

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СЕСТРИНСКОГО ПЕРСОНАЛА

Ж.Г. Черемисина

Городская клиническая больница № 4, Москва

E-mail: teterinna@yandex.ru

Разработаны контрольно-измерительные материалы для оценки профессиональных компетенций сестринского персонала, исходя из стандартов их профессиональной деятельности.

***Ключевые слова:** медсестры, контрольно-измерительные материалы, стандартизация профессиональной деятельности, оценка компетенций.*

В России с 1991 г. проводится модернизация сестринского дела, конечная цель которой – приведение системы подготовки медсестер в соответствие с мировыми стандартами и повышение их профессиональной компетентности (решение коллегии Министерства здравоохранения РФ «О состоянии и перспективах развития сестринского дела в Российской Федерации», 1994).

Опыт показывает, что при достаточно высокой клинической эффективности медицинских услуг, оказываемых в наших учреждениях здравоохранения, экономическая их эффективность оказывается низкой, медицинский персонал не всегда используется рационально.

Проблемам кадрового обеспечения здравоохранения посвящен ряд научных исследований последних лет. По мнению ряда авторов, преобразования в сестринском деле должны осуществляться на основе анализа современного состояния качества сестринской помощи и определения как сильных, так и слабых сторон деятельности медсестер разных специальностей, работающих в разных учреждениях здравоохранения с разными категориями пациентов. Многие авторы указывают на то, что достижение высокого качества медицинской помощи возможно лишь при изменении роли сестринского персонала, повышении эффективности его работы.

Поэтому целью данного исследования явилась разработка контрольно-измерительных материалов для оценки профессиональных компетенций сестринского персонала, исходя из стандартов их профессиональной деятельности. Исследование проводилось при консультативной поддержке сотрудников кафедры управления сестринской деятель-

ностью факультета высшего сестринского образования и психолого-социальной работы Первого МГМУ им. И.М. Сеченова. В исследовании приняли участие 92 выпускника 2012 г. заочной формы обучения.

Для решения поставленной цели выпускникам было предложено:

- выбрать должность, для которой будет разрабатываться технология оценки;
- разработать перечень не менее 7 компетенций (в данном контексте – знания, умения и навыки) претендента на должность; перечень должен включать в себя ссылки на нормативные документы, в соответствии с которыми он разработан;
- разработать перечень практических умений с вариантами их проверки.

Проанализировав ответы респондентов, мы выделили компетенции, которые были названы большим числом участников. Анализ компетенций должностей главной медсестры провели 20 человек (рис. 1).

Из рис. 1 видно, что наиболее важными компетенциями главной медсестры лечебного учреждения респонденты назвали:

- управление материальными ресурсами (85%);
- кадровый менеджмент (80%);
- обучение медицинского персонала (75%);
- соблюдение санитарно-противоэпидемического режима (70%);
- делопроизводство и безопасность труда медицинского персонала (55%);
- особенности управления и организации питания пациентов (35%).

Анализ знаний, умений, навыков, требующихся старшей медсестре, провели 28 человек (рис. 2).

Как следует из рис. 2, для старшей медсестры наиболее важны следующие компетенции:

- делопроизводство (75%);
- управление материальными ресурсами (75%);
- соблюдение санитарно-противоэпидемического режима (64,3%);
- кадровый менеджмент (57,1%);

- обучение медицинского персонала (53,6%);
- безопасность труда медицинского персонала (46,4%);
- организация питания пациентов (25%).

Анализ знаний, умений, навыков, требующихся процедурной медсестре, провели 14 человек (рис. 3).

У процедурной медсестры преобладают другие компетенции:

- соблюдение санитарно-противоэпидемического режима назвали 85,7% респондентов;
- управление материальными ресурсами – 85,7%;
- профессиональные навыки – 71,4%;
- делопроизводство – 64,3%;
- коммуникативные навыки – 57,1%;
- безопасность труда медицинского персонала – 28,6%.

Представленные результаты показывают, что респонденты выделяют практически одинаковые компетенции главной и старшей медсестры. Выделенные респондентами компетенции процедурной медсестры от них отличаются.

