

АНАЛИЗ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ПОДГОТОВКИ МЕДИЦИНСКИХ СЕСТЕР С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ И РАЗВИТИЕ ИХ КОМПЕТЕНЦИЙ, КАК МЕНЕДЖЕРОВ СЕСТРИНСКОГО ЗВЕНА

МОСКВА

Красюков А.В.

Ключевые слова: сестринское дело, развитие компетенций, лидерство медицинских сестер.

РЕФЕРАТ

Объект исследования данной статьи: развитие сестринского дела в РФ на основе выявления направлений совершенствования подготовки специалистов сестринского дела с высшим образованием, расширения их профессиональных, управленческих и лидерских функций.

Предмет исследования: организационно-управленческие отношения, возникающие в процессе совершенствования деятельности медицинских сестер-руководителей на основе развития их организационных, управленческих и исследовательских компетенций.

Задачи:

1. Проанализировать федеральные государственные образовательные стандарты по направлению подготовки «Сестринское дело» на предмет его соответствия современным потребностям системы здравоохранения РФ и развитию сестринского дела.
2. Выявить недостатки исследуемых ФГОС и заложенных в них компетенций медицинских сестер, и оценить наличие противоречий в потребностях современной системы здравоохранения РФ и реальными возможностями медицинских сестер как менеджеров сестринского звена

Разработать направления развития сестринского дела и совершенствования системы воспитания или развития управленческих навыков и лидерских качеств медицинских сестер, как менеджеров сестринского звена

ВВЕДЕНИЕ

Цель исследования: разработка рекомендаций по развитию системы здравоохранения в РФ за счет совершенствования его важнейшего звена – сестринского дела. В исследовании делается акцент на совершенствование подготовки медицинских сестер и анализ действующих образовательных стандартов по подготовке специалистов по сестринскому делу на предмет их соответствия современным реалиям, рекомендациям Всемирной организации здравоохранения – воспитанию управленческих компетенций и лидерских качеств.

Методы исследования: анализ заложенных в федеральных образовательных стандартах подготовки медицинских сестер (уровня бакалавриата и средне-профессионального образования) компетенций на предмет их соответствия воспитанию или развитию лидерских качеств и управленческих знаний, умений, навыков. Образовательные стандарты для анализа взяты двух уровней, поскольку менеджеры среднего звена согласно профстандартам, в нашей стране могут занимать специалисты как с высшим, так и со средне-профессиональным образованием.

В рамках достижения стратегических целей и национальных задач развития РФ предусмотрено обеспечение медицинских организаций системы здравоохранения квалифицированными кадрами. Речь, в частности идет о задачах, отраженных Федеральным проектом «Обеспечение медицинских организаций системы здравоохранения квалифицированными кадрами», входящим в состав нацпроекта «Здравоохранение»¹. Иными словами, ставится задача не просто об устранении кадрового дефицита в медицинских организациях, но и обеспечения должного уровня квалификации медицинских работников вообще, и медицинских сестер, в частности, ликвидацию кадрового «голода» в части обладания и развития у них компетенций в соответствии с современными потребностями.

Распоряжением Правительства РФ от 28.12.2012 N2580-р была утверждена Стратегия развития медицинской науки в Российской Федерации на период до 2025 года². Данная Стратегия направления включает четырнадцать научных платформ, включающих различные специализации – онкология, кардиология и ангиология, неврология, эндокринология, педиатрия, психиатрия и зависимости, иммунология, микробиология, фармакология, профилактическая среда, репродуктивное здоровье, регенеративная медицина, инвазивные технологии и инновационные фундаментальные технологии в медицине.

Реализация этих инициатив во многом зависит и от самих медицинских работников. Исполнение программ научных платформ и экспертную функцию частично могли взять на себя медицинские сестры, как самая многочисленная категория в структуре медицинских работников страны, что наглядно представлено в Табл. 1.

Как видно из данных таблицы 1 – средний медицинский персонал – самый многочисленный, и использовать этот ресурс для достижения стратегических целей РФ представляется чрезвычайно важной задачей.

