



Наставничество – как элемент кадровой политики медицинских организаций

Марина Николаевна Батурина
главный фельдшер
БУ «Республиканский центр медицины катастроф
и скорой медицинской помощи» Минздрава Чувашии,
внештатный специалист-эксперт по специальности
«Скорая и неотложная помощь» Минздрава Чувашии





Региональный проект
Чувашской
Республики
«Обеспечение
медицинских
организаций системы
здравоохранения
Чувашской
Республики
квалифицированными
кадрами»



Цель проекта – ликвидация
кадрового дефицита в
медицинских организациях
Чувашской Республики

Проект «Обеспечение здравоохранения квалифицированными кадрами»



МИНЗДРАВ ЧУВАШИИ
Заказчик

Кадровые потребности

Земский доктор
Земский фельдшер





Возрастная характеристика медицинского персонала

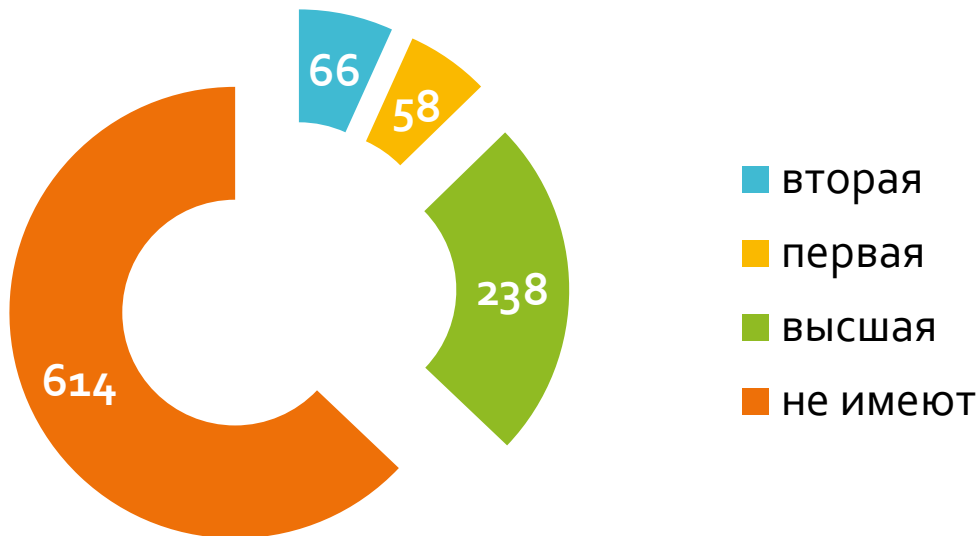
Возрастные группы	М (Средний персонал)	М (Врачи)	Ж (Средний персонал)	Ж (Врачи)
До 36	183	11	303	12
36-45	49	8	92	8
46-50	18	5	59	3
51-55	17	5	77	11
56-60	13	2	49	15
61 и более	3	6	19	8
	283	37	599	57
Итого		320		656
Всего				976

62%
сотрудников
младше
36 лет



Квалификационные категории

Более
50%
сотрудников
не имеет
квалификацион
ной категории



Направления кадровой политики



До
поступления
в наше
Учреждение



Проблемы при внедрении наставничеств а

- Отсутствие нормативной базы по наставничеству

- Отсутствие системы мотивации

- Материальные ресурсы. Не каждая организация может себе позволить выделить отдельные средства на оплату наставников.





