

осуществляет свои должностные обязанности (далее – руководитель структурного подразделения);

руководитель кадровой службы медицинской организации – лицо, координирующее процесс реализации наставничества в медицинской организации, осуществляющее организационное и документационное сопровождение процесса наставничества (далее – кадровая служба).

II. Цели и задачи наставничества

5. Целями наставничества являются подготовка молодых специалистов к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, минимизация периода их адаптации к замещаемой должности, помощь в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей.

6. Задачами наставничества являются:

погружение молодого специалиста в профессиональную среду, ознакомление с условиями труда, режимом работы, кругом обязанностей, зоной ответственности и требованиями к должностному поведению, предъявляемыми к сотрудникам медицинской организации;

формирование у молодого специалиста сознательности, добросовестности, дисциплинированности, чувства ответственности за свои поступки, гражданской и правовой активности, доброжелательного и уважительного отношения к коллегам и гражданам, корпоративной культуры;

содействие усвоению молодым специалистом теоретических знаний, практических навыков и опыта наставника, приобретенных им в процессе профессиональной деятельности;

определение профессионального потенциала молодого специалиста.

III. Организация наставничества

7. Наставничество устанавливается в отношении лиц, исполнение должностных обязанностей которых требует обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей, в том числе расширения или освоения новых профессиональных знаний, овладения новыми практическими навыками, а также для лиц, не имеющих опыта практической деятельности по соответствующей специальности, в том числе:

а) лиц, получивших высшее профессиональное образование по программе специалитет и прошедших первичную аккредитацию специалиста;

б) лиц, получивших высшее профессиональное образование по программе ординатура и прошедших первичную специализированную аккредитацию;

в) лиц, получивших дополнительное профессиональное образование по программе профессиональной переподготовки и прошедших первичную специализированную аккредитацию.

Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, приобретает статус молодого специалиста – совокупность прав и обязанностей, возникающих у работника со дня заключения трудового договора с медицинской организацией, издания приказа руководителя медицинской организации о присвоении статуса молодого специалиста.

8. Наставник назначается из числа лиц, предложенных на утверждение руководителю медицинской организации, заместителем руководителя медицинской организации, руководителем структурного подразделения, кадровой службой.

К работе в качестве наставников привлекаются профессионально компетентные специалисты медицинской организации, показавшие высокие результаты профессиональной деятельности, пользующиеся авторитетом в коллективе, имеющие практические навыки осуществления должностных обязанностей по должности, замещаемой молодым специалистом, в отношении которого осуществляется наставничество.

Наставник должен иметь стаж работы по данной специальности не менее 7 лет.

9. Назначение наставника осуществляется на добровольной основе с его письменного согласия путем составления дополнительного соглашения к трудовому договору по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению.

10. Кандидатура наставника утверждается приказом руководителя медицинской организации не позднее одной недели со дня назначения на должность лица, в отношении которого будет осуществляться наставничество.

IV. Руководство наставничеством

11. Организацию и руководство наставничеством в конкретном структурном подразделении осуществляет руководитель данного структурного подразделения, который:

определяет срок наставничества в зависимости от уровня профессиональной подготовки молодого специалиста;

определяет кандидатуру наставника, осуществляет контроль его деятельности и деятельности закрепленного за ним молодого специалиста, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству;

создает необходимые условия для совместной работы наставника и молодого специалиста;

проводит по окончании периода наставничества индивидуальное собеседование с молодым специалистом.

Контроль за организацией наставничества в медицинской организации осуществляет руководитель кадровой службы, который:

обеспечивает систематическое рассмотрение вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях;

12. Кадровая служба осуществляет организационное и документационное сопровождение процесса наставничества и координацию работы по наставничеству.

Организационное сопровождение наставничества заключается в:

информационном обеспечении наставников;

анализе, обобщении опыта работы наставников;

поддержании контакта с наставником и молодым специалистом для оказания необходимой помощи в рамках своей компетенции.

Документационное сопровождение процесса наставничества заключается:

в подготовке проектов нормативных актов, сопровождающих процесс наставничества;

в оказании консультационной помощи в разработке индивидуального плана наставничества;

Кадровая служба может проводить выборочное тестирование молодых специалистов с целью проверки приобретенных ими знаний и навыков.

V. Обязанности наставника

13. Наставник обязан:

знать требования нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, регулирующих деятельность медицинской организации, должностные инструкции и акты, определяющие права и обязанности молодого специалиста;

повышать свой профессиональный уровень в системе непрерывного профессионального развития медицинских работников;

содействовать ознакомлению молодого специалиста с условиями профессиональной деятельности;

давать рекомендации молодому специалисту по вопросам, связанным с исполнением им должностных обязанностей;

передавать свой накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным и передовым методам исполнения должностных обязанностей;

развивать личностные качества молодого специалиста, содействовать повышению профессионального уровня;

оказывать помощь молодому специалисту при его обращении за профессиональным советом;

VI. Права наставника

14. Наставник имеет право:

контролировать исполнение молодым специалистом его должностных обязанностей;

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с исполнением должностных обязанностей молодым специалистом, в отношении которого осуществляется наставничество;

давать молодому специалисту задания, способствующие выработке практических навыков исполнения должностных обязанностей;

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью молодого специалиста.

VII. Обязанности и права молодого специалиста

15. Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставничество, обязан:

выполнять рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением его должностных обязанностей;

обучаться практическому решению поставленных задач;

информировать наставника о трудностях, возникших в связи с исполнением должностных обязанностей;

выполнять задания наставника, способствующие выработке практических навыков исполнения его должностных обязанностей;

представлять отчеты о проделанной работе, как в устной, так и в письменной форме руководителю структурного подразделения;

стремиться к повышению уровня своей профессиональной компетенции, развитию навыков и способностей, получению знаний;

овладевать современными методами работ;

осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с должностной инструкцией;

16. Молодой специалист имеет право в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за профессиональным советом, вносить предложения по улучшению процесса наставничества.

VIII. Завершение наставничества

17. Результатами эффективной работы наставника считаются:

освоение и использование молодым специалистом в практической деятельности правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности;

положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, самостоятельность и инициативность;

самостоятельность молодого специалиста при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;

дисциплинированность и исполнительность молодого специалиста при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью.