5. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

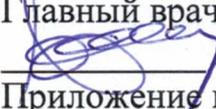
Главный врач



А.В. Иноземцев

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач ГУЗ «КБ № 5»

 А.В. Иноземцев

Приложение к приказу

от 19.01.2015 № 16

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве в государственном учреждении здравоохранения «Клиническая больница № 5»

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Наставничество - общественное явление, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов медицинского профиля: врачей, медицинских сестер (далее - молодых специалистов). 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, 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.

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 5 лет, первую или высшую квалификационную категорию, пользующийся уважением в коллективе.

4. Кандидатуры наставников предлагаются заместителями главного врача, главной медицинской сестрой по согласованию с заведующими отделениями 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.

5. Списочный состав наставников утверждается главным врачом ГУЗ «КБ № 5».

6. Наставник назначается приказом главного врача ГУЗ «КБ № 5» не позднее двух недель со дня трудоустройства молодого специалиста в медицинскую организацию, на основании добровольного согласия сторон. Сроки наставничества

устанавливаются индивидуально до 6 месяцев. При необходимости сроки наставничества могут быть продлены до 1 года.

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

8. 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.

9. 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.

10. Замена наставника производится в соответствии с приказом главного врача учреждения:

- 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.

11. Наставник составляет план по форме согласно приложению 2 к настоящему положению и проводит оценку эффективности работы молодого специалиста.

12. В течение десяти календарных дней по окончании срока наставничества, установленного приказом главного врача ГУЗ «КБ № 5», наставник составляет отчет об итогах наставничества по форме согласно приложению 3 к настоящему положению, и, согласовав его с заведующим отделением, представляет главному врачу учреждения.

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 главным врачом учреждения приобщается к личному делу молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

14. 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.

15. Администрация ГУЗ «КБ № 5» имеет 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 ГУЗ «КБ № 5». 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 к выполнению 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.

7. Привлечение молодых специалистов к организации и проведению праздников (день медицинского работника, юбилейная дата ГУЗ «КБ № 5» или подразделений учреждения, 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 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, основным направлениям 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 ГУЗ «КБ № 5» 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 ГУЗ «КБ № 5» 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 ГУЗ «КБ № 5».

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 государственном учреждении
здравоохранения «Клиническая
больница № 5»

СОГЛАШЕНИЕ
о трудовом сотрудничестве
между наставником и молодым специалистом

Я, наставник, _____
(профессия (должность), Ф.И.О. наставника) беру на обучение

_____ (профессия (должность), Ф.И.О. молодого специалиста) и обязуюсь помочь овладеть профессиональными компетенциями, повысить образовательный и культурный уровень, способствовать скорейшей адаптации в коллективе.

_____ дата подпись наставника

Я, молодой специалист, _____
(профессия (должность), Ф.И.О.) обязуюсь овладеть необходимыми профессиональными компетенциями, добросовестно выполнять поставленные цели и задачи, максимально использовать полученный от наставника опыт и знания для овладения профессией.

_____ дата подпись молодого работника

Приложение 2
к Положению о наставничестве
в государственном учреждении
здравоохранения «Клиническая
больница № 5»

ПЛАН
организации и проведения наставничества в ГУЗ «КБ № 5»

№ п/п	Мероприятия ¹	Дата	Ответственный ²	Выполнение (дата, подпись)
1.	Отбор наставников		Заместитель главного врача по медицинской части (совместно с заведующими отделениями), главная медицинская сестра (совместно со старшими медицинскими сестрами отделений)	
2.	Подготовка наставников и их резерва		Заместитель главного врача по медицинской части (совместно с заведующими отделениями), главная медицинская сестра (совместно со старшими медицинскими сестрами отделений)	
3.	Определение сроков наставничества		Заместитель главного врача по медицинской части (совместно с заведующими отделениями), главная медицинская сестра (совместно со старшими медицинскими сестрами отделений)	
4.	Закрепление наставников за молодыми специалистами		Заведующие отделениями, старшие медицинские сестры	
5.	Согласование индивидуальных планов наставничества		Заведующие отделениями, старшие медицинские сестры	

¹ Обозначены основные направления мероприятий, при составлении реальных планов мероприятия должны быть конкретизированы.

² Обозначены ответственные за выполнение, при составлении реальных планов должны быть указаны должность и Ф.И.О.

Приложение 3
к Положению о наставничестве
в государственном учреждении
здравоохранения «Клиническая
больница № 5»

Индивидуальный план наставничества

Фамилия, имя, отчество молодого специалиста, в отношении которого
осуществляется наставничество

должность _____

Период наставничества с _____ 20__ г. по _____ 20__ г.

№ п/п	Мероприятия по наставничеству	Сроки исполнения	Отметка об исполнении
1	2	3	4
1. Социально-психологическая адаптация			
1.1.	Представление молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество, с коллективом, ознакомление с организационной структурой медицинской организации		
1.2.	Ознакомление с должностной инструкцией и правилами внутреннего распорядка медицинской организации, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовой дисциплиной в коллективе.		
1.3.	Иные мероприятия		
2. Профессиональная адаптация			
2.1.	Изучение действующих нормативных документов по: лечебному процессу, санитарно-противоэпидемическому режиму; охране труда и технике безопасности; проблемам организации здравоохранения. Изучение иных приказов, инструкций, методических рекомендаций по организации и выполнению должностных обязанностей данным молодым специалистом. (указываются конкретные мероприятия)		

2.2.	Освоение и совершенствование практических навыков в работе специалиста. (указываются конкретные мероприятия)		
2.3.	Изучение порядка оформления документации. (указываются конкретные мероприятия)		
2.4.	Изучение вопросов медицинской этики и деонтологии.		
2.5.	Оказание консультативной помощи в работе по специальности.		
2.6.	Изучение медицинской литературы.		
2.7.	Выполнение самостоятельных практических заданий (указываются конкретные мероприятия)		
2.8.	Ознакомление с положением о санитарном просвещении, формами пропаганды здорового образа жизни.		
2.9.	Проверка навыков, знаний и умений, приобретенных молодым специалистом, в отношении которого осуществляется наставничество.		
2.10.	Представление лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, отчета о профессиональной служебной деятельности		
2.11.	Иные мероприятия.		

Наставник _____

(должность, Ф.И.О., подпись)

_____ 20__ г.

Молодой специалист, в отношении которого осуществлялось наставничество

(должность, Ф.И.О., подпись)

_____ 20__ г.

Приложение 4
к Положению о наставничестве
в государственном учреждении
здравоохранения «Клиническая
больница № 5»

Отчет об итогах наставничества

Молодой специалист _____

Наставник _____

Период наставничества с _____ 20__ г. по _____ 20__ г.г.

Проведенные мероприятия

Выводы по итогам наставничества

Рекомендации по итогам наставничества

Наставник

(должность, Ф.И.О., подпись)

_____ 20__ г.

Ознакомлен:

(должность, Ф.И.О., подпись лица, в отношении которого осуществлялось
наставничество)

_____ 20__ г.