Министерство здравоохранения Архангельской области

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Архангельской области «Архангельский медицинский колледж»

Архангельская региональная общественная организация «Объединение медицинских работников Архангельской области»

Наставничество как институт профессионального и карьерного роста студента

сборник материалов областной научно – практической конференции

6 декабря 2023 года

Архангельск 2023

УДК 614(082)
Н32

Н 32 Наставничество как институт профессионального и карьерного роста студента: [сборник материалов областной научно – практической конференции] / Министерство здравоохранения Архангельской области; Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Архангельской области «Архангельский медицинский колледж»; Архангельская региональная общественная организация «Объединение медицинских работников Архангельской области». – Архангельск: ГАПОУ АО «АМК», 2023. – 56 с.

Настоящий сборник содержит описание целевой модели наставничества, опыт реализации наставничества в государственных медицинских организациях Архангельской области.

Для специалистов медицинских организаций, преподавателей, обучающихся образовательных организаций.

УДК 614 (082)

© Архангельский медицинский колледж, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

Наставничество как технология сопровождения профессионального развития обучающегося
Фефилова Н.Е…… 4

Наставничество – современный подход к процессу адаптации молодых специалистов на рабочем месте
Кузнецова Н.Е…….. 16

Наставничество — эффективный метод адаптации молодых специалистов на базе ГБУЗ АО «Архангельская областная детская клиническая больница имени П.Г. Выжлецова»
Макиевская А.В., Ерофеева Н.Г., Авдеева Н.В…… 21

Опыт наставничества в ГБУЗ АО «Первая городская клиническая больница имени Е.Е. Волосевич»
Василенко Е.А., Гагарина Л.И……. 24

Наставничество как неотъемлемая часть кадровой политики ГБУЗ АО «Архангельская городская детская клиническая поликлиника»
Хомутова Н.В., Семкова С.В……. 30

Наставничество в системе здравоохранения: тренд или необходимость? Реализация наставничества в ГБУЗ АО «Няндомская ЦРБ»
Спирова С.Р…….. 38

Наставничество как элемент кадровой политики ГБУЗ АО «Северодвинская станция скорой медицинской помощи»
Павлова Е.А., Королева С.А., Щербакова Т.В……. 44

Реализация формы наставничества «работодатель – студент» на примере ГБУЗ АО «Приморская ЦРБ»
Ворыпина Е.Е., Едакин А.Б……. 51

Наставничество как эффективный метод профессионального становления и развития молодого специалиста в фармацевтической сфере
Чайка Д.С…… 54

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ТЕХНОЛОГИЯ СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

***Фефилова Н.Е.**, заведующая отделом*

практического обучения

ГАПОУ АО «Архангельский медицинский колледж»

Наставничество в системе образования, в настоящее время, является его неотъемлемой частью. На современном этапе оно стало одним из приоритетов образовательной и кадровой политики нашего государства. **На основании Указа Президента РФ от 07.05.2018 г. №204** «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». **В соответствие с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145** «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». **Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02** «Внедрить целевую модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» и «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования) национального проекта «Образование».

Таким образом, в настоящее время, идет активный процесс по внедрению наставничества в систему образования.

Что такое наставничество? Универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Программа наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Цель наставничества – это максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Наставник – это участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, желающий поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – это участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

В Архангельском медицинском колледже наставническая работа является неотъемлемой частью деятельности учреждения для создания условий благоприятных для становления будущего специалиста. Одной из

задач, стоящих перед преподавателями колледжа является развитие наставничества, как модели взаимодействия преподаватель-обучающийся. Технология наставничества - форма передачи знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника (обучающего) - менее опытному (обучаемому) посредством взаимодействия и планомерной работы. Технология позволяет получать опыт, формировать навыки, компетенции и ценности у обучающегося гораздо быстрее, чем другие способы их передачи (например, через формализованное общение, самостоятельную и проектную деятельности, учебные пособия, книги).

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Формы наставничества:

«обучающийся - обучающийся»;

«преподаватель - обучающийся»;

«преподаватель - преподаватель»;

«работодатель- обучающийся».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью

дополнительной индивидуальной консультации.

Реализация программы наставничества проводится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов. Внешний контур образуют сотрудники медицинских организаций, средства массовой информации. Внутренний контур представляют руководитель и администрация образовательной организации, обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги.

Процесс реализации целевой модели наставничества включает семь основных этапов.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Наставляемым могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни колледжа, отстраненные от коллектива.

Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками.

Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь однокурсникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся - активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своего колледжа;
- сотрудники медицинских организаций, заинтересованные в подготовке будущих кадров.

Наставничество сегодня реализуется в разных системах отношений. Наставничество в системе отношений «преподаватель-обучающийся» предполагает передачу знаний, умений и опыта посредством доверительного неформального общения, основанного на принципах партнерства.

Обязанности наставника

- Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, Устава ГАПОУ АО «АМК», определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывать на риски и противоречия.

• Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

• Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать и ободрять его.

• Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в колледже, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

• Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

Опытный преподаватель, знаток своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает организационными, коммуникативными, лидерскими навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Отражением профессионализма преподавателя является его поведение, в котором преподаватель выступает не только как субъект познания деятельности, но и как субъект общения.

Основные принципы наставника:

1. Принятие (неосуждение наставляемого).
2. Умение слушать и слышать.
3. Умение задавать вопросы.
4. Равенство (отношение к наставляемому как к равному).
5. Честность и открытость.
6. Надежность и ответственность.
7. Последовательность.

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Приказ директора колледжа о внедрении целевой модели наставничества;
- Дорожная карта внедрения системы наставничества в ГАПОУ АО «АМК»;
- Положение о наставничестве в ГАПОУ АО «АМК»;
- Программа целевой модели наставничества в ГАПОУ АО «АМК»;
- План реализации целевой модели наставничества в ГАПОУ АО «Архангельский медицинский колледж» на 2022-2023 год.

Система наставничества условно делится на три составляющие: адаптация, обучение, сопровождение.

Основные этапы

1. «Я скажу - ты послушай»
2. «Я покажу - ты попробуй»
3. «Сделаем вместе»
4. «Сделай сам - я подскажу»
5. «Сделай сам и расскажи, что сделал»

Модели общения между наставником и наставляемым:

общение-коррекция,

общение-поддержка,

общение-снятие психологических барьеров.

Педагогическое общение включает процесс взаимодействия между преподавателем и обучающимся, построенный в соответствии с целями и содержанием их совместной деятельности. Его основными признаками являются: социально-психологическое взаимодействие преподавателя и обучающихся, обмен предметной информацией; оказание воспитательного воздействия; организация взаимоотношений; наличие коммуникативных средств. Педагогическое общение наставника выражается в умении организовать деятельность обучающихся во взаимоотношениях, понять состояние обучающихся. В реальных условиях преподавателю приходиться

очень быстро оценивать ситуацию, анализировать ее и выбирать оптимальный вариант действий. При этом восприятие учебной ситуации происходит в двух уровнях: рациональном и эмоциональном. Эмоциональный уровень обеспечивает лучшее понимание обучающегося, помогает нейтрализовать имеющуюся у преподавателя склонность к преждевременной оценке, избежать категоричных противопоставлений себя и обучающихся. Основой педагогического общения наставника выступает педагогическая задача, в ходе решения которой происходит передача информации, побуждение обучающихся к действию по ее восприятию и переработке (мотивация), вызов их эмоционально-ценностной реакции и организация их деятельности. ***Наставничество может быть:***

По форме: индивидуальное; групповое

По длительности: краткосрочное; долгосрочное

По способу организации: по обоюдной договоренности; по приказу руководителя; скрытое; открытое

На первом этапе происходит знакомство студентов с нормами и правилами, ценностями, исторически сложившимися традициями и культурой образовательного учреждения. Главная задача - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Наставляемый не обязан «понравиться» наставнику, его задача - рассказать о себе, своих проблемах и целях на текущий момент, если они сформированы, дать понять наставнику, в каком направлении необходимо вести работу в будущем.

Встречи наставника и наставляемого могут быть оформлены в виде диалога или обсуждения, экскурсии, публичной лекции, как практическая работа над проектом. Наставник самостоятельно формирует структуру и план действий на каждой встрече, но тем не менее обращается к общей модели:

рефлексия, работа, рефлексия. Встречи проводятся не реже одного раза в две недели.

На втором этапе наставничества выстраиваются отношения со студентами таким образом, чтобы возникло доверие и взаимопонимание, иначе дальнейший процесс наставничества не будет иметь смысла. Доверие, как бумага, один раз помнешь, идеальным уже не будет! Проводится анкетирование с целью выявления затруднений в период адаптации, для выявления дефицитов наставляемых и выявления компетенций наставника. Анкетирование позволяет определить уровень тревожности, уровень самооценки личности, оценить лидерские способности, коммуникативные и организаторские склонности обучающихся. Используется следующий диагностический инструментарий, при реализации программы наставничества:

Анкетирование «Уровень адаптации студента к колледжу» Позволяет определить уровень адаптации личности студента к процессу обучению.

