



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ  
ЭКЗАМЕН



# Роль наставничества в формировании профессиональных компетенций молодых специалистов

Медведева Татьяна Александровна, преподаватель Медицинского колледжа  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения»

24–25 октября 2024 года

г. Москва

# Роль наставничества в формировании профессиональных компетенций молодых специалистов



2023 год Указом Президента России Владимира Путина объявлен Годом педагога и наставника.



Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.



Мероприятия Года педагога и наставника направлены на повышение престижа профессии учителя.



# Роль наставничества в формировании профессиональных компетенций молодых специалистов



Наставник – специалист, ответственный за повышение квалификационного уровня и сокращение сроков адаптации персонала. Он вовлекает новых сотрудников организации, а также уже принятых работников, осваивающих смежные специальности, в процесс работы и обучения.

Наставник передает профессиональный опыт и помогает вновь принятым сотрудникам развивать навыки взаимодействия с новыми технологиями и оборудованием. Он учит персонал принимать самостоятельные решения, основанные на профессиональном мастерстве и компетентности

# Роль наставничества в формировании профессиональных компетенций молодых специалистов



**Нормативной базой для наставничества является положение о наставничестве, цель которого - максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешного личного и профессионального саморазвития.**

Целевая аудитория наставничества включает

- молодых специалистов;
- медицинских работников вернувшихся на рабочее место после длительного перерыва в работе;
- медицинских работников, сменивших направление деятельности;

# Роль наставничества в формировании профессиональных компетенций молодых специалистов



## ЦЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА



Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

# Роль наставничества в формировании профессиональных компетенций молодых специалистов



## Модель 1. Для молодых специалистов

**Модель подразумевает использование традиционной формы наставничества: помощь профессионала-наставника, обладающего соответствующим опытом работы и квалификацией, желанием обучать и стремлением к развитию.**

**Цель** Профессиональная адаптация молодых специалистов.

**Процесс** Наставник в процессе адаптации молодого специалиста передает свой опыт и знания, необходимые для качественного выполнения работы, осуществляет обратную связь и дает советы при освоении профессиональных и должностных компетенций, помогает адаптироваться в трудовом коллективе, знакомит с культурой и традициями организации, принимает участие в разрешении трудностей, оказывает всестороннюю поддержку специалисту, начинающему свой трудовой путь.

# Роль наставничества в формировании профессиональных компетенций молодых специалистов



## Модель 2. Для работников старшего поколения

**В рамках данной модели медицинским работникам, проходящим наставничество, предлагается предоставить двух наставников – в соответствии с целями наставничества.**

Цель Восполнение компетенций в области компьютерной грамотности и новых форм отчетности

Наставник проводит

- предварительную оценку уровня компетенций в области компьютерной грамотности и/или ведения отчетности
- серию очных индивидуальных консультационных встреч и отработки полученных знаний.

Наставник предоставляет материалы с целью самостоятельного изучения, блок заданий по осваиваемым компетенциям и организует последующий разбор результатов, проводит дистанционное индивидуальное консультирование.



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВСЕРОССИЙСКАЯ  
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ  
КОНФЕРЕНЦИЯ  
СТРАТЕГИЧЕСКИЕ  
СЦЕНАРИИ РАЗВИТИЯ  
ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

# Ветераны- наставники МК УрГУПС



## Модель 3. После длительного перерыва в работе

Цель – Восполнение компетенций в связи с внедрением медицинских технологий и высокотехнологичного медицинского оборудования. Восполнение компетенций в области компьютерной грамотности и в связи с введением новых форм отчетности. Социально-психологическая и организационная адаптация.



## Модель 4 Для развития корпоративной культуры

Модель предусматривает осуществление наставничества с целью адаптации к нормам корпоративной культуры и преодоления эмоционального выгорания (в случае возникновения потребности в наставничестве), в том числе сотрудников, занимающих должности, предполагающие повышенный риск эмоционального выгорания.

**Цель** Сохранение существующих норм и правил корпоративной культуры в медицинской организации и дальнейшее развитие основ корпоративной культуры в изменяющихся условиях: поддержка сотрудников, проявляющих симптомы профессионального выгорания, а также выделение групп медицинских работников, подвергающихся постоянному стрессу, для профилактики и устранения негативных явлений профессиональной деформации.

**Процесс** Выдвижение и утверждение кандидатур наставников по развитию корпоративной культуры. Наставником проводится обучение по корпоративной культуре. Ведется разработка материалов и проведение обучающих мероприятий для сотрудников организации с целью надлежащего понимания и соблюдения ими принципов и требований к корпоративной культуре.

Мониторинг сформированности и устойчивости корпоративной культуры должен проводиться на постоянной основе.

# Роль наставничества в формировании профессиональных компетенций молодых специалистов



## Организация наставничества

1 Кандидатура наставника рассматривается на методическом совете Учреждения, согласовывается с заместителем директора по УМР и утверждается приказом директора.

2 Наставник должен обладать:

- высоким уровнем профессиональной подготовки
- коммуникативными навыками
- гибкостью в общении
- иметь опыт воспитательной и методической работы
- опыт, стаж педагогической деятельности не менее трех лет.

3 Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников Учреждения:

- начинающими педагогическими работниками (впервые принятыми преподавателями,
- мастерами производственного обучения, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, вне зависимости от их возраста);

4 Руководство деятельностью наставника осуществляет начальник методического отдела и заведующий учебной частью.

Медведева Татьяна  
Александровна, преподаватель  
Медицинского колледжа ФГБОУ  
ВО «Уральский государственный  
университет путей сообщения»