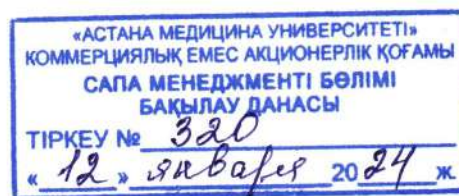


ПОЛОЖЕНИЕ

О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В КЛИНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ПЛ-МУА-166-23



г. Астана

	НАО «Медицинский университет Астана» Интегрированная система менеджмента	ПЛ-МУА-117-23 Изд. №: 1
	Положение «О наставничестве в клинической деятельности»	Стр 2 из 10

Содержание

1 Общие положения	3
2 Основная часть	3
2.1 Цели и задачи	4
2.2 Порядок организации деятельности наставничества, критерии и требования	4
2.2 Ответственность и контроль	6
3 Пересмотр, внесение изменений и/или дополнений, хранение и рассылка	7
Лист согласования	8
Лист регистрации изменений	9
Лист ознакомления	10



1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Положение о наставничестве в клинической деятельности (далее – Положение) НАО «Медицинский университет Астана» (далее – Университет) устанавливает порядок и требования к реализации клинического наставничества в Университете с привлечением ассистентов-наставников.

1.2 Деятельность ассистентов-наставников регулируется трудовым договором о работе по совместительству на выполнение определенной работы из числа сотрудников медицинских организаций, являющихся клиническими базами Университета, на основании договоров о совместной деятельности или договором гражданско-правового характера на оказание возмездных услуг.

1.3 Настоящее Положение содержит единые требования к организации и планированию, определяет порядок и условия осуществления наставничества на клинических базах.

1.4 Положение является внутренним нормативным документом, предназначенным для регламентации деятельности ассистентов-наставников.

1.5 В Положении используются термины и определения:

- врач-резидент – врач, обучающийся в рамках образовательной программы резидентуры и работающий в медицинской организации под надзором ассистента-наставника;
- резидентура – уровень послевузовского медицинского образования, целью которого является приобретение или изменение профессиональной квалификации врача по соответствующей специальности для допуска к самостоятельной клинической практике;
- база резидентуры – клиника организации образования в области здравоохранения, университетская больница, национальный центр, научный центр или научно-исследовательский институт, аккредитованные как медицинская организация, на базе которой реализуются программы резидентуры в порядке, установленном уполномоченным органом;
- дисциплинарное взыскание – мера дисциплинарного воздействия на работника, применяемая работодателем или первым руководителем национального управляющего холдинга в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан, за совершение дисциплинарного проступка;
- клиническая база – организация здравоохранения, которая используется организацией образования для подготовки и повышения квалификации кадров в области здравоохранения по договору о совместной деятельности;
- наставник (ассистент-наставник) – медицинский работник со стажем не менее пяти лет, назначаемый руководителем медицинской организации или организации медицинского образования для оказания практической помощи в профессиональной адаптации обучающихся по программам медицинского образования и молодых специалистов, осуществляющий деятельность на основе триединства образования, науки и практики;
- медицинское образование - система подготовки и повышения квалификации медицинских работников, а также совокупность знаний и навыков, необходимых для медицинского работника, полученных в ходе обучения по программам подготовки повышения квалификации по медицинским специальностям, подтвержденных официальным документом об окончании обучения;
- дуальное обучение – форма подготовки кадров, сочетающей обучение в организации образования с обязательными периодами производственного обучения и профессиональной практики на предприятии (в организации) с предоставлением рабочих мест и компенсационной выплатой обучающимся при равной ответственности предприятия (организации), учебного заведения и обучающегося;
- условия безопасности труда – соответствие трудового процесса и производственной среды требованиям безопасности и охраны труда при выполнении работником трудовых обязанностей;
- совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;

	НАО «Медицинский университет Астана»	ПЛ-МУА-166-23 Изд. №: 1 Стр 4 из 10
	Положение о наставничестве в клинической деятельности	

