



УДК 614.2

DOI 10.17802/2306-1278-2022-11-4S-98-104

РОЛЬ ИНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМИРОВАНИИ И РАЗВИТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ МЕДИЦИНСКИХ СЕСТЕР: РОССИЙСКИЙ И МИРОВОЙ ОПЫТ

А.Н. Попсуйко, Я.В. Данильченко, О.П. Андгуладзе, Г.В. Артамонова

Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Научно-исследовательский институт комплексных проблем сердечно-сосудистых заболеваний», Сосновый бульвар, 6, Кемерово, Российская Федерация, 650002

Основные положения

• Для оказания медицинской помощи в части реабилитации пациентов при сердечно-сосудистых заболеваниях первостепенное значение имеет уровень профессиональных компетенций медицинского персонала. Представляется важным формирование навыков медицинских сестер на всех этапах профессионального развития. Центральное место в этом процессе отведено институту наставничества, который обеспечивает преемственность знаний, передачу опыта и лучших практик более опытными сотрудниками начинающим специалистам.

Цель	Проанализировать имеющиеся практики в области наставничества.
Материалы и методы	Аналитическим методом, методом контент-анализа и системного анализа изучена отечественная и зарубежная литература, а также нормативно-правовая документация с 2017 по 2022 г.
Результаты	Проанализированы цели наставничества, реализуемого в практике отечественного и зарубежного здравоохранения. Оценены существующие подходы к его организации во взаимосвязи с ролью данного института в формировании и развитии профессиональных навыков среднего медицинского персонала.
Заключение	Проведенный анализ показал многообразие подходов к организации процесса наставничества у среднего медицинского персонала. В ходе исследования продемонстрирована его значимая роль в формировании профессиональных навыков. Доказано, что на каждом этапе процесса наставничества возможно формировать и практиковать различные по объему и сложности знания и умения, необходимые медицинскому персоналу для самостоятельного выполнения обязанностей.
Ключевые слова	Наставничество • Профессиональные навыки • Международный опыт • Бережливое наставничество

Поступила в редакцию: 09.09.2022; поступила после доработки: 19.10.2022; принята к печати: 03.11.2022

THE ROLE OF MENTORING IN THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF NURSES' PROFESSIONAL SKILLS: RUSSIAN AND WORLD EXPERIENCE

A.N. Popsuyko, Y.V. Danilchenko, O.P. Andguladze, G.V. Artamonova

Federal State Budgetary Institution "Research Institute for Complex Issues of Cardiovascular Diseases", 6, Sosnoviy Blvd., Kemerovo, Russian Federation, 650002

Highlights

• The level of professional competence of medical staff is important in rehabilitation of patients with cardiovascular diseases. It is important to build nurses' skills at all stages of professional development. The mentoring institute itself is integral to this process, as it ensures knowledge continuity and transfer of experience and best practices from more experienced staff to less experienced ones.

Для корреспонденции: Яна Владимировна Данильченко, daniyv@kemcardio.ru; адрес: Сосновый бульвар, 6, Кемерово, Россия, 650002

Corresponding author: Yana V. Danilchenko, daniyv@kemcardio.ru, address: 6, Sosnoviy Blvd., Kemerovo, Russia, 650002

Aim	To analyze existing mentoring practices.
Methods	Using analytical method, content analysis and system analysis, we have analyzed domestic and foreign literature, as well as relevant regulatory and legal documentation for the period from 2017 to 2022.
Results	The objectives of mentoring programs implemented in the practice of domestic and foreign healthcare organizations were analyzed. Existing approaches to its implementation in relation to the role of the mentoring institution in the formation and development of professional skills of nursing staff were evaluated.
Conclusion	The analysis revealed a variety of approaches to the implementation of the mentoring programs for nursing staff. The study results highlight the significant role of mentoring in the formation of professional skills. It is proved that at each stage of mentoring process it is possible to gain knowledge and various skills necessary for medical staff to perform their duties independently.
Keywords	Mentoring • Professional skills • International experience • Lean mentoring

Received: 09.09.2022; received in revised form: 19.10.2022; accepted: 03.11.2022

Список сокращений МС – медицинские сестры

Введение

В соответствии с Указом Президента РФ от 27 июня 2022 г. № 401, 2023 г. объявлен годом педагога и наставника, что свидетельствует об особом внимании государства к развитию этой деятельности. В настоящее время данное направление все чаще носит межотраслевой характер и обеспечивает решение ключевых проблем управления персоналом, а именно: повышение профессионального уровня, снижение текучести кадров, подготовка кадрового резерва, сохранение профессиональной преемственности и формирование лидеров. Существует мнение, что идея наставничества укоренена и исторически связана с отраслью здравоохранения [1]. Его особенность в медицине проявляется в характерных отраслевых эффектах, в том числе повышении качества медицинских услуг, сохранении научных и профессиональных традиций [2]. Неслучайно наставничество можно обнаружить среди элементов критериев внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности, представленных в Практических рекомендациях Росздравнадзора [3], что подчеркивает его важное место в лечебно-диагностическом процессе, в том числе реабилитации пациентов с сердечно-сосудистыми заболеваниями. На этом основании можно говорить о том, что данное направление деятельности неразрывно связано с функционированием медицинского персонала, в частности медицинских сестер (МС), от уровня профессионализма которых во многом зависит исход и результативность медицинской помощи. Ав-

торы настоящего исследования согласны с тем, что качественная профессиональная подготовка специалистов с использованием современных цифровых технологий, внедрение и развитие системы наставничества на рабочем месте приведут к повышению компетентности, ответственности МС и престижа их профессии [4].

Среди зарубежных экспертов встречается мнение о том, что в литературе упоминание о наставничестве в сестринском деле датируется 1980-ми гг. Однако по-прежнему дискуссионным и недостаточно изученным остается вопрос о роли медицинских сестер-наставников в процессе подготовки персонала [5]. При этом формальные программы наставничества МС известны уже с конца 1970-х гг., тем не менее, по мнению некоторых авторов, до настоящего времени в научной мысли не уделялось должного внимания построению моделей наставничества для данной профессиональной категории [6]. Таким образом, существует необходимость обобщения имеющихся сведений об успешных практиках в рассматриваемой деятельности, что позволит расширить знание о возможностях развития системы наставничества среди сестринского персонала. В этом видится теоретическая новизна и прикладная ценность данной работы.

Цель исследования – проанализировать имеющиеся практики наставничества медицинских сестер в части формирования и развития профессиональных навыков.

Материалы и методы

Анализ литературных источников проведен аналитическим методом, методом контент-анализа и системного анализа по ключевым фразам: «наставничество медицинских сестер», «программа наставничества среднего медицинского персонала», «медицинская сестра-наставник», «опыт наставничества медицинских сестер», «практика наставничества в медицинских организациях», nurse mentoring, nursing mentoring program, nurse mentor, nurse mentoring experience, mentoring practices in health care organizations. В исследование включены 62 публикации за период с 2017 по 2022 г. Для формирования обзора отобраны репрезентативные исследования (26 публикаций) по обозначенной проблеме.

Результаты

Считается, что модели наставничества, применяемые в разных европейских странах, различаются по профилю, обязанностям и профессиональным требованиям клинического наставника [7]. В развитие этой мысли проведен сравнительный анализ целей наставничества в российской и зарубежной практике (табл.1).

Обзор отдельных практик, приведенный в табл. 1, иллюстрирует многообразие подходов к определению цели процесса наставничества. Полученные

данные позволили структурировать существующие модели организации данной деятельности применительно к сестринскому персоналу организаций, оказывающих медицинскую помощь различного профиля. Обзорно остановимся на характеристике каждой из них.

«Наставник – молодой специалист (стажер)». Данную модель применяют для формирования у молодых специалистов без опыта работы необходимых профессиональных навыков, ознакомления молодых и вновь принятых специалистов с корпоративными и профессиональными ценностями. Ключевая цель данной модели наставничества состоит в введении в профессию. Организационные инструменты данного подхода включают стажировку на рабочем месте, привлечение стажеров к участию в общественной и научно-практической жизни учреждения. Данная модель получила активное развитие не только в практике российских организаций здравоохранения и медицинской науки (Городская клиническая больница им. С.П. Боткина, Научно-исследовательский институт комплексных проблем сердечно-сосудистых заболеваний и пр.), но и по всему миру. Имеются сведения об описании подобного опыта в медицинских учреждениях о. Маврикий (Юго-Западная Африка) [8], Университетской больнице Швеции [9].

