

Галоўнае ўпраўленне аховы здароўя
Гродзенскага абласнога
выканаўчага камітэта
Дзяржаўная ўстанова
аховы здароўя

“Гарадская паліклініка № 4
г.Гродна”
ЗАГАД

___20.07.2023___ № ___285___
г.Гродна

Главное управление здравоохранения
Гродненского областного
исполнительного комитета
Государственное учреждение
здравоохранения

“Городская поликлиника № 4
г.Гродно”
ПРИКАЗ

г.Гродно

Об организации системы
наставничества в Городской
поликлинике № 4 г. Гродно в
2023-2024

Во исполнение приказа МЗ РБ от 26.12.2022 № 1864 «О наставничестве в отрасли здравоохранения», приказа Главного управления здравоохранения от 21.03.2023г. № 289 «О наставничестве в организациях, подчиненных главному управлению», в целях организации и проведения профессионального обучения молодых специалистов, в связи с кадровыми изменениями
УТВЕРЖДАЮ:

1.Положение о наставничестве в государственном учреждении здравоохранения «Городская поликлиника №4 г. Гродно» (приложение 1).

2.Соглашение о трудовом сотрудничестве (приложение 2).

3.Совместная программа наставничества (приложение 3).

4.Список молодых специалистов с высшим медицинским образованием и наставников на 2023-2024 (приложение 4).

5.Список молодых специалистов со средним медицинским образованием и наставников на 2023-2024 (приложение 5).

6.План организации и проведения наставничества в государственном учреждении здравоохранения «Городская поликлиника № 4 г. Гродно» (приложение 6).

ПРИКАЗЫВАЮ:

1.Продолжить работу «Школы наставничества» с 01.08.2023 года, согласно Положению о наставничестве в государственном учреждении здравоохранения «Городская поликлиника № 4 г. Гродно»

2.Заместителю главного врача по медицинской части Емельянчик Т.И. обеспечить контроль:

2.1. по закреплению за молодыми специалистами опытных наставников;

2.2.выполнения плана организации и проведения наставничества.

3. Назначить ответственными за наставничество молодых специалистов с высшим медицинским образованием в ГУЗ «Городская поликлиника №4 г. Гродно» ВОП (заведующий) ООП №1 Бакач Т.Н., со средним медицинским образованием главную медицинскую сестру Грико Е.В.

4. Ответственным за наставничество ВОП(заведующий) ООП №1 Бакач Т.Н., главной медицинской сестре Грико Е.В.:

4.1. составлять ежеквартально план учебы молодых специалистов;

4.2. обеспечить оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении и воспитании молодых специалистов;

4.3. предоставлять отчет о проделанной работе на производственные совещания государственного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника №4 г. Гродно» не реже 1 раза в год.

5. Возложить ответственность за организацию работы наставников в структурных подразделениях на заведующих и старших медицинских сестер.

6. Наставникам:

6.1. заключить соглашение о трудовом сотрудничестве между наставником, молодым специалистом, руководителем организации, председателем профсоюзного комитета сроком ;

6.2. руководствоваться в своей деятельности Положением о наставничестве;

6.3. разработать совместную программу наставничества;

Срок исполнения-до 10.08.2023

6.4. докладывать руководителю структурного подразделения о процессе адаптации молодого работника, его дисциплине, результатах его профессионального становления;

6.5. составлять отчет по завершению наставничества и выполнения совместной программы наставничества, предоставлять характеристику на молодого работника с указанием достигнутых результатов руководителю структурного подразделения.

7. Занятия с молодыми специалистами в «Школе наставничества» проводить по следующему графику:

7.1. со средним медицинским персоналом – ежемесячно, по пятницам (согласно плана занятий);

7.2. с врачами – ежемесячно, по четвергам (согласно плана занятий).

8. Назначить ответственных за проведение занятий:

8.1. со средним медицинским персоналом – медицинскую сестру (старший) отделения общей практики №3 Манцевич Т.С.;

8.2. с врачами – врача общей практики (заведующий) отделения общей практики №1 Бакач Т.Н.

9.Определить продолжительность наставничества сроком на 6 месяцев с момента издания приказа о наставничестве.

10.Ведущему экономисту Журавской Н.В., главному бухгалтеру Бабаковой А.Н.:

10.1. обеспечить контроль выплат материального стимулирования реализации наставничества наставникам согласно законодательству.

11.Считать утратившим силу приказы главного врача от 01.08.2022 № 302 «Об организации системы наставничества в Городской поликлинике № 4 г.Гродно в 2022-2023»,от 01.11.2022 №448 «О внесении изменений в приказ от 01.08.2022 № 302».

12.Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя главного врача (по медицинской части) Емельянчик Т.И.

Главный врач

Л.И. Кучук

Зам гл врача по мед части

_____ Т.И.Емельянчик

«_____» _____ 20____ г.

Юрисконсульт

_____ Ю.А. Зарубина

«_____» _____ 20____ г.

1 – дело

1 – Бакач

1 – Емельянчик

1 – экономисты

1 – бухгалтерия

1 – Грико

6 – ООП, СВА

СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания
профсоюзного комитета
Государственного учреждения
здравоохранения «Городская
поликлиника № 4 г. Гродно»
«__» _____ 2023 № __

УТВЕРЖДЕНО
Главный врач Государственного
учреждения здравоохранения
«Городская поликлиника № 4
г. Гродно»
_____ Л.И. Кучук
«__» _____ 2023

ПОЛОЖЕНИЕ **о наставничестве в Городской поликлинике №4 г.Гродно**

ГЛАВА 1 **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение определяет порядок и условия организации наставничества в организациях отрасли здравоохранения (далее - Положение).

Настоящее Положение распространяется на работников подчиненных Министерству здравоохранения организаций.

2. Для целей настоящего Положения используются основные термины и их определения в значениях, установленных Кодексом Республики Беларусь об образовании, Законом Республики Беларусь "Об основах государственной молодежной политики", Законом Республики Беларусь от 18 июня 1993 г. N 2435-XII "О здравоохранении", а также следующие термины и их определения:

молодой работник - лицо, впервые назначенное на должность специалиста, не имеющее трудового стажа и опыта работы по полученной в учреждении образования специальности (профессии);

наставничество - форма преемственности поколений в части передачи опыта, знаний и навыков, направленная на профессиональное становление, формирование компетенций и ценностей, адаптацию в трудовом коллективе молодых работников, посредством наблюдения, консультирования, взаимного общения между молодым работником и наставником, основанных на доверии и партнерстве;

наставник - опытный специалист организации отрасли здравоохранения (далее, если не установлено иное, - организация), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, а также знаниями в области методики воспитания и работы с молодежью, участвующий в программе наставничества;

программа наставничества - комплекс мероприятий, направленный на

организацию взаимоотношений наставника и молодого работника в конкретных формах для ожидаемого результата.

3. Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики отрасли здравоохранения, средством профессионального становления и карьерного развития молодых работников, которые представляют слаженную систему взаимоотношений между молодым работником и наставником с возложением на последнего обязанностей по содействию профессиональной адаптации молодых работников и передаче им опыта в рамках наставничества.

4. Система наставничества является гибкой и мобильной, позволяет избежать снижения качества работы организации в период адаптации вновь принятых на работу молодых работников, способствует формированию позитивных поведенческих моделей.

5. Руководитель организации совместно с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации организует наставничество и реализует меры по стимулированию наставников.

ГЛАВА 2

ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ЭТАПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

6. Целью наставничества являются успешное закрепление молодого работника на месте работы, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри организации, позволяющей молодому работнику реализовывать профессиональные задачи на высоком уровне.

7. Основными задачами наставничества являются:

формирование целостной эффективной системы сопровождения молодых работников организаций;

оказание методической помощи молодым работникам организаций в профессиональном становлении и карьерном развитии, овладении правилами медицинской этики и деонтологии;

развитие позитивного отношения молодого работника к профессии, способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него трудовые функции по занимаемой должности;

адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций трудового коллектива и правил поведения в организации, сознательное отношение к выполнению своих трудовых обязанностей;

удовлетворение потребности молодых работников в непрерывном образовании, оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений, формировании индивидуального стиля профессиональной

деятельности;

формирование у молодого работника мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации;

помощь молодому работнику в реализации и развитии личностных качеств, коммуникативных и управленческих умений;

привлечение молодого работника к участию в общественной жизни трудового коллектива;

формирование в организации кадрового потенциала.

