**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНСТВО ПО ЗДРАВООХРАНЕНИЮ**

**И СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ГОУ ВПО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ**

**УНИВЕРСИТЕТ МЗ РФ»**

**ФАКУЛЬТЕТ ВЫСШЕГО СЕСТРИНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**КАФЕДРА ПЕДАГОГИКИ И ПСИХОЛОГИИ С КУРСОМ ИПО**

**Допущена к защите**

**Заведующий кафедрой**

**педагогики и психологии**

**с курсом ИПО**

**проф.Амиров А.Ф.**

**«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2009г.**

Давлетзянова Елена Петровна

**Формирование умений и навыков профессионального взаимодействия медицинских сестер**

Дипломная работа

По специальности 040600- Сестринское дело

Студент - дипломник, гр.501А: Е.П. Давлетзянова

Руководитель к. п. н. : Ю.В.Ивановский

Уфа 2009

## Содержание

Введение ……………………………………………………………..… …………. 3

**Глава 1. Основы теоретического изучения роли педагогических и психологических умений в профессиональной деятельности медицинских сестер…………………………………………………………………………………** 6

1.1. Профессиональная деятельность медицинских сестер…………...… 6

1.2. Цели и задачи формирование педагогических и психологических умений и навыков в сестринском деле………………………………21

.3. Основы формирования профессиональной деятельности медицинских сестер………………………………………………..… 28

### Выводы …………………………………………………………….………... 30

**Глава 2. Практическая деятельность медицинских сестер по формированию психолого-педагогических умений……………………………………………....**32

2.1. Выявление содержания знаний психологии и педагогики

в деятельности медицинской сестры …………………………………….32

2.2. Работа по формированию умений и навыков профессионального

взаимодействия медицинских сестер…………………………………….42

2.3. Оценка эффективности практической деятельности по

формированию умений и навыков профессионального взаимодействия медицинских сестер………………………..………………………………………..55

Выводы по главе 2…...………………………………………………….. …...65

Заключение…………………………………………………………………………..67

Библиография………………………………………………………………………..70

# **Введение**

Основываясь на Концепцию по модернизации российского образования на период до 2010 года, основными целями профессионального образования являются: подготовка квалифицированного работника, способного конкурировать на рынке труда; компетентного по своему уровню и профилю; ответственного и свободно владеющего профессиональными навыками; ориентирующегося в смежных областях деятельности на уровне мировых стандартов; готового к профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

Менеджер сестринского дела просто обязан владеть необходимым умением, опытом и профессиональной мобильностью для современного реагирования в постоянно меняющихся социальных условиях, общественной практике, научной деятельности. А это станет возможным, если выпускника ВУЗа подготовят, как специалиста, который будет способен востребовать, полученные в процессе обучения - знания, умения и навыки.

Изучение педагогических и психологических умений в профессиональной деятельности медицинской сестры является наиболее актуальным, тем более, что оно обусловлено рядом **противоречий**:

- между объективной необходимостью знаний психологии и педагогики для деятельности менеджеров сестринского дела и недостаточной разработкой данной проблемы в теории профессионального образования;

- между традиционными формами организации педагогического процесса менеджмента и необходимостью инновационных технологий обучения, повышающих профессиональный уровень подготовки будущего руководителя сестринским коллективом.

Актуальность проблемы формирования умений и навыков профессионального взаимодействия медицинских сестер в мире ценностей обусловлена социальной ситуацией развития современного общества, кардинальными изменениями в социально-экономической и общественной жизни страны.

Поиск разрешения данных противоречий и позволяет определить **проблему** нашего исследования - это разработка теории и методики преподавания медицинской деятельности, разработка системы воспитания здорового человека, воспитание осознанного отношения человека к вопросам здоровья. Актуальность проблемы, выявленные противоречия, недостаточный уровень разработки данной проблемы, обусловили выбор **темы исследования**:

**«Формирование умений и навыков профессионального взаимодействия медицинских сестер».**

**Цель исследования**: разработка методов формирования умений и навыков профессионального взаимодействия, и их применение в практике своей профессиональной деятельности медицинской сестры.

**Объект исследования**: профессиональная деятельность будущих медицинских сестер.

**Предметом исследования**: умения и навыки профессионального взаимодействия медицинских сестер.

**Гипотеза исследования** состоит в предположении о том, что в процессе обучения, воспитания, профессиональной деятельности формируются умения и навыки профессионального взаимодействия медицинских сестер.

В связи с формированной целью исследования были поставлены следующие **задачи исследования**:

1. Выявить особенности формирования умений и навыков профессионального взаимодействия медицинских сестер.

2. Определить необходимость умений и навыков для развития профессионального взаимодействия медицинских сестер

. Разработать и проверить опытно-экспериментальным путем поставленную цель.

4. Подготовить методические рекомендации по данной проблеме.

Методологическая основа исследования заключается в использовании компетентностного подхода в медицинском образовании ( У.Т. Аллабердин, А.Ф. Амиров, Э.Ф. Зеер, Н.Н. Краснов, В.Л. Назифуллин) коммуникативного подхода к деятельности медицинских работников (Т.М.Резер, Ю.П. Лисицин).

Научная новизна заключается в исследовании новых функций менеджера сестринского дела, обеспечивающих преемственность между профессиональным обучением и профессиональной деятельностью.

Теоретическая значимость заключается в расширении представлений об использовании методов и программ в работе менеджера сестринского дела.

Практическая значимость результатов дипломной работы заключается в том, что ее выводы и рекомендации могут быть не только использованы менеджерами сестринского дела, но и как методы и программы обучения в медицинских учебных заведениях.

# **Глава 1. Основы теоретического изучения умений**

# **педагогики и психологии в профессиональной**

# **деятельности медицинских сестер.**

**1.1. Профессиональная деятельность медицинских сестер.**

Задачей данной главы является анализ профессиональной деятельности менеджера сестринского дела; анализ структуры и особенностей деятельности менеджера.

Сестринское дело как часть системы здравоохранения содержит как профессиональные, так и не профессиональные элементы, что отражается в философии сестринского дела. Цель подготовки специалистов сестринского дела обусловлена общественными потребностями, необходимостью расширения поля профессиональной деятельности менеджеров и представляет собой социальный заказ общества, которое требует существенно улучшить качество подготовки медицинских работников. Современное развитие науки и техники, их интеграция, требуют от специалистов широкого общеобразовательного, научно - технического и культурного кругозора.

Кратко рассмотрим профессиональную деятельность менеджера по сестринскому делу, начав с понятия «менеджер».

Менеджеры - особая категория людей, осуществляющих работу по управлению. И именно от умения управлять во многом зависит судьба предприятия и учреждения, его способность выжить, устоять и вырасти в непредсказуемых экономических условиях.

Но данное определение не раскрывает всех особенностей профессиональной деятельности менеджера в области сестринского дела, так как основной целью работы учреждений здравоохранения является улучшение здоровья отдельных людей и общественного здоровья в целом.

Менеджер сестринского дела - это управляющий, который обладает необходимыми полномочиями на выполнение руководящей, лидирующей роли. Это новый тип руководителя, который берет на себя подготовку надежных, компетентных, знающих медицинских сестер, которые в свою очередь заботятся о здоровье общества в целом.

Новые законы рыночной экономики диктуют необходимость радикальных перемен в механизме экономического развития здравоохранения. Рынок, система страхования здоровья, делают медицинскую услугу товаром. В условиях рынка, конкуренции, лечебные учреждения смогут быть рентабельными, только если качество оказываемой медицинской помощи в них будет удовлетворять пациента.

Поэтому эффективность управления медицинским учреждением, его подразделениями, персоналом под силу только специалисту в области управления, каким является менеджер сестринского дела.

Управление сестринским персоналом - это целенаправленная деятельность руководителей сестринских служб ЛПУ и их подразделений, направленная для обеспечения квалифицированной работы сестринского персонала по оказанию сестринской медицинской помощи соответствующего количества и качества. Ключевая роль отводится профессиональной подготовке и квалификации менеджера сестринского дела.

Профессиональная подготовка любого специалиста и менеджера в том числе, обязательно включает в себя теоретическую и практическую подготовку.

Профессиональная теоретическая подготовка является частью профессионального образования, которая обучает необходимым знаниям, умениям, навыкам; охватывает основные компоненты труда.

Профессиональная практическая подготовка включает в себя необходимые для профессиональной деятельности специальные практические навыки, умения и знания.

Квалификационная характеристика менеджера сестринского дела предусматривает несколько направлений профессиональной подготовки, как теоретической, так и практической ее частей: управленческое, клиническое, педагогическое.

Знания и умения в области управления позволяют менеджеру среднего звена наиболее квалифицированно организовать медицинскую помощь, включая профилактику заболеваний, организации ухода за больными и их дальнейшей реабилитации.

В тоже время между клиническим и управленческим звеньями, основным связующим является педагогическое направление. «Красной» нитью педагогические знания пронизывают всю профессиональную деятельность менеджера сестринского дела.

В управлении эти знания необходимы, прежде всего, для решения вопросов кадровой политики, организации адаптации и обучения коллектива, при решении вопросов подбора и расстановки работников на рабочих местах, мотивации и стимулирования их труда, оценке результатов труда коллектива и каждого сотрудника в отдельности, общения в коллективе.

Менеджеры - это определенная категория людей, осуществляющих работу по управлению. Их роль велика не только в огромных многоуровневых и разветвленных структурах управления, но и в малых и средних предприятиях учреждения разных сфер национального хозяйства. И от умения управлять последними во многом зависит их судьба - выжить, устоять, вырасти, - все это вопрос эффективного менеджмента.

В настоящее время можно выделить три основные концепции управления:

. Административно-командная система, которая предусматривает организацию управления, как иерархическую систему элементов и уровней управления, их взаимосвязи строятся по вертикали и они строго формализованы.

. Социально-психологическая концепция построения системы управления.

В ее основе лежит воздействие управленческих решений на систему человеческих отношений, которые выходят за рамки производственных, экономических отношений. Сюда относятся неформальные структуры учреждения, система мотивации к труду, групповые организации и их решения. Здоровые межличностные отношения - основа успеха производства:

человек - это прежде всего социальное существо, которое живет в организации;

решающее значение для успеха организации имеет учет не столько индивидуальных, сколько групповых интересов, которые выражаются через неформальные структуры - группы;

формирование человеческих отношений зависит от управляющего, через отбор кадров с учетом совместимости работников в их повседневной деятельности.

. Системный подход, который предусматривает сочетание разных способов управления. Наиболее ярко эта концепция представлена в Японии, так называемая система управления - «Счастливый атом», в основе построения такой организации лежат «совместные ценности».

Главная медицинская сестра, организуя свою работу по управлению сестринской службой, должна исходить из следующих правил построения системы управления:

ориентация на действия на достижение целей управления (надо то, то и то);

лицом к потребителю (учиться у клиента);

проявлять самостоятельность и предприимчивость (особую поддержку оказывать лидерам и новаторам);

производительность труда зависит от человеческих качеств, от человека, от уважения к индивидуальности;

целостное управление связано с жизнью;

верность своему делу;

простота форм и скромность штатов управления;

не тревожиться об отсутствии должности, а о том, чтобы быть достойным этой должности.