- трудовой договор – письменное соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять определенную работу (трудовую функцию), соблюдать трудовой распорядок, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

2 ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

2.1 Цель

2.1 Целью наставничества является оказания практической помощи в профессиональной адаптации обучающихся по программам медицинского образования и молодых специалистов, осуществляющий деятельность на основе триединства образования, науки и практики;

2.2 Порядок организации деятельности наставничества, критерии и требования

2.2.1 Ассистент-наставник назначается на основании добровольного согласия сторон. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально, но не более чем на один учебный год. При необходимости сроки наставничества могут быть продлены. Ассистент-наставник назначается на период непосредственной работы с обучающимся по согласованию с заведующими кафедр и находится в прямом подчинении заведующего кафедры.

2.2.2 Ассистент-наставник, привлекаемый к подготовке врачей-резидентов на клинических базах, способствуют закреплению у обучающихся теории и практических навыков в условиях клинической базы, способствуют повышению качества клинической подготовки и должен соответствовать следующим критериям:

1) квалифицированный профильный специалист со стажем работы не менее пяти лет по основной деятельности, имеющий сертификат специалиста в области здравоохранения, принимаемый на работу руководителем медицинской организации или организации медицинского образования;

2) имеющий соответствующие компетенции для оказания практической помощи в профессиональной адаптации обучающихся в области здравоохранения.

2.2.3 Не рекомендуется привлекать к наставнической работе сотрудников, имеющих дисциплинарные взыскания.

2.2.4 Прием на работу ассистента-наставника осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан с заключением трудового договора о работе по совместительству на выполнение определенной работы или с заключением договора гражданско-правового характера на оказание возмездных услуг.

2.2.5 Работникам, работающим по трудовому договору о работе по совместительству, оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Если продолжительность оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по трудовому договору о работе по совместительству меньше продолжительности отпуска по основной работе, работодатель по просьбе работника – совместителя предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы на дни, составляющие разницу в продолжительности отпусков.

При приеме на работу по договору гражданско-правового характера на оказание возмездных услуг трудовой отпуск согласно законодательству Республики Казахстан не предусматривается.

2.2.6 Замена ассистента-наставника производится согласно приказу Председателя Правления-Ректора Университета:

- в случае прекращения ассистентом-наставником трудовых отношений с Университетом;
- при расторжении договора гражданско-правового характера на оказание возмездных услуг;

	НАО «Медицинский университет Астана»	ПЛ-МУА-166-23 Изд. №: 1
	Положение о наставничестве в клинической деятельности	Стр 5 из 10

- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих оказанию практической помощи в профессиональной адаптации обучающихся по программам медицинского образования и молодых специалистов.

2.2.7 Объем работы ассистента-наставника с обучающимся определяется следующим соотношением, при внедрение дуального обучения, которое предусматривает сочетание теоретического обучения с практическим обучением на клинических базах, с обязательным закреплением ассистента-наставника из числа медицинского персонала клинической базы **в расчете не более пяти обучающихся на одного ассистента-наставника**, что позволяет решить задачу подготовки специалистов, полностью готовых к выполнению конкретных трудовых функций, включающие эффективные механизмы последующего трудоустройства выпускников. В случае производственной необходимости, допускается закрепление за ассистентом-наставником дополнительных обучающихся.

2.2.8 Ассистенты-наставники должны обладать следующими компетенциями:

