

Е.А. БОГУШ^{1,2}, Н.А. РАДУЛОВА²

¹Самарский государственный медицинский университет
Кафедра сестринского дела

²Самарский областной клинический онкологический диспансер

СИСТЕМА АДАПТАЦИИ И НАСТАВНИЧЕСТВА В МНОГОПРОФИЛЬНОЙ БОЛЬНИЦЕ

Научный руководитель – профессор С.И. Двойников

В статье рассматриваются понятие и сущность наставничества. Описывается опыт наставничества в работе многопрофильной больницы. Анализируются показатели, влияющие на удовлетворенность медицинских сестер работой. Приводятся данные анкетирования по результатам адаптации молодых сотрудников.

Ключевые слова: *наставничество, развитие персонала, адаптация персонала, подготовка кадров.*

E.A. BOGUSH, N.A. RADULOVA ADAPTATION AND MENTORING IN THE GENERAL HOSPITAL

The article discusses the concept and essence of mentoring. Describes the experience of mentoring in the work of the General hospital. Analysis of the performance influencing satisfaction of nurses work. Data of the questionnaire survey according to the results of adaptation of young employees.

Keywords: *mentoring, personnel development, personnel adaptation, training.*

В последние годы в здравоохранение внедряются высокотехнологичные методы лечения и диагностики, соответственно, возрастает роль и значение среднего медицинского персонала, он должен обладать все более сложными медицинскими, педагогическими, психологическими, техническими познаниями и навыками¹. Средний медицинский персонал должен постоянно

повышать свою квалификацию, путём непрерывного профессионального развития.

Для оказания квалифицированной, качественной медицинской помощи необходимо иметь высокий уровень укомплектованности кадров.

Вопрос кадровой политики стоит остро во всех регионах Российской Федерации, поэтому одной из главных целей плана Министерства России до 2018 года является обеспечение системы здравоохранения медицинскими

¹ Малкова Д.Н., Рыткова В.И. Повышение квалификации медицинского персонала среднего звена // Медицинская сестра. – 2007. №8. С. 38-42.

кадрами и поэтапное сокращение дефицита кадров в системе здравоохранения.

Ежегодно в учреждения здравоохранения после окончания колледжей приходят молодые специалисты. В системе базового образования медицинского колледжа недостаточно практических навыков для специализированных отделений различных учреждений, а профессиональная деятельность без знаний специфики работы таких отделений, невозможна². Поэтому адаптация и наставничество являются неотъемлемым элементом кадровой политики, средством воспитания и обучения медицинских работников, впервые принятых на работу в учреждение здравоохранения после окончания образовательного учреждения^{3,4,5}.

С учетом важности проблемы в ГБУЗ «Самарский областной клинический онкологический диспансер» (СОКОД) была разработана система адаптации и наставничества, а также профессиональной подготовки молодых специалистов. В течение 2012 года учебно-методическим сектором, входящим в состав Совета по сестринскому делу СОКОД, была разработана папка молодого специалиста, в которой находится вся необходимая информация как для молодого специалиста, так и для наставника. Папка разделена на два подраздела: один – для старшей меди-

цинской сестры, другой – для молодого специалиста.

Система адаптации включает в себя 4 этапа:

- планирование профессиональной адаптации;
- подготовку к адаптации;
- выполнение индивидуального плана адаптации;
- оценку адаптации молодого специалиста.

1 этап. Планирование профессиональной адаптации.

- При поступлении на работу проводится первичное собеседование с главной медицинской сестрой учреждения, с заведующим и старшей медицинской сестрой отделения.

- Старшая медицинская сестра проводит тестирование для определения базовых знаний и профессиональных навыков, приобретенных в процессе обучения в медицинском колледже и преддипломной государственной практики в медицинском учреждении, с целью выявления сильных и слабых сторон нового специалиста, определения дефицита знаний.

- Составление индивидуального плана адаптации молодых специалистов к условиям работы.

- Выбор наставника.

- Определение места, объема и времени для теоретической и практической подготовки с учетом специфики отделения.

- Составление плана сдачи зачетов.

- Назначение (определение) срока итогового тестирования.

2 этап. Подготовка к реализации плана адаптации.

