**СЛАЙД № 1**

**РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КОМИТЕТА МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В СОЗДАНИИ УСЛОВИЙ ДЛЯ НЕПРЕРЫВНОГО МЕДИЦИНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Е.В. Ларионова**

**старшая медицинская сестра УМК**

**БУЗОО «КОД»,**

**член специализированной**

**секции ОПСА «СД в онкологии»**

Одной из актуальных задач, стоящих перед российским здравоохранением, является обеспечение высокого качества оказания медицинской помощи, что невозможно без хорошо подготовленных медицинских кадров.

**СЛАЙД № 2**

Во всем мире профессия медицинской сестры постоянно развивается, появляются новые специализации и новые области знаний. На протяжении всей профессиональной жизни технологии выполнения медицинских услуг стремительно меняются, ускоряется процесс обновления знаний, поэтому важным становится постоянное совершенствование и развитие профессиональной компетентности специалистов сестринского дела.

В этих условиях резко возрастает потребность именно в непрерывном профессиональном образовании, которое должно охватывать период подготовки медицинских сестер, начинающийся после завершения базового медицинского образования на протяжении всей профессиональной жизни специалиста, обеспечивать возможность перехода от одного вида профессиональной деятельности к другому внутри одной профессии, способствовать возможности перехода между различными уровнями ответственности.

Существенную роль в обеспечении непрерывности обучения и профессионального развития, повышение его эффективности способны играть руководители сестринских служб медицинских организаций.

**СЛАЙД № 3**

Бюджетное учреждение здравоохранения Омской области «Клинический онкологический диспансер» - одно из крупнейших медицинских организаций Омской области. Сестринский персонал нашего диспансера представляет собой большой мобильный коллектив, который серьезно влияет на качество оказания медицинской помощи пациентам.

Большая роль в формировании единой политики сестринского дела принадлежит Совету по сестринскому делу, который был создан в 1973 году. В связи с увеличением интенсивности труда и нагрузок на сестринский персонал, ростом численности и изменением роли и функции медицинских сестер появлялась необходимость в реорганизации совета. В 2006 году организован профессиональный комитет, целью которого является создание системы непрерывного профессионального образования сестринского персонала в диспансере.

**СЛАЙД № 4**

С 2007 года в состав профессионального комитета входит учебно-методический кабинет, благодаря чему повысилась эффективность решения вопросов повышения квалификации сестринского персонала, и организации обучения на рабочем месте.

**СЛАЙД № 5**

Основными задачами профессионального комитета является:

- обеспечение мероприятий по совершенствованию профессиональных знаний и практических навыков медицинских сестер;

- участие в подготовке резерва руководителей сестринского персонала;

- проведение мероприятий по повышению престижа и значимости профессии;

- осуществление внутреннего контроля организации труда, отдыха, выполнения должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины сестринского и младшего персонала, путем проведения рейдов-проверок;

- осуществление сбора и обмена информацией в области сестринского дела, взаимодействие, как с комитетами Совета по сестринскому делу диспансера, так и с другими медицинскими организациями по вопросам, относящимся к компетенции Совета.

**СЛАЙД № 6**

В настоящее время условием для эффективного управления обучающим процессом может быть обеспечение высокой компетентности руководителя комитета, высоким уровнем профессиональных умений и навыков в управлении обучением, воспитанием и развитием сотрудников. Для этого, в первую очередь, руководитель комитета должен заботиться о собственном повышении профессиональной компетентности, путем организации собственного непрерывного образования, которое включает в себя все виды и формы повышения квалификации, включая самообразование и расширение кругозора.

**СЛАЙД № 7**

Выполняя свои функции, члены профессионального комитета должны понимать, что источником изменений в организации работы с сестринским персоналом является переход медицинской организации из состояния функционирования в качественно новое состояние постоянного развития, когда достигнутые результаты работы не позволяют коллективу снижать профессиональную планку, которую он сам и установил, когда профессиональный потенциал коллектива так же требует своего развития.

**СЛАЙД № 8**

Для реализации непрерывного образования и профессионального развития у сестринского персонала существует достаточно большое количество различных вариантов, к ним можно отнести такие виды образовательной активности сестринского персонала, как: получение дополнительного профессионального образования; участие в работе научных, научно-практических конференций различных уровней; участие в мастер – классе по специальности или его проведение; обучение на рабочем месте, наставничество, стажировка; обучение в симуляционных центрах; участие в профессиональных конкурсах; разработка рекомендаций для пациентов, информационных или методических материалов; публикации в специализированных периодических изданиях и т.д.

Используя комплексно все эти способы получения новых знаний, позволяет нам добиться необходимых результатов.

**СЛАЙД № 9**

Понимание непрерывного образования как образования взрослых делает акцент на специфике контингента обучающихся, особенностях его запросов и технологий обучения. Взрослые, как правило, имеют уже как накопленный опыт образовательной деятельности, так и навыки практической работы. Их запросы конкретны и прагматичны, когда речь идет о программах профессионального образования. Кроме этого образование взрослых имеет особые требования к организации обучения. Очень часто оно имеет жесткие временные рамки, поскольку либо протекает одновременно с трудовой деятельностью, либо отрыв от нее предельно сжат по срокам.

**СЛАЙД № 10**

Важными задачами профессионального комитета для создания мотивации к освоению новых знаний являются определение потребностей сестринского персонала в обучении, планирование и разработка обучающих мероприятий создание условий для непрерывного обучения, организация и проведение обучающих мероприятий, получение обратной связи, осуществление контроля.

**СЛАЙД № 11**

При формировании программ конференций, семинаров, мастер-классов мы учитываем современное развитие отечественного здравоохранения, актуальность проблем и их значимость для сестринского персонала, а определение потребности персонала в обучении, выявляем при: внедрении новых технологий в работу сестринского персонала; составлении заявки по программе дополнительного профессионального образования; анкетировании сестринского персонала; анализе результатов аттестации на рабочем месте; анализе результатов тестирования после обучающих мероприятий; анализе результатов заседания предаттестационной комиссии; наблюдении за работой персонала в отделении и взаимодействии их со вспомогательными службами медицинской организации; личном обращении; проведении комплексных обходов комитетов Совета по сестринскому делу.

**СЛАЙД № 12**

Участие в различных научно-практических конференциях, а тем более выступление на них, может, не является массовым и нерегулярным, в связи со слабой информированностью медицинских сестер, дефицитом времени, большой занятостью на рабочем месте, возросшей нагрузкой. А подготовка выступления на конференции требует значительной предварительной работы, связанной с поиском актуальной информации, проведением исследований, обработкой полученных результатов, хотя значимость такой формы получения новых знаний очень высока.

Задача профессионального комитета – подобрать участников из числа сестринского персонала для участия в конференциях на актуальные для них темы. При подготовке внутрибольничных конференций активно использовать наглядные материалы, современные информационные технологии, такие, как презентации, видео и аудио материалы и другие.

Оказывая методическую помощь в процессе подготовки к выступлению, мы мотивируем сотрудника на самоорганизацию и раскрытие творческого потенциала, глубокого изучения вопроса, он должен чувствовать поддержку и внимание со стороны коллег.

**СЛАЙД № 13**

Обучение на рабочем месте является мощным инструментом получения новых знаний, приобретения умений, формирования навыков, которое можно определить как повышение уровня компетенций сотрудника без отрыва от его профессиональной деятельности через непрерывную практику и взаимодействие с более опытным наставником. При этом мы используем такие методы обучения, как: включение обучаемого сотрудника в процесс деятельности другого специалиста; наблюдение за процессом работы; стажировки, ротации; целенаправленная передача опыта; сопровождение процесса обучения, обсуждение возможности и опыта применения полученных знаний в реальной практике.

**СЛАЙД № 14**

Обучение на рабочем месте имеет ряд достоинств, к числу которых можно отнести:

- реализацию подхода к структуре обучения по схеме «70-20-10», в соответствии с которой 70% времени отводится на обучение путем решения реальных задач на рабочем месте, 20% времени занимает обучение на рабочем месте с более опытным сотрудником, 10% времени – обучение учебных классах, учебно-методическом кабинете: лекции, семинары, мастер-классы;

- используя каскадный метод обучения, есть возможность обучить большое количество персонала в более короткий срок;

- возможность передачи часто уникального опыта наставника;

- возможность построения индивидуальной образовательной траектории, учитывающей потребности и запросы конкретного сотрудника в приобретении новых знаний. (Освоение смежных специальностей, освоение инновационных технологий и др.).

- экономическую эффективность, поскольку затраты на организацию и поддержание такой системы обучения оказываются значительно меньшими, чем при традиционных методах профессионального развития персонала. А значит, это вид обучения должен быть систематизирован.

**СЛАЙД № 15**

Для проведения семинаров, мастер-классов в учебно-методическом кабинете есть учебные медицинские тренажеры, благодаря которым можно закрепить практические навыки, наглядно продемонстрировать технологии выполнения медицинских услуг.

**СЛАЙД № 16**

Для выработки умений формирования навыка укомплектованы укладки для выполнения медицинских услуг. В качестве методического материала, для подготовки к отработке практических навыков, в кабинете имеется раздаточный материал «Технологии выполнения медицинских услуг».

