

Станция «Предоперационный осмотр» оказалась самой проблемной, в плане формирования последовательности действий и оформления документации.

Станция «Анафилактический шок (АШ)» включала два сценария: вызов в процедурный кабинет хирургического отделения и развитие шока в операционной во время вводной анестезии. Вначале обучения у трех ординаторов возникли трудности в расчете дозы эпинефрина для внутривенного введения в операционной. В последующем сформированы все необходимые технические и не технические навыки.

Итоговый контроль, проведенный в конце второго семестра на цифровой образовательной платформе RUMEDIUS показал, что станцию «Интубация трахеи» ординаторы прошли за 3,3 [2,7;4,0] мин, медиана ответов составила 89[89;89,0] (минимум — 84, максимум — 100) баллов, допущено ошибок — 2,0 [2,0;2,0] ((минимум — 0, максимум — 3). Результаты станции «Катетеризация центральной вены (v. Subclavia dextra)»: медиана общего балла 90[86,0;96,0] (минимум — 82, максимум — 98), время прохождения станции — 13,1 [12,3;13,3] (минимум — 10,1, максимум — 16,6) мин., количество ошибок — 5[2,0;7,0] (минимум — 1, максимум — 9). Станция «Предоперационный осмотр»: медиана общего балла 87 [82,0;89,0] (минимум — 78, максимум — 89), время прохождения станции — 8,5 [8,3;10,0] (минимум — 8,2, максимум — 13,4) мин., количество ошибок — 6[5,0;8,0] (минимум — 5, максимум — 10). Станция «Анафилактический шок»: медиана общего балла 96 [93,0;96,0] (минимум — 87, максимум — 98), время прохождения станции — 10 [9,5;11,2] (минимум — 6, максимум — 14,3) мин., количество ошибок — 2[2,0;3,0] (минимум — 1, максимум — 6).

### Обсуждение

В конце 1-го года обучения у ординаторов сформированы необходимые навыки на достаточном уровне, но имеется определенная вариативность в сохранении навыков. Наиболее проблемными остаются станции «Предоперационный осмотр» и «Катетеризация центральной вены (v. Subclavia dextra)», на которых допущено максимальное количество ошибок.

### Выводы

Выделение симуляционного обучения в отдельные дисциплины «Практикум по сердечно-легочной реанимации» и «Фантомно-симуляционный курс» и проведение занятий в 1-м и 2-м семестрах имеет хорошую результативность. Комплексный подход к обучению, включающий теоретическую и практическую части, позволяет сформировать у ординаторов необходимые навыки. Ординаторы продемонстрировали достаточный уровень выживаемости знаний.

*Материал поступил в редакцию 27.08.2026*

### ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

Волкова Ю. В.

Региональный кадровый центр Министерства здравоохранения Московской области, г. Москва, Российская Федерация

[VolkovaYV@mosreg.ru](mailto:VolkovaYV@mosreg.ru)

DOI: 10.46594/2687-0037\_2026\_3\_2230

**Аннотация.** В работе представлен опыт разработки и внедрения модульной программы обучения наставников в системе здравоохранения Московской области, реализуемой в рамках государственной Концепции развития наставничества в Российской Федерации до 2030 года.

**Научная специальность:** 3.2.3. Общественное здоровье и организация здравоохранения, социология и история медицины.

### Актуальность

В мае 2025 года Правительство РФ утвердило Концепцию развития наставничества в России до 2030 года.

В марте 2026 года в Доме правительства Московской области прошёл форум «Наставничество. Перегрузка подходов», на котором мы презентовали нашу программу и вызвали заинтересованность к ней у Региональных кадровых центров РФ.

С апреля 2026 года совместно с ГБУЗ МО «Московский научно-исследовательский клинический институт им. М. Ф. Владимирского» (МОНИКИ) и ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж» реализуем программу обучения наставников.

### Цель

Формирование у медицинских сотрудников навыков наставничества для эффективной адаптации, сокращения периода вхождения в должность и удержания молодых специалистов в учреждениях здравоохранения Московской области.

### Материалы и методы

Программа состоит из 4-х модулей.

1. Игра «Навигация наставников» с практической отработкой базовых навыков.

В интерактивном формате и ролевом моделировании всех этапов взаимодействия наставника с наставляемым участники учатся передавать знания доступно и понятно, делиться опытом, давать развивающую обратную связь и формировать доверие через активное слушание.

2. Тренинг «Ключевые навыки управления».

Участники выполняют задания на развитие навыков организации процесса адаптации наставляемого, постановки задач и учатся применять разные виды контроля в зависимости от уровня подготовки и мотивации молодого сотрудника.

3. Тренинг «Антиконфликтинг» строится на моделировании сложных ситуаций.

Наставники изучают способы снижения агрессии и учатся решать конфликты с разными типами личности пациентов. В практических заданиях погружаются в реальные рабочие ситуации и тренируют коммуникативные техники.

4. Тренинг «Прагматический подход к этике и деонтологии и Профилактика выгорания».

