

Министерство здравоохранения Республики Бурятия
Государственное автономное учреждение здравоохранения «Городской
перинатальный центр г.Улан-Удэ»



Опыт наставничества в ГАУЗ «Городской перинатальный центр г.Улан-Удэ»

Капорская Татьяна Ивановна, главная акушерка



"Молодежь - опора сегодняшнего дня
и будущее России"

Владимир Путин
Президент Российской Федерации

« - Любой профессионал, всегда мечтает о том, чтобы дело, которому он посвятил всю свою жизнь оказалось в надёжных руках. Думаю, что в этом как раз и сама суть наставничества».

В.В.Путин

Цели стандартизации процесса наставничества

Заинтересованная сторона	Результат
Пациенты	Оказание помощи квалифицированными кадрами.
Учреждение	Снижение рисков при оказании медицинской помощи, уменьшение текучести кадров, снижение количества жалоб со стороны пациентов. Повышение престижа учреждения.
Вышестоящие органы	Отсутствие нарушений в процессе оказания медицинской помощи, соблюдение нормативно-правовых актов в работе.
Персонал	Повышение компетенций, снижение интенсивности труда, улучшение психологического климата в коллективе, повышение престижа должности и ощущения собственной значимости в коллективе.

Нормативные основы реализации процесса наставничества в ГАУЗ «ГПЦ г.У-У»

Приказ №23 от 08.04.2015

« О наставничестве»

Приказом утверждены ответственные лица за организацию и внедрение наставничества и разработку положения о наставничестве .

09.08.2015 утверждено Положение о наставничестве .

Положением определены:

- Цели и задачи наставничества;
- Организация наставничества;
- Контроль процесса наставничества

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«ГОРОДСКОЙ ПЕРИНАТАЛЬНЫЙ ЦЕНТР Г. УЛАН-УДЭ»

ПРИКАЗ

№ 23

08.04.2015г.

«О наставничестве»

С целью регулирования отношений между новым сотрудником и квалифицированным специалистом по передаче профессиональных знаний, умений и навыков

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Организовать и внедрить наставничество в ГАУЗ «Городской перинатальный центр г.Улан-Удэ»
2. Разработать положение о наставничестве в ГАУЗ «ГПЦ г.У-У»: Дегтяревой Е.И., зам.главного врача – для врачебного персонала; Капорской Т.И., главной акушерке – для среднего медицинского персонала.

Главный врач



А.Р. Дамбаева

Реализация проекта



Требования к наставнику

- Наставником должен быть сотрудник, имеющий высокий уровень теоретических и практических знаний, умений и навыков, стаж работы по данной специальности (в данной должности) не менее 5 лет;
- Обладающий личностными качествами: дисциплинированный, имеющий позитивный стиль общения и мировосприятия.
- Обладающий навыками и умениями: педагогические навыки, умение решать проблемы, умение расставлять приоритеты, имеет высокий профессиональный авторитет среди коллег, готов оказать помощь и поддержку в адаптации к производственной среде;
- Не имеющий дисциплинарных взысканий .



Заварзина Марина Александровна - медицинская сестра отделения новорожденных, наставник

