



Минтруд
России



ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС
ЛУЧШИХ ПРАКТИК
ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ

ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА

Краевого государственного бюджетного учреждения
здравоохранения
«Краевая клиническая больница»



Краевая клиническая больница



ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА

КГБУЗ Краевая клиническая больница

ЦЕЛЬ: эффективная адаптация, профессиональное развитие и успешная интеграция молодых специалистов в профессиональную среду.

ЗАДАЧА – 1

Создание структурированной системы наставничества

- Усовершенствование официальной, документированной программы наставничества.
- Актуализация нормативной базы, определение ролей и обязанностей всех участников.
- Процедура подбора и обучения наставников.

ЗАДАЧА – 2

Формирование профессиональных компетенций у молодых специалистов

- Целенаправленная передача специфических знаний.
- Развитие "жестких" (hard skills) и "мягких" (soft skills) навыков через прямое взаимодействие с опытным наставником.
- Обратная связь и совместное выполнение задач.

ЗАДАЧА – 3

Снижение барьеров при трудоустройстве молодежи

- Помощь в преодолении стресса в связи с выходом на новое место работы.
- Интеграция в рабочую среду.
- Формирование сети внутренних социальных контактов.
- Создание ощущения поддержки и принадлежности.

СОВРЕМЕННАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

5 этапов

01

Методическое обеспечение

Разработка нормативной базы: приказы, положения, методические материалы, обучающие программы.
Создание реестра наставников.

02

Обучение наставников

Специализированная образовательная программа «Система наставничества в медицинской организации».
Развитие компетенций и коучинг-сессии.

03

Взаимодействие с молодым специалистом

Оценка надпрофессиональных компетенций, психосоматического статуса, психокоррекционная работа. Индивидуальный подход для повышения эффективности адаптации.

04

Планирование индивидуальной траектории

Разработка плана развития наставником совместно с психологом в течение 10 дней после назначения.
Согласование с руководителем подразделения.
Ознакомление молодого специалиста.

05

Сопровождение наставником

Непосредственное взаимодействие на основе принципов открытости, доброжелательности, мотивации и вовлечения. Эффективная адаптация и интеграция.

I этап

Методическое обеспечение

Участники процесса: *руководитель организации, отдел кадров, учебно-методический кабинет, наставники.*

- Положение о наставничестве.
- Оценка профессиональных компетенций.

Программа обучения наставников

Реестр наставников (профессионально-психологический портрет наставника для автоматизированного подбора пары по критериям совместимости).

Шаблон индивидуальной программы наставничества.

Формы анкет и отчетов наставника и молодого специалиста

Чек – листы. Алгоритмы манипуляций и т.д.

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

КРАЕВАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА

ПРИКАЗ

от 11.08.2022

№ 442-н

г. Барнаул

О наставничестве в КГБУЗ Крайняя клиническая больница

В целях реализации статьи 5 закона Алтайского края «О регулировании отдельных отношений в сфере обеспечения кадрами медицинских организаций государственной системы здравоохранения Алтайского края» от 30.06.2022 № 45-ЗС, на основании приказа Минздрава Алтайского края от 05.08.2022 №424 «О наставничестве в краевых государственных медицинских организациях»

приказываю:

1. Утвердить положение о наставничестве в КГБУЗ Крайняя клиническая больница (приложение №1).
2. Руководителям структурных подразделений, в течение 5 рабочих дней со дня назначения молодого специалиста на должность, представить в отдел кадров информацию о закреплении за ним наставника из числа специалистов со стажем работы более 3 лет.

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Крайняя клиническая больница» (КГБУЗ Крайняя клиническая больница)

ПРИКАЗ

от 28.07.2022

№ 410-н

Барнаул

Об утверждении Положения об организации и проведении оценки профессиональной компетентности персонала

В соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 31.07.2020 года №785н «Об утверждении Требований к организации и проведению внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности», Предписаниями (приспешенными рекомендациями) по организации внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности в медицинской организации (стационаре), утвержденных ФГБУ «Национальный институт качества» Росздравнадзора 01.03.2022, Предложениями (приспешенными рекомендациями) по организации внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности в медицинской организации (дополнительно), утвержденными ФГБУ «Национальный институт качества» Росздравнадзора 27.07.2017, с целью обеспечения соответствия уровня профессиональной компетентности персонала КГБУЗ Крайняя клиническая больница требованиям качества и безопасности медицинской помощи, компетенции персонала к работе по внедрению технологий управления работникам

приказываю:

1. Утвердить Положение об организации и проведении оценки профессиональной компетентности персонала в КГБУЗ Крайняя клиническая больница (Приложение 1).

в течение 5 рабочих дней подготовить проект приказа для утверждения заместителем главного врача

II этап

Обучение наставников

Участники процесса: учебно-методический кабинет, специалист по оценке и обучению персонала (далее - психолог).

Программа обучения направлена на формирование всесторонних навыков, необходимых для эффективного сопровождения молодых специалистов и включает в себя основные направления обучения:

- Профессиональная адаптация и развитие.
- Выявление и использование потенциала наставляемых.
- Адаптация стиля руководства к индивидуальным особенностям наставляемого.
- Развитие коммуникативных навыков.
- Эффективная обратная связь.
- Предупреждение и управление конфликтами.
- Формирование нравственных ориентиров.

 КГБУЗ Красная клиническая больница	Дополнительная профессиональная программа	Идентификационный номер: 002/003/2024 Количество страниц 14
	Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации на базе среднего медицинского образования «Система наставничества в медицинской организации» (очно – заочная форма обучения)	
СОСТАВИЛ: Заведующий учебно методическим кабинетом, врач-методист Е. Н. Тряпичина 		УТВЕРЖДАЮ: Главный врач КГБУЗ Красная клиническая больница Д.М. Рудакова 2024г.  (Высказана 478 п. от 25.10.2024)
СОГЛАСОВАНО: Психолог Е. К. Такташева  Председатель Совета по сестринскому делу (учебный сектор)		
Ю.А. Фролова 		

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Красное государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Красная клиническая больница» (КГБУЗ Красная клиническая больница)

Медведева Светлана Николаевна

УДОСТОВЕРЕНИЕ
О ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ

с 16 октября по 22 октября 2024 года
приняла программу повышения квалификации
в КГБУЗ Красная клиническая больница
по дополнительной профессиональной программе:
«Система наставничества в медицинской организации»
в объеме 36 часов

0800.00655.109

Регистрационный номер: 25.101.9
Дата выдачи: 27.10.2025


Д. М. Рудакова
Т. В. Азуркина

III этап

Взаимодействие с молодым специалистом

Участники процесса: *психолог, молодой специалист (далее - наставляемый).*

Оценка и анализ

- Оценка уровня и потенциала развития «надпрофессиональных» и профессиональных компетенций.
- Оценка психосоматического статуса.
- Определение копинг- стратегий для выявления стрессоустойчивости.

Коррекционная работа

- Психокоррекционная работа по стабилизации эмоционального состояния.
- Индивидуальные консультации для адаптации к новым условиям.
- Разработка рекомендаций для наставников по взаимодействию с учетом выявленных особенностей.



IV этап

Планирование индивидуальной траектории

Участники процесса: *психолог, наставник, руководитель отделения, наставляемый.*

Планирование индивидуального развития молодого специалиста:

- Анализ сильных сторон, имеющих знаний и компетенций молодого специалиста, области его роста с учетом рекомендаций специалиста по оценке персонала (психолога).
- Определение конкретных навыков и знаний, которые необходимо приобрести или улучшить.
- Практика на рабочем месте: перечень манипуляций.
- Определение необходимых ресурсов.
- Планирование формального и неформального обучения.

Индивидуальный план развития, наставляемого
КГБУЗ Краевой Клинической больницы

Фамилия, имя, отчество (при наличии) наставляемого: Зева Роман Сергеевич

Структурное подразделение: главная хирургия

Должность, медицинский брат: _____

Фамилия, имя, отчество (при наличии) наставника: Колышкова Елена Алексеевна

Период наставничества: 27.03.2025 - 27.05.2025

Цель: Подготовка к Всероссийскому конкурсу профессионального мастерства «Лучший специалист по специальности «Сестринское дело»

Этапы конкурса: тестирование и практические навыки

Методы контроля и обратной связи:

- еженедельные встречи наставника с наставляемым для обсуждения освоения поставленных задач (прогресс)
- ведение дневника наставничества с фиксацией результатов и достижений;
- регулярное видеонаблюдение выполнения практических навыков для отслеживания динамики;
- промежуточное и финальное тестирование;
- еженедельные отчеты наставника специалисту по оценке персонала.

Ресурсы обеспечения:

- доступ к симуляционному центру с необходимым оборудованием;
- учебные пособия и профессиональная литература;
- материалы НОТ «Профессионализм»;
- медицинские информационные системы для обучения;
- мобильное приложение MedEdTech;
- средства видеорефлексии для анализа практических навыков.

№ п/п	Проект, задание, мероприятие	Тематика	Реализован устный срок	Срок выполнения
I. Специализированная адаптация				
1. Подготовительный этап (27.03.2025 - 03.04.2025)				
1.1	Организационная встреча (27.03.2025)	Знакомство с наставляемым Обсуждение целей и задач наставничества Обсуждение графика встреч в коммуникаций. Подписание соглашения о наставничестве	27.03.2025	27.03.2025
1.2	Первичная диагностика компетенций	Проведение вводного тестирования по теоретическим знаниям Оценка исходного уровня практических навыков Выявление сильных сторон и зон развития наставляемого	28.03.2025 29.03.2025	28.03.25 29.03.25
1.3	Разработка детального индивидуального плана	Анализ Профстандарта и проведение конкурса Обсуждение ключевых компетенций для развития Сопоставление плана со спецификой по оценке персонала	30.03.2025 03.04.2025	30.03.25 03.04.25
II. Профессиональная адаптация				
1. Развитие теоретических знаний (04.04.2025 - 10.04.2025)				
1.1	Изучение профессиональной литературы	ГОСТ "Требования к оказанию срочных медицинских услуг" Методики эскуперии, иммобилизации, фиксации ортопедических повязок Алгоритмы оказания первой помощи в чрезвычайных ситуациях	04.04.2025 11.04.2025	11.04.25 11.04.25
1.2	Организация обучения на платформе ПМТМУ им. Н.М.Семашко	Работа с виртуальными образовательными ресурсами Самостоятельное решение тестовых заданий Презентация конкурсов	08.04.2025 10.04.2025	10.04.25 10.04.25
1.3	Промежуточное тестирование	Проверка освоения теоретического материала Анализ результатов с наставником Корректировка дальнейшего плана при необходимости	18.04.2025	18.04.25
3. Развитие практических навыков (19.04.2025 - 10.05.2025)				

V этап

Сопровождение наставником

Участники процесса: *психолог, наставник, наставляемый.*

- Практическая деятельность на рабочем месте.
- Открытый диалог между участниками процесса.
- Фиксация результатов выполнения мероприятий.
- Корректировка ИПР (при необходимости).
- Супервизии клинических случаев (трехсторонние встречи).
- Психологическое сопровождение.
- Регулярный мониторинг прогресса: периодические встречи для отслеживания выполнения плана, обсуждения успехов и возникающих сложностей.

Оценка деятельности наставляемого Зуева Романа Сергеевича.

1. Шефско-наставническая пара была сформирована и утверждена приказом главного врача КГБУЗ Краевая клиническая больница № 105-п от 25.03.2025 года в целях подготовки к Всероссийскому конкурсу профессионального мастерства среди молодых специалистов «Лучший специалист по профессии» по специальности «Сестринское дело».

Колмакова Е.А., старшая медицинская сестра поликлиники, в качестве наставника была прикреплена к медицинскому брату Зуеву Р.С. на период краткосрочного наставничества с 27.03.2025 г. по 27.05.2025 г.

Зуев Роман Сергеевич, медицинский брат отделения гнойной хирургии КГБУЗ Краевая клиническая больница, являлся конкурсантом, представляющим не только Краевую больницу и АРОО «Профессиональная ассоциация средних медицинских работников» но и весь Алтайский край.

В соответствии с индивидуальным планом наставничества показатели прохождения полного цикла конкурсных заданий в симуляционных условиях с учетом формирования психологической устойчивости к стрессовым ситуациям были значительно улучшены и представлены в Таблице №1.

