

## Эту методику наставничества рекомендует внедрять Минздрав. Инструкция с разъяснениями разработчиков

**Предлагаем методику организации наставничества, которую НИИ организации здравоохранения Минздрава включил в число лучших по всей России. Благодаря этой разработке, молодые медсестры получают квалификационную категорию сразу после прохождения адаптации и остаются работать в отделении, а наставники чувствуют себя востребованными и мотивированными. Посмотрите, как организовать систему обучения наставников и молодых специалистов и обеспечить материальную и нематериальную мотивацию наставников.**

---

**Анастасия  
Белобородова,**  
заместитель главного  
врача по работе  
с сестринским  
персоналом  
ГАУЗ «Краевая  
больница № 4»

**Татьяна Пономарева,**  
главный фельдшер  
ГАУЗ «Краевая  
больница № 4»

Программу наставничества в ГАУЗ «КБ № 4» запустили в 2012 году совместным распоряжением минздрава Забайкальского края и региональной общественной организации «Профессиональные медицинские специалисты». Куратор программы – главный внештатный специалист минздрава Забайкальского края по сестринскому делу Валентина Вишнякова.

### **Разработали локальные документы и тематические планы обучения наставников и новичков**

Когда внедряли программу «Наставничество» в нашей больнице и составили четкий план, каких результатов планируем достичь, была создана рабочая группа, подготовлены и утверждены локальные документы. В них

вошли положение о наставничестве, приказы о назначении наставников и соглашения с сотрудниками, которые будут выполнять роль наставников. Разработали программу наставничества.

Далее мы определили, что должны открыть две школы: «Школу наставника» и «Школу молодого специалиста». Расписали тематические планы для каждой из школ. Разработали структуру теоретических и практических занятий. При проведении школ соблюдаем такую очередность: сначала проводим школу для наставников (приложение 1), а после готовим их подопечных в «Школе молодого специалиста» (приложение 2).

Основная задача «Школы наставника» - обучить сотрудников педагогическому мастерству и практическим навыкам, которые потребуются в дальнейшей работе с учениками (плашка). Занятия в «Школе наставника» рассчитаны на группу не менее пяти человек. После обучения подготовленные наставники будут готовы передать свои знания новичкам.

## **Выработали критерии для наставников**

Чтобы регламентировать работу наставников, разработали методические рекомендации. В них обозначили, какие практики может применять наставник в работе

# 3

## **ОСНОВНЫЕ задачи**

### **«Школы наставника»**

1. Развитие навыков информационно-коммуникационной, конструктивной, организаторской и педагогической деятельности наставника.
2. Формирование системы устойчивых представлений о путях совершенствования педагогического мастерства и практических навыков.
3. Создание условий для овладения педагогической технологией и психологией в ее индивидуальной модификации.

### Памятка. Обязательные требования к наставнику

- 1 Наличие квалификационной категории не ниже первой.
- 2 Стаж работы не менее 5 лет.
- 3 Стабильные показатели профессиональной деятельности.

с молодым специалистом. Утвердили критерии выбора наставника (памятка).

При совете старших медсестер создали сектор по наставничеству, который осуществляет свою деятельность с учебно-методическим сектором и отвечает за развитие системы наставничества в нашей больнице. Именно сектор по наставничеству выдвигает кандидатуры наставников из числа наиболее профессионально подготовленных сотрудников.

С каждым кандидатом в наставники проводим предварительную работу. Собираем у старших медсестер характеристики на каждого кандидата, объясняем миссию наставничества. С теми, кто прошел отбор, заключаем соглашение и обучаем в «Школе наставника» (приложение 3).

### Привлекли к подготовке наставников психологов и руководителей служб

Когда специалисты продумывали, какие знания необходимо дать будущим наставникам, учитывали мнения этих сотрудников. С помощью анкетирования узнавали, какие темы, вопросы, проблемы им наиболее интересны исходя из опыта, уже имеющихся знаний и актуальных потребностей. К работе в «Школе наставника» привлекли психолога, руководителей сестринских служб и заместителей главного врача. Они проводят занятия в разных форматах: семинар, тренинг, семинар-практикум, анкетирование, тестирование. Какие навыки и знания получают будущие наставники в ходе обучения, смотрите в памятке.