«Наставник – специалист (с опытом)». В отли-

Таблица 1. Сравнительный анализ целей наставничества
Table 1. Comparative analysis of mentoring goals.

База / Institution	Формулировка цели наставничества / Mentoring goal
КГБУЗ «Владивостокская клиническая больница № 1» (г. Владивосток) / RSBHI Vladivostok Clinical Hospital No. 1 (Vladivostok)	Повышение профессионального мастерства и уровня компетенций молодых специалистов (врачей, медицинских сестер) в первые годы их работы, овладение нормами медицинской этики и деонтологии, повышение культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни медицинской организации / Improvement of professional skills and competence of young specialists (doctors, nurses) in their first years of work, comprehension of the principles of medical and deontological ethics, deepened general knowledge of the world, becoming involved in the public life of the healthcare organization
ГАУЗ СО «Центральная городская клиническая больница № 23» (г. Екатеринбург) / SAHISR Central City Clinical Hospital No. 23 (Yekaterinburg)	Передача знаний и навыков более квалифицированными специалистами менее квалифицированным, а также содействие профессиональному становлению и развитию / Transfer of knowledge and skills from more qualified specialists to less qualified ones, and promotion of professional growth and development
ФГБНУ «Научно-исследовательский институт комплексных проблем сердечно-сосудистых заболеваний» (г. Кемерово) / FSBI Research Institute for Complex Issues of Cardiovascular Diseases	Оказание помощи молодым и вновь принятым на работу специалистам в их профессиональном становлении, расширение и закрепление профессиональных знаний и навыков у работников, перемещенных на другое рабочее место или имеющих длительный перерыв в работе, а также формирование в структурных подразделениях учреждения высококвалифицированного стабильного трудового коллектива / Providing assistance to young and newly hired specialists in their professional development, expansion and consolidation of professional knowledge and skills of employees who have moved to another job or had gaps in employment, as well as the creation of highly qualified and stable workforce in the Institution
Больница Университета Ага Хана (Пакистан) / Aga Khan University Hospital (Pakistan)	Повышение уровня удовлетворенности пациентов за счет вовлеченности медицинских сестер и роста эмпатии у данной профессиональной категории / Improvement of patient satisfaction through the involvement of nurses and increased empathy in this category of staff
Больницы общего профиля в Сан-Франциско (США) / San Francisco General Hospitals (USA)	Достижение уровня удовлетворенности медицинских сестер не ниже 60%, уменьшение коэффициента текучести у данной категории персонала на 50%, закрепление 90% сотрудников из числа среднего медицинского персонала в первый год работы / Achieving at least 60% satisfaction among nurses, reducing the turnover rate for nurses by 50%, and retaining 90% of nursing staff in the first year of employment

чие от предыдущей модели данный вид наставничества применяют только для сотрудников, имеющих опыт работы в данной организации или отрасли. Фокус внимания наставника направлен на развитие и усиление текущих знаний и компетенций у наставляемого. В основе программы наставничества лежат анализ и оценка профессионального опыта сотрудника с опорой на методологию Д. Колба, которая предполагает, что наставник и наставляемый становятся не только равноправными участниками, но и партнерами, влияющими друг на друга и выполняющими отведенные им роли [10]. Теоретическим основанием данного подхода служит понимание наставничества как значимого инструмента сопровождения МС на всех этапах карьеры, играющего важную роль в развитии профессиональных навыков. Опыт организации процесса наставничества может быть почерпнут у ГАУЗ СО «Центральная городская клиническая больница № 23» (г. Екатеринбург). Как правило, данную модель применяют в сложных областях, таких как сердечно-сосудистая хирургия или нейрохирургия. В соответствии с данным подходом фактический наставник «присматривает» за талантливым молодым специалистом, постоянно его курирует и обучает тому, чем владеет сам [1].

«Заботливое наставничество». Методологическим основанием данной модели является концепция заботливой медицинской сестры Вагнера. Содержание рассматриваемого подхода раскрывается через изменение роли наставника, как правило, старшей МС по отношению к наставляемому. Особенное внимание уделяется формированию различных навыков (табл. 2) [6].

