

Департамент здравоохранения Вологодской области
БУЗ ВО «Вологодский областной госпиталь для ветеранов войн»

ПРИКАЗ

02.08. 2022 г.

№ 125

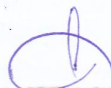
**Об утверждении Положения о наставничестве в
Бюджетном учреждении здравоохранения Вологодской области
«Вологодский областной госпиталь для ветеранов войн»**

С целью оказания помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве в Бюджетном учреждении здравоохранения Вологодской области «Вологодский областной госпиталь для ветеранов войн» (Приложение 1).
2. Утвердить План мероприятий по наставничеству (Приложение 2).
3. Утвердить списочный состав наставников (Приложение 3).
4. Руководителей структурных подразделений госпиталя назначить ответственными лицами за организацию работы по оказанию помощи молодым специалистам с высшим медицинским образованием, со средним медицинским образованием - главную медицинскую сестру В. В. Казарину.
5. Начальнику отдела АСУ Д. В. Ивановскому разместить настоящий приказ на сайте госпиталя.
6. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя главного врача по медицинской части Е. В. Щербакову.

Главный врач



К.А. Положенцев

ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ «ВОЛОГОДСКИЙ ОБЛАСТНОЙ
ГОСПИТАЛЬ ДЛЯ ВЕТЕРАНОВ ВОЙН»

I. Общие положения

1.1. Наставничество в медицинской организации, подведомственной департаменту здравоохранения Вологодской области (далее - наставничество) вводится в медицинской организации для совершенствования качества индивидуального обучения молодых специалистов медицинского профиля: врачей, медицинских сестер (далее - молодых специалистов).

1.2. 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.

1.3. Задачей наставничества является:

- 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;
- воспитание молодых специалистов на примерах работы лучших работников медицинской организации, использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов;
- ознакомление с историей медицинской организации, этапами ее деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению;
- вовлечение молодых специалистов в выполнение научно-практической работы;
- 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.

1.4. Права, обязанности 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.

II. Наставник

2.1. Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее 7 лет, первую или высшую квалификационную категорию, пользующийся уважением в коллективе.

2.2. 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.

2.3. Списочный состав наставников утверждаются руководителем медицинской организации.

2.4. Наставник назначается приказом главного врача медицинской организации не позднее двух недель со дня трудоустройства молодого специалиста в медицинскую организацию на основании добровольного согласия сторон. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально до 1 года. При необходимости сроки наставничества могут быть продлены до 2 лет.

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

2.6. 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.

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

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

2.9. Наставник обязан:

- максимально индивидуализировать процесс воспитания молодого специалиста;
- составлять план работы с молодым специалистом и оценивать его эффективность с регистрацией результатов в дневнике;
- поддерживать, осуществлять помощь в утверждении профессионального мастерства;
- 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.

2.10. 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.

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

2.12. 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.

III. Молодой специалист

3.2. 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.

3.3. 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.

IV. Наставническая работа

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

4.2. 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.

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

4.4. 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.

4.5. В целях поощрения наставника за осуществление наставничества в учреждении предусмотрено:

- объявление благодарности, награждение почетной грамотой организации;
- предоставление к государственным и ведомственным наградам;
- материальное поощрение в виде выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

План

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

_____ должность _____

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

| № 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__ года

Молодой специалист, в отношении которого осуществлялось наставничество _____

(должность, Ф.И.О., подпись)

_____ 20__ года

СПИСОК НАСТАВНИКОВ

1. А. С. Невзоров – заведующий отделением – врач-терапевт;
2. М. А. Самойлов – заведующий отделением – врач-терапевт;
3. А. М. Баранов – врач-терапевт;
4. А. В. Илюшина – зав. лабораторией - биолог;
5. Н. В. Квасникова – старшая медицинская сестра;
6. Е. А. Колесниченко – старшая медицинская сестра;
7. О. А. Чудимова – медицинская сестра палатная (постовая);
8. М. А. Чернявина – медицинская сестра палатная (постовая).