

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
«Самарский областной клинический онкологический диспансер»
(ГБУЗ СОКОД)

П Р И К А З

г. Самара

№ 231

14.05.2018

Об утверждении Положения о наставничестве в ГБУЗ СОКОД

С целью улучшения качества оказания медицинской помощи, организации работы с кадрами, повышения профессиональной квалификации, осуществления контроля профессиональной деятельности среднего медицинского персонала,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве молодых специалистов в ГБУЗ СОКОД (Приложение №1 к настоящему приказу);

- Соглашение о трудовом сотрудничестве между наставником и молодым специалистом (Приложение №2 к настоящему приказу);

- План работы с молодым специалистом (Приложение №3 к настоящему приказу);

- Отчет - анкету наставника об итогах наставничества (Приложение №4 к настоящему приказу);

- Анкету молодого специалиста (Приложение №5 к настоящему приказу);

- Лист оценки молодого специалиста (Приложение №6 к настоящему приказу);

2. Приказ главного врача от 06.12.2016 №546 «Об утверждении Положения о наставничестве в ГБУЗ СОКОД» признать утратившим силу.

3. Контроль исполнения приказа возложить на главную медицинскую сестру Пятикоп В.М.

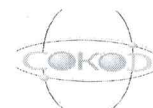
Главный врач



А.Е. Орлов

Приложение №1

УТВЕРЖДЕНО
приказом главного врача
ГБУЗ СОКОД
от 14.05.2018 № 231



Положение
о наставничестве молодых специалистов
в ГБУЗ СОКОД

I. Общие положения

1.1 Наставничество - общественное явление, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов медицинского профиля: среднего медицинского персонала (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 ГБУЗ СОКОД после окончания образовательного учреждения, а также и в период обучения в образовательном учреждении при прохождении производственной практики в ГБУЗ СОКОД.

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, овладение нормами медицинской этики и деонтологии,

повышение культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни ГБУЗ СОКОД.

1.3 Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее 5 лет, первую или высшую квалификационную категорию, пользующийся уважением в коллективе.

1.4 Кандидатуры наставников предлагаются старшей медицинской сестрой отделения по согласованию с главной медицинской сестрой ГБУЗ СОКОД 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.

1.5 Наставник назначается не позднее двух недель со дня трудоустройства молодого специалиста в ГБУЗ СОКОД на основании добровольного согласия сторон, вследствие доверия руководства и оформления письменного соглашения о трудовом сотрудничестве между наставником и молодым специалистом.

Сроки наставничества устанавливаются индивидуально до 3 месяцев. При необходимости сроки наставничества могут быть продлены до 6 месяцев.

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

1.7 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.

1.8 Критериями работы наставника являются: владение технологией воспитательного процесса, мотивации и планирования его обучения и достижение цели в запланированные сроки.

1.9 Замена наставника производится:

- при прекращении наставником трудовых отношений;
- при переводе (назначении) наставника в другое отделение ГБУЗ СОКОД;

- 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.

1.10 Наставник составляет план работы с молодым специалистом и проводит оценку эффективности его трудовой деятельности.

1.11 В течение десяти календарных дней по окончании срока наставничества, наставник составляет и представляет старшей медицинской сестре отделения:

- отчет - анкету наставника об итогах наставничества;
- лист оценки молодого специалиста.

При необходимости молодому специалисту даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессиональных навыков и умений.

1.12 Результатами эффективной работы наставника считаются:

- освоение и использование молодым специалистом теоретических знаний в практической деятельности;
- положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, самостоятельность и инициативность в служебной деятельности;
- самостоятельность молодого специалиста при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;

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

1.13 Администрация ГБУЗ СОКОД, профсоюзный комитет имеют право поощрять наставников за проводимую ими успешную наставническую работу с молодыми специалистами.

II. Задачи наставника

2.1 Организация и проведение работы по оказанию помощи молодым специалистам в приобретении индивидуальных профессиональных навыков, овладении нормами медицинской этики и деонтологии, повышении общеобразовательного и культурного уровня.

2.2 Воспитание молодых специалистов на примерах работы лучших работников ГБУЗ СОКОД. Использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов.

2.3 Ознакомление с историей ГБУЗ СОКОД, этапами его деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению.

2.4 Ознакомление с условиями быта и оказание моральной поддержки молодому специалисту в решении сложных для него проблем.

2.5 Вовлечение молодых специалистов в выполнение научно-практической работы.

2.6 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.

2.7 Привлечение молодых специалистов к участию в общественной жизни ГБУЗ СОКОД, к организации и проведению праздников (день медицинского работника, юбилейная дата ГБУЗ СОКОД, чествование передовиков и ветеранов здравоохранения).