Управление осуществляется на основе методов управления.

Метод управления - это совокупность способов воздействия субъектов управления на объект управления. Существуют основные методы управления: экономические, административные, социально-психологические, правовые и вспомогательные - организационно-экономические, экономико-математические, социологические, графические.

При этом следует помнить, что воздействовать на человека можно:

духовные интересы - социально- психологические методы;

материальные интересы - экономические методы;

право сознания своего места в обществе - правовые методы;

поведение и действия человека - административные методы (сейчас чаще применяются эти методы).

В последние годы наибольшее признание получил программно-целевой подход к управлению,суть которого можно свести к четырем основным разделам:

. Выработка целей организации с различными подходами, к достижению этих целей.

. Изучение и использование различных ресурсов - временных, финансовых ,людских, т.е. их всесторонний анализ(если нет ресурсов, то попробовать изменить подход).

.Построение моделей управления: экономических, графических, математико-экономических для того, чтобы определить, как будет работать выбранная система управления.

.Критерии реализации и программы управления.

Системный подход, применяемый при решении и разрешении того, что представляется проблемой, строится на следующих принципах:

деперсонализация (обезличивание) конфликтной ситуации;

обеспечение логических рамок или начал, способствующих выявлению фактов, с тем, чтобы решение или разрешение конфликтной ситуации определялось не столько отдельными людьми, сколько самими фактами;

обеспечение интегрирования стоящих перед организацией задач и работающих над их решением людей.

Ориентированный на практические действия процесс разрешения проблем разделяется на следующие стадии:

выявление проблемы;

постановка цели;

постановка приоритетов и планирование;

обсуждение методом «мозговой атаки» нынешних условий и возможных причин проблем;

сбор статистических данных;

организация данных;

анализ причин;

обсуждение альтернативных решений;

принятие решений;

выполнение;

применение профилактических действий.

Основными функциями в деятельности сестры-руководителя являются: планирование, организация, мотивация, контроль.

Планирование помогает любому руководителю определить цели и задачи предстоящей работы. Это дает возможность наиболее эффективно распределить рабочее время ,ресурсы и материальные затраты .К сожалению, не все руководители среднего звена планируют свой рабочий день, что приводит к постоянному дефициту времени и ресурсов, снижению трудоспособности, плохому настроению и самочувствию. От того, как организован трудовой день главной медицинской сестры, зависит организация рабочего времени старших медицинских сестер.

Для этого составляется перспективный план работы главной медицинской сестры на год, в который вносятся основные крупные мероприятия, планируемые для проведения работы с медицинскими сестрами разных уровней, сестрами - хозяйками и санитарками.

План утверждается главным врачом, тиражируется и распространяется между старшими медицинскими сестрами отделений.

Каждая проделанная работа требует проверки и сопоставления фактических результатов с планируемой работой, этот процесс называется КОНТРОЛЕМ. Сестра-руководитель всегда должна быть готова проверить качество работы подчиненных.

Организация - это создание условий для реализации принятых управленческих решений, выполнения планов и программ, обеспечение необходимых для этого финансовых, материально-технических, информационных и других ресурсов.

Мотивация - это создание, у выполняющих управленческие решения людей, мотивов для их реализации. На этом этапе применяются организационно - распорядительные методы (приказы, рекомендации, указания, разрешения, санкционирование), экономические методы, премирование, экономическое стимулирование, различные формы хозрасчета (социально-психологические методы, поощрение, наказание, формирование общественного мнения и т.д.).

Контроль - позволяет осуществлять обратную связь, завершает цикл управления, текущий контроль позволяет корректировать решения и их реализацию в соответствии с ситуацией.

Результаты деятельности сестринского персонала не будут эффективными, если отсутствует контроль и оценка со стороны руководителя. Поэтому одной из важнейших задач любого лечебного учреждения является своевременное фиксирование, оценивание и исправление ошибок до того, как они повлияют на достижение целей организации. Каждый руководитель должен проводить контроль и оценку деятельности подчиненных, не забывая о том, что они являются неотъемлемой частью его функциональных обязанностей. Проводимый контроль может быть:

ь ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫМ,

ь ТЕКУЩИМ

ь ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫМ.

Предварительный контроль реализуется в виде правил и процедур, их строгое соблюдение помогает работе развиваться в заданном направлении. Он включает в себя человеческие, материальные и финансовые ресурсы. В области человеческих ресурсов предварительный контроль достигается за счет тщательного анализа деловых и профессиональных знаний и навыков, которые необходимы для выполнения должностных обязанностей и отбора наиболее подготовленных и квалифицированных специалистов сестринского дела. В области материальных ресурсов такой контроль осуществляется путем выработки стандартов качества и проведения проверок на соответствие этим требованиям. Важнейшим средством предварительного контроля финансовых ресурсов является бюджет (текущий финансовый план), который позволяет сестре-руководителю осуществлять функцию планирования. Бюджет устанавливает предельные затраты и не позволяет тем самым лечебному учреждению исчерпать свои наличные средства до конца.

**Текущий контроль** осуществляется непосредственно в ходе проведения сестринской деятельности, когда обсуждаются проблемы и предложения, возникшие в ходе этой деятельности, устраняются неясности и корректируется выполнение задачи, что позволяет исключить отклонения от намеченных целей и задач. Если не обращать внимание на возникшие отклонения в деятельности персонала, то они могут, развиваясь, перерасти в серьезные проблемы для всего лечебного учреждения. Для получения эффективных результатов такого контроля необходима обратная связь (данные о полученных результатах в процессе работы), которая позволит руководителю выявить множество непредвиденных проблем и избежать нарушений трудовой деятельности.

Заключительный контроль осуществляется, когда работа уже завершена или истекло запланируемое время на ее выполнение. Такой контроль дает руководителю сестринской службы информацию, необходимую для планирования будущей аналогичной деятельности, и он способствует повышению мотивации медицинских сестер. То есть, хорошо выполненная работа требует вознаграждения, а плохо выполненная - выяснения причин и их устранения.

Одним из методов проведения контроля и оценки является проведение обходов (административный, комплексный, целенаправленный). Административный обход проводится главным врачом или его заместителем совместно с главной медицинской сестрой. На этот обход приглашаются и представители хозяйственной службы.

КОМПЛЕКСНЫЙ ОБХОД главная медицинская сестра проводит самостоятельно вместе с представителями совета медицинских сестер. Проверка проводится по нескольким направлениям: санитарное состояние, выполнение врачебных назначений, учет и хранение сильнодействующих и наркотических средств, ведение документации и т. д. Для получения более полной оценки результатов обхода составляются памятки по проверке работы старших медицинских сестер, процедурных сестер, сестер-хозяек и т. д. Такими памятками обеспечиваются все сестры-руководители.

ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННЫЙ ОБХОД имеет более узкие, конкретные задачи. Он преследует цели выборочной проверки. Например: учет, хранение, расходование медикаментов, перевязочного материала, спирта и т. п. Обход проводится в присутствии старшей медицинской сестры. Все полученные замечания доводятся до сведения заведующего отделением.

Установленные методы и способы проведения контроля и оценки могут быть усовершенствованы, дополнены в зависимости от профиля выполняемой работы и творческого потенциала руководителя. Для получения более достоверных данных по поводу качества оказания сестринской помощи полезно проводить анкетирование среди пациентов. Анкета составляется произвольно, в зависимости от профиля отделения или кабинета. Результаты проведенного анкетирования анализируются, оцениваются, делаются соответствующие выводы и замечания, после чего учитываются предложения и проводится необходимая корректировка плана действий.

Морально-психологический климат - это преобладающий в группе или коллективе относительно устойчивый психологический настрой его членов, проявляющийся во всех многообразных формах их деятельности.

Морально-психологический климат определяет систему отношений членов коллектива друг к другу, труду, к окружающим событиям и к организации в целом на основе индивидуальных, личностно-целостных ориентаций. Любые действия руководителя или члена коллектива (особенно отрицательного характера) сказываются на состоянии морально-психологического климата, деформируют его. И наоборот, каждое положительное управленческое решение, положительное коллективное действие улучшает морально-психологический климат. Основой положительного благоприятного морально-психологического климата являются общественно значимые мотивы отношения к труду у членов трудового коллектива. Оптимальное сочетание этих мотивов будет в том случае, если задействовать три компонента: материальную заинтересованность к данной, конкретной работе, непосредственный интерес к процессу труда, гласное обсуждение результатов трудового процесса.

Верный признак благоприятного морально-психологического климата - активное участие всех членов коллектива в управлении, которое может принять форму самоуправления. Другим признаком положительного морально-психологического климата является высокая продуктивность коллективной работы. Следующий признак - развитые межличностные отношения, межличностные контакты в трудовом коллективе предприятия.Можно отметить и такой признак как положительная установка коллектива на нововведения. В эпоху научно-технической революции, бурного развития техники и технологии производства, нововведения неизбежны в любом коллективе.

Можно заключить, что формирование положительного морально-психологического климата является одним из механизмов сплочения коллектива. Другим важным механизмом сплочения коллектива является психологическая совместимость его членов. Наличие даже двух несовместимых людей (особенно в малых коллективах) серьезно сказывается на атмосфере в самом коллективе. Особенно пагубны последствия, если несовместимыми окажутся формальный и неформальный лидеры или непосредственно связанные должностными обязанностями руководители (например, бригадир - начальник цеха). В этих условиях лихорадить будет весь коллектив. Поэтому хотя бы кое-что знать о психологической совместимости необходимо всем, кто работает с людьми, формирует трудовой коллектив.

Сестринская клиническая работа также требует знаний педагогики и психологии, что особенно ярко просматривается в работе с родственниками, работе по обучению пациентов основам здорового образа жизни, мерам профилактики заболеваний, методам реабилитации, само- и взаимопомощи; особенно при проведении сбора информации о самом пациенте, его заболевании, семье, работе.

Менеджер сестринского дела должен «дорастить» свой уровень профессионализма до заданных требований к его профессиональной деятельности.

Профессиональная деятельность человека имеет системное строение, имеет несколько уровней психического отражения предметной действительности.

Таких уровней три: сенсомоторный, перцептивный и речемыслительный.

Самый нижний сенсомоторный уровень носит операционный характер, связанный с определением состава и последовательности движений. На втором уровне, психическое отражение принимает перцептивный характер, что означает построение единого образа составляющих его элементов. На третьем уровне психическое отражение человека ориентируется на понятийное описание объекта, связанное с определением его места в общей системе объектов.

Психологические структуры профессиональной деятельности менеджера сестринского дела состоят из следующих функциональных компонентов:

- гностический компонент помогает в реализации производственных и воспитательных задач, в анализе деятельности как всего коллектива в целом, так и своей собственной работы;

- конструктивный компонент определяет возможность планирования работы, как всего коллектива, так и каждого работника в частности, но что еще важнее, помогает правильно сформулировать задачи перед коллективом и в производственной, и в воспитательной работе;

- организаторский компонент помогает настроить, организовать деятельность всего коллектива и каждого его члена в отдельности, но важное значение имеет организация менеджером своей собственной работы;

- коммуникативный компонент помогает общению, взаимоотношению, как в формальной, так и в неформальной обстановке.

