

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА СЕСТРИНСКОГО ДЕЛА

И.Г. Новокрещенова, Е.Е. Алексеева, В.В. Чунакова

Саратовский государственный медицинский университет им. В.И. Разумовского

E-mail: irina13nov@rambler.ru

Предложена модель организации процесса адаптации молодого специалиста со средним медицинским образованием к работе по выбранной профессии в медицинской организации.

Ключевые слова: сестринский персонал, профессиональная адаптация, медицинский колледж.

Здравоохранение представляет собой специфическую сферу деятельности, для которой характерны высокие физические и психологические нагрузки персонала. Условия труда средних медицинских работников (СМП) часто не отвечают их запросам и ожиданиям, что связано с низкой заработной платой, выполнением работы сверх нормативов, недостаточной социальной защищенностью, слабой оснащенностью рабочего места, отсутствием перспектив карьерного роста и мотивации к труду и т.п. [1].

СМП играет важную роль в оказании качественной и своевременной медицинской помощи, а в ряде случаев, например при оказании скорой медицинской помощи, физиотерапевтическом лечении, медико-социальном обслуживании населения, становится основным действующим лицом. На медсестру возлагается все большая ответственность. При этом не решен ряд проблем, существенно влияющих на статус и условия деятельности специалистов среднего звена. В первую очередь это касается кадровых вопросов – общий дефицит сестринских кадров; несоответствие их численности и структуры объемам деятельности; наличие диспропорций в численности врачей и СМП; разница в обеспеченности медицинскими работниками разных территорий, городской и сельской местности, организаций специализированных видов помощи и первичного звена [2, 3].

В сложившейся ситуации особенно важны разработка и внедрение программ мероприятий по привлечению и закреплению молодых квалифицированных специалистов сестринского дела на рабочем месте [4].

Целью работы было обосновать программу профессиональной адаптации молодого специалиста сестринского дела, исходя из данных комплексного изучения системы его подготовки и условий деятельности.

Изучены: кадровое обеспечение, потребности здравоохранения Саратовской области в СМП (формы №17, №30, №47) и деятельность региональных образовательных учреждений, занимающихся его подготовкой (форма СПО-1 «Сведения об образовательном учреждении, реализующем программы среднего профессионального образования», аналитические справки и отчеты) за период с 2006 по 2015 г.; мнения учащихся медицинского колледжа (402 респондента) и специалистов со средним медицинским образованием (464 респондента) по проблемам подготовки и профессиональной реализации специалиста со средним медицинским образованием в условиях регионального здравоохранения. Полученные данные позволили выявить основные проблемы подготовки и профессиональной реализации специалиста со средним медицинским образованием и разработать программу профессиональной адаптации молодого специалиста сестринского дела.

Здравоохранение Саратовской области в последнее десятилетие, несмотря на наличие в регионе медицинского вуза и развитой сети медицинских колледжей, как и Российской Федерации в целом, испытывает сложности с медицинскими кадрами. При этом сформировалась заинтересованность в привлечении молодых специалистов, вследствие чего разрабатываются и активно реализуются различные целевые программы. Однако большинство программ предусматривает заключение договора с врачебным персоналом и социально-экономическую поддержку его. Поэтому в районах области сохраняется дефицит молодых специалистов среднего звена. По данным официальной статистики, в большинстве районов области (в 89,7%, или в 35 из 39 муниципальных образований) обеспеченность СМП ниже, чем в среднем по региону.

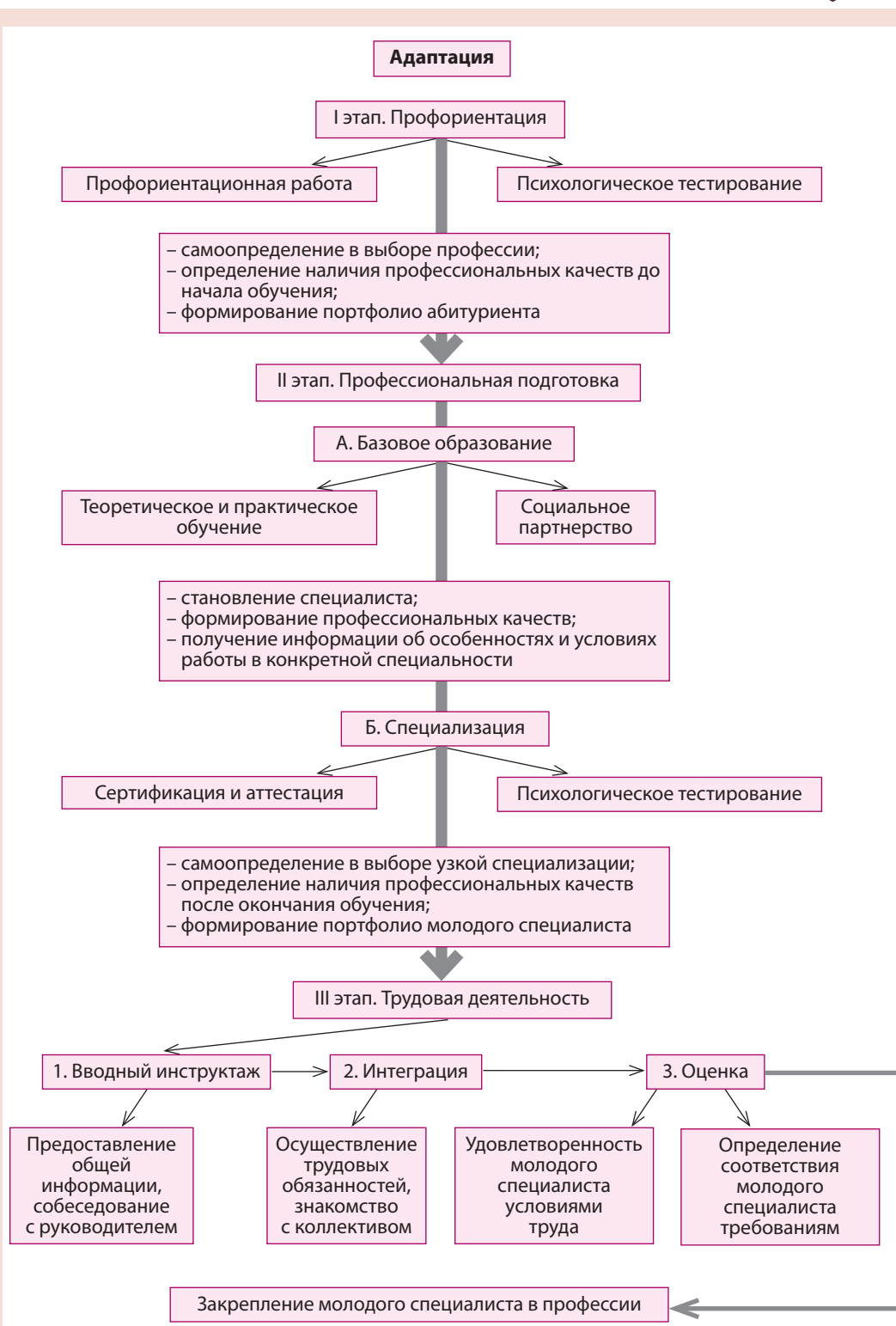
Изучение возрастного состава СМП медицинских организаций (МО) показало, что доля молодых специалистов (работающих первые 3 года) – около 10%. Это может быть обусловлено рядом причин, в том числе оттоком молодых специалистов в коммерческие МО или их уходом из профессии, несовершенством системы целевой подготовки и распределения выпускников образовательных организаций, а также отсутствием системы адекватного трудоустройства

и адаптации выпускников к практической деятельности.

Профессиональная адаптация представляет собой процесс привыкания субъекта к определенным условиям, в том числе к трудовой деятельности. Процесс адаптации молодого специалиста со средним медицинским образованием – сложный, многоэтапный, продолжительный, начало которого, по нашему мнению, относится к периоду выбора профессии. Логика данного процесса отражает организационную структуру адаптации молодого специалиста сестринского дела (см. рисунок). Условно в процессе адаптации можно выделить 3 этапа, на каждом из которых решаются конкретные задачи по подготовке и профессиональной реализации специалиста и действуют разные субъекты.

Совершенствование профессиональной подготовки среднего медицинского персонала

Профориентация (1-й этап) начинается с проведения соответствующей работы с будущими абитуриентами. Для осознанного выбора профессии может потребоваться до 1–2 лет. Реализация мероприятий, направленных на профессиональный отбор и привлечение потенциальных студентов, является частью адекватного функционирования всей системы подготовки специалистов со средним медицинским образованием. Основная цель данной работы – самоопределение в выборе профессии, подготовка знающего, профессионально ориентированного на поступление в медицинский колледж абитуриента, а также формирование мотивирующих факторов. Мотивация (получение определенного социального статуса, достойной заработной платы, возможность профессио-



Организационная структура процесса адаптации молодого специалиста сестринского дела

нальной реализации, призвание) играет особую роль в выборе профессии СМП. Согласно данным социологического опроса студентов колледжа, будучи абитуриентами, в качестве основных мотивов выбора профессии они руководствовались востребованностью специалистов данного профиля на рынке труда (43,3%) и возможностью применения полученных навыков для оказания медицинской помощи родным

и знакомым (40,8%). Мотивы, соответствующие профессиональной реализации специалиста, распространены меньше: возможность иметь небольшой, но стабильный заработок отметили 21,4%, возможность карьерного роста и реализации своих личностных качеств (милосердие, сострадание и др.) – соответственно 18,9 и 18,4%.

