

**КЫРГЫЗСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ ИНСТИТУТ
ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
ИМЕНИ САНЖАРБЕКА БАКИРОВИЧА ДАНИЯРОВА**

Утверждаю

Ректор КГМИПКиПК

им. С.Б. Даниярова

д.м.н., проф. Курманов Р.А.



2022г.

Положение

**о наставничестве в программах последипломного образования
(ординатуре) КГМИПКиПК им.С.Б.Даниярова**

Бишкек 2022 год

I. Общие положения

1.1. Наставничество в программах последипломного медицинского образования является одним из видов образовательного процесса при прохождении программы ординатуры на базе кафедры/организации здравоохранения (ОЗ) и представляет собой школу личностного и профессионального развития молодого специалиста медицинского профиля.

1.2. Наставничеством охвачены обучающиеся в ординатуре молодые специалисты, что позволяет им интегрироваться в новую среду, дает возможность укреплять свою профессиональную идентичность в критические моменты начала своей карьеры и лучше понимать проблемы и профессиональные особенности своего будущего рабочего места.

1.3. Система наставничества основана на:

- базовых образовательных программах ординатуры;
- образовательных компьютерных программах и электронных модулях;
- использовании дистанционных форм обучения;
- использовании социальных и профессиональных медицинских сетей Интернета;
- изучении профессиональной и чтении общеобразовательной литературы (книги/журналы);
- структурированном обучении без отрыва от производства;
- участия в работе образовательных семинаров/ вебинаров;
- необходимой ротации рабочих мест в процессе обучения согласно индивидуальному плану;
- использовании стажировки на рабочем месте по смежным специальностям;
- участия в работе профессиональных обществ, научных конференций, клинических образовательных мероприятиях и других специальных проектах;
- межличностной коммуникации с сотрудниками базовых образовательных и медицинских организаций;
- участия в различных видах их работ;
- вовлечении в выполнение научно-практических работ;
- постоянном совершенствовании форм и методов наставничества путем изучения и внедрения имеющегося опыта других организаций образования и здравоохранения.

Таким образом, реализация наставничества, как одной из эффективных форм обучения в ординатуре, позволяет расширить возможности получения необходимых знаний и умений, необходимых в будущей клинической деятельности врача-специалиста.

1.4. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

1.4.1. Законом «Об образовании» от 30 апреля 2003 года №92;

1.4.2. Законом Кыргызской Республики «О статусе медицинского работника» от 28 мая 2013 года №81;

1.4.3. Постановлением Правительства «О Программе Правительства Кыргызской Республики по охране здоровья населения и развитию системы

здравоохранения на 2019-2030 годы "Здоровый человек - процветающая страна" от 20 декабря 2018 года №600;

1.4.4. Постановлением Правительства «Положение о дополнительном профессиональном образовании в Кыргызской Республике» от 3 февраля 2004 года №53;

1.4.5. Постановлением Правительства Кыргызской Республики «Об утверждении нормативных правовых актов, регулирующих деятельность образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования Кыргызской Республики» от 3 февраля 2004 года №53;

1.4.6. Постановлением Правительства «Положение о филиалах образовательных организаций высшего профессионального образования Кыргызской Республики» от 3 февраля 2004 года № 53;

1.4.7. Постановлением Правительства «Положение о документах среднего, высшего, дополнительного и послевузовского профессионального образования Кыргызской Республики» от 3 февраля 2004 года № 53;

1.4.8. Постановлением Правительства Кыргызской Республики «О медицинском последипломном образовании в КР» от 31.07.07. №303;

1.4.9. Приказом Министерства здравоохранения Кыргызской Республики «Об утверждении типового Договора о взаимодействии организаций здравоохранения и медицинскими образовательными организациями по вопросам практического обучения студентов, подготовки и переподготовки кадров» от 19 января 2009 года №10;

1.4.10. Постановлением Правительства Кыргызской Республики «Положение об ординатуре» (В редакции от 11 декабря 2017 года № 798, 30 августа 2018 года № 411, 3 февраля 2020 года № 54).

II. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является приобретение молодыми специалистами необходимых профессиональных навыков и опыта работы, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда, приобретение профессионального мастерства и уровня компетенции молодых специалистов в медицинской организации, овладение нормами медицинской этики и деонтологии, повышение культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни организации здравоохранения.

2.2. Задачи наставничества

1. Подготовить молодых специалистов к самостоятельной работе по специальности и профессии, их способности качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности.
2. Повысить профессиональный уровень специалистов, их теоретических знаний и практических навыков.
3. Воспитать настоящего специалиста, как человека, верного своей профессии, с адаптацией молодых специалистов к условиям осуществления профессиональной деятельности.
4. Сохранить преемственность между поколениями медицинских работников, передачу опыта, традиций, взаимную поддержку и стабильность кадрового потенциала в коллективах.
5. Формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных врачей-наставников, снижение текучести кадров.

II. Определения и понятия

Наставничество – разновидность индивидуальной (реже групповой) работы с временными, новыми или уже работающими сотрудниками организации здравоохранения. Это форма адаптации и профессиональной подготовки (или переподготовки) молодого специалиста, выполнение профессиональных функций под наблюдением более опытного, специально отобранного и обученного сотрудника с регулярным получением конструктивной обратной связи. Наставничество сопровождается обменом знаниями, опытом и психологической поддержкой, получаемой в работе, карьере или профессиональном развитии.

Наставничество относится к методу обучения персонала непосредственно на рабочем месте, в реальной рабочей обстановке. Примерами служат реальные профессиональные задачи, которые начинающий специалист решает под руководством высококвалифицированного наставника.

Клинический наставник ординатора – высококвалифицированный медицинский или фармацевтический работник организации здравоохранения, который передает свои знания и опыт, повышает квалификационный и профессиональный уровень наставляемого (нового сотрудника или обучающегося), развивает способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности. Главная задача наставника: научить выполнять работу в соответствии с установленными требованиями.

Клинический руководитель ординатора – высококвалифицированный педагогический работник образовательной или научно-исследовательской организации, ответственный за практическую подготовку ординатора.

Каталог компетенций - перечень общих и профессиональных компетенций, которыми должен овладеть ординатор к концу срока подготовки в ординатуре по выбранной специальности.

Клиническая база - организация здравоохранения (ОЗ), определенная уполномоченным государственным органом в качестве клинической базы, обеспечивающая подготовку, переподготовку и повышение квалификации медицинских кадров и оказывающая медико-санитарную помощь пациентам.

Ментор — опытный специалист, оказывающий долгосрочную профессиональную поддержку менее опытному коллеге путем передачи опыта, развития профессионального мышления, лидерских качеств и содействия карьерному росту. Главная задача ментора: помочь специалисту профессионально расти.

Менторство - организованный процесс профессионального сопровождения и развития обучающегося или молодого специалиста, осуществляемый опытным специалистом (ментором) путем передачи знаний, практического опыта, профессиональных ценностей и оказания консультативной поддержки для достижения образовательных и профессиональных целей.

Наставляемый (ординатор, обучающийся, молодой специалист) - лицо, являющееся выпускником высших медицинских образовательных организаций и проходящее специализированное и углубленное последипломное обучение на клинической базе. Наставляемый осуществляет свою деятельность под наблюдением клинического наставника в течение определенного срока, отведенного учебной программой и планом, перенимает опыт у своего наставника, несет ответственность наравне с наставником за реализацию своего индивидуального плана развития на период ординатуры, участвует в обсуждении промежуточных и итоговых результатов наставничества.

Тьютор - специалист, осуществляющий индивидуальное сопровождение обучающегося в образовательном процессе, оказывающий организационную, методическую и консультативную помощь при освоении образовательной программы, планировании обучения и достижении образовательных результатов. Главная задача тьютора: помочь успешно пройти обучение.