Деятельность менеджера сестринского дела в рыночных условиях хозяйствования здравоохранения требует от руководителя данного уровня высокого профессионализма и глубоких знаний и сводится к осуществлению четырех основных функций: планирование, организация, мотивация, контроль, причем связующим звеном в объединении этих функций будут являться процессы коммуникации.

Менеджер должен уметь проводить: экспресс - анализ хозяйственных ситуаций в организации и составлять бизнес-план; осуществлять диагностику организационной структуры; должен уметь формулировать задачи, ставить их перед подчиненными; принимать решения и нести за них ответственность; уметь организовать совместную деятельность и руководить ею; умело мотивировать и «гасить» конфликтные ситуации в коллективе, вести деловые переговоры. Хотелось бы отметить обязательность владения некоторыми знаниями, навыками, а также коммуникативной компетентностью, необходимыми для менеджера будущего.

Прежде всего, это: высокий профессионализм и знание рынка медицинских услуг; знание нужд, потребностей и запросов в сочетании с грамотностью в области информационных технологий. В рамках проводимого нами исследования интерес представляет перечень навыков, умений и знаний руководителя, которыми он должен обладать и использовать в своей профессиональной деятельности.

К современным руководителям сестринской службы предъявляются достаточно высокие требования как к специалистам:

1. Руководитель сестринской службой должен обладать определенным комплексом личных общечеловеческих качеств, без которых невозможно осуществлять управление людьми.

2. Руководитель должен иметь достаточно высокую профессиональную подготовку, в соответствии с требованием квалификационной характеристики на специалистов по организации сестринского дела и владеть подробной информацией о деятельности того ЛПУ, в котором они работают.

. Комплексность, системность работы менеджеров возможны при детально разработанном плане работы ЛПУ и регламенте их деятельности.

. Обязательной составляющей в управленческой деятельности менеджера является: контроль за деятельностью подчиненных, за выполнением ими своих профессиональных обязанностей, внедрение стандартов деятельности медицинских сестер для обеспечения ими высококачественного сестринского ухода.

5. Эффективность руководства определяется и постоянной заботой о своих подчиненных: об их здоровье, обеспечении охраны труда, создании благоприятного микроклимата в коллективе и т.д.

Руководитель сестринской службы должен постоянно повышать свою квалификацию, изучая новые нормативные документы, литературу по развитию сестринского дела, опыт развития сестринских служб других регионов страны и за рубежом.

Согласно государственному образовательному стандарту сферами профессиональной деятельности менеджера сестринского дела являются: обеспечение рационального управления материальными, трудовыми ресурсами; организация системы управления сестринскими службами и ее совершенствование; осуществление контроля за оказанием квалифицированной медицинской помощи; подготовка сестринского персонала; организация научно-практической деятельности в области сестринского дела.

Выпускник по специальности 040600 сестринское дело должен быть готов решать такие задачи как: руководство сестринским персоналом и разработка управленческих решений по улучшению сестринской помощи; определение потребностей организации для проведения необходимых изменений в ее структуре; составление программ нововведений и разработка плана мероприятий по их реализации; осуществление медицинской и социальной помощи пациентам, учитывая их индивидуальные потребности и нужды; организация и проведение лечебно-профилактических мероприятий; диагностика экстренных и неотложных состояний и своевременное оказание медицинской помощи; осуществление педагогической и воспитательной деятельности; работа с информативной литературой; организация и проведение научно-практических исследований в области сестринского дела.

Для решения поставленных выше задач профессиональной деятельности необходимы знания не только теории управления, но и знания педагогики, возрастной и медицинской психологии, теории и методике общения.

В результате проведенного анализа структуры менеджера сестринского дела, государственного образовательного стандарта мы можем выделить следующие особенности профессиональной деятельности менеджера сестринского дела:

1. необходимость владения знаниями в области управления, психологии, педагогике, клинических дисциплин;

2. разносторонность и специфичность общения - с начальством, врачебным и сестринским персоналом, пациентами, что требует умений и навыков в области речевого общения;

. обязательный практический опыт работы в учреждениях здравоохранения;

. постоянная систематизация, обобщение и анализ своих знаний и опыта;

. важной задачей в деятельности менеджера является мотивация сестринского коллектива, что затруднено в лечебно-профилактических учреждениях из-за сложных материально-технических условий;

. трудовой коллектив в учреждениях здравоохранения в основном представлен женщинами, также отличается разными возрастными группами, что сказывается на взаимоотношениях в коллективе;

7. структурные подразделения в лечебно-профилактических учреждениях здравоохранения, как правило, взаимосвязаны, а потому изменения или сбой в работе одного, незамедлительно ведут к изменениям в работе других подразделений.

Таким образом, новые социально-экономические условия, в которых находится наше здравоохранение ныне, в частности в которых менеджеру сестринского дела приходится осуществлять свою профессиональную деятельность, определяют потребность в формировании у него нового мышления в области управления. А для этого необходимо вовлечение новых методов обучения, способствующих развитию критического мышления и активного познания, что возможно при расширении изучения курсов «Педагогики» и «Психологии».

**1.2. Цели и задачи формирования умений и навыков**

**психологии и педагогики в сестринском деле.**

Задачами данного параграфа является изучение целей и задач как научных категорий; выделить особенности умений и навыков для будущей профессиональной деятельности менеджера сестринского дела.

Проблема знания как научной категории является предметом исследования философии, в том числе и философии сестринского дела, педагогики и психологии. Существуют два вида знаний: «знания, относящиеся к объектам действия (знания в традиционном смысле этого слова); знания об обстоятельствах и способах действия, обозначенные нами для краткости как оперативные (знания, обеспечивающие готовность успешно действовать в той или иной ситуации).

Предметом нашего исследования является интерес к умениям и навыкам педагогики и психологии в сестринском деле.

Педагогические умения и навыки мы можем охарактеризовать как, взаимосвязь методологических, научно-теоретических и практических знаний, сочетание с нормативными, содержательными и операционными знаниями, единство теоретических и практических знаний. На основании данной характеристики можно сделать вывод, что педагогические умения и навыки представляют собой познавательную деятельность человека, запечатленную в памяти в определенных образах; также сохранение в памяти информации, ее воспроизведение и применение на практике.

Как специалисту нового поколения, менеджеру сестринского дела необходимо привить себе следующие качества для получения педагогических умений и навыков:

1. готовность к планированию целей и путей к их достижению;

2. способность и умение отойти от устоявшихся стереотипов;

. гибкость, т.е. критически мыслящий человек готов пересматривать очевидные факты, менять свою точку зрения, принимать нестандартные решения для достижения поставленных целей, если это будет не противоречить общему делу;

. настойчивость в доведении начатого дела до конца;

. готовность исправлять свои ошибки и выбирать новые стратегии;

. осознание собственного мыслительного процесса (метакогнитивный мониторинг) и оценивание его результатов - решений, выводов, суждений. Метакогнитивное наблюдение включает в себя: определение приоритетных задач, оценку времени на их решение, контроль за продвижением к намеченной цели.

Рассматривая процесс получения умений и навыков нельзя не затронуть и основы психологии, в частности три основные категории психологии такие как: психические процессы, психические состояния, психические свойства или особенности личности.

Специальной задачей психологии является выяснение структуры сознания и вместе с тем детальное изучение определенных форм его проявлений - трех основных категорий психологии.

Существенной задачей психологии является исследование психологической стороны различных видов деятельности человека.

Научная психология своим предметом имеет изучение закономерностей психических процессов, раскрытие индивидуально-психических процессов, раскрытие индивидуально-психических свойств личности и психических состояний человека, а также изучение психологических основ его деятельности.

Таким образом, целью формирования педагогических умений и навыков для профессионального взаимодействия медицинских сестер можно определить как подготовку к непрерывному образованию на протяжении всей жизни, обучению на рабочем месте, умению учиться на основе своего опыта и опыта своих коллег, умению организовать общение в трудовом коллективе.

И именно владение системой знаний педагогики и психологии позволяет менеджеру по сестринскому делу выполнять свои профессиональные обязанности, как руководителю среднего звена в системе здравоохранения

Рассмотрим каждый компонент в отдельности.

1. Педагогические умения и навыки, связанные с передачей опыта.

Отличительной особенностью необходимости знаний психологии и педагогики является то, что обучаемый медицинский персонал, как правил, имеет первоначально базовое медицинское образование, многие из которых могут иметь и многолетний опыт работы в системе здравоохранения. Возраст этих людей чаще всего определяется зрелостью; более того специфика их повседневной работы оказывает определенное влияние на их психологический статус и личностные качества в целом. Поэтому, руководителю сестринского персонала необходимо знать не только особенности обучения взрослых, правила работы с ними, учитывая особенности сложившихся личностей, но и уметь использовать персонал для участия в процессе обучения пациентов и их родственников.

Современные темпы развития сестринских технологий требуют изменений в функциональных обязанностях медицинских сестер, а также в профессиональной подготовке и повышении квалификации сестринского персонала.

Психологическая помощь; педагогическая и воспитательная работа с сестринским персоналом является неотъемлемой частью работы менеджера сестринского дела. Особенно важно проводить данную работу с молодыми специалистами, пришедшими сразу после колледжа, с целью адаптации их на рабочем месте. В настоящее время необходимо уделять особое внимание воспитательному значению деятельности руководителя, в том числе и сестринского звена, с целью повышения статуса профессии медицинской сестры.

Как правило, руководителями сестринского звена являются люди разных возрастных категорий, с неодинаковым уровнем профессиональной подготовки, воспитания и мировоззрения. Поэтому формы воспитательской, педагогической и психологической помощи должны определяться возникшими ситуациями и новыми потребностями, нуждами современного здравоохранения

2. Педагогические умения и навыки, связанные с самообразованием медицинских сестер.

Разница между полученными знаниями и навыками в учебном заведении и теми, которые точно необходимы для решения профессиональной задачи в данной конкретной ситуации и влечет к постоянной потребности к познанию,

постоянному, непрерывному образованию. Это необходимо для «активного освоения профессиональной деятельности и социальной роли».

Образовательная база; профессиональные знания, умения, навыки; специальные способности составляют профессиональный потенциал специалиста. Но реализация данного потенциала зависит от многих факторов, важным из которых является профессиональная рефлексия, являющейся предпосылкой к профессиональному становлению руководителя.

Именно рефлексия позволяет руководителю сестринского дела сформулировать задачи, определить цели, скорректировать методы достижения и охарактеризовать полученные результаты. Рефлексия - это источник внутреннего опыта, способ самопознания и инструмент мышления.

В этой связи хотелось бы отметить и необходимость самообразования человека. Только та личность, которая постоянно самосовершенствуется, может обладать достаточной компетентностью в профессиональных вопросах; социальной мобильностью и одухотворенностью. В современном информационном обществе педагогическая наука ставит проблему самообразования на высшую ступень.

Руководитель сестринского коллектива, постоянно занимающийся самообразованием, оказывает наиболее эффективное влияние на формирование у подчиненных потребности в приобретении знаний, на приобретение определенных навыков и умений. Необходимо помнить, что самообразование всегда выступало как гарант профессиональной компетентности.

3. Педагогические умения и навыки, связанные с организацией

речевого общения.

Общение - это сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя: обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека.

Выделяют три уровня общения.