8. Наставничество состоит из трех этапов:

первый этап - адаптационный: наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого работника, выявляет недостатки в его умениях и навыках для выработки программы наставничества, включающей мероприятия индивидуальной адаптации, передачи опыта, знаний и навыков, правил делового общения;

второй этап - основной: наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, осуществляет корректировку умений и навыков молодого работника, выстраивает программу его самосовершенствования, мотивирует на закрепление на рабочем месте;

третий этап - контрольно-оценочный: наставник оценивает уровень профессиональной компетентности и личностной самореализации молодого работника в трудовом коллективе.

ГЛАВА 3

ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

9. Наставничество организуется не позднее пяти рабочих дней с даты назначения молодого работника на должность.

10. Срок наставничества устанавливается продолжительностью от 6 до 9 месяцев в зависимости от профиля медицинской, фармацевтической специальности и (или) специализации молодого работника.

В случае необходимости срок наставничества может быть продлен до полной адаптации молодого работника в коллективе и достижения им устойчивых показателей в работе, но не более 1 года.

11. Наставниками молодых работников назначаются лица, имеющие высокий уровень профессиональной подготовки, стаж работы по профилю медицинской, фармацевтической специальности и (или) специализации молодого работника не менее 5 лет, квалификационную категорию.

12. Закрепление наставника за молодым работником осуществляется приказом руководителя организации на основании представления:

заместителя руководителя по медицинской части или руководителя структурного подразделения - для молодых работников с высшим медицинским образованием;

главной медицинской сестры - для молодых работников со средним специальным медицинским образованием;

заведующего аптекой - для молодых работников с высшим и средним специальным фармацевтическим образованием;

руководителя кадровой службы - для иных молодых работников.

За наставником может быть закреплено не более двух молодых работников, трудоустроенных в одно время.

В приказе указываются продолжительность и условия наставничества, должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого работника, меры материального стимулирования.

Приказ согласовывается с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

13. При подготовке предложений по представлению кандидатуры наставника для молодого работника руководящими работниками, указанными в пункте 11 настоящего Положения, также учитываются следующие качества наставника:

готовность к передаче профессионального опыта;

способность обучать и мотивировать;

умение выявить и оценить качества молодого работника, которые нуждаются в развитии;

готовность оказать помощь и поддержку молодому работнику в адаптации в коллективе;

способность служить примером в профессии;

обладать такими личностными качествами, как терпеливость, тактичность, организованность.

Организацию, руководство и контроль за осуществлением наставничества и работой наставника в структурном подразделении осуществляет руководитель структурного подразделения.

14. На весь срок наставничества между заинтересованными сторонами (наставник, молодой работник, руководитель организации, профсоюзный

комитет первичной профсоюзной организации) заключается соглашение о трудовом сотрудничестве согласно приложению 1.

15. Работа наставника с молодым работником начинается с вводного анкетирования или собеседования, при котором молодой работник информирует о сложностях в работе, на основании которых определяются цели совместной работы, желаемый результат и формируется совместная программа наставничества по примерной форме согласно приложению 2.

16. Программа наставничества включает два направления: внутри организации и за ее пределами.

Внутри организации наставник дает советы и рекомендации на рабочем месте, применяет индивидуальный способ обучения, передачи опыта и наблюдения, использует наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работа в малых группах, анализ ситуации, самоактуализация, разбор компетенций и др.

За пределами организации молодой работник совместно с наставником участвует в тренингах, семинарах, мастер-классах, конференциях, спортивных и культурно-массовых мероприятиях и др.