Мотивация персонала



Выплаты наставникам

■ 2020 ГОД

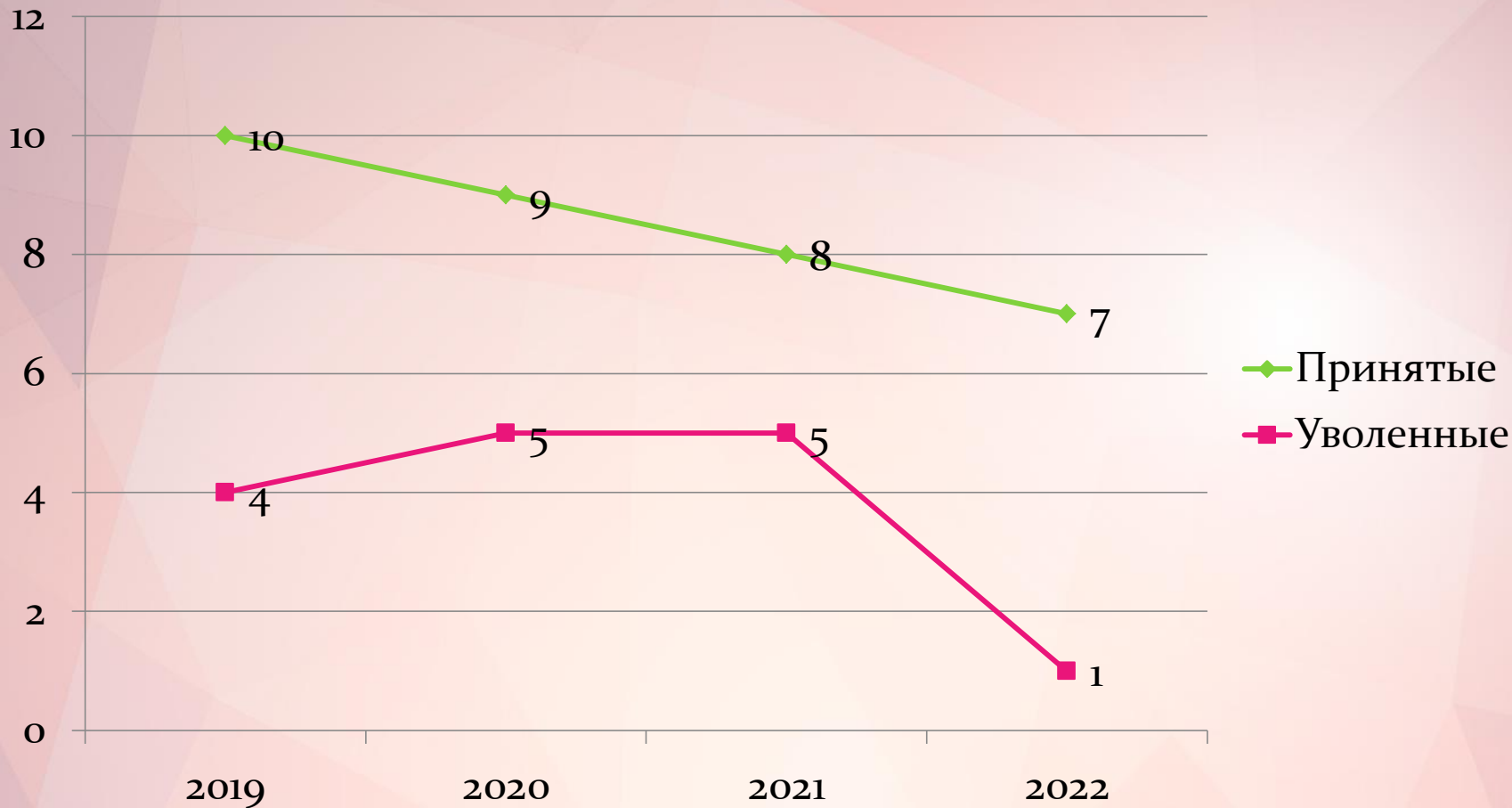
■ 2021 ГОД

■ 2022 ГОД



Почетное награждение наставников

Анализ данных по принятым и уволенным молодым специалистам 2019-2022 год



Результаты анкетирования медицинских работников в 2023 году по вопросам наставничества в учреждении

В анкетировании приняли участие 73 % персонала, который может быть наставниками, из них:

