

Володимир МЕДВІДЬ

здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ
Олена ДУДКІНА)

ОСВІТНЬО-НАСТАВНИЦЬКІ ІНСТРУМЕНТИ В СИСТЕМІ ЗАЛУЧЕННЯ ЛІКАРІВ-ІНТЕРНІВ В ДІЯЛЬНІСТЬ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

В умовах модернізації системи охорони здоров'я України важливим елементом кадрової політики медичних закладів є формування дієвої системи освітньо-наставницької підтримки. Саме вона забезпечує професійну адаптацію лікарів-інтернів, формування у них належних клінічних компетентностей, а також інтеграцію молодих фахівців у колектив медичного закладу. Освітньо-наставницькі інструменти управління персоналом поєднують навчально-методичну, консультативну та мотиваційну діяльність, спрямовану на розвиток кадрового потенціалу в межах безперервної медичної освіти.

Освітньо-наставницькі інструменти – це комплекс управлінських дій і методів, спрямованих на передачу практичних знань, навичок та корпоративних цінностей від досвідчених фахівців до молодих лікарів, а також на забезпечення зворотного зв'язку і професійного розвитку в процесі практичної діяльності. Їх застосування базується на принципах: практичної орієнтованості навчання, наступності та безперервності професійного розвитку, індивідуалізації підходів до інтернів, відповідальності наставника за якість підготовки молодого спеціаліста.

Сучасна практика діяльності закладів охорони здоров'я, що реалізується в умовах медичної реформи, виокремлює основні форми управління персоналом медичних закладів в контексті

залучення лікарів-інтернів до надання послуг охорони здоров'я та медичного обслуговування. Зокрема, найбільш дієвими є наступні освітньо-наставницькі інструменти:

менторинг – індивідуальна форма навчання, коли досвідчений лікар-наставник супроводжує лікаря-інтерна протягом усього періоду стажування. При цьому наставник контролює процес формування професійних компетентностей; забезпечує поступовий перехід від теоретичного знання до практичної діяльності; сприяє розвитку клінічного мислення; оцінює результати роботи інтерна та формує рекомендації щодо подальшого професійного розвитку. У результаті ефективність менторингу визначається якістю взаємодії, довірою між наставником і інтерном, а також наявністю зворотного зв'язку;

супервізія (керівництво практичною діяльністю). Це більш формалізована форма наставництва, орієнтована на контроль якості виконання інтерном професійних обов'язків. В цьому випадку супервізор перевіряє правильність ведення медичної документації, дотримання протоколів лікування; проводить клінічні розбори помилок; забезпечує дотримання етичних норм і стандартів безпеки пацієнтів. Супервізія виступає інструментом управління ризиками у процесі практичного навчання;

наставницькі тренінги та внутрішні освітні модулі, коли заклади охорони здоров'я організовують серію навчальних заходів (практичних тренінгів, семінарів, симуляційних занять) для інтернів та їх наставників. Використання симуляційних технологій (моделювання клінічних ситуацій, робота на фантомах, участь у рольових сценаріях) дає змогу безпечно відпрацьовувати навички діагностики, лікування, комунікації з пацієнтами;

програми адаптації – розробки і впровадження система заходів, що допомагає лікарям-інтернам швидше інтегруватися в робоче середовище. Вона включає: ознайомлення з політикою закладу, стандартами та протоколами надання допомоги;

інструктаж з охорони праці, інформаційної безпеки, етики взаємодії з пацієнтами; презентацію корпоративної культури та місії медичного закладу. Ефективна програма адаптації сприяє зниженню плинності кадрів і підвищенню мотивації до залишення в закладі після завершення інтернатури;

індивідуальні освітні траєкторії – відповідно до чинного законодавства та інструктивно-методичних матеріалів МОЗ України, інтерни мають можливість формувати власні траєкторії розвитку, обирати тематику додаткових практик, стажувань, конференцій. Адміністрація закладу може підтримувати це через: складання індивідуального плану; участь у спільних проєктах з університетами; підтримку проходження онлайн-курсів та сертифікованих програм.

В цілому, освітньо-наставницькі інструменти управління персоналом є ключовою ланкою у системі кадрового забезпечення закладів охорони здоров'я, оскільки вони поєднують освітню, управлінську та мотиваційну складові, сприяючи формуванню професійної компетентності й лояльності молодих лікарів до місця роботи.