Методика «Шкала тревожности» (Ч.Д. Спилбергер, Ю.Л. Ханин) Предназначена для самооценки уровня тревожности в данный момент (реактивная тревожность как состояние) и личностной тревожности (как устойчивая характеристика личности).

Методика «Диагностика общей самооценки личности» (Г.Н. Казанцева) Позволяет определить уровень самооценки личности

Методика «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельников) Позволяет оценить лидерские способности обучающегося.

Методика «Коммуникативные и организаторские склонности» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин) Предназначена для изучения коммуникативных и организаторских склонностей обучающихся.

В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного

образовательного дефицита наставляемого. Дефициты могут быть: *Образовательные* (трудности в работе с информацией; низкий уровень навыков самостоятельной работы; недостаточный уровень учебной и профессиональной мотивации). *Социальные* (недостаточная сформированность отдельных эмоционально-волевых качеств; недостаточный уровень самоорганизации; затруднения в установлении взаимоотношений со сверстниками, преподавателями; затруднения в осуществлении психологического саморегулирования поведения и деятельности; недостаточный уровень сформированности необходимых социальных и коммуникативных навыков). Общим признаком всех типов образовательных дефицитов является недостаток самостоятельности наставляемого. Наставник оказывает педагогическую поддержку в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно студент не способен преодолеть.

Когда внутренний образовательный дефицит будет восполнен, наставляемый будет самостоятельно преодолевать внешние препятствия. Соответственно конечным результатом деятельности наставника является обретение обучающимся способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста.

Основные критерии эффективности наставничества:

Достижение поставленных целей;

Одобрение и позитивный настрой всех участников;

Высокие производственные показатели наставляемых;

Полное соответствие поведения наставляемых с занимаемой должностью;

Экономическая эффективность.

Достичь высоких результатов по всем критериям невозможно без

целеустремленности, активности и открытости внутри системы.

Как выразился знаменитый профессор, писатель и эксперт в области управления Дэвид Майстер, наставничество является инвестицией в долгосрочное развитие организации, ее «здоровьем».

Наставляемый посредством взаимодействия с наставником, опираясь на его активную позицию, решает конкретные задачи: личные, профессиональные, работают по индивидуальному плану. На контрольном этапе реализации программы проводится анкетирование удовлетворенности наставников и анкетирование удовлетворенности наставляемых.

В программе наставничества Архангельского медицинского колледжа участвовало: 114 наставляемых (85 студентов АМК и 29 студентов филиала г. Северодвинска), 38 наставников (28 преподавателей АМК и 10 преподавателей филиала г. Северодвинска). Проведена оценка личностных результатов наставляемых до и после. По результатам психолого-педагогического тестирования видны изменения в степени адаптированности и вовлеченности студентов в образовательный процесс. Степень вовлеченности студента в образовательный процесс выросла на 23%, уровень развития метанавыков у студента (soft skills) вырос на 5,3%, уровень самооценки студента вырос на 35%, уровень личностной тревожности студента снизился на 50%.

Решение проблем и сложностей наставляемых видится возможным при условии использования комплекса мер в процессе учебной, практической и внеучебной деятельности, в совместной организации и участия в конкурсах, олимпиадах, фестивалях, соревнованиях, где студенты занимают призовые места. Также в мероприятиях по патриотическому воспитанию и участие в волонтерской деятельности. Наставник применял в своей практике различные методы деятельности, такие как мастер-класс, наблюдение, интерактивные, проблемные и проектные, и анализ

практических ситуаций, рефлексия и анализ деятельности наставляемого. Опыт показывает, что, раскрывая способности и таланты в обучающихся, развиваешься и совершенствуешься сам. Помощь и поддержка действительно ведут наставляемого к успеху!

Подводя итог наставнической деятельности, можно сказать, что прослеживается положительная динамика в эмоционально-волевой сфере, учебной и внеаудиторной деятельности. Правильная организация работы наставника приводит к повышению академической успеваемости, самостоятельности, преодоление стресса вследствие получения эмоциональной поддержки, формированию положительной мотивации и стремлению к развитию и реализации внутреннего потенциала обучающегося, а также повышение уровня профессиональной компетентности.

НАСТАВНИЧЕСТВО – СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД К ПРОЦЕССУ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

***Кузнецова Н.В.**, главная медицинская сестра*

ГБУЗ АО «Архангельская областная клиническая больница»

Проблема кадрового дефицита в отрасли медицина стоит остро не только в нашей области, она актуальна для всей России.

В ГБУЗ АО «Архангельская областная клиническая больница» работают более двух тысяч человек медицинского и немедицинского персонала из них 867 специалистов сестринского персонала, в больнице есть нехватка персона, есть необходимость занять вакантные ставки физическими лицами, квалифицированными кадрами, для нас молодые специалисты являются стратегически ценным кадровым ресурсом.

В рамках долговременного договора о сотрудничестве Архангельский медицинский колледж и Архангельскую областную клиническую больницу связывают тесные и плодотворные отношения.

Архангельская областная клиническая больница является клинической базой прохождения производственной практики студентов по основным образовательным программам среднего и фармацевтического образования и дополнительным профессиональным образовательным программам.

Сотрудники больницы охотно выходят к студентам колледжа еще на первых курсах обучения с презентациями о больнице, постоянно участвуем в ярмарке вакансий, ежегодно организуем экскурсии по отделениям больницы. Совместная работа идет и между преподавателями колледжа.

Студенты проходят практику на базе нашей медицинской организации, но базами практики являются и другие лечебные учреждения, по опыту и

общению со студентами можно сказать, что им трудно сориентироваться и выбрать сразу место работы, они теряются, не знают где лучше, сравнивают качество прохождения производственных практик в различных учреждениях.

Традиционно нами принято приглашать студентов для прохождения моно профильной практики непосредственно на будущее рабочее место. В период этой практики мы стараемся начать адаптацию как к специфике самой деятельности, так и к коллективу, в которой он будет работать. По окончанию медицинского колледжа специалист столкнется с проблемами самореализации и адаптации на рабочем месте, изменится распорядок дня, характер деятельности, круг общения, круг обязанностей, степень ответственности и после устройства на работу молодому специалисту будет предложен такой метод адаптации как наставничество.

Наставничество – общественное явление, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов или людей, проходящих этап адаптации к новой работе, один из методов мотивации специалистов.

Система наставничества требовала законодательного закрепления, введения обязательной системы наставничества в государственных медицинских организациях для молодых специалистов и конечно требовала материального стимулирования наставников. Сегодня мы работаем согласно Постановления правительства Архангельской области от 9 ноября 2023 года № 982-пп «Положение о наставничестве в государственных медицинских организациях Архангельской области», где даны понятия, сроки наставничества, обязанности и права наставника, как устанавливается и начисляется надбавка за наставничество, в чем заключается документационное сопровождение наставничества.

Для оказания помощи молодым специалистам в освоении профессии и закрепления кадров в 2015 году, в Архангельской областной клинической

больнице были разработаны методические рекомендации по формированию профессиональных компетенций на рабочем месте. В методических рекомендациях даны основные понятия, положение о наставничестве, задачи и функции наставничества, планы работы по наставничеству и план работы непосредственно с молодым специалистом в Архангельской областной клинической больнице.

Наставничеством мы хотим обеспечить более быстрое вхождение в должность нового работника, уменьшить количество возможных ошибок, связанных с включением в работу, снизить дискомфорт первых дней работы, увидеть объективный уровень квалификаций и потенциала работника.

Сроки наставничества устанавливаются индивидуально от 3 месяцев и более при необходимости.

Наставник - медсестра, наделенная полномочиями и ответственностью за организацию профессиональной клинической ориентации молодого специалиста, проведение индивидуального обучения, оказание ему поддержки.

Суть наставничества – приставить к новичку опытного специалиста который передаст ему собственные знания и навыки непосредственно во время рабочего процесса. Заставить быть наставником невозможно. Но и при желании быть наставником отслеживаются критерии, например - достойный уровень профессиональной компетентности, готовность оказать помощь и поддержку, лояльность к учреждению: сознательное и активное поддержание стандартов, корпоративной культуры и правил работы медицинской организации.

Основные функции наставника - образцовая, посредническая и педагогическая. Помочь молодому специалисту в адаптации на новом рабочем месте, освоении знаний, умений и навыков, соединении теории с практикой.

Задачи наставничества в сфере повышения профессионализма – формирование связки от знаний к навыкам и умениям, от нетвердых навыков – к прочным умениям, от прочных умений – к высококвалифицированным действиям; в области соблюдения норм трудового коллектива – выработка дисциплинированности, организованности и навыков соблюдения правил техники безопасности, восприятие единых для всего персонала деловых ценностей, привитие нравственных устоев и традиций коллектива.

Итог наставничества отражается наставником в отчете об итогах наставничества и предоставляется в отдел кадров. Мы не склоняемся к экзамену, так как это всегда настораживает и угнетает молодого специалиста, все проводиться в виде беседы и очень важна обратная связь при осуществлении наставничества. Важным преимуществом данной программы адаптации и обучения является то, что все ее мероприятия проходят в подразделениях действующего лечебного учреждения, крупнейшего в городе, с мощной технической и образовательной базой, непосредственно на рабочем месте. Также для обучаемых очевидно, что их учат именно тому, что требуется для работы, и они могут сразу применять полученные навыки. Это положительно сказывается на мотивации к обучению. Учреждение может предоставить в качестве наставников широкий спектр средних медицинских специалистов самого различного профиля с обучением молодых работников непосредственно на рабочих местах.