Сторонники данной концепции убеждены, чем больше заботы и взаимной вовлеченности будет в процессе наставничества, тем больше положительных эмоций и эмпатии будут проявлять МС по отношению к пациентам в процессе самостоятельной деятельности. Особую ценность обозна-

ченные качества имеют в процессе реабилитации, при котором на передний план выходит психологическая готовность больных. Авторы настоящего исследования разделяют мысль о том, что медицинские работники могут помочь на данном этапе, предоставив ресурсы для достижения приверженности к фармакологическому лечению, а также социальную и эмоциональную поддержку [11]. Действенным инструментом в этой модели наставничества выступают коучинговые технологии. Важно пройти все этапы, обозначенные в табл. 2, вместе с наставником. В отечественных исследованиях и реальной клинической практике не встречается информация об использовании данной модели, однако в зарубежных публикациях описан успешный опыт ее применения в больнице Университета Ага Хана (Пакистан).

Обсуждение

В рамках настоящего исследования обращают на себя внимание работы отдельных отечественных и зарубежных авторов, в которых проанализированы различные аспекты наставничества среди МС. Эволюция роли наставничества в анализируемой профессиональной категории показана S.S. Bunkers и M. Hegge [12]. В работе J. Hoover с соавт. представлен литературный обзор данных о реализации программ наставничества медицинских сестер в 11 странах с низким, средним или высоким уровнем доходов (Австралии, Канаде, Индии, Лесото, Руанде, Южной Африке, Испании, Швеции, Соединенном Королевстве, США и Замбии) [13]. Среди отечественных исследователей заслуживает внимания работа О.А. Коленниковой, в которой отражена краткая характеристика различных моделей наставничества у среднего медицинского персонала [1]. Представленное исследование является продолжением работ отечественных и зарубежных авторов, в которых процесс наставничества рассмотрен во

Таблица 2. Этапы наставничества в модели Вагнера Table 2. Mentoring Stages in Wagner's Model	
Уровень наставничества / Level of mentoring	Действия наставника / Actions of a mentor
Наставничество, ориентированное на задачу / Task-oriented mentoring	На данном этапе мероприятия наставника сосредоточены на формировании технических, координационных и организационных навыков у наставляемого, обеспечении поддержки медицинских сестер. На этом уровне формируются основные профессиональные навыки (hard skills) / At this stage, preceptor is focused on building the mentee's technical, coordination, and organizational skills and providing support to nurses. Hard skills are acquired at this level
Интерактивное наставничество / Interactive mentoring	Особое внимание уделяется коммуникативным навыкам, поощрению позитивного взаимодействия, этике и ведению документации, а также анализу иных данных, которые могут повлиять на результат лечения. Продолжают формироваться hard skills с элементами «мягких» навыков (soft skills) / The focus is on communication skills, encouraging positive interactions, ethics and record keeping, and analyzing other data that may affect treatment outcomes. Hard skills with elements of soft skills are obtained
Преобразующее наставничество / Transformative mentoring	Деятельность наставника сфокусирована на создании более глубокого смысла в отношениях с наставляемым, особое внимание уделяется вопросам взаимодействия с пациентами в реальной клинической практике / The mentor's is focused on deepening the relationship with the mentee, emphasizing interactions with patients in clinical practice

взаимосвязи с его образовательной функцией. Так, Ю.С. Ненахова и коллеги на этом основании выделяют две модели наставничества: 1) модель карьерного наставничества, при которой при сохранении образовательной составляющей акцент сделан на карьерное продвижение ученика; 2) модель образовательного наставничества, при которой этот институт рассмотрен участниками прежде всего как образовательный инструмент. В указанной работе называются также североамериканская и европейская модели наставничества. Первая – так называемое спонсорское наставничество, в которой наставляемый – протеже. Европейская модель предполагает отношения «на равных», взаимный обмен опытом – отсюда и ее наименование «развивающее наставничество» [2]. Последняя содержит в себе идеи, близкие модели наставничества Вагнера.

