

УТВЕРЖДАЮ

и.о. главного врача ГБУЗ КДСБТ

О. А. Авдонина

«___» _____ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

**Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Кузбасский детский санаторий для больных туберкулезом»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, порядок организации и осуществления наставничества в отношении врачей-фтизиатров и среднего медицинского персонала (далее — медицинские работники) в ГБУЗ КДСБТ (далее — Организация).

1.2. Наставничество — форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации медицинских работников к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, предполагающая передачу знаний и навыков от квалифицированных специалистов.

1.3. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 17.11.2025 № 424-ФЗ (вступает в силу с 01.03.2026);
- Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 60.2, 351.8);
- Положением о наставничестве в сфере здравоохранения, утвержденным приказом Минздрава России от 05.03.2026 № 167н.

1.4. Наставничество применяется в отношении медицинских работников, впервые прошедших первичную (специализированную) аккредитацию и трудоустроенных в Организацию по основному месту работы, если их специальность включена в перечень, утвержденный Минздравом России.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. **Цель** - подготовка наставляемых к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, сокращение периода профессиональной адаптации, обеспечение преемственности знаний и сохранение профессиональных традиций во фтизиатрической службе.

2.2. Задачи:

1. Приобретение молодыми специалистами необходимых профессиональных навыков формирования ответственного отношения к труду и заинтересованности в его результатах.
2. Воспитание у них требовательности к себе.
3. Развитие у наставляемого трудолюбия, чувства личной ответственности за выполнение должностных обязанностей и мотивации в отношении эффективной и долгосрочной профессиональной деятельности, умений самостоятельно, качественно и своевременно исполнять профессиональный уровень, необходимый для их надлежащего исполнения.

4. Приобретение профессионального мастерства и уровня компетенции;

5. Освоение этико-деонтологических норм, умение выстраивать доверительные отношения с пациентами, мотивировать их на длительное лечение.

6. Повышение культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни медицинской организации.

7. Воспитание дисциплинированности, ответственности, заинтересованности в результатах труда.

8. Снижение текучести кадров и профессионального выгорания у молодых специалистов.

3. Требования к наставникам и порядок их назначения

3.1. Наставником может быть медицинский работник, имеющий:

- стаж медицинской деятельности по соответствующей специальности (направлению подготовки) не менее 5 лет (для руководителей — не менее 5 лет стажа медицинской деятельности);
- первую или высшую квалификационную категорию по специальности;
- высокие профессиональные и нравственные качества, авторитет в коллективе;
- способность к обучению и воспитательной работе.

3.2. Назначение наставника осуществляется на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником.

3.3. Кандидатуры наставников предлагаются заместителями главного врача, главной медицинской сестрой по согласованию с заведующими отделений и утверждаются приказом главного врача не позднее двух недель со дня трудоустройства наставляемого.

3.4. С наставником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием содержания, объема работы по наставничеству, сроков и формы выполнения такой работы.

3.5. Списочный состав наставников утверждается руководителем медицинской организации.

3.6. Замена наставника производится приказом главного врача в случаях:

- прекращения трудовых отношений с наставником;
- перевода наставника или наставляемого в другое подразделение;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- по иным основаниям, препятствующим эффективному осуществлению наставничества.

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

4. Сроки наставничества

4.1. Срок наставничества устанавливается 1 год, [согласно приказу Министерства здравоохранения 166н от 05.03.2026](#) и определяется индивидуально в зависимости от уровня подготовки наставляемого.

5. Индивидуальный отчет наставничества

5.1. Наставник совместно с наставляемым в течение десяти дней после назначения разрабатывает Индивидуальный план прохождения наставничества.

5.2. Индивидуальный план включает мероприятия по:

- ознакомлению с рабочим местом, коллективом, должностными обязанностями;
- изучению нормативных документов, регламентирующих деятельность;
- освоению практических навыков, специфичных для фтизиатрической службы (для врачей — диагностика, лечение, ведение документации; для среднего персонала — манипуляции, уход, инфекционная безопасность);
- участию в разборе клинических случаев, совместных обходах, врачебных конференциях;
- промежуточным контролям освоения материала.

