

**ВСЕРОССИЙСКАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ  
«АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА И ДОСТУПНОСТИ  
ОКАЗАНИЯ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ СРЕДНИМ МЕДИЦИНСКИМ  
ПЕРСОНАЛОМ»**

**ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ  
И СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К СИСТЕМЕ  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
КГБУЗ КРАЕВАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА**

Елена Николаевна ТРЯПИЦЫНА,  
заведующая учебно-  
методическим кабинетом,  
врач-методист



# ИСТОРИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА



МЕДИЦИНСКИЕ СЕСТРЫ И САНИТАРКИ ОТДЕЛЕНИЯ  
ГРАМОТНЫ И ВНИМАТЕЛЬНЫ В ОБСЛУЖИВАНИИ БОЛЬНЫХ.

ЗАНЯТИЯ МЕДСЕСТЕР - ОПЕРАЦИОННОЙ  
ЯДРОВА З.С., ЧЕРНИАНОВА И.П., БУДАКОВА Н.В.,  
САЧЕНКО В.М., ИВАНОВИЧ Г.И.



ЗАНЯТИЯ С САНИТАРКАМИ ПРОВОДИТ



Ядрова  
Зинаида  
Степановна

«Мы придем к победе коммунистического труда»  
в. и. ленин.

**ОБЯЗАТЕЛЬСТВО**  
УДАРНИКА КОММУНИСТИЧЕСКОГО ТРУДА

Здрота *Зинаида Степановна*  
(ф.и.о.м.п.)  
медсестра  
(звание)

Налегает ударником коммунистического труда с \_\_\_\_\_ 19\_\_ г.

Обязательство на 1975г. \_\_\_\_\_ Выполнение \_\_\_\_\_

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
| 1. Обучить медсестру <i>Светлана</i> в работе в амбулаторно-поликлиническом районе сестры <i>Кавычки</i> | 2. Обучить медсестру <i>Андрей</i> в технике забора крови и сое фракции <i>матор</i> | 3. Обучить медсестру <i>Владимир</i> в технике забора крови и сое фракции <i>матор</i> | 4. Принимать участие в общественной работе в поликлиническом районе |
|--|--|--|---|

Подпись: \_\_\_\_\_



Архивные материалы ККБ, 1965-1967 гг.

# ИСТОРИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

| ПЕРИОД  | ХАРАКТЕРНЫЕ ЧЕРТЫ   |
|---|---|
| <b>Период «Старших Товарищей»</b><br>1950 – начало 1970 гг. | <b>Неформальное обучение</b> – «ученик-мастер», передача опыта, часто без четких методических материалов.                     |
| <b>Период «Кураторства»</b><br>1970 – 1990 гг.              | <b>Систематизация и формализация</b> - связана с открытием кафедр медицинских вузов и площадок производственной практики СПО. |
| <b>Период «Компетенций»</b><br>1990 – 2010 гг.              | <b>Западная модель</b> - акцент с технических навыков смещается на развитие компетенций (клиническое мышление, коммуникация). |
| <b>Период «Цифровизации»</b><br>2010 – 2019 гг.             | <b>Междисциплинарное наставничество.</b><br><b>Пациент-ориентированный подход.</b>  |
| <b>Период «Спада»</b><br>2020 – 2023 гг.                    | <b>Пандемия.</b>  |
| <b>Период «Обновлений»</b><br>2023 – настоящее время        | <b>Структурированная программа: от индивидуального мастера к командной работе.</b>  |

Анализ системы наставничества в 2023 году выявил:

1. формальный подход к **подбору пар** «наставник — наставляемый»;
2. опыт ≠ умение учить;
3. отсутствие психологического мониторинга состояния наставляемых.

# ТРАНСФОРМИРОВАННАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

## 01 Обучение наставников

- Повышение квалификации по программе «Развитие навыков наставничества».
- Проведение тренингов и коучинг-сессий.
- Внесение данных в реестр сведений о новых наставниках (актуализация).

## 02 Формирование пары

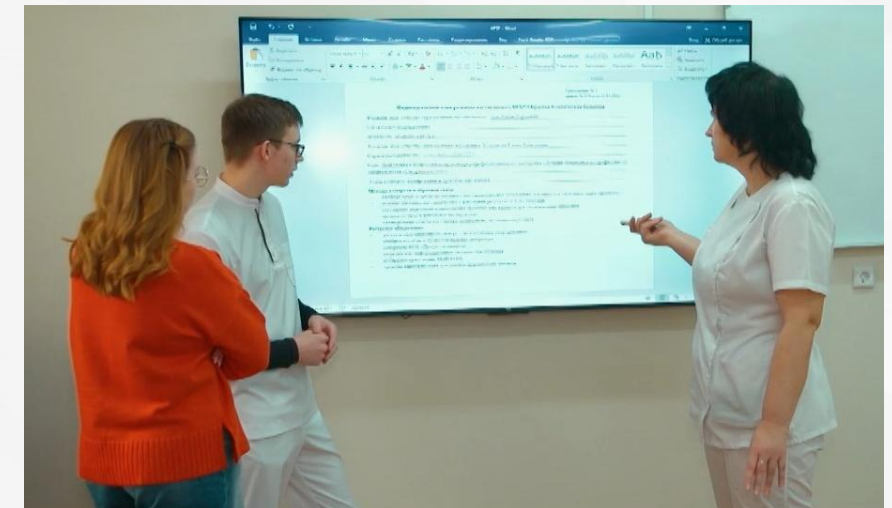
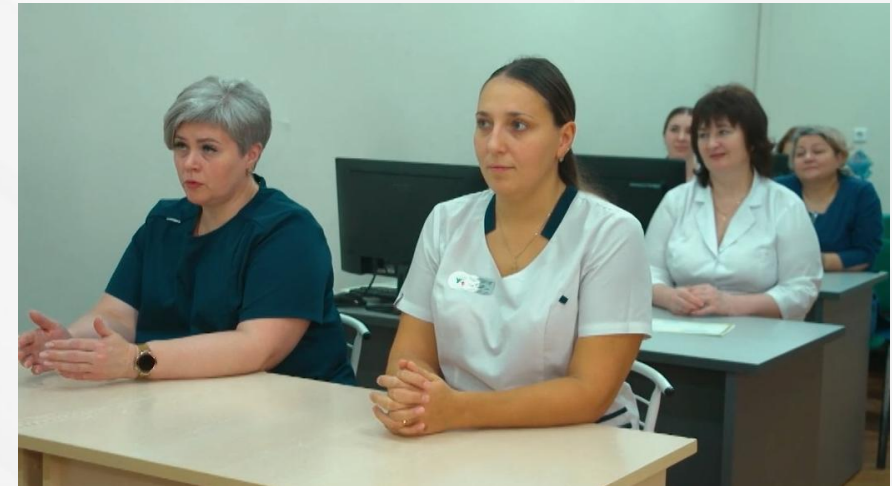
- Оценка надпрофессиональных компетенций, психосоматического статуса молодого специалиста.
- Создание наставнической пары с учетом их психологической совместимости (CRM таблица).
- Утверждение индивидуального плана развития наставляемого.

## 03 Триада сопровождения

Наставничество перестаёт быть «парным» и становится «системным».

### ***Роль психолога:***

- оценить психоэмоциональное состояние наставляемого;
- снять напряжение или недопонимание в паре;
- предложить корректировки — вплоть до ротации внутри подразделений.



# 01\_ ОБУЧЕНИЕ НАСТАВНИКОВ

Участники процесса: УМК, специалист по оценке и обучению персонала.

**Не каждый опытный специалист может стать эффективным наставником — для этого требуются особые умения, основанные на принципах андрагогики.**

1. Не давать готовые ответы, а научить задавать продуманные вопросы, что помогает подопечному самостоятельно найти решение, развивая аналитическое мышление, самостоятельность и ответственность.
2. Направлять подопечного так, чтобы это мотивировало, а не ранило.
3. Как разрешать споры и превращать их в точки роста.
4. Как подстроить свой стиль общения под характер своего подопечного.

