Положение о наставничестве в ГБУЗ ТО «Ржевский родильный дом»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение предназначено для внутреннего использования сотрудниками ГБУЗ ТО «Ржевский родильный дом»
(далее – родильное объединение), которые принимают участие в проведении стажировки и наставничества.

1.2. Понятия, определения

Наставничество – форма профессионального становления и воспитания вновь принятых на работу работников (специалистов) под наблюдением наставника. Оно направлено на совершенствование персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе.

Стажировка – производственное обучение для овладения какой-либо специальностью или повышение квалификации перед вступлением в должность. Стажировка также используется для повышения профессионального уровня и деловых качеств сотрудника, претендующего на вакантную (новую) должность или повышение категории.

Стажер – лицо, поступившее на работу в родильное объединение, осуществляющее свою деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока (для овладения какой-либо специальностью или повышения квалификации перед вступлением в должность), отведенного для оценки его способностей.

Наставник – высококвалифицированный сотрудник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми работниками по их адаптации к производственной деятельности, производственной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом.

Оценка – это определение уровня эффективности выполнения работы сотрудником (стажером), измерение его достижений.

2. Цели, задачи

2.1. Цель наставничества в родильном объединении – оказание помощи работникам в их профессиональном становлении, а также формирование в структурных подразделениях центра кадрового ядра.

2.2. Основные задачи наставничества:

- адаптировать к работе и закрепить работников в соответствующих подразделениях,
-ускорить процесс профессионального становления работника и развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него задачи по занимаемой должности;
- привить работникам интерес к медицинской деятельности и порученному делу, добросовестность, дисциплинированность, бдительность, гражданскую и правовую активность, сознательное и творческое отношение к выполнению возложенных обязанностей;
- помочь стажерам освоить на новом рабочем месте знания и навыки, приобретенные работником при профессиональной подготовке, по старому месту работы, при прохождении инструктажей по охране труда по новому месту работы по безопасному выполнению своих функциональных обязанностей;
- проверить у работника знания и навыки по самостоятельному безопасному выполнению функциональных обязанностей на новом рабочем месте.

3. Организация наставничества

3.1. Наставничество устанавливается над следующими категориями работников:

- лицами, впервые принятыми на работу;

- работниками, перемещенными на другое рабочее место, если выполнение ими функциональных обязанностей требует расширения или углубления профессиональных знаний и новых практических навыков;
- работниками, имеющими перерыв в работе, к которой не предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности по профессии более трех лет;
- выпускники высших и средних специальных учебных заведений, профессиональных училищ, колледжей, окончившие образовательные учреждения.

3.2. Наставничество устанавливается продолжительностью:
- для врачебного персонала – от одного до 6 мес.;
- для среднего и младшего медицинского персонала – от 14 дней до одного месяца;
- стажировка по охране труда устанавливается продолжительностью не менее двух рабочих дней (смен) или в сроки, установленные соответствующими правилами, утвержденными органами государственного и ведомственного надзора, в зависимости от опыта, квалификации рабочих, специалистов и сложности (опасности) выполняемых ими работ.

3.3. Наставники подбираются из наиболее квалифицированных работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, способных обучать и пользующихся авторитетом в коллективе. Руководство родильным объединением определяет количество лиц, над которыми наставник одновременно осуществляет наставничество, в зависимости от его личностных качеств и объема выполняемой в соответствии с должностными обязанностями работы.

4. Права и обязанности наставника

Права:

4.1. С согласия непосредственного руководителя (главной медицинской сестры, заведующего отделением, начальника хозяйственного отдела) подключать других работников для дополнительного обучения стажера.

4.2. Требовать отчеты о выполненной работе у нового работника как в устной, так и в письменной форме.

4.3. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных со служебной, общественной деятельностью работника (стажера), вносить предложения непосредственному руководителю (заведующему отделению, главной медсестре, начальнику хозяйственного отдела) о его поощрении, применять меры дисциплинарного воздействия.

Обязанности:

4.4. Знать требования законодательства, инструкции, регулирующие деятельность родильного объединения, акты, определяющие права и обязанности работника (стажера) по занимаемой должности.

4.5. Всесторонне изучать волевые, деловые и нравственные качества работника, его отношение к работе, коллективу, гражданам, бытовые условия, увлечения.

4.6. Оказывать работнику (стажеру) индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, практическими приемами и способами качественного выполнения работы, возложенных задач и поручений, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

4.7. Личным примером развивать положительные качества работника, корректировать его поведение на работе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, формировать здоровый образ жизни.

4.8. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной, служебной, общественной деятельностью, вносить предложения руководителю структурного подразделения о его поощрении, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

4.9. Периодически докладывать руководителю структурного подразделения (заведующему отделению, старшей медсестре) о процессе адаптации работника, его дисциплине и поведении, результатах своего личного влияния на его становление.

5. Права и обязанности работника (стажера)

Права:

5.1. Обращаться за помощью к своему наставнику.

5.2. Вносить предложения по улучшению процесса наставничества.

Обязанности:

5.3. Стремиться к повышению уровня своей профессиональной компетенции, развитию навыков и способностей, получению знаний.

5.4. Представлять отчеты о проделанной работе как в устной, так и в письменной форме.

6. Руководство наставничеством

6.1. Непосредственное руководство наставничеством осуществляют руководители структурных подразделений.

6.2. Руководитель структурного подразделения обязан:

а) представить вновь принятого работника личному составу структурного подразделения, объявить распоряжение о закреплении за ним наставника;

б) создать необходимые условия для совместной работы стажера с закрепленным за ним наставником, выполнения ими возложенных задач;

в) организовать планомерное обучение наставников передовым формам и методам работы, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы и разрешении их профессиональных нужд и потребностей;

г) изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества.