

Система наставничества глазами молодого специалиста



**ГЛАВНАЯ МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА
ПЕДИАТРИЧЕСКОГО КОРПУСА
ГБУЗ «САМАРСКАЯ ОБЛАСТНАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ
БОЛЬНИЦА ИМ. В.Д.СЕРАДАВИНА»**

**ГОЛЫШЕВА ОКСАНА
АЛЕКСАНДРОВНА**

**2022 ГОД
САМАРА**

ГБУЗ «Самарская областная клиническая больница им. В.Д. Середавина»



- одно из крупнейших в Поволжье государственное многопрофильное медицинское учреждение;
- 53 специализированных отделения;
- штат сотрудников – более 5 тысяч человек



Актуальность темы:



Актуальность темы продиктована наличием истинного понимания естественной потребности новичка в освоении профессией, формировании профессиональных навыков для более успешной его адаптации.

Цель работы – выявление проблем, с которыми сталкиваются молодые специалисты на новом месте работы для разработки программы их адаптации.



Определения



- Наставничество – это форма участия опытных профессионалов в подготовке и воспитании молодежи по соответствующей профессии.
- Суть наставничества – в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому человеку, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки.
- Смысл наставничества – провести своего подопечного (подшефного) «над пропастью», по «бездне» как через самые сложные моменты профессиональной деятельности
- Адаптация — это процесс взаимного приспособления работника к организации и организации к работнику.



С точки зрения работника, можно выделить два направления адаптации:

первичная



процесс приспособления работников, не имеющих никакого трудового опыта.

вторичная



процесс приспособления работников, имеющих трудовой опыт, но переходящих либо на новое рабочее место, либо в другую организацию.

Опасения молодых специалистов

«не возлюбить»
трудовой
коллектив самому

боязнь потерять
работу (быть
уволенным по какой-
то причине)

не суметь
завоевать
уважение
коллег

не справиться с
новой работой

«не понравится»
трудовому
коллективу

обнаружить
недостаток опыта
или знаний

не суметь найти
общего языка с
руководителем

показаться
некомпетентным



Три подхода к адаптации



оптический

«начинайте
работать, мы
на вас
посмотрим»



армейский

«трудно в учении,
легко в бою»

Жесткое
дисциплинарное
отношение



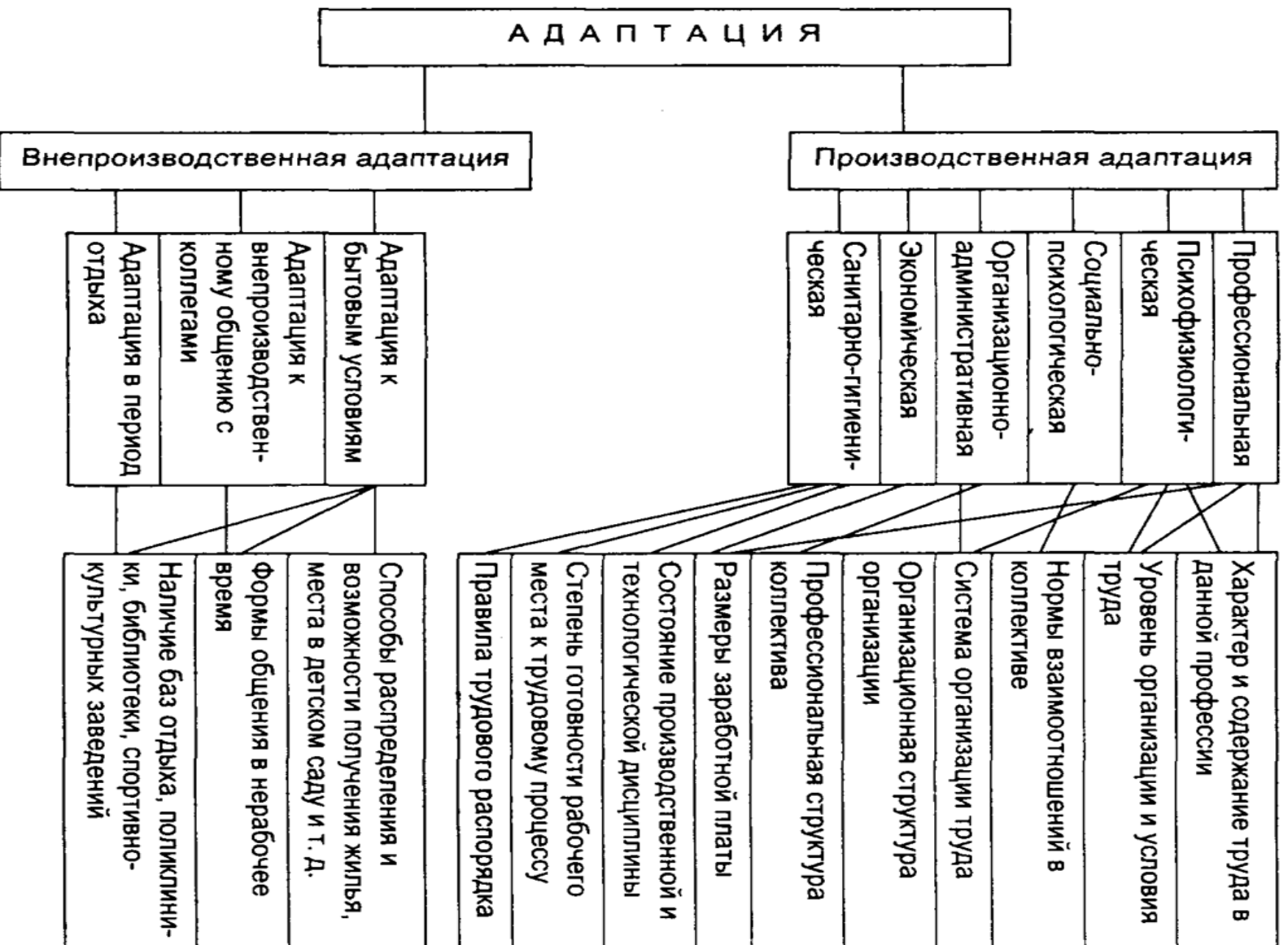
партнерский

это компромисс
между
ожиданиями и
действительнос
тью.



ВИДЫ АДАПТАЦИИ

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА АДАПТАЦИЮ



Четыре этапа процесса адаптации



Оценка уровня
подготовленности

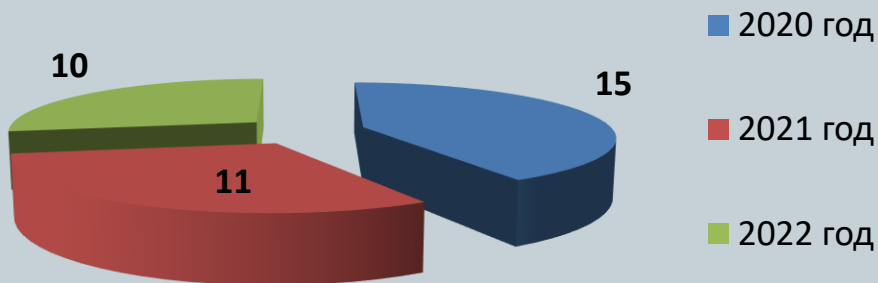
Ориентация на месте

Непосредственная
адаптация

Полное включение в
работу

Статистика

**Количество молодых специалистов,
принятых за период 2020 - 2022 г.**



Из них 32 человека остались
работать по сегодняшний
день, уволились – 4 чел. (все
в 2022 году)

Основные причины увольнения:

- Нашла другую работу – 1
- Переезд в другой город – 2
- По собственному желанию - 1



В разрезе отделений



Отделение	Трудоустроено молодых специалистов			Всего	Уволено
	2020 год	2021 год	2022 год		
Восстановит. лечение и реабилитация	1	0	1	2	0
Нврологическое	1	3	1	5	1
Нейрохирургическое	3	0	0	3	0
Патология новорожденных и недоношенных детей	1	2	1	4	1
Приемное	3	0	0	3	0
Реанимация и интенсивной терапии для новорожденных и недоношенных	1	0	0	1	0
Урологическое	1	0	1	2	1
Хирургическое	2	0	1	3	0
Челюстно-лицевая хирургия	0	2	0	2	0
Паллиативной мед.помощи детям	0	0	2	2	1
Младшего возраста для детей с поражением цнс и нарушением психики	0	1	1	2	0
Пульмонологическое	0	1	0	1	0
Дневной стационар №3	0	0	1	1	0
Травматологическое	0	0	1	1	0
Гнойной хирургии	0	1	0	1	0
Оперблок	0	1	0	1	0
Анестезиология-реанимация	2	0	0	2	0
ИТОГО:	15	11	10	36	4



Результаты анкетирования



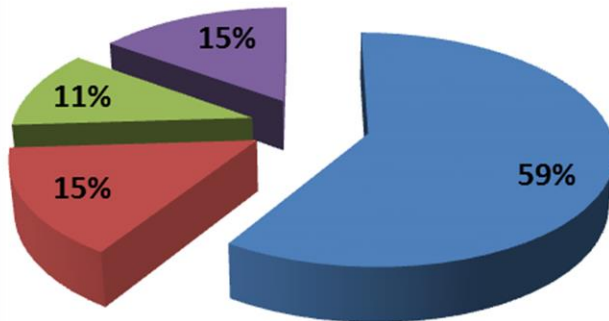
Возрастная категория молодых специалистов:

18 – 20 лет - 17%,

21 – 25 лет - 78%,

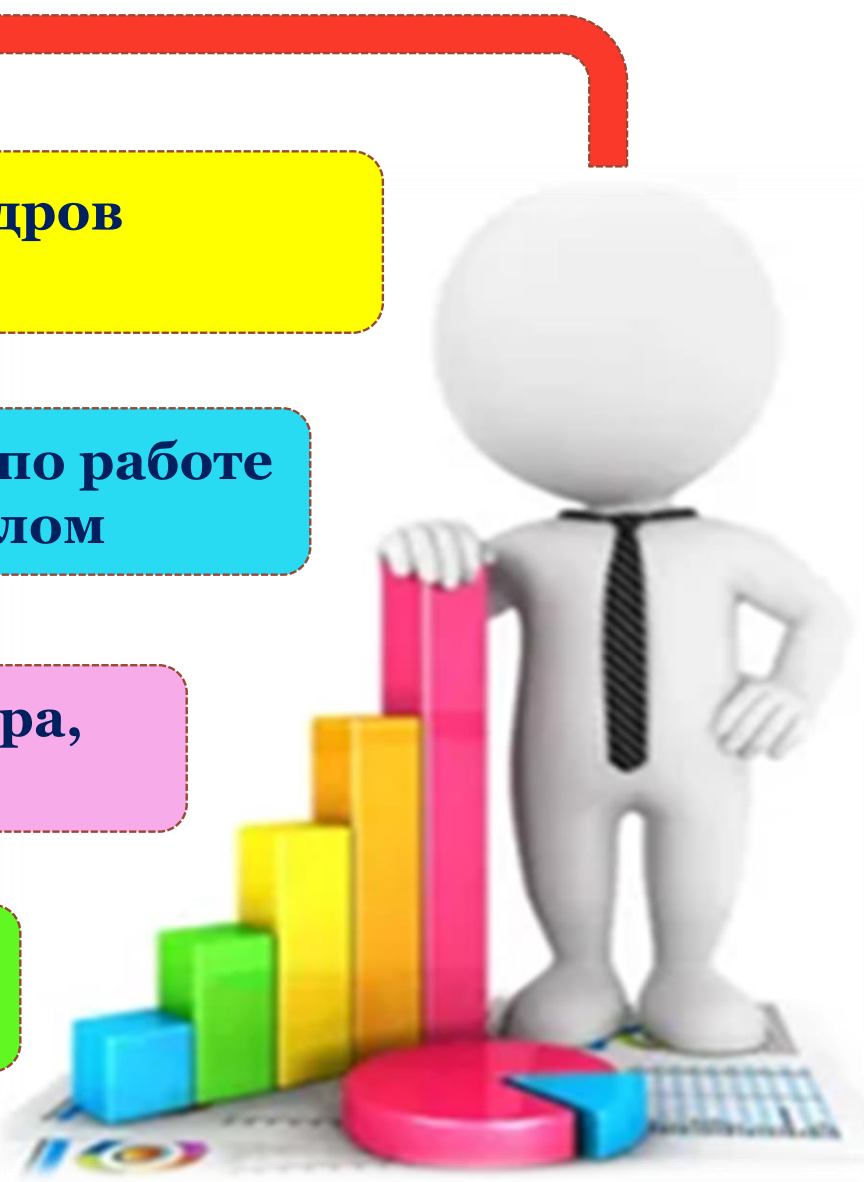
26 – 30 лет – 5%.