|  |  |  |
|--|--|--|
| <br>КГБУЗ<br>Краевая клиническая больница | Дополнительная профессиональная программа  | Идентификационный номер: 002/003/2024<br>Количество страниц 14 |
|  | Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации на базе среднего медицинского образования<br><b>«Система наставничества в медицинской организации»</b><br>(очно – заочная форма обучения) |  |
| СОСТАВИЛ: Заведующий учебно методическим кабинетом, врач методист<br>Е. Н. Тряпицына   | УТВЕРЖДАЮ:<br>Главный врач<br>КГБУЗ Краевая клиническая больница<br>Д.М. Рудакова<br>2024г.  |  |
| СОГЛАСОВАНО:<br>Психолог<br>Е. К. Такташова<br>Председатель Совета по сестринскому делу (учебный сектор)                     |   |  |

|  |  |
|--|--|
| РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ<br>Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Краевая клиническая больница» (КГБУЗ Краевая клиническая больница) | Настоящим удостоверением свидетельствуется о том, что<br><b>Медведева Светлана Николаевна</b><br>с 19 октября по 22 октября 2025 года<br>прошла программу повышения квалификации<br>в КГБУЗ Краевая клиническая больница<br>по дополнительной профессиональной программе<br><b>«Система наставничества в медицинской организации»</b><br>в объеме 36 часов |
| 080000653109   |   |
| Регистрационный номер<br>25.101.9<br>Горня<br>Барнаула<br>Дата выдачи<br>27.10.2025  | Д.М. Рудакова<br>Т.В. Аурфьян  |



Процессы:  
ПК«Развитие навыков наставничества».  
Проведение тренингов и коучинг-сессий.  
Внесение данных в реестр сведений о наставниках.

# РЕЕСТР НАСТАВНИКОВ

РЕЕСТР НАСТАВНИЧЕСТВА

Файл Правка Вставка Формат Структура Данные Вид Справка

100% Arial - 10 + B I U S T I

| № | ФИО                        | Специальность              | Квалификация     | Стаж            | Компетенции           | Опыт наст.     | Обучение  | Темперамент           | Стиль общения            | Стрессоуст.           | Копинг                   | Отделение | График      |
|---|----------------------------|----------------------------|------------------|-----------------|-----------------------|----------------|---|-----------------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|-----------|-------------|
| 1 | Иванова Анна Петровна      | Старшая медицинская сестра | Высшая категория | 12 лет / 10 лет | Экспертный            | 5 лет / 11 чел | 15.03.2023 — «Школа наставников», 72 ч                                | Флегматик             | Косвенный/поддерживающий | Средний               | Поиск поддержки          | ТОО       | Пн-Ср 14:00 |
| 2 | Тряпицына Елена Николаевна | Врач-методист              | Высшая категория | 20 лет / 15 лет | Продвинутый           | 6 лет / 8 чел  | 22.10.2025 - "Система наставничества в медицинской организации", 36 ч | Флегматик             | Косвенный/директивный    | Низкий                | Рефрейминг               | ГО        | Пн-Пт 14:00 |
|   |                            |                            |                  |                 | Базовый               |                |   | Холерик               | Прямой/директивный       | Средний               | Проблемно-ориентирова... |           |             |
|   |                            |                            |                  |                 | Продвинутый           |                |   | Сангвиник             | Прямой/поддерживающий    | Высокий               | Эмоциональное раздраж... |           |             |
|   |                            |                            |                  |                 | Экспертный            |                |   | Флегматик             | Косвенный/директивный    | Очень высокий         | Поиск поддержки          |           |             |
|   |                            |                            |                  |                 | Выбрать               |                |   | Меланхолик            | Косвенный/поддержива...  | Выбрать               | Самоконтроль             |           |             |
|   |                            |                            |                  |                 | Редактировать правило |                |   | Выбрать               | Выбрать                  | Редактировать правило | Рефрейминг               |           |             |
|   |                            |                            |                  |                 | Выбрать               |                |   | Редактировать правило | Редактировать правило    | Выбрать               | Выбрать                  |           |             |
|   |                            |                            |                  |                 | Выбрать               |                |   | Выбрать               | Редактировать правило    | Выбрать               | Выбрать                  |           |             |
|   |                            |                            |                  |                 | Выбрать               |                |   | Выбрать               | Выбрать                  | Выбрать               | Редактировать правило    |           |             |
|   |                            |                            |                  |                 | Выбрать               |                |   | Выбрать               | Выбрать                  | Выбрать               | Выбрать                  |           |             |
|   |                            |                            |                  |                 | Выбрать               |                |   | Выбрать               | Выбрать                  | Выбрать               | Выбрать                  |           |             |

**Актуализация реестра наставников** (профессионально-психологического портрета наставника) для автоматизированного подбора пары по критерию совместимости.

