

УДК 614.253-051:378.1.096

**РАЗРАБОТКА ПОДХОДОВ К ПОДГОТОВКЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СЕСТРИНСКОЙ
СЛУЖБЫ В РЕЖИМЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СОСТОЯТЕЛЬНОСТИ
МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Г.М. Злобина¹, Т.А. Пайбактова²

¹ФГБОУ ВО «Ижевская государственная медицинская академия» МЗ РФ, г. Ижевск

²ФБГОУ ВО «Марийский государственный университет», г. Йошкар-Ола

**DEVELOPMENT OF APPROACHES TO TRAINING OF HEADS OF NURSING SERVICE IN
THE MODE OF EDUCATIONAL VIABILITY OF MEDICAL ORGANIZATION**

G.M. Zlobina¹, T.A. Paybaktova²

¹FSOU VAUD Izhevsky State Medical Academy of the Ministry of Health of the Russian Federation

²FSOU TO Mari State University

Основными задачами Концепции здравоохранения на 2010-2020 гг. являются совершенствование системы организации медицинской помощи и обеспечение её качества, повышение квалификации медицинских работников и создание системы мотивации их к качественному труду. Решение этих задач не возможно без активного привлечения самой многочисленной профессиональной группы – сестринского персонала

Программой развития сестринского дела в Российской Федерации на 2010-2020 гг. определены задачи по совершенствованию системы управления сестринскими кадрами, созданию независимой системы повышения квалификации в соответствии с запросами личности, потребностями рынка труда в каждом регионе, перспективами развития здравоохранения и медицинской науки путем формирования высококвалифицированного специалиста сестринского дела, способного к принятию самостоятельного решения в пределах своей компетенции. Успешное решение данных задач возможно только при оптимальном взаимодействии всех элементов здравоохранения и во многом зависит от уровня организации и управления деятельностью медицинской организации (МО).

В режиме организационно эксперимента на основании приказа главного врача МО, внутреннего локального акта – «Положение о Школе руководителей сестринской службы» и разработанной нами структурированной программы было организовано обучение руководителей сестринских служб многопрофильных МО. В «Школе руководителей сестринской службы» (далее «Школы») обучалось 80 организаторов сестринского дела, из них 50 главных медицинских сестер и 30 старших медицинских сестер МО Республики Марий Эл (РМЭ). Средний возраст обучающихся составлял 48,4±5,6 лет. Данный возраст характеризуется личной и профессиональной зрелостью специалистов. У всех (100,0%) главных медицинских сестер и у 30,5 ± 2,3% старших медицинских сестер были сертификаты по специальности «Организация сестринского дела». Наибольшая часть (87,5%) руководящего состава имела опыт работы более 5 лет, каждый седьмой специалист получил многоуровневое образование. Доля специалистов с высшим сестринским образованием составляет всего 8,0 %.

Группу сравнения составили 40 специалистов сестринского дела, которые проходили обучение на циклах повышения квалификации в Йошкар-Олинском медицинском колледже. Группы были уравновешены по полу, возрасту, стажу работы, уровню образования.

Программа по разработке и внедрению экспериментальной модели «Школы» содержала 11 основных блоков и была рассчитана на 144 часа обучения. Из общего объема учебной нагрузки было выделено 40 часов на самостоятельную работу, которая предполагала выполнение конкретных заданий – экспериментальных форм для кредитно-накопительной системы повышения квалификации. При проведении обучения в Школе применялись различные методы: лекции, семинары, деловая игра, кейс-метод, работа в малой группе и др. Занятия по разделу «Психология управления», проходили в режиме симуляционного курса, что создавало обстановку приближенную к производственной. Каждое занятие имело целевую установку, было структурировано, содержало необходимый объем знаний и умений, было четко регламентировано по времени. Занятия проходили в свободное от работы время, в специально оборудованной всем необходимым учебной комнате. Часть учебного материала было вынесено на самостоятельную работу, что стимулировало слушателей к саморазвитию. Контроль профессионального уровня во время обучения осуществлялся по специально разработанным заданиям в тестовой форме.

Результаты контроля знаний на этапах обучения показали возросший их уровень. Так в группе наблюдения уровень входного, промежуточного, итогового контроля составил 52,9; 67,2 и 84,0 балла соответственно. В группе сравнения на тех же этапах результаты контроля были иными и составили 53,9, 58, 2, 60,1 балла соответственно.

Возросший, благодаря обучению, в «Школе» уровень профессиональных знаний отразился на личностной компетентности специалистов. Так, 14,3 из 100 слушателей выполнили исследовательские работы по сестринскому делу и защитили высшие квалификационные категории, сформировалась мотивация к самообразованию и созданию учебно-методических пособий у 63,4 и 92,5 из 100 специалистов соответственно. Результаты социологического опроса руководителей сестринских служб показал, что после обучения у них «появилось желание заниматься», «пробудился интерес к занятиям», «сформировалось желание общаться с группой», «возникло желание передать свои знания коллегам по работе», соответственно 88,4; 83,7; 76,7; 72,1 на 100 опрошенных.

На основании проведенного исследования можно заключить, что позитивная динамика результатов обучения свидетельствует о возможности обучения руководителей сестринского дела без отрыва от производства и позволяет выйти на новую форму подготовки, когда обученный специалист, становится активной личностью способной на изменение внутренней и внешней среды МО. Внедрение в практику структурно-функциональной модели обучения сестринского персонала без отрыва от производства создает условия для постепенного перехода к новой форме дополнительного профессионального образования у средних медицинских работников – подготовка в системе непрерывного медицинского образования. Разработанные нами критерии деятельности руководителя сестринских служб МО позволяют организовать мониторинг для оценки эффективности руководителя новой формации.