**Андрагогические аспекты обучения медицинского персонала на рабочем месте.**

Стратегически важная для сестринского дела России задача – реформирование сестринской практики в системе здравоохранения страны, определение и отработка новой модели деятельности медицинской сестры в учреждениях здравоохранения.

Во многих европейских странах медицинские сестры составляют основу первичного звена здравоохранения. Современная модель оказания первичной медицинской помощи, реализуемая в ведущих странах Европы предусматривает широкое участие медицинских сестер в проведении профилактических мероприятий, проведении простейших медицинских обследований, первичного приема пациентов и т.д. В России , к сожалению, организационно – правовые основы работы среднего медицинского персонала за последние десятилетия остаются неизменными. А ведь сестринское дело – это самостоятельная отрасль здравоохранения с достаточно четко выраженными функциональными обязанностями как по реабилитации больных, так и по повышению качества их жизни,

В последние годы в здравоохранении внедряются высокотехнологичные методы лечения и диагностики. В связи с этим роль и значение специалистов со средним медицинским образованием возрастает. В настоящее время средний медицинский персонал должен обладать все более сложными медицинскими, педагогическими, психологическими, техническими познаниями и навыками. Для реализации этого необходимы хорошо подготовленные медицинские кадры.

И в этих условиях работы становится совершенно очевидным, что современному специалисту уже недостаточно усвоенных на студенческой скамье знаний. Появляется потребность не просто в новых знаниях, а в новых технологиях приобретения знаний, переходе на новый уровень всей системы непрерывного профессионального развития средних медицинских работников. Их подготовка должна быть непрерывной и соответствовать запросам здравоохранения и общества в целом.

Потребность в обновлении информации является для человека базовой и во многом определяет поведение каждого из нас. Необходимость постоянного обновления знаний, умений, навыков, приобретение дополнительного образовательного опыта обусловлена следующими причинами:

- постоянным появлением у человека проблем, решение которых требует от него дополнительных знаний, умений, навыков, опыта деятельности, смены установок, создающих мотивацию к обучению;

- наличием у людей своих информационных запросов;

- способностью человека к обучению независимо от возраста, в силу природной динамики структур, отвечающих в организме за процессы обновления информации (т.е. природная потребность в новых знаниях);

- накоплением каждым из нас жизненного опыта, способного становиться содержанием образования для других и для себя (при условии его осмысления).

В настоящее время в научный обиход прочно вошло понятие «андрагогика», специфическим предметом которой являются теория и методика обучения взрослых людей при непрерывном образовании. По роду своей деятельности главным и старшим медицинским сестрам приходится заниматься организацией и проведением различных мероприятий образовательного характера. Поэтому справедливо заметить, что для руководителей сестринских служб знание андрагогических аспектов необходимо для эффективного обучения персонала на рабочем месте.

При обучении взрослых можно столкнуться с трудностями и препятствиями, о которых полезно знать и быть готовым к их преодолению. Чем старше человек, тем сложнее ему включаться в образовательные процессы из-за внутренних преград, складывавшихся годами. Кратко рассмотрим некоторые из них.

*Психофизиологические трудности.* У некоторых взрослых людей возникает внутренний барьер в отношении своей способности к обучению. Они убеждены, что с возрастом снижаются способности к восприятию, запоминанию и воспроизведению учебной информации. Однако учеными доказано, что успешно обучаться можно в любом возрасте.

*Социально-психологические барьеры.* Многим взрослым людям бывает некомфортно, а иногда и страшно оказаться в позиции ученика. Особенно это касается лиц, занимающих определенное положение на административной лестнице.

*Социальные трудности.* Отсутствие востребованности нового уровня образованности приводит взрослого человека к пониманию бессмысленности продолжения (наращивания) своего образования.

*Психолого-педагогические трудности* возникают из-за несформированности установки на необходимость пожизненного образования для современного человека. Для взрослого человека любого возраста обучение становится одним из способов самореализации в профессии или в жизни в целом. Поэтому он всегда хочет знать, зачем ему учить именно этот материал. В отличие от ребенка, его смысловые установки и мотивация обучения более осознанны и четки.

Между обучением и качеством деятельности персонала существует прямая и явная зависимость. Известный американский специалист в области управления качеством Эдвардс Деминг в своих 14 принципах системы всеобщего управления качеством говорит: «Создайте систему подготовки кадров на рабочих местах. Используйте современные методы тренировки и повторной тренировки непосредственно на рабочих местах и при выполнении производственных заданий». Иными словами, основной путь к воспитанию должного отношения к работе у каждого сотрудника лежит через *внедрение системы непрерывного обучения и обеспечения нового уровня знаний и понимания*, по достижении которого каждый вынужден будет пересмотреть свое прежнее отношение к работе, к коллегам и у него появится базис для объективной оценки, как собственных действий, так и действий организации.

