

© КОЛЛЕКТИВ АВТОРОВ, 2019

УДК 61(07)-053.3

Р. С. Алимханова, Н. Т. Абаатов

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В СОВРЕМЕННОМ МЕДИЦИНСКОМ ОБРАЗОВАНИИ ВРАЧЕЙ-РЕЗИДЕНТОВ

Кафедра хирургических болезней №2 Медицинского университета Караганды
(Караганда, Республика Казахстан)

В статье показана важность и актуальность роли наставничества в образовании медицинского специалиста. Авторы отмечают приоритетность роли наставничества в процессе обучения врачей-резидентов. В современном обществе роль наставника, передающего не только собственный опыт, но и традиции, культуру профессии, в подготовке молодых специалистов, очень значима.

Авторы статьи приходят к выводу о том, что в современной сфере образования необходимо активизировать процесс наставничества, что позволит достичь высокого уровня профессиональной компетентности. Эффективное внедрение наставничества и использование опыта зарубежных стран для подготовки мобильного, творческого, конкурентоспособного врача высокой квалификации является в дальнейшем залогом успеха в клинической работе специалиста.

Ключевые слова: наставник, медицинское образование, резидент, процесс обучения, клиническая работа

Современные тенденции развития медицинского образования предъявляют все более высокие требования к клинической подготовке профессионального специалиста. Одной из актуальных проблем для отечественной системы здравоохранения является обеспечение отрасли кадрами с необходимым уровнем профессиональных компетенций, к числу которых относятся знания и навыки в сфере оказания медицинской помощи и клинического мышления. Достижение данных компетенций обеспечивается не только теоретической подготовкой будущих врачей и отработкой практических навыков на тренажерах в учебно-клинических центрах с привлечением стандартизированных пациентов, но и за счет обучения резидентов в практических условиях – на базе организаций практического здравоохранения. Клиническая практика – это этап обучения, на котором врач-резидент учится организовывать, выполнять и оценивать необходимые манипуляции, опираясь на полученные в ходе обучения знания, навыки и компетенции. В век инноваций в современном образовании роль необходимости наставничества востребована. Однако наставничество как таковое в медицинских вузах Казахстана законодательно не закреплено, осуществляется фрагментировано, на добровольной основе; каких-либо программ, руководств, для наставников/подопечных также не разработано. Элементы наставничества осуществляются в отношении молодых специалистов. Первые шаги в этом направлении предпринимаются с 2014 г. и связаны с внедрением программ прикладного бакалавриата по специальности «Сестринское

дело» в пилотных медицинских колледжах [1].

Известно о существовании огромного количества определений понятия наставничества. Основные задачи деятельности наставника пытались определить ученые и философы от античных времен до современности. Сократ считал, что главная задача наставника – пробудить мощные душевные силы ученика. Исходя из главного положения Сократа – «Я знаю только то, что ничего не знаю» – ученик и учитель находятся на одной ступени, и в их споре рождается истина. Платон говорил, что учителя становятся своего вида правителями, ибо они имеют власть над умами тех, кого они ведут. Хорошие учителя, как и хорошие философы, должны быть умеренными, не алчными, мелочность не совместима с созерцанием всего пространства и времени. Французский мыслитель Жан Руссо: наиболее сложное искусство наставника заключается в том, чтобы уметь ничего не делать с учеником [2].

Наставничество в различных формах существовало с 30-х гг. XX века, особенно распространение оно получило с 70-х гг. [3]. Наставничество в наши дни – тип подготовки к работе, обеспечивающей занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике.

Наставник – воспитатель, учитель. Однако за рубежом методу наставничества и способу адаптации молодых специалистов уделяется большое внимание. С точки зрения современной европейской теории образования, наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему

подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией [4]. Наставничество как система поддержки будущих специалистов была разработана в США в 70-х годах, в крупных корпорациях частного сектора для поддержки молодых сотрудников. С 1990-х гг. программы наставничества были введены в различных медицинских профессиях, чаще всего в области сестринского дела. Согласно одному из наиболее часто употребляемых в англоязычной научной литературе определению, «наставничество – это процесс, посредством которого опытный, высоко ценимый, чуткий человек/наставник направляет другое (как правило, моложе) физическое лицо (подопечный) в разработке и пересмотре его собственных идей, обучении, личностном и профессиональном развитии».

Изучения, проводимые среди выпускников, показали, что наставничество в медицинской школе может помочь им в принятии более раннего решения относительно своей специализации в медицине, построении цель ориентированной стратегии в планировании последующей карьеры.

Наставник (ментор) – квалифицированный медицинский работник, который способствует закреплению теории и практики в условиях клинической базы. Наставничество – один из методов обучения персонала, когда более опытный сотрудник делится своими знаниями, умениями и навыками с неопытным новичком на протяжении определенного времени [5, 6].