38% являются действующими наставниками

45% хотели бы быть наставниками

46% ранее были наставниками

90% согласны с тем, что наставничество необходимо

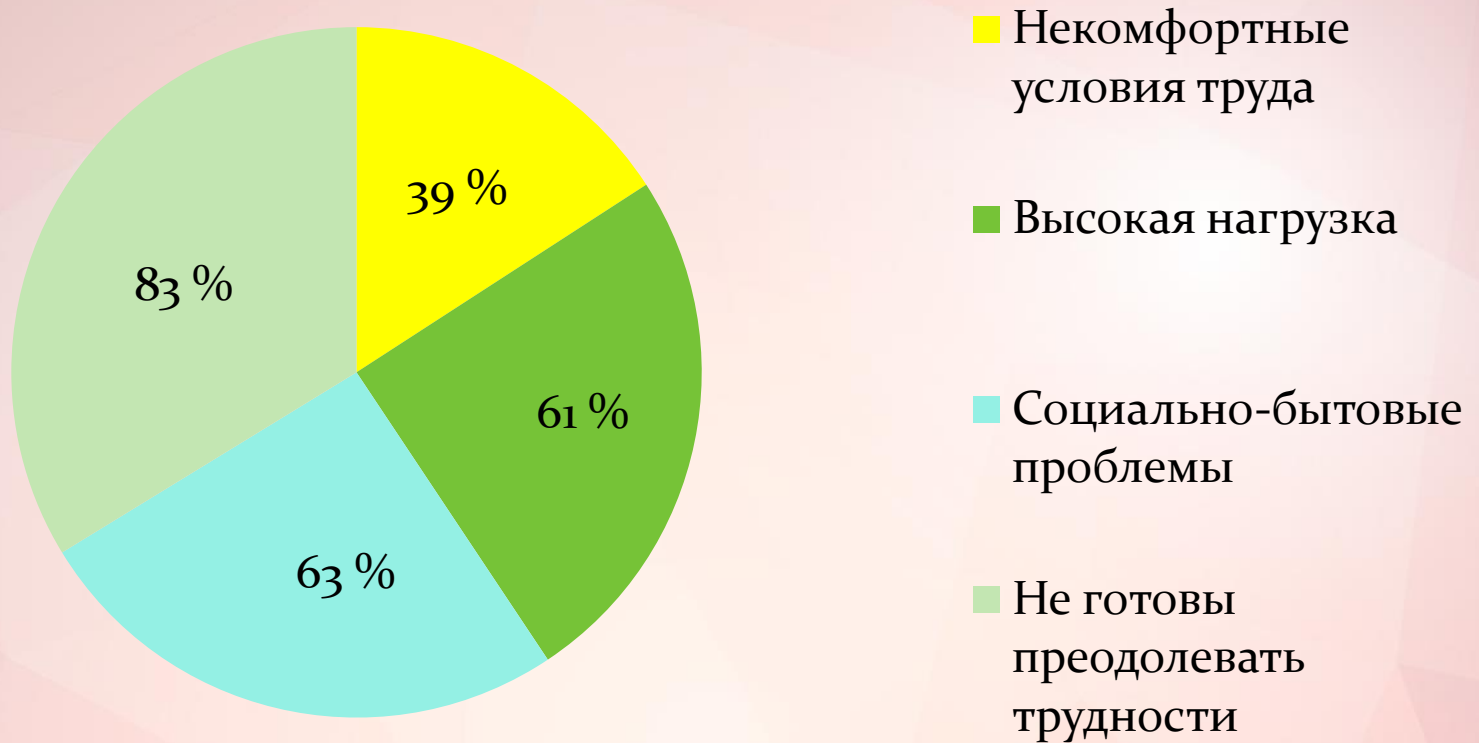
89% согласны с тем, что наставничество способствует профессиональному росту

88% согласны с тем, что наставничество способствует закреплению молодого специалиста на рабочем месте

*В опросе принял участие 61 средний медицинский работник, подходящий под критерий наставника

Результаты анкетирования медицинских работников в 2023 году по вопросам наставничества в учреждении

Причины увольнения молодых специалистов



Результаты опроса молодых специалистов

1. Закреплялся ли за Вами наставник?
2. Вас ознакомили с планом наставничества?
3. С Вами согласовали план наставничества?
4. Согласны ли Вы с утверждением,
что наставничество способствует закреплению
молодого специалиста на рабочем месте?
5. Помогло ли Вам наставничество адаптироваться
на рабочем месте?
6. Считаете ли Вы своего наставника
компетентным специалистом?

