

Наставничество. Список литературы



Преемственность поколений, взаимозаменяемость персонала, эффективное обучение работе по установленным правилам, разработка простых и понятных процедур, достижение высоких результатов в развитии медицинского и всех групп вспомогательного персонала – это примеры областей, для развития которых очень важно наставничество - одной из важнейших составляющих системы,

обеспечивающей преемственность поколений для передачи успешных знаний и опыта, нравственных ценностей.

Специалистами НИИ организации здравоохранения разработано 7 моделей наставничества для медицинских работников из разных групп. Такой формат взаимодействия между медиками из разных групп позволяет быстрее перенимать опыт и усовершенствовать профессиональные навыки. И будет полезен как для молодежи и молодых специалистов, так и тех врачей, кто вышел на работу из декретного отпуска, кто сменил медицинскую организацию, в случае «профессионального выгорания».

5 образцов локальных документов по управлению персоналом / О. Чикина [и др.] // Здравоохранение. - 2017. - №7. - С. 64-86.

Аннотация: В Камском детском медицинском центре работу с персоналом упорядочили локальными документами. В отделе кадров внедрили регламенты отбора, найма и адаптации персонала, положения о наставничестве и прохождении испытательного срока. Комплекс мероприятий по управлению персоналом позволил стабилизировать кадровую ситуацию и укомплектовать наиболее важные подразделения.

Александров, М.А. Личностное развитие главных врачей / М.А. Александров // Главный врач.- 2019. - №6. - С. 7-10.

Аннотация: Личностное развитие руководителей - модное поветрие или научно обоснованный метод повышения качества управления? Что это такое и зачем оно нужно?

Бершадская, М.Б. Коучинг в деятельности медсестры-руководителя / М.Б. Бершадская // Главная медицинская сестра. - 2016. - №3. - С. 80-87.

Бершадская, М.Б. Коучинг в деятельности руководителя медицинской организации / М.Б. Бершадская // Заместитель главного врача. - 2016. - №3. - С. 70-76.

Аннотация: В современных условиях для реализации планов обучения, развития и совершенствования профессиональной компетентности сотрудников применяют такое направление психологического консультирования, как коучинг. Руководитель, нацеленный на формирование команды высокопрофессиональных работников, должен обладать навыками коуча. Что это означает на практике,

какие задачи стоят перед руководителем как коучем и что мешает их осуществлению - эти и другие вопросы разъясняются в статье.

Богатырева, Г. Как организовать наставничество в клинике. Практические рекомендации / Г. Богатырева // Здравоохранение. - 2018. -№5. - С. 68-80

Внутренний контроль качества и управление персоналом: 5 образцов локальных документов / О.Г. Чикина [и др.] // Заместитель главного врача. - 2017. -№4. - С. 34-57.

Гиенко, Г.И. Оптимизация труда медсестер: опыт белгородской областной клинической больницы святителя Иоасафа / Г.И. Гиенко, Е.В. Пальчук // Медицинская сестра. - 2011. -№5. - С. 30-32.

Аннотация: Рассматриваются возможности оптимизации труда медсестер больницы, внедрение здоровьесберегающих технологий, осуществление наставничества.

Грачева, Н.Н. Влияние компетенций уполномоченных по качеству на ключевые показатели аптечной деятельности / Н.Н. Грачева, И.А. Филина // Менеджмент качества в сфере здравоохранения и социального развития. - 2012. - №2. - С. 96-98.

Губарева, А.Е. Новая форма взаимодействия преподавателя и студента как фактор саморазвития участников образовательного процесса на примере обучения биохимии / А.Е. Губарева // Казанский медицинский журнал. - 2013. -№6. - С. 898-900.

Аннотация: Цель. Развитие и внедрение нового метода преподавания теоретических дисциплин на примере биохимии, при котором создаются условия для стимуляции креативной деятельности студентов и педагогов. Методы. Новый метод преподавания основан на активном творческом взаимодействии преподавателя и студента в процессе создания ситуационных, профессионально- и личностноориентированных задач, рассматривающих молекулярные механизмы процессов в организме человека. Мнение преподавателей, участвующих в программе, было оценено с помощью анкетирования. Результаты. На основе данного метода создана программа «Творческая личность», которая служит инструментом развития креативности и ряда профессиональных компетенций у высокомотивированных студентов и инструментом андрагогики, стимулирующим саморазвитие преподавателей. Такая форма работы прививает студентам и совершенствует у преподавателя важнейший навык, столь необходимый в нашем обществе, - навык создания качественного продукта труда. Кроме активации творческой познавательной деятельности участников образовательного процесса, повышения успеваемости студентов, метод приносит значительную практическую пользу коллективу кафедры, так как ежегодно увеличивает банк задач, используемых в учебном процессе в качестве обучающих и контролирующих материалов. Лучшие задачи, составленные студентами под руководством преподавателей, с указанием авторства студентов были включены в учебник

«Биохимия» (2012), написанный коллективом авторов под редакцией С.Е. Северина. Вывод. Для создания условий развития творческой активности одарённых студентов и саморазвития педагогов предложен метод совместной творческой работы участников образовательного процесса в ходе создания ситуационных, личностно-ориентированных задач, которые могут быть использованы в учебном процессе, позволят углубить знания студентов и создать условия для развития профессиональных компетенций как студентов, так и педагогов.