103

В каких сферах есть наставничество

- [Указ Президента РФ от 06.06.2019 № 254](#)
- О Стратегии развития здравоохранения в Российской Федерации на период до 2025 года
- 35) развитие добровольчества (волонтерства) и наставничества;
- [Методические рекомендации Минздрава России от 20.04.2020](#)
- Методические рекомендации по организации наставничества в учреждениях здравоохранения
- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. N 94 Положение о знаке отличия "За наставничество"

- Приказ Роспотребнадзора от 12.11.2012 №1088 (с изменениями от 2014 г.)
- Приказ от 24.11.2015 №1223



- Приказ СК России от 29.03.2011 №42 «Об утверждении Положения об организации наставничества в следственном комитете РФ»
- Приказ ФСКН России от 01.10.2008 №322
- Приказ Росстата от 06.05.2020 №242
- Приказ Ростехнадзора от 24.12.2014
- [Приказ МЧС России от 20.07.2009 № 416](#)

- Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об утверждении знака отличия «За наставничество»



Цели наставничества

Ускорение процесса профессионального становления и развития специалиста

Подготовка молодых специалистов к самостоятельной работе по специальности; закрепление и повышение профессионального уровня специалистов

Сохранение преемственности между поколениями медицинских работников

Воспитание корпоративной культуры

Формирование сплоченного и грамотного коллектива

Преимущества наставничества для молодого специалиста



- Получают своевременную помощь на этапе адаптации в Учреждение
- Ощущают поддержку в профессиональном и карьерном развитии

- Развивают профессиональные навыки, умения и компетенции, оказывающие влияние на достижение рабочих показателей, необходимых Учреждению
- Повышают самоуважение, уверенность в себе и позитивное отношение к работе, особенно по мере профессионального роста и движения по карьерной лестнице

- Осознают причастность к коллективу и Учреждению в целом
- Берут на себя ответственность за собственную учебу и повышение профессионального уровня



Разработка
положения

- Определение задач и обязанностей сторон

Определение
наставников

- Требований к квалификации наставников

Определение круга
обучающихся

- Разработка плана по наставничеству

Выявление
проблем

- Практических и теоретических путем проведения тестирования, опроса

Контроль знаний

- Проведение аттестации

Наставничество

Разработано положение о наставничестве

Бюджетное учреждение Чувашской Республики «Республиканский центр медицины катастроф и скорой медицинской помощи» Министерства здравоохранения Чувашской Республики

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
Бюджетного учреждения Чувашской Республики
«Республиканский центр медицины катастроф и скорой медицинской помощи»
Министерства здравоохранения Чувашской Республики



О.В. Краузе
2022 г

Положение о наставничестве в БУ «РЦМК и СМП» МЗ ЧР

1. Общие положения

1. Наставничество – общественное явление, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов медицинского профиля: врачей, медицинских сестер (далее – молодые специалисты). Наставничество представляет собой школу профессионального воспитания, являющегося одним из основных разделов воспитательной деятельности трудового коллектива. Наставничество является основным элементом кадровой политики, средством воспитания и обучения медицинских работников, впервые принятых на работу в медицинскую организацию после окончания образовательного учреждения, а также в период обучения в образовательном учреждении при прохождении производственной практики в медицинской организации.

2. 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.

3. Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее семи лет, первую или высшую квалификационную категорию, обладающий достаточной практической и теоритической базой и способный передать свои знания, умения и навыки и пользующийся уважением в коллективе.

4. Кандидатуры наставников предлагаются заведующими подстанцией скорой медицинской помощи, главным фельдшером, старшими фельдшерами по согласованию с заведующими подстанцией скорой медицинской помощи 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.



Требования к наставнику



Элементы наставничества



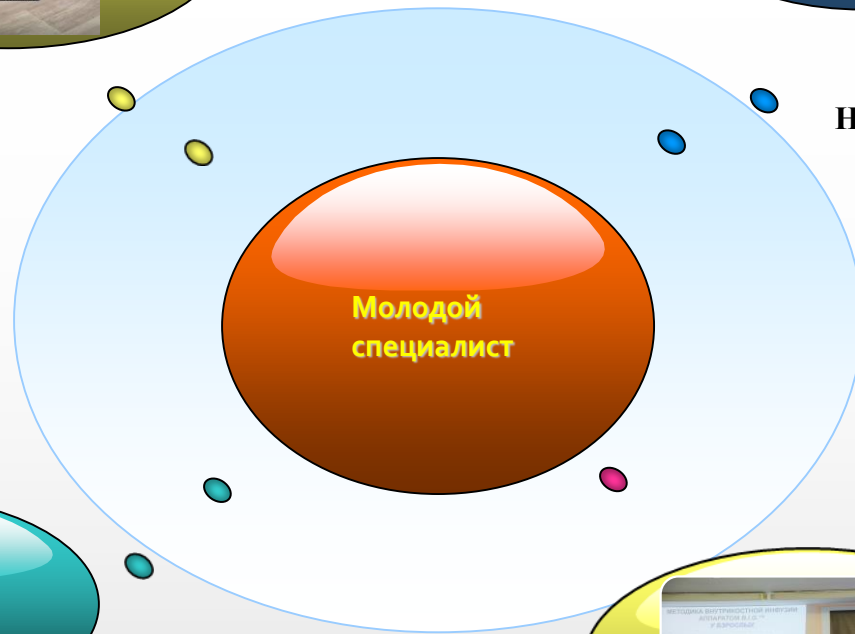
Сотрудники скорой в Алтайске на практике отработывают навыки работы с аппаратом искусственной вентиляции легких



НАСТАВНИЧЕСТВО:
ЗСТАФЕТА ЗНАНИЙ И ОПЫТА

Преподаватели
школы
медицины
катастроф

Наставник



Инструкторы
симуляционного центра



Совет фельдшеров

Семинары и тренинги в соответствии с планом



Семинары

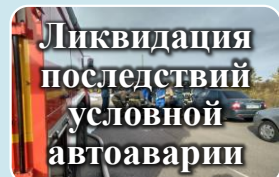
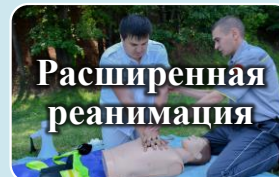
Роды вне
стационара

Гигиеническая
обработка рук

Особо опасные
инфекции

Обезболиваю-
щая терапия при
прорыве боли

Мастер классы



Практические занятия



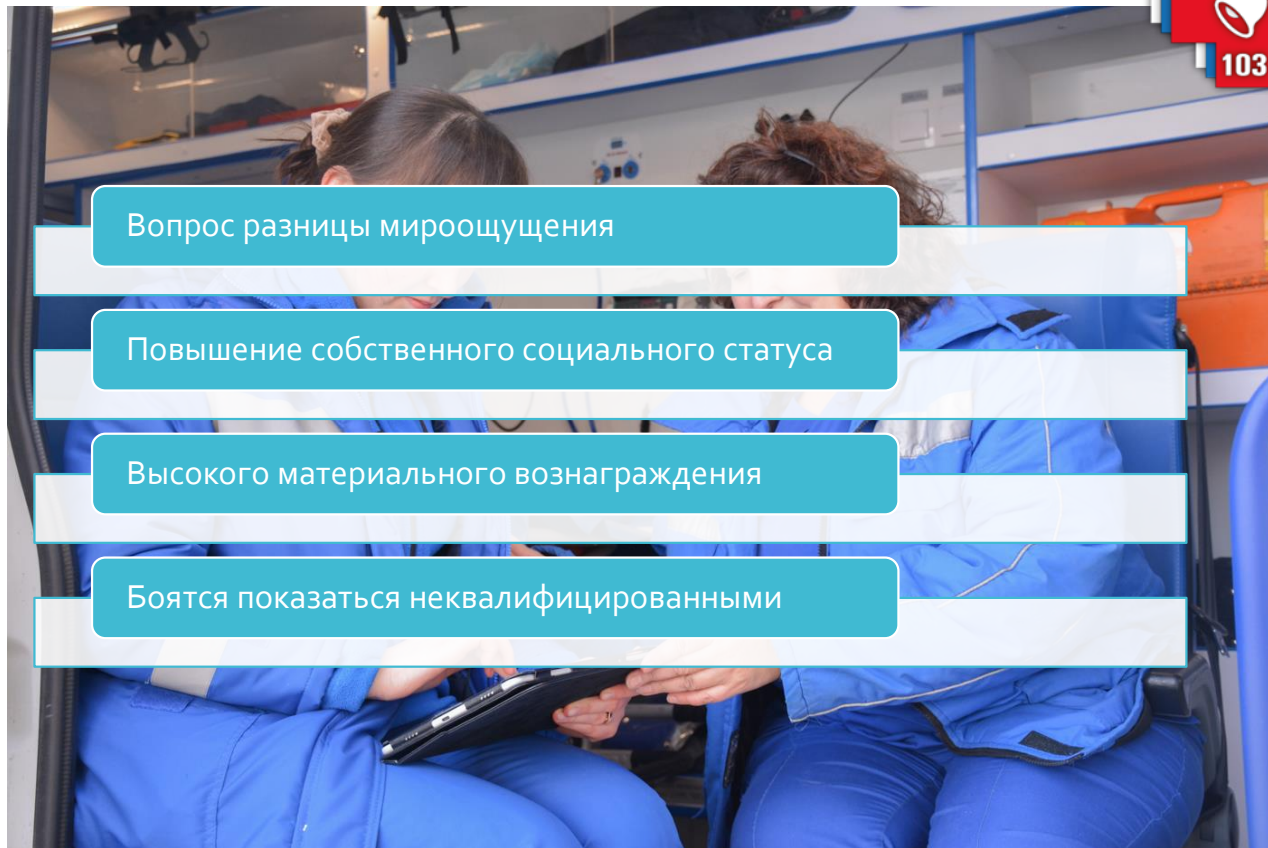
Частые проблемы со стороны молодых специалистов

Вопрос разницы мироощущения

Повышение собственного социального статуса

Высокого материального вознаграждения

Боятся показаться неквалифицированными



Ошибки при внедрении наставничества

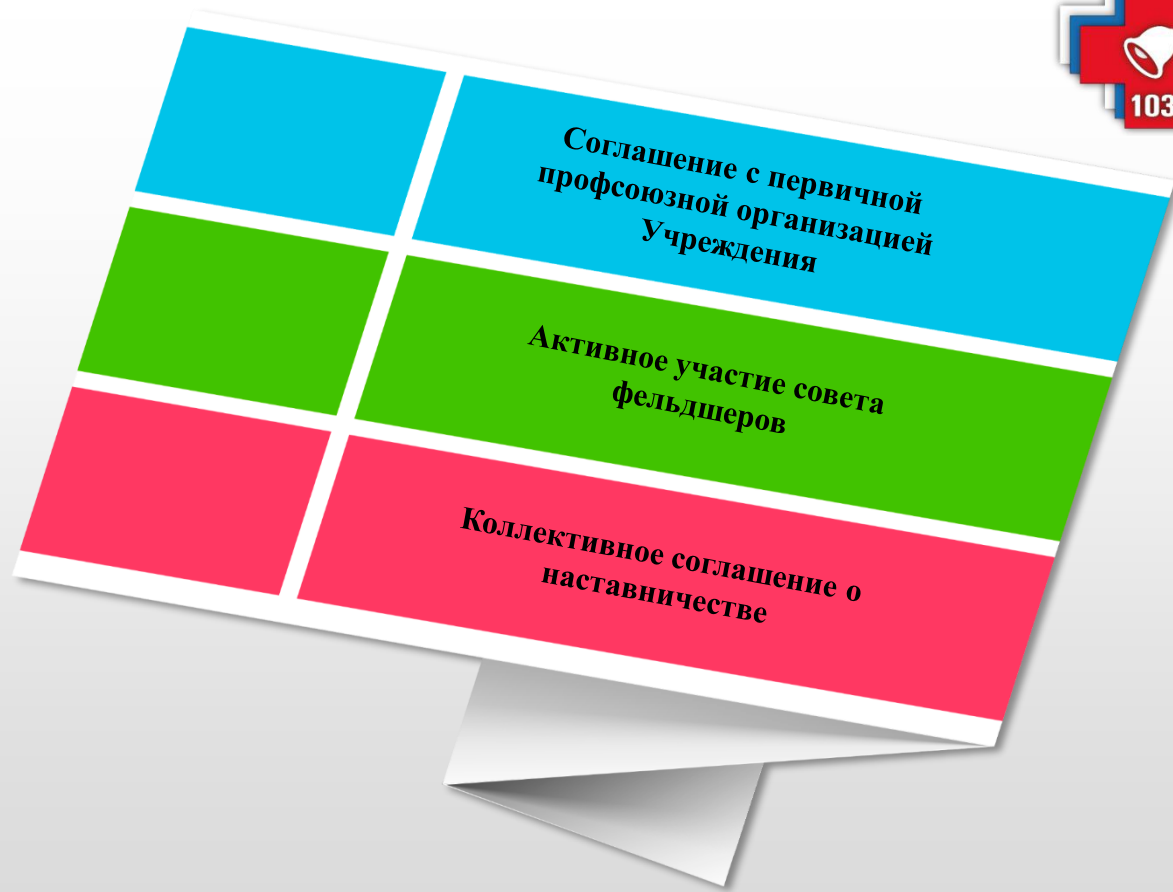
не привлекали
первичную
профсоюзную
организацию