Внутриличностное - мысленное общение человека с самим собой, когда он вырабатывает какие-либо планы, развивает идеи, подготавливается к общению с другими.

Межличностное - общение между двумя и более людьми.

Общественное - общение человека с большой аудиторией.

Стороны общения:

Коммуникативная (передача информации). Общение включает в себя обмен информацией между участниками совместной деятельности. Общаясь, люди обращаются к языку как одному из важнейших средств общения.

Интерактивная (взаимодействие). Обмен в процессе общения не только словами, но и действиями, поступками. Так происходит организация совместной деятельности.

Перцептивная (взаимовосприятие). Очень важно воспринимает ли один из партнеров по общению другого как заслуживающего внимание. Таким образом, происходит познание людьми друг друга.

Общение - сложный процесс взаимодействия между людьми, заключающийся в обмене информации, а также в восприятии и понимании партнёрами друг друга. Субъектами общения являются живые существа, люди. В принципе общение характерно для любых живых существ, но лишь на уровне человека процесс общения становится осознанным, связанным вербальными и невербальными актами.

Именно в процессе общения усваивается опыт, накапливаются знания, формируются практические умения и навыки, вырабатываются взгляды и убеждения. Только в процессе общения формируются духовные потребности, морально - политические и эстетические чувства, складывается характер.

Общение имеет огромное значение в развитии не только отдельной личности, но и общества в целом. В процессе общения складываются и реализуются как личные, так и общественные отношения основные этапы общения в общем плане

Первое впечатление складывается из определения «пре­восходства», «привлекательности» и «отношения к нам» Все три механизма имеют совершенно определенный пси­хологический базис:

- социальная стереотипизация - устойчивое представле­ние о каких-либо явлениях или людях, свойственных им как представителям какой-либо социальной группы;

- каузальная атрибуция - «приписывание» причин (хо­рошие люди - хорошие поступки, плохие люди - плохие поступки);

- эмпатия - способность понимать других людей мгно­венно (в период первого впечатления), без осмысления. Способность эта присуща всем детям, но с возрастом частично теряется у разных людей в разной степени и заменяется стереотипизацией, как более экономичным механизмом.

Не следует забывать, что первое впечатление складыва­ется как у вас, так и у вашего собеседника или собесед­ников. Но, если вы поставили себе цель - организовать общение, то на первом впечатлении, какое бы оно ни сложилось, останавливаться нельзя. Во время дальнейших этапов общения следует использовать:

- рефлективное мышление - свойство оценивать соб­ственное мышление и действия. Оно дает возможность отказаться от стереотипизации и ближе подойти к адекват­ной оценке собеседника;

- наблюдательность - умение максимально объективно оценивать собеседника (что противоположно эмпатии, когда собеседника оценивают субъективно и не всегда верно).

Оценивать следует не только речь (вербальное действие), но и жесты, движения тела, рук, глаз (невербальное дей­ствие). Причем, как правило, собеседники больше доверя­ют последнему (невербальному), так как речью легче об­мануть.

Второй этап общения называют аспектом взаимодейст­вия в зависимости от позиций. В любой беседе есть два плана:

план содержания - где достигается (или не дости­гается) цель беседы, и план взаимодействия - где осущест­вляется сам процесс беседы, определяются, меняются, закрепляются «позиции» беседующих.

Формы общения: общение прямое или косвенное, непосредственное и опосредованное, деловое и личное, межперсональное и групповое.

Существует единство совместной деятельности и общения. В совместной деятельности менеджера сестринского дела и сестринского коллектива, менеджеру необходимо объединяться с людьми, постоянно общаться с ними, устанавливать контакты, получать информацию и сообщать ответ и т.д. В данном случае общение выступает как важнейший, информативный аспект деятельности менеджера.

На основании вышесказанного можно сделать следующий вывод, что основными являются три группы функций общения:

- когнитивная, связанная с обменом информации и познанием людьми друг друга;

- аффективная, направленная на формирование межперсональных взаимоотношений;

регулятивная, состоящая в регуляции, управлении каждым участником общения собственным поведением и поведением других, а также организацией совместной деятельности.

Таким образом, можно сделать вывод, что для успешной организации процесса профессиональной подготовки менеджеров сестринского дела в области психолого-педагогических знаний, необходимо использование методов развития критического мышления, способствующих более глубокому осмыслению своей профессиональной деятельности, созданию новых образцов действия.

**1.3. Основы формирования профессиональной**

**деятельности медицинских сестер.**

При формировании содержания профессиональной подготовки для медицинских сестер необходимо руководствоваться следующими основными принципами:

- в содержание образования должны будут включены основы всех фундаментальных наук, определяющих современную естественнонаучную картину мира - принцип общеобразовательного характера образования;

- в содержание образования включаются значения всех сфер жизни и деятельности - принцип гармоничного культурного развития личности;

в основах преподавания научных дисциплин необходимо раскрыть и практическое предназначение теоретического материала - принцип связи науки и практики;

- в содержание образования должны быть включены и нерешенные социальные и научные проблемы, важные для общественного и личностного развития - принцип развивающего характера обучения;

- реализация межпредметных связей - принцип взаимосвязанности и взаимообусловленности смежных предметов.

Для развития профессиональной деятельности медицинских сестер, необходимы следующие требования к отбору содержания обучения специальным дисциплинам:

1. Обучение специальным дисциплинам должно отражать ориентировочные теоретические основы действий, приемов, операций, процессов всех сфер профессиональной деятельности.

. Теоретические основы должны отражать современные достижения науки, техники и технологии производства.

. Построение содержания должно базироваться на дедуктивную основу - от общего к частному.

4. При обучении специальным предметам следует отбирать такой материал, содержание которого позволило бы осознать свою общественную значимость и личностный смысл, как руководителя.

5. Процесс специального обучения должен предполагать и обучение учебно-познавательной деятельности.

. На всех ступенях профессионального обучения существует необходимость в экспериментальной и исследовательской работе.

Данные принципы должны составлять теоретическую основу формирования содержания учебных предметов «Педагогика» и «Психология» для медицинских сестер. Задача содержания этих учебных предметов состоит в усилении базисной подготовки медицинских сестер, дающей умение выделить сущность содержания в каждом конкретном предмете; возможность переосмысливания и использования на новом уровне, как при изучении других дисциплин, самообразовании, так и на практике.

При разработке проекта о необходимости знаний, умений и навыков по предметам «Педагогика» и «Психология» мы должны учитывать:

1. вид профессиональной деятельности медицинских сестер, для осуществления которой необходимы знания в данных областях;

2. создание положительной мотивации при изучении данных предметов в медицинских образовательных учреждениях;

. специфику профессиональной деятельности медицинских сестер.

Таким образом, проектируя курс о необходимости знаний психологии и педагогики в профессиональной деятельности медицинских сестер, мы, прежде всего, опираемся на формирование нового понимания своей профессиональной значимости и поддержание положительной мотивации, используя методы развития критического мышления.

**Выводы по 1 главе**

# **Анализ теоретической части о роли педагогических умений и навыков и в профессиональной деятельности медицинских сестер позволяет нам выделить наиболее актуальные положения нашего исследования:**

1. Необходимость психолого-педагогической подготовки, как основного компонента профессиональной подготовки менеджера сестринского дела, которая продиктована условиями современной действительности.

2. Управление сестринским персоналом - это целенаправленная специализация работы руководителей сестринских служб лечебно-профилактических учреждений здравоохранения для обеспечения квалифицированной работы сестринского персонала по оказанию соответствующей сестринской помощи.

. Особенности в организации системы здравоохранения в современных социально-экономических условиях требуют от руководителей сестринских служб умений и навыков не только в области управления, но и умений и навыков в таких областях как: клинические дисциплины, педагогика, психология.

4. Деятельность медицинских сестер мы рассматриваем как профессиональную, в основе которой лежит сумма управленческих, клинических, психолого-педагогических, научно-исследовательских знаний.

. В результате проведенного анализа профессиональной деятельности руководителей в учреждениях здравоохранения, мы выделили отличительные особенности в деятельности менеджера сестринского дела, как руководителя сестринским коллективом.

6. Необходимость в умениях и навыках для медицинских сестер является своеобразным ориентиром для развития будущей профессиональной деятельности и проектирования этих знаний в своей деятельности.

. Проектирование содержания педагогических умений и навыков, необходимых для развития профессиональной деятельности руководителя сестринским коллективом, должно строиться с учетом специфики деятельности менеджера.

Таким образом, содержание багажа умений и навыков должно быть эквивалентно будущей профессиональной деятельности, поэтому необходима востребованность этих умений и навыков в конкретных профессиональных ситуациях; осознанность этих навыков и умение реализовать их на практике.

# **Глава 2. Практическая деятельность медицинской сестры**

**по формированию педагогических умений и навыков.**

**.1. Выявление содержания педагогических умений и навыков**

**в деятельности медицинской сестры**.

Рассмотренные нами в первой главе теоретические положения явились научным фундаментом для организации и проведения эксперимента по заранее составленному плану. Данный план включает следующие основные аспекты:

1. постановка и обоснование цели эксперимента;

. определение основных задач эксперимента;

3. выбор базы для проведения эксперимента;

. разработка и определение методов диагностики;

. экспериментальная проверка проектируемого курса «Психология и педагогика».

**Цель экспериментальной работы** можно сформулировать следующим образом: проверить эффективность содержания и адекватное использование умений и навыков в профессиональной деятельности медицинской сестры.

В соответствии с поставленной целью определим задачи опытно- экспериментальной работы:

- анализ нормативной документации, определяющей курс « Психология и педагогика»;

- выявить мотивации в получении знаний по данному курсу среди медицинских сестер;

выявить педагогические условия в формировании педагогических умений и навыков;

разработка и экспериментальная проверка проектируемого курса.

Для достижения поставленной цели и решения задач педагогического эксперимента мы использовали комплекс методов научного исследования:

- диагностических - анкетирование, тестирование;

- прогностических - экспертная оценка, самооценка;

праксиметрических - изучение и анализ документации и нормативных документов;

математической статистики.

Опытно-экспериментальная работа осуществлялась на базе стоматологической поликлиники №6. В эксперименте приняло участие в общей сложности 60 медицинских сестер.

Педагогический эксперимент включал в себя три этапа:

этап заключался в подробном теоретическом изучении существующей практики формирования психолого-педагогических знаний у медицинских сестер; определении цели, задач и методов, предстоящего исследования.

Основными методами данного этапа явились:

- теоретические методы исследования: анализ литературы, построение гипотезы, прогнозирование, моделирование;

эмпирические методы исследования: анкетирование, тестирование, беседа, изучение и обобщение массового и индивидуального опыта.

2 этап заключался в экспериментальной апробации разработанной программы по предметам «Психология» и «Педагогика» для медицинских сестер. В ходе эксперимента проверялись задачи исследования; проводилась корректировка критериев. На данном этапе были использованы:

- эмпирические методы моделирования, педагогического эксперимента, измерения показателей;

- методы математической статистики.

3 этап заключался в осмыслении результатов проведенного эксперимента, в оформлении результатов исследования, формулировки выводов и разработки рекомендаций. Основными методами исследования данного этапа явились: анализ и синтез, структурно-системный подход, моделирование.