План составляется в трех экземплярах: для молодых специалистов, наставника, старшей медицинской се-

² Ронжина Л.Г., Аверин А.В. Наставничество как одна из форм воспитания и обучения молодого специалиста на рабочем месте // Сестринское дело и высшее сестринское образование в XXI веке. Проблемы и перспективы: труды междунар. науч.-практ. конф. 27-28 апреля 2005 г., СПб., СПбГМА им. И.И. Мечникова. – 2005.

³ Володина Н.А. Адаптация персонала. – М.: ООО «Бегин Групп», 2006. – 146 с.

⁴ Иванова И.В. Роль наставничества в профессиональном становлении медсестры // Медицинская сестра. – 2009. N10. С. 31-32.

⁵ Светличная Т.Г., Богданюк О.А. Наставничество в непрерывном процессе профессиональной подготовки сестринских кадров // Социология медицины. – 2007. N2. С. 24-27.

стры, согласовывается с заведующим отделением.

3 этап. Выполнение индивидуального плана адаптации.

Начальным этапом профессиональной адаптации является теоретическая подготовка в форме индивидуальных занятий, фронтальных опросов, семинаров, конференций, реферативных обзоров медицинских статей из журналов.

На этом этапе молодые специалисты получают профессиональную информацию самого современного уровня, не входящую в программу базового обучения в медицинском колледже. Им предоставляются печатные издания в библиотеке учреждения и специально подобранная литература в учебнометодическом кабинете для среднего меди-

цинского персонала.

Также в учреждении разработаны многочисленные собственные информационно-методические материалы по организации работы среднего медицинского персонала (алгоритмы работы, папки для работы специалистов).

В обучающем процессе участвуют наставник, старшая медицинская сестра, врачи и заведующий отделением.

Практическое обучение заключается в предоставлении рабочего места, где молодой специалист самостоятельно в определенной последовательности выполняет обязанности медицинской сестры под контролем наставника с оценкой деятельности по критериям, разработанным в нашем учреждении.

Критерии оценки выполнения работ

№	Критерий (К) Содержание критерия	Оцен. балл
1	Внешний вид (К ₁):	0 до 1
	Одежда чистая, выглаженная	
	Наличие под халатом юбки (брюк)	
	Наличие бейджа	
	Наличие колпака	
	Отсутствие яркого макияжа, яркого маникюра, наращенных ногтей, наличия на руках колец	
2	Работа с документацией (К ₂)	0 до 1
	Своевременное оформление листов наблюдения, историй болезни, движения больных и т.д.	
	Своевременное оформление бланков и журналов	
	Качественное и эстетическое оформление документации	
	Наличие исправлений в журналах	
	Знание алгоритмов и стандартов	
	Удовлетворительные результаты по тестированию	
3	СЭР (К ₃)	0 до 1
	Соблюдение мер индивидуальной защиты	
	Своевременное прохождение мед. осмотров	
	Положительные результаты бактериологического контроля	
	Соблюдение технологии дезинфекции, ПСО ИМН	
	Наличие маркировки или своевременное ее обновление	
	Соблюдение сроков стерильности упаковок биксов и т.д.	
	Соблюдение графика уборок и кварцевания	
	Знание техники разведения дезинфицирующих растворов и правильное их использование	
	Качественное проведение разных видов уборок	
	Соблюдение правил и стандартов их проведения	
	Соблюдение бельевого режима	
	Правильное хранение уборочного инвентаря	
	Соблюдение правил сбора отходов классов А и Б	
	Укомплектованность аптечек для постконтактной профилактики заражения ВИЧ-инфекцией и гепатитами с парентеральным механизмом передачи	
	Соблюдение правил хранения спецодежды	
4	Выполнение врачебных назначений (К ₄)	0 до 1
	Своевременное выполнение врачебных назначений и рекомендаций	
	Соблюдение технологий, алгоритмов выполнения процедур и манипуляций	
	Своевременное и качественное оказание медицинской помощи	
	Отсутствие осложнений после выполнения процедур, манипуляций, перевязок и т.д.	
5	Фармакологический порядок (К ₅)	0 до 1