# 02\_ФОРМИРОВАНИЕ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ПАРЫ

*Участники процесса: руководитель отделения, психолог, УМК, наставники.*

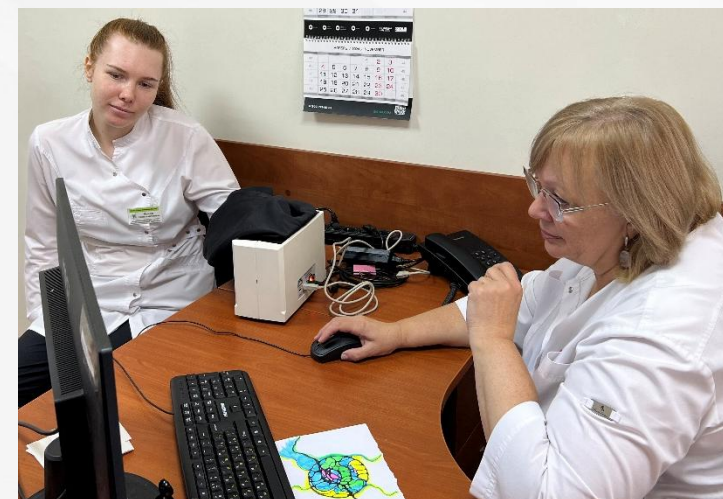
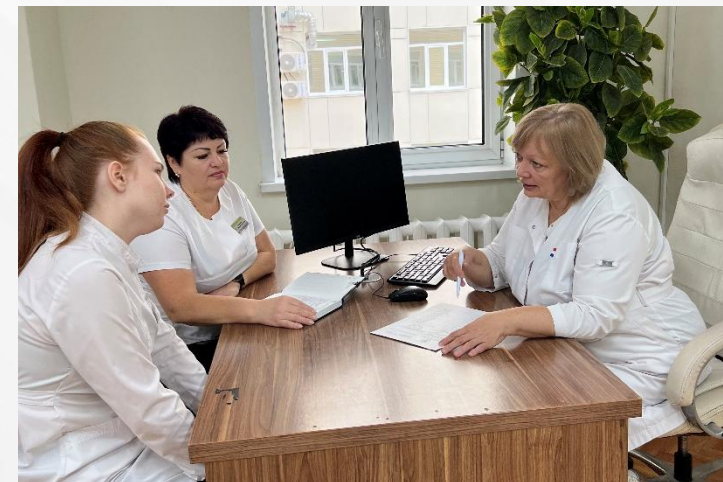
Оценка уровня и потенциала развития «надпрофессиональных» компетенций и психосоматического статуса молодого специалиста.  
Определение копинг- стратегий для выявления стрессоустойчивости

Формирование кандидатур наставников с учетом психологической совместимости (CRM таблица)

Создание наставнической пары (после согласования с руководителем отделения)

Оценка профессиональных компетенций молодого специалиста наставником

Разработка наставником+психологом индивидуального плана развития наставляемого



# ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СОВМЕСТИМОСТЬ

## CRM ТАБЛИЦА

### Ключевые параметры для оценки совместимости

#### 1. Профессиональные:

совпадение компетенций (в %);

соответствие целей наставляемого опыту наставника;

уровень готовности наставника делиться знаниями (шкала 1–5).

#### 2. Психологические:

тип темперамента (сангвиник, холерик, флегматик, меланхолик);

стиль общения (прямой/косвенный, директивный/поддерживающий);

уровень стрессоустойчивости.