Методика оценки профессиональных квалификаций неразрывно связана со знаниями, умениями и навыками, предусмотренными профессиональными стандартами, основанными на преемственности компетенций, достигаемых успешным освоением соответствующих профессиональных образовательных программ. Очевидно, что методы оценки, определяющие те или иные профессиональные достижения специалистов, зависят как от овладения различными компетенциями, так и от профиля специализации аттестуемых.

Далее респонденты предложили перечень практических умений с вариантами их проверки: оценивались практические навыки и способность связывать теорию с практикой; запланированным и структурированным способом оценивались компетентность медсестры и компоненты компетентности.

Для главной медсестры были предложены следующие задачи:

- рассчитать потребность в специальных рецептурных бланках (наркотических) на 2012 г.;
- составить должностную инструкцию для подчиненного лица.

Для старшей медсестры был предложен следующий перечень практических умений:

- проверка специалиста на знание основных нормативных документов МЗ РФ, которыми необходимо руководствоваться в ежедневной работе; например: какой приказ регламентирует порядок списания этилового спирта? в соответствии с требованием какого при-

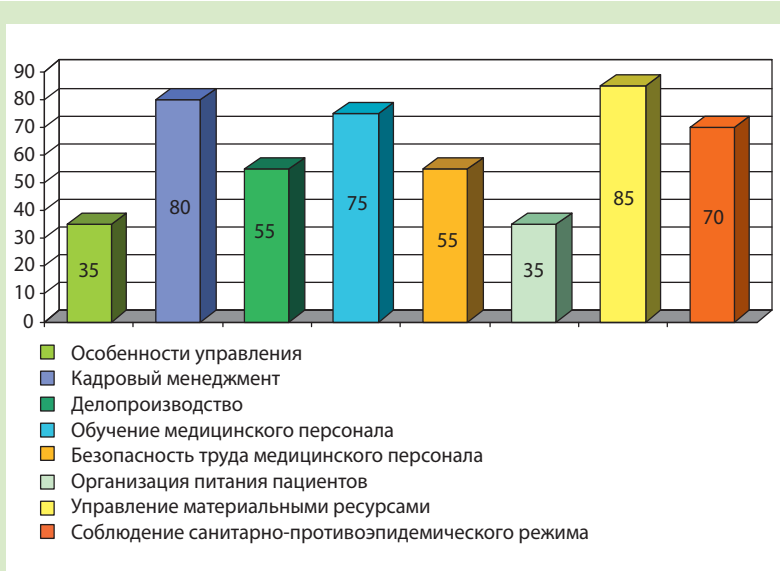


Рис. 1. Знания, умения, навыки главной медсестры (%)



Рис. 2. Знания, умения, навыки старшей медсестры (%)

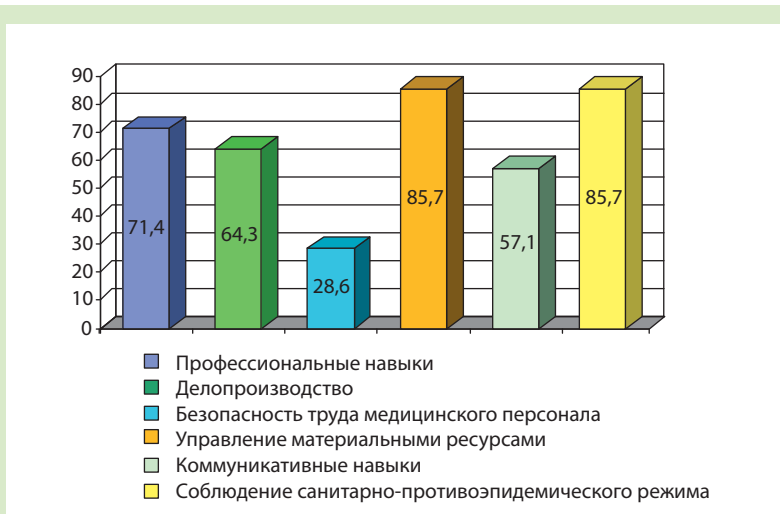


Рис. 3. Знания, умения, навыки процедурной медсестры (%)

каза этиловый спирт подлежит предметно-количественному учету?