Для совершенствования процесса формирования умений и навыков в процессе подготовки медицинской сестры к профессиональной деятельности, необходимо провести диагностику существующей практики преподавания.

Необходимость умений и навыков будущим менеджерам подтверждается нормативным документом, определяющим содержание образования в вузе, государственным образовательным стандартом профессионального образования.

В редакции современного государственного образовательного стандарта значительно увеличилось количество тем, необходимых для изучения будущими менеджерами сестринского дела, кроме того, в новой редакции сделана попытка, установить междисциплинарные связи с профессиональным блоком изучаемых дисциплин.

В действующем образовательном стандарте значительно расширился и перечень тем. Больше стало уделяться внимания научным основам обучения: сущность, методология, содержание и формы обучения. Появились новые темы, такие как: «История педагогической мысли. Личность и индивидуальность учащегося. Система непрерывного медицинского образования». Тема «Психолого-педагогические основы образовательного процесса» способствует интеграции знаний по психологии и педагогики. Значительно расширился круг вопросов, связанных с методиками преподавания специальных дисциплин: «Программированное обучение. Новые информационные технологии. Проблемное обучение. Модульное обучение. Поэтапное формирование понятий и действий».

Наибольший интерес в нашем исследовании представляют темы, которые способствуют взаимосвязи умений и навыков в будущей профессиональной деятельности менеджера сестринского дела в деятельности образовательного и лечебного учреждения. Поэтому на этом основании можно выделить три основных блока подготовки менеджера при овладении умениями и навыками:

- темы, связанные с основными базовыми педагогическими понятиями и методами педагогической психологии, на основе которых строятся два последующих блока;

- темы, связанные с методикой преподавания специальных дисциплин;

темы, связанные с профессиональной деятельностью будущего менеджера.

При проведении сравнительного анализа учебных и рабочих программ по предметам «Педагогика» и «Психология», следует отметить, что темы, связанные с базовыми категориями и понятиями и с методикой преподавания специальных дисциплин раскрываются в довольно полном объеме. В тоже время разделы, касающиеся профессиональной деятельности медицинских сестер: «Формирование умений и навыков профессионального взаимодействия медицинских сестер». Психология взаимоотношений медицинского работника и больного, психогигиена, психопрофилактика и психотерапия» недостаточно полно раскрыты в рабочей программе, как в лекционной, так и в практической ее частях. Также следует отметить отсутствие учебно-методических пособий по дисциплинам «Педагогика» и «Психология» для специальности сестринское дело квалификация менеджер, что еще раз подтверждает недостаточность исследований в данной области.

Таким образом, проведенный анализ показывает недостаточную обоснованность содержания умений и навыков для подготовки профессиональной деятельности медицинских сестер.

В рамках данного эксперимента проводилось анкетирование медицинских сестер стоматологической поликлиники №6. В анкетировании приняли участие 10 человек.

Анкета состояла из вопросов открытого и закрытого типа, на которые были получены определенные суждения. В результате проведенного анкетирования установлено, что 45% медицинских сестер имеют высшую квалификационную

категорию, 40% первую квалификационную категорию, 10% вторую квалификационную категорию и 5% не имеют категории.

Для более показательного проведения эксперимента о важности получения умений и навыков медицинской сестрой и использования их в своей профессиональной деятельности, мы составили следующий блок вопросов. Результаты сгруппированы и представлены в таблице 1.

Таблица 1

**Оценка участниками эксперимента важности получения**

**педагогических умений и навыков в (%)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Вопросы | 20-35 лет | 35-50 лет | 50 лет и старше |
| Как Вы считаете, необходимы ли педагогические умения и навыки для современного человека? Да, очень нужны Скорее да, чем нет Скорее нет, чем да Нет, не нужны | 25 35 25 15 | 35 30 20 15 | 15 30 35 20 |
| Как Вы считаете, необходимы педагогических умений и навыков для руководителя среднего звена? Да, очень нужны Скорее да, чем нет Скорее нет, чем да Нет, не нужны | 20 35 30 15 | 25 35 25 15 | 15 35 35 15 |
| Какие дисциплины Вы считаете наиболее важными в своей профессиональной деятельности? Клинические дисциплины Маркетинг Менеджмент Психология Педагогика Гуманитарные предметы Все предметы | 45 10 7 35 25 20 45 | 55 12 10 40 25 30 50 | 50 8 10 30 20 25 45 |



**Рис. 1. Распределение мнения медицинских сестер о важности**

**дисциплин в своей профессиональной деятельности.**

На основании полученных данных можно сделать следующие выводы:

- что возрастная категория медицинских сестер влияет на мнение о необходимости получения знаний в таких дисциплинах, как психология и педагогика (среди сотрудников в возрасте от 20 до 50 лет процент положительных ответов больше, чем среди сотрудников в возрасте 50 и старше);

- больший процент медицинских сестер считает, что для руководителя среднего звена необходимы педагогические умения и навыки в его профессиональной деятельности;

35% опрошенных медицинских сестер считает, что знания психологии необходимы в их профессиональной деятельности;

23% медицинских сестер считает необходимыми знания педагогики в своей деятельности.

Для самооценки своих умений и навыков, полученных в процессе обучения в среднем профессиональном заведении, и практического их применения мы предложили ответить на вопрос:

«Используете ли Вы, полученные умения и навыки при выполнении своих профессиональных обязанностей? »

Таблица 2

**Самооценка готовности к использованию педагогических умений и навыков взаимодействия медицинских сестер в профессиональной деятельности**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Вопрос | 20-35 лет | 35-50 лет | 50 лет и старше |
| Используете ли Вы в своей профессиональной деятельности умения и навыки? Да, использую Использую частично Не использую | 35 40 25 | 50 30 20 | 30 40 35 |



**Рис. 2. Распределение практического применения медицинскими**

**сестрами умений и навыков по возрасту.**

Таким образом, можно проследить, что наибольший процент медицинских сестер, которые применяют свои умения и навыки в своей профессиональной деятельности, приходится на 35-50 лет 50%, а менее всего в возрасте 50 лет и старше 30%, что можно объяснить отсутствием или малым объемом полученных навыков и умений по данным дисциплинам в процессе подготовки медицинских сестер старших поколений. В тоже время хотелось бы отметить, что в возрасте 20-35 лет наиболее высок процент частичного использования на практике умений и навыков в данных областях он составляет 40%, и это говорит о том, что в данной возрастной группе имеется необходимая база умений и навыков, но пока не хватает профессиональных навыков и опыта по полному их использованию в своей профессиональной деятельности.

С целью оценки совершенствования своей профессиональной деятельности было предложено в свободной форме ответить на вопрос:

«Что необходимо на Ваш взгляд для совершенствования Вашей профессиональной деятельности?

Мнения участников данного опроса распределились следующим образом, таблица 3.

Таблица 3

## **Распределение мнения участников эксперимента о совершенствовании**

**своей профессиональной деятельности**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Вопрос | 20-35 лет | 35-50 лет | 50лет и старше |
| Что необходимо на Ваш взгляд для совершенствования Вашей профессиональной деятельности? Высшее образование Повышение квалификации Продвижение по службе, работа по специальности Улучшение условий труда Опыт работы Целеустремленность Не знаю | 25 20 30 37 30 20 13 | 40 30 40 20 20 25 5 | 15 35 25 22 10 25 7 |



**Рис. 3. Распределение мнения участников эксперимента о том,**

**какая мотивация нужна им для совершенствования их**

**профессиональной деятельности.**

Наибольшее количество ответов пришлось на вариант продвижения по службе, работа по специальности 31,6%. На втором месте, по распространенности, стоит ответ повышение квалификации в УПК 28,3%. Третье место занимает ответ высшее образование 26,6%.

Таким образом, проведенный этап опытно-экспериментальной работы позволяет нам сделать следующие выводы:

1. Существующий уровень преподавания по дисциплинам «Педагогика» и «Психология» должен носить более профориентационный характер при подготовке медицинских сестер.

2. Изучение предметов «Психология» и «Педагогика» имеет слабую мотивацию.

. Тенденцией к совершенствованию содержания таких дисциплин как «Педагогика» и «Психология» могут стать темы, связанные с обучением среднего и младшего медицинского персонала; организацией речевого общения с сотрудниками, больными и их родственниками, а также самообразованием.

Таким образом, полученные данные нас убеждают в актуальности выбранной нами темы исследования, ее значимости для профессиональной деятельности менеджера сестринского дела.

**2.2.Работа по формированию умений и навыков профессионального взаимодействия медицинских сестер.**

Целью эксперимента по формированию умений и навыков является проверка и внедрение разработанного проекта содержания знаний психологии и педагогики, которые необходимы в профессиональной деятельности медицинской сестры.

Задачами формирующего эксперимента являются:

- внедрение разработанной технологии проекта содержания курса «Педагогика» и «Психология»;

- проведение диагностики в процессе эксперимента;

оценка эффективности разработанной нами технологии по результатам уровней сформированности умений и навыков.

При проектировании содержания курса мы попытались учесть следующие моменты:

1. виды профессиональной деятельности медицинской сестры, для осуществления которых необходимы знания психологии и педагогики;

2. создание положительной мотивации к изучению данных дисциплин;

. предоставление возможности выбора тематики для изучения и видов учебной деятельности.

При проектировании курсов «Педагогика» и «Психология» мы использовали модульный подход. Целью нашего модульного подхода являлось повышение уровня и качества процесса обучения за счет пошагового характера его построения, на основе создания специальной программы, имеющей заданные цели. Мы сочли необходимым применить модульное обучение в связи с существенной необходимостью обновления учебного содержания по данным дисциплинам, а также с необходимостью совершенствования методики обучения конкретных дисциплин.

В разработанном нами первом модуле при проектировании курса «Педагогика» представлены темы, связанные с базовыми педагогическими категориями и понятиями; второй модуль содержит темы раскрывающие методики преподавания специальных дисциплин. Полученные знания при изучении первого модуля могут быть перенесены на изучение и понимание тем второго модуля.

Содержание данных модулей было нацелено, прежде всего, на решение проблемы актуализации психолого-педагогических знаний в профессиональной деятельности медицинской сестры. Данный подход подводит не столько к предметному усвоению, сколько к социальному содержанию своей профессии, к самообразованию.

Нами представлены рабочие программы по дисциплинам «Педагогика» и «Психология» для медицинских сестер Республиканского Клинического онкологического диспансера (таблица 4, таблица 5).