- 1) опыт практической работы в здравоохранении не менее 5 (пяти) лет;
- 2) умение решать профессиональные задачи на основе знаний и навыков, а также личностных качеств, позволяющих эффективно осуществлять профессиональную деятельность;
- 3) владение рациональными навыками и передовыми методами диагностики и лечения, согласно клинических протоколов, одобренных Объединенной комиссией по вопросам здравоохранения;
- 4) знание нормативных правовых документов в области здравоохранения, внутренних нормативных документов организации здравоохранения, являющейся клинической базой/базой резидентуры (правила внутреннего распорядка, стандартные операционные процедуры, положения, инструкции, в том числе по охране труда и технике безопасности);
- 5) опыт работы в медицинских информационных системах с ведением данных о пациентах и обеспечения защиты персональных данных пациентов;
- 6) вовлечение обучающихся в выполнение практической и исследовательской работы с проведением анализа показателей деятельности клинического отделения;
- 7) коммуникативные (навыки работы в команде, основы лидерства, наставничество, планирование времени, межличностные отношения в коллективе, управление конфликтами; методы оценки коммуникативных навыков у студентов);
- 8) информационно-коммуникационные (навыки поиска, обработки, передачи и представления информации; возможности информационно – коммуникативные технологии (далее – ИКТ) в медицинском образовании; электронные образовательные ресурсы, методики внедрения цифровых образовательных ресурсов в учебный процесс; использование дистанционных образовательных технологий);
- 9) языковые (владение государственным, русским языками);
- 10) корпоративные (выполнение Видения, Миссии и Целей университета, ориентация на результат/мотивация достижений, формирование позитивного имиджа университета, организационные навыки, ответственность и др.);
- 11) профессиональные (клинические компетенции, непрерывное развитие и самосовершенствование).

2.3. Права и обязанности сторон

Наставник обязан:

2.3.1 обучать врача-резидента практическим навыкам и способам качественного выполнения должностных обязанностей и поручений;

2.3.2 обучать врача-резидента в соответствии с рабочими учебными планами и образовательными программами, согласованными с базой резидентуры;

2.3.3 контролировать исполнение практических навыков, манипуляций, процедур;

2.3.4 контролировать качество оказания медицинской помощи врачом-резидентом;

	НАО «Медицинский университет Астана» Интегрированная система менеджмента	ПЛ-МУА-117-23 Изд. №: 1
	Положение «О наставничестве в клинической деятельности»	Стр 6 из 10

2.3.5 выявлять и совместно устранять ошибки, допущенные врачом-резидентом, оказывать помощь в устранении имеющихся недостатков;

2.3.6 способствовать формированию у врача-резидента ответственного отношения в исполнении своих профессиональных обязанностей, а также уважительное отношение к коллегам по работе;

2.3.7 требовать от врача-резидента выполнения указаний по вопросам, связанным с клинической деятельностью;

2.3.8 требовать от врача-резидента выполнения требования по безопасности и охране труда (с проведением ответственными лицами, определенными руководителем медицинской организации, обязательных инструктажей по технике безопасности и охране труда) и в необходимых случаях 2.3.9 проводить обучение врача-резидента безопасным методам труда; требовать рабочие отчеты у врача-резидента, как в устной, так и в письменной форме;

2.3.9 оценивать освоение практических навыков, манипуляций, процедур врачом-резидентом; предоставлять отзыв на врача-резидента;

2.3.10 не допускать использования врача-резидента на должностях, не предусмотренных программой обучения, не имеющих отношения к специальности врача-резидента;

2.3.11 сообщать в организацию образования о всех случаях нарушения врачом-резидентом трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка базы резидентуры;

2.3.12 по окончании обучения в резидентуре выставить оценку врачу-резиденту по клинической подготовке;

2.3.13 предоставить рекомендацию кандидатуры выпускника, обучающегося по образовательному заказу (государственному образовательному гранту), для принятия на работу в соответствии с полученной специальностью (квалификацией) при наличии соответствующей вакансии.

2.3 Ассистент-наставник имеет право:

2.3.1 по согласованию с заведующим кафедрой, вносить предложения по вопросам организации и проведения практической подготовки обучающегося; подавать предложения и рекомендации заведующему кафедрой при проведении аттестации, при решении вопросов об итоговой оценке врача-резидента;

2.3.2 принимать участие в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью, вносить предложения заведующему кафедрой о поощрении обучающегося, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководства Университета.

2.4 Ответственность и контроль

2.4.1 Ответственность за соблюдение требований данного Положения несет проректор по клинической работе.