**СЛАЙД № 17**

Пополнению знаний способствует работа над различными рекомендациями для пациентов, информационными или методическими материалами, публикации в периодических профессиональных изданиях.

Не смотря на обилие наименований специальной медицинской литературы, периодических изданий для специалистов сестринского дела, их доступность и востребованность остается весьма незначительной, что подрывает доверие практикующих медицинских сестер к публикациям, не мотивирует их к самообразованию. Для создания мотивации в этом направлении в учебно-методическом кабинете создана библиотека с литературой по всем разделам сестринской деятельности, быстрый поиск нужной информации экономит рабочее время.

**СЛАЙД № 18**

Степень владения компьютерными технологиями исключительно важна и при использовании таких образовательных способов, как дистанционное обучение, которое может осуществляться в различных формах, но непременным условием при этом является использование современных коммуникационных технологий, что не всегда может быть доступным для медицинских сестер (отсутствие компьютера, выхода в интернет дома или на работе). Два компьютера в учебно-методическом кабинете с выходом в сеть Интернет расширяет эти возможности.

**СЛАЙД № 19**

Создание в диспансере локальной сети и мобильной связи через Интернет обеспечивает быстрый обмен информацией, как внутри стационара, так и с территориально-отдаленным стационаром № 2.

Выпуск информационного листа с 2010 года, позволяет медицинским сестрам быть в курсе событий и мероприятий, проводимых в диспансере (результаты профессиональных конкурсов, аттестации на рабочем месте, обзор конференций, проектов, мастер-классов и семинаров, не только на местном, а также на региональном и всероссийском уровнях), что является мотивирующим фактором к обучению.

Участие членов профессионального комитета на планерках, заседаниях Совета по сестринскому делу, комплексных обходах способствует более продуктивной работе при взаимодействии с другими комитетами.

**СЛАЙД № 20**

Использование симуляционных технологий в современном медицинском образовании позволяет достичь максимального реализма при отработке навыков ухода за пациентом, выполнении различных диагностических и лечебных манипуляций, позволяет добиться выработки умений и формирования устойчивого навыка. Однако симуляционные технологии требуют определенных финансовых затрат.

К счастью симуляционный центр есть на базе Центра повышения квалификации работников здравоохранения, и задача профессионального комитета проинформировать сестринский персонал о возможности и правилах посещения данного симуляционного центра, кроме того, что каждый специалист может самостоятельно записаться, в диспансере сложилась система организованной записи, которой занимается руководитель учебно-методического кабинета и руководители сестринского персонала подразделений.

При взаимодействии с Центром повышения квалификации работников здравоохранения, мы так же регулярно организуем выездные циклы, что мотивирует специалиста на получения новых, полезных профессиональных знаний, а так же экономит время сотрудника.

**СЛАЙД № 21**

Взаимодействие с компаниями B.Braun и HARMANN, помогают нам обеспечивать обучение сестринского персонала на рабочем месте с отработкой практических навыков с использованием новейших средств и медицинских технологий, внедряемых в работу в нашем диспансере.

**СЛАЙД № 22**

Конкурсы профессионального мастерства являются особой формой повышения уровня квалификации, и участие в них так же может стимулировать поиск новой информации, приобретение новых знаний, позволяет оценить уровень собственной профессиональной подготовки, сравнить собственные достижения с достижениями других участников конкурса.

В задачи конкурсанта входит подготовка материала к конкурсу: работа по отбору необходимой информации, ее творческая переработка, структурирование, обобщение, осмысление собственного профессионального опыта, а задачей профессионального комитета является информационная помощь специалисту, конкурсант должен четко понимать все требования конкурса.

**СЛАЙД № 23**

Мотивирующим фактором сестринского персонала к обучению является наличие учета их участия в непрерывном образовании в качестве одного из критериев, учитываемых при присвоении квалификационной категории. Такой формой учета и оценки профессионального роста является портфолио специалиста.

Профессиональный комитет с 2010 года занимается внедрением накопительной системы повышения квалификации сестринского персонала, комитет дает рекомендации и оказывает методическую помощь по оформлению портфолио, проделанная работа дает свои плоды: в настоящее время в диспансере портфолио специалиста имеют 100% специалистов сестринского звена.

**СЛАЙД № 24**

Таким образом, создавая условия для непрерывного профессионального обучения и развития важно предусматривать свободный выбор формы, длительности, места получения новых знаний, поддержания компетенций, необходимых медицинским сестрам в их профессиональной деятельности. Сочетание разных форм образования, использование различных методов его получения позволяет удовлетворить потребность специалистов в актуализации знаний, приобретении необходимых умений и навыков, реализовывать развитие компетенций, необходимых для выполнения профессиональных обязанностей.

**СЛАЙД № 25**

Спасибо за внимание!