Сам термин «наставничество», сегодня может казаться устаревшим, однако, суть наставничества, особенно в медицине, актуальна по сей день. Наставничество способствует формированию имиджа лечебного учреждения прогрессивной современной организации. В передовых компаниях система наставничества в том или ином виде присутствует, поскольку это самый мягкий и быстрый путь адаптации нового сотрудника.

В результате введения программы адаптации молодых специалистов с использованием наставничества в медицинской организации мы имеем возможность планировать профессиональное развитие медсестер с учетом их личных интересов и наличие в штате мотивированных и лояльных медицинских сестер, связывающих свою профессиональную деятельность с больницей, что снизит текучесть сестринских кадров.

НАСТАВНИЧЕСТВО — ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА БАЗЕ ГБУЗ АО «АРХАНГЕЛЬСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА ИМЕНИ П.Г. ВЫЖЛЕЦОВА»

***Макиевская А.В.**, главная медицинская сестра*

***Ерофеева Н.Г.**, старшая медицинская сестра*

4 соматического отделения

***Авдеева Н.В.**, медицинская сестра*

отоларингологического отделения

ГБУЗ АО «Архангельская областная детская клиническая больница имени П.Г. Выжлецова»

В здравоохранении наставничество было всегда. Это неотъемлемая часть профессионального становления молодого специалиста. Сейчас, когда медицинские технологии интенсивно развиваются передача опыта через наставничество занимает приоритетное направление. Данные слова подтверждает стратегия развития здравоохранения до 2025 года, утвержденная Указом Президента № 254 от 06.06.2019 года.

Для привлечения молодых специалистов в ГБУЗ АО «Архангельская областная детская клиническая больница имени П.Г. Выжлецова» (ГБУЗ АО «АОДКБ им. П.Г. Выжлецова») начали проводить Дни открытых дверей с организацией экскурсий по учреждению будущим абитуриентам Архангельского медицинского колледжа.

С момента открытия ГБУЗ АО «АОДКБ им. П.Г. Выжлецова» студенты Архангельского медицинского колледжа и Северного государственного медицинского университета проходят практику в отделениях медицинской организации, где знакомятся с особенностями и нюансами работы,

коммуникации с маленькими пациентами и их законными представителями. Руководители и сотрудники ГБУЗ АО «АОДКБ им. П.Г. Выжлецова» принимают участие в Ярмарках вакансий.

В 2023 году государственным и муниципальным учреждениям здравоохранения рекомендовано устанавливать стимулирующие выплаты за наставничество. Это зафиксировано в подпункте «ж» пункта 37 «Единых рекомендаций по оплате труда на 2023 год». На роль наставников для молодых специалистов сестринского дела выбираются кандидатуры медицинских сестер с клиническим опытом работы не менее 10 лет, квалификационной категорией и навыками межличностного общения.

В первый год своей практической деятельности молодые специалисты нуждаются в поддержке и обучении со стороны опытных коллег на рабочих местах. Для более успешной адаптации молодого специалиста взаимодействие с наставником происходит согласно плану.

Социально – психологическая адаптация включает представление коллективу специалиста в отношении которого осуществлялось наставничество, ознакомление с организационной структурой медицинской организации. Разъяснение локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, трудовой дисциплины в коллективе, профессиональной деятельности. Разъяснение законодательства о допуске к наркотическим и психотропным лекарственным препаратам.

Профессиональная адаптация подразумевает изучение действующих нормативных документов по: лечебному процессу, санитарно-противоэпидемиологическому режиму, охране труда и технике безопасности, работа в медицинской информационной системе, изучение вопросов медицинской этики и деонтологии, навыки общения с пациентами, освоение и совершенствование практических навыков в работе специалиста. Проводится вовлечение молодого специалиста в систему непрерывного медицинского

образования и получение установленного количества ЗЕТ в год, внедрение в работу стандартов сестринской деятельности.

По окончании года наставник составляет отчет об итогах наставничества, где отмечается сильные стороны молодого сотрудника, его безпатронатная готовность к работе и аспекты, которые нужно еще проработать.

Молодые специалисты в период адаптации сталкиваются с определенными проблемами в своей работе. Это естественно, поскольку им приходиться интегрироваться не только к новым условиям данного учреждения, но также и к новому для себя виду, в том числе и узкоспециализированной профессиональной деятельности.

Наставничество можно рассматривать как один из методов повышения профессионализма, где наставник, оценивая ситуацию с высоты собственного опыта, знаний, умений. Наставник помогает молодому специалисту быть уверенней, учит принимать решения в чрезвычайных ситуациях и нести полную ответственность за свои действия.

Каждая медицинская сестра-руководитель стремится добиться наилучших результатов деятельности сестринского персонала самыми эффективными методами и с оптимальными затратами.

ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБУЗ АО «ПЕРВАЯ ГОРОДСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА ИМЕНИ Е.Е. ВОЛОСЕВИЧ»

Василенко Е.А., *главная медицинская сестра*

Гагарина Л.И., *специалист по работе*

с сестринским персоналом

ГБУЗ АО «Первая городская клиническая больница имени Е.Е. Волосевич»

ГБУЗ Архангельской области «Первая городская клиническая больница имени Е.Е. Волосевич» - крупнейшее многопрофильное учреждение здравоохранения Архангельской области, оказывает первичную, в том числе специализированную, медико-санитарную помощь в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара, а также специализированную, в том числе высокотехнологичную медицинскую помощь в стационарных условиях. В структуру учреждения входят: стационар на 972 койки; поликлинические подразделения на 770 посещений в смену (прикрепленное население - 14299 человека, в том числе дети - 1808), включая консультативные центры (кардиологический, эндокринологический) и отделение платных медицинских услуг; центры: региональный сосудистый, гепатопанкреатобилиарной хирургии и интервенционной эндоскопии, нефрологический.

Таблица 1.

Структурные подразделения на 31.12.2022 г.

Количество отделений	**Количество старших медицинских сестер (лаборантов)**
53	53

Таблица 2.

Укомплектованность средним медицинским персоналом

Показатель	2021 г.	2022 г.
Штатные должности	1161,75	1078,75
Занятые должности	920,5	892,75
Укомплектованность (%)	79,2%	82,7%
Коэффициент совместительства	1,3	1,2
Число физических лиц	623	615

Для обеспечения работы, на работу в должности медицинской сестры привлекаются совместители, как внутренние, так и внешние. Своевременный и качественный уход за пациентами и медицинская помощь оказывается за счет взаимозаменяемости медицинских сестер. Весь средний медицинский персонал может работать на всех постах сестринской деятельности по профилю отделения.

Таблица 3.

Характеристика среднего медицинского персонала по возрасту на 31.12.2022 г.

Год	Всего	До 36 лет Абс./ %	36-50 лет Абс./ %	51- 60 лет Абс./ %	61 лет и старше Абс./ %
2022	615 чел.	169/27,5	286/46,5	104/17	56/9,1

Анализируя таблицу, основную часть работающего среднего медицинского персонала составляют работники от 36 лет и до 50 – 46,5%, на 2 месте - работники до 36 лет – 27,5 % и на 3 месте, от 51 года и старше - 26,1%. Весь средний медицинский персонал имеет сертификат специалиста или прошли аккредитацию. Более опытные специалисты передают свой опыт и знания молодым коллегам вновь пришедшим на работу в Первую городскую клиническую больницу имени Е.Е. Волосевич.

Наставничество - общественное явление, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов. В последние несколько лет интерес к теме наставничества в стране увеличивается. А 2023 год, согласно указу Президента РФ В.В. Путина, назначен Годом Педагога и Наставника.

В здравоохранении наставничество – это часть адаптационной программы молодых кадров и один из ключевых аспектов в алгоритме улучшения их профессиональных навыков. Руководство учреждения прямо заинтересовано в организации качественной работы по наставничеству, так как от этого зависит качество оказания медицинской помощи пациентам учреждения.

Традиции наставничества в Первой городской больнице также имеют давнюю историю: опытные сотрудники всегда помогают молодым коллегам, никогда не оставляют их с сомнением и проблемой один на один. Систему наставничества в нашей больнице можно разделить на 2 направления:

1. Работа со студентами в период прохождения практики;
2. Работа с молодыми специалистами.

Работа со студентами всегда начинается с общего собрания. Приветствуем студентов, кратко рассказываем о Первой городской больнице, ее истории, ее достижения, какие структурные подразделения входят в состав учреждения. Далее происходит распределение студентов по местам практики. По возможности всегда стараемся учесть пожелания и интересы практикантов. Интересуемся, что хотелось бы посмотреть, посетить какие-либо структурные подразделения, не входящие в раздел практики. Практически всегда есть пожелания посетить то или иное подразделение. Особенным спросом пользуются экскурсии в отделения реанимации, операционный блок, рентген-хирургическое отделение, отделение малоинвазивной хирургии.

