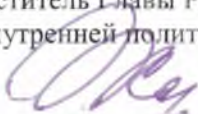


УТВЕРЖДАЮ:

Заместитель Главы Республики Карелия
по внутренней политике


И. Ю. Корсаков

«29» февраля 2024 года

ПРОТОКОЛ

Заседания Совета по взаимодействию с медицинскими и фармацевтическими организациями ГАПОУ РК «Петрозаводский базовый медицинский колледж» «НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА НА ПОТЕНЦИАЛЬНОМ МЕСТЕ РАБОТЫ»

г. Петрозаводск

29 февраля 2024 года

Председатель:

Заместитель Главы Республики Карелия по внутренней политике Корсаков Игорь Юрьевич

Присутствовали:

- | | | |
|----|----------------------------------|---|
| 1. | Руотцелайнен
Ольга Викторовна | Первый заместитель министра здравоохранения
Республики Карелия |
| 2. | Иванова
Елена Владимировна | Методист ГАПОУ РК «Петрозаводский базовый
медицинский колледж», секретарь |
| | Члены Совета | |
| 3. | Аксентьева
Елена Ивановна | Директор ГАПОУ РК «Петрозаводский базовый
медицинский колледж» |
| 4. | Беляева
Екатерина Николаевна | Главный врач ГБУЗ РК «Городская поликлиника
№ 2» |
| 5. | Билко
Ольга Юрьевна | Депутат Законодательного Собрания Республики
Карелия; заместитель председателя Комитета по
здравоохранению и социальной политике; главный
врач ГБУЗ РК «Городская поликлиника № 4» |
| 6. | Бычковский
Леонид Семенович | Генеральный директор ГУП РК «Карелфарм» |

- | | | |
|-----|---|---|
| 7. | Закатова
Елена Валерьевна | Главный врач ГБУЗ РК «Кондопожская центральная районная больница» |
| 8. | Ильин
Евгений Викторович | Начальник отдела государственной службы и кадров Министерства здравоохранения Республики Карелия |
| 9. | Копошилова
Ольга Сергеевна | Заместитель начальника отдела по социальной политике Аппарата Законодательного Собрания Республики Карелия |
| 10. | Леписева
Инга Владимировна | Главный врач ГБУЗ РК «Детская республиканская больница им. И. Н. Григовича» |
| 11. | Рогова
Елена Вячеславовна | Главная медицинская сестра ГБУЗ РК «Республиканская больница им. В. А. Баранова» |
| 12. | Рябова
Валентина Фатуловна | Главный врач ГБУЗ РК «Пряжинская центральная районная больница» |
| 13. | Савицкая
Диана Асхатовна | Заместитель директора по учебно-производственной работе ГАПОУ РК «Петрозаводский базовый медицинский колледж» |
| 14. | Цаплин
Михаил Павлович | Председатель Карельской республиканской Организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации |
| | Другие присутствующие | |
| 15. | Лёдова
Надежда Геннадьевна | Главная медицинская сестра ГБУЗ РК «Республиканский онкологический диспансер» |
| 16. | Малевич
Анна Геннадьевна | Главная медицинская сестра ГБУЗ РК «Детская республиканская больница им. И. Н. Григовича» |
| 17. | Романихина
Марина Анатольевна | Старшая медицинская сестра ГБУЗ РК «Городская поликлиника № 4» |
| | Председатели методических цикловых комиссий | |
| 18. | Бутылкина
Людмила Евгеньевна | Председатель МЦК педиатрии, акушерства и гинекологии |
| 19. | Луккарева
Наталья Александровна | Председатель МЦК терапии |
| 20. | Михайлова
Елена Вячеславовна | Председатель МЦК хирургии |
| 21. | Павлова
Светлана Анатольевна | Председатель МЦК сестринского дела |
| 22. | Пономарева
Татьяна Александровна | Председатель МЦК гуманитарных, социально-экономических и математических дисциплин |

- | | | |
|-----|---|---|
| 23. | Притулина
Елена Тойвовна | Председатель МЦК общепрофессиональных дисциплин |
| 24. | Стафеева
Татьяна Владленовна | Председатель МЦК клинических дисциплин |
| | Представители
руководящего состава
колледжа | |
| 25. | Григорьева
Елена Васильевна | Старший методист |
| 26. | Коршаков
Дмитрий Викторович | Руководитель отдела воспитательной работы и социально-психологической поддержки студентов |
| 27. | Орешкина
Юлия Дамировна | Заведующий отделением |
| 28. | Павлова
Валентина Валерьевна | Заведующий отделением; руководитель Центра содействия трудоустройству выпускников ГАПОУ РК «Петрозаводский базовый медицинский колледж» |
| 29. | Речнова
Марина Петровна | Заведующий отделением непрерывного медицинского образования |

Приветственное слово членам Совета О. В. Руотцелайнен, первого заместителя министра здравоохранения Республики Карелия.