Заключение
индивидуального
соглашения

не привлекали совет
фельдшеров, школу
«Медицины
катастроф»



Пути решения





Чего мы
ХОТИМ
ДОСТИЧЬ?

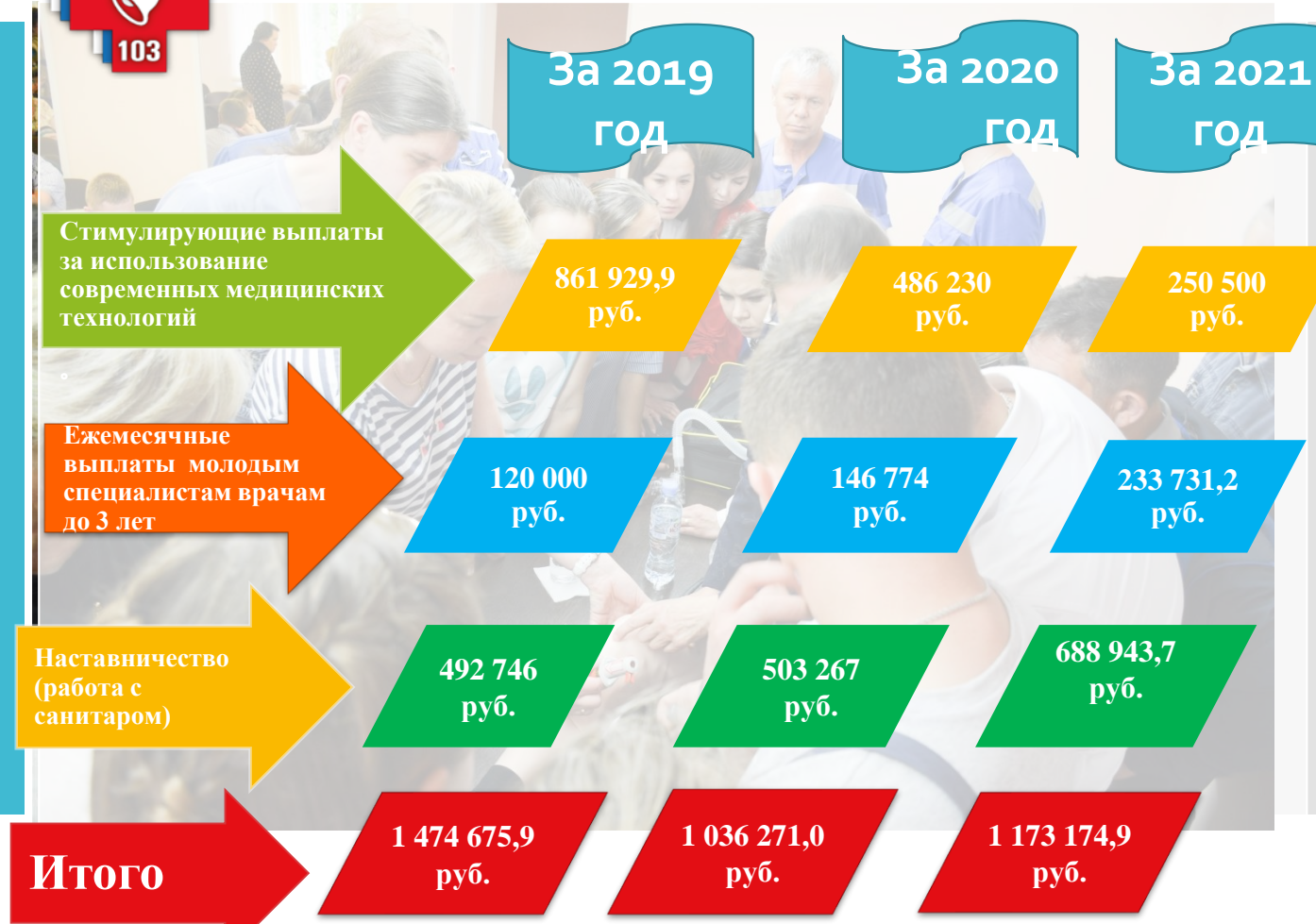
Законодательное
закрепление
наставничества