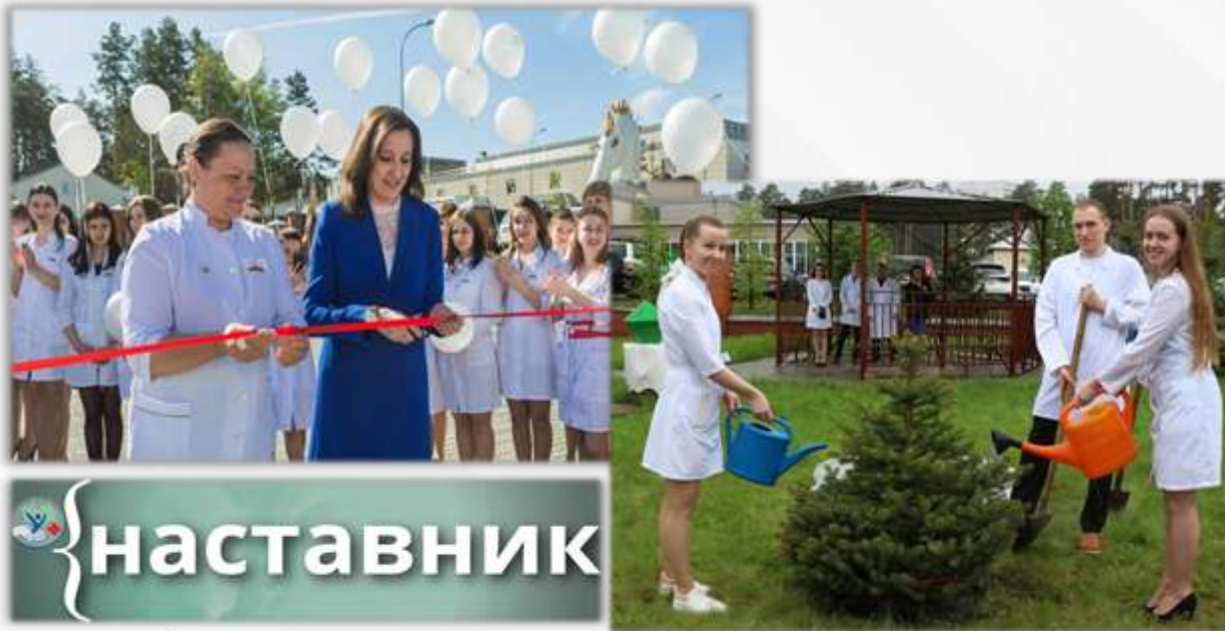
Таблица №1 — Итоговая оценка развития ключевых компетенций

Компетенция	Исходный уровень	Итоговый уровень	Динамика
Теоретические знания	52%	72%	+20%
Базовые манипуляции	Базовый	Экспертный	+2 уровня
Техника десмургии, навыки иммобилизации	Начальный	Продвинутый	+2 уровня
Алгоритмы неотложной помощи	Базовый	Экспертный	+2 уровня
Работа с MedEdTech	Начальный	Продвинутый	+2 уровня
Коммуникационные навыки	Средний	Высокий	+1 уровень
Стрессоустойчивость	Средний	Высокий	+1 уровень
Организация рабочего пространства	Средний	Высокий	+1 уровень

Завершение: *анализ эффективности реализованного индивидуального плана развития.*

КРЕАТИВНЫЙ ПОДХОД

- Торжественное посвящение в профессию.
- Принесение клятвы «Молодого специалиста».
- Исполнение гимна больницы (автор-ветеран Краевой клинической больницы).
- Высадка молодых елей на «Аллее молодых специалистов».
- Использование корпоративной символики и т.д.



ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Молодые специалисты
КГБУЗ Краевая клиническая больница



РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛИ И ЗАДАЧ

Задача 1 Создание структурированной системы

Аспект	Детализация
Результат	Функционирующая, прозрачная и стандартизированная программа наставничества: каждый участник понимает свои функции, имеет четкий план взаимодействия, а организация располагает инструментами контроля и управления процессом.
Эффективность (КРІ)	* 100% формализация: доля молодых специалистов, охваченных официальной программой наставничества составляет 100% (для всех новых сотрудников в целевой группе).
	* Наличие документации: положение о наставничестве и критериях оценки профессиональных компетенций, программа обучения наставников.
	* Обучение наставников: доля наставников, прошедших специальное обучение по методикам работы - 80% (показатель 100% будет достигнут в 2026 году).
	* Уровень вовлеченности: Процент наставников, активно участвующих в программе - 96%.

РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛИ И ЗАДАЧ

Задача 2 Формирование профессиональных компетенций у наставляемых

Аспект	Детализация
Результат	Квалифицированные и самостоятельные молодые специалисты: молодые сотрудники достигают необходимого уровня мастерства, способны эффективно решать рабочие задачи в соответствии с стандартами, должностными инструкциями.
Эффективность (КРІ)	* Оценка компетенций: результаты входного и выходного тестирования - рост оценки навыков на 20 % за период наставничества (данные проведенных тестов).
	* Время достижения плановых показателей: сокращение срока адаптации за последние два года - с 6 до 3 месяцев и времени для выхода на стандартную производительность молодого специалиста (данные анализа результативности).
	* Качество работы: снижение количества ошибок у молодых специалистов по результатам внутреннего аудита на 38 % (данные отдела внутреннего контроля качества).
	* Обратная связь: удовлетворенность руководителя и коллег уровнем подготовки молодого специалиста - средний балл 4,5 (результаты анкетирования руководителей отделений).

РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛИ И ЗАДАЧ

Задача 3 Снижение барьеров при трудоустройстве молодежи

Аспект	Детализация
Результат	Психологически адаптированные и лояльные сотрудники: молодые специалисты чувствуют себя комфортно в коллективе, разделяют ценности организации, активно участвуют в профессиональных мероприятиях и не испытывают желания уволиться из-за трудностей адаптации.
Эффективность (КРІ)	<ul style="list-style-type: none">* Текучесть кадров: снижение уровня текучести кадров среди молодых специалистов в течение первого года работы (2022 год – 1 чел., 2023 и 2024 гг. – 0 чел.).* Трудоустроено 100% студентов, заключивших договор о намерении трудоустройства.* Удовлетворенность адаптацией: результаты анонимных опросов удовлетворенности программой наставничества и атмосферой в коллективе (средний балл 4.5 из 5).* Индекс вовлеченности (EEl) составил 70,8% (по результатам анонимного опроса).* Соблюдение норм и правил: отсутствие дисциплинарных нарушений среди молодых специалистов в течение первого года работы.

ТРАНСЛЯЦИЯ ПРАКТИКИ



Декабрь 2024

Участие в «Фестивале наставников» на площадке «Сенеж», г. Солнечногорск.

Декабрь 2024

Презентация опыта на региональном уровне на научно - практической конференции «Дорога длиною в четверть века», Алтайский край.



Март 2025

Участие и обмен опытом на образовательном мероприятии «Россия – страна возможностей» и АНО Центр знаний «Машук», г. Пятигорск.

Октябрь 2025

Презентация опыта на уровне Сибирского федерального округа в рамках «Сибирского ортопедического форума – 2025», г. Новосибирск.

ДОСТИЖЕНИЯ



Май 2025

Молодой специалист, медицинский брат, занял 3-е место во Всероссийском конкурсе «Лучший по профессии» в Пензе.



Октябрь 2025

Наставник, старшая медицинская сестра, заняла 1-е место в региональном конкурсе «Лучший наставник - 2025», Алтайский край.



ТИРАЖИРОВАНИЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА



ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС
ЛУЧШИХ ПРАКТИК
ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ



Минтруд
России

01

Инструменты формирования наставнических пар

- Реестр наставников с профессионально-психологическими портретами.
- Оценка навыков и психологического состояния молодых специалистов.
- Психологическая совместимость, как критерий при создании наставнических пар.

02

Образовательные методы

- Специализированные программы обучения для наставников и наставляемых.
- Адаптированные к производственной среде учебные материалы.
- Образовательный портал, как платформа для дистанционного обучения участников.

03

Коммуникационные инструменты

- Раннее взаимодействие со студентами до их трудоустройства.
- Цифровой портал для поддержания коммуникации.
- Намерения о трудоустройстве, как инструмент планирования кадрового резерва.

04

Методы сопровождения наставничества

- Супервизии - трехсторонние встречи «наставник-наставляемый-психолог».
- Краткосрочное наставничество(1-3 месяца) для решения конкретных задач:
 - внедрение новых методик;
 - освоение новой специальности;
 - решение специфических производственных задач.

Возможность тиражирования практики

- Комплексное внедрение всей программы наставничества.
- Выборочное применение отдельных инструментов и методик.
- Универсальность подхода для адаптации в различных отраслях.