

Положение  
о наставничестве в бюджетном учреждении Ханты – Мансийского автономного округа –  
Югры «Няганская городская станция скорой медицинской помощи»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Наставничество - общественное явление, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов, студентов образовательных учреждений медицинского профиля (далее по тексту - 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, так и в период обучения в образовательном учреждении при прохождении производственной практики в медицинском учреждении.

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 культурного уровня, привлечению к участию в общественной жизни медицинской организации;

воспитание молодых специалистов на примерах работы лучших работников медицинской организации, использование личного примера наставника 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 выполняемую работу, стремления к постоянному совершенствованию, изучению и внедрению в практику новых современных методов профилактики, диагностики и

4. Права, обязанности и ответственность наставников и молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставническая работа, основываются на правах и ответственности работников 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 заместителем главного врача по медицинской части, главным фельдшером, старшим фельдшером 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 утверждается главным врачом 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 6 месяцев. При необходимости сроки наставничества могут быть продлены до 1 года.
- 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. Работники, 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 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 иным личностным способностям;
  - 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 медицинской организации 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 медицинской организации о поощрении молодого специалиста, применении мер воспитательного 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;

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

3.1. 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 РФ 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.

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

пользоваться имеющейся в медицинской организации нормативной, учебно-методической документацией по вопросам деятельности;

в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным со своей деятельностью;

при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к заведующему медицинской организации.

### IV. НАСТАВНИЧЕСКАЯ РАБОТА

4.1. Наставник составляет план по форме 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 и, согласовав его с руководителем структурного подразделения, представляет главному врачу 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 главным врачом медицинской организации приобщается к личному делу молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

4.5. 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 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.