Старшие медицинские сестры (лаборанты) являются непосредственными руководителями студентов на практике. В течении рабочего дня и еженедельно, на планерке старших, руководители среднего звена отчитываются о прохождении студентами практики, об их дисциплине, стремлении усвоить новые знания. Предварительно со всеми старшими сестрами и лаборантами проводится беседа о том, чтобы заинтересовать студента работой в своем отделении, показать ему какой дружный и профессиональный коллектив в отделении работает, как хорошо они умеют работать и так же дружно отдыхать. Обязательно приглашаем студентов на общебольничные конференции для среднего медицинского персонала, на общебольничные мероприятия «День медицинской сестры», конкурсы «Лучшая медицинская сестра больницы»», «День медицинского работника». По окончании практики, снова собираем студентов и обязательно задаем вопросы о том, как прошла практика, что интересного, нового узнали, увидели. Просим дать прямые и честные ответы. В случае критических замечаний, всегда принимаем меры по устранению и недопущению в будущем. Но нужно сказать, что критических замечаний практически нет. Мы очень рады, что к нам приходят на практику студенты. В настоящее время, когда все меньше становится прочего (младшего) персонала, они надежные помощники медицинских сестер и лаборантов.

Таблица 4.

Молодые специалисты на 31.12.2022 г.

Образовательная организация	**2021 г.** **Абс./ %**	**2022 г.** **Абс./ %**
Архангельский медицинский колледж	16/2,6	26/4,2
Колледж при СГМУ	2/0,3	6/0,97

Анализируя таблицу видно, что в динамике с 2021 года по 2022 год произошло увеличение количества молодых специалистов пришедших на работу после окончания медицинского колледжа. Увеличение молодых специалистов связано с отличной, качественной работой старших сестер и заведующих отделениями по привлечению молодых кадров.

В коллективе нашей больницы сложилась доброжелательная производственная атмосфера. Сотрудники с опытом работы охотно помогают молодым специалистам, пришедшим на работу из других больниц, специфике работы отделений, обучают выполнению наиболее сложных манипуляций, технике подготовки к сложным, высокотехнологичным исследованиям. Всегда призываем новых сотрудников к внимательному и уважительному отношению к пациенту, о строгом соблюдении субординации между врачом и средним медицинским персоналом, об уважении к младшему персоналу. Ежегодно в конце сентября – начале октября проводим общебольничный праздник «Посвящение в профессию». Повышению квалификации начинающих специалистов способствуют участие их в семинарах, тренингах, учебах, общебольничных и областных конференциях, но именно наставничество для молодого врача или медицинской сестры — незримая, но очень эффективная помощь. Каждый заведующий отделением, старшая медицинская сестра заинтересованы в том, чтобы подопечные качественно выполняли свою работу. С сентября 2022 года начало действовать новое дополнение в системе оплаты труда медицинских работников, где предусмотрено стимулирование для тех медиков-наставников, кто активно помогает начинающим коллегам перейти из статуса вчерашнего студента в статус молодого специалиста. В нашей медицинской организации разработано и утверждено приказом главного врача «Положение

о наставничестве», разрабатываются планы адаптации молодых специалистов на рабочих местах.

Рекомендации наставнику:

1. Делиться опытом без назидания, доброжелательно.
2. Помогать терпеливо, своевременно, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительные стороны в работе.
3. Работать с молодым специалистом на опережение.

От эффективности взаимодействия тандема «Наставник-наставляемый» во многом зависит профессиональный успех вновь прибывшего работника. Но также и качественно выстроенная система наставничества способствует повышению профессионального уровня и сотрудников, вовлеченных в систему наставничества. Наставник развивает у себя навыки управления, повышает свой статус в организации, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег. А мы всемерно стараемся оказать помощь и наставнику, и молодым коллегам, которым предстоит продолжать наше дело.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГБУЗ АО «АРХАНГЕЛЬСКАЯ ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА»

Хомутова Н.В., *главная медицинская сестра*

Семкова С.В.*, старшая медицинского сестра*

первого педиатрического отделения

ГБУЗ АО «Архангельская городская детская клиническая поликлиника»

Наставничество - общественное явление, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов медицинского профиля: врачей, фельдшеров, медицинских сестер и других медицинский специальностей. Наставничество представляет собой школу профессионального воспитания, являющегося одним из основных разделов воспитательной деятельности трудового коллектива. Наставничество является средством воспитания и обучения медицинских работников, впервые принятых на работу в медицинскую организацию после окончания образовательного учреждения, а также и в период обучения в образовательном учреждении при прохождении производственной практики в медицинской организации.

Своими корнями практики наставничества достигают доисторических времен. В первобытных обществах юноши, которые готовились к инициации, находились под наблюдением и набирали советы специально предназначенных для этого опытных старших членов племени. В Советском Союзе наставничество распространялось в системе профессионально-технического образования и производственного обучения, с 1950-х годов приобрело характер массового. В 2010-х годах в России наметился курс на возрождение этой традиции.

В 2020 году Министерством здравоохранения Российской Федерации на обсуждение медицинскому сообществу был представлен проект методических рекомендаций по организации наставничества в учреждениях здравоохранения. Однако аналитики отмечают, что наставничество в документах рассматривается только в отношении молодого специалиста, таким образом, другие категории медицинских работников, которым может потребоваться помощь наставников, не попадают в поле зрения и остаются вне нормативно-правового регулирования по вопросам наставничества.

Наставничество в медицине – важная часть адаптационной программы, а также один из ключевых аспектов в алгоритме улучшения профессиональных навыков у молодых специалистов. Успех вновь прибывшего работника во многом зависит от эффективности его адаптационного периода в медучреждении. Наставничество – обучение сотрудника на рабочем месте, с ударением на приобретение и закрепление практических навыков. Более квалифицированный и опытный коллега делится приобретенным за время своей профессиональной деятельности опытом, гарантирующим выполнение работы на высоком уровне. Этот процесс нацелен на совершенствование прикладных профессиональных компетенций молодых специалистов.

Обычно выпускники медицинских учебных заведений имеют базовый уровень теоретической подготовки, владеют основными навыками. Однако почти всегда они испытывают неуверенность, которая связана с их личными качествами, отсутствием опыта работы, атмосферой в рабочей среде, недостатками учебного процесса. Налаживание наставничества в медицине, а именно в медицинском учреждении, следует интегрировать в общую программу эффективной лечебно-профилактической деятельности. Именно наставничество играет важную роль в адаптации новичков на рабочем месте и сказывается на дальнейшем качества их работы. Передача опыта является

основным источником обучения персонала, поскольку ни один внешний консультант не сможет подготовить работника, приступающего к работе в пределах конкретного медицинского учреждения

Такой модуль обучения молодых специалистов характеризуется тем, что наставник, будучи штатным работником учреждения, выполняет весь круг задач по обучению своих молодых коллег без освобождения от выполнения основных должностных обязанностей. В идеале наставничество должно быть непрерывным, обеспечивая постоянное развитие медицинских работников.

Многие организации активно используют этот институт, основываясь на нормативных правовых актах, издаваемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере охраны здоровья. Например, в нашем учреждении ГБУЗ Архангельской области «Архангельская городская детская клиническая поликлиника» (ГБУЗ АО «АГДКП»), в 2018 году издан приказ, приложением которому является положение о наставничестве, в целях оказания практической помощи в профессиональном становлении, в приобретении профессиональных знаний и навыков молодыми специалистами медицинского профиля, впервые поступившими на работу в ГБУЗ АО «АГДКП» и определения порядка проведения работы по наставничеству. В декабре 2022 года, на основании опубликованного распоряжения Министерства здравоохранения Архангельской области от 14.12.2022 №90-ро «О наставничестве в государственных медицинских организациях Архангельской области» приказ по ГБУЗ АО «АГДКП» был изменен и дополнен. На основании которого за наставничество установлены стимулирующие выплаты.

Целью наставничества является приобретение молодыми специалистами необходимых профессиональных навыков и опыта работы, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в

результатах труда, приобретение профессионального мастерства и уровня компетенции молодых специалистов в медицинской организации, овладение нормами медицинской этики и деонтологии, повышение культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни медицинской организации.

Успех системы наставничества в огромной степени зависит, прежде всего, от того, кто будет являться наставником. Этот человек помимо большого практического опыта и высокого профессионализма должен четко понимать свою роль, быть коммуникабельным, уметь передавать смысл своих идей, иметь авторитет среди коллег, быть эмоционально уравновешенным, иметь волевой ресурс и организаторские способности, относиться к делу с творческим подходом и позитивным настроем. Наставник должен иметь готовность и желание передать свой опыт молодым, но самое главное – он должен уметь это делать. Он сам должен обладать достаточным уровнем компетентности, которая позволяла бы ему эффективно решать поставленные перед ним задачи. Следует понимать, что эффективность системы здравоохранения обеспечивается наличием квалифицированных медицинских кадров, обладающих необходимыми знаниями, умениями и практическими навыками, а наставничество доказало свою эффективность на протяжении длительного срока своего существования в качестве метода обучения кадров. И сейчас наставничество является технологией, обеспечивающей передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника менее опытного

Задачами наставничества является организация и проведение работы по оказанию помощи молодым специалистам в становлении индивидуальных профессиональных навыков, овладении нормами медицинской этики и деонтологии, повышении общеобразовательного и культурного уровня, привлечению к участию в общественной жизни медицинской организации. Воспитание молодых специалистов на примерах

работы лучших работников медицинской организации. Использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов. Ознакомление с медицинской организацией, этапами ее деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению. Оказание моральной поддержки молодому специалисту в решении сложных для него проблем. Формирование у молодых специалистов высокой ответственности за выполняемую работу, стремления к постоянному совершенствованию, изучению и внедрению в практику новых современных методов профилактики, диагностики и лечения.