Проориентационную работу представители образовательных организаций организуют и проводят со школьниками старших классов в форме общественных мероприятий для учащихся школ и их родителей (научно-практические конференции по вопросам профориентации, День донора, День открытых дверей и др.), ярмарок вакансий с презентацией образовательных и МО, издание информационных и рекламных буклетов.

Для определения профессиональной направленности, основных мотивов выбора профессии, а также личностных качеств, важных при выборе медицинской специальности, при поступлении в колледж необходимо проводить психологическое тестирование (вербальный тест Айзенка, тест на интеллект, опросник Шмишека и др.). Наличие определенного набора личностных характеристик, присущих медицинскому работнику (внимательность, доброжелательность, эмпатия и т.д.) способствует быстрому и более легкому периоду адаптации к особенностям труда (работа с людьми, в условиях стрессовых, конфликтных ситуаций). Однако отсутствие у абитуриента названных качеств не является основанием для отказа в возможности поступления в образовательное учреждение. Полученные данные являются важной информацией для дальнейшего планирования мероприятий и программ по их формированию и развитию в процессе обучения.

Период профессиональной подготовки продолжительностью в 3–4 года (2-й этап адаптации) совпадает с периодом обучения в образовательном учреждении и подразделяется на базовое образование и специализацию. Традиционно профессиональная подготовка в среднем профессиональном медицинском образовании подразделяется на теоретическую и практическую части. В процессе изучения теоретического материала в стенах образовательной организации студенты адаптируются к использованию специальной терминологии для общения в данной сфере, а также получают необходимую информацию о содержании последующей трудовой деятельности, а именно о важности соблюдения этапов сестринского процесса и необходимости обеспечения персонифицированного подхода к пациенту как основному объекту оказания медицинской помощи. В результате у студента начинает формироваться определенный тип мышления и осуществляется постепенное познание соответствующей науки. Наиболее значима для процесса адаптации молодого специалиста организация практиче-

ской подготовки. Организация и проведение производственной практики обеспечивает не только формирование профессиональных навыков и компетенций, но и предоставляет сведения о рынке труда (наличии вакансий), а также возможность ознакомиться со специфическими трудовыми условиями, требованиями конкретного работодателя.

Важную роль на этом этапе также играет взаимодействие между образовательной и МО – так называемое социальное партнерство. Такое взаимодействие реализуется путем заключения договора между заинтересованными сторонами для обеспечения непрерывного обучения, в том числе качественной практической подготовки и возможности последующего трудоустройства выпускников. В рамках социального партнерства разрабатываются совместные программы для привлечения и закрепления молодых специалистов. Особый результат такой работы – ускорение процесса адаптации к конкретному рабочему месту, коллективу.

Организация волонтерской деятельности образовательной организацией также способствует адаптации, профессиональному ориентированию, приобретению необходимых практических знаний и навыков. В рамках участия в работе службы милосердия будущий специалист сестринского дела может выполнять функции сиделки или помощника по уходу за пожилым, тяжелобольным пациентом, находящимся на лечении в МО, оказывать необходимую социальную помощь нуждающимся в ней гражданам на дому. На данном этапе образовательное учреждение должно обеспечить разностороннюю деятельность студента с возможностью проявить личностные и профессиональные качества, определить его готовность к оказанию медицинской помощи.

Далее процесс адаптации продолжается на этапе специализации, выбора более узкого направления деятельности. Молодому специалисту необходимо оценить свои возможности (физическую и психологическую готовность) для работы в нестандартных ситуациях, требующих не только профессиональных знаний, но и умения, например быстро координировать свои действия. Поэтому образовательное учреждение должно организовать повторное психологическое тестирование и сравнить полученные результаты с предыдущими для определения эффективности программ, направленных на развитие профессиональных качеств и определение их соответствия предполагаемой специализации и должности.