5.3. Отчет об итогах наставничества после его рассмотрения руководителем медицинской организации приобщается к личному делу молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

6. Критерии эффективности наставничества:

6.1. 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.

6.2. Критериями работы наставника являются:

- владение технологией воспитательного процесса,
- умение осуществлять функции управления в виде целеполагания наставляемого,
- мотивации и планирования его обучения и достижение цели в запланированные сроки.

6.3. 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 служебной 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.

6.4. Сотрудники, имеющие дисциплинарные взыскания, к наставнической работе на период действия данного взыскания не привлекаются.

6.5. Администрация медицинской организации, профсоюзный комитет имеют право поощрять наставников за проводимую ими успешную наставническую работу с молодыми специалистами.

2. ОБЯЗАННОСТИ, ПРАВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

2.1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением о наставничестве, должностной инструкцией.

2.2. Наставник обязан:

- максимально индивидуализировать процесс воспитания молодого специалиста;
- составлять план работы с молодым специалистом и оценивать ее эффективность с регистрацией результатов в дневнике;
- 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, с организацией работы в медицинской организации;
- передавать молодому специалисту накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- периодически докладывать заведующему отделением о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине и поведении, результатах его профессионального становления;
- составлять отчет по итогам наставнической работы.

2.3. Наставник имеет право:

- вносить предложения о поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия к наставляемому;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью наставляемого.

2.4. Наставляемый обязан:

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка, руководствоваться должностной инструкцией;
- овладеть необходимыми профессиональными навыками, изучать нормативную документацию;
- максимально использовать опыт и знания наставника;
- проявлять дисциплинированность, организованность, активно участвовать в жизни коллектива.

2.5. Наставляемый имеет право:

- пользоваться служебной, нормативной, учебно-методической документацией;
- обращаться к наставнику за советом и помощью по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью.

2.6. Права и ответственность наставников и молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставническая работа, основываются на правах и ответственности сотрудников медицинской организации, определенных законодательством Российской Федерации и соответствующими должностными обязанностями.

3. СТИМУЛИРОВАНИЕ НАСТАВНИКОВ

3.1. В целях материального поощрения наставнику начисляется надбавка к окладу в размере, указанном в приказе о назначении наставника, но не менее 10% от оклада ежемесячно, врачам в течение одного года, медицинским сестрам в течение полугода.

3.2. Наставники, победившие в конкурсе на звание «Лучший наставник организации» поощряются в порядке, предусмотренном условиями конкурса.

3.3. Приказ о поощрении наставников по результатам конкурса на звание «Лучший наставник организации» готовит руководитель кадровой службы.

ПЛАН прохождения организационной адаптации

(Ф. И. О., должность, наименование структурного подразделения
молодого специалиста, проходящего адаптацию)

Планируемый период организационной адаптации:

с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Обязательные адаптационные мероприятия:

№ п/п	Наименование мероприятия	Содержание мероприятия	Дата выполнения	Ответственный за организацию и проведение	Отметка о выполнении (вып./не вып.)	Комментари й
			заполняется специалистом по кадрам		заполняется ответственным за проведение мероприятия	
1.	Встреча со специалистом по кадрам	– подписание документов о приеме на работу и получение на руки собственных экземпляров; – получение информационной папки; – ознакомление: – с необходимыми локальными нормативными документами до подписания трудового договора; – возможностями обучения и развития в ГБУЗ КДСБТ; – оформлением документов; – инструктажем по охране труда		Специалистом по кадрам		
2.	Установочная встреча с заведующим структурным подразделением, главной (старшей) медицинской сестрой и наставником	– инструктаж на рабочем месте; – экскурсия по структурному подразделению; – ознакомление с планом прохождения организационной адаптации; – ознакомление: – с должностными обязанностями молодого специалиста на практике		Заведующий структурным подразделением		

