

ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА НА КАФЕДРЕ ДЕТСКОЙ СТОМАТОЛОГИИ, ОРТОДОНТИИ И ЧЛХ ФГБОУ ВО КУБГМУ МИНЗДРАВА РОССИИ

*М.Н. Митропанова, В.В. Волобуев, Ф.С. Аюпова, О.А. Павловская
ФГБОУ ВО КубГМУ Минздрава России, г. Краснодар
Кафедра детской стоматологии, ортодонтии и ЧЛХ*

Аннотация. Перспективной формой профессионального развития врачей в современных условиях является наставничество. В процессе медицинской деятельности от специалиста требуется наличие практического опыта и высокого мастерства, умение обеспечить безопасность пациента на стоматологическом приеме. Статья посвящена аспектам наставничества в медицинском ВУЗе и опыту кафедры детской стоматологии, ортодонтии и ЧЛХ КубГМУ в этом процессе.

Ключевые слова: наставничество, наставник, медицинский ВУЗ.

Указом Президента Российской Федерации №401 от 27 июня 2022 года – 2023 год в России объявлен «Годом педагога и наставника».

Подготовка кадрового потенциала для системы здравоохранения в России является актуальной проблемой в реализации современных стандартов оказания медицинской помощи. Одним из решений проблемы может явиться развитие наставничества, целями которого являются расширение сферы профессиональных (в первую очередь практических) компетенций и умений в профессиональной среде начинающих специалистов, повышение уровня их квалификации, помощь в адаптации на начальных этапах работы в медицинском учреждении, активное вовлечение в корпоративную культуру, привлечение к участию в общественной жизни медицинской организации, вовлечение в науку и пр. [2,5].

В последние годы идут активные дискуссии о необходимости не просто восстановить в здравоохранении, но и институционально закрепить наставничество – индивидуализированную передачу знаний и навыков от более опытных к менее опытным медицинским сотрудникам. В этом вопросе здравоохранение идет в ногу с другими отраслями бюджетного сектора [6]. В частности, в 2019 г. Правительством утверждено «Положение о наставничестве на государственной гражданской службе РФ» (Постановление Правительства РФ от 07.10.2019 г. № 1296). Данное положение предполагает наличие дополнительного профессионального образования медицинских работников. К нему можно отнести посещение различных круглых столов и научно-практических конференций, практических мастер-классов и тренингов, самостоятельное образование на базе единого специализированного информационного ресурса в рамках непрерывного медицинского образования (НМО) и иных мероприятий в целях получения новых знаний [1].

Для развития и проявления личностных функций, способности человека к саморазвитию желателен переход традиционной модели обучения к личностно-ориентированной. И одним из вариантов осуществления этого перехода является наставничество, направленное на создание необходимых условий для развития личности молодого специалиста [8]. Стоит отметить, что ряд регионов России уже внедрили практику наставничества в медицинских учреждениях на законодательном уровне.

С.И. Ожегов в своем толковом словаре приводит следующее понятие: «наставничество» - форма воспитания и профессиональной подготовки молодых работников более опытными специалистами. Это подразумевает не юридически взаимоотношения между преподавателем и обучаемым, а равноправное членство в трудовом коллективе как наставника, так и обучаемого (подшефного). В медицинской сфере наставничество является необходимой мерой, так как наличие даже хорошей базовой теоретической подготовки недостаточно для качественной практической ра-

боты [1]. Ряд специфических медицинских манипуляций, особенно в стоматологии, требуют определенного периода обучения, в течение которого важна помощь наставника для более рационального освоения необходимых методик. Неуверенность в своих умениях, страх необходимости коммуницировать с ребенком, и особенно его родителями, вызывает психологический дискомфорт, стресс может приводить к ухудшению здоровья врача, к потере интереса к выбранной специальности, а иногда к уходу из профессии. Эти моменты нивелируются в значительной степени работой наставника.

Наставничество преследует одну цель: обучение и развитие личности. Процесс ориентирован на личность наставляемого, преобразует, и включает установление отношений доверия и уважения. Это облегчает формирование потребностей, мотиваций, амбиций и стремлений к переменам. Поддерживает мышление подопечного, способствуя самосознанию и осознанному принятию решений, постановке соответствующих целей, разработке планов и путей для достижения этих целей с акцентом на правильных результатах и сильных сторонах. Наставничество также заключается в передаче опыта и знаний от наставника к подопечному, но, в конечном счете, процесс регулируется для обеспечения индивидуального подхода в обучении молодого специалиста, в котором сам подопечный определяет направление своего профессионального развития, сосредоточив внимание на долгосрочных перспективах процесса, а наставник направляет подопечного к необходимым инструментам и ресурсам [10].

Преимущества наставничества включают в себя формирование чувства сопричастности, повышение производительности труда, достижение поставленных целей, повышение уверенности и большую удовлетворенность работой [9,11].