Актуальность проблемы настоящей работы подкреплена выводами и умозаключениями зарубежных исследователей. Z. Davey и соавт. отмечают, что наставничество является значимым инструментом сопровождения МС на всех этапах карьеры, играет решающую роль в развитии профессиональных навыков [14]. Анализируя роль наставничества в формировании навыков медицинских сестер, имеет смысл обратиться к исследованию E. Barker и P.W. Kelley. Несомненный интерес вызывает анализ содержания процесса наставничества. Основные элементы наставничества включают формальные диадические отношения, взаимность, взаимное уважение, профессиональный рост, личностное развитие, надежность, цели и путь к достижению целей, четкие ожидания, общие ценности, личная связь, предоставление безопасного места для вопросов, трудные вопросы, преодоление препятствий и использование извлеченных уроков. При этом наставничество важно на всех этапах профессионального развития [15].

Представленная в настоящем исследовании модель «Заботливое наставничество» МС требует дальнейшего изучения, оценки возможности ее внедрения в реальную клиническую практику. В зарубежных работах можно обнаружить описание примеров успешного ее применения. Так, при изучении практики 167 медицинских сестер, работающих в стационаре, A.H. Mijares и P. Radovich пришли к выводу, что построение программы наставничества на основе модели заботливого наставничества Вагнера позволяет повысить уровень профессиональных компетенций МС, а также способствует росту удовлетворенности работой и удержанию сотрудников [16]. Одновременно среди зарубежных публикаций встречаются работы с

описанием альтернативных моделей наставничества, содержание которых направлено на решение аналогичных задач. В исследовании D.K. Horner описан опыт построения программы наставничества МС на основе модели заботы Уотсона. Автор приходит к выводу, что взаимные отношения между наставником и подопечным могут дать новому сотруднику чувство общности, вовлеченности и сопричастности общему делу, что позволяет не только сформировать необходимый набор навыков и компетенций, но и снизить уровень текучести медицинского персонала [17]. Таким образом, многообразие форм и моделей наставничества свидетельствует о неисчерпаемости научных дискуссий вокруг проблемы его места и роли в процессе формирования профессиональных навыков МС, а настоящее исследование призвано расширить знания в данном направлении.

Заключение

Проведенный анализ показал многообразие подходов к организации процесса наставничества у среднего медицинского персонала. В ходе исследования продемонстрирована его значимая роль в формировании профессиональных навыков. Доказано, что на каждом его этапе возможно формировать и практиковать различные по объему и сложности знания и умения, необходимые медицинскому персоналу для самостоятельного выполнения обязанностей.

Конфликт интересов

А.Н. Попсуйко заявляет об отсутствии конфликта интересов. Я.В. Данильченко заявляет об отсутствии конфликта интересов. О.П. Андгуладзе заявляет об отсутствии конфликта интересов. Г.В. Артамонова входит в состав редакционной коллегии журнала «Комплексные проблемы сердечно-сосудистых заболеваний».

Финансирование

Работа выполнена при поддержке комплексной программы фундаментальных научных исследований СО РАН в рамках фундаментальной темы НИИ КПССЗ № 0419-2022-0002 «Разработка инновационных моделей управления риском развития болезней системы кровообращения с учетом коморбидности на основе изучения фундаментальных, клинических, эпидемиологических механизмов и организационных технологий медицинской помощи в условиях промышленного региона Сибири» (№ госрегистрации 122012000364-5 от 20.01.2022).

Информация об авторах

Попсуйко Артем Николаевич, кандидат филологических наук старший научный сотрудник лаборатории моделирования управленческих технологий отдела оптимизации

Author Information Form

Popsuyko Artem N., PhD, Senior Researcher at the Laboratory of Management Technologies Modeling, Department of Medical Care Optimization in Cardiovascular Diseases,

медицинской помощи при сердечно-сосудистых заболеваниях, специалист отдела качества федерального государственного бюджетного научного учреждения «Научно-исследовательский институт комплексных проблем сердечно-сосудистых заболеваний», Кемерово, Российская Федерация; **ORCID** 0000-0002-5162-0029

Данильченко Яна Владимировна, кандидат медицинских наук научный сотрудник лаборатории моделирования управленческих технологий, врач-методист отдела качества федерального государственного бюджетного научного учреждения «Научно-исследовательский институт комплексных проблем сердечно-сосудистых заболеваний», Кемерово, Российская Федерация; **ORCID** 0000-0001-8308-8308

Андгуладзе Ольга Поликарповна, главная медицинская сестра федерального государственного бюджетного научного учреждения «Научно-исследовательский институт комплексных проблем сердечно-сосудистых заболеваний», Кемерово, Российская Федерация; **ORCID**