III. Организация и руководство наставничеством

Наставничество в отношении ординатора осуществляется под руководством и контролем клинического руководителя, назначаемого приказом образовательной организации или научно-исследовательской организации, и клинического наставника от организации здравоохранения, являющейся клинической базой.

3.1. Организацию и руководство наставничеством в конкретной организации здравоохранения осуществляет руководитель данной ОЗ, который определяет кандидатуру наставника, осуществляет контроль его

деятельности и деятельности закрепленного за ним лица, в отношении которого осуществляется наставничество, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству, а также создает необходимые условия для совместной работы наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.2. Клиническим наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее 5 лет, первую или высшую квалификационную категорию, пользующийся уважением в коллективе. Критериями работы наставника являются: владение технологией воспитательного процесса, умение осуществлять функции управления в виде целеполагания наставляемого, мотивации и планирования его обучения и достижение цели в запланированные сроки.

3.3. Профессиональная подготовка и дополнительное профессиональное образование врача-клинического наставника, включающее обучающий курс по клиническому наставничеству, проводится в государственных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, по дополнительным профессиональным программам.

3.4. Назначение клинических наставников осуществляется на добровольной основе с дальнейшим заключением между ним и образовательной организацией трудового договора в соответствии с законодательством Кыргызской Республики. Специалисту, являющемуся наставником, в период осуществления обязанностей наставника производятся выплаты стимулирующего характера.

3.5. Наставничество осуществляется наряду с исполнением наставником прочих должностных обязанностей.

3.6. Норматив нагрузки клинического руководителя/наставника составляет 1:4 (один клинический руководитель/наставник курирует четырех ординаторов).

3.7. Наставник работает на основе каталога компетентности, профессионального стандарта соответствующей специальности, проводит регулярную оценку эффективности работы ординатора с использованием оценочных форм (мини-клиническая оценочная форма - Мини-КОФ, форма непосредственного наблюдения за процедурными навыками - ННПН и др.) (приложение 1-2), следит за правильностью заполнения дневника ординатора.

3.8. Результатами эффективной работы наставника считаются:

3.8.1. Освоение и использование молодым специалистом в практической деятельности нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности;

3.8.2. Положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, самостоятельность и инициативность;

3.8.3. Самостоятельность молодого специалиста при принятии решений и выполнении им должностных и профессиональных обязанностей;

3.8.4. Дисциплинированность и исполнительность молодого специалиста при выполнении распоряжений и указаний, связанных со служебной деятельностью.

3.9. Результаты работы наставника могут учитываться при проведении аттестации наставника, продвижении его по службе, материальном и нематериальном стимулировании (объявление благодарности; награждение почетной грамотой или иными ведомственными наградами; вручение ценного подарка; помещение фотографии наставника на доску почета ОЗ; внесение предложения о рекомендации к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности в ОЗ в порядке должностного роста; материальное поощрение в виде выплаты премии, присвоение почетного звания «Лучший наставник» и др.).

IV. ОБЯЗАННОСТИ, ПРАВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

4.1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Кыргызской Республики, настоящим Положением о наставничестве, должностной инструкцией.

4.2. Наставник обязан:

- максимально индивидуализировать процесс воспитания молодого специалиста;
- составлять план работы с ординатором и оценивать ее эффективность с регистрацией результатов в дневнике;
- просто и доступно заострять внимание ординатора на проблемных для него вопросах и своевременно их устранять, ненавязчиво поддерживать, осуществлять помощь в утверждении профессионального мастерства, уметь выслушать;
- получить представление об отношении ординатора к труду, дисциплине, самопознанию, самоконтролю и иных личностных способностях;
- содействовать ознакомлению ординатора с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, с организацией работы в медицинской организации;
- передавать ординатору накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;

- периодически докладывать заведующему отделением о процессе адаптации ординатора, его дисциплине и поведении, результатах его профессионального становления;
- составлять отчет по итогам наставнической работы.