#### 3. Организационные:

формат взаимодействия (очный, дистанционный, гибридный);

график доступности;

географическая близость (если актуально).

| A                          | B          | C                | D           | E   | F                             | G                                 | H                     | I   |
|----------------------------|------------|------------------|-------------|---|-------------------------------|-----------------------------------|-----------------------|---|
| <b>МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ</b> |            |                  |             |   |                               |                                   |                       |   |
| ID наставляемого           | ФИО        | Должность/роль   | Опыт (мес.) | Цели наставничества   | Предпочитаемый стиль обучения | Психологический профиль           | Уровень стресса (1–5) | Особые пожелания                            |
| N001                       | Сxxxx В.П. | врач-хирург      | 3           | Изучение специфики работы отделения, «постановка руки» на практических манипуляциях, отработка алгоритмов в условиях стресса                      | Практическое обучение         | Холерик, высокая активность       | 4                     | наставник с опытом в абдоминальной хирургии |
| N002                       | Кxxxx Е.А. | м/с перевязочной | 2           | Изучение специфики отделения (маршрутизация, стандарты), «постановка руки» — отработка процедур по пошаговым алгоритмам, формирование уверенности | Пошаговые инструкции          | Меланхолик, нуждается в поддержке | 3                     | Предпочитает письменные пояснения           |

| A   | B                          | C                     | D                                     | E                                  | F                                |
|---|----------------------------|-----------------------|---------------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|
| <b>МАТРИЦА СОВМЕСТИМОСТИ (автоматически рассчитываемая)</b> |                            |                       |                                       |                                    |                                  |
| Пара (ID)   | Совпадение компетенций (%) | Совпадение стилей (%) | Психологическая совместимость (баллы) | Общий рейтинг совместимости (1–10) | Рекомендация                     |
| N001 + L001   | 95                         | 80                    | 7                                     | 8,5                                | Высокая вероятность успеха       |
| N002 + L002   | 85                         | 90                    | 9                                     | 8,8                                | Оптимальная пара                 |
| N001 + L002   | 95                         | 40                    | 4                                     | 5,8                                | Требуется дополнительная встреча |

# ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ

ИПР+ОТЧЕТ

Файл Правка Вставка Формат Структура Данные Вид Справка

100% Arial - 10 B I U S T I

А1 f(x)

26 1. Рекомендация психолога для наставника по взаимодействию с наставляемым

27

28 **4. Цели наставничества (формулируются совместно наставником, наставляемым и психологом)**

| № | Цель | Ожидаемый результат | Срок достижения |
|---|------|---------------------|-----------------|
| 1 |      |                     |                 |
| 2 |      |                     |                 |
| 3 |      |                     |                 |
| 4 |      |                     |                 |

Примеры целей: успешно пройти первичную специализированную аккредитацию (при ротации ипрофпереподготовки), освоить самостоятельное ведение пациентов, научиться работать с медицинской документацией, овладеть навыком работы на новом оборудовании и т.п.

35

36 **5. Индивидуальный план развития (мероприятия)**

| № | Мероприятие | Форма работы (демонстрация, совместная работа, самостоятельная работа под контролем) | Срок выполнения | Отметка о выполнении (дата + подпись наставника) |
|---|-------------|--|-----------------|--|
| 1 |             | Выбрать  |                 |  |
| 2 |             | Выбрать  |                 |  |
| 3 |             | Выбрать  |                 |  |
| 4 |             | Выбрать  |                 |  |
| 5 |             | Выбрать  |                 |  |
| 6 |             | Выбрать  |                 |  |
| 7 |             | Выбрать  |                 |  |
| 8 |             | Выбрать  |                 |  |

Мероприятия могут включать: изучение локальных нормативных актов и СТУ, освоение алгоритмов оказания помощи, отработку практических навыков, участие в клинических разборах, обучение на образовательном портале, стажировку на рабочем месте и др.

47

48 **6. Промежуточный контроль и психологическое сопровождение**

| Вид контроля | Периодичность | Ответственный | Отметка о прохождении |
|--------------|---------------|---------------|-----------------------|
|              |               |               |                       |

**2. Выполнение индивидуального плана развития (ИПР)**

| № мероприятия по ИПР | Мероприятие | Плановый срок | Фактическая дата выполнения | Оценка выполнения (полностью / частично / не выполнено) | Комментарий наставника |
|----------------------|-------------|---------------|-----------------------------|---|------------------------|
| 1                    |             |               |                             | Выбрать   |                        |
| 2                    |             |               |                             | Выбрать   |                        |
| 3                    |             |               |                             | Выбрать   |                        |
| 4                    |             |               |                             | Выбрать   |                        |
| 5                    |             |               |                             | Выбрать   |                        |
| 6                    |             |               |                             | Выбрать   |                        |
| 7                    |             |               |                             | Выбрать   |                        |