Карасева, Л.А. Особенности эффективного формирования команды (материалы научно-исследовательской работы) / Л.А. Карасева, Л.Г. Каткасова, С.В. Арапова // Проблемы управления здравоохранением. - 2011. - №3. - С. 36-38.

Аннотация: Одной из проблем в процессе управления персоналом для сестры-руководителя является текучесть кадров и - как результат - дефицит специалистов. Большое значение в формировании эффективной и надежной команды имеет адаптация специалиста, влияние наставничества на профессиональную компетентность и развитие персонала на рабочем месте.

Касимовская, Н.А. Внедрение программы адаптации среднего медицинского персонала к новой профессиональной среде и рабочему месту / Н.А. Касимовская, В.Е. Ефремова // Казанский медицинский журнал. - 2014. - Т.95, №2. - С. 272-275.

Аннотация: Цель. Научно обосновать и разработать комплексную систему адаптации среднего медицинского персонала федеральных медицинских организаций. Методы. В исследовании применены следующие методы: непосредственное наблюдение, социологический метод, экспертная оценка, аналитический и статистический методы. Объектом исследования был средний медицинский персонал. Объём исследования: количество наблюдений - 526 человек, из них главные медицинские сёстры больниц - 8 человек, старшие медицинские сёстры отделений - 114, средний медицинский персонал - 328, вновь поступившие на работу сотрудники на должности медицинских сестёр и прошедшие адаптацию по программе адаптации среднего медицинского персонала - 79 человек. Для построения системы адаптации персонала были разработаны специальные анкеты. Существующую систему развития среднего медицинского персонала оценивали по результатам работы респондентов с документом «Программа адаптации среднего медицинского персонала». Результаты. В результате проведённых исследований в процессе совершенствования системы управления средним медицинским персоналом разработана программа адаптации новых работников к рабочему месту и профессиональным требованиям будущей должности. Программа включает применение современной методологии проведения процедуры адаптации и содержит методические материалы. Сравнительный анализ ответов руководителей службы среднего медицинского персонала показывает, что главные медицинские сёстры понимали значимость программы: до её внедрения 7 (87,5%) из 8 человек считали её необходимой, после внедрения 100% главных медицинских сестёр признали значимость программы адаптации. При этом

старшие медицинские сёстры считали необходимым введение программы адаптации в 70 (61,4%) случаях, однако после внедрения программы считали её необходимой 108 (94,7%) респондентов. Вывод. Программа адаптации среднего медицинского персонала к профессиональной среде и новому рабочему месту актуальна и является необходимой частью адаптационной процедуры подготовки новых работников к профессиональной среде и деятельности на новом рабочем месте.

Клочко, М.В. Наставничество в ЛПУ / М. В. Клочко // Здоровоохранение. - 2012. - №3. - С. 66-70.

Аннотация: В «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.», утвержденной распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 № 662-р, отмечены тенденции к снижению доступности и качества социальных услуг в сфере здравоохранения, а также указано на необходимость повышения квалификации медицинских работников. На фоне значительного дефицита кадров в отрасли особую актуальность приобретают новые методы организации работы и освоение врачами современных лечебно-диагностических технологий. Общеизвестно, что профессиональная подготовка медицинского специалиста должна быть непрерывной и включать в себя не только обучение на курсах повышения квалификации, но и постоянный обмен опытом с коллегами в процессе клинической практики. Особенно важным в этом плане является период, когда молодой врач только начинает работать самостоятельно.

Кондратова, Н.В. Дистанционные курсы по инфекционной безопасности для медсестер. Мастер-класс от известной клиники / Н.В. Кондратова, Е. Палагута // Главная медицинская сестра. - 2019. - №5. - С. 68-75.

Аннотация: Используйте старшую или главную медсестру в качестве модели виртуального наставника для электронных курсов. Оформите курсы фото- и видеоматериалами, алгоритмами, чтобы медсестры лучшие усваивали информацию. Добавьте в курсы ссылки на локальные акты, формы документов и чек-листы, чтобы у сотрудников был к ним удобный доступ.

Концепция лапароскопической хирургии в системе послевузовского профессионального образования врачей / С.Л. Дземешкевич [и др.] // Хирургия. Журнал имени Н. И. Пирогова. - 2013. - №11. - С. 72-77.