Согласно разработанному положению наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее 7 лет, первую или высшую квалификационную категорию, пользующийся уважением в коллективе.

Кандидатуры наставников предлагаются заведующими и старшими медицинскими сестрами отделений по согласованию с заместителями главного врача, главной медицинской сестрой в соответствии со следующими личностными качествами: позитивный стиль общения и мировосприятия, педагогические навыки, умение решать проблемы, способность выделять приоритеты, особенности личного влияния и авторитет среди коллег.

Списочный состав наставников утверждается приказом главного врача не позднее двух недель со дня трудоустройства молодого специалиста в медицинскую организацию на основании добровольного согласия сторон, вследствие доверия руководства. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально до 6 месяцев. При необходимости сроки наставничества могут быть продлены до 1 года. В поликлинике главным врачом издается приказ о назначении наставников молодых специалистов и назначаются

ответственные за осуществление контроля деятельности наставника заместителем главного врача по лечебной работе и главной медицинской сестрой.

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

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.

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

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.

Замена наставника производится в соответствии с приказом главного врача медицинской организации:

– при прекращении наставником трудовых отношений;

– при переводе (назначении) наставника в другое отделение медицинской организации;

– при привлечении наставника к дисциплинарной ответственности;

– по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа.

Наставник составляет план и проводит оценку эффективности работы молодого специалиста. В течение десяти календарных дней по окончании срока наставничества, установленного приказом главного врача, наставник составляет отчет об итогах наставничества по установленной форме и, согласовав его с заведующим отделением, представляет главному врачу. При необходимости молодому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессиональных навыков и умений.

Отчет об итогах наставничества после его рассмотрения главным врачом приобщается к личному делу молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

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.

За последние 3 года в ГБУЗ АО АГДКП наставничество осуществлялось в направлении 8 молодых специалистов среднего медицинского персонала. Одна из них в последующем уволилась. Осталось работать 7. Всем молодым специалистам 2020-2022г.г. хватило первоначального срока наставничества 6 месяцев. Но наставничество было продолжено в 2020году в отношении

одной медицинской сестры, которая по результатам полугодового срока не была допущена к самостоятельной работе. После предварительного согласования наставника, старшей медицинской сестры и главной медицинской сестры было решено продлить срок наставничества еще на 6 месяцев. Был разработан новый план мероприятий работы по наставничеству, согласно индивидуальных потребностей. По истечении дополнительного срока сотрудник был допущен к самостоятельной работе.

Таким образом, по нашим наблюдениям, четко прослеживается, что система наставничества помогает легче адаптироваться новичкам. Наставник плотно работает со стажером один на один. Он видит, что мешает новичку, дает совет. К тому же, во время работы со стажерами, наставник лучше осваивает и свою работу. Осваивает гибкие навыки, учится договариваться с разными людьми, организовывать работу, расставлять приоритеты и контролировать задачи. В дальнейшем, наставникам можно доверить серьезный проект и они чаще попадают в кадровый резерв на руководящие должности.

НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ: ТРЕНД ИЛИ НЕОБХОДИМОСТЬ? РЕАЛИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБУЗ АО «НЯНДОМСКАЯ ЦРБ»

Спирова С.Р, *заведующая отделением*

медицинской профилактики,

ГБУЗ АО «Няндомская ЦРБ»

«Любой профессионал, абсолютно любой, уверен, всегда мечтает о том, чтобы дело, которому он посвятил всю свою жизнь, а, как правило, вы, когда работаете с наставниками, имеете дело именно с такими людьми, – все мечтают, чтобы эта профессия развивалась, чтобы дело, которое делает этот человек, оказалось в будущем в надёжных руках. Думаю, что в этом как раз и сама суть наставничества» (В.В. Путин, Президент РФ).

Наставничество в здравоохранении Российской Федерации существует на протяжении длительного времени. Исторически советская, а затем российская система здравоохранения была построена на различных практиках наставничества для молодых специалистов, медицинских работников, прошедших через изменение траектории профессионального развития, а также специалистов, требующих адаптации после длительного перерыва в работе. В последние несколько лет интерес к теме наставничества в стране увеличивается.

И всё-таки, Наставничество - пережиток прошлого или перспектива? Когда приходится слышать о наставничестве как пережитке из прошлого, невольно напрашиваются причины, которые способны извратить как суть этого полезного начинания, так и саму идею наставничества.

Наставничество может и не дать результатов, если присутствуют такие факторы, как:

- формальный поход, «наставничество ради наставничества»
- копирование опыта других
- отсутствие персональной ответственности за результат
- «внезапное наставничество», когда его вдруг решили внедрить, потому что «это модно»
- формализация процесса
- «двойные стандарты»

Хоть и сам термин, сегодня может казаться устаревшим, однако, суть наставничества, особенно в медицине, актуальна по сей день. Наставничество способствует формированию имиджа лечебного учреждения как прогрессивной современной организации. Ведь во всех передовых компаниях система наставничества в том или ином виде присутствует, поскольку это самый мягкий и быстрый путь адаптации нового сотрудника.

С целью получения мнения коллег о развитии наставничества в ГБУЗ АО «Няндомская ЦРБ» был проведен анкетный опрос, который был направлен на выявление необходимости внедрения или расширения системы наставничества в нашей организации. В опросе участвовало 43 медицинских сотрудника, из них, имеющие стаж работы до 5 лет – 21% опрошенных, от 6 до 20 лет – 35%, более 21 года - 44% (таблица 1).

Таблица 1

Стаж работы	Да, есть	Нет, не видим необходимости	Затрудняюсь ответить
До 5 лет	56%	11%	33%
6-20 лет	73%	0%	27%
Более 21 года	82%	7%	11%
Средний показатель	**77%**	**5%**	**18%**

При ответе на вопрос: «Есть ли необходимость в нашей организации внедрения или расширения наставничества» 77% сотрудников считают, что необходимость имеется, причем с увеличением стажа работы этот процент увеличивается (рис.1).

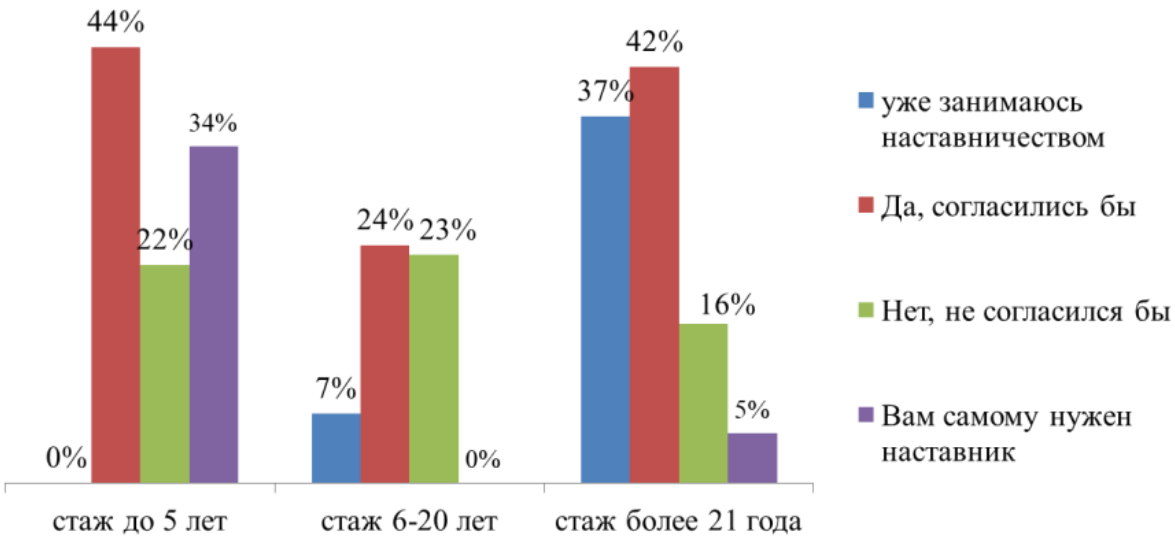


Рис.1

В рамках опроса был также задан вопрос о готовности стать наставником в случае поступления такого предложения. При этом, согласно ответам респондентов, каждый четвертый не готов принять прямое участие в системе наставничества. Среди медицинского персонала с опытом работы более 21 года 37% и это каждый третий уже занимаются наставничеством в категории 6-20 лет этот процент в 5 раз ниже. Половина из всех опрошенных готова согласиться на участие в наставничестве. Логично, что в категории стажа до 5 лет каждый третий понимает, что ему самому нужен наставник, о подобное сигнализируют ответы и в категории стажа более 21 года, но таковых 5%. При таких ответах на первый взгляд существует весьма благоприятные условия для внедрения и развития наставничества.