↑

Определение
материального
вознаграждения
(стимулирование)



Материальная поддержка медицинских работников БУ «РЦМК и СМП» МЗ ЧР



Наставничество 2019-2020



2019

43 пришли

5 уволились

2020

40 пришли

2 уволились

2021

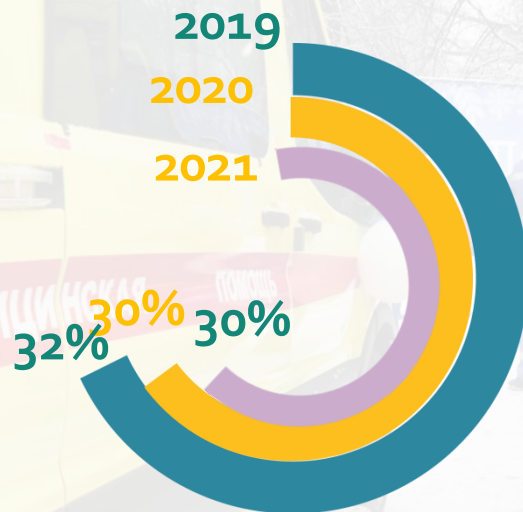
38 пришли

Уволенных нет

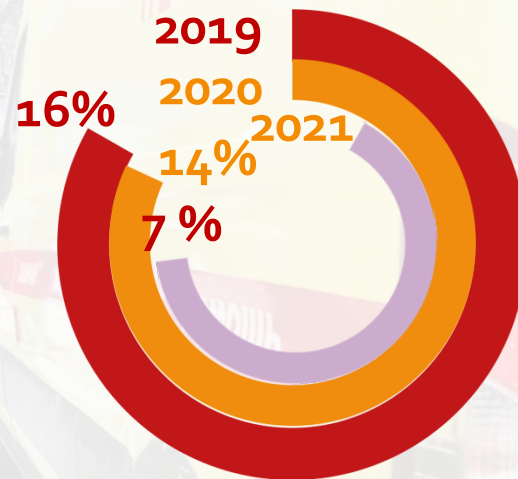
32 молодых
специалиста
награждены
почетными
грамотами и
благодарностями



Дефицит медицинских работников



Врачи



Ср. мед.
персонал



Спасибо за внимание!