Аннотация: Основной идеей предлагаемой концепции обучения лапароскопической хирургии в системе послевузовского профессионального образования врачей является использование виртуальных тренажеров и лапароскопических боксов при обязательном проведении текущего и итогового контроля. Только после этого целесообразно проведение занятий в виварии, а затем возможна работа в операционной в реальных условиях в объемах, предписанных наставниками. Полноценная реализация предлагаемой концепции обучения лапароскопической хирургии возможна при организации в системе послевузовского профессионального образования врачей новой учебной структуры, например кафедры эндоскопической хирургии или курса в составе

кафедры хирургического профиля, клинической базой которой должно быть хирургическое отделение в составе крупного клинического лечебного учреждения, оснащенное лапароскопическим оборудованием и инструментарием в необходимом объеме. Организация подобной учебной структуры позволит поднять качество подготовки врачей хирургических специальностей на принципиально новый уровень.

Кочановская, Е.О. Адаптация персонала и наставничество в медицинской организации / Е.О. Кочановская, И.В. Ушаков // Заместитель главного врача. - 2015. - №5. - С. 78-90.

Аннотация: В условиях функционирования рынка труда для работодателей особое значение приобретает проблема подбора персонала и включения новых сотрудников в рабочий процесс. То, как организован в подразделении процесс адаптации новых сотрудников, может многое сказать о степени развития и устойчивости коллектива, уровне его сплоченности и внутренней интеграции. В успешной адаптации новых сотрудников заинтересованы как работодатель, так и, безусловно, все работники подразделения, а также сами новички. Все это предполагает серьезную обоюдную ответственность за принятые решения и взятые на себя обязательства. В конечном итоге результатом эффективной адаптации новых сотрудников являются высокая производительность труда и минимальная текучесть кадров.

Методы обучения робот-ассистированной радикальной простатэктомии / Л.М. Рапопорт [и др.] // Хирургия. Журнал имени Н.И. Пирогова. - 2019. - №1. - С. 89-94.

Аннотация: Роботическая хирургия - одно из будущих направлений малоинвазивной хирургии. Робот-ассистированная радикальная простатэктомия (РАРП) - распространенный метод хирургического лечения рака простаты. Поскольку хирургическая техника выполнения РАРП значительно отличается от открытой или лапароскопической радикальной простатэктомии (РПЭ), требуется создание новых методов обучения для надлежащей подготовки хирургов. В настоящий момент существует множество мнений касательно методики обучения выполнению робот-ассистированных операций, однако выбор наиболее эффективной модели остается спорным вопросом по сей день. Цель исследования - проанализировать имеющиеся на текущий момент сведения о методах обучения РАРП. Определить наиболее эффективную модель обучения, оценить ее преимущества и недостатки. Установить стандартизированный план и критерии надлежащего обучения, а также аттестации всей хирургической команды. Материал и методы. Произвести обзор литературы в базе данных PubMed, Web of Science и Scopus по ключевым словам: робот-ассистированная радикальная простатэктомия, обучение робот-ассистированной простатэктомии, обучение робот-ассистированным операциям, кривая обучения робот-ассистированной простатэктомии, симуляторы виртуальной реальности (VR-симуляторы) в хирургии. Результаты. По данным современной литературы для достижения уровня плато кривой обучения РАРП необходимо выполнение в среднем 18 - 45 операций. Параллельное модульное обучение, предоперационная разминка за

роботической консолью и использование симуляторов виртуальной реальности значительно повышают скорость освоения хирургических техник при выполнении РАРП. Существует множество описанных моделей обучения робот-ассистированным операциям. Выводы. Отсутствие общепринятых критериев оценки кривой обучения хирургов не позволяет использовать данный параметр в качестве ориентира касательно опыта хирурга. Надлежащая подготовка роботических хирургов является необходимой и требует создания новых методов обучения. При этом существуют различные варианты учебных программ. На наш взгляд, наиболее удачной из них является программа, при которой хирург сначала следит за выполнением наставником тех или иных заданий или этапов операции на VR-симуляторе, затем сам выполняет их с последующим анализом ошибок по видеозаписи. Далее хирург наблюдает реальные операции, выполненные наставником, затем под его контролем выполняет те этапы, которым уже был обучен на симуляторе, и анализирует ошибки по видеозаписи. Таким образом, осваивая сначала легкие этапы, потом ключевые этапы операций под контролем наставника, хирург эффективнее перенимает хирургический опыт наставника. Обучение должны проходить не только сами хирурги, но и вся хирургическая команда.

Опина, О.Г. Медсестры в проекте «Координаторы здоровья»: как развивать новую сестринскую технологию / О.Г. Опина // Главная медицинская сестра. - 2019. - №6. - С. 82-95.