Почему Вы выбрали данную профессию



- С детства мечтали
- По настоянию родителей
- Трудно было определиться
- Чтобы приобрести навыки, которые пригодятся, если даже не буду работать по специальности





```
graph TD; A[Инспектор отдела кадров группы приема] --> B[Заместитель главного врача по работе с сестринским персоналом]; B --> C[Главная медицинская сестра, главная акушерка]; C --> D[Старшая медицинская сестра отделения]; D --> E[Наставники];
```

**Инспектор отдела кадров
группы приема**

**Заместитель главного врача по работе
с сестринским персоналом**

**Главная медицинская сестра,
главная акушерка**

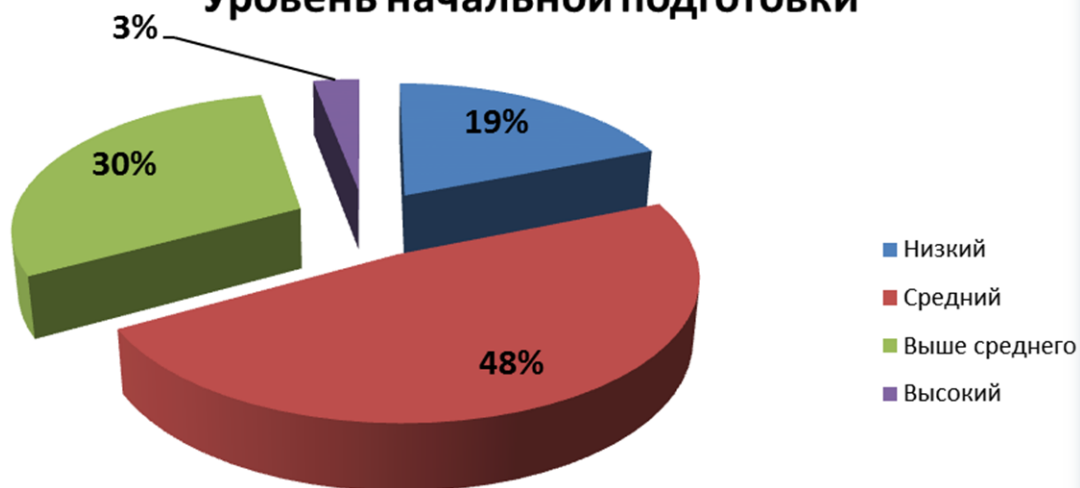
**Старшая медицинская
сестра отделения**

Наставники

Исходный уровень подготовки



Уровень начальной подготовки



Согласно положения о наставничестве

- Назначается один или несколько наставников;
- Заключается договор о наставничестве;
- Определяется период наставничества;
- Составляется план работы наставника с молодым специалистом;
- План обучения молодого специалиста;
- План работы старшей медицинской сестры с молодым специалистом на рабочем месте