		посредством наблюдения за работой наставника; – организационной культурой ГБУЗ КДСБТ, существующими традициями непосредственно в структурном подразделении, внутренними принципами и правилами поведения при взаимодействии с руководством, коллегами, пациентами				
3.	Изучение документов – самообразование	Ознакомление с документами, представленными в информационной папке		Молодой специалист		
4.	Встреча с заведующим структурным подразделением (по возможности, но не реже одного раза в месяц)	– получение обратной связи о ходе прохождения организационной адаптации; – корректировка мероприятий (при необходимости); – получение ответов на возникшие вопросы		Заведующий структурным подразделением		
5.	Промежуточные встречи со специалистом по кадрам	– беседа по прошедшему периоду организационной адаптации; – получение ответов на возникшие вопросы		Начальник кадровой службы		
6.	Направление на обучение	При необходимости		Специалист по кадрам по согласованию с заведующим структурным подразделением		
7.	Итоговая встреча после прохождения организационной адаптации с специалистом по кадрам	– беседа по итогам прохождения организационной адаптации; – предоставление обратной связи		специалист по кадрам		

8.	Итоговая встреча после прохождения организационной адаптации с заведующим структурным подразделением в присутствии наставника	– проверка знаний в части: – должностных обязанностей; – документов, представленных в информационной папке; – предоставление и получение обратной связи		Заведующий структурным подразделением		
----	---	--	--	---------------------------------------	--	--

Дополнительные адаптационные мероприятия (могут быть прописаны самостоятельно начальником кадровой службы совместно с заведующим структурным подразделением, их содержание напрямую зависит от специфики деятельности структурного подразделения и МО в целом).

Дата составления «___» _____ 20__ г.

Ф. И. О. заведующего структурным подразделением _____

«___» _____ 20__ г.

Подпись

Ф. И. О. специалист по кадрам _____

«___» _____ 20__ г.

Подпись

Ф. И. О. молодого специалиста, проходящего адаптацию, _____

«___» _____ 20__ г.

Подпись

ПЛАН прохождения адаптации в должности

(Ф. И. О., должность, наименование структурного подразделения
молодого специалиста, проходящего адаптацию)

(Ф. И. О., должность наставника)

Планируемый период адаптации в должности:

с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Обязательные адаптационные мероприятия:

№ п/ п	Наименование мероприятия	Описание мероприятия	Дата выполне ния	Ответствен ный	Отметка о выполне нии	Коммента рий
		уточнения заполняются ответственным за проведение мероприятия			заполняется ответственным за проведение мероприятия	
1.	Установочная встреча с заведующим структурным подразделением/наст авником	Постановка целей на период прохождения адаптации в должности: 1. _____ 2. _____ _____		Заведующи й структурны м подразделе нием		
2.	Установочная встреча с заведующим структурным подразделением/наст авником	Постановка задач на период прохождения адаптации в должности: 1. _____ 2. _____ _____		Заведующи й структурны м подразделе нием		
3.	Ознакомление с профильными для должности регламентами, порядками,	Темы: 1. _____ 2. _____		Наставник		

	стандартами, инструкциями; изучение методического материала	_____				
4.	Совместное выполнение профессиональной деятельности с наставником	Мероприятия: 1. Прием пациента: – сбор анамнеза; – постановка диагноза; – назначение лечения и т. д.		Наставник и молодой специалист		
5.	Самостоятельное выполнение должностных обязанностей под контролем наставника	Мероприятия: 1. _____ 2. _____		Молодой специалист		
6.	Промежуточные встречи с заведующим структурным подразделением (по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц)	Беседа по прошедшему периоду адаптации в должности; получение ответов на возникшие вопросы		Заведующий структурным подразделением		
7.	Направление: – на стажировку; – повышение квалификации	– согласно графику ГБУЗ КДСБТ; – повышение квалификации согласно графику обучения (ст. 196 ТК); – повышение квалификации за счет средств нормированного страхового запаса ОМС (постановление Правительства от 28.04.2016 № 332)		Специалист по кадрам по согласованию с заведующим структурным подразделением		
8.	Аттестация (не ранее чем через год после	Прохождение аттестационных		Председатель		

	поступления на работу молодого специалиста)	мероприятий		аттестационной комиссии		
9.	Итоговая встреча после прохождения адаптации в должности с заведующим структурным подразделением и начальником кадровой службы	– получение и предоставление обратной связи по итогам прохождения адаптации в должности; – определение и постановка целей и задач на ближайший период		Заведующий структурным подразделением		
10.	Отчет руководителю МО	Отчет о проведенных мероприятиях по адаптации		специалист по кадрам		

Дополнительные адаптационные мероприятия (могут быть прописаны самостоятельно специалистом по кадрам совместно с заведующим структурным подразделением, их содержание напрямую зависит от специфики деятельности структурного подразделения и ГБУЗ КДСБТ в целом).