О. В. Руотцелайнен поприветствовала членов Совета, в состав которого уже на протяжении четырех лет входят представители медицинских организаций Республики Карелия (как главные врачи, так и главные медицинские сестры), и открыла очередное заседание Совета, посвященное обсуждению основных вопросов наставничества как способа адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы.

Была подчеркнута значимость вопроса наставничества в образовательных организациях и его неразрывная связь с процессом воспитания обучающихся колледжа, которым в скором времени предстоит проявить свои профессиональные и морально-этические качества на рабочих местах в учреждениях системы здравоохранения.

Заместитель министра также отметила, что государство создает все условия для работы медицинских специалистов. Так, в рамках национального проекта «Здравоохранение» с 2022 года реализуется федеральный проект «Модернизация первичного звена здравоохранения Российской Федерации». В регионах, в том числе и в Республике Карелия, строятся новые объекты, оказывающие первичную медико-санитарную помощь, в которых востребованы молодые специалисты со средним медицинским образованием.

Е. В. Ильин, начальник отдела государственной службы и кадров Министерства здравоохранения РК, также обратил внимание на важность воспитательной составляющей при формировании компетенций будущих медицинских работников первичного звена: «Каждый выпускник уже в колледже должен пройти подготовку на стрессоустойчивость — ведь на медсестер и фельдшеров в медицинских организациях ложится колоссальная нагрузка».

Взаимодействию медицинского колледжа и медицинских организаций в реализации практической подготовки обучающихся и необходимости внедрения единой системы наставничества было посвящено заседание Совета.

Обсуждали:

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА НА ПОТЕНЦИАЛЬНОМ МЕСТЕ РАБОТЫ

1. Нравственное воспитание студентов-медиков как основной компонент формирования личности будущего медицинского работника.

Д. А. Савицкая

2. Создание условий для оптимизации наставничества в медицинских и фармацевтических организациях.

Е. В. Григорьева

3. Условия и факторы, способствующие эффективности работы медицинского персонала со студентами и молодыми специалистами.

О. Ю. Билко

4. Обмен мнениями. О взаимодействии медицинского колледжа и медицинских организаций в реализации практической подготовки обучающихся.

Е. И. Аксентьева

Д. А. Савицкая

5. Разное.

1. **Д. А. Савицкая:** Что является первичным в формировании профессионализма студента-медика? Во-первых, нравственная культура студента; во-вторых — знания, умения, навыки студента. Нравственные ориентиры формируются нравственными ценностями, и главная из них — жизнь человека. Поэтому формирование ценностей — это прежде всего нравственное воспитание, то есть нравственная культура, которая проявляется именно во взаимодействии с социумом.

Можно говорить об опыте, который сформировался за последние 3 года в вопросе партнерства колледжа и медицинских учреждений, и о том, какие имеются ресурсы (96 чел. внешних совместителей из медицинских организаций, из них 40 чел. — в районах).

Так как мы сами создаем «своего» студента и формируем его вместе, то именно через систему наставничества можно ускорить адаптацию молодого специалиста на новом рабочем месте. Доверие у студента может возникнуть к наставнику, если он будет для него ориентиром. Что такое наставничество для обучающегося? Это в первую очередь забота и доброжелательность.

О. В. Руотцелайнен: Из чего складывается время обучения студента? Какие мероприятия проводятся в колледже с целью нравственного воспитания студента?

Д. А. Савицкая: За февраль 2024 года — 1) чемпионат профессионального мастерства «Профессионалы» по компетенциям: «Медицинский и социальный уход» и

«Фармацевтика», который позволяет вырабатывать у студента соответствующие компетенции, дисциплинирует его и воспитывает ответственность; 2) «Ярмарка вакансий» помогает обучающимся окончательно определиться в выборе медицинской организации для будущей профессиональной деятельности.

