УТВЕРЖДЕН приказом министра здравоохранения Красноярского края

от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021 г. №\_\_\_\_\_

**Положение о наставничестве**

**I. Общие положения**

1.1. Положение о наставничестве регулирует правоотношения, направленные на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов медицинского профиля: врачей, фельдшеров, медицинских сестер (далее - молодых специалистов).

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

**Наставничество** – одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) молодых специалистов в процессе их совместной деятельности с наставником;

**Наставник** – опытный врач, специалист, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, пользующийся авторитетом и доверием у медицинского персонала.

1.3. Наставничество, как вид деятельности, предусматривает систематическую индивидуальную и (или) групповую (командную) работу.

**II. Цели и задачи наставничества**

2.1. 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. Наставничество способствует максимально полному раскрытию потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации, а также оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

2.2. Задачи наставничества:

* – организация и проведение работы по оказанию помощи молодым специалистам в становлении индивидуальных профессиональных навыков, овладении нормами медицинской этики и деонтологии, повышении общеобразовательного и культурного уровня, привлечению к участию в общественной жизни медицинской организации.
* раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала молодых специалистов, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
* обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
* формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
* ускорение процесса профессионального становления и развития молодых специалистов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
* создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
* выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
* формирование открытого и эффективного сообщества, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

**III. Внедрение целевой модели наставничества**

Внедрение целевой модели наставничества предполагает осуществление следующих функций:

* реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;
* ежегодная разработка, утверждение и реализация Программ наставничества;
* назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в медицинском учреждении;
* привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
* инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно- методическое) обеспечение наставничества;
* осуществление персонифицированного учёта молодых специалистов и медицинских работников, участвующих в наставнической деятельности;
* предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы наставничества в министерство здравоохранения Красноярского края;
* проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
* обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в учреждениях здравоохранения Красноярского края;
* обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства молодых специалистов, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

**III. Направления и механизмы реализации наставничества**

3.1. Направления наставничества:

***1) профессиональное наставничество:***

- наставничество в медицинской организации, месте проведения практики (стажировки) в период прохождения обучающимся практики или стажировки по направлению Университета;

- наставничество в медицинских организациях в период подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных компетенций молодых специалистов.

***2) управленческое наставничество***: наставничество, осуществляемое, как правило, во внеучебное время, общественной деятельности в целях развития общих компетенций, молодых специалистов в соответствии с требованиями министерства здравоохранения Красноярского края, а также выявление и развитие талантов и способностей молодых специалистов к лидерству и социально общественной деятельности

3.2. Наставничество может быть только индивидуальным.

3.3. В целях планирования, мониторинга, оценки результатов процесса наставничества наставник осуществляет свою деятельность на основании планов и отчетов о работе.

**IV. Порядок организации наставничества**

* 1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели и Программы наставничества в медицинском учреждении.

Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

- реализуемые формы наставничества в медицинском учреждении «молодой врач – врач», «молодой средний медицинский работник – медицинский работник».

-типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее – индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы.

* 1. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет руководитель проекта «Наставничество» медицинской организации и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества.
  2. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых мета- компетенций или профессиональных компетенций.

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников медицинской организации:

* Все молодые специалисты до пяти лет профессионального стажа;
  1. Наставниками могут быть:
* Наиболее квалифицированные специалисты, имеющие достаточный стаж работы по специальности

Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в Приложении 1.

* 1. Назначение наставников происходит на добровольной основе. 3.6.Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых.

Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого. Само наставничество продолжается в течение 2-х лет, после 1 календарного года наставничества, происходит смена наставников.

* 1. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.

Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

* 1. Замена наставника производится приказом главного врача, основанием могут выступать следующие обстоятельства:
* прекращение наставником трудовых отношений в медицинской организации;
* психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
* систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
* привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
* обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество в письменной форме.

При замене наставника период наставничества не меняется.

* 1. Этапы наставнической деятельности в медицинской организации осуществляются в соответствие с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели; Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар;

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар;

Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

* 1. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в медицинской организации, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей медицинской организации.
  2. На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед.

На данном этапе собираются:

* согласия на обработку персональных данных от тех участников Программы наставничества в медицинской организации, которые еще не давали такого согласия,
* согласия на участие в Программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности.
  1. На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников.
  2. По итогам четвертого этапа формируется и утверждается реестр наставников, прошедших выдвижение или предварительный отбор.

Выдвижение наставников может осуществляться как администрацией медицинской организации, так и коллективом сотрудников, так же самовыдвижением.

Предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений. Отбор наставников проводит руководитель проекта «Наставничество» в медицинской организации, по согласованию с главным врачом.

* 1. В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар и разработка индивидуальных планов. По итогам осуществления данного этапа приказом главного врача медицинской организации утверждается Программа наставничества на текущий учебный год.
  2. На шестом этапе проводится текущая работа наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества.
  3. Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

**V. Права и обязанности наставника**

* 1. Наставник обязан:
* помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
* в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и, при необходимости, коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
* выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;
* передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. - оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
* своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
* личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;
  1. Наставник имеет право:
* привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
* участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в медицинской организации, в том числе - с деятельностью наставляемого;
* выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;
* требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;
* принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
* обращаться к руководителю проекта «Наставничества» медицинской организации с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
* обращаться к руководителю проекта «Наставничества» медицинской организации с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

**VI. Права и обязанности молодого специалиста**

* 1. Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;

* совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
* выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
* отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана);
* сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;
* проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
* принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества медицинской организации.

6.2. Наставляемый имеет право:

* пользоваться имеющейся в медицинской организации нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;
* в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
* принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
* при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к руководителю наставнической деятельности в медицинской организации.

**VII. Документы, регламентирующие наставничество**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;

- программа наставничества;

- приказ главного врача «О наставничестве»;

- отчет о работе наставника;

- методические рекомендации и обзоры по распространению опыта проведения работы по наставничеству.

**VIII. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в медицинской организации**

Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в медицинской организации направлена на:

* 1. изучение качества реализованных в медицинской организации Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар «наставник-наставляемый».

Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 20 июня и 20 декабря ежегодно).

* 1. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в медицинской организации.
  2. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в медицинской организации на сайте (*указать адрес страницы/раздела о наставничестве*) размещается и своевременно обновляется следующая информация:
* реестр наставников;
* анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели.

**IX. Мотивация участников наставнической деятельности**

* 1. Участники системы наставничества в медицинской организации, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя «Наставничества» медицинской организации к следующим видам поощрений:
* публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
* размещение информации (фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах медицинской организации в социальных сетях;
* обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.
  1. Руководство медицинской организации может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в медицинской организации через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, хакатоны, совещания и пр.).
  2. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации врачей-наставников, а также при определении стимулирующих выплат медицинской организации, внедрение в рейтинговую систему медицинской организации.
  3. Руководство медицинской организации вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

Приложение 1

**Программа наставничества**

Наставник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(должность, ФИО)

Обучающийся \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(ФИО)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п.п. | Содержание мероприятия | Срок исполнения | Планируемый результат | Отметка наставника о выполнении |
|  |  |  |  |  |

Наставник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(должность) (ФИО) (подпись)

Ознакомлен \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(ФИО обучающегося) (подпись)

Приложение 2

**Отчет наставника**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п.п. | ФИО обучающегося | Планируемые результаты наставничества | Краткая характеристика достигнутых показателей |
|  |  |  |  |

Наставник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(должность) (ФИО) (подпись)