Будущему молодому специалисту в процессе получения среднего специального образования целесообразно сформировать портфолио студента (выпускника). Портфолио отражает уровень освоения определенного набора компетенций, а также уровень инициативности, заинтересованности, желания работать в данной сфере и активно участвовать в развитии се-

стринского дела (участие в предметных олимпиадах, научно-практических конференциях, семинарах и др.). Необходимость подготовки портфолио на данном этапе определяется и условиями рынка труда, а именно требованиями работодателя. Например, содержание портфолио может способствовать занятию более престижной и перспективной должности при наличии конкуренции, сформировать положительное впечатление у потенциального работодателя при собеседовании и в целом позволяет решить некоторые проблемы, возникающие при трудоустройстве. Анкетирование показало, что студентам свойственна неуверенность в своих силах; они отмечают, что отсутствие опыта работы не позволит им устроиться на желаемую должность (14,9%); реже респонденты отмечают, что при высокой конкуренции на рынке медицинского труда отсутствие или недостаток определенных личностных и профессиональных качеств не позволит им эффективно выполнять свои должностные обязанности (4,5%).

Заключительный этап адаптации молодого специалиста со средним медицинским образованием связан с началом трудовой деятельности в МО. Руководство организации (главный врач, главная медсестра, старшая медсестра подразделения), заинтересованное в привлечении молодого специалиста, должно обеспечить необходимые и благоприятные условия для прохождения адаптационного периода. Образовательная организация также является неотъемлемым участником данного этапа, назначая куратора для мониторинга трудоустройства выпускника медицинского колледжа (училища) в течение последующих 3 лет – непрерывного наблюдения и анализа практической деятельности молодого специалиста, оценки проблем его закрепления в соответствующих условиях труда.

Основные мероприятия, реализуемые на базе МО: вводный инструктаж; интеграция в рабочий процесс и оценка процесса адаптации. Представитель отдела кадров (чаще – непосредственный руководитель – старшая медсестра) предоставляет общую информацию об организации, ее структуре, правилах и требованиях. Проводится также собеседование с руководителем МО или главной медсестрой, в процессе которого устанавливаются характерные взаимоотношения руководитель – подчиненный, определяется возможность дальнейшего взаимодействия.

Для контроля за деятельностью начинающего специалиста назначается наставник в лице наиболее опытного сотрудника подразделения. Разрабатывается «Индивидуальный план прохождения адаптации молодого специалиста», предусматривающий последовательное ознакомление с коллективом, условиями труда (социально-психологическая адаптация) и освоение должностных обязанностей (профессиональная адаптация). Наставник в течение всего периода наблю-

дает за деятельностью молодого специалиста, фиксирует результаты выполнения плана и в случае необходимости осуществляет его корректировку.

В системе профессиональной адаптации необходимо предусмотреть этапный и заключительный контроль. Оценка и подведение итогов адаптационного периода в процессе трудовой деятельности проводится как молодым специалистом, так и наставником, что позволяет повысить объективность предоставляемых сведений и результатов. Информация, полученная от молодого специалиста, позволяет определить не только степень достижения им профессиональной и социально-психологической адаптации, но и оценить удовлетворенность условиями труда как одной из составляющих успешной практической деятельности. Основная задача наставника – оценка уровня овладения соответствующими навыками и качества выполнения молодым специалистом возлагаемых на него обязанностей, соответствующих должности.

Адаптация молодого специалиста к выбранной профессии – неотъемлемая часть процесса профессиональной подготовки квалифицированных кадров. Достижение основных его целей и задач невозможно без участия МО, причем принципиальное значение имеет взаимодействие всех субъектов процесса на каждом этапе.

Кроме того, результаты каждого этапа адаптации являются основой для планирования мер по совершенствованию образовательного процесса.

Литература

1. Бутенко Т.В. Трудовая мотивация медицинских сестер: проблемы и перспективы решения. Психологические науки: теория и практика: материалы междунар. науч. конф. (Москва, февраль 2012 г.). М.: Буки-Веди, 2012; 72–5.
2. Блохина М.В., Уразова О.Н. Деловая оценка медицинского персонала – инструмент эффективного использования трудовых ресурсов в здравоохранении. Сестринское дело. 2013; 1: 6–7.
3. Жолобова Е.В., Мухачева Е.А., Шипицына В.В. и др. Проблемы кадрового обеспечения средним медицинским персоналом лечебно-профилактического учреждения в сельской местности. Вятский мед. вест. 2014; 1: 21–4.
4. Касимовская Н.А., Ефремова В.Е. Внедрение программы адаптации среднего медицинского персонала к новой профессиональной среде и рабочему месту. Казанский медицинский журнал. 2014; 95 (2): 272–5.

PROFESSIONAL ADAPTATION OF A YOUNG NURSING SPECIALIST

I.G. Novokreshchenova, E.E. Alekseeva, V.V. Churnakova

V.I. Razumovsky Saratov State Medical University

The paper proposes a model for organizing the adaptation process of a young specialist with secondary medical education to work in their chosen profession at a healthcare facility.

Key words: nursing staff, professional adaptation, medical college.