Е. В. Ильин: Подчеркну большую важность воспитательной части. Средний медицинский персонал обеспечивают врачам максимальную помощь и поддержку, особенно это касается центральных районных больниц. Часто профессиональные навыки врача в вопросах оказания медицинской помощи пациенту дополняются и квалифицированной помощью медсестры. Поэтому важность роли будущей медсестры в вопросе оказания профессиональной помощи должна закладываться еще в период обучения в колледже. Медицинская организация является заказчиком востребованного персонала среднего звена, именно поэтому нам предстоит совместная большая работа, в том числе и в вопросе кураторства студента будущим работодателем.

О. С. Колошилова: Вся работа направлена на благополучное и скорейшее выздоровление пациента. Поэтому нужно воспитать медицинскую сестру так, чтобы она встречала любого пациента как человека, который пришел к ней за помощью. И это надо сделать как можно скорее, а не откладывая на будущее.

Е. В. Ильин: Надо внедрять те модели наставничества, которые уже апробированы и работают. Каждый выпускник должен пройти подготовку на стрессоустойчивость, умение работать в первичном звене здравоохранения.

2. Е. В. Григорьева: Какие условия уже имеются (в медицинских организациях и колледже) и какие еще необходимы? Наставническая деятельность сводится к совместной деятельности — наставника и наставляемого — и подразумевает циклический процесс. Создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», нужен для формирования самостоятельности и ответственности наставляемого. Чтобы начать объединение усилий в данном вопросе, сначала нужно обратить внимание на имеющиеся потребности, затем выработать стратегию с актуализацией забытых, но эффективных форм наставничества.

Пути решения проблемы: 1) проведение анкетирования работодателей; 2) формирование запроса (выявление дефицитов); 3) поиск новых форм и способов взаимодействия образовательной и медицинской организаций для успешной адаптации студентов и молодых специалистов.

Е. И. Аксентьева: Важна обратная связь от медицинских организаций.

В. Ф. Рябова: А также обратная связь с медицинскими организациями, после того как студент приходит с практики в колледж.

Е. И. Аксентьева: Обязательным должно быть подведение итогов производственной практики.

Н. А. Луккарева: По завершении практики студент каждый раз пишет отчет, заполняет графы таблицы, в которых указывает не только свои замечания, но и пожелания.

В. Ф. Рябова: Доводится ли информация до работодателей, насколько эффективно для студента прошла практика?

Е. В. Ильин: Самое главное, медицинская организация не должна допускать того, чтобы «лепить» студента под себя, исключительно для своих потребностей.

Е. И. Аксентьева: Наставниками из медорганизаций должна проводиться качественная работа со студентами. Во время практики наш обучающийся должен пробовать делать манипуляции самостоятельно.

Е. Н. Беляева: Часто не хватает методик, чтобы выработать максимально правильный подход студенту, прибывшему на производственную практику.

О. С. Копшилова: Медик-наставник заслуживает большого уважения, потому что им может стать не каждый, а лишь тот, кто сможет повести за собой.

3. О. Ю. Билко: Изменились студенты, окружающая обстановка, и это требует изменений и с нашей стороны. Обращу особое внимание на условия и факторы, способствующие эффективности работы медицинского персонала со студентами и молодыми специалистами, которые внедрены в поликлинике № 4 — базовом учреждении для проведения практики студентов медицинского колледжа. В первую очередь, с 2017 года в поликлинике определены кураторы производственной практики из сотрудников руководящего состава. Также существуют меры поддержки молодых специалистов: заключение ученических договоров на последнем курсе обучения с выплатой ежемесячной стипендии по специальности и, что немаловажно, их социальная поддержка при трудоустройстве.

М. А. Романихина, старшая медицинская сестра нашей поликлиники, имея за плечами большой опыт наставнической деятельности, контролирует работу кураторов, которые должны еще и мотивировать студентов остаться работать именно у нас. От студентов на всех этапах прохождения практики тоже нужна обратная связь. Поэтому мы проводим анонимное анкетирование по вопросу характеристики наставника, например, насколько доброжелательным он был. Каждый студент прикрепляется только к опытному специалисту, и это подтверждается выходом внутреннего приказа по поликлинике.