2.8 Постоянное совершенствование форм и методов наставничества.

2.9 Изучение и внедрение передового опыта наставничества других организаций здравоохранения.

2.10 Подведение итогов работы по наставничеству.

III. Обязанности, права и ответственность сторон

3.1 В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения Самарской области, уставом ГБУЗ СОКОД и настоящим Положением.

Наставник обязан:

- максимально индивидуализировать процесс воспитания молодого специалиста;
- составлять план работы с молодым специалистом и оценивать ее эффективность с регистрацией результатов;
- 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, основными направлениями деятельности отделения, с организацией работы в ГБУЗ СОКОД;
- передавать молодому специалисту накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;

- периодически докладывать старшей медицинской сестре и заведующему отделением о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине и поведении, результатах его профессионального становления;
- составлять отчет - анкету 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 старшей медицинской сестре отделения 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.

3.2 Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставническая работа, обязан:

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка ГБУЗ СОКОД 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 ГБУЗ СОКОД и конкретного специалиста;
- максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в отделении;
- 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 ГБУЗ СОКОД 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 старшей медицинской сестре отделения.

3.3 Права и ответственность наставников и молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставническая работа, основываются на правах и ответственности сотрудников ГБУЗ СОКОД, определенных законодательством Российской Федерации, уставом ГБУЗ СОКОД и соответствующими должностными обязанностями.

Приложение №2

УТВЕРЖДЕНО
приказом главного врача
ГБУЗ СОКОД
от 14.05.2018 № 231



**Соглашение о трудовом сотрудничестве
между наставником и молодым специалистом**

Я, наставник _____, беру в
ученики _____ и
обязуюсь помочь овладеть профессией, нормами медицинской этики и
деонтологии, в повышении образовательного и культурного уровня,
адаптации в коллективе.

Дата

ПОДПИСЬ

Я, молодой специалист _____,
обязуюсь овладеть необходимыми профессиональными навыками, изучить
цели и задачи ГБУЗ СОКОД, максимально использовать опыт и знания
наставника для овладения профессией.

Дата

ПОДПИСЬ

УТВЕРЖДЕНО
приказом главного врача
ГБУЗ СОКОД
от 14.05.2018 № 231



План работы с молодым специалистом.

Отделение: _____

Ф.И.О. (молодого специалиста) _____

Дата проведения	Наименование мероприятия	Подпись наставника	подпись ученика
Вводное собеседование:			
	<ul style="list-style-type: none"> - ГБУЗ СОКОД–структура, организация работы, политика, цели и задачи. - Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУЗ СОКОД, этика взаимоотношений с пациентами, их родственниками и персоналом. - Требования к внешнему виду. - Соблюдение трудовой дисциплины. 		
Первичный инструктаж:			
	-Техника безопасности на рабочем месте		
	- техника пожарной безопасности		
	- охрана труда и окружающей среды		
Занятие с заведующим отделением и старшей медицинской сестрой:			
	<ul style="list-style-type: none"> - Задачи и функции отделения. - Положение об отделении. - Должностная инструкция. - Специфика отделения, на какое количество коек рассчитано, какие пациенты в нём находятся, в каком лечении и уходе нуждаются. -Требования правил лечебно-охранительного режима и правил внутреннего распорядка в отделении. - Безопасное пребывание больного в стационаре. - Положение о доплатах за выполнение показателей оценки эффективности деятельности работников ГБУЗ СОКОД. - Критерии оценки качества работы сотрудника. 		
Индивидуальная часть:			
	- Безопасность на рабочем месте.		
	- Тестирование молодого специалиста при приёме на работу в отделение. Проверка его теоретической и практической подготовки по специальности.		
	<ul style="list-style-type: none"> - Изучение сестринской документации и правила ее ведения - Изучение нормативных документов 		