Наставники разбирают этические дилеммы с разбором трудных случаев из своей практики. Учатся восстанавливать свой психоэмоциональный ресурс,

подбирать методы для профилактики выгорания (в т. ч. сказкотерапию) и сохранять своё здоровье. Все материалы адаптированы под специфику медицинской среды, работе в условиях дефицита времени, высокой ответственности, эмоциональной нагрузки.

### Результаты

1. Востребованность обучения наставников по нашей программе выходит за пределы Москвы и области.

- По приглашению Главного врача городской клинической больницы проведена программа в г. Стерлитамаке.
- По приглашению Региональных кадровых центров проведено обучение наставников в г. Екатеринбурге и запланировано в г. Костроме.

2. За 5 месяцев в программе приняли участие более 547 наставников.

Из них:

- 302 сотрудника Московской области (122 врача и 180 СМП);
- 51 сотрудник г. Стерлитамака;
- 194 сотрудника г. Екатеринбурга.

3. Участники высоко оценивают содержание программ. Есть благодарственные письма от руководителей учреждений.

«Благодаря обучению у наших сотрудников теперь есть чёткий алгоритм работы и понимание того, как выстраивать взаимодействие с наставляемыми — молодыми специалистами». Ильшат Яппаров, главный врач городской клинической больницы № 1, г. Стерлитамак.

«Данный формат позволяет вовлечь наставников в живой диалог, отточить мастерство подачи обратной связи и решения конфликтных ситуаций с использованием педагогических и психологических приемов. Важно, что мы получили исключительно положительные отзывы от участников, которые высоко оценили практическую пользу обучения». Лена Низаева, директор Института им. А. Б. Блохина, г. Екатеринбург. О программе пишут в социальных сетях на страницах медицинских организаций Московской области.

### Обсуждение

Как наставничество сделать не формальностью, а инструментом для привлечения кадров в медицинские учреждения?

Культура ошибки как конструктор безопасной среды для адаптации.

Почему лепка из пластилина сказки помогает справиться с выгоранием наставника?

### Выводы

Программа обучения наставников является практически реализуемым инструментом выполнения государственной Концепции развития наставничества до 2030 года.

Комбинация активных методов обучения обеспечивает практическую направленность программы.

Внедрение программы формирует единые методологические основы наставничества, ведёт к снижению адаптационного периода молодых специалистов.

*Материал поступил в редакцию 27.08.2026*

### АКТУАЛЬНОСТЬ СОЗДАНИЯ СИМУЛЯЦИОННОЙ ПЛОЩАДКИ ДЛЯ ОБМЕНА ОПЫТОМ СРЕДИ ИНСТРУКТОРОВ ПЕРВОЙ ПОМОЩИ. ФЕСТИВАЛЬ «ПОЛИГОН СЛУЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ»

Яковлев М. А., Ловчикова И. А., Боев Д. Е., Подопривора А. В., Злых М. Н., Лавлинский А. Ю.

Воронежский государственный медицинский университет им. Н. Н. Бурденко, г. Воронеж, Российская Федерация

[love-4ik2006@mail.ru](mailto:love-4ik2006@mail.ru)

DOI: 10.46594/2687-0037\_2026\_3\_2231

**Аннотация.** Авторы делятся опытом создания симуляционной площадки в формате фестиваля для повышения квалификации среди инструкторов по первой помощи. В статье раскрыты особенности организации мероприятия, подбора и формирования сценариев адаптационных задач, актуальность и результативность формата по опросам участников.

**Научная специальность:** 3.2.3. Общественное здоровье и организация здравоохранения, социология и история медицины.

### Актуальность

Концепция развития первой помощи, утвержденная Распоряжением Правительства РФ от 27.03.2026 г. № 637-р, предполагает продвижение таких ценностей, которые бы позволили массово формировать в обществе устойчивые поведенческие паттерны, связанные с повышением готовности населения к оказанию первой помощи, способности рационально и осознанно действовать в экстренных ситуациях. Для этого необходимо системно решить вопрос подготовки инструкторских кадров не только и не столько в плане получения инструктором соответствующего документа установленного государственного образца, сколько в создании профессионального сообщества, мотивирующего и позволяющего непрерывно повышать квалификацию, обмениваться опытом, создавать и внедрять новые форматы и программы.

### Цель

Анализ актуальности и востребованности создания симуляционной площадки для обмена опытом среди инструкторов первой помощи.

### Материалы и методы

Кафедра симуляционного обучения ВГМУ им. Н. Н. Бурденко совместно с Воронежским филиалом Российского общества первой помощи (РОПП) организовали I региональный фестиваль для инструкторов первой помощи «Полигон случайных ситуаций». мероприятии, значительно отличающемся по формату от традиционных соревнований по первой помощи, приняли участие инструкторы первой помощи из различных общественных организаций Воронежской области. Результаты данного организационного опыта оценивались путем анализа чек-листов предлагаемых к решению адаптационных задач и анкетирования участников. Из мероприятия был полностью удален соревновательный элемент,