Дата составления «___» _____ 20__ г.

Ф. И. О. заведующего структурным подразделением _____

«___» _____ 20__ года

Подпись

Ф. И. О. начальника кадровой службы _____

«___» _____ 20__ года

Подпись

Ф. И. О. молодого специалиста, проходящего адаптацию, _____

«___» _____ 20__ года

Подпись

**Форма отчета-заключения наставника по итогам прохождения адаптации
молодым специалистом структурного подразделения,
направляется заведующему структурным подразделением
Пример по должности «Врач-специалист»**

1. Преамбула в свободной форме.
2. Оценка профессиональных компетенций согласно таблице (навыки, умения, знания):

Навыки	Разработка плана лечения болезней и состояний ребенка	Профессиональные компетенции (средний балл)	Комментарии и рекомендации наставника
	Назначение медикаментозной терапии ребенку		
	Назначение немедикаментозной терапии ребенку		
	Назначение диетотерапии ребенку		
	Формирование у детей, их родителей и лиц, осуществляющих уход за ребенком, приверженности лечению		
	Выполнение рекомендаций по назначению медикаментозной и немедикаментозной терапии, назначенной ребенку врачами-специалистами		
	Оказание медицинской помощи детям при внезапных острых заболеваниях, состояниях, обострении хронических заболеваний с явными признаками угрозы жизни пациента (проведение мероприятий для восстановления дыхания и сердечной деятельности)		
	Оказание медицинской помощи детям при внезапных острых заболеваниях, состояниях, обострении хронических заболеваний без явных признаков угрозы жизни пациента		
	Оценка эффективности и безопасности медикаментозной и немедикаментозной терапии у детей		
Умения	Составлять план лечения болезней и состояний ребенка с учетом его		

	возраста, диагноза и клинической картины заболевания и в соответствии с действующими клиническими рекомендациями (протоколами лечения), порядками оказания медицинской помощи и с учетом стандартов медицинской помощи		
	Назначать медикаментозную терапию с учетом возраста ребенка, диагноза и клинической картины болезни в соответствии с действующими клиническими рекомендациями (протоколами лечения), порядками оказания медицинской помощи и с учетом стандартов медицинской помощи		
	Назначать немедикаментозную терапию с учетом возраста ребенка, диагноза и клинической картины болезни в соответствии с действующими клиническими рекомендациями (протоколами лечения), порядками оказания медицинской помощи и с учетом стандартов медицинской помощи		
	Назначать диетотерапию с учетом возраста ребенка, диагноза и клинической картины болезни в соответствии с клиническими рекомендациями (протоколами лечения), порядками оказания медицинской помощи и с учетом стандартов медицинской помощи		
	Разъяснять детям, их родителям (законным представителям) и лицам, осуществляющим уход за ребенком, необходимость и правила приема медикаментозных средств, проведения немедикаментозной терапии и применения диетотерапии		
	Выполнять рекомендации по назначению медикаментозной и немедикаментозной терапии, назначенной ребенку врачами-специалистами		
	Оказывать медицинскую помощь		