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий отделением

«___» _____ 20__ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В
ОТДЕЛЕНИИ ПАТОЛОГИИ НОВОРОЖДЕННЫХ И НЕДОНОШЕННЫХ ДЕТЕЙ**
(наименование структурного подразделения)
ПЕДИАТРИЧЕСКОГО КОРПУСА ГБУЗ «СОКБ им. В.Д.СЕРЕДАВИНА»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Наставничество - общественное явление, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов. Наставничество представляет собой школу профессионального воспитания, являющегося одним из основных разделов воспитательной деятельности трудового коллектива. Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики, средством воспитания и обучения медицинских работников, впервые принятых на работу после окончания образовательного учреждения.
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 отделения.
3. Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее 7 лет, первую или высшую квалификационную категорию, пользующийся уважением в коллективе.
4. Кандидатуры наставников предлагаются старшей медицинской сестрой по согласованию с заведующим отделением, 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. Сроки

Договор о наставничестве

Я, наставник

Обязуюсь:

1. Быть для подшефного образцом поведения на работе и в быту.
2. Относиться к молодому специалисту с уважением и в то же время быть требовательным к нему.
3. Прививать молодому специалисту чувство уважения к старшим, соблюдать этику и деонтологию.
4. Подготовить к ежегодной сдаче зачетов по санитарно-гигиеническому и противоэпидемическому режиму и по выполнению манипуляций в соответствии с алгоритмами. Помогать в освоении работы по специальности и в освоении смежных профессий.
5. Прививать молодому специалисту чувство гордости за избранную профессию, уважение к ней.
6. Воспитывать молодого специалиста трудолюбивым человеком, достойным преемником традиций нашего ЛПУ.

Подпись _____

«___» _____ 20___ г.

Я, молодой специалист _____

Обязуюсь:

1. Быть дисциплинированным и прилежным работником.
2. Старательно изучать свою профессию, беречь инструменты и оборудование.
3. Уважать своего наставника, перенимать опыт и приемы работы, соблюдать этику и деонтологию.
4. Повышать свой образовательный и профессиональный уровень.
5. Посещать сестринские конференции.
6. Относиться с уважением к своей профессии, быть милосердным с больными.
7. Участвовать в общественной жизни ЛПУ.

Подпись _____

«___» _____ 20___ г.

Планы работ с молодым специалистом



Согласовано
Зав. отделением _____ /Шустров В.А./

ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА

м/с ПАВЯТИ _____
(Ф.И.О. и фамилия, должность)

по работе с молодым специалистом _____
(Ф.И.О.)

п/п	Мероприятие	Сроки исполнения	Ответственный	Отметка об исполнении (дата, подпись ответственного)
1	2	3	4	5
1	Ознакомление с должностной инструкцией и правилами внутреннего распорядка СОКБ им. В.Д. Сердыванов, трудовой дисциплиной в коллективе.			
2	Изучение действующего нормативно-документов по: санитарно-противоэпидемиологическому режиму отделения, больницы; меркантильному обеспечению; охране труда; Изучение других приказов, инструкций, методических рекомендаций по СОКБ и выполнение обязанностей в рамках специальности.			
3	Изучение вопросов меркантильной экономики и статистики.			
4	Знакомство с рабочим местом, спецификой работы отделения.			
5	Инструктаж по технике безопасности.			
6	Знакомство с организацией меркантильного обслуживания отделения, обучение правилам работы на нем.			
7	Знакомство с нормативно-правовой документацией ЛПУ по пожаростроительному обеспечению (приказами, методическими указаниями, рекомендациями). Обучение правилам оказания помощи меркантильной документации.			
8	Знакомство с нормативно-правовой документацией ЛПУ по обеспечению инфекционной безопасности, профилактике ВБИ, ГСН, ООИ (приказами, методическими указаниями, рекомендациями).			
9	Психологическая адаптация персонала меркантильной сестры в профессиональные конфликтные ситуации, работа с эмоциональными аспектами в работе меркантильной сестры.			