Т.о., целью повышения квалификации является обновление теоретических и практических знаний специалистов в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач.

Работа медицинской сестры-руководителя по обучению персонала требует не только высокой профессиональной подготовки, знаний и умений, но и навыков педагога, психолога. Под ее руководством находятся люди, различающиеся по многим параметрам: возрасту, воспитанию, культуре, взглядам на жизнь, профессионализму, отношению к своей деятельности и пр. Очень важно, чтобы медсестра-руководитель обладала педагогическими способностями, культурой общения, высоким творческим потенциалом.

Общие *принципы обучения* персонала, которыми следует руководствоваться:

* принцип всеобщности обучения;
* принцип обязательности обучения;
* принцип иерархической последовательности;
* принцип непрерывности обучения;
* программно-целевой принцип обучения;
* принцип связи обучения с жизнью;
* принцип наглядности обучения;
* принцип эмоциональности и интереса в обучении;
* принцип обучения «от простого к сложному».

Следует отметить, что взрослые люди не станут учиться, пока не захотят этого, что они изучают только то, что, по их мнению, необходимо, и обучаются в процессе работы, и поэтому нужно учитывать их реальные производственные проблемы.

Руководители сестринских служб должны брать во внимание и тот факт, что специальное время на обучение отсутствует, поэтому занятия должны осуществляться по плану, быть четко организованы, строго лимитированы по времени.

Основных вопросов педагогики, которые возникают при обучении, три:

1. определение цели обучения, т.е. для чего учить?
2. содержание обучения, т.е. чему учить?
3. формы и методы обучения, т.е. как учить?

Всегда преследуется две основные цели, связанные между собой: *образовательная* и *воспитательная*.

*Обучение* – это целенаправленный процесс взаимодействия педагога и обучающихся, в ходе которого последние овладевают определенными теоретическими и практическими знаниями, умениями и навыками. Обучение обращено к интеллектуальной сфере личности человека.

*Воспитание* – это процесс формирования взглядов, убеждений, моральных и этических принципов. Т.е. другими словами, воспитание – это формирование поведения человека. Воспитание обычно обращено к эмоциональной сфере человека.

Обучение может быть разным по форме, содержанию и способу организации. Это зависит от конкретных целей, временных и финансовых ресурсов. Содержанием обучения могут быть профессиональные знания, управленческие и коммуникативные навыки.

*Формы обучения* сестринского персонала на рабочем месте:

1. общебольничные сестринские конференции;
2. профильные учебы в отделениях (в виде лекций, семинаров, тренингов, мастер-классов);
3. зачеты (устные, тестирование), сдаваемые у главной/старшей медсестры;
4. школы профессионального мастерства для конкретных категорий специалистов (процедурных, перевязочных, палатных и пр. медицинских сестер);
5. школа резерва для формирования и подготовки руководящего резерва на управленческие должности;
6. конкурсы профессионального мастерства , обучающие фильмы и пр.

Данные мероприятия могут осуществляться силами специалистов самого ЛПУ, либо могут привлекаться приглашенные преподаватели, специалисты, эксперты со стороны

Открытое акционерное общество «Многопрофильный клинико-диагностический центр «Доктор–А» (далее ОАО «Доктор–А») оказывает амбулаторно-поликлиническую медицинскую помощь населению г. Тюмени и Тюменской области по более 50 видам медицинской деятельности. Имеет двадцатилетний практический опыт оказания медицинских услуг населению .

Руководство ОАО «Доктор–А» осознает, что немаловажную роль в оказании медицинской помощи играет средний медицинский персонал. Сегодня, когда необходимость обучения кадров ни у кого не вызывает сомнения, администрация уделяет особое внимание данному разделу работы.

Работа по подготовке и повышению квалификации среднего медицинского персонала является одной из основных задач, важным звеном в деятельности главной медицинской сестры. Поэтому, кроме всего прочего, в обязанности сестры-руководителя входит: организация систематической учебы среднего медицинского персонала (включая всевозможные формы обучения), организация учебно-производственной практики, создание оптимальных условий для сестринской деятельности и для реализации творческих способностей специалистов, развитие интереса к публикации в периодической печати статей, заметок по новаторству, рационализации, обмену опытом; направление сестер-руководителей на обучение на факультеты высшего сестринского образования в медицинскую академию.