¹ «Паспорт национального проекта «Здравоохранение» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N16), режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_319209/

² Распоряжение Правительства РФ от 28.12.2012 N2580-р «Об утверждении Стратегии развития медицинской науки в Российской Федерации на период до 2025 года», режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140249/988e84b26d2ab76d6c83e8cb7ef3580849f91a12/

Табл. 1. Численность отдельных категорий врачей и медицинских работников за январь-сентябрь 2022 года

Категория медицинских работников	Численность
Врачи и работники медицинских организаций, имеющие высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющие медицинские услуги (обеспечивающие предоставление медицинских услуг)	568 994
Средний медицинский (фармацевтический) персонал (персонал, обеспечивающий условия для предоставления медицинских услуг)	1 264 775
Младший медицинский персонал (персонал, обеспечивающий условия для предоставления медицинских услуг)	274 746

Источник: ФСГС, Здравоохранение в России. 2021: Стат. сб./Росстат. – М., 2021. режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Zdravoohran-2021.pdf>

В распределении численности среднего медицинского персонала³ из 1 490,5 тыс. человек на фельдшеров (лечебное дело) приходится 136,2 тыс. чел., на акушерок 51,9 тыс. чел., на медицинских сестер – 1 069,2 тыс. чел., на лаборантов 17,2 тыс. чел., на медицинских лабораторных техников (фельдшеров-лаборантов) 69,2 тыс. чел., на рентгенолаборантов 40,9 тыс. чел. Как видно на рисунке 1, львиную долю среди среднего медицинского персонала, занимают именно медицинские сестры.

В этой связи роль и значение этой категории медицинских работников возрастает при реализации как стратегических целей и национальных задач в области здравоохранения, так и решения задач развития медицинской науки в Российской Федерации.

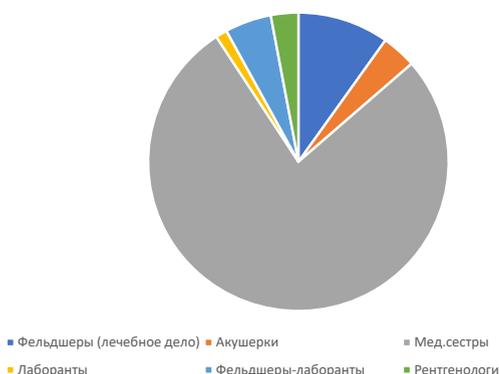
На международном уровне в соответствии с рекомендациями Всемирной организации здравоохранения в докладе «Состояние сестринского дела в мире, 2020 г.: вложение средств в образование, рабочие места и воспитание лидеров [State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership]»⁴, сре-

³ ФСГС, Здравоохранение в России. 2021: Стат. сб./Росстат. – М., 2021, режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Zdravoohran-2021.pdf>

⁴ Доклад Всемирной организации здравоохранения «Докладе «Состояние сестринского дела в мире, 2020 г.: вложение средств в образование, рабочие места и воспитание лидеров [State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership]», режим доступа: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331673/9789240003378-rus.pdf>

ди прочих задач развития сестринского дела, во главу угла ставится задача по формированию медицинских сестер -лидеров. На рисунке 2 выделены основные направления развития сестринского дела по версии Всемирной организации здравоохранения.

Численность среднего медицинского В РФ по категориям, тыс.человек



Источник: составлено на основании данных ФСГС

По версии ВОЗ такие качества медицинские сестры могут приобрести посредством воспитания их как лидеров. Цель такой работы – привлечение медицинских сестер к разработке государственных управленческих решений при формировании и реализации национальной политики в области здравоохранения, что должно способствовать повышению эффективности и результативности данной сферы.

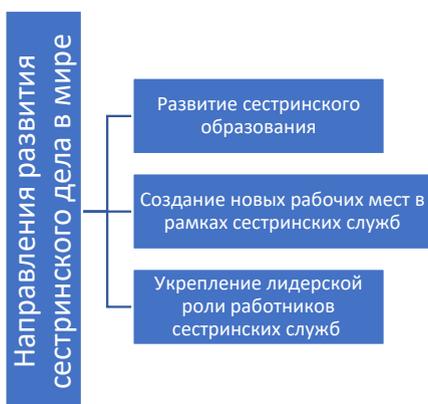


Рисунок 2. Основные направления развития сестринского дела по версии Всемирной организации здравоохранения⁵

В рассматриваемом докладе Всемирной организации здравоохранения указано, что показателями развития сестринского дела, являются наличие государственной должности по развитию данной сферы и показатель «на-

личия поддерживаемых на национальном уровне программ развития навыков лидерства, научных исследований или грамотности в вопросах формирования политики»⁶. Данные отчета свидетельствуют о наличии прямой зависимости между наличием лидерских качеств у медицинских сестер и их готовностью и желанием вести научную деятельность, развивать свои профессиональные компетенции и лидерские качества и развитием национальных систем здравоохранения в целом.