Артамонова Галина Владимировна, доктор медицинских наук, профессор, заместитель директора по научной работе, заведующая отделом оптимизации медицинской помощи при сердечно-сосудистых заболеваниях федерального государственного бюджетного научного учреждения «Научно-исследовательский институт комплексных проблем сердечно-сосудистых заболеваний», Кемерово, Российская Федерация; **ORCID** 0000-0003-2279-3307

Specialist at the Quality Department, Federal State Budgetary Institution “Research Institute for Complex Issues of Cardiovascular Diseases”, Kemerovo, Russian Federation; **ORCID** 0000-0002-5162-0029

Danilchenko Yana V., PhD, Researcher at the Laboratory of Management Technologies Modeling, Department of Medical Care Optimization in Cardiovascular Diseases, Methodologist at the Quality Department, Federal State Budgetary Institution “Research Institute for Complex Issues of Cardiovascular Diseases”, Kemerovo, Russian Federation; **ORCID** 0000-0001-8308-8308

Andguladze Olga P., Chief Nurse at the Federal State Budgetary Institution “Research Institute for Complex Issues of Cardiovascular Diseases”, Kemerovo, Russian Federation; **ORCID**

Artamonova Galina V., PhD, Professor, Deputy Director for Science, Head of the Department of Medical Care Optimization in Cardiovascular Diseases, Federal State Budgetary Institution “Research Institute for Complex Issues of Cardiovascular Diseases”, Kemerovo, Russian Federation; **ORCID** 0000-0003-2279-3307

Вклад авторов в статью

ПАН – получение, анализ и интерпретация данных исследования, написание статьи, утверждение окончательной версии для публикации, полная ответственность за содержание

ДЯВ – получение, анализ и интерпретация данных исследования, написание статьи, утверждение окончательной версии для публикации, полная ответственность за содержание

АГВ – интерпретация данных исследования, корректировка статьи, утверждение окончательной версии для публикации, полная ответственность за содержание

АОП – интерпретация данных исследования, корректировка статьи, утверждение окончательной версии для публикации, полная ответственность за содержание

Author Contribution Statement

PAN – data collection, analysis and interpretation, manuscript writing, approval of the final version, fully responsible for the content

DYV – data collection, analysis and interpretation, manuscript writing, approval of the final version, fully responsible for the content

AGV – data interpretation, editing, approval of the final version, fully responsible for the content

AOP – data interpretation, editing, approval of the final version, fully responsible for the content

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Коленникова О.А. Вовлеченность медицинского персонала московского здравоохранения в систему наставничества. *Народонаселение*. 2020; 23 (4): 104-114. doi: 10.19181/population.2020.23.4.10 doi: 10.19181/population.2020.23.4.10]
2. Ненахова Ю.С., Локосов Е.В. Наставничество в медицине: на пути к институционализации. *Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины*. 2020; 28 (S2): 1087-1093. doi: 10.32687/0869-866X-2020-28-s2-1087-1093
3. Предложения (практические рекомендации) по организации внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности в медицинской организации (станционаре). Вторая версия. Режим доступа: <http://nqi-russia.ru/activities/internal-control/otdel-uk-i-omd/> (дата обращения 08.09.2022)
4. Коленько Н.Г., Тарасенко Г.Н., Барулина В.А. Перспективы развития сестринского образования и проблемы в системе профессиональной реализации медицинских сестер. *Госпитальная медицина: наука и практика*. 2021; 4 (4): 15-17. doi: 10.34852/GM3CVKG.2021.92.35.002

5. Васильева С.А., Макаров С.В. Подходы к совершенствованию профессиональной адаптации среднего медицинского персонала. *Альманах сестринского дела*. 2018; 11 (2): 22-26. doi: 10.34673/ismu.2019.36.65.005
6. Hookmani A.A., Lalani N., Sultan N., Zubairi A., Hussain A., Hasan B.S., Rasheed M.A. Development of an on-job mentorship programme to improve nursing experience for enhanced patient experience of compassionate care. *BMC Nurs*. 2021; 20 (1): 175. doi: 10.1186/s12912-021-00682-4
7. Mikkonen K., Tomietto M., Tuomikoski A.M., Miha Kaučič B., Riklikienė O., Vizcaya-Moreno F., Pérez-Cañaveras R.M., Filej B., Baltinaite G., Cicolini G., Kääriäinen M. Mentors' competence in mentoring nursing students in clinical practice: Detecting profiles to enhance mentoring practices. *Nurs Open*. 2022; 9 (1): 593-603. doi: 10.1002/nop2.1103
8. Foolchand D., Maritz J.E. Experience of nurses regarding the clinical mentoring of student nurses in resource-limited settings. *Health SA*. 2020; 25: 1434. doi: 10.4102/hsag.v25i0.1434
9. Jangland E., Gunningberg L., Nyholm L. A mentoring programme to meet newly graduated nurses' needs and give