В традиционном представлении наставничество ассоциируется с молодыми специалистами, которым впервые нужно адаптироваться на рабочем месте после прохождения обучения. Однако в современных условиях быстрого появления инноваций, новых технологий и вызовов в

сфере здравоохранения наиболее значимой профессиональной компетенцией для сотрудников на любом этапе их карьеры становится открытость новому опыту и готовность продолжать учиться, способность быть гибкими.

Основными целями наставничества, пожалуй, можно выделить: устранение дефицита компетенций медицинских работников (восполнение дефицита профессиональных компетенций в связи с внедрением новых медицинских технологий и высокотехнологичного медицинского оборудования, развитием цифровых технологий, введением новых форм отчетности; организационная и социально-психологическая адаптация медицинского работника, профессиональная адаптация), так и стимулирование развития медицинских работников (повышение трудовой мотивации, снижение уровня/ преодоление эмоционального выгорания медицинского работника, соблюдение норм корпоративной этики (культуры).

В ходе опроса также выделили целевую аудиторию - для кого наиболее востребован наставник, а затем определили суть, цель, процесс и условия определенных моделей наставничества (рис. 2).

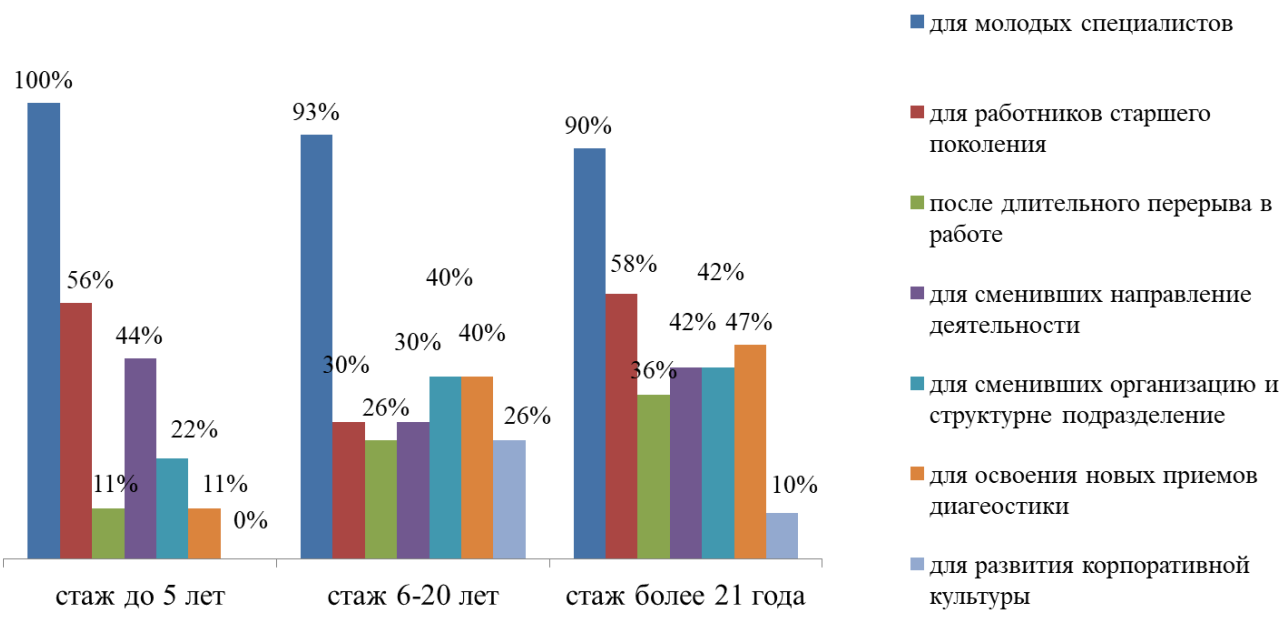
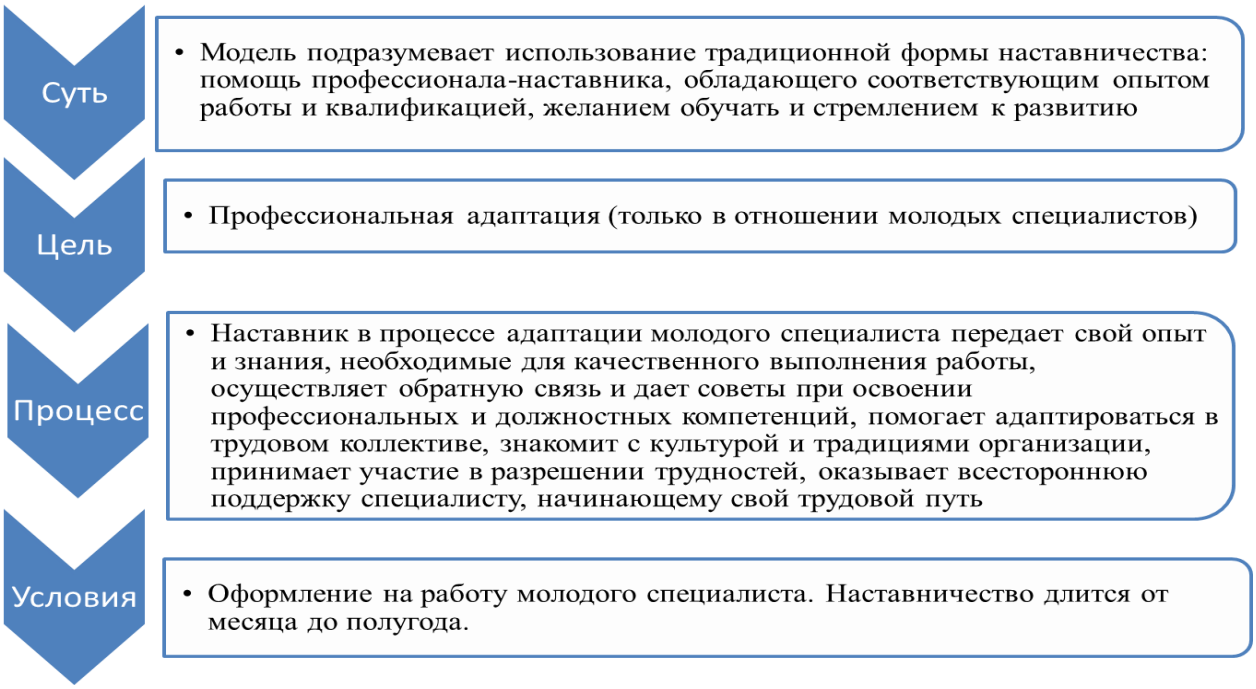
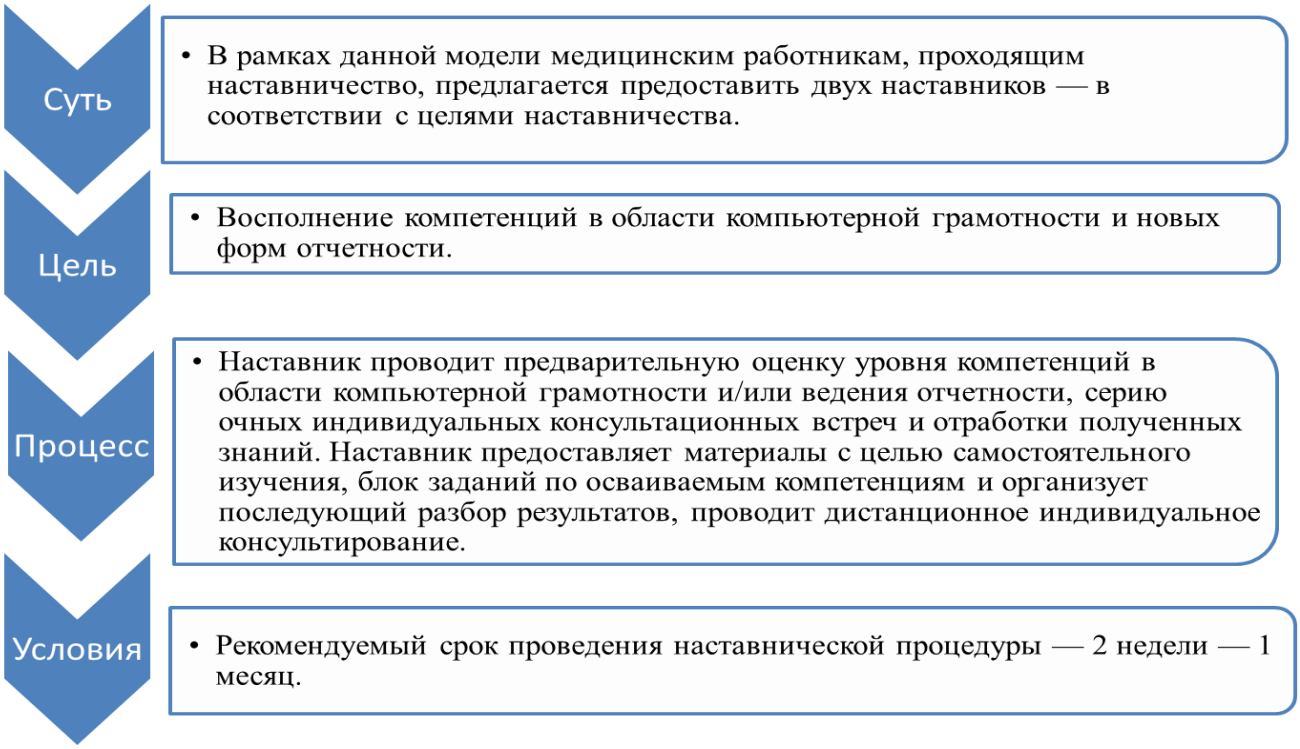


Рис. 2

Модель 1. Для молодых специалистов оказалась самая популярная, о ее необходимости подтвердили 93% опрошенных.



