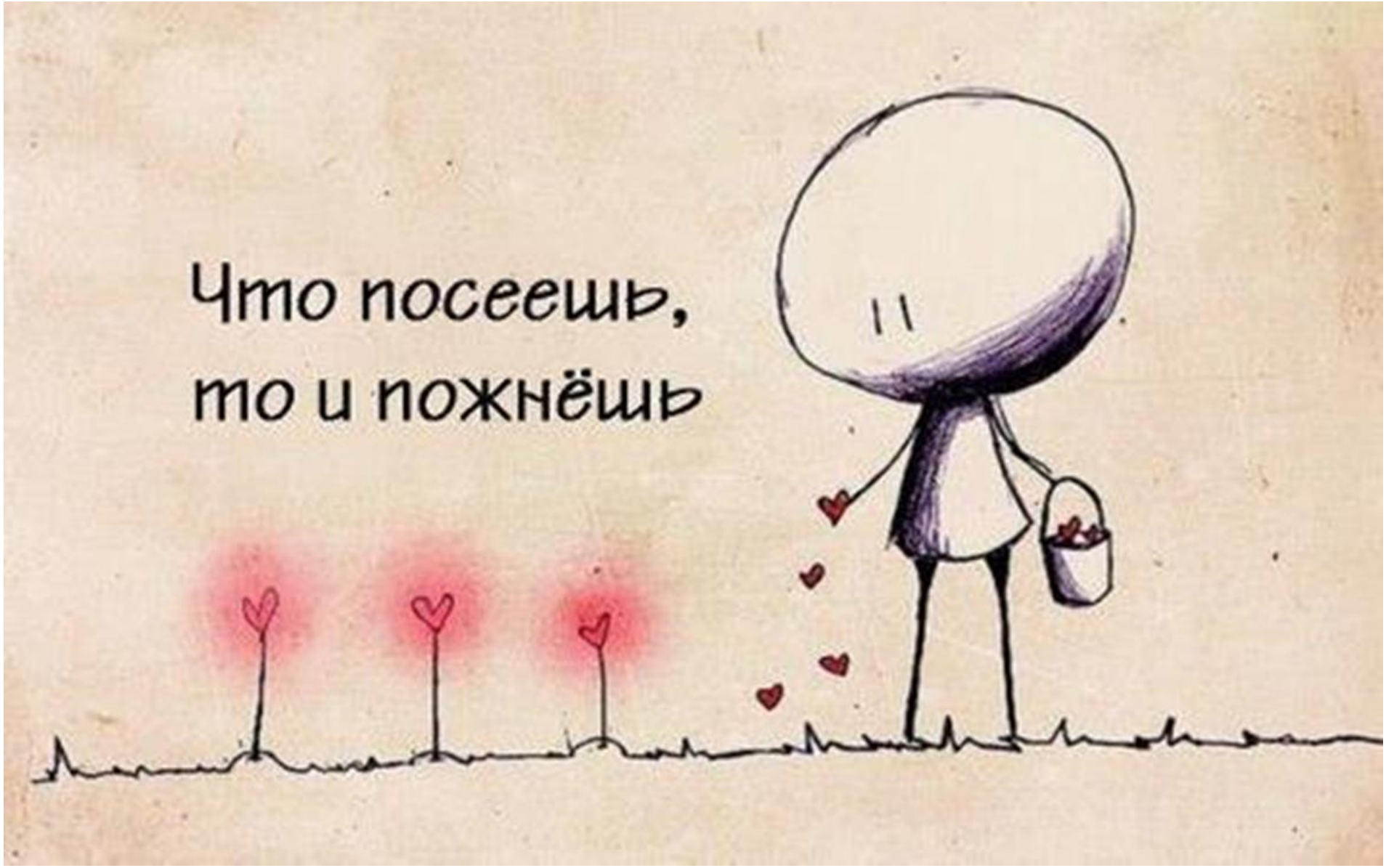
Формы наставничества между медицинскими и образовательными организациями

Габоян Я.С.