Цель данных программ:

обеспечить психолого-педагогическую подготовку специалистов по сестринскому делу, как компонента профессиональной подготовки менеджера, для организации различных видов его профессиональной деятельности в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарт

Таблица 4

#### **Рабочая программа по дисциплине «Педагогика»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Модуль 1. Темы: | Лекции | Практич. занятия |
| 1. Педагогика как наука. | + | + |
| 2. Взаимосвязь педагогической науки и практики. | + | + |
| 3.Методы и формы обучения в педагогике. | + | + |
| 4.Организация процесса обучения взрослых | + | + |
| 5. Диагностика и контроль. | + | + |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Модуль 2. Темы: | Лекции | Практич. занятия |
| 1. Межгрупповое и межсоциальное общение в социальном пространстве. | + | + |
| 2. Педагогическое общение. Роль личности педагога в обучении. | + | + |
| 3. Проблемное обучение. | + | + |
| 4. Педагогика в управленческой и медицинской деятельности. | + | + |
| 5.Диагностика и контроль | + | + |

Таблица 5

# **Рабочая программа по дисциплине «Психология»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Модуль 1. Темы: | Лекции | Практич. занятия |
| 1. Психология как наука. | + | + |
| 2. Познавательные процессы и их нарушения. | + | + |
| 3. Деятельность и ее виды . Мышление и речь. | + | + |
| 4. Мотивация и эмоции. | + | + |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Модуль 2. Темы: | Лекции | Практич. занятия |
| 1. Общении е в системе межличностных отношений. Структура общения. | + | + |
| 2. Коммуникативная сторона общения. Интеракция. Межличностная перцепция. | + | + |
| 3. Психология общения в работе сестринского персонала. Психология взаимоотношений медработника и больного. | \_ | + |
| 4. Основы психологии управления в коллективе. Психология конфликта и профилактика конфликтных ситуаций. | + | + |
| 5. Профессиональное общение медицинского работника. | + | + |

Для лучшего понимания и усвоения данных дисциплин мы дали четкое представление структуры курса, его теоретического и практического значения составных частей. Это должно способствовать пониманию взаимосвязей данных частей для наиболее полного использования их в будущем. При этом мы ориентировали курс на профессиональную деятельность медицинской сестры.

При подготовке к занятиям по экспериментальной работе мы изучили мотивационные ресурсы и психологические особенности медицинских сестер и пришли к выводу, что наиболее сильным является мотив, в котором личное и общественное находились в единстве, то есть общественные интересы осознавались и воспринимались как личные. Поэтому, на каждом занятии мы старались уделять большое внимание мотивации медицинских сестер к последующим занятиям; поддерживать их интерес к познавательному процессу.

На всех этапах формирования умений и навыков нами ставилась задача целенаправленной мотивации:

- в начале занятий предлагалось понять, что нового узнано, и где эти знания можно применить на практике;

- в основной части мы сохранили и усилили мотивацию, включая творческую индивидуализацию по решению наиболее сложных профессиональных задач;

в заключительной части выдавалось задание на самостоятельную работу в соответствии с уровнем полученных знаний.

Для выявления эффективности разработанной программы по дисциплинам «Педагогика» и «Психология» на формирование психолого-педагогических знаний у медицинских сестер мы определили критерии, на основе которых оценивался уровень сформированности умений и навыков, необходимых для профессиональной деятельности медицинской сестры. Данные представлены в таблице 6.

Таблица 6

**Характеристика уровней сформированности умений и навыков, необходимых для профессиональной деятельности**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии знаний психологии и педагогики | Уровни сформированности умений и навыков | | |
|  | Низкий | Средний | Высокий |
| Полнота | Полное владение теоретическими занятиями и свободное их применение на практике. | Знание и понимание основных понятий и категорий. | Фрагментарное воспроизведение понятий, определений. Пересказ материала. |
| Оперативность | Применение знаний в нестандартных профессиональных ситуациях и нахождение нескольких способов их решений. | Применение знаний в типичных профессиональных ситуациях, нахождение не более двух вариантов их решения. | Применение знаний в знакомых ситуациях и использование одного способа их решения. |
| Системность | Устанавливает межпредметные и внутрипредметные связи. | Анализирует отдельные факты и причины, устанавливает причинно-следственные связи. | Описание основных понятий и идей без достаточно полного их осмысления. |
| Осознанность | Глубокое осознание практической значимости психолого-педагогических знаний в решении своих профессиональных задач, делает самостоятельные выводы. | Осознание теоретических понятий и связывание фактов с жизненными ситуациями, выводы делает с помощью преподавателя. | Выполнение отдельных действий по шаблону, неполное осознание значимости своей профессиональной деятельности. |
| Прочность | Прочное овладение системой знаний и практическая связь с профессиональной деятельностью. | Владение системой знаний и практическое их применение по отдельным вопросам. | Знания отрывочны, не прочно связаны с профессиональной деятельностью. |

Формирование познавательной потребности положительно отражается на развитие личности в целом; повышает их потребность к знаниям, требующих самостоятельного, нестандартного подхода к решению задач повышенной трудности. Наблюдается систематика в работе; знания становятся более гибкими, глубокими и систематизированными.

Для успешного проведения рабочей программы особое значение имеет подбор методов и форм обучения. Поэтому мы максимально использовали педагогические возможности традиционных форм обучения, но особый акцент сделали на применение критических, проблемных методов обучения, которые призваны активизировать логическое мышление.

В лекционном материале раскрывались базовые понятия, категории и формы, рассматриваемых нами дисциплин; их интегрирование с другими специальными дисциплинами с ориентацией на профессиональную деятельность медицинских сестер.

Процесс формирования основных понятий, терминов - одна из поставленных нами целей мыслительной деятельности, а умение мыслить критически - средство их достижения. Во избежание пассивного заучивания, автоматического написания терминологии мы использовали понятийно-терминологическую карту. По нескольким темам мы составили список из десяти основных понятий и определений и в ходе практических занятий предложили сформулировать своими словами их определения.

Опытно-экспериментальная работа подтвердила, что такой опыт работы с понятиями способствует их лучшему пониманию, усвоению и применению, развивает аналитические возможности медицинских сестер.

Большое значение в процессе усвоения мы отвели этапу оценки собственных действий. При этом медсестры отвечали на вопросы: Что я сделала? Что получилось в результате? Что важно было еще сделать? В ходе этого этапа возникает потребность в общении, обмене своими знаниями, умениями по заданным темам; обсуждение правильности своих действий.

Для создания положительной мотивации в изучении психологии и педагогики, их практического применения в профессиональной деятельности мы использовали метод «Портфолио».

Целями данного метода явились:

- повышение значимости психолого-педагогических знаний в профессиональной деятельности медицинской сестры;

- возможность рефлексии студентами собственной работы.

Специальные компоненты «Портфолио»:

1. формулирование целей изучения предметов «Педагогика», «Психология» в начале написания «Портфолио» и в конце изучения курса;

2. ведение «Бортового журнала»;

. заполнение таблицы после изучения каждой темы: «Педагогические умения и навыки, необходимые медицинской сестре», «Психологические знания, необходимые медицинской сестре»;

. самооценка и анализ результатов;

Приведем пример заполнения таблиц медицинской сестрой отделения Еленой К. (таблица 7, таблица 8)

Таблица 7

#### **Педагогические знания, необходимые медицинской сестре**

|  |  |
| --- | --- |
| Темы пройденного занятия | Какие педагогические знания могут использоваться в профессиональной деятельности. |
| Организация процесса обучения взрослых. | - создание положительной мотивации своего коллектива к обучению; - факторы, влияющие на процесс общения и взаимодействия в коллективе. |
| Методы и формы обучения. | Для обучения своего персонала, самообразования, обучения пациентов и их родственников: - факторы, влияющие на выбор методов обучения; - использование различных методов и форм в профессиональной деятельности менеджера. |

## Таблица 8

### 

### **Психологические знания, необходимые медицинской сестре**

|  |  |
| --- | --- |
| Темы пройденного занятияКакие психологические знания могут использоваться в профессиональной деятельности. |  |
| Мотивация и эмоции. | Рассмотрение деформации личностных свойств больных во время своей болезни. Стресс и фрустрация. Диагностика данных реакций в профессиональной деятельности. Фазы стресса и методы психологической защиты. |
| Психология общения в работе медицинского персонала. | - формирование коммуникативной компетентности у медицинских сестер; - способы повышения эффективности общения с пациентами и их родственниками. |

Для самооценки своих результатов работы на занятии мы предложили оценивать ее по двум разделам:

1. педагогические и психологические знания по данной теме:

- самооценка;

- оценка, полученная на занятии;

2. активность на занятии:

- активность в течение всего занятия + + ;

- активность по отдельным вопросам + ;

не активна - ;

3. участие в групповой работе - свободная тема.

Пример самооценки знаний медицинской сестры Натальи Х., тема занятия «Психогении. Ятрогении.», представлен в таблице 9.

Таблица 9

**Самооценка результатов работы на занятии**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Номер темы | Педагогические знания | | Активность на занятии | | | Участие в групповой работе |
|  | самооценка | оценка, полученная на занятии | + + | + | - |  |
| 4 | 4 | 4 | + + |  |  | В работе группы я активно принимала участие, мною было предложено несколько ценных предложений, т.к. я достаточно хорошо владела теоретическим материалом по данному вопросу. Я осталась довольна своим участием в работе группы; я считаю свою группу сильной. |

Применение групповых методов работы позволило нам сочетать самопознание с коллективной формой общения. Обучение в условиях творческого сотрудничества является наиболее эффективной с позиции гармонизации образования. С этой целью мы использовали метод «Творческая группа». Использование этого метода позволяет на занятиях развивать коммуникативную компетентность.

С помощью организации группового метода работы мы достигали следующих целей:

- создание дополнительной мотивации обучения;

- формирование межличностных отношений, формирование активной позиции;

развитие коммуникативных и организаторских способностей; приближение практических занятий к решению профессиональных задач.

С целью расширения коммуникативного аспекта мы использовали метод дискуссий, побуждающий к творческой деятельности, к общению друг с другом, избавлению от стереотипов в решении профессиональных задач. Для этого мы разработали задачи, непосредственно учитывающие особенности профессиональной деятельности, которые требуют знаний психологии и педагогики в их решении.

Задача 1.

Вам необходимо довести до сведения ваших сотрудников новый приказ по профилактике «Птичьего гриппа».

Как вы это организуете?

Какие методы для этого Вы будите использовать?

Как Вы проконтролируете степень усвоения данного материала?

Задача 2.

В ваше отделение поступило новое дорогостоящее оборудование, с которым Ваши сотрудники не умеют работать.

Как Вы организуете процесс обучения работе с новым оборудованием? Задача 3.

К Вам в отделение одновременно пришли устраиваться на работу две медсестры. Вы можете взять только одну их них.

Ваши действия? Ответ аргументируйте.

Задача 4.

Вы работаете в должности главной медсестры диспансера. Вам необходимо организовать и провести городскую конференцию на тему «Организация сестринского процесса в Республиканском клиническом онкологическом диспансере»

Составьте план Вашей работы.

Задача 5.

В Вашем коллективе возник межличностный конфликт двух медсестер.

Проанализируйте ситуацию и предложите свою стратегию решения

конфликта.

В решении подобных задач отмечалось, что обучающимся было легче усваивать предмет, если изложение его построено на конкретных примерах. Это способствовало углублению имеющихся знаний и умений, а также развитию критического мышления.

В ходе организации работы по формированию умений и навыков среди медицинских сестер следует отметить необходимость и важность организуемой методической работы главной медицинской сестрой учреждения. Проведение воспитательной, педагогической работы с молодыми специалистами, методом организации учебных групп «Молодой специалист», затрагивая вопросы этики и деонтологии в сестринском деле, санитарно-просветительской работы с пациентами, психолого-педагогические аспекты работы медицинской сестры и их связь со спецификой работы отделения, учреждения.

