

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 Учреждения. 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. 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 Учреждении.