Таким образом, мы должны рассматривать медицинских сестер как менеджеров сестринского звена с двух позиций. Первая – традиционная и связана с пониманием медицинских сестер как управленцев, организаторов и лидеров на микро уровне- на уровне медицинской организации. Вторая позиция -новаторская, и связана с выделением медицинских сестер как управленцев на макроуровне, как государственных управленцев, занимающихся вопросами государственного менеджмента по совершенствованию и развитию сестринского дела в РФ.

Проанализируем, как при подготовке медицинских сестер воспитываются качества менеджеров и лидеров.

Для анализа рассмотрим компетенции, заложенные в образовательных стандартах подготовки медицинских сестер в нашей стране и сравним их с тем, насколько они смогут способствовать развитию качеств менеджеров и лидеров. Причем соответствие качеств менеджеров нами будут рассматриваться на микро и макроуровне.

Компетенции специалистов по сестринскому делу представляют собой совокупность профессиональных знаний, умений, навыков, а также профессионально – личностных качеств, которые формируются или развиваются у будущих специалистов в процессе обучения. В основе личностных качеств – осознанная готовность выполнять свои профессиональные обязанности на основе квалификационных требований и морально- этических норм.

Профессиональные компетенции связаны с обладанием специалистами сестринского дела осуществлять свою деятельность в соответствии с занимаемой должностью и уровнем образования.

⁵ Там же, с. 9

⁶ Там же, с. 20

За основу характеристик лидерских качеств возьмем такие характеристики, как «умение видеть перспективу, образ будущего, понимать цели и доносить их до других; умение убеждать, мотивировать, вдохновлять личным примером и вести за собой; умение оказать поддержку единомышленникам и создать условия для самореализации последователей».⁷

В РФ обучение медицинских сестер ведется по двум направлениям подготовки – с высшим и средним профессиональным образованием: 34.03.01 «Сестринское дело» (уровень бакалавриата)⁸ и специалистов среднего звена среднего профессионального образования 34.02.01 «Сестринское дело» (квалификация – медицинская сестра)⁹.

Направление подготовки 34.03.01 «Сестринское дело» (уровень бакалавриата) имеет две группы компетенций универсальные и общепрофессиональные. Подробный анализ соответствия компетенций представлен в приложении А.

Так, мы их наблюдаем, что большинство компетенций выпускника программы бакалавриата соответствуют воспитанию качеств менеджера, и в меньшей мере соответствуют воспитанию качеств лидера – из 10 универсальных компетенций полностью соответствует 9, из 13 общепрофессиональных компетенций полностью соответствуют только 6 из них.

Что касается компетенций федерального государственного образовательного стандарта

та среднего профессионального образования по специальности 34.02.01 «Сестринское дело», то из 5 групп профессиональных компетенций полностью ни одна не соответствует воспитанию лидерских качеств на микро – и макроуровне; что касается воспитанию лидерских качеств наблюдается аналогичная картина. Из 9 общих компетенций полное их соответствие на предмет на воспитания качеств менеджера (микроуровень) – пять компетенций, воспитание качеств менеджера на макроуровне – одна компетенция, воспитание лидерских качеств – одна компетенция. В приложении Б представлен анализ компетенций на предмет их соответствия рассматриваемым параметрам.

В Табл. 2 обобщен материал по направлениям подготовки разного уровня – 34.03.01 и 34.02.01 «Сестринское дело».