Что посеешь,
то и пожнёшь

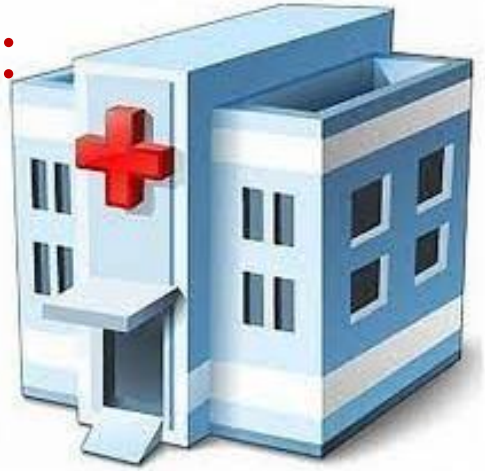
Регламентирующие документы

- Приказ Министерства здравоохранения РФ от 3 сентября 2013г. № 620н «Об утверждении Порядка организации и проведения практической подготовке обучающихся по профессиональным образовательным программам медицинского образования, фармацевтического образования»;
- Приказ Министерства здравоохранения РФ от 10 сентября 2013 г. № 637н «Об утверждении Порядка допуска к педагогической деятельности по образовательным программам высшего медицинского образования или высшего фармацевтического образования либо среднего медицинского образования или среднего фармацевтического образования, а также дополнительным профессиональным программам для лиц, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование»;
- Письмо Министерства здравоохранения РФ от 29 сентября 2014г. № 16-1/10/2-7372 «О рекомендуемой форме договора об организации практической подготовки обучающихся»

Образовательная организация:

- осуществляет планирование проведения практической подготовки студентов, разрабатывает и утверждает учебные планы, включающие все виды и этапы практической подготовки;
- заключает договоры с базами практической подготовки;
- разрабатывает вариативную часть программ практик с учетом требований работодателей;
- согласовывает с медицинскими организациями содержание программ, планируемые результаты практик;
- осуществляет организацию и руководство практической подготовкой;
- формирует учебные группы и подгруппы в случае производственной необходимости;
- контролирует выполнение программ практик, а также условия практической подготовки в медицинских и фармацевтических организациях;
- разрабатывает и согласовывает с медицинскими и фармацевтическими организациями формы отчетности и оценочный материал прохождения практики;
- совместно с медицинскими и фармацевтическими организациями, участвующими в организации и проведении практики, организовывает процедуру оценки общих и профессиональных компетенций студентов, предусмотренную программами практики.

Медицинская организация:



- заключает договоры на организацию и проведение практической подготовки;
- согласовывает программы практик, планируемые результаты практической подготовки;
- предоставляет рабочие места студентам во время практической подготовки;
- назначает руководителей практики от медицинской и фармацевтической организации, определяют наставников;
- участвует в процессе формирования и развития общих и профессиональных компетенций студентов, а также в оценке их знаний и умений;
- участвует в формировании оценочных материалов для оценки общих и профессиональных компетенций, освоенных студентами в период прохождения практики;
- обеспечивает безопасные условия практической подготовки студентов, соответствующие санитарным нормам и правилам, а также отвечающие требованиям охраны труда;
- проводит инструктаж студентов по охране труда и технике безопасности в медицинской организации.

Наставничество

- универсальная технология передачи опыта, знаний и умений, приобретения новых профессиональных навыков, компетенций и метакомпетенций, формирования системы нравственных и гражданских ценностей с учетом многонациональной основы нашего государства через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, направленное на повышение компетентности наставляемых, ознакомление их с особенностями работы в медицинской организации, надлежащее исполнение ими должностных обязанностей, успешную их адаптацию в трудовом коллективе.

- это обучение на рабочем месте, консультирование, а также оценка нового сотрудника более опытным специалистом.

- отношения, в которых опытный или более сведущий специалист помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции

Преимущества организации, которая применяет систему наставничества:

1. повышение морального духа коллектива в целом и отдельных сотрудников в частности;
2. увеличение эффективности работы организации;
3. стабилизация численности коллектива;
4. формирование высококвалифицированных лояльных сотрудников;
5. профессиональное развитие работников.

Цели:

- адаптировать молодых специалистов/обучающихся к профессиональной деятельности на основе единой системы передачи опыта, знаний и навыков оказания медицинской помощи пациентам;
- создать климат преемственности, поддержки и вовлеченности молодых специалистов в организационную культуру медицинских организаций;
- снизить экономические потери медицинских организаций, связанные с длительностью периода приобретения молодыми специалистами достаточных профессиональных компетенций;
- сформировать позитивный имидж медицинских организаций;
- снизить текучесть кадров и мотивировать молодежь к установлению длительных трудовых отношений с медицинскими организациями.