17. Наставник обязан:

ознакомить молодого работника с основными направлениями деятельности, полномочиями и организацией работы организации и структурного подразделения;

разработать совместную программу наставничества, обеспечить ее реализацию с оценкой эффективности;

акцентировать внимание молодого работника на проблемных вопросах и своевременно их устранять, поддерживать, оказывать помощь в овладении профессиональным мастерством, уметь выслушать;

передавать молодому работнику накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;

всесторонне изучать профессиональные и личностные качества молодого работника, его способности и отношение к работе, помогать в поддержании деловых взаимоотношений с коллегами и руководителями разных уровней;

выявлять ошибки, допущенные молодым работником при осуществлении им профессиональной деятельности, и содействовать в их устранении;

личным примером и убеждением развивать положительные качества молодого работника, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального

кругозора;

докладывать руководителю структурного подразделения о процессе адаптации молодого работника, его дисциплине, результатах его профессионального становления;

составлять отчет по завершении наставничества и выполнении совместной программы наставничества, а также представлять руководителю структурного подразделения характеристику на молодого работника с указанием достигнутых результатов.

18. Наставник имеет право:

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с исполнением трудовых обязанностей молодым работником, с руководителем структурного подразделения, вносить предложения о поощрении молодого работника, применении к нему мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также других вопросов, требующих решения руководителя структурного подразделения;

ходатайствовать перед руководителем структурного подразделения о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности закрепленного за ним молодого работника;

ходатайствовать о прекращении наставничества по причине полной адаптации молодого работника в коллективе и достижения им устойчивых показателей в работе;

на повышение своей собственной квалификации и обучение как наставника.

19. Молодой работник обязан:

учитывать рекомендации наставника, выполнять мероприятия совместной программы наставничества, соблюдать соглашение о трудовом сотрудничестве;

в соответствии с поставленными задачами максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в организации;

проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;

дорожить уважением своего коллектива, с достоинством вести себя на работе, активно участвовать в общественной жизни коллектива;

всесторонне анализировать допущенные ошибки, стремиться не допускать их в дальнейшем.

20. Молодой работник имеет право:

обращаться по мере необходимости к наставнику за профессиональным советом для надлежащего исполнения своих трудовых обязанностей;

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, с непосредственным руководителем и наставником;

участвовать в подведении итогов, знакомиться с отзывами и другими материалами, содержащими оценку его работы;

при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к руководителю структурного подразделения.

21. Руководитель структурного подразделения:

рассматривает и согласовывает совместную программу наставничества;

создает необходимые условия для совместной работы молодого работника с закрепленным за ним наставником;

осуществляет контроль за работой наставника и проводит оценку результативности его деятельности;

вносит предложения о смене наставника, прекращении наставничества;

ходатайствует о дополнительном поощрении наставников.

22. Замена наставника производится на основании приказа руководителя организации в случаях:

увольнения наставника;

перевода наставника на другую работу;

привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

возникновения непреодолимых психологических барьеров во взаимодействии наставника и молодого работника.

Приказ о замене наставника согласовывается с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

23. Показателем оценки эффективности работы наставника являются выполнение совместной программы наставничества, соглашения о трудовом сотрудничестве, полная адаптация молодого работника в коллективе и достижение им устойчивых показателей в работе.

Результативность работы наставника оценивает руководитель структурного подразделения на основании:

анализа работы наставника (эффективность и своевременность оказания профессиональной и социально-психологической поддержки);

установления уровня профессионального становления молодого работника в результате наставничества (укрепление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и профессионального потенциала);

получения обратной связи от молодого работника по качеству и эффективности работы наставника.

Результаты оценки доводятся до наставника не реже 1 раза в месяц и учитываются при назначении стимулирующих выплат наставнику.

24. Руководитель бюджетной организации в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности, предусматривает в положении по оплате труда, являющемся приложением к коллективному договору организации, нормы о материальном стимулировании реализации наставничества в зависимости от результативности в размере от 40 до 60 процентов оклада путем:

установления (увеличения) надбавки за сложность и напряженность работы;

дополнительного премирования.

Конкретный размер и порядок стимулирующих выплат определяются руководителями бюджетных организаций в соответствии с законодательством.

