

УДК 377.1

Швыдкий О. В.

Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Донецкий медицинский колледж»

НАСТАВНИЧЕСТВО И АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ-МЕДИКОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА НА ПЕРВОМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ

РЕФЕРАТ. Целью статьи стало выявление основных факторов, в том числе и наставничества, влияющих не только на адаптацию молодых специалистов-медиков среднего звена на первом рабочем месте в медицинской организации, но и на преодоление в этот же период возникающих трудностей, связанных с профессиональной деятельностью.

На основании опроса выпускников ГПОУ «Донецкий медицинский колледж» за 2020–2022 гг. выявлено, что наиболее сложным в адаптации и преодолении возникающих трудностей на первом рабочем месте в медицинской организации специалиста-медика среднего звена квалификации акушерка, фельдшер, медицинская сестра / медицинский брат оказались: недостаток практических навыков работы; непривычная нагрузка на рабочем месте; убедить себя не бояться, что не справится с профессиональными обязанностями.

Выводы. Успех адаптации молодых специалистов среднего звена на рабочем месте в медицинской организации напрямую зависит от мотивированности к адаптации, способностей и умений самого молодого специалиста; и, конечно, от поддержки специалиста коллективом медицинской организации и, главное, – от оказываемой ему помощи наставником.

Ключевые слова: молодой специалист, адаптация на рабочем месте, педагог, руководитель медицинской организации, адаптация молодого специалиста, наставничество.

Более 35 лет я являюсь руководителем образовательной организации среднего профессионального образования (ОО СПО) – медицинского колледжа в городе Донецке Донецкой Народной Республики. И с гордостью могу засвидетельствовать, что, даже в сложные времена (2014–2023 гг.) колледж выполнял в полном объеме контрольные цифры приема студентов на обучение на бюджетную форму обучения. Это дает право утверждать, что профессия медицинского работника среднего звена (медицинская сестра / медицинский брат, акушерка / акушер, фельдшер, санитарный фельдшер) была и остается актуальной, востребованной вне зависимости от политической и социальной ситуации в стране. Некоторые медицинские источники отмечают, что на рынке здравоохранения потребность в медицинских сестрах в 2–3 раза больше, чем во врачах.

Президент Российской Федерации Путин В. В. своим указом (№ 401 от

27.06.2022 г.) объявил 2023 г. как Год педагога и наставника, миссия которого – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.

В этой связи хотелось бы поговорить, как о едином целом: о профессиональной подготовке специалистов в образовательных организациях, об их адаптации на своих рабочих местах и наставничестве со стороны квалифицированных медработников, имеющих знание и обладающих практическим опытом.

Современный этап развития системы образования и здравоохранения выдвигает новые требования к подготовке специалистов среднего звена – мобильных, ответственных, способных адаптироваться, принимать собственные решения в различных ситуациях и успешно реализовываться в избранной сфере профессиональной деятельности.

Министерство здравоохранения Российской Федерации последовательно, шаг за шагом, направляет образовательные и медицинские организации к достижению таких результатов при подготовке медицинских кадров, в том числе и среднего звена. Приказом Министерства здравоохранения РФ от 28 октября 2022 г. № 709н «Об утверждении Положения об аккредитации специалистов» утверждено Положение об аккредитации специалистов по окончании освоения профессиональных образовательных программ медицинского образования или фармацевтического образования, завершивших освоение основных профессиональных образовательных программ: высшего медицинского образования и высшего фармацевтического образования; среднего медицинского образования и среднего фармацевтического образования. Аккредитация специалиста проводится с учетом квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам, квалификационных требований, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 г. № 541н. Учебные планы подготовки квалифицированных специалистов по каждой специальности в обязательном порядке предусматривают учебные и производственные практики.

В Федеральных государственных образовательных стандартах среднего профессионального образования одним из требований к организации учебного процесса при освоении программы подготовки специалистов среднего звена является широкое использование активных и интерактивных методов проведения занятий, необходимых для формирования профессиональных и общекультурных компетенций выпускника. Также, согласно профессиональному стандарту, педагог должен уметь использовать такие методы и приемы организации учебного занятия, при которых все студенты группы включаются в учебный процесс. Необходимо отметить, что современная система СПО требует подготовки специалиста, который обладает определен-

ными компетенциями, а также умеет творчески и критически осмысливать полученную информацию. Из этого следует, что актуальным для преподавателей СПО является вопрос о выборе таких педагогических технологий. И руководители, и преподаватели организаций медицинского образования передают студентам свои знания и опыт, лучшие практики развития системы преподавания в своих образовательных организациях.

Интерактивные методы обучения в настоящий период являются основой инновационных педагогических технологий. По своему опыту знаю, что такие интерактивные методы обучения, как ролевые игры, работа в малых группах, дискуссионные занятия, решение поставленной задачи «мозговым штурмом» активно используются педагогами колледжа в своей преподавательской работе для лучшего усвоения материала учащимися на практических занятиях.

Лекционные занятия также проводятся с применением интерактивных методов обучения. Это, во-первых, интерактивная лекция; либо лекция в форме прессконференции; вызывают интерес и внимание лекции с запланированными ошибками и неточностями.

Такой подход к изложению материала позволяет студентам не только приобрести необходимые для своей будущей профессиональной деятельности теоретические знания и практические навыки, но и преодолеть некоторые психологические барьеры, возникающие из-за отсутствия реального опыта, в том числе и общения с пациентами. Кроме того, это способствует повышению у студентов уверенности в собственных действиях благодаря поддержке других участников образовательного процесса, а также помогает им утвердиться в правильности выбора профессии [3].

Учебные практики дают возможность отрабатывать умения и навыки на муляжах и тренажерах в специальных кабинетах колледжа. Производственные практики призваны помочь студентам, при работе с пациентами преодолеть психологический барьер, почувствовать ту тонкую грань, которая должна поддерживаться при манипуляциях.

Не погружаясь в огромную ответственность и во все сложности образовательного процесса при подготовке и формировании квалифицированных специалистов, представим в укрупненном виде неразрывную связь функций образовательной организации СПО и медицинской организации (МО): «теоретические знания, отработка навыков и умений в образовательном учреждении, учебные и производственные практики студентов» плюс «адаптация и наставничество на рабочих местах молодых специалистов-медиков среднего звена» – только все эти факторы, объединенные в одно неразрывное целое и решаемое совместно ОО и МО, могут вырастить высоко-

коквалифицированного специалиста, соответствующего требованиям сегодняшнего дня (рис. 1).

Адаптация – это процесс взаимного приспособления работника к организации и организации к работнику.

Наставничество – это форма участия опытных профессионалов в подготовке и воспитании молодежи по соответствующей профессии [2].

Суть наставничества – передать молодому специалисту богатый профессиональный личный опыт, а также ускорить его адаптацию к профессии, оказывая помощь и поддержку.

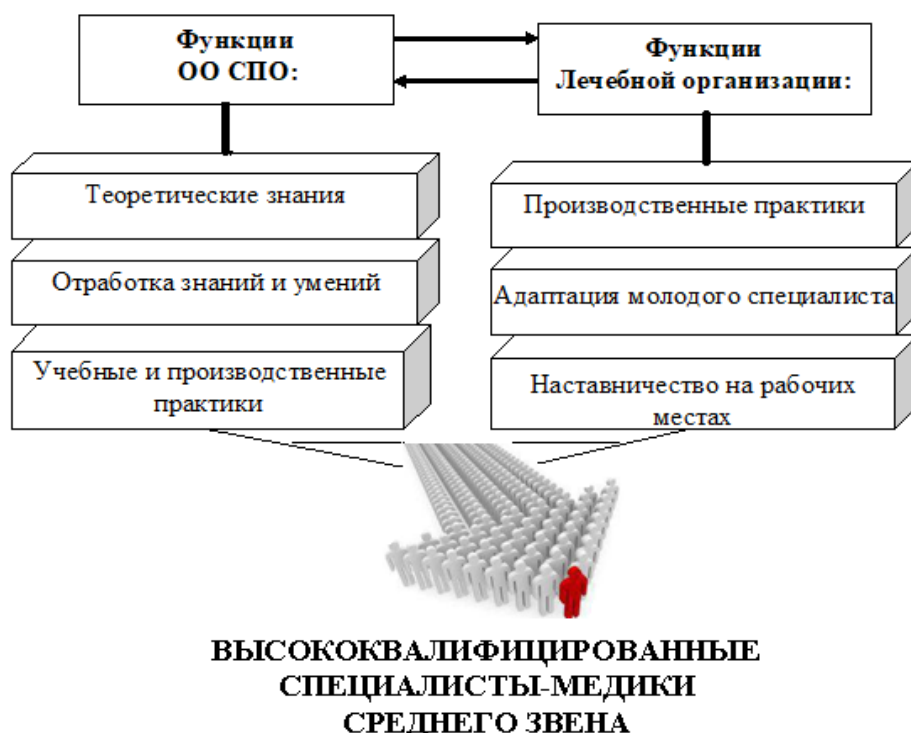


Рис. 1. «Формула» подготовки высококвалифицированного специалиста

Смысл наставничества – помочь своему подшефному пройти все тяготы сложного периода адаптации на первом новом месте работы, справиться с возникающими трудностями и не сбежать от них, не разочароваться и полюбить свою профессию, и стать на путь роста высококвалифицированного специалиста-медика [6].