Таким образом, обладание знаниями, умениями и навыками менеджеров реально на практике могут продемонстрировать только медицинские сестры, получившие степень бакалавра. Этот факт ставит под сомнение возможность заниматься управленческой деятельностью и стать менеджерами сестринского звена даже на микроуровне всей многочисленной «армии» медицинских сестер России и реализовывать в полной мере стратегические инициативы Правительства РФ, а также рекомендации, отраженные в докладе Всемирной организации здравоохранения «Состояние сестринского дела в мире 2020 года в части развития лидерских качеств у медицинских сестер.

Имеющийся человеческий ресурс мы не превращаем в капитал, теряя при этом возможности, которые дали бы системе здравоохранения развитие качеств лидеров и менеджеров у медицинских сестер. Они могли бы стать и грамотными экспертами и разработчиками программ развития лечебных учреждений и сестринского дела в целом.

Проанализируем, каков ресурс выпускников направления «Сестринского дела».

Согласно данным сборника Росстата, подготовка специалистов среднего звена для сферы «Здравоохранение» среди медицинских специальностей больше всего выпускается специалистов именно по сестринскому делу. Так, выпущено специалистов – всего в 2020-2021 учебном году 70,6 тысяч человек, а по сестринскому делу – 38,0 тысяч человек, что составля-

⁷ Справочно: характеристики взяты из Методические рекомендации по организации и проведению оценки квалификации государственных гражданских служащих в сфере проектной деятельности, режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/1267>

⁸ Приказ Минобрнауки России от 22.09.2017 N971 (ред. от 08.02.2021) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 34.03.01 Сестринское дело» (Зарегистрировано в Минюсте России 05.10.2017 N48442) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021), режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_279906/

⁹ Приказ Минпросвещения России от 04.07.2022 N527 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 34.02.01 Сестринское дело» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.07.2022 N69452), режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_423452/

Табл. 2. Сводная аналитическая таблица соответствия компетенций выпускников направлений подготовки 34.03.01 и 34.02.01 «Сестринское дело» воспитанию и (или) развитию качеств менеджера на микро – и макроуровнях, а также развитию качеств лидера

№	Компетенции	Соответствие компетенции развитию качеств менеджера (микроуровень)			Соответствие компетенции развитию качеств менеджера (макроуровень)			Соответствие компетенции развитию качеств лидера		
		Полностью соответствуют	Частично соответствуют	Не соответствуют	Полностью соответствуют	Частично соответствуют	Не соответствуют	Полностью соответствуют	Частично соответствуют	Не соответствуют
Компетенции федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 34.03.01 Сестринское дело»										
1	Универсальные –10 компетенций	8	2	0	9	1	0	8	2	0
2	Общепрофессиональные-13 компетенций	12	1	0	9	2	2	6	5	2
3	Всего-23	20	3	0	18	3	2	14	7	2
Компетенции федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 34.02.01 Сестринское дело»										
1	Общие – 9 компетенций	5	4	0	1	2	6	1	8	0
2	Профессиональные – 5 групп компетенций	0	3	2	0	0	5	0	2	3
3	Всего 14	5	7	2	1	2	11	1	10	3

ет 53,8 процента от общего числа выпускников этого уровня образования¹⁰.

А вот в системе подготовки бакалавров, специалистов, магистров для сферы «Здравоохранение» по сестринскому делу наоборот – самая незначительная доля выпускается среди других специалистов. В 2020-2021 учебном году выпущено всего 42,3 тыс человек, по сестринскому делу – 0,7 тыс. человек, что составляет 1,65% от общего числа выпускников¹¹.

Таким образом, мы видим противоречия между необходимостью реализовывать стратегические инициативы на российском и международном уровне в плане развития сестринского дела, и наличием среди медицинских сестер того контингента, кто обладает навыками менеджера и лидера, что ставит саму идею привлечения медицинских сестер к управленче-

ской деятельности, особенно на макроуровне под сомнение.

Только незначительная доля медицинских сестер, имеющих дипломы высшего образования, смогут это сделать.

Среди рекомендаций, способствующих развитию направления подготовки «Сестринское дело» в нашей стране можно выделить задачи минимум, которые можно уже сейчас начинать реализовывать, и задачи максимум, требующие подготовки и реализации стратегических направлений.

Среди задач минимум – применение системы дополнительного образования и повышения квалификации медицинских сестер, что частично сможет удовлетворить необходимость привлечения медицинских сестер к управленческой деятельности в короткий срок.