Общий процент выполнения ИПР: \_\_\_\_\_ %

**4. Профессиональные результаты наставляемого (заполняется наставником)**

| Оцениваемый параметр   | Оценка (по 5-балльной шкале) | Комментарий |
|--|------------------------------|-------------|
| Уровень теоретических знаний по специальности                    | Выбрать                      |             |
| Уровень практических навыков                                     | Выбрать                      |             |
| Способность к самостоятельной работе                             | Выбрать                      |             |
| Качество ведения медицинской документации                        | Выбрать                      |             |
| Соблюдение стандартов и порядков оказания медицинской помощи     | Выбрать                      |             |
| Готовность к выполнению трудовых функций без контроля наставника | Выбрать                      |             |

Средний балл: \_\_\_\_\_

**5. Психологические результаты (заполняется психологом)**

| Оцениваемый параметр  | Оценка / заключение              |
|---|----------------------------------|
| Динамика психоэмоционального состояния (по данным ежемесячных чек-листов) | Выбрать                          |
| Уровень адаптации в коллективе  | Выбрать                          |
| Наличие признаков профессионального выгорания                             | Выбрать                          |
| Участие в супервизиях (количество за период наставничества)               | ____ супервизий из ____ плановых |
| Рекомендации психолога по дальнейшему сопровождению                       | Выбрать                          |

6. Оценка эффективности наставничества (заполняется психологом)

# 03\_ТРИАДА СОПРОВОЖДЕНИЯ

| Что делаем?   | Как?  | Зачем?                                |
|---|---|---------------------------------------|
| Психологическое сопровождение на весь период наставничества | Регулярные супервизии (наставник + психолог + молодой специалист) | Не допустить выгорания                |
| Оценка психоэмоционального состояния                        | Чек-листы и опросники (входной + ежемесячно)                      | Увидеть проблемы до увольнения        |
| Триада как стандарт   | Закреплено в Положении о наставничестве                           | Снять конфликты и несовместимость пар |

*Роль психолога: оценить психоэмоциональное состояние наставляемого, снять напряжение или недопонимание в паре, предложить корректировки — вплоть до ротации внутри подразделений.*

| Журнал подбора и результатов |              |             |             |              |   |   |   |  |  |
|------------------------------|--------------|-------------|-------------|--------------|---|---|---|--|--|
| Дата подбора                 | Пара (ID)    | Статус пары | Дата начала | Прогресс (%) | Обратная связь наставника                       | Обратная связь наставляемого                | Текущий уровень стресса наставляемого (1–5) | Комментарий куратора                     |  |
| 01.03.2026                   | N001 + LO 01 | Активна     | 03.03.2026  | 60           | «Хороший прогресс, адаптация происходит быстро» | «Наставник даёт чёткие задания»             | 2   | Наставник предложил дополнительные кейсы |  |
| 02.03.2026                   | N002 + LO 02 | Активна     | 05.03.2026  | 45           | «Требуется больше практических примеров»        | «Инструкции подробные, но сложно применять» | 3   | Назначена встреча с психологом           |  |

# 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



Случаев увольнения по причинам, связанным с адаптацией или выгоранием, не зафиксировано (вне зоны влияния наставничества: в связи с переменой места жительства, в связи с продолжением образования (ВПО)).

\* **Уровень вовлеченности:** увеличился % наставников, участвующих в программе (в 2026 году → 100%).

\* **Оценка компетенций:** результаты входного и выходного тестирования - рост оценки навыков на **20 %** за период наставничества (данные проведенных тестов).

\* **Качество работы:** снижение количества ошибок у молодых специалистов по результатам внутреннего аудита на **38 %** (данные отдела ВКК).

\* **Индекс вовлеченности:** составил **70,8%**.

\* **Удовлетворенность адаптацией:** результаты анонимных опросов удовлетворенности программой наставничества и атмосферой в коллективе (**средний балл 4.5** из 5).

\* **Процент закрепляемости** → 100%.