Организуемое главной медицинской сестрой повышение квалификации среднего медицинского персонала учреждения, рекомендательное направление медицинских сестер на прохождение аттестации для получения квалификационной категории служат положительной мотивацией к повышению своего профессионального уровня, получению знаний, ведущих к заинтересованности в своей профессиональной деятельности.

Так, обучение, организованное с использованием критических методов способствует личностному развитию каждой медсестры, ее самообразованию, саморазвитию. Данный метод позволяет увидеть свою профессиональную деятельность в более широком социальном контексте.

Таким образом, актуализация формирования умений и навыков, способствует развитию мотивации к их изучению и ориентирует на дальнейшее их использование в профессиональной деятельности менеджера сестринского д

**.3. Оценка эффективности практической деятельности**

**по формированию умений и навыков профессионального**

**взаимодействия медицинских сестер.**

Для оценки эффективности опытно-экспериментальной работы по завершению нашего эксперимента по формированию умений и навыков мы провели контрольное тестирование, цель которого заключалась в следующем: выявить уровень сформированности умений и навыков, необходимых для развития профессиональной деятельности медицинской сестры. Полученные данные были подвергнуты статистической обработке.

Обратимся к сравнительному анализу основных моментов процесса формирования умений и навыков, в результате практической реализации разработанной нами технологии проектирования курсов «Педагогика» и «Психология». Для оценки мотивации к изучению данных дисциплин, а также роли психолого-педагогических знаний в профессиональной деятельности было проведено повторное анкетирование. Данные проведенного анкетирования свидетельствуют о том, что у медицинских сестер экспериментальной группы сформирована положительная мотивация к педагогическому процессу изучения знаний. Результаты контрольного среза представлены в таблице 10.

На первый вопрос в экспериментальной группе в конце опытно-экспериментальной работы утвердительно ответили 30,5 % медсестер, что в три раза больше, чем в начале эксперимента. Отрицательный ответ на данный вопрос дали только 22% медсестер, что в два раза меньше, чем в начале экспериментальной работы. На второй вопрос, после окончания эксперимента, мы не получили отрицательных ответов, хотя первоначально 22% медсестер считали, что руководители сестринским звеном не нуждаются в знаниях психологии и педагогики.

Таблица 10

**Диагностика отношения медсестер к формированию умений и навыков**

**профессионального взаимодействия**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Вопросы анкеты и варианты ответов | Количество студентов в % | | | |
|  | Начало опытно-экспериментальной работы | | Конец опытно-экспериментальной работы | |
|  | Группы | | Группы | |
|  | Э | К | Э | К |
| Как Вы считаете, необходимы ли знания психологии и педагогики для современного человека? Да, очень нужны Скорее да, чем нет Скорее нет, чем да Нет, не нужны | 8,2 38,8 47,8 5,2 | 10,5 32,4 41 16,1 | 30,5 47,5 22 - | 10,2 35,7 38 16,1 |
| Как Вы считаете, необходимы ли знания психологии и педагогики для руководителя среднего звена? Да, очень нужны Скорее да, чем нет Скорее нет, чем да Нет, не нужны | 15 44,6 18,4 22 | 10,2 31,3 42,4 16,1 | 44,7 47 8.3 - | 12,8 38,2 31 19 |
| Какие дисциплины Вы считаете наиболее важными в своей профессиональной деятельности? Клинические дисциплины Маркетинг Менеджмент Психология Педагогика Гуманитарные науки Все предметы | 21,7 17,4 20,8 21,8 12 - 65 | 37,5 19,9 23 29,2 15 8,3 45 | 26,3 17,5 25,7 35,6 35 5,6 43,7 | 25 16,9 42,7 34,8 29,5 9,4 45 |

В результате проведенного эксперимента мы наглядно видим, что значимость знаний психологии и педагогики для профессиональной деятельности медицинских сестер повысилась. Появился устойчивый интерес к изучению дисциплин «Педагогика» и «Психология»

Сравнительные данные представлены на диаграммах 4,5,6,7.



**Рис. 4. Динамика роли психолого-педагогических знаний**

**для современного человека в начале эксперимента**

**в контрольной и экспериментальной группе.**



**Рис. 5. Динамика роли формирования умений и навыков**

**для современного человека в конце эксперимента**

**в контрольной и экспериментальной группе.**



**Рис. 6. Динамика роли формирования умений и навыков**

**для профессиональной деятельности медсестер в начале**

**экспериментальной работы.**



**Рис. 7. Динамика роли формирования умений и навыков**

**для профессиональной деятельности медсестер в конце**

**экспериментальной работы.**

Сравнительный анализ данных свидетельствует о повышении уровня умений и навыков и в контрольной, и в экспериментальной группе по всем показателям.



**Рис. 8. Динамика развития интереса к изучаемым дисциплинам**

**в начале экспериментальной работы.**



**Рис. 9. Динамика развития интереса к изучаемым дисциплинам**

**в конце экспериментальной работы.**

Но показатели в экспериментальной группе оказались значительно выше, чем в контрольной группе, увеличилось число медсестер перешедших с низкого уровня на средний и высокий уровень усвоения.

Различие в показателях означает, что в процессе реализации разработанной нами технологии, уровень формирования умений и навыков стал отличаться большей глубиной, осознанностью и способностью их применения в своей профессиональной деятельности, что подтверждает эффективность нашей технологии. Качественный анализ результатов показал, что знания экспериментальной группы более высоки, нежели знания контрольной группы. Динамика изменений представлена в таблице 11.

# Таблица 11

### **Динамика сформированности педагогических умений и навыков в процессе проведения эксперимента**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Критерии психолого-педа- гогических знаний | № среза | Группа | Уровни (%) | | |
|  |  |  | низкий | средний | высокий |
| полнота | первый | Э К | 26,1 33,3 | 32,4 41,4 | 38,5 24 |
|  | второй | Э К | 7,8 27,5 | 28,3 36,8 | 58,7 32,4 |
| оперативность | первый | Э К | 34,5 43,7 | 37,8 41,2 | 26,4 14 |
|  | второй | Э К | 20,4 41,4 | 37,3 44,8 | 39 12,3 |
| системность | первый | Э К | 22,3 28,6 | 52,1 45,8 | 21,2 26 |
|  | второй | Э К | 18,3 31,5 | 37,4 43,2 | 42,2 18,9 |
| осознанность | первый | Э К | 27,2 33,1 | 38,8 41,1 | 32,7 21 |
|  | второй | Э К | 8,7 36,3 | 30,1 32,2 | 56,8 28,4 |
| прочность | первый | Э К | 47,8 40,2 | 31 37,5 | 17,8 20,6 |
|  | второй | Э К | 13 50 | 38,6 25 | 47,6 23 |

Экспериментальная группа наглядно показала более высокую способность к анализу и синтезу, наличие нескольких способов решения профессиональных задач, убежденность в значимости знаний психологии и педагогики в своей ежедневной деятельности. В конце экспериментальной работы, после экспертной оценки, мы получили данные сформированности умений и навыков, необходимые для профессиональной деятельности менеджера. Показатели формирования умений и навыков представлены в таблице 12.

Таблица 12

## **Уровни сформированности умений и навыков**

**в конце опытно-экспериментальной работы**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| умения и навыки | Группа | Уровни сформированности знаний | | |
|  |  | низкий | средний | высокий |
| теоретические | Э К | 13 41,7 | 34,4 32,8 | 52,1 24 |
| практические | Э К | 14 56,7 | 48 28,8 | 48,7 12,7 |

Анализ данных показывает, что в экспериментальной группе количество медсестер с высоким уровнем усвоения выше, чем соответствующее количество медсестер контрольной группы. Количество медсестер, находящихся на среднем уровне усвоения, примерно одинаковое в обеих группах, но в контрольной группе сестер на низком уровне в три раза больше, чем в экспериментальной группе. Таким образом, мы можем констатировать, что медсестры экспериментальной группы находятся на более высоком профессиональном уровне подготовки.

Проведем также сравнение умений и навыков в целом в экспериментальной и контрольной группах. Данные этого эксперимента представлены в таблице 13 и на диаграммах 10, 11.

# Таблица 13

**Сформированность умений и навыков в конце**

**опытно-экспериментальной работы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Группа | Уровни сформированности знаний (%) | | |
|  | низкий | средний | высокий |
| Э | 13 | 37 | 50 |
| К | 50 | 30,8 | 19,2 |



**Рис. 10. Уровень сформированности умений и навыков в начале исследовательской работы в экспериментальной группе.**

Данные, показанные на диаграмме 10, наглядно демонстрируют, что в экспериментальной группе в целом преобладает высокий (50,4 %) и средний (41,2 %) уровень сформированности умений и навыков.

**Рис. 11. Уровень сформированности умений и навыков в конце экспериментальной работы в контрольной группе.**

Данные, показанные на диаграмме 11, наглядно демонстрируют, что в контрольной группе 49 % медсестер находится на низком уровне усвоения знаний и только 30,8 % на среднем, и 18,4 % на высоком.

Эти результаты подтверждают необходимость в изменении подходов к формированию умений и навыков и правильности выбора методов формирования знаний в данных областях, способствующих развитию профессиональной деятельности менеджера.

В целом результаты диагностики сформированности умений и навыков позволяют нам сделать определенный вывод о том, что внедрение новой разработанной технологии проектирования дисциплин «Психология» и «Педагогика» является эффективным. В экспериментальной группе наблюдается рост положительной мотивации к изучению предмета, также отмечается повышение уровня усвоения практических и теоретических знаний. Наибольшее расхождение между, контрольной и экспериментальной группами, наблюдается по количеству медсестер перешедших с низкого на средний и высокий уровень сформированности умений и навыков.

Таким образом, в результате опытно-экспериментальной работы получено подтверждение гипотезы о том, что формирование умений и навыков является эффективным, если оно ориентировано на профессиональную деятельность менеджера сестринского дела. В тоже время использование критического и проблемного методов обучения следует считать также эффективным, что подтверждает поставленные нами цели и задачи проектируемого курса «Психологии» и «Педагогики».

# **Выводы по 2 главе**

Проведенная опытно-экспериментальная работа позволила сделать следующие выводы:

1. Существующее содержание нормативной документации, определяющее объем сформированности умений и навыков по дисциплинам «Психология» и «Педагогика», не в полной мере соответствуют профессиональной деятельности медицинской сестры. Если в государственном образовательном стандарте и учебной программе отводится небольшое количество часов на темы, непосредственно связанные с профессиональной деятельностью, то в рабочей программе данный раздел еще более сужен. Анализ рабочей программы показал, что умения и навыки, необходимые для профессиональной деятельности медицинской сестры, отводят по одной лекции, а практические занятия по данным разделам вообще отсутствуют.

2. На констатирующем этапе опытно-экспериментальной работы была выявлена низкая заинтересованность к изучению знаний психологии и педагогики. Знания данных дисциплин, полученные в процессе обучения, носят формальный характер, так как медсестры не видят возможности их практического применения в своей профессиональной деятельности. Эти данные позволяют сделать вывод о необходимости изменения подходов к формированию умений и навыков.

. Проверка эффективности разработанной технологии проектирования предметов «Психология» и «Педагогика» осуществлялась путем использования модульной, проблемной организации предметов, что обеспечило целостное понимание и практическое применение данных дисциплин в профессиональной сфере.