	при внезапных острых заболеваниях, состояниях, обострении хронических заболеваний с явными признаками угрозы жизни пациента, в том числе проводить мероприятия для восстановления дыхания и сердечной деятельности в соответствии с действующими клиническими рекомендациями (протоколами лечения), порядками оказания медицинской помощи и с учетом стандартов медицинской помощи		
	Оказывать медицинскую помощь при внезапных острых заболеваниях, состояниях, обострении хронических заболеваний без явных признаков угрозы жизни пациента в соответствии с действующими клиническими рекомендациями (протоколами лечения), порядками оказания медицинской помощи и с учетом стандартов медицинской помощи		
	Оказывать паллиативную медицинскую помощь детям в соответствии с действующими клиническими рекомендациями (протоколами лечения), порядками оказания медицинской помощи и с учетом стандартов медицинской помощи		
	Анализировать действие лекарственных препаратов по совокупности их фармакологического воздействия на организм в зависимости от возраста ребенка		
Знания	Правила получения добровольного информированного согласия родителей (законных представителей) и детей старше 15 лет на проведение лечения		
	Современные методы медикаментозной терапии болезней и состояний у детей в соответствии с действующими клиническими		

	рекомендациями (протоколами лечения), порядками оказания медицинской помощи и с учетом стандартов медицинской помощи		
	Механизм действия лекарственных препаратов; медицинские показания и противопоказания к их применению; осложнения, вызванные их применением		
	Современные методы немедикаментозной терапии основных болезней и состояний у детей в соответствии с действующими клиническими рекомендациями (протоколами лечения), порядками оказания медицинской помощи и с учетом стандартов медицинской помощи		
	Механизм действия немедикаментозной терапии; медицинские показания и противопоказания к ее назначению; осложнения, вызванные ее применением		
	Принципы назначения лечебного питания с учетом возраста ребенка, диагноза и клинической картины болезни и состояния в соответствии с действующими клиническими рекомендациями (протоколами лечения), порядками оказания медицинской помощи и с учетом стандартов оказания медицинской помощи		
	Методы проведения санитарно-просветительной работы с детьми, их родителями (законным представителям) и лицами, осуществляющими уход за ребенком, по вопросам использования медикаментозной и немедикаментозной терапии		
	Принципы и правила проведения мероприятий при оказании медицинской помощи детям при внезапных острых заболеваниях, состояниях, обострении хронических заболеваний с явными		

	признаками угрозы жизни пациента в соответствии с действующими клиническими рекомендациями (протоколами лечения), порядками оказания медицинской помощи и с учетом стандартов медицинской помощи (проведение мероприятий для восстановления дыхания и сердечной деятельности)		
	Принципы и правила проведения мероприятий при оказании медицинской помощи детям при внезапных острых заболеваниях, состояниях, обострении хронических заболеваний без явных признаков угрозы жизни пациента в соответствии с действующими клиническими рекомендациями (протоколами лечения), порядками оказания медицинской помощи и с учетом стандартов оказания медицинской помощи		
	Принципы и правила оказания паллиативной медицинской помощи детям в соответствии с действующими клиническими рекомендациями (протоколами лечения), порядками оказания медицинской помощи и с учетом стандартов оказания медицинской помощи		
Компетенции, разработанные внутри МО	Разрабатываются на основании норм поведения и ценностей, правил обихода, общих для всех работников организации		

3. Заключение в свободной форме

Оценочный балл проставляется исходя из субъективного мнения наставника по шкале оценки системы единых требований организации (ЕТО), где:

3 – превосходит ожидания;

2 – соответствует ожиданиям;

1 – требуются улучшения;

0 – не соответствует ожиданиям.

При этом возможны промежуточные значения исходя из мнения наставника (например: 2,5 или 1,7 и т. д.).

Приложение 4 к Положению о наставничестве в
ГБУЗ «Кузбасский детский санаторий для больных туберкулезом»

РЕЕСТР

резерва наставников в структурном подразделении (ОБРАЗЕЦ)

№ п / п	Ф. И. О.	Квалификаци я наставника		Должно сть	Показатели результативности деятельности (соответствует/не соответствует)		Профессиональные навыки			
		Образован ие		Стаж работы по специал ьности	Подтверж денные высокие количес венно- качествен ные показател и эффектив ности проф. деятельн ости	Отсутств ие нарекани й и дисципли нарных взыскани й со стороны руководс тва	Профессио нальные компетенц ии (средний балл)	Знания должност ных обязаннос тей (соответс твует/не соответст вует)	Уровень профессио нальной подготовк и (средний балл)	Знание стандарто в оказания мед. помощи, ЛНА (соответс твует/не соответст вует)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Иванов И.И.	Высшее	10 лет	Врач-фтизиатр	Соответствует	Соответствует	2,5	Соответствует	2,5	Соответствует
2.	Петров П.П.	Среднее профессиональное (медицинское)	15 лет	медицинская сестра палатная	Соответствует	Соответствует	2,5	Соответствует	2,5	Соответствует