# НАШИ ДОСТИЖЕНИЯ



**Декабрь 2024**

Всероссийский конкурс «Наставничество»- 2024 – практика КГБУЗ ККБ вошла в топ 50 лучших и рекомендована для тиражирования.



**Май 2025**

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



**Октябрь 2025**

Старшая медицинская сестра поликлиники, заняла 1-е место в региональном профессиональном конкурсе «Лучший наставник -2025», АРОО ПАСМР



**Ноябрь 2025**

Практика Краевой клинической больницы вышла в финал Всероссийского конкурса «Лучших практик трудоустройства молодежи в 2025 году».



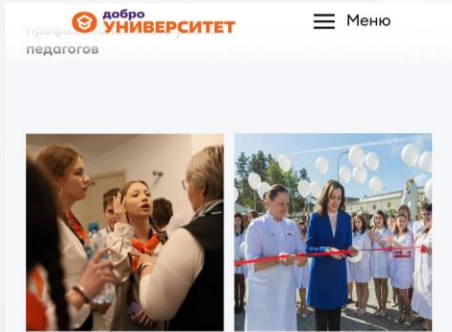
# НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

**Декабрь 2024 года** - участие в «Фестивале наставников» на площадке мастерской управления «Сенеж», где состоялось заседание координационного совета Минпросвещения России, лекции и дискуссии по актуальным вопросам наставничества.



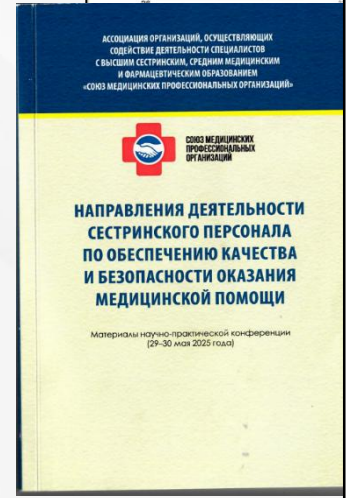
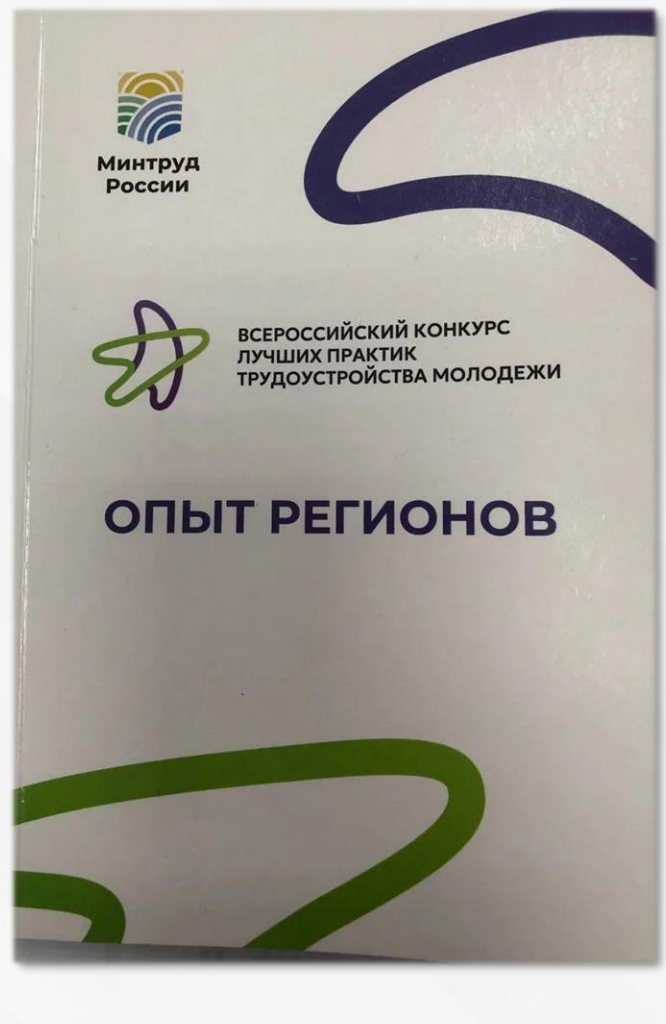
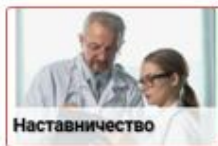
**Март 2025 года** - образовательное мероприятие, организованное президентской платформой «Россия – страна возможностей» и АНО Центр знаний «Машук».