25. В коллективный договор организации могут быть внесены положения о дополнительном стимулировании наставников:

учреждение грамоты "Лучший наставник организации" (с соответствующим материальным поощрением);

занесение на Доску почета организации;

продление контракта на максимальный срок;

дополнительные дни к отпуску;

единовременное вознаграждение в случае закрепления молодого работника в организации;

поощрение путем предоставления наставнику путевки в санатории УП "Белпрофсоюзкурорт", оплаченной за счет средств профсоюзов и нанимателя в равных долях.

**СОГЛАШЕНИЕ
о трудовом сотрудничестве**

Я, наставник _____
(фамилия, имя, отчество наставника)

беру наставничество над _____
(фамилия, имя, отчество молодого работника)

и обязуюсь помочь в профессиональном становлении, повысить образовательный и культурный уровень, способствовать скорейшей адаптации в коллективе.

(дата)

(подпись наставника)

Я, молодой работник, _____
(фамилия, имя, отчество, должность)

_____ О
бязуюсь овладеть необходимыми профессиональными компетенциями, добросовестно выполнять поставленные цели и задачи, максимально использовать полученный от наставника опыт и знания для овладения профессией и адаптации в коллективе.

(дата)

(подпись молодого специалиста)

Я, руководитель организации, _____
(фамилия, имя, отчество, должность)

Обязуюсь выступать гарантом исполнения взятых наставником и молодым работником обязательств.

(дата)

(подпись руководителя организации)

Я, председатель профсоюзного комитета, _____
(фамилия, имя, отчество, должность)

Обязуюсь оказывать помощь в исполнении взятых наставником и молодым работником обязательств.

(дата)

(подпись председателя)

обязуюсь оказывать помощь в исполнении взятых наставником и
молодым
работником обязательств.

(дата)

(подпись председателя)

Приложение 3
к приказу
№ _____

СОВМЕСТНАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Ф.И.О. _____ и _____ должность _____ молодого _____ работника: _____

Ф.И.О. _____ и _____ должность _____ наставника: _____

Срок осуществления программы: с "___" _____ 20__ г. по "___" _____ 20__ г.

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1					
1.2					
1.3					
Раздел 2. Адаптация в трудовом коллективе					
2.1					
2.2					
2.3					
Раздел 3. Направления профессионального становления					
3.1					
3.2					
3.3					

Подпись наставника _____

Подпись молодого работника _____

"___" _____ 20__ г.

"___" _____ 20__ г.

Приложение 4
к приказу
№ _____

Список
молодых специалистов с высшим образованием и наставников в
2023-2024 году по государственному учреждению здравоохранения
«Городская поликлиника №4 г. Гродно»

Ф.И.О. молодого специалиста, занимаемая должность	Ф.И.О., занимаемая должность наставника
Бубен Кристина Викторовна, врач УЗД	Ромашов Сергей Константинович, врач УЗД (заведующий) Дублер: Першукевич Ольга Игоревна, врач УЗД
Громыко Анна Валерьевна, врач общей практики	Бакач Татьяна Николаевна, врач общей практики (заведующий) отделением общей практики №1 Дублер: Карпик Оксана Олеговна, врач общей практики отделения общей практики №1

СПИСОК

молодых специалистов со средним медицинским образованием и наставников в 2023-2024 году по государственному учреждению здравоохранения «Городская поликлиника №4 г. Гродно»

Ф.И.О. молодого специалиста, занимаемая должность	Ф.И.О., занимаемая должность наставника
Салей Алеся Александровна, помощник врача	Налегович Татьяна Михайловна, медицинская сестра (старшая) Вертелишковской АВОП Дублер: Радевич Инна Ивановна, медицинская сестра Вертелишковской АВОП
Петров Никита Сергеевич, помощник врача	Осмоловская Надежда Вячеславовна, медицинская сестра общей практики (старшая) отделения общей практики №1 Дублер: Пасюк Инна Фёдоровна, медицинская сестра общей практики отделения общей практики №1
Буснюк Светлана Витальевна, помощник врача	Мисюта Наталья Александровна, врач общей практики (заведующий) отделением общей практики №2 Дублер: Цвирко Ольга Витальевна, врач общей практики отделения общей практики №2
Кулеш Елена Сергеевна, помощник врача	Мисюта Наталья Александровна, врач общей практики (заведующий) отделением общей практики №2 Дублер: Цвирко Ольга Витальевна, врач общей практики отделения общей практики №2
Емельянович Яна Сергеевна, помощник врача	Манцевич Тереза Сильвестровна, медицинская сестра общей практики (старшая) отделения общей практики №3 Дублер: Куклис Анастасия Викторовна, медицинская сестра

