

Информация о деятельности Совета наставников за 2019 год.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных работников по подготовке сотрудников МБУ «ЦСОН» к самостоятельному выполнению должностных обязанностей.

Целью наставничества является оказание помощи работникам в приобретении ими необходимых профессиональных навыков и опыта работы, соблюдении трудовой дисциплины, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда, направленных на обеспечение доступности, повышение эффективности и качества предоставления населению услуг в сфере социального обслуживания.

Наставничество устанавливается над лицами:

- впервые принятыми на работу работниками, не имеющими навыков и умений выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности;
- над работниками, переведенными на другую должность, если выполнение ими новых обязанностей требует расширения профессиональных знаний.

Совет наставников состоит из 6 человек и осуществляет свою деятельность с января 2014 года на основании утвержденного директором МБУ «ЦСОН» Положения о наставничестве и в соответствии с планом работы на 2019 год.

За 2019 год проведено 22 заседания Совета наставников. На заседаниях рассматривались вопросы назначения наставников над вновь принятыми сотрудниками, заслушивались отчеты наставников по итогам наставничества, изучался передовой опыт наставничества, утверждались планы работы Совета наставников, разработана «Памятка наставнику».

С января 2014 года лиц, удостоившихся высокого звания «наставник» в МБУ «ЦСОН» - 29 человек. С 29.12.2017г пересмотрен и утвержден новый список наставников – 26 человек.

Наставническая работа в МБУ «ЦСОН» осуществляется по пяти должностям: заведующий отделением, социальный работник, специалист по социальной работе, специалист по кадрам, бухгалтер.

Наставничество устанавливается продолжительностью от 3 месяцев до 1 года в зависимости от уровня профессиональной подготовки работника.

Совет наставников оказывает содействие и осуществляет контроль над деятельностью наставников по обучению сотрудников. В течение 2019 года наставническая работа осуществлялась в отношении – 13 сотрудников. В отделении социального обслуживания на дому № 2 – 2 соц. работниками; в отд. № 4 – 2 соц. работниками, в отд. № 5 – 1 соц. работником, в отд. № 6 – 2 соц. работниками, в отд. № 9 – 1 соц. работником, 1 бухгалтером; 1 секретарем; 1 заведующим отделением срочного социального обслуживания; 1 специалистом по социальной работе; 1 техником отдела автоматизации. Над 4 работниками Центра продолжится наставническая деятельность в 2020

году. Уволившихся специалистов из числа, вновь принятых и прошедших наставническую работу в 2019 году – 1 соц.работник.

Обучение проходит по составленному наставником индивидуальному плану, согласно разработанной руководителем подразделения программе адаптации. Наставником составляется итоговый отчет, руководитель подразделения составляет отзыв о работе наставника и полученных навыках в работе обучаемого. Советом наставников проводится собеседование с обученным сотрудником, делается вывод, может ли работник работать самостоятельно и дает оценку деятельности наставника. При положительной оценке наставник премируется разовой выплатой в размере 600 рублей. Над 4 работниками Центра продолжается наставническая деятельность в 2020 году. Уволившихся специалистов из числа, вновь принятых и прошедших наставническую работу в 2019 году – 1 социальный работник.

Ежегодно Советом наставников обновляется информация на стенде: «Уголок наставника», подготовлена папка с пакетом документов в помощь наставникам - 30 документов. Периодически информация о деятельности Совета наставников выкладывается на сайт Центра.

Совет наставников оказывает содействие в организации обучения наставников. За 2019 год проведено обучение сотрудников на курсах повышения квалификации:

- в Кемеровской АНО ДПО «Центр обучения Профessional» на курсах повышения квалификации по программе «Система долговременного ухода за пожилыми людьми и инвалидами на дому» – обучалось 24 сотрудника, из них 5 наставников; специалист по реабилитационной работе в социальной сфере – 3 сотрудника; обучение 3 соц.работников навыкам оказания первой помощи; получение профессии «Социальный работник» - 9 человек; «Долговременное сопровождение людей с деменцией» - 1 зав.отделением;
- ЧОУ ДПО «УДЦ ДИНКОМ» г. Кемерово на курсах повышения квалификации по программе «Организационно – технические вопросы защиты ПД в организации. Особенности использования СКЗИ» - 2 сотрудника, из них 1 наставник;
- ЧОУ ДПО «УДЦ ДИНКОМ» по программе «Контрактная система в сфере закупок товаров работ и услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд ФЗ-44 - обучался 1 сотрудник.

Совет наставников принял участие в организации обучения социальных работников в МБУ «ЦСОН» (Школа социального работника) в сентябре 2019 года прошли обучение 16 социальных работников. Из них 7 социальных работников со стажем работы менее 2 лет и 9 соц.работников со стажем работы более 10 лет, с которыми проводилось большая работа по предупреждению эмоционального выгорания.

Совет наставников оказывал содействие при написании проектных работ, направленных на расширение и внедрение инновационных форм социального обслуживания населения. Крамаренко Татьяна Васильевна оказывала содействия в подготовке проектных работ четырем социальным

работникам, обратившимся за помощью, им были даны советы по подбору материала.

В соответствии с утвержденным планом на 2019г. психологом Центра Аничкиной А.Ю. проводились групповые занятия с коллективом и наставниками по формированию позитивного настроения и поиску дополнительных резервов. В феврале с 14 наставниками проведена беседа «Женственность – как образ жизни». В мае проведена беседа «Естественные способы выхода из депрессии» - 15 человек. В июне проведена беседа с 13 наставниками – «Общение с деревьями – практика для органов чувств». В апреле реабилитолог Центра Кузьмина Н.А. провела учебу с 22 наставниками на тему: «Обеспечение доступной среды для инвалидов».

Наставниками Центра оказывалось содействие сотрудникам по адаптации и корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива, сознательному и творческому отношению к выполнению должностных обязанностей.

Развитие наставничества в МБУ «ЦСОН» влечет за собой повышение эффективности и качества услуг, развитие кадрового потенциала, ускоренную и безболезненную адаптацию работников, оптимизацию процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков работников.

Председатель Совета наставников:  Власова Т.П.