Согласовано
Зав. отделением _____ / _____ /

«Школа наставничества»
Программа адаптации молодого специалиста в отделение патологии новорожденных и недоношенных детей педиатрического корпуса (1 блок)

**План работы старшей медсестры
с молодым специалистом на рабочем месте**
МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА ПАВЯТИ

_____ (Ф.И.О. и фамилия) _____ (Ф.И.О. и фамилия, должность)

№ п/п	Мероприятие	Дата	Ответственный
1	Знакомство со структурой ГБУЗ «СОКБ им. В.Д. Сердыванов».		Голышова О.А.
2	Ознакомление с должностной инструкцией, обязанностями специалиста; работ, критериями оценки качества работы.		Голышова О.А.
3	Инструктаж по технике безопасности.		Голышова О.А.
4	Знакомство с рабочим местом, спецификой работы отделения, графиком работы.		Голышова О.А.
5	Знакомство с организацией меркантильного обслуживания отделения, обучение правилам работы на нем.		Голышова О.А.
6	Знакомство с нормативно-правовой документацией ЛПУ по пожаростроительному обеспечению (приказами, методическими указаниями, рекомендациями). Обучение правилам оказания помощи меркантильной документации.		Голышова О.А.
7	Знакомство с нормативно-правовой документацией ЛПУ по обеспечению инфекционной безопасности, профилактике ВБИ, ГСН, ООИ (приказами, методическими указаниями, рекомендациями). Обучение правилам оказания помощи меркантильной документации.		Голышова О.А.
8	Ввод в трудностей в работе, о возможных профессиональных проблемах и практической деятельности.		Голышова О.А.
9	Обучение алгоритмам оказания первой помощи при различных ситуациях.		Голышова О.А.
10	Обучение стандартам, технике логики и алгоритмам при оказании помощи деятельности педиатрической сестры.		Голышова О.А.
11	Обучение стандартам, технике логики и алгоритмам при оказании помощи деятельности педиатрической сестры.		Голышова О.А.
12	Обучение правилам оказания помощи безопасности, соблюдения требований санитарно-противоэпидемиологического режима.		Голышова О.А.
13	Психологическая адаптация персонала меркантильной сестры в профессиональные конфликтные ситуации, работа с эмоциональными аспектами в работе меркантильной сестры.		Голышова О.А.
14	Психологическая адаптация персонала меркантильной сестры в профессиональные конфликтные ситуации, работа с эмоциональными аспектами в работе меркантильной сестры.		Голышова О.А.
15	Анализ практической и теоретической информации.		Голышова О.А.
16	По результатам работы по адаптации молодого специалиста.		Голышова О.А.

Составила старшая медсестра _____ Голышова О.А.

Обратная связь

Важно выяснить:

что ожидал
от работы в
организации

нуждается ли в
помощи; если да,
то в чьей или
какой конкретно

что он увидел,
узнал или
получил на
самом деле

чему нужно
научиться еще

чему
научился





Наставник - это сотрудник, обладающий следующими качествами:

высокий уровень профессиональной компетентности

имеющий системное представление о своем участке работы и работе подразделения

способность и готовность делиться своим опытом: умение доходчиво объяснить

лояльность компании: преданность делу компании, поддержание ее стандартов и правил работы

коммуникативные навыки, гибкость в общении



44 наставника



Стандарты работы наставника с новым сотрудником:



- доброжелательное, позитивное отношение к новому сотруднику;
- рациональное распределение рабочего времени
- последовательная передача необходимой информации
- отслеживание обратной связи,
- осуществление текущего контроля
- проявление заботы о новом сотруднике: обстоятельное разъяснение вопросов, привитие культуры отделения;
- своевременное доведение информации руководителю подразделения о соответствии/несоответствии нового сотрудника данной должности,
- участие в оценке нового сотрудника на промежуточном контроле.



Результат анкетирования



Что Вам помогло в период адаптации?

доброжелательное отношение коллектива	22 чел.
поддержка наставника	20 чел.
поддержка администрации отделения и медицинской организации	7 чел.
знания и ранее приобретенные навыки	2 чел.