	<p>Ознакомление с учётно-отчётной документацией.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Изучение папки специалиста, согласно должности. - Изучение стандартов практической деятельности, СОПов и алгоритмов разработанных и утвержденных в ГБУЗ СОКОД. - Изучение методических рекомендаций и приказов ГБУЗ СОКОД при обнаружении ООИ. - Профилактика ВБИ в отделении. 		
	<ul style="list-style-type: none"> - График работы. - Объём и качество выполнения сестринских манипуляций. 		
	<ul style="list-style-type: none"> - Изучение техники проведения всех видов уборок, классификация отходов, транспортировка и утилизация, правила хранения, утилизации, проведение демеркуризационных работ с приборами с ртутным наполнением. Правила работы с бактерицидными облучателями. 		
	<ul style="list-style-type: none"> - Изучение алгоритмов оказания доврачебной медицинской помощи пациентам. 		
	<ul style="list-style-type: none"> - Ознакомление с коллективным договором ЛПУ. Оплата труда в зависимости от стажа работы, квалификационной категории, дополнительный заработок, премии, социальные льготы, дополнительные льготы. 		
	<ul style="list-style-type: none"> - Знакомство с традициями ЛПУ и отделения, с коллективом и новыми обязанностями. Помощь в установлении межличностных и деловых отношений с сослуживцами. Помощь влиться в коллектив. 		
	<ul style="list-style-type: none"> - Привлечение к подготовке и участию в сестринских конференциях. 		
	<p>Помощь в освоении новых технологий, манипуляций.</p>		
	<ul style="list-style-type: none"> - Тестирование молодого специалиста специалистами УМС после обучения. Проверка его теоретической и практической подготовки по специальности. 		
	<ul style="list-style-type: none"> - Вступление в профсоюзную организацию ГБУЗ СОКОД. - Привлечение к работе в СРООМС. 		

Приложение №4

УТВЕРЖДЕНО
 приказом главного врача
 ГБУЗ СОКОД
 от 14.05.2018 № 231



Отчет - анкета наставника об итогах наставничества

Уважаемый наставник молодого специалиста ГБУЗ СОКОД!

Просим Вас ответить на ряд вопросов по возможности полно и откровенно. Это поможет Вам сориентироваться в правильности проведения процесса адаптации молодого специалиста в ГБУЗ СОКОД. Данная анкета конфиденциальна и призвана облегчить вхождение новых сотрудников в жизнь ГБУЗ СОКОД.

1. Укажите срок работы в ГБУЗ СОКОД _____
2. Ваша занимаемая должность _____
3. Было ли заключено соглашение о трудовом сотрудничестве с наставником?

4. Наставляемый какими навыками владеет в большей степени: теоретическими или практическими? _____
5. Способен ли наставляемый в экстренной ситуации применить теоретические навыки на практике без посторонней помощи?

6. Заинтересован ли наставляемый в углублении профессиональных навыков и знаний в выбранной специальности?

7. Оцените набор характеристик Вашего наставляемого «+» или «-»:
 - Приходит на работу вовремя
 - Схватывает объяснения на лету
 - Коммуникабелен
 - Спокоен и невозмутим при любой ситуации
 - Вежлив и корректен с пациентами
 - Создает конфликтные ситуации
 - Отлучается с рабочего места без обоснования
 - Не умеет применять практические навыки

- Вежлив и корректен с коллегами по работе
 - Нуждается в постоянном контроле
 - Адекватно реагирует на замечания
8. В какой период наставничества Вы почувствовали профессиональные навыки наставляемого? _____
9. В какой период Вы почувствовали, что наставляемый вошел в коллектив? _____
10. Устраивает ли наставляемого место в коллективе? _____
11. В какой мере выражены следующие критерии в работе наставляемого («+» или «-»):
- Стремление к глубокому профессиональному знанию
 - Интерес к делам и перспективам коллектива
 - Внимание к событиям, имеющим прямое отношение к профессиональным обязанностям
 - Стремление активно участвовать в принятии решений
 - Чувство принадлежности к коллективу
 - Активное отношение к окружающим
 - Интерес к карьерному продвижению
12. Что помогло Вам в процессе адаптации: лекции, семинары, специальная литература, фильмы, слайды? _____
13. Ваши предложения: _____
- _____
- _____

Приложение №5

УТВЕРЖДЕНО
приказом главного врача
ГБУЗ СОКОД
от 14.05.2018 № 231



Анкета молодого специалиста

Уважаемый молодой специалист ГБУЗ СОКОД!

Просим Вас ответить на ряд вопросов по возможности полно и откровенно. Это поможет Вам сориентироваться в правильности проведения процесса адаптации в ГБУЗ СОКОД.

Данная анкета конфиденциальна и призвана облегчить вхождение молодых специалистов в жизнь Самарского областного клинического онкологического диспансера.