Продолжение таблицы:

№	Корпоративные компетенции (средний балл)					Личностные характеристики (средний балл)				
	Способность к развитию	Развитие сотрудников	Формирование командности	Управление исполнением	Лидерство	Навык работы с возражающими	Способность к установлению	Желание помогать,	Способность к развитию	Открытость новому

						ения ми и жалоба ми	взаимопони мания и доверитель ных отношений	оказыв ать поддер жку, делить ся опытом и знания ми	молодых специал истов	
1	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	2		2	2,5	1,5		2	2,5		1,5
2	2	2	2	2	2,5	1	2	3	2	2

Реестр заполняется специалистом по кадрам, оценки проставляются исходя из субъективного мнения заведующего структурным подразделением по шкале оценки системы единых требований организации (ЕТО), где:

3 – превосходит ожидания;

2 – соответствует ожиданиям;

1 – требуются улучшения;

0 – не соответствует ожиданиям.

При этом возможны промежуточные значения исходя из мнения заведующего структурным подразделением (например: 2,5 или 1,7 и т. д.).

ТАБЛИЦА «ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА»

№ п/п	Компетенции наставника	Поведенческие индикаторы в деятельности наставника
1.	Способность к развитию	Систематически прикладывает дополнительные усилия для своего развития как в профессиональной деятельности, так и в качестве наставника
2.	Развитие молодых специалистов	– с готовностью инвестирует личное время в развитие молодого специалиста и делится с ним накопленным опытом, навыками и знаниями; – адекватно оценивает знания, навыки и потребности в их развитии у молодых специалистов с учетом текущей и перспективной должности; – предоставляет обратную связь, конструктивно обсуждает с молодыми специалистами вопросы их эффективности и дальнейшего развития; – использует различные методы развития молодых специалистов; – доступно и понятно передает знания и опыт молодым специалистам
3.	Формирование командности	– создает климат преемственности, поддержки и вовлеченности молодых специалистов в организационную культуру МО; – является носителем ключевых ценностей организационной культуры МО; – добивается от молодых специалистов уважительного и командного отношения к коллегам, среднему и младшему медицинскому персоналу; – демонстрирует приверженность профессии и формирует понимание значимости и приверженности профессии у молодого специалиста
4.	Управление исполнением	– ставит четкие цели перед молодым специалистом; – устанавливает требования к качеству выполняемых профессиональных обязанностей, сроки и параметры контроля; – своевременно и в нужном объеме предоставляет молодому специалисту поддержку (информацию, ресурсы), необходимую для достижения количественно-качественных показателей

		эффективности профессиональной деятельности; – регулярно и конструктивно обсуждает с молодым специалистом качество его самостоятельной работы; – своевременно контролирует деятельность молодых специалистов (в том числе уже прошедших адаптацию), корректирует допущенные ошибки, дает рекомендации по развитию той или иной профессиональной компетенции
5.	Лидерство	– воодушевляет и мобилизует молодых специалистов на достижение профессиональных результатов и построение карьеры в МО; – активно вовлекает молодых специалистов в обсуждение и решение вопросов, требующих их участия; – эффективно организует и регламентирует деятельность работников в совместной деятельности и при принятии общих решений; – умеет убеждать, мотивировать и оказывать влияние на молодого специалиста без использования административного давления, мотивирует молодого специалиста на длительную работу в МО

**Запрос обратной связи от молодого специалиста
по истечении месяца прохождения адаптационных мероприятий**

Сотруднику – прошел один месяц.

Данное письмо формируется автоматически и направляется новому сотруднику спустя один календарный месяц после выхода на работу. Сотрудник должен ответить на данное письмо не позднее двух рабочих дней с момента получения.