На кафедре детской стоматологии, ортодонтии и ЧЛХ (ДСО и ЧЛХ) Кубанского государственного медицинского университета элементы наставничества применяются уже в течение 20 лет. Студенты, желающие повысить свой профессиональный уровень, закрепляются за конкретным преподавателем кафедры (наставником), ведущим лечебный прием в условиях детского стоматологического отделения Клиники КубГМУ, являющегося клинической базой кафедры детской стоматологии, ортодонтии и ЧЛХ. Наставничество позволяет студенту перенимать практический опыт наставника, повышать уровень теоретических знаний, приобретать профессиональные компетенции. Взаимодействие подопечного с куратором позволяет вникнуть в условия работы в медицинском учреждении, больше общаться с маленькими пациентами и их родителями познакомиться с коллективом, изучить корпоративную этику и медицинскую деонтологию. Дополнительный опыт полученный студентами при работе с наставником, дает определенный приоритет участия в проводимых вузом и кафедрой конференциях и олимпиадах. Самые настойчивые и пытливые студенты параллельно принимают участие в работе студенческого научного кружка кафедры и конкурсе «У.М.Н.И.К.», осваивая азы научно-исследовательской работы [3,7].

По окончании обучения в вузе следует следующий этап наставничества в рамках клинической интернатуры (до 2017 года), а ныне ординатуры на кафедре по выбранной специальности («Стоматология детская», «Ортодонтия», «Челюстно-лицевая хирургия»). Чаще всего куратором становится уже известный со студенческой статьи и «родной» преподаватель. В дальнейшем, новоиспеченный врач может стать сотрудником детского стоматологического отделения или кафедры ДСО и ЧЛХ. На сегодняшний день 80% сотрудников детского стоматологического отделения Клиники КубГМУ и 50% - кафедры являются выпускниками Alma mater, прошедшим период наставничества на кафедре.

Личностные характеристики и черты характера наставника служат одним из важных ключевых факторов, определяющими успех наставляемого. Взаимоотноше-

ния между студентом/ординатором и преподавателем важны тем, что помогают подопечным чувствовать большую уверенность в освоении профессиональных компетенций, более глубоко вникать в профессию.

Выводы. Наставничество является важным инструментом карьерного роста молодого специалиста, который выигрывает от возможно раннего внедрения в трудовые будни медицинской школы. Процесс должен быть целенаправленным и его эффективность необходимо оценивать с точки зрения положительных результатов как для обучаемых, так и для их наставников. Он служит надежным источником молодых кадров как для научно-педагогических, так и для медицинских учреждений.

Список литературы

1. Бурдастова, Ю.В. Наставничество в системе здравоохранения: тренд или необходимость? // Народонаселение. – 2020. – № 1. – С. 148-154. DOI: 10.19181/population.2020.23.1.12
2. Бурдастова, Ю.В. Наставничество в медицине: факторы готовности врачей становятся наставниками / Ю.В. Бурдастова, К.В. Виноградова // Доходы, расходы и сбережения населения России: тенденции и перспективы. Сборник материалов V Международной научно-практической конференции (Москва, 3 декабря 2019 г.). [Под науч. ред. А.В. Ярашевой, О.А. Александровой, Н.В. Аликперовой; технич. ред. К.В. Виноградова]. М.: ИСЭПН ФНИСЦ РАН. 2020. С.40-44.
3. Гайворонская, Т.В. Самостоятельная работа студентов как ведущая форма организации учебного процесса на стоматологическом факультете / Т.В. Гайворонская, О.В. Гуленко, И.К. Севастьянова, В.В. Волобуев, Н.И. Быкова, И.М. Быков // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – №4-1. – С. 74-78.
4. Коленникова, О.А. Вовлеченность медицинского персонала московского здравоохранения в систему наставничества / О.А. Коленникова // Народонаселение. – 2020. – № 4. – С. 104-114. DOI: 10.19181/population.2020.23.4.10
5. Лапицкая, Т.Ю. Активизация наставничества как современного инструмента для адаптации молодых специалистов среднего медицинского персонала / Институт стоматологии. – 2022. – №2. – С. 75-77.
6. Ненахова, Ю. С. Наставничество в медицине: на пути к институционализации / Ю.С. Ненахова, Е.В. Локосов // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. – 2020. – №28 (спецвыпуск). – С. 1087-1093. DOI:10.32687/0869-866X-2020-28-s2-1087-1093
7. Севастьянова, И.К. Роль студенческого научного кружка в образовательном пространстве / И.К. Севастьянова, Ф.С. Аюпова, А.Р. Восканян // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – №4-1. – С. 256-258.
8. Шестак, Н.В. Наставничество в аспекте непрерывного профессионального развития врача / Н.В. Шестак, И.А. Крутий // Педагогика профессионального медицинского образования. – 2019. – № 2. – С. 6-24.
9. Keinänen, A.-L. The dental healthcare professionals' competence in mentoring students in the clinical practice / A.-L. Keinänen, K. Mikkonen, R. Lähdesmäki, M. Kääriäinen // Eur. J. Dent. Educ. – 2021. – №25(2). – P. 385-396. DOI: 10.1111/eje.12615
10. Nathwani, Sh. GROWing in dentistry: mentoring the dental professional / Sh. Nathwani, N. Rahman // British dental journal. – 2022. – №232 (4). – P. 261-266. DOI: 10.1038/s41407-022-1602-7
11. Walensky, R.P. The impact of active mentorship: Results from a survey of faculty in the Department of Medicine at Massachusetts General Hospital / R.P. Walensky, Y. Kim, Y. Chang et al. // BMC Med. Educ. – 2018. – №18(1). DOI:10.1186/s12909-018-1191-5