Многолетняя работа в образовательном учреждении, как преподавателем, так и руководителем, выявила вопросы, которые

волнуют выпускников медицинских колледжей в преддверии выхода на рабочие места. Вот самые часто озвученные из них:

- не справлюсь с обязанностями новой работы;
- у меня малый опыт практической работы (только производственные практики);
- подумают обо мне, что я некомпетентный работник;
- «не понравлюсь» трудовому коллективу;

- может быть, окажется, что я выбрал(а) не ту профессию;
- а если меня уволят?!

Не будем лукавить, руководители образовательной и медицинской организаций проинформированы, что студентам, приходящим на производственную практику на рабочие места, чаще поручают «где-то протереть», «поставить компресс», «что-то отнести – принести»... И нечасто дают возможность выполнять манипуляции, назначенные лечащим врачом, ссылаясь при этом на тяжелый случай у пациента, на необходимость быстро выполнить назначение, на его сложность и отсутствие у студента требуемых умений и сноровки и т. д. Все аргументы веские и значимые. В медицине каждая минута может оказаться решающей, на кону – здоровье человека, его жизнь. Но где взять сразу «с пылу, с жару» новоиспеченного выпускника-медика с опытом работы?

Поэтому я и повел разговор об адаптации и наставничестве молодого специалиста со средним медицинским образованием. Трудовая адаптация для него является вхождением в первый трудовой коллектив, приспособлением к совершенно новым рабочим условиям и новой социальной среде, а также формированием нового собственного ощущения и поведения, как квалифицированного специалиста-медика. При этом молодой специалист осознает, что от его знаний и умений теперь зависят состояние здоровья и жизнь пациента.

И администрация, и коллектив лечебного учреждения обязаны приложить все усилия, чтобы адаптация прошла успешно, а «вновь прибывший молодой» прижился и со временем стал «старожилом», опытным «стариком».

На практике различают три подхода к адаптации:

- партнерский (компромисс между ожидаемым результатом и действительным);
- оптический (приступайте, мы – посмотрим);
- армейский (жесткое дисциплинарное отношение).

Существуют четыре этапа адаптации [7]:

1. Оценивается уровень подготовленности молодого специалиста.

2. Ориентация на месте.
3. Непосредственная адаптация.
4. Полная адаптация на месте.

Как видим, процесс адаптации имеет сложную структуру. Это задача не одного дня. Методы адаптации позволяют человеку быстрее и комфортнее привыкнуть к новому рабочему месту, обязанностям и коллективу. Молодому специалисту необходимо «врасти» в профессиональные, экономические условия труда, в психологический климат коллектива и стать частицей его социума. Профессиональная адаптация начинается с ознакомления с профессиональными обязанностями, постепенным приобретением навыков и умений, необходимых и достаточных для качественного выполнения обязанностей на рабочем месте. Управление адаптацией молодых специалистов позволяет предотвратить текучесть кадров, планировать и своевременно корректировать их профессиональный рост.

Вот для этого и нужен наставник, который не только поможет в освоении практических профессиональных компетенций, но и станет (хотелось бы) старшим другом и советчиком в возникающих трудовых и социальных ситуациях в коллективе. Наставником молодого специалиста в медицинской организации назначается высококвалифицированный специалист с достаточным опытом работы и владеющий навыками и умениями, который согласен бескорыстно передавать свои знания и опыт молодым. С моей точки зрения, это самое главное в наставничестве.

В колледже ежегодно ведется мониторинг трудоустройства выпускников. В 2022 г. был проведен опрос среди акушеров, фельдшеров и медсестер (выпускников колледжа 2020–2022 гг.).

Работающим выпускникам (всего 67 чел. опрошенных) были заданы вопросы на тему «Что Вам помогло пройти период адаптации?». Выпускники в числе наиболее значимых факторов называли знания и навыки, полученные в колледже; доброжелательное и уважительное отношение коллектива; поддержку и консультации наставника.

Результаты ответов на вопросы «Что помогло преодолеть трудности?» и «Что оказалось наиболее сложным в период

адаптации?» демонстрируют диаграммы (рис. 2, 3). При ответе на вопрос «Что Вам помогло пройти период адаптации?» выпускники чаще упоминали следующие факторы: знания и навыки, полученные в колледже; доброжелательное и уважительное отношение коллектива; поддержка и

консультации наставника. Среди наиболее частых трудностей в период адаптации респонденты отметили недостаток практических навыков; нагрузку на рабочем месте; страх не справиться с профессиональными обязанностями.