Также можно рассматривать использовать такие инструменты менеджмента на микроуровне – как коучинг и наставничество, развитие

¹⁰ Здравоохранение в России. 2021: Стат.сб./Росстат. – М., 2021, режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Zdravoohran-2021.pdf>

¹¹ Там же

лидерских и управленческих качеств медицинских сестер на уровне лечебных учреждений посредством разработки и реализации стратегии развития персонала.

Среди задач-максимум выделяем необходимость активизации развития сестринского дела на основе высшего образования с акцентом на развитие их лидерского потенциала. Рекомендуется осуществить совершенствование системы подготовки специалистов сестринского дела среднего профессионального, и особенно высшего образования; осуществить гармонизацию образовательных стандартов как высшего, так и средне-профессионального образования медицинских сестер, активное включение медицинских сестер в научно-исследовательскую работу, включение научно-обоснованных сестринской диагностики и вмешательств.

Стратегическое направления развития сестринского дела и воспитание лидерства у медицинских сестер на мировом уровне в плане развития лидерских качеств медицинских сестер в настоящее время отражено в «Дорожной карте для осуществления глобальных стратегических направлений укрепления сестринского и акушерского дела в Европейском регионе ВОЗ»¹², выпущенной Европейским региональным бюро Всемирной организации здравоохранения в 2022 году. Исходя

¹² Дорожная карта для осуществления глобальных стратегических направлений укрепления сестринского и акушерского дела в Европейском регионе ВОЗ, режим доступа: <https://www.who.int/europe/ru/publications/i/item/WHO-EURO-2021-4464-44227-62471>

из инициатив ВОЗ, необходимо увеличить число медицинских сестер на руководящих должностях в системе здравоохранения и научной сфере, но для этого надо совершенствовать систему подготовки кадров и образования за счет воспитания у медицинских сестер лидерских качеств. Разработчики данного документа предлагают направления, которые возможно было бы применить и в системе здравоохранения РФ в части развития сестринского дела, в том числе и разработку образовательных программ на основе ориентации на выработку лидерских компетенций у выпускников направления подготовки «Сестринское дело», повышения роли старших должностей для медицинских сестер с целью стратегического руководства и формирования политики здравоохранения в части их компетенций.

Главный акцент, по нашему мнению, следует сделать на формирование и реализацию стратегии развития сестринского дела в России, которая аккумулировала бы на себе все выше названные инициативы и корреспондировала бы с положениями национального проекта «Здравоохранение».

От этого выиграет вся система здравоохранения нашей страны и стейкхолдеры в виде пациентов, научного сообщества, так как медицинские сестры – реальные участники системы здравоохранения и использование их профессионального статуса в управленческой деятельности требуют современные стратегические установки и сделает всю систему здравоохранения РФ более эффективной и результативной.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Анализ универсальных и профессиональных компетенций выпускников бакалавриата по направлению подготовки «Сестринское дело» (уровень бакалавриата) на предмет их соответствия воспитанию качеств менеджера на микро – и макроуровнях, и на предмет соответствия качествам лидера

№ п/п	Универсальные компетенции	Код и наименование универсальной компетенции выпускника	Соответствие компетенции развитию качеств менеджера (микроуровень)	Соответствие компетенции развитию качеств менеджера (макроуровень)	Соответствие компетенции развитию качеств лидера
1.	Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Соответствует	Соответствует	Соответствует
2.	Разработка и реализация проектов	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Соответствует	Соответствует	Соответствует
3.	Командная работа и лидерство	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Соответствует	Соответствует	Соответствует
4	Коммуникация	УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	Соответствует	Соответствует	Соответствует
5.	Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	Частично соответствует с точки зрения философии управления	Соответствует	Частично соответствует с точки зрения философии управления
6.	Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Соответствует	Соответствует	Соответствует
7.		УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Частично соответствует с точки зрения философии управления	Частично соответствует с точки зрения философии управления	Частично соответствует с точки зрения философии управления
8.	Безопасность жизнедеятельности	УК-8. Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	Соответствует	Соответствует	Соответствует
9.	Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность	УК-9. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	Соответствует	Соответствует	Соответствует
10.	Гражданская позиция	УК-10. Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	Соответствует	Соответствует	Соответствует