О необходимости использования модели для наставничества для работников старшего поколения отметило 50% опрошенных, и конечно же большинство из респондентов с опытом более 21 год, что и логично.



Конечно же хочется поделиться формами наставничества, которые реализуются в Няндомской центральной больнице. Няндомская ЦРБ является партнером федерального проекта «Билет в будущее» национального проекта «Образование». Проект создан по поручениям президента Российской Федерации с целью ранней профессиональной ориентации учащихся 6-11 классов, именно в это время закладывается интерес к конкретному виду деятельности. Участие в проекте помогает подросткам осознанно осмысленно подходить к выбору своей будущей профессии, выбирать направление своего профессионального развития.

На мой взгляд, наставник – это тот, кто может и хочет помочь человеку вырасти как профессионально, так и личностно. Ведь всегда, даже в наставничестве на производстве, в этом взаимодействии происходит и личностный рост того, кому помогает наставник. Для наставников проб участие в проекте – это возможность привлечь в свои организации студентов, осмысленно выбравших обучаться профессии. Отличительная особенность наставничества – это всегда обоюдное согласие на совместную деятельность наставника и наставляемого. Самый важный момент, обязательно должен быть запрос на наставническую помощь от того, кому она нужна. Тот, кому нужна поддержка, действительно должен ее хотеть. Тогда будет больше результат от совместного взаимодействия.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГБУЗ АО «СЕВЕРОДВИНСКАЯ СТАНЦИЯ СКОРОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ»

***Павлова Е.А.**, главный врач*

***Королева С.А.,** фельдшер скорой медицинской помощи*

***Щербакова Т.В.,** фельдшер по приему и передаче вызовов выездным бригадам скорой медицинской помощи*

ГБУЗ АО «Северодвинская станция скорой медицинской помощи»

Возникновение наставничества как социального феномена восходит к глубокой древности. Оно практикуется с доисторических времен, когда старшие учили младших соплеменников. Роль наставника в ранних обществах сводилась прежде всего к передаче навыков владения орудиями труда и подготовке молодого поколения к взрослению Наставниками становились старшие и уважаемые члены родов и кланов. В последующие годы различных веков наставничество продолжало реализовывать социально-культурную миссию введения молодых людей в профессию, позволяя им активно овладевать знаниями, приобретать опыт и необходимое мастерство. Указом Президента России Владимира Владимировича Путина 2023 год объявлен Годом педагога и наставника. Миссия года – признание особого статуса педагогических работников и работников, осуществляющих наставническую деятельность. В настоящее время происходит возрождение и дальнейшее развитие наставничества в организациях разного вида деятельности.

С первых шагов профессиональной деятельности каждый медицинский работник остро ощущает необходимость профессиональной адаптации. Есть такие знания, которые невозможно получить в колледже. Неоценимую

помощь в адаптации начинающему медику оказывает опытный коллега – наставник.

Целью наставничества является ускорение процессов профессионального становления и развития специалиста в условиях работы на станции скорой медицинской помощи.

Традиция наставничества в нашем коллективе существует очень давно. Молодые специалисты никогда не остаются один на один со своими проблемами и сомнениями. Опытный коллега-наставник помогает молодому сотруднику сформировать клиническое мышление, заложить первые навыки общения с пациентами и их родственниками, учит экстренно принимать правильные решения, дает импульс к постоянному саморазвитию и самоорганизации.

Задачами наставничества в нашей организации являются:

- Развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные задачи.
- Адаптация к корпоративной культуре.
- Усвоение традиций и правил поведения в нашем учреждении.
- Формирование сплоченного и грамотного коллектива.

Краткая характеристика нашей медицинской организации.

ГБУЗ АО «Северодвинская станция скорой медицинской помощи» (ГБУЗ АО «СССМП») состоит их трех подстанций:

- центральной, расположенной в центре города, где базируются основные бригады скорой медицинской помощи (СМП), административный блок и сердце скорой – оперативный отдел.
- подстанция на острове Ягры, где базируется 2 круглосуточные бригады.
- Онежская подстанция, где базируется 2 круглосуточные бригады.

В среднем по городу дежурят 11 круглосуточных бригад СМП, из них 36% - врачебные бригады. При численности населения г. Северодвинска в 180700

человек станция обслуживает свыше 67 000 вызовов в год. Радиус зоны обслуживания – 45 км. Транспортное плечо при оказании помощи пострадавшим в ДТП – 30 км подъезда к Северодвинску автомобильной дороги Архангельск – Северодвинск и 100 км Онежского тракта.

Штаты ГБУЗ АО «СССМП» составляют 401,5 должностей, из них занято физических лиц 285 человек. Врачи – 26 человек – это 54,7% от необходимого по штату. Среднего медперсонала 133 человека, что составляет 68,2%. Сертификат специалиста и свидетельство об аккредитации имеют все медицинские работники. Укомплектованность кадрами составляет 100% за счет внутреннего совместительства.

Аттестация среднего медицинского персонала составляет 50,4% от числа физических лиц. Высшую категорию имеют 29 человек, первую – 23 человека, вторую – 15 человек.

В условиях острого дефицита кадров в медицине ГБУЗ АО «СССМП» ведет активную кадровую политику, направленную на улучшение качества оказания медицинской помощи населению.

В первую очередь это целевое обучение кадров. В настоящий момент обучается по целевому договору в ГАПОУ АО «Архангельский медицинский колледж» 2 студента отделения «Лечебное дело» и 1 студент отделения «Сестринское дело».

Следующими звеньями являются:

- Адаптация молодых специалистов к непростым условиям труда за счет наставничества, обучения на рабочем месте и в симуляционном классе, где имеется все необходимое оборудование, многочисленные тренажеры и созданы реальные условия работы в условиях автомобиля СМП.
- При станции СМП регулярно проводятся всевозможные семинары, обучающие тренинги, конференции, дающие возможность освежить знания в любой области медицины.

- Статус наставника в настоящее время является официальным и регламентируется соответствующими нормативно-правовыми актами: 14 декабря 2022 г вступило в силу распоряжение Министерства Здравоохранения Архангельской области «О наставничестве в государственных медицинских организациях Архангельской области», на основании которого разработаны и внедрены в работу приказы в учреждении по наставничеству и адаптации молодого специалиста в ГБУЗ АО «СССМП» на рабочем месте.

Организации наставничества в нашем лечебном учреждении.

Определен и утвержден перечень наставников в ГБУЗ АО «СССМП». Сроки наставничества и индивидуальный план работы с адаптантом определяется уровнем профессиональной подготовки молодого специалиста и его индивидуальными способностями восприятия (от 3 до 12 месяцев). Ежемесячно на адаптанта заполняются чек-листы занятий наставника и адаптанта для оценки психологического состояния молодого специалиста, знания должностных инструкций, умения работы с медицинской аппаратурой, соблюдение стандартов и СанПинов, дисциплина, профессиональные знания и навыки.

В обязанности наставника входит:

- Знание законодательства РФ, НПА.
- Изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношение к работе и к коллективу.
- Оказание индивидуальной помощи в овладении практическими навыками, психологическими и нравственными качествами, выявление проблем и ошибок и совместная работа над их устранением.
- Привлечение к участию в общественной жизни коллектива, развития общекультурного и профессионального кругозора.

В период с 2022 по 2023 годы приняты на работу в ГБУЗ АО «СССМП» 11 медицинских сестер и 5 фельдшеров.

Каждый молодой специалист с первого дня работы имеет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и специалист с многолетним стажем. Наставник работает в одной бригаде с молодым специалистом, не контролирует, а способствует быстрейшей адаптации к сложным задачам и непростым условиям труда.

Процесс обучения у всех медицинских работников непрерывный. Специалисты осваивают интерактивные модули на портале НМО, принимают участие в отработке практических навыков на различных мастер-классах.

Рабочее место фельдшера – это автомобиль скорой помощи. В нашем симуляционном центре расположен автомобиль СМП (далее АСМП) типа ГАЗель. В нем сохранена реальная комплектация АСМП. Имеется различное оборудование: дефибриллятор, аппарат ЭКГ, ИВЛ, тренажеры для интубации трахеи, тренажеры для проведения внутрикостного доступа и родов в условиях вне стационара. Медицинские сотрудники отрабатывают и совершенствуют практические навыки в симуляционном центре.