Сотрудники, являющиеся наставниками, получают стимулирующие выплаты, становясь таким образом более мотивированными к наставнической деятельности.

Чтобы подготовить опытных наставников, прежде всего, необходимо улучшить условия их работы.

Е. В. Ильин: Если говорить о требованиях к наставнику, то должен быть разработан единый стандарт.

О. В. Руотцелайнен: Какие мероприятия еще необходимо проводить, чтобы максимально снизить кадровый дефицит в медицинских организациях нашей республики?

О. Ю. Билко: Для среднего медицинского персонала это может быть частичная оплата аренды жилья. Но это решение требует рассмотрения и принятия на федеральном уровне.

Е. В. Ильин: Наличие жилья предопределяет привлечение молодого специалиста.

О. Ю. Билко: Ликвидация кадрового дефицита нужна и для расширения штата: для усиления службы неотложной помощи и проведения ежегодной диспансеризации.

О. В. Руотцелайнен: Нагрузка на молодого специалиста — эта главная проблема, с которой он сталкивается. Поэтому так важно правильное распределение нагрузки.

И. В. Ленисева: в ГБУЗ РК «Детская республиканская больница им. И. Н. Григовича» уже давно практикуется система наставничества, и накопленный опыт был нами представлен на федеральном уровне. Но наставником может быть не каждый. Сотрудник, имеющий опыт работы более 7 лет, закрепляется за молодым

специалистом на два года, и между ними подписывается официальный документ — трудовое соглашение. Чтобы дополнительно мотивировать молодых специалистов к ежедневной интенсивной работе, для них проводятся различные обучающие мероприятия (курсы по конфликтологии, которые помогают предотвратить раннее выгорание; курсы по правоведению — совместно со специалистами ГБУЗ РК «Республиканская больница им. В. А. Баранова»), конкурсы (например, «Посвящение в профессию»), а чтобы избежать профессионального выгорания в период трудовой деятельности — на разных этапах, и, конечно, на ранних, подключаются квалифицированные психологи. В целом руководством больницы проводится большая работа для повышения престижности профессии медицинского работника, в том числе проводится обсуждение опыта работы наставников медицинских организаций со студентами.

А. Г. Малевич, наша главная медицинская сестра, как никто другой близок к наставнической деятельности. С ее помощью активно внедрена программа адаптации молодого специалиста.

Компетенция наставника все время поддерживается внедрением современных методологий, а если говорить о финансовой составляющей — 10-процентной надбавкой к окладу, начиная с момента выхода студента на преддипломную практику.

Хотя на средний медицинский персонал ложится колоссальная нагрузка, необходимость наставничества не обсуждается. Другое дело, что любого наставника нужно мотивировать к наставнической деятельности.

О. В. Руотцелайнен: Опыт Вашей организации по наставнической деятельности интересен и заслуживает внимания.

Е. В. Закатова: Сколько студентов должно быть на одного наставника?

И. В. Леписева: Не больше двух.

4. Е. И. Аксентьева: Инга Владимировна, мы с вами идем в одном направлении. Безусловно, в период прохождения производственной практики наставник нужен каждому обучающемуся. Мы считаем, что регулярный контроль за практическим обучением студента со стороны колледжа крайне необходим, и последнее время, безусловно, требует к себе пристального внимания, поэтому предлагаем следующее:

- 1) По результатам производственной практики проводить совместное обсуждение с обязательным участием всех заинтересованных лиц (обучающихся, преподавателей, наставников из медорганизаций).
- 2) В настоящее время в колледже осознали необходимость проведения психологической подготовки обучающихся перед прохождением ими производственной практики. Несколько таких психологических тренингов уже проведено.
- 3) В психологической и методологической поддержке нуждаются и медицинские работники, которые активно задействованы в период проведения производственной практики студентов.

5. Разное.

Для продолжения продуктивной работы Совета всем его членам было рекомендовано внести свои предложения в план работы на 2024 год, а также принять участие в анкетировании, результаты которого позволят выявить актуальные проблемы адаптации молодого специалиста в медицинских организациях с учетом внедрения продуктивной наставнической деятельности.