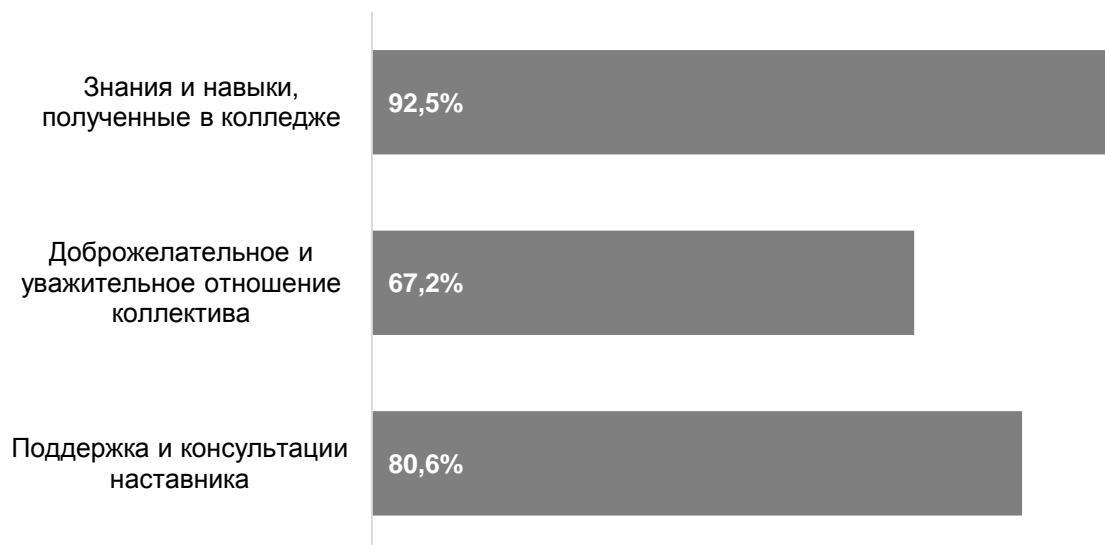


Рис. 2. Ответы работающих выпускников колледжа на вопрос «Что помогло преодолеть трудности?»

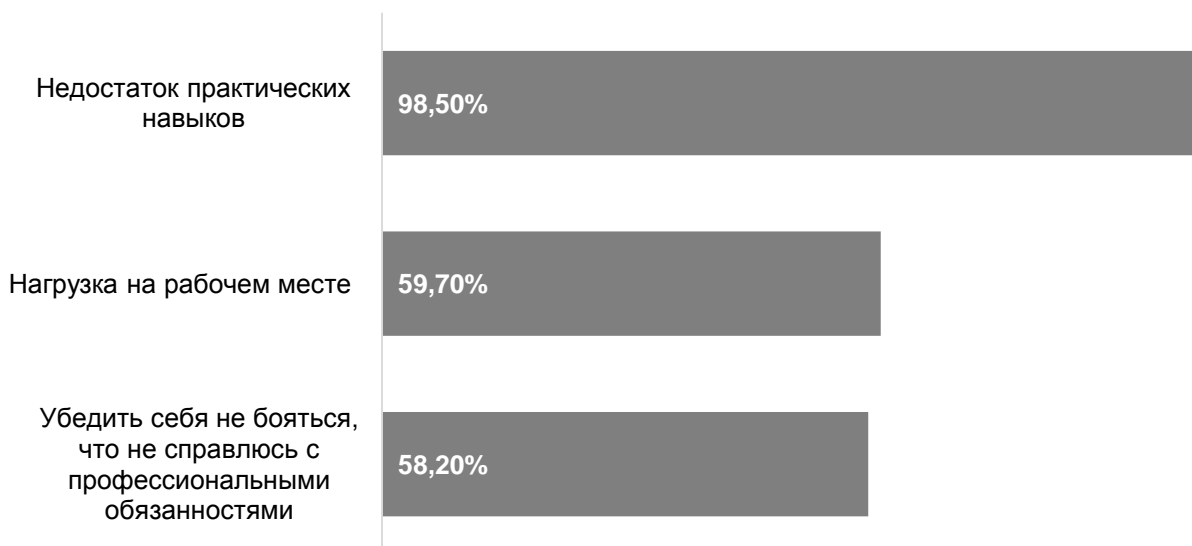


Рис. 3. Ответы работающих выпускников колледжа на вопрос «Что оказалось наиболее сложным в период адаптации?»