Согласно плана все медицинские работники сдают зачет по ЭКГ, СЛР, неотложным состояниям в педиатрии, родам.

Коллектив ГБУЗ АО «СССМП» принимает активное участие в городских, областных и общероссийских конференциях, что благоприятно сказывается на сплочении коллектива и установлении новый профессиональных связей.

В современном обществе от каждого сотрудника, и особенно от начинающих специалистов, требуется не только профессиональная компетентность, но и особенная ответственность, и преданность профессии и медицинскому учреждению, в котором он работает, что выводит профессиональный патриотизм на первый план.

Наставничество требует сил и желания делиться знаниями! Оно способствует повышению уровня самого наставника, ведь он старается быть примером. Этот опыт усиливает взаимодействие поколений. Наставничество наполняет работу профессионалов новым смыслом, в каждого подопечного наставник вкладывает частицу себя, своего опыта, свои знания и умения, открывая для себя новые горизонты в медицинской практике.

РЕАЛИЗАЦИЯ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ» НА ПРИМЕРЕ ГБУЗ АО «ПРИМОРСКАЯ ЦРБ»

Ворыпина Е.К., *главная медицинская сестра,*

Едакин А.Б.*, заведующий ФАП «Повракула»*

ГБУЗ АО «Приморская ЦРБ»

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Форма наставничества - это способ реализации целевой модели, определяемой основной деятельностью и позицией участников. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения результата. Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставник- участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении целей и готовый, компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Куратор- сотрудник организации, осуществляющий деятельность по всем программам (отвечает за организацию программы наставничества.

На территории Приморского района полностью сохранена сеть учреждений здравоохранения, которые оказывают первичную медико-санитарную помощь жителям сельских и отдаленных территорий. Среди них:

два учреждения стационарного типа, шесть учреждений амбулаторно-поликлинического типа (в том числе пять дневных стационаров), три педиатрических участка и 22 фельдшерско-акушерских пункта (рис. 1).

Рис. 1

Специалистами ФАП обслуживается более 10 тысяч человек. За каждым ФАПом закреплен врач общей практики больницы или амбулатории. Все ФАПы имеют лицензии на медицинскую и фармацевтическую деятельность и являются обособленными структурными подразделениями центральной районной больницы. Кадровый состав специалистов представлен опытными квалифицированными кадрами. Средний возраст специалистов, работающих на селе - 43 года.

Приморская ЦРБ является многолетней базой практики фельдшеров Архангельского медицинского колледжа. В «Приморской ЦРБ» самая распространенная форма наставничества – работодатель-студент. Цель: успешное формирование у студентов осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост заинтересованности в профессии, повышении осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, помощь в приобретении опыта, знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Результат работы наставника:

1. повышение уровня мотивированности, осознанности студента в выборе профессии и увеличение числа студентов, которые в дальнейшем сами планируют быть наставниками;

2. рост числа студентов, планирующих трудоустройство.

Также наставничество широко распространено в практике обучения персонала и адаптации новых сотрудников Приморской ЦРБ. Процесс обучения происходит в реальной рабочей обстановке, примерами служат реальные профессиональные задачи, которые обучающийся решает под руководством главной медицинской сестры с возможностью поинтересоваться экспертным мнением. Наставничество применяется как помощь вновь поступившим на работу сотрудникам адаптироваться на новом рабочем месте, познакомиться с коллективом, освоить специфику работы в нашей организации и перенять корпоративную культуру. Так же этот метод используется для сотрудников, уровень подготовки которых может не соответствовать решаемой задаче. В нашей работе наставники охотно обмениваются опытом с коллегами.

2020 г.	2021 г.	2022 г.
2 сотрудника	2 сотрудника	1 сотрудник
Фельдшеры (ФАПы «Луговой» и «Вознесенье»)	Медицинские сестры: 1-участковая м/с ОСП «ЗУБ», 1- процедурная м/с врачебная амбулатория «Боброво».	Медицинская сестра участковая врачебная амбулатория «Катунино»

Все молодые специалисты закончили Архангельский медицинский колледж, проходили практику на рабочих местах и работают по настоящее время.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ СФЕРЕ

***Чайка Д.С.**, главный специалист отдела персонала*

ГУПАО «Фармация»

Важное требование рынка труда в 21 веке – это энергичные, компетентные и мобильные специалисты, которые способны быстро адаптироваться к изменяющимся условиям, осваивать новые знания и умения.

Однако, одной из основных проблем отечественного здравоохранения, а в частности фармацевтической отрасли, является нехватка персонала. Не менее важно и решение вопроса о том, как удержать молодых специалистов на рабочем месте.

Чтобы соответствовать новым требованиям и стандартам качества, аптечным организациям необходимо организовывать для молодых специалистов программы поддержки и наставничества.

Наставничество — это процесс, который помогает новичкам получить знание и опыт более опытных коллег. Программы наставничества могут помочь специалистам в фармацевтической области стать успешнее и увереннее в профессиональном деле. Участие в таких программах приводят к более высокой мотивации, улучшению профессиональных навыков, росту производительности труда, лояльности к аптечной организации, снижению потерь и ошибок.

Во многих аптечных организациях наблюдается повышение интереса к наставничеству, как методу адаптации сотрудников, и разработке программ поддержки для молодых специалистов. В ГУПАО «Фармация» система

наставничества существует давно и успешно реализуется. Это происходит по ряду причин.

Во-первых, в организации преобладают специалисты старшего поколения. В этой ситуации преемственность профессионального опыта от старшего поколения к молодому поколению является стратегической задачей передачи опыта профессиональной деятельности.

Вторая причина - быстрое повышение квалификации молодых специалистов с наименьшими затратами и временными ресурсами.

Третья причина - избежать резкого спада качественных и количественных показателей аптеки.

Самым эффективным методом передачи опыта наставника считают

оказание помощи «словом и делом». Получение информации из «первых уст» и обучение действием превращают начинающего специалиста в опытного.

Наставничество помогает поддерживать персонал в тонусе, своевременно мотивировать его, отслеживать, корректировать и поддерживать в актуальном состоянии знания молодых специалистов.

Можно выделить некоторые позиции наставничества в аптеке:

- знакомство со структурой аптечной организации;
- ознакомление с внутренним распорядком;
- обучение ПО;
- курирование повседневной работы;
- обучение фармацевтическому порядку;
- обучение льготному отпуску лекарственных препаратов.

Помимо программ наставничества в аптечной сети «Фармация» успешно реализуется программа поддержки молодых специалистов. Ее основная цель - привлечение к трудоустройству в ГУПАО «Фармация» молодых специалистов, их адаптации, расширения возможностей

профессионального развития и развития кадрового потенциала в аптечных организациях – филиалах ГУПАО «Фармация» и их структурных подразделениях.

Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет. Кандидаты должны заключить трудовой договор с аптечной сетью «Фармация» не позднее 3 месяцев после окончания учебного заведения и приступить к работе по специальности в аптечных организациях. Отдел персонала оформляет молодому специалисту паспорт молодого специалиста. Целью ведения паспорта молодого специалиста является планирование профессионального развития и деловой карьеры на основании анализа изменений уровня корпоративных и профессиональных компетенций молодого специалиста и рекомендаций его непосредственного руководителя.

Оценка уровня развития корпоративных компетенций производится: работником отдела персонала, непосредственным руководителем и молодым специалистом в течение трех и шести месяцев с даты присвоения статуса молодого специалиста и по окончании первого, второго и третьего года нахождения в этом статусе.

Самооценка молодого специалиста и оценка непосредственным руководителем проводится по компетенциям, соответствующим уровню должности молодого специалиста с использованием установленной шкалы оценки и памятки для оценки корпоративных компетенций непосредственным руководителем.

По результатам оценки и с учетом результатов трудовой деятельности молодого специалиста:

- непосредственный руководитель по итогам первого и последующих лет работы молодого специалиста составляет рекомендации по развитию, на их основе молодой специалист определяет цели развития

на предстоящий период (год). По окончании установленного периода молодым специалистом и непосредственным руководителем проводится оценка выполнения установленных ранее рекомендаций и достижения целей развития;

- непосредственный руководитель и работник отдела персонала планируют индивидуальную карьеру молодого специалиста с указанием предполагаемой должности в паспорте молодого специалиста.

Молодые специалисты могут направляться на обучение с целью дальнейшего развития их профессиональных и корпоративных компетенций.

В программе «Молодой специалист в аптеке» помимо развития профессиональных качеств специалиста, данным проектом предусматривается материальное поощрение сотрудника аптеки. Премирование за участие в реализации проекта «Молодой специалист в аптеке» выплачивается в 2 этапа в первый год участия в проекте.

Наставничество оказывает положительное влияние на становление молодого специалиста, способствуя овладению им необходимыми компетенциями, а также вовлечение в трудовой процесс и мотивацию работать в нашей аптечной сети. Наш комплекс методик наставничества и программ поддержки помогают новичкам получить знания, опыт и уверенность в своих способностях.

Использование, совершенствование и внедрение таких программ приводит к повышению качества заботы о клиентах аптеки и улучшению работы в целом.