100 %
ответили
«да»

* В опросе приняли участие 11 молодых специалистов (2021-2022 год)

Дополнительные инструменты адаптации

Программа адаптации сестринского персонала в ГАУЗ «Городской перинатальный центр города Улан-Удэ»

Блоки	Действия	Сроки	Исполнитель
До выхода работника	Провести собеседование. Ознакомить с должностной инструкцией, стандартом работы, внутренним распорядком работы организации	До выхода работника	Специалист ОК.
	Провести собеседование. Представить старшей м/с/акушерке подразделения.		Главная акушерка
	Провести инструктаж по технике безопасности, правилам пожарной безопасности		Специалист по охране труда. Начальник ГО и МР
Знакомство с учреждением	Представить работника коллективу в подразделении, дать работнику возможность рассказать о себе (самопрезентация). Представить работника коллективу на планерке (рассказать о стаже, сроках окончания учебного заведения, подчеркнуть, что специалист являлся целевиком учреждения (в случае, если уже назначен наставник- представить наставника)). Представить коллектив работнику – дать краткое описание, кто и чем занимается в коллективе.	Первый день	Старшая медицинская сестра/акушерка
			Проинформировать об условиях труда и правилах трудового распорядка: - показать рабочее место; - часы работы, перерыв на обед, регламентированные перерывы, - дни и порядок выплаты заработной платы; - виды отпусков, порядок их предоставления; - местонахождение буфета/столовой, места отдыха, санузлов; - запрет курения на территории организации
	Разъяснить требования, которые необходимо выполнять работнику: - дисциплинарные требования – не опаздывать, не прогуливать, не		Старшая медицинская



Программа адаптации сестринского персонала в ГАУЗ «Городской перинатальный центр города Улан-Удэ»

Встреча с администрацией «Завтрак без галстука»

Новый проект наставничества «Работодатель-студент»

С 2022 года в учреждении внедрен совместный проект с РБМК им.Э.Р.Раднаева по наставничеству над студентам. Форма наставничества «работодатель - студент» предполагает создание органичной системы взаимодействия колледжа и учреждения с целью получения студентами актуальных умений и навыков, необходимых для дальнейшей профессиональной реализации и трудоустройства.

В 2022 году в рамках проекта были проведены 6 встреч со студентами (3 группы акушерок и 2 группы медицинских сестёр, охвачено 120 студентов).

В 2023 году проведена 1 встреча (акушерская группа, 23 студента)



Актуализация процесса наставничества



В 2023, в Год педагога и наставника процесс наставничества был актуализирован, РБМК им.Э.Р.Раднаева было разработано положение о наставничестве, положенное в основу сотрудничества. Одними из разделов Положения являются микропроекты, регламентирующие процесс наставничества, начиная с 1 курса обучения.



Встреча со студентами РБМК им Э.Р. Раднаева (2 курс)

Совместно разработанные микропроекты

Микропроект 5.3.1 «Работодатель – будущий сотрудник или коллега» по специальности «Акушерское дело» (2 курс)

Совместно с РБМК разработаны микропроекты :

- Микропроект 5.1 «**Активный профессионал-неуспевающий студент**
- Микропроект 5.2 «**Успешный профессионал – студент, выбирающий профессию**»;
- Микропроект 5.3.1 «**Работодатель – будущий сотрудник или коллега**» по специальности «Акушерское дело» (2 курс);
- Микропроект 5.3.2 «**Работодатель – будущий сотрудник или коллега**» по специальности «Акушерское дело» (3 курс)

Планируемые мероприятия (Виды работ наставника)	Планируемый результат наставляемого	Примечание /советы	Сроки	Фактический результат наставляемого
Мотивационная встреча. Ознакомление с планом и содержанием наставнической работы.	- вовлеченность студентов (100%) во все мероприятия по обучению		сентябрь	
СЛР новорожденного в палате МиД. «Клинические рекомендации по сердечно-легочной реанимации у детей» «Москва 2014г. (1занятия)	- приобретенный навык СЛР новорожденного в палате МиД		I квартал	
Действия акушерки при ведении II-III периодов родов. Клинические рекомендации «Роды одноплодные, самопроизвольное родоразрешение в затылочном предлежании (нормальные роды)» 2021 г. (1занятия)	- приобретенные умения II-III периодов родов		II квартал	