Наставничество – это длительный, трудоемкий и психологически сложный учебно-воспитательный процесс, способствующий успешной адаптации резидентов, качественному освоению учебной программы, формированию личности будущего специалиста, профессионала, человека, и требующий огромной выдержки, опыта и, главное, желания заниматься данным видом учебно-воспитательной деятельности.

Задача высшего образования заключается в подготовке высококвалифицированных специалистов, которые будут развивать производство, двигать науку, передавать знания и умения в формировании и становлении личности студента как профессионала.

Цель работы – отразить значимость роли наставника в обучении практической деятельности резидентов травматологов-ортопедов и умение их применить для эффективной самостоятельной врачебной деятельности в практическом здравоохранении.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

За период 2016-2019 гг. на кафедре хирургических болезней №2 Медицинского университета Караганды обучались 23 резидента по дисциплине «Травматология и ортопедия, в том числе детская». Для создания условий приобретения и освоения обучающимися клиническим и практическим навыкам для эффективной работы в системе практического здравоохранения на кафедре хирургических болезней №2 у резидентов травматологов-ортопедов созданы все соответствующие условия, оснащенные современными инновационными технологиями для оказания высококвалифицированной травматологической и ортопедической помощи на базе ОЦТиО им. проф. Х. Ж. Макажанова.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие как процесс становления личности человека в производственной деятельности под влиянием внутренних и внешних, социальных и биологических факторов; воспитание как процесс формирования человека интеллектуального, духовного и физически развитого, его подготовки к активной жизни, в том числе трудовой; профориентация как процесс гармоничного вхождения человека в коллектив. Необходимо отметить, что процесс наставничества невозможен без обратной связи: «наставник – воспитанник – обратная связь». Так, на кафедре наставниками были назначены профессиональные сотрудники клиники: заведующие отделений, что позволяло работать эффективно и формировать правильное отношение к работе.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ

В исследовании исходили из того, что процесс наставничества регулируется одним наставником, наставник должен подавать личный пример (быть лидером). Наставников распределили таким образом, что 1 наставник принимал участие в обучении 3-4 резидентов, однако его работа оценивалась как самими резидентами, так и тьютором/администратором программы. На основании опыта наставничества выделяли несколько этапов взаимодействия наставника и слушателей-резидентов. Между наставником и резидентами устанавливался эмоциональный контакт, поэтому наставник должен был выстраивать отношения с резидентами на доверии и взаимопонимании. Обязательным было получение обратной связи от резидентов. Для того чтобы осуществлять наставническую деятельность, наставники постоянно развивали творческий потенциал, находились в педагогическом и научном поиске,

совершенствовали свои методы работы, межличностные коммуникации, повышали квалификацию в области психологии, педагогики, методики обучения. Результатом наставничества стала подготовка высококвалифицированного специалиста, личности, всесторонне развитой, нравственной, культурной. Кроме того, успешный процесс наставничества способствовал формированию среди резидентов категории тех молодых специалистов, у которых возникло и укрепилось желание стать профессионалом. Наставничество требует времени, сил и желания поделиться знаниями, приобретенными собственным трудом, поэтому наставничество в медицине должно культивироваться и поощряться в медицинской организации со стороны всех руководителей от главного врача до руководителей подразделений.

Важную роль в мотивации наставников играют как материальные факторы (например, премирование или выплата стимулирующей надбавки), так и моральные: публичное выражение благодарности, размещение фотографии на Доске почета, вручение грамоты, награждение ценными призами, проведение конкурса на звание «Лучший наставник», «Лучший резидент» и т.д. Необходимо активно формировать престижность статуса наставника и поощрять опытных врачей, желающих передать свои знания. Начинающие специалисты должны ценить возможность обучаться у своих коллег.

Таким образом, любые действия, демонстрирующие ценность общения молодого специалиста с наставником, в том числе периодическая оценка профессионального уровня и соревновательные меры способствуют максимальному использованию ресурса наставника.

ВЫВОДЫ

1. В современной сфере образования необходимо активизировать процесс наставничества, что позволит достичь высокого уровня профессиональной компетентности.

2. Эффективное внедрение наставничества и использование опыта зарубежных стран для подготовки мобильного, творческого, конкурентоспособного врача высокой квалификации является в дальнейшем залогом успеха в клинической работе специалиста.

ЛИТЕРАТУРА

1 Зеленцова Е. В. Исследование способностей и мотивации молодежи к деятельности в области IT-технологий как одна из задач управления в сфере образования /Е. В. Зелен-

цова, Е. В. Масич, В. В. Никитина //Наука и образ: эл. науч-техн. журнал. – 2013. – №4.

2 Концепция развития кадровых ресурсов здравоохранения на 2012-2016 гг.: Метод. рекомендации. – Астана: Министерство здравоохранения и социального развития РК, РЦРЗ, 2015. – 34 с.