Уважаемый коллега!

Прошел месяц с момента Вашего выхода на работу в ГБУЗ КДСБТ.

Просим Вас в ближайшие два рабочих дня ответить на вопросы и заполнить анкету, представленную ниже, отправив ее ответом на это письмо.

Оцените ситуацию на сегодняшний день. Поставьте галочку в клетке, соответствующей утверждению, отражающему Ваше мнение, напротив каждого параметра.

Индикаторы	Не согласен	Скорее не согласен	Скорее согласен	Согласен	Комментарии
Мое рабочее место комфортно					
Я четко понимаю свои должностные обязанности					
Объем работы оптимален для меня					
Мне понятна постановка задач моим непосредственным руководителем					
Сроки, установленные ЕМИАС по выполнению поставленных задач, оптимальны					
Мой непосредственный руководитель даст обратную связь о результатах работы					
Критерии оценки профессиональной деятельности мне ясны					
Я не испытываю сложностей в общении с коллегами					
Все члены коллектива работают совместно, в команде					
Мне хватает информации о МО, ее сотрудниках и событиях, в ней					

происходящих					
Мне близки убеждения и ценности, понятны нормы поведения и отношений между коллегами, установленные в МО					
Мне доступна информация, необходимая для выполнения работы					
Я не испытываю сложностей в освоении новых навыков, умений и знаний, необходимых для осуществления профессиональной деятельности					
Мне необходимо получение дополнительных знаний и навыков					
Другое					

Опишите, пожалуйста, успехи (достижения) первого месяца Вашей работы:

Какие вопросы Вы хотели бы задать Вашему непосредственному руководителю?

Укажите, какая помощь Вам необходима и от кого:

АНКЕТА
оценки деятельности наставника молодым специалистом,
проходящим адаптацию в должности

В ГБУЗ КДСБТ в настоящее время уделяется большое внимание развитию института наставничества. Предлагаем Вам заполнить эту анкету, которая позволит оценить степень выраженности профессиональных компетенций у Вашего наставника.

Ф. И. О. и должность молодого специалиста _____.

Ф. И. О. и должность наставника _____.

Оценка профессиональных компетенций и качеств наставника

Оцените, пожалуйста, насколько у Вашего наставника проявлялись за время адаптации в должности следующие индикаторы поведения (по 10-балльной системе), для этого обведите соответствующую цифру, расположенную напротив каждого поведенческого индикатора.

№	Поведенческие индикаторы	Степень проявления									
1.	Обладает необходимыми профессиональными компетенциями (по специальности)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.	Проявляет дисциплинированность, пунктуальность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	Владеет в совершенстве знанием нормативов и стандартов оказания медицинской помощи, утвержденных приказами Минздрава; приказов и распоряжений Департамента здравоохранения города Москвы, связанных с профессиональной деятельностью медицинских работников	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Соблюдает инструкции по охране труда, инструкции по обеспечению безопасности профессиональной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Демонстрирует приверженность профессии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6.	С готовностью инвестирует личное время в развитие молодого специалиста и делится с ним накопленным опытом и знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Конструктивно обсуждает с молодым специалистом результаты его деятельности и перспективы дальнейшего развития	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Коммуникабелен, стремится к установлению благоприятной психологической атмосферы в коллективе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Соблюдает этические принципы, установленные Кодексом этики МО, и требует их выполнения от коллег	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.	Ставит четкие цели и задачи перед молодым специалистом, определяет сроки их выполнения и меру ответственности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.	Мотивирует молодого специалиста на достижение значимых результатов в освоении профессии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.	В нужном объеме оказывает молодому специалисту поддержку, необходимую для достижения количественно-качественных показателей эффективности профессиональной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13.	Эффективно организует и регламентирует деятельность работника при взаимодействии и принятии общих решений: по ведению пациента; назначению лечения и др.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

АНКЕТА
самооценки наставника

В ГБУЗ КДСБТ в настоящее время уделяется большое внимание развитию института наставничества. Предлагаем Вам заполнить эту анкету, которая позволит оценить, насколько у Вас как у наставника выражены профессиональные компетенции и качества, необходимые для успешной передачи профессионального опыта работникам, проходящим адаптацию в должности.