. Формирование умений и навыков, адекватных профессиональной деятельности осуществлялась с рациональным использованием традиционных и критических методов обучения, которые способствовали развитию критического мышления в профессиональных ситуациях.

. Актуализация умений и навыков, необходимых для профессиональной деятельности была достигнута постоянной ориентацией на профессиональную деятельность.

. В качестве критериев сформированности умений и навыков определены три уровня усвоения знаний: низкий, средний и высокий.

. Статистическая обработка полученных в ходе опытно-экспериментальной работы результатов, позволяет нам сделать вывод о том, что доля положительных сдвигов в экспериментальной группе значительно больше, чем в контрольной группе. В экспериментальной группе наблюдается рост положительной мотивации к изучению дисциплин, повышается значимость умений и навыков не только в жизни современного человека, но и для профессиональной деятельности менеджера.

. Динамика сформированности умений и навыков говорит о том, что в результате опытно-экспериментальной работы, в экспериментальной группе повысилось число медсестер перешедших с низкого на средний и высокий уровни сформированности знаний, тогда как в контрольной группе эти данные значительно ниже.

. В организационно-методической работе главной медицинской сестры одной из главных задач является работа по формированию не только профессиональных навыков, но и знаний психологии и педагогики у среднего медицинского персонала, особенно у молодых специалистов.

Таким образом, изменение подходов к формированию умений и навыков путем использования модульной, проблемной организации предметов, постоянная их ориентация на профессиональную деятельность, способствует развитию критического мышления в практических ситуациях и установлению положительной мотивации к дальнейшему изучению данных дисциплин, все это констатирует о том, что мы находимся на правильном пути в поиске разрешения выявленных противоречий.

# **Заключение**

Теоретический анализ использования умений и навыков в профессиональной деятельности медицинских сестер позволил выделить следующие положения:

1. В результате рассмотрения профессиональной деятельности мы выделили некоторые особенности в формировании умений и навыков, такие как:

- обязательный опыт работы в учреждениях здравоохранения;

- необходимость владения психолого-педагогическими основами соответствующих научных дисциплин;

владение спецификой общения с врачебным, сестринским персоналом, администрацией учреждения, а также пациентами и их родственниками, что требует определенной подготовки в плане речевого общения;

постоянный профессиональный рост на основе самокритики, самообразования на основе полученных знаний, применение их в практической деятельности на основе обретенного опыта.

В связи с этим необходимо выделить три направления в профессиональной подготовке менеджеров сестринского дела:

- управленческое;

- клиническое;

психолого-педагогическое.

Теория управления является базой, фундаментом, так как знания в этой области помогают менеджеру управлять коллективом (медперсоналом), а также материальными и информационными ресурсами. Клиническая подготовка позволяет менеджеру углубить полученные знания, умения, навыки в области сестринского дела. А умения и навыки «красной строкой» пронизывают всю профессиональную деятельность менеджера сестринского дела.

2. Умения и навыки подразделяются на теоретическую и практическую базу.

Особенностью умений и навыков для медсестер является ориентация на специфику работы отделения, профиль стационара, в котором работает данный менеджер; потребности практического здравоохранения и современные требования к системе профессионального образования.

Самообразование менеджера построено, главным образом, на самостоятельном и систематическом изучении какой-либо проблемы. Медсестра, занимающийся самообразованием, оказывает влияние на формирование и у своих подчиненных потребности в самостоятельном приобретении знаний, на развитие у них необходимых профессиональных умений и навыков. Для руководителя также большое практическое значение имеет межличностное общение. Большую значимость имеет также взаимопонимание в процессе общения. Анализ опытно-экспериментальной работы позволяет сделать вывод о том, что:

3. Отмечается повышение интереса к данным предметам; понимание важности умений и навыков, как для общечеловеческого развития, так и для профессиональной деятельности менеджера сестринского дела в системе здравоохранения, в качестве руководителя среднего звена.

4. Существующее содержание нормативной документации по дисциплинам «Психология» и «Педагогика» содержат неполный объем психолого-педагогических знаний, поэтому не в полной мере соответствуют современным требованиям, предъявляемым к профессиональной деятельности менеджера сестринского дела.

На констатирующем этапе опытно-экспериментальной работы было выявлено недостаточное осознание роли умений и навыков и их места в жизни современного человека, а также их практического применения в своей профессиональной деятельности. Полученные данные позволили нам сделать вывод о необходимости изменения подходов к формированию психолого-педагогических знаний.

5. Формирование умений и навыков, адаптированных к профессиональной деятельности медицинских сестер, осуществлялось с рациональным использованием традиционных и проблемных методов обучения, а также модульное обучение. В процессе обучения мы использовали такие методы как: «Бортовой журнал», «Портфолио», «Творческая группа». Использование проблемных методов позволяет увидеть свою профессиональную деятельность в более широком социальном контексте.

6. Результаты опытно-экспериментальной работы показали эффективность разработанной технологии проектирования курсов «Психология» и «Педагогика». Отмечается осознание значимости умений и навыков в их практическом применении в своей профессиональной деятельности менеджера.

7. Важным звеном в деятельности главной медицинской сестры является организация научно-практических конференций, которые должны включать и творчески - воспроизводящие методы обучения (деловая игра, блиц-игра), и проблемные методы обучения, по наиболее практически значимым темам дисциплин « Психология» и «Педагогика».

В целом выдвинутая гипотеза подтвердилась, поставленные цели и задачи были достигнуты. Исследование можно считать эффективным, так как доля положительных сдвигов в экспериментальной группе значительно выше, чем в контрольной.

Таким образом, в ходе анализа результатов исследования были выявлены решения поставленной проблемы: поиск новых методологических подходов и внедрение теоретических разработок в практику профессиональной подготовки менеджеров сестринского дела, направленных на гармонизацию умений и навыков.

# **Библиография**

1. Аверин В.А., Бухарина Т.Л. Психология медицинского образования. СПб., 1995.

2. Амиров А.Ф. Теория образовательного процесса: основы педагогики. Москва, 1998.

. Басовский Л.Е. Менеджмент: Учебное пособие. М. ИНФРА - М. 2006.

. Батышев С.Я. Реформа профессиональной школы. - Москва, « Высшая школа, 1987.

. Беляева А.П. Развитие системы профессионального образования. Педагогика. - 2001. - № 8.

. Беспалько В.П., Татур Ю.Г. Системно-методическое обеспечение учебно-воспитательного процесса подготовки специалистов: Учеб.-метод. пособие. - Москва: Высшая шк., 1989.

. Введение в педагогическую деятельность: Учеб. Пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / А.С. Роботова, Т.В. Леонтьева, И. Г. Шапошникова и др.; Под ред. А.С. Роботовой. - М.: Академия, 2002.

. Вербицкий А.А. Контекстное обучение в системе профессионального образования / Мед. сестра. - 2000. - № 6.

. Верзунова Л.В. Педагогические условия рефлексивного управления учебной деятельностью студентов колледжа: Автореф. дис… канд. пед. наук. - Белгород, 2000.

. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. - М.: Юристъ, 2001.

. Выготский Л.С. Собрание сочинений в 6-ти томах. Т.3. М.: Педагогика, 1983.

. Герасимов Б.Н. Модель менеджмента персонала организаций/ Управление персоналом в условиях рынка: материалы Всерос. науч.- практ. семинара. - М., 2002.

. Громкова М.Т. Психология и педагогика профессиональной деятельности: Учебн. Пособие для вузов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.

. Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования. Специальность 040600 - Сестринское дело Квалификация менеджер. - М., 1994.

. Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования. Специальность 040600 - Сестринское дело Квалификация менеджер. - М., 2000.

. Двойников С.И., Карасева Л.А. Качество трудовой жизни сестринского персонала - стимул роста эффективности его труда / Главная сестра. - 2001. - № 7.

. Иванова Е.И. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. - М., Изд-во Москов. ун-та, 1987.

. Карасева Л.А. Методические основы и организационные технологии работы медицинских сестер-руководителей здравоохранения: Дис… канд. мед. наук. - Самара, 1997.

. Коржуев А.В., Попков В.А., Рязанова Е.Л. Рефлексия и критическое мышление в контексте задач высшего образования / Педагогика. - 2002.

. Краевский В.В. Педагогика как наука и учебный предмет. Педагогика. 2001. - № 1.

. Левина И. Управленческая результативность / Сестринское дело. 2002. № 2.

. Левина М.М. Технология профессионального педагогического образования: Учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. завед. Москва: Академия, 2001.

. Лейбович А.Н. Структура и содержание государственного стандарта профессионального образования. - М., 1994.

. Лопухова Т. Диагностика качества подготовки специалиста / Высшее образование в России. - 2001. - № 4.

. Мухина С.А., Скурлякина Е.А., Хейфец А.С. Десятилетний опыт обучения медицинских сестер - организаторов и преподавателей сестринского дела в московском медицинском колледже № 1 / Главная мед. сестра. - 2001. - № 7.

. Педагогика и психология высшей школы: Учеб. пособие - Ростов н/Д: Феникс, 2002.

. Педагогика: Учеб. пособие для студ. пед. учеб. заведений /

В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, А.И. Мищенко, Е.Н. Шиянов. - 4-е изд. -

М.: Шк. пресса, 2002.

28. Педагогические технологии: Учеб. пособие для студ. пед. специальностей / Под общ. ред. В.С. Кукушкина. - Ростов - на - Дону: МарТ, 2002.

29. Перфильева Г.М. Высшее сестринское образование в России / Мед. сестра. - 2003.- № 1.

30. Психология профессиональной подготовки / Общ. ред. Г.С. Никифорова. - СПб.: Изд-во СПб ун-та, 1993.

. Психология управления. Практикум / Под ред. Н.Д. Твороговой. - Москва. « Гэотар - мед», 2001.

. Пшеничная Л.Ф. Педагогика в сестринском деле. Ростов - на - Дону.- « Феникс». - 2002.

. Решетова З.А. Психологические основы профессионального обучения. - М.: Изд-во Москвск. ун-та, 1985.

. Самоукина Н.В. Психология и педагогика профессиональной деятельности. - М.: Тандем, Изд-во ЭКМОС, 1999.

. Семенков Н.Н. Пути совершенствования подготовки медицинских сестер / Сов. Здравоохранение. - 1985.- № 2.

. Сестринское дело. Т 1. / Под ред. А.Ф. Краснова. - Самара: Перспектива, 1998.

. Симухин Г. Стандартизация профессионального образования: история, опыт, проблемы / Высш. обр-е в России. - 2001.- № 4.

. Уткин Э.А. Курс менеджмента: Учебник для вузов. - М,: Зерцало, 2001.

. Хейфец А.С.Планирование работы главных медицинских сестер и качество сестринской помощи / Главная мед. сестра. - 1999.

. Хейфец А.С. Основы управленческой деятельности главных медицинских сестер / Главная мед. сестра. - 2000. - № 3

. Хейфец А.С. Основы управленческой деятельности медицинских сестер / Главная мед. сестра. - 2001. - № 3.

. Якунин В.А. Педагогическая психология: Учеб. пособие. - СПб.: Изд- во Михайлова В.А., Полиус, 1998.