



Карта процесса

"Учебно-методические и научно-методические дела"

СМН НП ПК 01 - 2026

Издание 2

Экземпляр №1

Страницы) - 9

Рассмотрен и одобрен на заседании
методического совета

Протокол № 4
от 25 01 2026 года

«Утверждаю»

Директор Кызылординского
медицинского высшего колледжа

Калмакова Ж.А.

01 2026 год



ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

«Утверждаю»



Директор Кызылординского
медицинского высшего колледжа

Ж.А.Калмакова
«22» «05» 2024г

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

I. Общие положения

1. Наставничество – производственно-общественное движение, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов или иных работников, вновь принятых в учреждение и проходящих адаптацию к новой работе. Это школа практического профессионального обучения, воспитания, вхождения в трудовой коллектив.

2. Цель наставничества – повышение профессионального мастерства молодых специалистов в первые три года их работы, помощь в овладении нормами медицинской этики и деонтологии, корпоративной культуры, привлечение к участию в общественной жизни медицинской организации, содействие в приобретении или совершенствовании профессиональных теоретических и практических знаний и умений.

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

4. Наставником может быть руководитель структурного подразделения, старшая медицинская сестра отделения, старшая акушерка, опытный, имеющий первую или высшую квалификационную категорию, специалист соответствующего профиля со стажем работы не менее 7-10 лет.

5. Кандидатуры наставников определяются главным врачом в соответствии с уровнем профессионализма, высокой квалификацией и особыми личностными качествами: позитивным стилем общения и мировосприятия, педагогическими навыками, умением решать проблемы, способностью выделять приоритеты, с личным влиянием и авторитетом среди коллег.

6. Списочный состав наставников и Совета наставников утверждается приказом главного врача и оформляется приложением к Коллективному договору медицинской организации, как и само положение о наставничестве.

7. За наставником закрепляется не более двух молодых специалистов.

8. Ответственность за организацию наставничества в структурном подразделении несет ведущий отделением, старшая медицинская сестра.

9. Руководитель структурного подразделения утверждает индивидуальный план наставничества, старшая медицинская сестра проводит инструктаж наставников и молодых специалистов, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником, осуществляет систематический контроль за ходом непрерывного профессионального обучения.

10. Критериями соответствия роли наставника следует считать: передачу знаний и опыта в профессиональной деятельности; умение выявить и оценить качества личности наставляемого, которые нуждаются в развитии; готовность оказать помощь и поддержку в адаптации к производственной среде; способность применять современные подходы и новые формы обучения; служить положительным примером в профессии и общении.

11. На весь период наставничества между наставником и молодым специалистом заключается соглашение (приложение к Положению о наставничестве) о безусловном выполнении обязанностей обеими сторонами.

12. Молодой специалист выполняет план своей работы, готовит ежеквартальные и годовые отчеты.

13. Наставник составляет свой план и проводит оценку эффективности работы молодого специалиста, готовит ежеквартальные и годовые отчеты о работе.

14. Совет наставников работает в соответствии с Регламентом, утвержденным в учреждении.

15. Администрация, профсоюзный комитет поощряет морально и материально наставников за проводимую ими успешную наставническую работу с молодыми специалистами.

16. Профсоюзная организация содействует всеми средствами в повышении профессионального уровня специалиста, мотивирует его к вступлению в Профсоюз и направляет усилия на профессиональное и общественное продвижение работника.

II. Цели наставничества

1. Подготовить молодых специалистов к самостоятельной работе по специальности и профессии.

2. Повысить профессиональный уровень специалистов, их теоретических знаний и практических навыков.

3. Воспитать настоящего врача, специалиста сестринского дела, как человека, верного своей профессии.

4. Сохранить преемственность между поколениями медицинских работников, передать опыта, традиций, взаимную поддержку и стабильность кадрового потенциала в коллективах.

III. Задачи и направления работы

1. Четкая организация и систематическое проведение работы по оказанию помощи молодым специалистам в овладении профессией, нормами медицинской этики и деонтологии, повышении общеобразовательного и культурного уровня, привлечению к участию в профсоюзном движении и общественной жизни организации, приобретении индивидуальных знаний, умений и навыков.

2. Воспитание на примерах работы лучших работников организации, достигших высоких производственных показателей.

3. Ознакомление с историей учреждения, спецификой работы по специальности, этапами его деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению.

4. Организация и проведение трудовых праздников (посвященные в профессию, первый рабочий день, чествование передовиков и ветеранов здравоохранения).

5. Использование личного примера наставника в труде и воспитании молодых специалистов.

6. Общение во вне рабочее время, ознакомление с условиями быта и оказание моральной поддержки и содействия молодому специалисту в решении сложных для него производственных проблем.

7. Вовлечение молодых специалистов в выполнение научно-практической работы и в члены научных обществ.

8. Формирование у молодых специалистов высокой ответственности за выполняемую работу, стремления к постоянному совершенствованию, изучению и внедрению в практику новых современных методов лечения, диагностики и профилактики.

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 ежеквартально и за соответствующий год.

13. Материальное и моральное стимулирование и поощрение наставничества.

IV. Обязанности

В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим положением о наставничестве, решениями Совета наставников, локальными актами учреждения, Коллективным договором.

Наставник обязан:

- максимально индивидуализировать процесс обучения и воспитания молодого специалиста;
- составить индивидуальный план работы с молодым специалистом;
- знакомить молодого специалиста с целями и задачами деятельности учреждения, производственными и социально-бытовыми условиями подразделения, основами корпоративной культуры, традициями в коллективе;
- знакомить с требованиями по основной работе по специальности, охране труда и правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором;
- проводить необходимое обучение и контролировать выполняемую работу молодого специалиста, оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- просто и доступно заострять внимание молодого специалиста на проблемных для него вопросах и своевременно их устранять, поддерживать, помочь утвердиться в профессиональном мастерстве;
- получить представление об отношении молодого специалиста к труду, дисциплине, самонаблюдению, самоконтролю и о других его личностных способностях и развивать их;
- предоставлять отчет о работе наставника ежеквартально и по итогам года ответственному лицу по структурному подразделению и в Совет наставников.

Молодой специалист обязан:

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка организации и руководствоваться в работе должностной инструкцией, трудовым договором, Коллективным договором, локальными актами учреждения и указаниями наставника;
- в соответствии с поставленными задачами овладеть необходимыми профессиональными навыками, изучить положения Устава организации, получить и использовать в работе необходимую информацию о действующих законодательных и нормативных документах, регламентирующих деятельность организации и конкретного специалиста;
- постоянно взаимодействовать со своим наставником, максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в организации, уточнения неясных для себя вопросов производственной деятельности;
- стремиться приобрести навыки и умения в профессиональном труде;

- выступать с инициативами и занимать активную общественную позицию.

V. Права и ответственность

Права и ответственность инструкторов и молодых специалистов основываются на правах и ответственности работников медицинских организаций, определенных законодательством Республики Казахстан, а также локальными актами учреждений и соответствующими должностными обязанностями.