Ф. И. О. и должность наставника _____.

Оценка профессиональных компетенций и качеств наставника

Оцените, пожалуйста, насколько у Вас проявляются следующие поведенческие индикаторы (по 10-балльной системе), для этого обведите соответствующую цифру, расположенную напротив каждого поведенческого индикатора.

№	Поведенческие индикаторы	Степень проявления									
1.	Обладает необходимыми профессиональными компетенциями (по специальности)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.	Проявляет дисциплинированность, пунктуальность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	Владеет в совершенстве знанием нормативов и стандартов оказания медицинской помощи, утвержденных приказами Минздрава; приказов и распоряжений Департамента здравоохранения города Москвы, связанных с профессиональной деятельностью медицинских работников	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Соблюдает инструкции по охране труда, инструкций по обеспечению безопасности профессиональной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Демонстрирует приверженность профессии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	С готовностью инвестирует личное время в развитие молодого специалиста и делится с ним накопленным опытом и знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7.	Конструктивно обсуждает с молодым специалистом результаты его деятельности и перспективы дальнейшего развития	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Коммуникабелен, стремится к установлению благоприятной психологической атмосферы в коллективе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Соблюдает этические принципы, установленные Кодексом этики МО, и требует их выполнения от коллег	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.	Ставит четкие цели и задачи перед молодым специалистом, определяет сроки их выполнения и меру ответственности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.	Мотивирует молодого специалиста на достижение значимых результатов в освоении профессии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.	В нужном объеме оказывает молодому специалисту поддержку, необходимую для достижения количественно-качественных показателей эффективности профессиональной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13.	Эффективно организует и регламентирует деятельность работника при взаимодействии и принятии общих решений: по ведению пациента; назначению лечения и др.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Оценочный лист

деятельности наставника заведующим структурным подразделением молодого специалиста, проходящего адаптацию в должности

В ГБУЗ КДСБТ в настоящее время уделяется большое внимание развитию института наставничества. Предлагаем Вам заполнить оценочный лист, с помощью которого можно оценить, насколько выражены профессиональные компетенции и качества у наставника, необходимые для успешной передачи профессионального опыта молодым специалистам, проходящим адаптацию в должности.

Ф. И. О. заведующего структурным подразделением _____.

Ф. И. О. и должность наставника _____.

Оценка профессиональных компетенций и качеств наставника

Оцените, пожалуйста, насколько у наставника проявляются следующие поведенческие индикаторы (по 10-балльной системе), для этого обведите соответствующую цифру, расположенную напротив каждого поведенческого индикатора

№	Поведенческие индикаторы	Степень проявления									
1.	Обладает необходимыми профессиональными компетенциями (по специальности)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.	Проявляет дисциплинированность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	Владеет в совершенстве знанием нормативов и стандартов оказания медицинской помощи, утвержденных приказами Минздрава; приказов и распоряжений Департамента здравоохранения города Москвы, связанных с профессиональной деятельностью медицинских работников	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Соблюдает инструкции по охране труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Демонстрирует приверженность профессии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	С готовностью инвестирует личное время в развитие молодого специалиста и делится с ним накопленным опытом и	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	знаниями										
7.	Конструктивно обсуждает с молодым специалистом результаты его деятельности и перспективы дальнейшего развития	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Коммуникабелен, стремится к установлению благоприятной психологической атмосферы в коллективе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Соблюдает этические принципы, установленные Кодексом этики МО, и требует их выполнения от коллег	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.	Ставит четкие цели и задачи перед молодым специалистом, определяет сроки их выполнения и меру ответственности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.	Мотивирует молодого специалиста на достижение значимых результатов в освоении профессии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.	В нужном объеме оказывает молодому специалисту поддержку, необходимую для достижения количественно-качественных показателей эффективности профессиональной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13.	Эффективно организует и регламентирует деятельность работника при взаимодействии и принятии общих решений: по ведению пациента; назначению лечения и др.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10