# ТИРАЖИРОВАНИЕ ПРАКТИКИ КГБУЗ КРАЕВАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА



Муниципальное бюджетное образовательное учреждение Городского округа Балашиха "Средняя общеобразовательная школа №11 с углубленным изучением отдельных предметов" Корпорация "Взаимод."

Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Краевая клиническая больница» (КГБУЗ Краевая клиническая больница) | Профессиональная адаптация нового специалиста



На региональном конкурсе АРОО ПАСМР «Лучшая профессиональная статья специалиста среднего медицинского и высшего среднего образования» – 2025 первое место заняла Людмила Воробьева, старшая медсестра травматолого-ортопедического отделения.

Такая интересная научно-образовательная деятельность способствует повышению квалификации медицинских работников и, как следствие, улучшению качества оказания медицинской помощи населению.

**Наставничество как залог успеха**

В 2025-ом году преподаватели больницы приняли участие в образовательном мероприятии, организованном профессиональной палатой России – «Страна возможностей» и АНО Центр знаний «Матрица» (г. Петрозаводск), представив свою практику наставничества в рамках обмена опытом с коллегами из 35 регионов страны. Особой частью стало познание «Страны наставничества» в Центре знаний федеральной сети наставничества, высшая школа опыта и развитие системы наставничества в учреждении. Это признание наиболее значительных достижений как своей практики наставничества, так и ее участия.

В мае 2025 года международный форум «Перспективы главной профессии» в Санкт-Петербурге открыл на Всероссийском конкурсе профессионального мастерства «Лучший по профессии» в Санкт-Петербурге среди специалистов по специальности «Сестринское дело». Высочайшим по результатам признанием стала работа старшей медицинской сестры отделения детской кардиологии, занявшей первое место.

В региональном конкурсе АРОО ПАСМР «Лучший наставник» – 2025, Селина получила награждение учреждением второй раз по итогам федерального призового этапа в декабре этого года на Всероссийском конкурсе лучших практик трудоустройства молодежи – 2025 в Москве в номинации «Наставник РПО». Эффективные практики развития молодых профессионалов.

**Продолжение следует**

Юбилейный год стал для Краевой клинической больницы периодом, когда многолетнее служение в учреждении по повышению качества медицинской помощи и социальной ответственности, развитие системы наставничества получили заслуженное признание на всех уровнях. Достижения каждого сотрудника сложены в общий успех учреждения, выстраивая его лидерские позиции в системе здравоохранения региона и страны.

Вперед новые цели и задачи, не останавливаясь, успешно реализуя: сильная система наставничества, профессионализм, честность и преданность своему делу остаются ключевыми качествами коллектива больницы.

наставника заслуживает практика наставничества краевой клинической больницы, которая была официально признана на высшем государственном уровне.

И, наконец, поучением: президента Российской Федерации Владимира Путина, в первом Всероссийском конкурсе «Наставничество». Из 600 заявок, поступивших со всей страны, Краевая клиническая больница вошла в топ-50 лучших практик России, признанных для дальнейшего совершенствования на федеральном уровне.

В 2025 году преподаватели больницы участвовали в крупном образовательном форуме, посвященном президентской платформе «Страна возможностей» и Центру знаний «Матрица» в Петрозаводске, представив свою практику в рамках обмена опытом с коллегами из 35 субъектов России.

В год международного форума больницы заняла первое место в региональном конкурсе АРОО «Лучший наставник» – 2025.

Итак, год спустя практика наставничества Краевой клинической больницы второй раз получила федеральное признание, заново сформировав маршрут на высшем уровне качества практики трудоустройства молодежи – 2025 в Москве и в области признания РПО эффективные практики развития молодых профессионалов.

Успешная работа в наставничестве высоко оценивается эффективностью коллектива Краевой клинической больницы и признанием созданной системы передачи профессионального опыта молодым специалистам.

\* Информационный портал «добро» является информационным, в том числе информационно-наставническим порталом.