Основные задачи адаптационной процедуры:

- оказание помощи молодым специалистам/обучающимся в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями;
- содействие в уменьшении количества возможных ошибок, связанных с освоением должностных обязанностей;
- обучение в минимальные сроки необходимым профессиональным компетенциям (по специальности) и соблюдению стандартов оказания медицинской помощи пациентам;
- содействие в достижении высокого уровня количественно-качественных показателей эффективности профессиональной деятельности;
- вхождение в трудовой коллектив, вовлечение в организационную культуру и традиции медицинской организации;
- повышение квалификации медицинских работников;
- развитие у молодого специалиста чувства личной ответственности за выполнение должностных обязанностей.

ПРИЗНАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ СТУДЕНТОВ
ФАКТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ И РУКОВОДСТВА ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ
КЛИНИЧЕСКИЕ ЗНАНИЯ И ОПЫТ НАСТАВНИКА
Наставничество, основанное на доказательной медицине
ДОСТУПНЫЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ ДЛЯ НАСТАВНИЧЕСТВА
Наставник клинической практики

Важные характеристики клинических наставников включают:

- Уверенность в личной компетентности по выполнению профессиональных задач и выполнении обязанностей наставника
- Способность создавать благоприятный климат для обучения
- Проявление инициативы в укреплении отношений и сотрудничества со студентом и преподавателем
- Компетентность в вопросах интеграции студентов в медицинские бригады и представлении студентов коллегам
- Готовность обсуждать опыт обучения студентов на регулярной основе
- Способность и готовность выражать чуткое отношение к наставничеству и уходу, ориентированному на личность
- Понимание собственной роли и ответственности наставника в процессе обучения студентов.

Техники наставничества

1. **Сопровождение**: наставник выполняет учебные задачи вместе с тем, кто учится.

2. **Посев**: техника, которая применяется для подготовки ученика к изменениям. Сказанное наставником может быть непонятным с первого взгляда, однако раскрывает свое значение и ценность, когда ситуация потребует определенного знания или умения.

3. **Катализация**: в моменты, когда изменения достигают критического уровня, обучение может углубиться. Наставник может погрузить ученика просто в водоворот изменений, провоцируя новый способ мышления.

4. **Демонстрация**: способ объяснения непонятного собственным примером, демонстрацией своих умений.

5. **Сбор урожая**: применяется для осознания достижений, подведения итогов. В этом случае наставник задает вопрос: «Чему ты научился?», «Насколько это полезно?»

Рекомендации наставникам

- создайте безопасную атмосферу, в которой наставник и ученик могут открыто обсуждать опыт обучения.
- попросите студента отвечать на вопросы на протяжении всей клинической практики и поощряйте студента размышлять о своих собственных действиях и областях развития.
- интегрируйте различные методы для улучшения саморефлексии учащегося и размышлений об обучении со сверстниками
- используйте структурированный подход к развитию взаимного диалога со студентом. Например, просите студента ежедневно делиться тем, как прошел день, чему он научился и чему он стремится еще научиться, что изучить.

Ошибки

- отсутствие обратной связи
- упор на теорию
- копирование действий без объяснения причин
- профессиональное выгорание
- отсутствие заинтересованности в судьбе подопечного
- избыточное переключение на наставническую деятельность
- некорректность или отсутствие критериев анализа результатов
- нерегулярность или полное отсутствие контроля.

Организационно-методические ошибки

1) неправильно сформированный путь наставничества (ошибочная система или отсутствие системы критериев отбора наставников, требований к компетенциям, ошибки самой процедуры отбора)

2) отсутствие у наставников необходимой профессиональной подготовки

3) неправильное позиционирование системы (непонимание сотрудниками ее задач, отсутствие позитивного восприятия и разделяемого видения, сопротивление изменениям)

4) неправильное позиционирование наставника (между наставником и обучаемым не должно быть отношений в формате «начальник – подчиненный», только отношения на принципах равенства и взаимной заинтересованности в результате)

КОНУС ОБУЧЕНИЯ ЭДГАРА ДЕЙЛА

Проблемы, которые возникают при адаптации:

- ожидания по поводу работы не соответствуют реальности
- сотрудник переоценивает свои возможности
- сотрудник недооценивает всю серьёзность и сложность обязанностей
- трудности во взаимоотношениях с коллективом
- недостаток практических умений и навыков, смутные представления о специфике деятельности медицинской организации

Федеральное государственное бюджетное учреждение

Национальный медико-хирургический Центр имени Н.И. Пирогова

Министерства здравоохранения Российской Федерации

«Хорошо налаженная организация сама воспитывает хороших сотрудников, сама их направляет»
Я.С. Улицкий

БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!

gaboyanys@pirogov-center.ru