2.4.2 Ответственность за достоверность и своевременное представление данных несут заведующие кафедрами.

2.4.3 Ответственность ассистентов-наставников и обучающихся регулируется настоящим Положением, должностными инструкциями, договором на оказание образовательных услуг, договорами с клиническими базами.

2.4.4 Организация, контроль и реализация процесса наставничества на клинических кафедрах Университета осуществляется заведующие кафедрами.

	НАО «Медицинский университет Астана» Интегрированная система менеджмента	ПЛ-МУА-117-23 Изд. №: 1
	Положение «О наставничестве в клинической деятельности»	Стр 7 из 10

3 ПЕРЕСМОТР, ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ И/ИЛИ ДОПОЛНЕНИЙ, ХРАНЕНИЕ И РАССЫЛКА

3.1 Пересмотр (актуализация), внесение изменений и/или дополнений, хранение и рассылка настоящего положения осуществляются в соответствии с требованиями документированной процедуры «Управление документацией» (СУ-МУА-02).

3.2 Оригинал настоящего положения регистрируется и хранится в центре развития клинической деятельности.

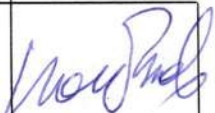
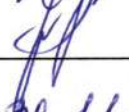
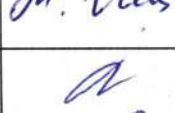
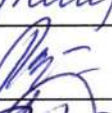
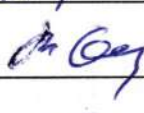
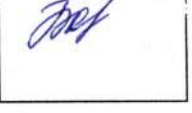
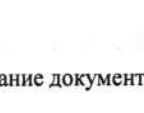
3.3 Сканированная версия настоящего Положения размещается на серверном компьютере Университета в папке общего доступа.

3.4 Ученные печатные копии настоящего положения рассылаются следующим адресатам:

- проректору по клинической деятельности;
- руководителю Управления правового обеспечения;
- руководителю управления HR;
- главному бухгалтеру;
- руководителю центра развития клинической деятельности;
- деканам школ;
- заведующим клиническими кафедрами.

	НАО «Медицинский университет Астана» Интегрированная система менеджмента	ПЛ-МУА-117-23 Изд. №:1
	Положение «О наставничестве в клинической деятельности»	Стр8 из 10

Лист согласования

№ п / п	Должность	Ф. И. О.	Дата согласования	Подпись
1	Проректор по клинической работе	Газалиева М.А.		
2	Проректор по академической работе	Жунусова А.Б.		
3	Проректор по научной работе и стратегическому развитию	Койков В.В.		
4	Проректор по финансово-экономической и хозяйственной работе	Мараджапов Б.И.		
5	И.о. Руководителя Аппарата ректора	Ешанов А.А.	06.09.2023г.	
6	Руководитель управления правового обеспечения	Абушахманова А.К. <i>ведущий специалист</i>		
7	Руководитель центра стратегического развития и проектного управления	Уримов Р.М.		
8	Руководитель центра развития клинической деятельности	Иманова Ж.А.		
9	Декан Школы медицины	Сариева А.А.		
10	Декан Школы педиатрии	Карибжанов А.А.		
11	Декан Школы сестринского дела	Байгожина З.А.		
12	Декан исследовательской школы	Раисова К.А.		
13	Декан Школы стоматологии	Деточкина В.Р.		
14	Декан Школы фармации	Шукирбекова А.Б.		
15	Декан Школы резидентуры	Елубаева М.К.		
16	Декан Школы общественного здравоохранения и менеджмента	Баймагамбетова А.А.		



Лист регистрации изменений

Номер изменения	Номера листов (страниц)				Всего листов	Номер раздела, подраздела, пункта карты процесса, к которому относятся изменения	Ф.И.О., подпись лица, внесшего изменения	Дата внесения изменения
	Измененных	Замененных	Новых	Аннулированных				
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								