Итак, на что я хотел обратить внимание в нашем разговоре?

XXI век – рука об руку шагают научно-технический прогресс и медицина. Ученые нашей большой страны, Российской Федерации, как и ученые всего мира, создают новые медицинские технологии, со-

вершают открытия. И с каждой победой в этом направлении медики могут внедрять достижения при проведении профилактических мероприятий, ранней диагностики, лечения. Эти действия дают возможность улучшить здоровье пациента, нередко – сохранить ему жизнь – самое ценное достоя-

ние человека, которое невозможно обрести второй раз. Но чтобы пользоваться всеми благами новых медицинских технологий, нужны обученные кадры. Без классных профессиональных специалистов-медиков не будет классного обслуживания пациентов. Поэтому для освоения современных технологий кадры должны быть подготовлены и обучены всем тонкостям медицинских теоретических знаний, умений, направленных на поддержание здоровья и лечение населения. Все достижения науки и техники в любой отрасли, в том числе и медицине, будут мертвы при нехватке кадров, имеющих достаточный опыт и знания для использования и управления новейшими современными технологиями, а также без сохранения уже имеющихся опыта и умений высококвалифицированных кадров старшего поколения. Так что есть о чем подумать и над чем работать, как педагогам высшего и среднего профессионального образования, так и руководителям лечебных учреждений.

Выводы

Таким образом, успех адаптации молодых специалистов среднего звена на рабочем месте в большей степени зависит от двух факторов: мотивированности к адаптации, способностей и умений самого молодого специалиста; а также от поддержки коллектива и неустанной работы наставни-

ка молодого специалиста в лечебной организации.

В нашей стране должно быть достаточное количество высококвалифицированных медицинских специалистов среднего звена, и это вполне достижимо: молодежь страны – высокопатриотична, мотивирована и имеет достаточное среднее образование, как трамплин – к профессиональному. И здесь никак не обойтись без преданных делу педагогов и наставников.

Список литературы

1. Бычкова, А. Ф. Управление персоналом [Текст] / А. Ф. Бычкова. – М.: Университет, 2015. – 217 с.
2. Красюков, А.В. Направления развития сестринского дела в РФ и мире / А.В. Красюков // Международный студенческий научный вестник. – 2022. – №1. – С. 24.
3. Грунистая, О.С. Наставничество как способ адаптации обучения персонала / О.С. Грунистая // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. – 2019. – № 10. – С. 89–94.
4. Программа адаптации новых сотрудников как способ повышения качества медицинской помощи // Старшая медицинская сестра. – 2013. – №1. – С. 10–24.
5. Проблемы адаптации молодых сотрудников к работе ЛПУ // Сестринское дело. – 2016. – №2. – С. 40–43.
6. Кисурина, М. А. Адаптация новичка на новом месте работы / М. А. Кисурина // Молодой ученый. – 2016. – № 11 (115). – С. 776–778. URL: <https://moluch.ru/archive/115/30684/>
7. https://www.medsestra52.ru/images/doc/konf/14122022nn/golysheva_o.a.sistema_nastavnichestva_glazam_i_molodogo_specialista.pdf

Shvydkii O. V.

State Professional Educational Establishment «Donetsk Medical College»

MENTORING AND ADAPTATION OF YOUNG MID-LEVEL MEDICAL SPECIALISTS AT THE FIRST WORKPLACE

SUMMARY. The aim of the article was to identify the main factors, including mentoring, influencing not only the adaptation of young middle-level medical specialists at the first workplace in a medical organization, but also the overcoming of emerging difficulties related to professional activity during the same period. The survey of graduates of the State Professional Educational Establishment «Donetsk Medical College» for 2020–2022 was conducted; the analysis of the received answers was performed; the stages and approaches in mentoring were considered. The most difficult in adaptation and overcoming the emerging difficulties at the first workplace in the medical organization of a specialist-medical mid-level qualification midwife, feldsher, nurse/medical brother were: lack of practical work skills; unfamiliar workload at the workplace; to convince oneself not to be afraid of not coping with professional duties.

Conclusions. The success of adaptation of young mid-level specialists at the workplace in a medical organization directly depends on: the young specialist himself, his motivation for adaptation, abilities and skills; and, of course, on the support of the specialist by the staff of the medical organization and, most importantly, on the assistance provided to him by the mentor.

Key words: young specialist, adaptation at the workplace, teacher, head of medical organization, adaptation of a young specialist, mentoring