№ п/п	общепрофессиональные компетенции	Код и наименование общепрофессиональной компетенции выпускника	Соответствие компетенции на воспитание качеств менеджера (микроуровень)	Соответствие компетенции на воспитание качеств менеджера (макроуровень)	Соответствие компетенции на воспитание качеств лидера
1.	Этические и правовые основы профессиональной деятельности	ОПК-1. Способен реализовывать правовые нормы, этические и деонтологические принципы в профессиональной деятельности	Соответствует	Соответствует	Соответствует
2.	Естественно-научные методы познания	ОПК-2. Способен решать профессиональные задачи с использованием основных физико-химических, математических и иных естественнонаучных понятий и методов	Частично соответствует	Частично соответствует	Частично соответствует
3.	Информационные технологии	ОПК-3. Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	Соответствует	Соответствует	Соответствует
4.	Медицинские технологии, лекарственные препараты	ОПК-4. Способен применять медицинские технологии, медицинские изделия, лекарственные препараты, дезинфекционные средства и их комбинации при решении профессиональных задач	Соответствует	Частично соответствует	Не соответствует
5.	Оценка состояния здоровья	ОПК-5. Способен оценивать морфофункциональные, физиологические и патологические состояния и процессы в организме человека на индивидуальном, групповом и популяционном уровнях для решения профессиональных задач	Соответствует	Не соответствует	Не соответствует
6.		ОПК-6. Способен проводить анализ медико-статистической информации и интерпретировать результаты состояния здоровья пациента (населения)	Соответствует	Соответствует	Частично соответствует
7.		ОПК-7. Способен участвовать в разработке и реализации реабилитационных программ	Соответствует	Не соответствует	Частично соответствует
8.	Профилактическая деятельность	ОПК-8. Способен определять приоритетные проблемы и риски здоровью пациента (населения), разрабатывать и проводить профилактические мероприятия с целью повышения уровня здоровья и предотвращения заболеваний пациента (населения)	Соответствует	Соответствует	Частично соответствует
9.		ОПК-9. Способен распространять знания о здоровом образе жизни, направленные на повышение санитарной культуры и профилактики заболеваний пациентов (населения)	Соответствует	Соответствует	Частично соответствует
10.	Организационно-управленческая деятельность	ОПК-10. Способен применять организационно-управленческую и нормативную документацию в своей деятельности, реализовывать принципы системы менеджмента качества в профессиональной деятельности	Соответствует	Соответствует	Соответствует

11.	Организационно-управленческая деятельность	ОПК-11. Способен проектировать организационные структуры, планировать и осуществлять мероприятия по управлению персоналом, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Соответствует	Соответствует	Соответствует
12.	Научная деятельность	ОПК-12. Способен применять современные методики сбора и обработки информации, необходимой для проведения научного исследования	Соответствует	Соответствует	Соответствует
13.	Профессиональное образование	ОПК-13. Способен разрабатывать методические и обучающие материалы для подготовки и профессионального развития сестринских кадров	Соответствует	Соответствует	Соответствует

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Анализ общих и профессиональных компетенций выпускников среднего профессионального образования по специальности 34.02.01 «Сестринское дело» на предмет их соответствия развитию и (или) воспитанию качеств менеджера на микро – и макроуровнях, и на предмет соответствия качествам лидера

№ п/п	Общие компетенции	Соответствие компетенции развитию качеств менеджера (микроуровень)	Соответствие компетенции развитию качеств менеджера (макроуровень)	Соответствие компетенции развитию качеств лидера
1.	ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам	Соответствует	Не соответствует	Частично соответствует
2.	ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности	Частично соответствует	Не соответствует	Частично соответствует
3.	ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях	Соответствует	Не соответствует	Частично соответствует
4.	ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде	Соответствует	Не соответствует	Соответствует
5.	ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста	Частично соответствует	Не соответствует	Частично соответствует
6.	ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения	Соответствует	Соответствует	Частично соответствует
7.	ОК 07. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях	Соответствует	Частично соответствует	Частично соответствует
8.	ОК 08. Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности	Частично соответствует	Не соответствует	Частично соответствует
9.	ОК 09. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках	Частично соответствует	Частично соответствует	Частично соответствует