- знание правил ведения документации; например: какие требования предъявляются к журналам предметно-количественного учета?
- постановка ситуационных задач для выявления способности ориентироваться в нештатной ситуации; например: на полу разлит биологический материал; каким способом предпочтительнее провести дезинфекцию и утилизацию биоматериала? Поясните свои действия;
- постановка задач для выявления организаторских способностей;
- оценка культуры общения и умения доступно излагать свои мысли.

Перечень практических умений с вариантами их проверки для процедурной медсестры:

- знание правил санитарно-противоэпидемического режима; например: приготовить рабочий раствор дезинфицирующего средства для дезинфекции изделий медицинского назначения;
- проверка специалиста на знание алгоритма выполнения простых медицинских услуг на фантомах; например: забор крови вакуумным методом, внутримышечная инъекция, сбор внутривенной капельной системы;
- знание правил ведения документации; например: какие требования предъявляются к журналам предметно-количественного учета?
- постановка ситуационных задач для выявления способности ориентироваться в нештатной ситуации; например: у вас в руках треснула ампула; ваши действия?

Сегодня наше здравоохранение не обеспечено в должной мере стандартами, регулирующими деятельность среднего медицинского работника, из-за чего отсутствует и возможность эффективно управлять средним медицинским персоналом и давать оценку его работе, что в итоге приводит к снижению профессиональной ответственности. Вследствие отсутствия ключевых стандартов, определяющих единый понятийный аппарат и единые требования к профессиональной деятельности, допускается разное выполнение одной и той же манипуляции. Согласно нормам федерального законодательства, любое медицинское учреждение (организация) может на свое усмотрение либо разрабатывать собственные стандарты и применять их на практике, либо применять стандарты сторонней организации. В итоге мы имеем разные алгоритмы действий.

По результатам проведенного исследования предложено:

- провести выборку нормативных актов, которыми необходимо руководствоваться медсестре того или иного профиля;
- разработать адекватные методики оценки профессиональных качеств с применением тестового контроля, проверки владения практическими навыками и умения решать ситуационные задачи.

Сделаны следующие выводы:

- стандарты, которые должны регулировать деятельность среднего медицинского работника, на сегодня отсутствуют, из-за чего нет возможности эффективно управлять средним медицинским персоналом и давать оценку его работе, что в итоге приводит к снижению профессиональной ответственности;
- анализ мнений респондентов показал, что разработка и внедрение стандартов профессиональной деятельности сестринского персонала должны обеспечить четкую организацию работы сестринских служб и повышение качества сестринской помощи;
- требуется разработать для каждой должности с учетом специализации контрольно-измерительные материалы для оценки компетенций сестринского персонала;
- необходимо создать комитет по разработке программы единых стандартов для среднего медицинского персонала, которые следует широко популяризировать и внедрять в повседневную практику.

Рекомендуемая литература

Равен Д. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. Пер. с англ. – М., 2002.

Саморегулируемая организация Некоммерческое партнерство «Объединение организаций по оценке соответствия промышленной безопасности» (НП «ОСПБ») – Интернет-ресурс: <http://www.np-ospb.ru/>

Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. – М: ЮНИТИ, 2001. – 560 с.

Что такое компетенции? // Human Resource Development International. – 2005; 8 (1): 27–46. Интернет-ресурс: <http://www.hr-portal.ru/node/14330>.

ASSESSMENT OF THE PROFESSIONAL COMPETENCIES OF NURSING STAFF FROM THE STANDARDS OF ITS PROFESSIONAL ACTIVITY

Zh.G. Cheremisina

City Clinical Hospital Four, Moscow

Instrumentation materials have been developed to assess the professional competencies of nursing staff from the standards of its professional activity.

Key words: nurses, instrumentation materials, professional activity standardization, competency assessment.