4.3. Наставник имеет право:

- подавать предложения при решении вопросов о перемещении, определении соответствия занимаемой должности молодого специалиста;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью, вносить предложения заведующему отделением о поощрении молодого специалиста, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителей.

За ненадлежащее исполнение обязанностей по наставничеству наставник может быть отстранен от данной работы.

4.3. Тьютор обязан:

- проводить вводную ориентацию обучающихся по образовательной программе;
- помогать в составлении индивидуальной образовательной траектории;
- консультировать по вопросам организации обучения;
- консультировать по выполнению самостоятельной работы;
- отслеживать академический прогресс обучающихся;
- совместно с обучающимся разрабатывать мероприятия по устранению выявленных проблем;
- способствовать развитию клинического мышления;
- консультировать по вопросам профессионального развития;
- содействовать развитию навыков самооценки и рефлексии.

4.4. Тьютор имеет право:

- запрашивать у кафедр и других структурных подразделений информацию, необходимую для сопровождения обучающихся;
- получать доступ к учебным планам, образовательным программам, расписанию занятий и результатам обучения в пределах своих полномочий;
- проводить индивидуальные и групповые консультации со слушателями, ординаторами, интернами и преподавателями;
- инициировать проведение дополнительных консультаций, мастер-классов и обучающих мероприятий при выявлении образовательных затруднений;
- повышать квалификацию по вопросам тьюторского сопровождения, педагогики и цифровых образовательных технологий;
- получать признание результатов тьюторской деятельности при оценке эффективности работы, распределении стимулирующих выплат и поощрений.

4.5. Ментор обязан:

- передавать профессиональный опыт и лучшие практики;
- помогать в профессиональной адаптации;

- развивать самостоятельность в принятии профессиональных решений;
- разрабатывать индивидуальный план развития и сопровождать его выполнение;
- помогать в решении сложных клинических и педагогических ситуаций;
- способствовать развитию клинического мышления;
- формировать навыки критического анализа и принятия решений;
- регулярно предоставлять конструктивную обратную связь;
- определять зоны дальнейшего развития и содействовать формированию индивидуального плана совершенствования.

4.6. Ментор имеет право:

- самостоятельно выбирать методы и формы наставничества с учетом целей программы и индивидуальных особенностей;
- планировать график менторских встреч;
- вносить предложения по совершенствованию программ наставничества;
- привлекать к консультированию других специалистов при необходимости;
- использовать образовательные и информационные ресурсы института для реализации программы наставничества;
- проходить обучение и повышение квалификации по вопросам наставничества, лидерства и педагогического мастерства;
- представлять успешный опыт наставничества на конференциях, семинарах и в публикациях с соблюдением требований конфиденциальности;
- получать моральное и материальное поощрение за результаты наставнической деятельности в соответствии с локальными нормативными актами института.

4.7. Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставническая работа, обязан:

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка медицинской организации и руководствоваться в работе должностной инструкцией;
- в соответствии с поставленными задачами овладеть необходимыми профессиональными навыками, изучить и использовать в работе действующее законодательство и нормативные документы, регламентирующие деятельность медицинской организации и конкретного специалиста;
- максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в медицинской организации;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;
- дорожить честью своего коллектива, с достоинством вести себя на работе и вне работы, активно участвовать в общественной жизни коллектива.

4.8. Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставническая работа, имеет право:

- пользоваться служебной, нормативной, учебно-методической документацией по вопросам служебной деятельности;

- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным со служебной деятельностью;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к заведующему соответствующим отделением медицинской организации.

4.9. Права и ответственность наставников и молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставническая работа, основываются на правах и ответственности сотрудников организации здравоохранения, определенных законодательством Кыргызской Республики и соответствующими должностными обязанностями.