3 Льюис Г. Менеджер-наставник. Стратегия воспитания талантов и передачи знаний. – М.: Баланс-клуб, 2002. – 192 с.

4 Ронжина Л. Г. Наставничество как одна из форм воспитания и обучения молодого специалиста на рабочем месте /Л. Г. Ронжина, А. В. Аверин //Тр. междунар. науч.-практ. конф. «Проблемы и перспективы». – СПб.: СПбГМА им. И. И. Мечникова, 2005. – С. 124-126.

5 Тютенова Ж. А. К вопросу о наставничестве в системе здравоохранения РК // Молодой ученый. – 2016. – №14. – С. 241-243.

6 Указ Президента Республики Казахстан от 15 января 2016 г. №176 «Об утверждении Государственной программы развития здравоохранения Республики Казахстан «Денсаулық» на 2016-2019 гг.».

REFERENCES

1 Zelencova E. V. Issledovanie sposobnostej i motivacii molodezhi k dejatel'nosti v oblasti IT-tehnologij kak odna iz zadach upravlenija v sfere obrazovanija /E. V. Zelencova, E. V. Masich, V. V. Nikitina //Nauka i obraz: jel. nauch-tehn. zhurnal. – 2013. – №4.

2 Konceptcija razvitija kadrovyh resursov zdavoohranenija na 2012-2016 gg.: Metod. rekomendacii. – Astana: Ministerstvo zdavoohranenija i social'nogo razvitija RK, RCRZ, 2015. – 34 s.

3 L'juis G. Menedzher-nastavnik. Strategija vospitanija talantov i peredachi znanij. – M.: Balans-klub, 2002. – 192 s.

4 Ronzhina L. G. Nastavnichestvo kak odna iz form vospitanija i obuchenija mladogo specialista na rabochem meste /L. G. Ronzhina, A. V. Averin //Tr. mezhdunar. nauch.-prakt. konf. «Problemy i perspektivy». – SPb.: SPbGMA im. I. I. Mechnikova, 2005. – S. 124-126.

5 Tjutenova Zh. A. K voprosu o nastavnichestve v sisteme zdavo ohranenija RK // Molodoj uchenyj. – 2016. – №14. – S. 241-243.

6 Ukaz Prezidenta Respubliki Kazahstan ot 15 janvarja 2016 g. №176 «Ob utverzhdenii Gosudarstvennoj programmy razvitija zdavo ohranenija Respubliki Kazahstan «Densaulyk» na 2016-2019 gg.».

R. S. Alimkhanova, N. T. Abatov

ROLE OF MENTALITY IN THE MODERN MEDICAL EDUCATION OF RESIDENT DOCTORS

Department of surgical diseases №2 of Karaganda medical university (Karaganda, Republic of Kazakhstan)

The article shows the importance and relevance of the role of mentoring in the education of a medical specialist. The authors note the priority role of mentoring in the training of resident doctors. In modern society, the role of a mentor, transferring not only his own experience, but also traditions and the culture of the profession, in the training of young specialists, is very significant.

The authors of the article come to the conclusion that in the modern field of education it is necessary to intensify the process of mentoring, which will achieve a high level of professional competence. The effective implementation of mentoring and the use of the experience of foreign countries to prepare a mobile, creative, competitive, highly qualified doctor is the key to success in the clinical work of a specialist.

Key words: mentor, medical education, resident, training process, clinical work

P. C. Әлімханова, Н. Т. Абатов

РЕЗИДЕНТТІК ДӘРІГЕРЛЕРДІҢ ҚАЗІРГІ ЗАМАНҒЫ МЕДИЦИНАЛЫҚ БІЛІМІНДЕГІ АҚЫЛ-ОЙДЫҢ РӨЛІ

Қарағанды медициналық университетінің №2 хирургиялық аурулар кафедрасы

(Қарағанды, Қазақстан Республикасы)

Мақалада медициналық маман тәрбиесіндегі тәлімгерлік рөлінің маңыздылығы мен өзектілігі көрсетілген. Авторлар резидент дәрігерлерді оқытуда тәлімгерліктің басым рөлін атап өтеді. Қазіргі қоғамда жас мамандарды даярлауда тек өз тәжірибесін ғана емес, сонымен қатар дәстүрлерді, мамандық мәдениетін беретін тәлімгердің рөлі өте зор.

Мақала авторлары қазіргі білім беру саласында жоғары кәсіби деңгейге жететін тәлімгерлік процесін жандандыру қажет деген қорытындыға келеді. Тәлімгерлікті тиімді енгізу және мобильді, креативті, бәсекеге қабілетті, жоғары білікті дәрігерді дайындау үшін шет елдердің тәжірибесін пайдалану маманның клиникалық жұмысындағы сәттіліктің кепілі болып табылады.

Кілт сөздер: тәлімгер, медициналық білім, резидент, оқу процесі, клиникалық жұмыс