Аннотация: В начале реализации проекта подготовьте комплект документации для медсестер и наглядные материалы для пациентов, сформируйте сумки-укладки. Поддерживайте знания и навыки медсестер по курации хронических больных - проводите Школы наставничества, привлечите психологов, стимулируйте участием в конкурсах и призами. Используйте данные об экстренных и повторных госпитализациях и вызовах «скорой», чтобы пополнять банк курируемых семей.

Организация наставничества в медицинских организациях. // Главный врач. - 2022. - №8. - С. 7-15

Организация наставничества в медицинских организациях // Главный врач. - 2019. - №8. - С. 54-57.

Организация наставничества в медицинских организациях Московской области // Главный врач. - 2018. - №5. - С. 57-61.

Аннотация: Во многих регионах нашей страны возрождается такая форма работы с персоналом как наставничество. В качестве примера можно привести опыт работы в этом направлении в Московской области, где разработано типовое положение о наставничестве в медицинских организациях. Представленный материал можно взять за основу при разработке собственных аналогичных положений.

Пономарева, Т.М. Опыт реализации программы наставничества в отделении скорой медицинской помощи / Т.М. Пономарева // Главная медицинская сестра. - 2014. - №8. - С. 36-43.

Система подготовки специалиста по лапароскопической хирургии в учебной операционной Wet-lab / Д.А. Хубезов [и др.] // Хирургия. Журнал имени Н.И. Пирогова. - 2018. - №4. - С. 31-35.

Аннотация: Проблема дефицита квалифицированных врачей в России остается актуальной. Ежегодно до 10% врачей уходят из профессии, причем только 2% на пенсию, остальные ищут себя в других отраслях. Задача снижения кадрового голода, подготовка квалифицированных молодых специалистов, сделавших осознанный выбор, лежит прежде всего на системе медицинского образования. Цель — разработать систему обучения лапароскопической хирургии студентов с использованием учебной операционной Wet-lab. Материал и методы. Нами была запущена программа обучения лапароскопической хирургии студентов РязГМУ, состоящая из нескольких этапов. На первом этапе среди студентов лечебного факультета 3—4 курсов была проведена профессиональная селекция с использованием «сухих» лапароскопических тренажеров. По итогам отборочного этапа осталась команда из 10 человек. Второй этап включал теоретическую и практическую часть с отработкой базовых лапароскопических навыков на «сухих» тренажерах. 5 студентов, набравших максимальную сумму баллов, были допущены к следующему этапу. Третий этап — работа в операционной Wet-lab с наставником. Было проведено 10 занятий с использованием 10 лабораторных свиней. На итоговой стадии нашего исследования проведено сравнение двух групп участников: основная группа — 5 студентов, обученных по описанной выше программе, контрольная группа — 5 врачей-интернов, не имеющих опыта выполнения лапароскопических операций. Результаты. Участники основной группы имели значительно более высокий показатель OSATS, чем участники группы сравнения — в среднем 20 против 10 (p менее 0,05). Эффективность движений, оцененная с помощью измерения общей длины траектории движений, была также выше в основной группе, чем в контрольной, — в среднем 6 против 20 (p менее 0,05). Субъективная оценка экспертов по 10-балльной шкале также была выше у студентов, чем у интернов, — в среднем 9 против 5 (p менее 0,05). В основной группе требовалось значительно меньше времени на выполнение задания, чем в контрольной, — в среднем 40 мин против 90 мин (p менее 0,05). Вывод. Наш опыт показал, что разработанная нами система подготовки с использованием операционной Wet-lab позволяет студентам-медикам быстро и эффективно освоить кривую обучения основным лапароскопическим операциям. По нашему мнению, введение студентов в «большую» хирургию с ранних лет позволит получить в итоге специалистов профессионального уровня.

Чикина, О.

Как организовать управление персоналом, чтобы получить сертификат Росздравнадзора. Чек-лист и образцы документов / О. Чикина // Заместитель главного врача. - 2018. - №6. - С. 48-73.

Аннотация: Медорганизации должны внедрить систему менеджмента качества по указанию Росздравнадзора. Один из критериев оценки — управление персоналом. Камский детский медицинский центр уже перестроил работу и получил сертификат ведомства. Расскажем, как организовать управление персоналом. В статье — образцы документов и чек-лист.

Атлас лучших российских практик наставничества в сфере здравоохранения: [Электронный ресурс] //НИИ организации здравоохранения и медицинского менеджмента. М., 2020. URL: <http://www.niioz.ru>. (Дата обращения: 03.10.2022).

Методические рекомендации по организации наставничества в учреждениях здравоохранения: [Электронный ресурс] // Министерство здравоохранения Российской Федерации. М., 2020. URL: <http://www.noav.ru>. (Дата обращения: 03.10.2022).