На текущий год составлены следующие программы и планы работы:

* + «Программа развития сестринского дела на 2013-2015  
     г.г.»;
  + «Совместный комплексный план работы главной и старших медицинских сестер»;
  + «Комплексный план по профилактической работе»;
  + «План методической работы и новых технологий»;
  + «План тематических занятий по поддержанию высокого уровня культуры поведения персонала при работе с пациентами»;
  + «План профильной подготовки медицинских сестер в режимных кабинетах»;
  + «План планерок и профильной подготовки старших медицинских сестер»;
  + «План профильной подготовки лабораторных техников»;
  + «План работы и тематических занятий с младшим медицинским персоналом»;
  + «План работы и тематических занятий с регистраторами»;
  + «Комплексный план по профилактике острых кишечных инфекций и паразитарных заболеваний»;
  + «План профилактических мероприятий по предупреждению возникновения и распространения внутрибольничных инфекций»;
  + «План мероприятий по сохранению холодовой цепи при хранении и транспортировке иммунобиологических препаратов»;
  + «План мероприятий по дезинфекционному делу»;
  + «План комплексных мероприятий на случай возникновения эпидемической вспышки гриппа и других респираторных заболеваний»;
  + «План профилактических мероприятий по предупреждению возникновения и распространения вируса гриппа А/H5N1/»;
  + «План профилактических мероприятий по предупреждению возникновения и распространения ротовирусных гастроэнтеритов».

В кабинете главной медицинской сестры укреплены настенные папки-дисплеи с оперативной информацией, а в непосредственной близости от кабинета укреплены пластиковые карманы для методического материала. Размещение информации, таким образом, обеспечивает ее доступность для специалистов.

Пересмотрены пакеты нормативных документов, необходимых для персонала на рабочих местах.

Разработаны формы журналов оперативной работы:

* + Журнал протоколов проверок над исполнением программы производственного контроля по работе с отходами производства;
  + Журнал протоколов проведения зачетных занятий с сестринским персоналом;
  + Журнал протоколов проверок дезинфекционных мероприятий;
  + Журнал протоколов обходов (целевых, комплексных);
  + Журнал протоколов проверок над исполнением программы производственного контроля санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий.

Еженедельно проводятся планерки и профильные занятия со средним медицинским персоналом, медицинскими регистраторами, санитарками. Каждая медицинская сестра готовит материал к проведению занятий в виде презентации. Такой метод проведения обучения показал, что материал усваивается лучше, вызывает интерес к данной теме. Докладчик и слушатели при этом активно участвуют в обсуждении. В нашей «копилке» уже 67 презентаций по различным разделам работы. Для профессионала, помимо опыта и виртуозного владения практическими навыками, все более важным становится умение своевременно получать новую информацию и находить ей применение в своей работе, то есть способность и желание непрерывного развития в профессии.

В ОАО «Доктор–А» ежегодно составляются и утверждаются генеральным директором

- план повышения квалификации;

- план прохождения аттестации;

- программа по подготовке кадров к аттестации.

Последипломная подготовка специалистов со средним специальным медицинским образованием проводится на базе Тюменского медицинского колледжа.

Аттестация является комплексным методом оценки соответствия специалиста и необходима как важное звено в системе непрерывного образования.

Перед аттестацией проводится работа над отчетом, при этом подход к этому вопросу неформальный.

Для наших медицинских сестер аттестация является значимым и неотъемлемым моментом в работе, они рассматривают аттестацию, как проверку своего личного профессионализма.

Генеральный директор ОАО «Доктор–А» Я.Ю. Арбитайло, понимая необходимость и важную роль аттестации среднего медицинского персонала, при получении или подтверждении квалификационной категории премирует сотрудников в размере 25% от заработной платы.

Средний медицинский персонал также участвует в обучении медицинских регистраторов, санитарок. Проводятся практические и теоретические занятия по различным вопросам работы.

Коллектив медицинских сестер центра – все его члены - являются членами Тюменской областной профессиональной ассоциации. Они дружно принимают участие в мероприятиях, проводимых ассоциацией.

Сестринское дело остается важнейшей составляющей, располагающей значительными кадровыми ресурсами, реальными и потенциальными возможностями для удовлетворения потребностей общества. Эффективное развитие системы здравоохранения в значительной степени зависит от уровня и качества профессиональной подготовки, рационального размещения и использования среднего медицинского персонала. Повышение квалификации должно быть постоянным.

Развитие профессиональных навыков среднего медицинского персонала повышает удовлетворенность работой, оптимизирует работу, позволяет персоналу быть уверенным в своих силах и проявлять инициативу.