

Алгоритм отбора медицинских работников для осуществления наставничества

Разработка алгоритма отбора наставников для ГБУЗ «Кузбасский детский санаторий для больных туберкулезом» должна опираться на актуальные требования Минздрава России, вступившие в силу в 2026 году, и учитывать специфику медицинской организации. Предлагаемый алгоритм построен на основе федеральных рекомендаций по наставничеству в сфере здравоохранения.

Шаг 1. Инициализация и планирование

- **Содержание:** Руководитель ГБУЗ издает приказ о начале формирования группы наставников и назначает лицо, ответственное за организацию наставничества в учреждении. Этим ответственным может быть заместитель главного врача по медицинской части или руководитель отдела кадров.
- **Цель:** Создание организационной основы для процедуры отбора.

Шаг 2. Определение формальных требований к кандидатам

На этом этапе формируются обязательные критерии, установленные Приказом Минздрава России от 5 марта 2026 г. № 167н.

Базовые (обязательные) требования к наставнику:

1. **Наличие соответствующей специальности (направления подготовки):** Наставник должен быть специалистом того же профиля, что и наставляемый (например, для молодого врача-фтизиатра — опытный врач-фтизиатр).
2. **Стаж медицинской деятельности:** Не менее **5 лет** по специальности.
3. **Добровольное согласие:** Кандидат должен дать письменное согласие на исполнение функций наставника. Принуждение к выполнению этих функций не допускается, так как ведет к формальному подходу.

Шаг 3. Оценка по дополнительным (рекомендуемым) критериям

Для отбора лучших кандидатов и учета специфики работы в детском противотуберкулезном санатории применяются дополнительные критерии из «Рекомендаций по организации наставничества в сфере здравоохранения».

Рекомендуемые критерии для оценки:

- **Высокий профессиональный уровень и коммуникативные качества:** Способность не только хорошо выполнять свою работу, но и понятно объяснять ее нюансы.
- **Положительная характеристика (рекомендация):** Представление от руководителя структурного подразделения (заведующего отделением).
- **Положительные отзывы пациентов:** Особенно важен этот критерий в работе с детьми и их родителями.
- **Отсутствие дисциплинарных взысканий:** За последние 1-2 года работы.

- **Наличие педагогических или наставнических навыков:** Желательно, чтобы кандидат имел опыт наставничества (стаж наставнической деятельности — от 1 года) или проявлял инициативу в обучении коллег.
- **Стремление к профессиональному развитию:** Участие в конференциях, повышение квалификации, работа с Порталом НМФО.

Шаг 4. Сбор и анализ информации о кандидатах

1. **Формирование списка потенциальных кандидатов:** На основе анализа кадрового состава по формальным признакам (стаж, специальность).
2. **Запрос характеристик:** Руководители структурных подразделений (заведующие отделениями, старшие медицинские сестры) готовят служебные записки или характеристики на потенциальных наставников из своего подразделения.
3. **Собеседование с кандидатами:** Ответственный за организацию наставничества проводит собеседование с потенциальными наставниками для оценки их готовности и мотивации.
4. **Оценка коммуникативных качеств:** Может быть проведено в рамках собеседования или с использованием простых методов (например, моделирование ситуации объяснения сложной манипуляции).

Шаг 5. Принятие решения и документальное оформление

1. **Рассмотрение кандидатур:** Ответственный за наставничество совместно с руководителем учреждения утверждает список наставников, учитывая требования к специальности и стажу, рекомендации руководителей и личные качества кандидатов. Важно: для работы в удаленных подразделениях санатория можно привлекать наставников из центрального корпуса.
2. **Оформление приказа:** Определение кандидатур наставников оформляется приказом руководителя организации.
3. **Внесение изменений в трудовые договоры:** С наставниками заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам, в которых фиксируются их функции, права, обязанности и условия оплаты.
4. **Закрепление наставляемых:** В приказе или отдельным распоряжением за каждым молодым специалистом закрепляется конкретный наставник.

Особенности отбора для ГБУЗ «Кузбасский детский санаторий для больных туберкулезом»

- **Учет профиля учреждения:** Предпочтение отдается специалистам, имеющим опыт работы именно в детской фтизиатрии. Наставник должен хорошо знать специфику санаторного лечения, особенности работы с детьми с туберкулезом и их родителями, а также строго соблюдать противоэпидемический режим.
- **Учет географического фактора:** Санаторий находится в сельской местности (п. Барзас). Наставник должен быть готов оказать поддержку молодому специалисту не только в профессиональных, но и в бытовых вопросах, связанных с работой в удаленной местности.

- **Поддержка молодых специалистов:** С учетом того, что для выпускников медицинских вузов, впервые поступивших на работу, в санатории предусмотрены меры поддержки и назначается наставник, отбор наставников должен проводиться особенно тщательно, так как от них зависит успех адаптации нового сотрудника.

Оценка и стимулирование наставников

Для повышения эффективности системы наставничества в ГБУЗ «Кузбасский детский санаторий для больных туберкулезом» рекомендуется предусмотреть:

- **Материальное стимулирование:** Установление стимулирующих выплат или надбавок за выполнение функций наставника.
- **Нематериальное поощрение:** Участие в конкурсах профессионального мастерства (например, «Лучший наставник» на региональном уровне), представление к ведомственным и государственным наградам, публичное признание на собраниях коллектива .