

Молодой врач. Ожидание и реальность

Ирина Козлова

Выпускники медицинских вузов приступают к практической работе с желанием помогать людям, быть услышанными в коллективе, с надеждой на уважительное отношение пациентов.



**Ирина Викторовна
Козлова**

главный врач Городской
поликлиники № 134 Департамента
здравоохранения города Москвы

Фото: ГП № 134

На вопрос: «Почему вы стали врачом?» — молодые люди чаще всего отвечают так: «Потому что это благородно», «Хочу лечить людей и приносить пользу обществу», «Я выросла в этой среде, в моей семье все врачи», «С детства я видела, что врач — это уважаемая и востребованная профессия, поэтому к моменту выбора специальности вопросов не оставалось». Однако по ряду профессиональных, социальных, экономических и психологических причин ожидания молодого специалиста часто расходятся с реальностью. Причем это явление характерно для всего мира вне зависимости от модели здравоохранения и доходов. Столкнувшись с действительностью выпускник может потерять мотивацию к дальнейшему развитию или уйти из профессии.

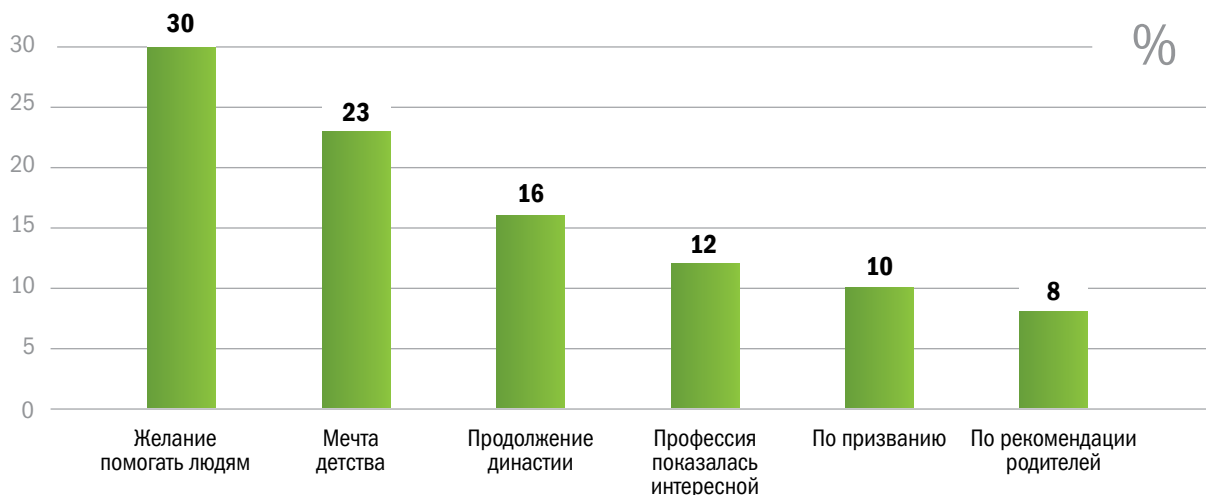
Современная поликлиника нуждается в молодых врачах, мотивированных на профессиональный и социальный рост. Целесообразно формировать связь вуз — поликлиника еще на этапе обучения студента. В этом случае мягко формируется интеграция будущего врача: знакомство с организационной структурой и выполняемыми функциями, понимание и принятие корпоративной культуры.

Следующий этап — работа с молодым специалистом в медицинской организации. Существует несколько известных практик: создание Совета молодых специалистов, психологическое консультирование, разборные трудных случаев в лечении пациентов. К наиболее эффективным можно отнести практику наставничества и обучение по отдельным видам деятельности.

**СОВРЕМЕННАЯ ПОЛИКЛИНИКА НУЖДАЕТСЯ В МОЛОДЫХ ВРАЧАХ,
МОТИВИРОВАННЫХ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ. ЦЕЛЕСООБРАЗНО
ФОРМИРОВАТЬ СВЯЗЬ ВУЗ – ПОЛИКЛИНИКА ЕЩЕ НА ЭТАПЕ ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТА**



ПОЧЕМУ ВЫ РЕШИЛИ СТАТЬ ВРАЧОМ?




Проблеме адаптации молодого специалиста, сглаживания социально-психологического и профессионального конфликта в начале трудовой деятельности уделяется большое внимание на уровне города. Это связано с тем, что уже с первых дней работы молодой врач оказывается полностью погруженным во множество рабочих процессов поликлиники, связанных со спецификой московской системы здравоохранения.

Для того чтобы молодой врач быстро адаптировался, вник во все нюансы оформления документации, взаимодействия с пациентами и коллегами по работе, стал уверенным в себе и не потерял интерес к работе, сформирован институт наставничества. Как известно, не каждый профессионал может обучать других. Одним из основных вопросов организации процесса наставничества в поликлинике является выбор специалиста для выполнения функций наставника. Наставничеством должны заниматься люди, которым это нравится и которые способны это делать. И их подопечные, как правило, остаются благодарными всю жизнь.

Другое направление — это подготовка будущего врача еще во время обучения в вузе. «Школа профессионального роста» — уникальный московский проект, знакомящий молодого специалиста с условиями работы

в современной московской поликлинике. На этапе обучения на шестом курсе вуза или втором году ординатуры студент (ординатор) может поступить в Школу профессионального роста. Программа школы включает 20 % времени на теорию, остальное — практические занятия (25 %) и стажировка (55 %). Будущий врач получает стипендию и гарантированное трудоустройство.

Вопросы погружения в профессию, подготовки молодых специалистов, наставничества очень важны. Мы предлагаем внести следующие предложения для обсуждения профессиональным сообществом: предусмотреть возможность проведения лекций практиков — организаторов здравоохранения, возродить наставничество, организовать школу наставников и продумать систему их поощрения. Целесообразно рассмотреть вопрос формирования программы адаптации и ассимиляции молодых специалистов на рабочем месте. И конечно, нужно проводить опросы наших молодых специалистов для выявления проблематики.

Кадры решают все. Давайте сделаем так, чтобы лучшие кадры и лучшие молодые специалисты оставались в наших учреждениях и начало своей профессиональной деятельности вспоминали с благодарностью и позитивом. 

▲ Опрос среди молодых врачей ГП № 134 на тему выбора профессии

В Москве уделяется большое внимание проблеме адаптации молодого специалиста, сглаживания социально-психологического и профессионального конфликта в начале трудовой деятельности.