Активное взаимодействие с преподавателями РБМК им. Э.Р. Раднаева



Халбышкеева Татьяна Борисова



Франк Тамара Сергеевна

Выводы

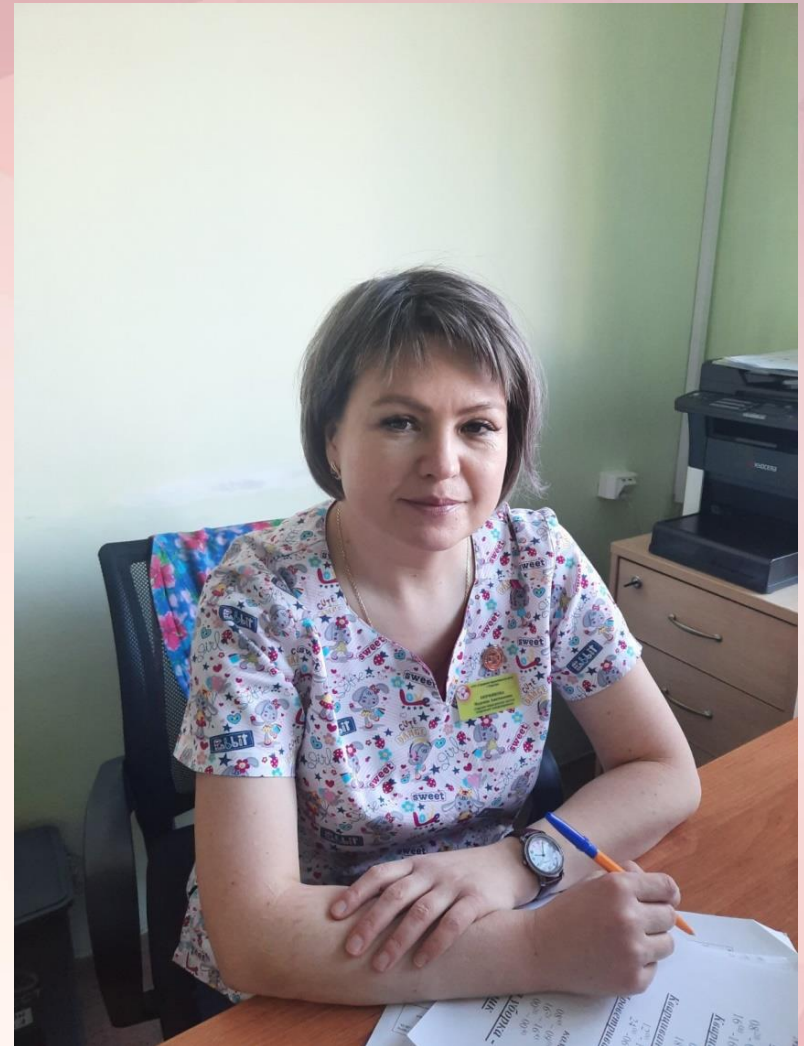
-Процесс наставничества в ГАУЗ «Городской перинатальный центр г.Улан-Удэ» существует с момента основания учреждения, а с 2015 года нормативно закреплён

-Одна из проблем, успешно решаемая реализацией наставничества – снижение кадрового дефицита

- Наставничество способствует более быстрой адаптации впервые прибывшего в учреждение специалиста, снижает нагрузку на персонал.

- Финансовое поощрение сотрудников, выступающих в роли наставника, укрепляет их собственную мотивацию к такой работе.

- 90 % сотрудников считают такую работу оправданной и необходимой, а у половины имеется опыт наставничества.



Пермякова Н.А. – старшая медицинская сестра отделения новорожденных, действующий наставник



Мой наставник-Осипова Людмила Викторовна

The image features two hands, one from the left and one from the right, positioned to form a heart shape. The hands are silhouetted against a bright, glowing light source, likely the sun, which creates a lens flare effect and illuminates the scene. The background is a soft, textured blue sky. The overall mood is warm and positive.

**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!**