№ п/п	Виды деятельности	Профессиональные компетенции, соответствующие видам деятельности	Соответствие компетенции на воспитание качеств менеджера (микроуровень)	Соответствие компетенции на воспитание качеств менеджера (макроуровень)	Соответствие компетенции на воспитание качеств лидера
1.	Проведение мероприятий по профилактике инфекций, связанных с оказанием медицинской помощи	ПК 1.1. Организовывать рабочее место. ПК 1.2. Обеспечивать безопасную окружающую среду. ПК 1.3. Обеспечивать внутренний контроль качества и безопасности медицинской деятельности.	Частично соответствует (не соответствует ПК 1.2)	Не соответствует	Не соответствует
2.	Ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала	ПК 2.1. Заполнять медицинскую документацию, в том числе в форме электронного документа. ПК 2.2. Использовать в работе медицинские информационные системы и информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет». ПК 2.3. Контролировать выполнение должностных обязанностей находящихся в распоряжении медицинским персоналом.	Частично соответствует	Не соответствует	Частично соответствует
3.	Проведение мероприятий по профилактике неинфекционных и инфекционных заболеваний, формированию здорового образа жизни	ПК 3.1. Консультировать население по вопросам профилактики заболеваний. ПК 3.2. Пропагандировать здоровый образ жизни. ПК 3.3. Участвовать в проведении профилактических осмотров и диспансеризации населения. ПК 3.4. Проводить санитарно-противоэпидемические мероприятия по профилактике инфекционных заболеваний. ПК 3.5. Участвовать в иммунопрофилактике инфекционных заболеваний.	Частично соответствует	Не соответствует	Частично соответствует
4.	Оказание медицинской помощи, осуществление сестринского ухода и наблюдения за пациентами при заболеваниях и (или) состояниях	ПК 4.1. Проводить оценку состояния пациента. ПК 4.2. Выполнять медицинские манипуляции при оказании медицинской помощи пациенту. ПК 4.3. Осуществлять уход за пациентом. ПК 4.4. Обучать пациента (его законных представителей) и лиц, осуществляющих уход, приемам ухода и самоухода. ПК 4.5. Оказывать медицинскую помощь в неотложной форме. ПК 4.6. Участвовать в проведении мероприятий медицинской реабилитации.	Не соответствует	Не соответствует	Не соответствует

5.	Оказание медицинской помощи в экстренной форме	ПК 5.1. Распознавать состояния, представляющие угрозу жизни. ПК 5.2. Оказывать медицинскую помощь в экстренной форме. ПК 5.3. Проводить мероприятия по поддержанию жизнедеятельности организма пациента (пострадавшего) до прибытия врача или бригады скорой помощи. ПК 5.4. Осуществлять клиническое использование крови и (или) ее компонентов.	Не соответствует	Не соответствует	Не соответствует
----	--	--	------------------	------------------	------------------

ЛИТЕРАТУРА

1. Распоряжение Правительства РФ от 28.12.2012 N2580-р «Об утверждении Стратегии развития медицинской науки в Российской Федерации на период до 2025 года», режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140249/988e84b26d2ab76d6c83e8cb7ef3580849f91a12/
2. «Паспорт национального проекта «Здравоохранение» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N16), режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_319209/
3. Приказ Минобрнауки России от 22.09.2017 N971 (ред. от 08.02.2021) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 34.03.01 Сестринское дело» (Зарегистрировано в Минюсте России 05.10.2017 N48442) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021), режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_279906/
4. Приказ Минпросвещения России от 04.07.2022 N527 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 34.02.01 Сестринское дело» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.07.2022 N69452), режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_423452/
5. Доклад Всемирной организации здравоохранения «докладе «Состояние сестринского дела в мире, 2020 г.: вложение средств в образование, рабочие места и воспитание лидеров [State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership]», режим доступа: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331673/9789240003378-rus.pdf>
6. Дорожная карта для осуществления глобальных стратегических направлений укрепления сестринского и акушерского дела в Европейском регионе ВОЗ, режим доступа: <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/WHO-EURO-2022-4464-44227-62768-rus.pdf>
7. ФСГС, Здравоохранение в России. 2021: Стат.сб./Росстат. – М., 2021.режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Zdravoohran-2021.pdf>