	общей практики отделения общей практики №3
Зяц Александр Владимирович, помощник врача	Черноокий Алексей Сергеевич, врач общей практики (заведующий) Гожской АВОП Дублер: Черноокая Татьяна Васильевна, врач общей практики Гожской АВОП
Наймович Ангелина Чеславовна, фельдшер- лаборант	Якушевич Елена Ивановна, фельдшер - лаборант (старший) КДЛ Дублер: Ластовка Анжела Станиславовна, фельдшер - лаборант КДЛ
Журавская Анна Валерьевна, фельдшер- лаборант	Якушевич Елена Ивановна, фельдшер - лаборант (старший) КДЛ Дублер: Ластовка Анжела Станиславовна, фельдшер - лаборант КДЛ
Козич Анастасия Дмитриевна, акушерка	Баширова Галина Михайловна, акушерка (старшая) ЖК №4 Дублер: Бубейко Александра Александровна, акушерка ЖК №4
Симонова (Писаренко) Анастасия Алексеевна, акушерка	Баширова Галина Михайловна, акушерка (старшая) ЖК №4 Дублер: Бубейко Александра Александровна, акушерка ЖК №4
Абложевич Полина Романовна, медицинская сестра общей практики	Осмоловская Надежда Вячеславовна, медицинская сестра общей практики (старшая) отделения общей практики №1 Дублер: Пасюк Инна Фёдоровна, медицинская сестра общей практики отделения общей практики №1
Улейчик (Бруханчик) Ангелина Михайловна, медицинская сестра общей практики	Зайко Светлана Олеговна, медицинская сестра общей практики отделения общей практики №2 Дублер: Гребенко Кристина Александровна, медицинская сестра общей практики отделения общей практики №2
Чиркун Виктория Валерьевна, медицинская сестра общей	Манцевич Тереза Сильвестровна,

практики	медицинская сестра общей практики (старшая) отделения общей практики №3 Дублер: Куклис Анастасия Викторовна, медицинская сестра общей практики отделения общей практики №3
Концевич Татьяна Александровна, медицинская сестра общей практики	Черноокий Алексей Сергеевич, врач общей практики (заведующий) Гожской АВОП Дублер: Черноокая Татьяна Васильевна, врач общей практики Гожской АВОП
Симоненко Дарья Сергеевна, медицинская сестра общей практики	Налегович Татьяна Михайловна, медицинская сестра (старшая) Вертелишковской АВОП Дублер: Радевич Инна Ивановна, медицинская сестра Вертелишковской АВОП

Приложение 6
к приказу

№ _____

ПЛАН
организации и проведения наставничества
в государственном учреждении здравоохранения
«Городская поликлиника №4 г.Гродно»

№ п/п	Мероприятия	Дата	Ответственный	Выполнение (дата, подпись)
1.	Отбор группы наставников	31.07.2023	Емельянчик Т.И., Грико Е.В.	
2.	Подготовка наставников и их резерва (повышение квалификации в области профессиональных навыков)	31.07.2023	Емельянчик Т.И., Грико Е.В.	
3.	Определение сроков наставничества	2023-2024	Емельянчик Т.И.	
4.	Закрепление наставников за молодыми работниками	2022-2023	Емельянчик Т.И.	
5.	Разработка совместной программы наставничества	До 10.08.2023	Наставники	
6.	Организация участия наставников в мероприятиях по обмену опытом (внутриотраслевых, региональных, местных)	2023-2024	Емельянчик Т.И., Грико Е.В.	
7.	Информационная поддержка развития наставничества (использование ведомственных и местных СМИ, радиосетей, размещение на стендах и т.д.)	2023-2024	Емельянчик Т.И., Грико Е.В.	