senior nurses a new career opportunity: A multiple-case study. *Nurse Educ Pract.* 2021; 57: 103233. doi: 10.1016/j.nepr.2021.103233

10. Чуланова О.Л., Никитенко Е. Методика обучения по циклу Колба как эффективный инструмент обучения персонала организации. *Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук.* 2016; 2-3: 115-122.

11. Posadas-Collado G., Membrive-Jiménez M.J., Romero-Béjar J.L., Gómez-Urquiza J.L., Albendín-García L., Suleiman-Martos N., Cañadas-De La Fuente G.A. Continuity of Nursing Care in Patients with Coronary Artery Disease: A Systematic Review. *Int J Environ Res Public Health.* 2022; 19 (5): 3000. doi: 10.3390/ijerph19053000

12. Bunkers S.S., Hegge M. Mentoring: The Giving of Blessings. *Nurs Sci Q.* 2018; 31 (4): 319-324. doi: 10.1177/0894318418792886

13. Hoover J., Koon A.D., Rosser E.N., Rao K.D. Mentoring

the working nurse: a scoping review. *Hum Resour Health.* 2020; 18 (1): 52. doi: 10.1186/s12960-020-00491-x

14. Davey Z., Jackson D., Henshall C. The value of nurse mentoring relationships: Lessons learnt from a work-based resilience enhancement programme for nurses working in the forensic setting. *Int J Ment Health Nurs.* 2020; 29 (5): 992-1001. doi: 10.1111/inm.12739

15. Barker E., Kelley P.W. Mentoring: A vital link in nurse practitioner development. *J Am Assoc Nurse Pract.* 2020; 32 (9): 621-625. doi: 10.1097/JXX.0000000000000417

16. Mijares A.H., Radovich P. Structured Mentorship and the Nursing Clinical Ladder. *Clin Nurse Spec.* 2020; 34 (6): 276-281. doi: 10.1097/NUR.0000000000000558

17. Horner D.K. Mentoring: Positively Influencing Job Satisfaction and Retention of New Hire Nurse Practitioners. *Plast Surg Nurs.* 2020; 40 (3): 150-165. doi: 10.1097/PSN.0000000000000333

REFERENCES

1. Kolennikova O. A. Involvement of Moscow medical personnel in the mentoring system. *Narodonaselenie [Population].* 2020; 23 (4): 104-114. (In Russian) doi: 10.19181/population.2020.23.4.10

2. Nenakhova Y.S., Lokosov E.V. Mentoring in medicine: on the way to institutionalization. *Problemi socialnoi gi-gieny, zdravookhraneniya i istorii meditsini.* 2020; 28 (S2): 1087-1093. (In Russian) doi: 10.32687/0869-866X-2020-28-s2-1087-1093

3. Predlozheniya (prakticheskie rekomendatsii) po organizatsii vnutrennego kontrolya kachestva i bezopasnosti meditsinskoi deyatel'nosti v meditsinskoi organizatsii (statsionare). Vtoraya versiya [Proposals (practical recommendations) on the organization of internal control of quality and safety of medical activities in a medical organization (hospital). Second version]. Available at: <http://nqi-russia.ru/activities/internal-control/otdel-uk-i-omd/> (accessed 08.09.2022) (In Russian)

4. Kolenko N.G., Tarasenko G.N., Barulina V.A. Prospects for the development of nursing education and problems in the employment system of nurses. *Hospital medicine: science and practice.* 2021; 4 (4): 15-17. (In Russian) doi: 10.34852/GM3CVKG.2021.92.35.002

