

Описание моделей наставничества (проект)

Модели	Описание
Модель 1	Наставничество в отношении молодых специалистов медицинской организации, направленное на оказание помощи молодым специалистам в освоении профессиональных и должностных компетенций, адаптации в трудовом коллективе, вовлечение в организационную культуру и традиции медицинской организации
Модель 2	Наставничество в отношении медицинских работников с многолетним опытом работы, медицинских работников предпенсионного и пенсионного возраста с целью восполнения дефицита компетенций, связанных с развитием цифровых технологий, введением новых форм отчетности и т.п.
Модель 3	Наставничество в отношении медицинских работников, возвратившихся на место работы после декретного отпуска и отпуска по уходу за ребенком / после длительного перерыва в работе. В данной модели акцент сделан на восполнении дефицита компетенций медицинских работников, утраченных во время перерыва в работе, а также на организационной и социально-психологической адаптации
Модель 4	Наставничество в отношении медицинских работников, сменивших направление деятельности. Модель нацелена на восполнение дефицита профессиональных компетенций, а также включает организационную и социально-психологическую адаптацию
Модель 5	Наставничество в отношении медицинских работников, сменивших медицинскую организацию, и медицинских работников, перешедших в другое структурное подразделение в рамках одной медицинской организации. В данной модели основное внимание уделяется организационной и социально-психологической адаптации, однако при необходимости проводится и восполнение дефицита профессиональных компетенций
Модель 6	Наставничество в отношении медицинских работников, нуждающихся в помощи наставника при освоении новых приемов диагностики и лечения, технологий, оборудования и т.п.
Модель 7	Наставничество в отношении всех медицинских работников, за исключением категории «молодые специалисты», с целью стимулирования, преодоления эмоционального выгорания в случае возникновения потребности в наставничестве (в т.ч. занимающих должности, подвергающиеся повышенному риску эмоционального выгорания). Предполагается анкетирование всех сотрудников на предмет эмоционального выгорания, а также выделение групп сотрудников, подвергающихся постоянному стрессу