Заслушав выступления:

Д. А. Савицкой

«Нравственное воспитание студентов-медиков как основной компонент формирования личности будущего медицинского работника»,

Е. В. Григорьевой

«Создание условий для оптимизации наставничества в медицинских и фармацевтических организациях»,

О. Ю. Билко

«Условия и факторы, способствующие эффективности работы медицинского персонала со студентами и молодыми специалистами»,

Е. И. Аксентьевой, Д. А. Савицкой

«О взаимодействии медицинского колледжа и медицинских организаций в реализации практической подготовки обучающихся»,

Решили рекомендовать:

- 1. Принять к сведению информацию Д. А. Савицкой, заместителя директора по учебно-производственной работе ГАПОУ РК «Петрозаводский базовый медицинский колледж», о нравственном воспитании студентов-медиков как основном компоненте формирования личности будущего медицинского работника.**

Рекомендовать:

- 1.1. Проводить регулярный контроль за практическим обучением студента со стороны колледжа и обсуждение результатов производственной практики.**

Срок исполнения: постоянно.

Ответственные: Д. А. Савицкая, заместитель директора по учебно-производственной работе ГАПОУ РК «Петрозаводский базовый медицинский колледж»; Е. И. Аксентьева, директор ГАПОУ РК «Петрозаводский базовый медицинский колледж».

- 2. Принять к сведению информацию Е. В. Григорьевой, старшего методиста ГАПОУ РК «Петрозаводский базовый медицинский колледж», о создании условий для оптимизации наставничества в медицинских и фармацевтических организациях.**

Рекомендовать:

- 2.1. Продолжить внедрение эффективных форм взаимодействия профессиональной образовательной организации с медицинскими организациями для оптимизации наставничества на потенциальном месте работы студента-медика.**

Срок исполнения: постоянно.

Ответственные: Е. В. Григорьева, старший методист ГАПОУ РК «Петрозаводский базовый медицинский колледж».

- 3. Принять к сведению информацию О. Ю. Билко, главного врача ГБУЗ РК «Городская поликлиника № 4», об условиях и факторах, способствующих эффективности работы медицинского персонала со студентами и молодыми специалистами.**

Рекомендовать:

- 3.1. Руководителям медицинских организаций при работе с молодыми специалистами постепенно внедрять уже имеющийся в других медицинских организациях опыт наставнической деятельности.

Срок исполнения: постоянно.

Ответственные: руководители медицинских организаций города Петрозаводска и Республики Карелия; ГАПОУ РК «Петрозаводский базовый медицинский колледж».

4. Для внедрения эффективных форм наставничества, в том числе и с целью подготовки высококвалифицированных специалистов среднего звена, предусмотреть меры поддержки наставников в медицинских организациях.

Рекомендовать:

- 4.1. Главным врачам медицинских организаций разработать критерии для поощрения наставников — медицинских специалистов.

Срок исполнения: постоянно.

Ответственные: руководители медицинских организаций города Петрозаводска и Республики Карелия.

5. Провести опросы работодателей (анкетирование*) об удовлетворенности качеством образовательной деятельности при реализации образовательных программ по специальностям в ГАПОУ РК «Петрозаводский базовый медицинский колледж» за 2023/2024 учебный год:

- 31.02.01 Лечебное дело
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpOLSfejo5Jxzt4w22-6lOtuv2x926PnYIPB8L_cAHU_dhhsaH3VA/viewform?usp=sharing
- 34.02.01 Сестринское дело
<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpOLScueOxLSWJTDFXKLZrv1fVssdvP4WnllQAzXtN7ZsJd1A7LpQ/viewform?usp=sharing>
- 31.02.03 Лабораторная диагностика
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpOLSfejo5Jxzt4w22-6lOtuv2x926PnYIPB8L_cAHU_dhhsaH3VA/viewform?usp=sharing
- 33.02.01 Фармация
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpOLSfejo5Jxzt4w22-6lOtuv2x926PnYIPB8L_cAHU_dhhsaH3VA/viewform?usp=sharing

* Для прохождения опроса работодателям необходимо скопировать гиперссылку и вставить ее в адресную строку своего браузера, так как прямого перехода по гиперссылке нет.

Срок исполнения: постоянно.

Ответственные: ГАПОУ РК «Петрозаводский базовый медицинский колледж»; работодатели медицинских организаций Республики Карелия.

Секретарь

Иванова

Е. В. Иванова