

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ МЕДИЦИНСКИХ ВУЗОВ К САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ В ПРАКТИЧЕСКОМ ЗДРАВООХРАНЕНИИ

Романова Т. Е.

ФГБОУ ВО «Приволжский исследовательский медицинский университет»
Нижний Новгород, Россия

Резюме. Вопросы профессиональной готовности молодых специалистов к самостоятельной работе в практическом здравоохранении и разработки инструментов адаптации молодых врачей вызывают значительный интерес среди организаторов здравоохранения. Целью нашей работы явилось изучение мнения студентов старших курсов о необходимости официально закрепленного наставника в первый год работы после окончания медицинского университета. Результаты показали, что студенты рассматривают наставничество как эффективный инструмент, который должен помочь им адаптироваться к практической работе с пациентами и коллегами.

Ключевые слова: управление персоналом медицинских организаций, профессиональная адаптация.

MENTORING AS A TOOL FOR PREPARING MEDICAL UNIVERSITY STUDENTS FOR INDEPENDENT WORK IN PRACTICAL HEALTHCARE

Romanova T. E.

Privolzhsky Research Medical University,
Nizhny Novgorod, Russia

Resume. The issues of professional readiness of young specialists for independent work in practical healthcare and the development of adaptation tools for young doctors are of considerable interest among health care organizers. The purpose of our work was to study the opinion of senior students about the need for an officially fixed mentor in the first year of work after graduation from medical university. The results showed that students consider mentoring as an effective tool that should help them adapt to practical work with patients and colleagues.

Key words: personnel management of medical organizations, professional adaptation.

Администрации медицинских организаций традиционно приходится уделять внимание профессиональной адаптации молодых врачей в первые годы работы [1-4]. Значительные изменения, произошедшие в системе медицинского образования России в последние годы, связанные с переходом на систему аккредитации и отказа от института интернатуры, остро поставили вопрос о профессиональной готовности молодых специалистов к самостоятельной работе и их адаптации в медицинской организации[5].

По данным опроса главных врачей медицинских учреждений Нижегородской области[6], работодатели в целом довольны уровнем подготовки выпускников, однако 47% считают, что необходимо повысить уровень практической подготовки, 20% – уровень теоретических знаний, 11% – навыки производственной дисциплины выпускников, 15% – повысить навыки саморазвития и самообразования. Наставничество, включающее в себя процессы обучения, адаптации и сопровождения молодых специалистов в коллективе, рассматривается как эффективный инструмент для восполнения данных пробелов образования и приобщения к корпоративной культуре [1]. В настоящее время выделяют различные формы (формальные, неформальные) и модели взаимодействия, складывающиеся между молодым специалистом и наставником: менторство, коучинг, консультирование, фасилитация, баддинг, шедоунги [7]. Так как нормативно-правовые документы, регулирующие наставничество, на федеральном уровне отсутствуют, этот институт носит зачастую инициативный характер и подходы к его регламентации в медицинских организациях различны [3].

Целью нашей работы было изучение мнения студентов старших курсов о необходимости официально закрепленного наставника в первый год работы после окончания ВУЗа.

Материалы и методы. Исследование проводилось по авторским анкетам, в опросе приняло участие 44 студента выпускных курсов, обучающихся по целевому направлению от одного работодателя.

Результаты и обсуждение. Подавляющее большинство опрошенных не имеют полной уверенности в своих практических и теоретических знаниях и хотели бы иметь официально прикрепленного к ним наставника (79,5%). 68,2% выпускников ждут от наставника помощь в работе с пациентами, 38,6% помощи в адаптации в коллективе.

Однако каждый пятый выпускник (20,5%) считает, что наставник ему не нужен, так как в коллективе и так все друг другу должны помогать, а имеющийся уровень знаний и умений, полученный в университете, позволяет работать самостоятельно. Соответственно, эта часть студентов требует особого подхода и более нацелены на неформальные формы адаптации и обучения в коллективе.

С учетом ожиданий студентов в отношении работы с наставником, нам было интересно узнать, кто, по их мнению, может наиболее точно оценить уровень их практической подготовки. Были предложены варианты: «преподаватели», «заведующий отделением», «врачи, непосредственно работающие рядом», «пациенты», а также предложен открытый вариант ответа. Подавляющее большинство выбрали варианты «заведующий отделением» и «врачи, непосредственно работающие рядом». И только 16% опрошенных ориентированы на мнение пациентов. То есть, несмотря на запросы общества на приоритетность интересов пациента при получении медицинской помощи, выпускники не рассматривают пациента как субъект, который должен и может давать оценку работе врача, а соответственно и не готовы выстраивать равноправную, кооперативную модель взаимоотношений «врач-пациент».

Таким образом, результаты нашего исследования еще раз подчеркивают необходимость создания в современных условиях программ профессиональной адаптации врачей, начинающих работать в медицинских организациях после окончания высших учебных заведений.

Список литературы

1. Бурдастова Ю. В. Наставничество в системе здравоохранения: тренд или необходимость? Народонаселение. 2020. Т. 23. № 1. С. 148-154. DOI: 10.19181/population.2020.23.1.12
2. Емельянова Е. В. Наставничество как метод решения проблемы адаптации молодого специалиста медицинского учреждения. Вестник науки и образования. 2018. № 11 (47).
3. Романов С. В., Родина А. А., Абаева О. П. Обоснование необходимости создания системы мониторинга подготовки студентов, обучающихся по целевому направлению как составляющей кадрового планирования медицинской организации системы ФМБА России. Медицина экстремальных ситуаций. 2018. Т. 20. № 2. С. 166-171.
4. Хазов М. В., Романов С. В., Абаева О. П., Мурыгина М. М. Значение аспектов социальной структуры врачебных кадров в управлении персоналом многопрофильной государственной медицинской организации. Общественное здоровье и здравоохранение. 2015. № 1 (45). С. 61-66.
5. Кузнецова О. В., Самойлов А. С., Романов С. В., Абаева О. П. От сертификации к аккредитации: история развития отечественного медицинского образования и перспективы перехода к системе НМО. Медицина экстремальных ситуаций. 2018. Т. 20. № 4. С. 551-558.
6. ПИМУ, 2020. Размещено на сайте <https://pimunn.ru/>
7. Шестак Н. В., Крутий И. А. Наставничество в аспекте непрерывного профессионального развития врача. Педагогика профессионального медицинского образования. 2019. № 2. С 6-24