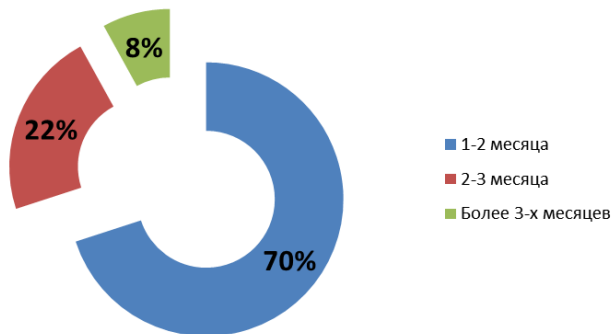
Что Вам показалось наиболее сложным в период Вашей адаптации?

боязнь не справиться с задачей	19 чел.
отсутствие (недостаток) практических навыков	9 чел.
выглядеть некомпетентным	6 чел.
рабочая нагрузка	4 чел.
профессиональные обязанности	2 чел.
вхождение в коллектив	1 чел.

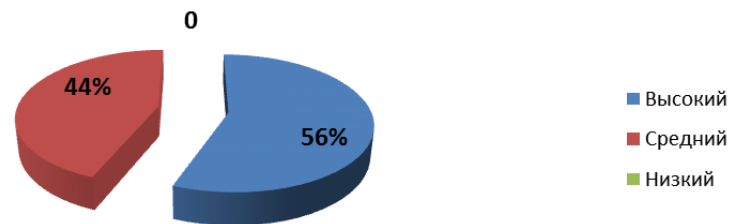


Результат анкетирования

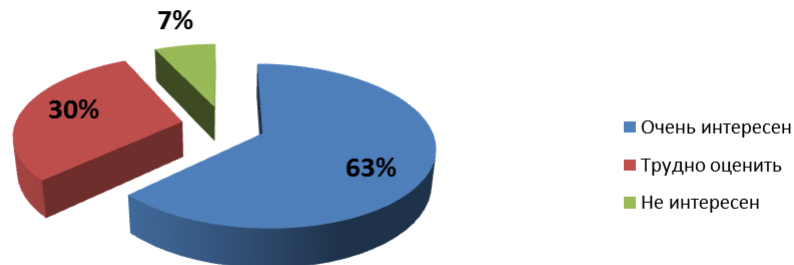
Время адаптации



Уровень подготовки после адаптации



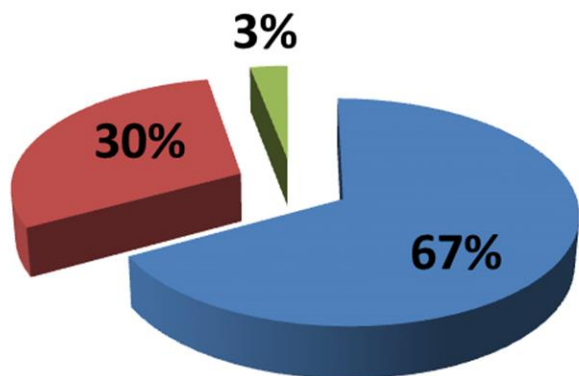
Интерес к профессиональному росту внутри учреждения



Удовлетворенность выбранной профессией



Удовлетворение от выбранной профессии



- Испытывают удовлетворение
- В определенной степени удовлетворены
- Не удовлетворены



Посвящение в профессию



МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
САМАРСКАЯ ОБЛАСТНАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА
им. В.Д.СЕРЕДЯВИНА

ПОСВЯЩЕНИЕ В ПРОФЕССИЮ

Вступая в медицинское сообщество, я торжественно клянусь:

- *просвятить свою жизнь служению идеалам гуманности;
- *превратить высочайшее уважение к человеческой жизни с момента ее зачатия и никогда, даже под угрозой, не использовать свои медицинские знания в ущерб нормам гуманности;
- *исполнять мой профессиональный долг по совести и с достоинством;
- *соблюдать принципы равенства и доступности ухода для всех;
- *хранить медицинскую тайну;
- *уважать доверенные мне секреты, даже после смерти моего пациента;
- *здоровье моего пациента будет моим первейшим вознаграждением;
- *отдавать моим учителям дань уважения и благодарности, которую они заслуживают;
- *продолжать обучение в течение всей профессиональной карьеры;
- *поддерживать всеми силами честь и благородные традиции медицинского сообщества.

