

Код	ГМ-01
Название медицинской организации	ГКП на ПХВ «Областной центр крови»
Название структурного подразделения	Главная медицинская сестра
Название документа:	Наставничество

Утверждена	 Главный врач ГКП на ПХВ «Областной центр крови» С.Калымжанов 2018 г.		
Разработчики:	<i>Должность</i>	<i>ФИО</i>	<i>Подпись</i>
	Заместитель главного врача по оперативной отчетности медицинской деятельности	Абеева Б.С.	
	Главная медицинская сестра:	Фагилева О.А.	
	Председатель школы наставников:	Асылбекова Г.М.	
Согласовано	Юрисконсульт:	Темирбеков Е.	

г.Кокшетау, 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. **Наставничество** - общественное явление, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов или сотрудников, проходящих адаптацию к новой работе. Это школа профессионального воспитания, являющаяся одним из основных разделов воспитательной деятельности трудового коллектива.

2. **Цель наставничества** – повышение профессионального мастерства молодых специалистов (медицинских сестер) в первые 2 года их работы в ОЦК, овладение нормами их медицинской этики и деонтологии, повышение культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни, приобретение или усовершенствование индивидуальных знаний.

3. При необходимости наставничеством могут быть охвачены принятые на работу уже имеющие опыт работы специалисты с целью изучения специфики новой работы и адаптации в коллективе.

4. Наставником может быть опытный имеющий квалификационную категорию специалист со стажем работы не менее 5- 7 лет.

5. Кандидатуры наставников определяются заведующими структурных подразделений, главной медсестрой, в соответствии с особыми личными качествами: позитивным стилем общения и мировосприятия, педагогическими навыками, умение решать проблемы, способностью выделять приоритеты, с личным влиянием и авторитетом.

6. Списочный состав наставников и Совет наставников утверждается главным врачом организации.

7. Наставник может быть назначен главным врачом согласно приказу и типовому договору о сотрудничестве на основании добровольного согласия сторон и вследствие доверия руководства. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально от 2 недель до 3 месяцев и более при необходимости.

8. За наставником закрепляется не более двух молодых специалистов.

9. Критериями соответствия роли наставника следует считать: умение выявить и оценить качества личности наставляемого; нуждающиеся в развитии; готовность оказать помощь и поддержку в адаптации к производственной среде; способность применять современные подходы к обучению; служить положительной моделью в профессии и общении.

10. Мерилом работы наставника является: владение технологией воспитательного процесса, умение осуществлять функции управления в виде

целеполагания наставляемого, мотивации и планирования его обучения и достижение цели в запланированные сроки.

11. На весь период наставничества между наставником и молодым специалистом заключается устное соглашение о безусловном выполнении обязанностей обеими сторонами, а также соглашение в письменном виде.

12. Наставник составляет план и проводит оценку работы молодого специалиста.

13. Администрация, профсоюзный комитет имеют право поощрять наставников за проводимую ими успешную работу с молодыми специалистами.

ЗАДАЧИ

1. Организация и проведение работы по оказанию помощи молодым специалистам в овладении профессией, нормами медицинской этики деонтологии, повышение общеобразовательного и культурного уровня, привлечению к участию в общественной жизни, приобретению индивидуальных знаний, умений и навыков.
2. Воспитание их на примерах работы лучших работников центра крови, достигших высоких производственных показателей.
3. Ознакомление с историей центра крови, этапами его деятельности, задачами по заготовки крови.
4. Организация и проведение трудовых праздников (посвящение в профессию, первый рабочий день, чествование передовиков и ветеранов здравоохранения).
5. Использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов.
6. Ознакомление с условиями быта и оказания моральной поддержки, совет молодому специалисту по его просьбе в решении сложных для него производственных проблем.
7. Вовлечение молодых специалистов в выполнение научно-практической работы.
8. Формирование у молодых специалистов высокой ответственности за выполняемую работу, стремление к постоянному совершенствованию, изучению и внедрению в практику новых современных методов забора крови и ее компонентов.
9. Постоянное совершенствование форм и методов наставничества.
10. Изучение и внедрение передового опыта наставничества других организаций здравоохранения.
11. Ведение установленной документации (планы, дневник наставника и др.).
12. Подведение итогов работы по наставничеству за год.