5. Vasilieva S.A., Makarov S.V. Approaches to improving the professional adaptation of medium medical personnel. *Al'manakh sestrinskogo dela.* 2018; 11 (2): 22-26. (In Russian) doi: 10.34673/ismu.2019.36.65.005

6. Hookmani A.A., Lalani N., Sultan N., Zubairi A., Hussain A., Hasan B.S., Rasheed M.A. Development of an on-job mentorship programme to improve nursing experience for enhanced patient experience of compassionate care. *BMC Nurs.* 2021; 20 (1): 175. doi: 10.1186/s12912-021-00682-4

7. Mikkonen K., Tomietto M., Tuomikoski A.M., Miha Kaučič B., Riklikienė O., Vizcaya-Moreno F., Pérez-Cañaveras R.M., Filej B., Baltinaite G., Cicolini G., Kääriäinen M. Mentors' competence in mentoring nursing students in clinical practice: Detecting profiles to enhance mentoring practices. *Nurs Open.* 2022; 9 (1): 593-603. doi: 10.1002/nop2.1103

8. Foolchand D., Maritz J.E. Experience of nurses regarding the

clinical mentoring of student nurses in resource-limited settings. *Health SA.* 2020; 25: 1434. doi: 10.4102/hsag.v25i0.1434

9. Jangland E., Gunningberg L., Nyholm L. A mentoring programme to meet newly graduated nurses' needs and give senior nurses a new career opportunity: A multiple-case study. *Nurse Educ Pract.* 2021; 57: 103233. doi: 10.1016/j.nepr.2021.103233

10. Chulanova O.L., Nikitenko E. Methodology of training on the Kolba cycle as an effective tool for training the personnel of the organization. *Actual problems of humanities and natural sciences.* 2016; 2-3: 115-122. (In Russian)

11. Posadas-Collado G., Membrive-Jiménez M.J., Romero-Béjar J.L., Gómez-Urquiza J.L., Albendín-García L., Suleiman-Martos N., Cañadas-De La Fuente G.A. Continuity of Nursing Care in Patients with Coronary Artery Disease: A Systematic Review. *Int J Environ Res Public Health.* 2022; 19 (5): 3000. doi: 10.3390/ijerph19053000

12. Bunkers S.S., Hegge M. Mentoring: The Giving of Blessings. *Nurs Sci Q.* 2018; 31 (4): 319-324. doi: 10.1177/0894318418792886

13. Hoover J., Koon A.D., Rosser E.N., Rao K.D. Mentoring the working nurse: a scoping review. *Hum Resour Health.* 2020; 18 (1): 52. doi: 10.1186/s12960-020-00491-x

14. Davey Z., Jackson D., Henshall C. The value of nurse mentoring relationships: Lessons learnt from a work-based resilience enhancement programme for nurses working in the forensic setting. *Int J Ment Health Nurs.* 2020; 29 (5): 992-1001. doi: 10.1111/inm.12739

15. Barker E., Kelley P.W. Mentoring: A vital link in nurse practitioner development. *J Am Assoc Nurse Pract.* 2020; 32 (9): 621-625. doi: 10.1097/JXX.0000000000000417

16. Mijares A.H., Radovich P. Structured Mentorship and the Nursing Clinical Ladder. *Clin Nurse Spec.* 2020; 34 (6): 276-281. doi: 10.1097/NUR.0000000000000558

17. Horner D.K. Mentoring: Positively Influencing Job Satisfaction and Retention of New Hire Nurse Practitioners. *Plast Surg Nurs.* 2020; 40 (3): 150-165. doi: 10.1097/PSN.0000000000000333

Для цитирования: Попсуйко А.Н., Данильченко Я.В., Андгуладзе О.П., Артамонова Г.В. Роль института наставничества в формировании и развитии профессиональных навыков медицинских сестер: российский и мировой опыт. *Комплексные проблемы сердечно-сосудистых заболеваний.* 2022;11(4S): 98-104. DOI: 10.17802/2306-1278-2022-11-4S-98-104

To cite: Popsuyko A.N., Danilchenko Y.V., Andguladze O.P., Artamonova G.V. The role of mentoring in the formation and development of nurses' professional skills: russian and world experience. *Complex Issues of Cardiovascular Diseases.* 2022;11(4S): 98-104. DOI: 10.17802/2306-1278-2022-11-4S-98-104