Я ПРИНИМАЮ НА СЕБЯ ЭТИ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА,
ТОРЖЕСТВЕННО, СВОБОДНО И ЧЕСТНО!

г. Самара
2019г.

НАПУТСТВИЕ МОЛОДОМУ СПЕЦИАЛИСТУ



- Переступив порог нашей больницы, ты начинаешь свой трудовой путь. Мы, твои старшие товарищи, с радостью принимаем тебя в свой коллектив.
- За плечами у тебя годы кропотливой учебы, впереди - нелегкая и ответственная, но очень благородная и почетная работа, гуманней и благородней которой нет на свете.
- Мы надеемся, что привели тебя к выбранной профессии веление сердца и горячее желание отдать все силы и знания на благо людей.
- В процессе овладения профессией будут трудности, возможны неудачи, но есть незыблемые законы нашей работы, которые помогут тебе справиться с ними.
- Постоянно пополняй свои знания и навыки, будь доброжелателен и справедлив в отношениях с коллегами. Будь образцом собранности, сдержанности и дисциплины. Не забывай, что за всеми нашими действиями у постели больного всегда с тревогой следит его семья, которой он так дорог и нужен. Твердо помни о соблюдении врачебной тайны. Будь для больных людей источником надежды. Не скупись на внимание и ласку, всеми своими действиями и обликом вселяй в них уверенность и силу.
- Живи и трудись, и ты познаешь необычайное счастье своей профессии, найдешь любовь и признательность в сердцах людей.
- И еще помни, что знания и опыт твоих старших коллег всегда придут к тебе на помощь.

программа адаптации молодых специалистов позволяет решить комплекс задач:

- создание позитивного образа МО
- освоение новыми сотрудниками базовых ценностей и миссии учреждения;
- снижение уровня неопределенности и формирование состояния психологического комфорта у новых сотрудников;
- выстраивание системы взаимодействия с коллегами и предупреждение межличностных конфликтов;
- развитие положительного отношения к работе;
- снижение текучести кадров.



Выводы:



Грамотный подход к развитию наставничества в МО способствует:

1. Повышению теоретической подготовки медицинских сестер.
2. Совершенствованию практических умений.
3. Повышению качества сестринской помощи и престижа профессии.
4. Укреплению корпоративного духа в коллективе.



Список литературы



- «Как адаптировать новых сотрудников к работе в медорганизации». О. Г. Чикина
© Материал из Справочной системы «Главная медсестра».
Подробнее: <https://plus.1glms.ru/#/document/16/37968/bssPhr18/?of=copy-87e8c03ccd>
- Киселева А.Н., Мышкина Л.В. «ОРГАНИЗАЦИЯ СЕСТРИНСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ» Учебное пособие Составители: Киселева А.Н., заслуженный учитель РФ, преподаватель КОГБОУ СПО «Кировский медицинский колледж». Мышкина Л.В., к.м.н., медицинская сестра КОГБУЗ «Кировская областная клиническая больница»
- Голенков А.В. Удовлетворенность работой и терминальные ценности у медицинских сестер // Главная медицинская сестра. – 2009. – № 11. – С. 137-146.
- Козлов А.Б., Ронжина Л.Г., Аверин А.В. Традиции наставничества в Республиканской психиатрической больнице // Сестринское дело в психиатрии: материалы Всерос. науч.-практ. конф. – Чебоксары, – 2006. – С. 55-59.
- Ронжина Л.Г., Аверин А.В. Наставничество как одна из форм воспитания и обучения молодого специалиста на рабочем месте // Сестринское дело и высшее сестринское образование в XXI веке. Проблемы и перспективы: труды междунар. науч.-практ. конф. (27-28 апреля 2005 г., СПб., СПбГМА им. И.И. Мечникова).
- Ронжина Л.Г., Аверин А.В. Обучение и наставничество среднего медицинского персонала // Третий съезд психиатров, наркологов и психотерапевтов Чувашской Республики: тез. докл. – Чебоксары, 2005. – С. 303-306.



Благодарю за внимание