	Своевременное получение медикаментов согласно назначений и укомплектованность резервом	
	Знание или соблюдение правил хранения учета и списания ЛС, перевязочных материалов, ИМН и т.д.	
	Соблюдение сроков годности	
6	Этико-деонтологические взаимоотношения, трудовая дисциплина (К ₆)	0 до 1
	Соблюдение этики и деонтологии при работе (этический кодекс)	
	Коммуникабельность, взаимовыручка, взаимозаменяемость	
	Соблюдение прав пациентов, медицинской тайны	
	Отсутствие опозданий на работу	
	Регулярное присутствие на планерке (собрании)	
	Соблюдение графика работы (обмены и т.д.)	
	Участие в общественной жизни отделения, учреждения	
	Членство в СРООМС	
	Подготовка докладов, выступление на конференциях	
7	Санитарное состояние (К ₇)	0 до 1
	Удовлетворительное состояние отделения: рабочего места, кабинетов и т.д.	
	Удовлетворительное состояние палат: прикроватных тумбочек, подоконников и т.д.	
	Соблюдение правил личной гигиены	
	Организованность в кормлении пациентов	

4 этап. Оценка адаптации молодых специалистов

В каждом отделении, в зависимости от специфики работы, по окончании испытательного срока старшей медицинской сестрой отделения по предоставлению наставником листа оценки даются рекомендации о готовности молодого специалиста к дальнейшей работе.

В зависимости от индивидуальных способностей и пожеланий молодых сотрудников обучение может проводиться по одному или нескольким профилям работы одновременно.

В ГБУЗ СОКОД за период с 2013 по 2015 гг. прошли стажировку 35 молодых специалистов. Медицинские сестры после прохождения работы с наставником начального этапа адаптационного периода работают в различных отделе-

ниях нашего учреждения по настоящее время, преимущественно в отделениях хирургического профиля. Многие из них в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Самарской области от 03.09.2014 г. № 23-н и на основании постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 г. получили подъемные денежные выплаты от Министерства здравоохранения Российской Федерации. С целью социально-культурной адаптации молодых работников в учреждении проводятся мероприятия «Посвящение в профессию», приуроченные ко Дню медицинской сестры. В 2013 году принято 8 молодых специалистов, в 2014 году – 11, а в 2015 году – уже 27. Это наглядный показатель активного роста численности молодых специалистов в нашем ле-

Лист оценки

Отделение:
Сотрудник (молодой специалист):
Должность:
Наставник:
Должность:
Начало обучения:
Окончание обучения:

№	Навыки	Оценка по 5-балльной шкале	Комментарии
1	Правильность оформления медицинской документации		
	Амбулаторная карта (внешний вид)		
	Истории болезни (внешний вид)		
2	Правила работы с медикаментами		
	Соблюдение сроков годности лекарственных препаратов		
	Правильность хранения		
	Учет лекарств		
	Таблица противоядий		
	Своевременная выписка требований		
	Правила работы с наркотическими препаратами		
3	Правила измерения антропометрических данных пациента		
	АД, ЧСС		
	Рост		
	Вес		
4	Овладение профессиональными навыками проведения медицинских манипуляций. Соблюдение санитарно-противоэпидемического и санитарно-гигиенического режимов		
	Правила транспортировки биоматериала		
	Правильность закладки материала в бикс для стерилизации		
	Правильность проведения дезинфекции медицинского инструментария		
	Правильность проведения инъекций; забора крови на исследование; постановка в/в систем		
	Правильность взятия мазка на флору и		

	чувствительность к антибиотикам		
	Оказание неотложной помощи при различных состояниях		
5	Навыки коммуникации. Соблюдение этики и деонтологии		
	Соблюдение этики в общении с пациентами		
6	Навыки работы с пациентами		
	Умение собрать анамнез		
	Подготовка пациента к диагностическим исследованиям		
7	Соблюдение трудовой дисциплины		
	Соблюдение деонтологических принципов в работе с коллегами		

Рекомендации

К самостоятельной работе готов (-а) _____

Перевести на другую должность _____

Продолжить проверку _____

Итоговый балл (оценка) _____

Подпись старшей медсестры _____

_____ (подпись) (Ф.И.О.)

Подпись наставника _____ (подпись) (Ф.И.О.)

Подпись сотрудника (молодого специалиста) _____ (подпись) (Ф.И.О.)

чебном учреждении.

Выводы. Развитие наставничества в ГБУЗ СОКОД способствует повышению теоретической подготовки молодых специалистов, совершенствованию практических навыков и умений, необходимых в профессиональной деятельности

ности молодого специалиста, повышению качества сестринской помощи и престижа профессии, снижению текучести кадров.

Настоящий специалист своего дела учится всю жизнь и всю жизнь отдает свои знания и опыт людям.