1. Укажите срок работы в ГБУЗ СОКОД _____
2. Ваше место работы или учебы до поступления в ГБУЗ СОКОД _____
3. Кто повлиял на выбор Вашей профессии? _____
4. Было ли заключено соглашение о трудовом сотрудничестве с наставником? _____
5. Как часто Вам нужна в работе помощь коллег? _____
6. В какой период вашей деятельности Вы почувствовали в себе профессиональные навыки? _____
7. В какой период Вы почувствовали, что вошли в коллектив? _____
8. Устраивает ли Вас занимаемое место в коллективе? _____
9. Представьте себе, что по каким-то причинам Вы уволились из организации. Вернулись ли бы Вы через некоторое время на свое прежнее место работы? _____
10. Бывают ли у Вас конфликты с сотрудниками отделения, с Вашим наставником, руководителем подразделения, администрацией ГБУЗ СОКОД? _____

11. В какой мере выражены в Вашей работе следующие критерии «+» или «-»:

- Стремление к глубокому профессиональному знанию
- Интерес к делам и перспективам отделения
- Внимание к событиям, имеющим прямое отношение к профессиональным обязанностям
- Стремление принимать самое активное участие в принятии решений
- Стремление, начатое дело доводить до конца
- Чувство принадлежности к коллективу
- Активное отношение к окружающим

12. Интерес к карьерному продвижению:

13. В какой мере выражены в Вашей работе следующие факторы «+» или «-»:

- Обеспеченность работой
- Соответствие работы и профессии
- Соответствие квалификации работе
- Разнообразие работы
- Возможность повышения квалификации
- Информированность о делах коллектива
- Хорошая заработная плата
- Возможность продвижения
- Помощь и поддержка руководителя
- Хорошие отношения с администрацией
- Хорошие взаимоотношения с коллегами по работе
- Удачный режим работы
- Удачное место работы

14. Кто оказал вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации «+» или «-»:

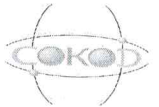
- Сотрудник отдела кадров
- Руководитель подразделения
- Наставник
- Коллега по работе
- Или кто-то еще

15. Что помогло Вам в процессе адаптации: лекции, семинары, специальная литература, фильмы, слайды?

16. Ваши предложения:

Приложение №6

УТВЕРЖДЕНО
 приказом главного врача
 ГБУЗ СОКОД
 от 14.05.2018 № 231



Лист оценки молодого специалиста

Отделение: _____
 Сотрудник (молодой специалист): _____
 Должность: _____
 Наставник: _____
 Должность: _____
 Начало обучения: _____
 Окончание обучения: _____

№ п.п.	Навыки	Оценка по 5 балльной шкале	Комментарии
1	Правильность оформления медицинской документации (амбулаторная карта; истории болезни; и т.д.)		
	Правильность оформления медицинской документации с использованием персонального компьютера		
2	Правила работы с медикаментами и ИМН		
	Соблюдение сроков годности, правил хранения, учета лекарственных средств и ИМН, своевременная выписка требований		
	Таблица противоядий		
	Соблюдение правил учета, хранения и использования наркотических, сильнодействующих и психотропных препаратов		
3	Правила измерения антропометрических данных пациента		
4	Овладение профессиональными навыками проведения различных медицинских манипуляций		
	Правильность упаковки материала для стерилизации		
	Правильность проведения инъекций; забора крови на исследование; постановка в/в систем; гемотрансфузии и т.д.		
	Правила проведения демеркуризационных работ с приборами с ртутным наполнением		
	Оказание неотложной помощи при различных состояниях (алгоритмы)		

5	Соблюдение санитарно-противоэпидемического и санитарно-гигиенического режимов		
	Дезинфицирующие средства, приготовление рабочих растворов, концентрация, экспозиция, первая помощь при отравлении и техника безопасности при работе с ними		
	Техника проведения всех видов уборок		
	Меры безопасности и средства защиты при работе с материалом, загрязненным биологическими выделениями (профилактика заражения ВИЧ-инфекцией и парентеральными гепатитами)		
	Соблюдение техники безопасности, рекомендаций, инструкций, разработанных и утвержденных в ЛПУ; знание и соблюдение утвержденных СОПов		
	Знание методических рекомендаций и приказов ГБУЗ СОКОД при обнаружении ООИ		
	Правила обработки рук		
	Правила работы с бактерицидными облучателями		
	Классификация отходов. Транспортировка, временное хранение, утилизация		
6	Соблюдение правил противопожарной безопасности		
7	Навыки коммуникации - Общения - Соблюдение этики и деонтологии		
	Соблюдение этики в общении с пациентами		
8	Навыки работы с пациентами		
	Умение собрать анамнез		
	Подготовка пациента к различным диагностическим исследованиям		
9	Соблюдение трудовой дисциплины		

Рекомендации:

- к самостоятельной работе готов(а): _____
- перевести на другую должность: _____
- продолжить проверку: _____

Итоговый балл (оценка): _____

Подпись главной. м/с:

(подпись)

В.М. Пятикоп
(Ф.И.О.)

Подпись ст. м/с:

(подпись)

(Ф.И.О.)

Подпись наставника:

(подпись)

(Ф.И.О.)

Подпись сотрудника (молодого специалиста):

(подпись)

(Ф.И.О.)