

ПРОГРАМА ДІЯЛЬНОСТІ ТА РОЗВИТКУ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Грицко Р.Ю.

Створення умов для надання якісної, ступеневої, вищої освіти з медсестринства та підняття престижу професії медсестри.

Зміна ролі медсестри в системі охорони здоров'я – ідея не нова. Це не просто данина моді чи турбота про престиж професії, це зміна концепції й усвідомлення суспільством того, що таке стан здоров'я, хто і як про нього має дбати.

Глибокі якісні перетворення у суспільному житті України та світової спільноти, інтеграція України до міжнародного ринку праці ставлять нові вимоги до галузі медсестринства. Це зумовлено тим, що центральною ланкою функціонування охорони здоров'я на всіх етапах її розвитку були і залишаються медичні сестри.

Медсестринство, як основна ланка системи охорони здоров'я, стає провідною сферою у догляді за людьми, сім'ями та населенням. Це дозволяє забезпечити незалежність та автономію наданих медичних послуг, вдосконалення професійної кваліфікації, подальшу освіту в магістратурі.

Медсестра нової формації має забезпечувати висококваліфікований догляд за хворим на сучасному рівні, володіти основними методами реанімації, екстреної медичної допомоги, досконало знати і застосовувати локальні протоколи, стандарти виконання основних сестринських маніпуляцій і процедур, методи управління і менеджменту, а також приймати самостійні рішення. Впровадження новітніх медичних технологій своєю чергою вимагає від медичних сестер постійного вдосконалення теоретичних та практичних навичок.

Тож для повноцінного реформування медсестринства в Україні необхідно розробити відповідну нормативну документацію, створити нову нормативно-правову базу післядипломної освіти (потрібні нові підходи як до навчання на курсах удосконалення та спеціалізації молодших спеціалістів з медичною освітою, так і до їх атестації).

Медсестра є самостійною професією, яка вимагає високої кваліфікації, яке може забезпечити лише навчання. Це друга особа після лікаря, тому вона повинна бути професійно освічена.

Випускники медсестринських ВНЗ повинні бути готові до: діяти як учасник медичної служби; забезпечення та управління охороною здоров'я в; заохоченні здоров'я та освіти; розвитку педагогічної практики, критичного мислення та дослідження.

Варто підкреслити роль медсестри в добре функціонуючій медичній службі, вона не тільки помічник лікаря, але і незалежний професіонал, здатний вирішити багато проблем.

Так, здебільшого медсестри не беруть участі в лікувально-діагностичному процесі, залишаючись «сліпими» виконавцями лікарських призначень. У багатьох лікарнях медсестер не помітиш на лікарських обходах. Усе це

негативно позначається на престижі професії, яку потрібно відстоювати на різних рівнях. Недостатня увага приділяється й медсестринству первинної ланки охорони здоров'я, особливо у сільських дільничних лікарнях, амбулаторіях і ФАПх. Нові форми роботи, накази, методичні рекомендації сюди «не доходять». Молодші спеціалісти з медичною освітою покинуті напризволяще, часто рівень їх роботи не відповідає сучасним вимогам. Тож необхідно запроваджувати комп'ютеризацію робочих місць, нову систему управління молодшими спеціалістами з медичною освітою. Це забезпечить єдиний підхід до організації медичної допомоги населенню на всіх етапах. Та й самим сестринським службам необхідно надати більше самостійності, закріпити за медсестрою конкретні обов'язки, послуги. Тільки тоді, коли підготовлений спеціаліст прийматиме самостійні рішення в межах своєї компетенції і зможе застосувати на практиці набуті знання, він отримає моральне задоволення від професійної діяльності.

Серед інших гострих проблем незалежна Українська держава відчула потребу опрацювання законодавчої бази та перебудови в галузі освіти.

Найважливіші проблеми, що виникають у системі охорони здоров'я щодо медсестринства.

Основні системні проблеми в області сестринської справи є: занадто мало медсестер у системі охорони здоров'я, що перекладається на низький рівень показника медсестер та акушерок на 1 тис. мешканців; відсутність професійної допомоги медсестрам, які допомагали б їм у безпосередньому догляді і опіці; недостатнє регулювання кількості та кваліфікації медсестер та акушерок, які виконують гарантовані послуги в певних сферах виплат; не встановлення мінімальних стандартів зайнятості, незважаючи на існуючі правові норми в цьому відношенні; недостатнє визначення ролей та компетенцій медсестер та акушерок у системі охорони здоров'я; умови праці (у тому числі пов'язані з можливістю використання нових технологій, наприклад, ведення обліку в електронній формі); якість навчання додипломної та післядипломної освіти та впровадження нових форм навчання.

У зв'язку з виявленими проблемами можна визначити наступні тематичні напрямки стратегії:

I. До-, післядипломна освіта медсестер та безперервний професійний розвиток.

II. Роль та компетентність медсестер у системі охорони здоров'я.

III. Стандарти зайнятості - визначення кількості медсестер та їх кваліфікації у певних сферах.

IV. Умови праці, винагорода та престиж професії.

V. Нові медичні професії:

- медична сестра громадського здоров'я;

- помічник медичної сестри по догляду.

Головна мета Забезпечення високої якості, безпеки та доступу до медичної допомоги для пацієнти та суспільства в цілому.

Проміжна мета Збільшення кількості медсестер та акушерок у системі охорони здоров'я і припинення економічної еміграції та заохочення випускників працювати в цій професії на Українському ринку праці.

Конкретні цілі

1. Збільшення кількості студентів у галузі медсестринства та адаптацією програм навчання до сучасних потреб та вимог.
2. Підвищення якості освіти в галузі медсестринства.
3. Зміни в системі післядипломної освіти та безперервного професійного розвитку.
4. Розвиток наукових досліджень в області сестринської справи.
5. Запровадження аспірантури
6. Визначення ролей та компетенцій медичних сестер.
7. Розробка механізмів мотивації (економічної моральної та ін.).
8. Уніфікувати та адаптувати до сучасних потреб стандарти зайнятості згідно до спеціальності.
9. Поліпшення умов праці.
10. Введення професії помічника медсестер в безпосередній опіці хворого по догляду.

Стратегія розвитку навчального закладу є інструментом адаптивного планування, що дозволяє корегувати (змцнювати) елементи структури, але при цьому залишитися пізнаваним брендом як на території України, так і у європейському, світовому освітньому та медичному просторі.

До 2006 р. в Україні фахова підготовка медичних сестер проводилася виключно лікарями. У зв'язку з чим акцент у навчанні ставився на лікарській моделі. Стратегією медичної освіти на найближчий час в Україні став розвиток ступеневої сестринської освіти, якою перед'бачено заходи щодо якісної підготовки медичних фахівців з метою забезпечення конкурентоспроможності випускників вищої медичної школи на вітчизняному та міжнародному ринках праці.

Стратегічні напрямки розвитку навчального закладу.

I. Освітня діяльність: утвердження навчального закладу як провідного освітнього центру з підготовки висококваліфікованих фахівців для системи охорони здоров'я; забезпечення системи освітньої діяльності та якості вищої освіти (система внутрішнього забезпечення якості); визначення принципів та процедур забезпечення якості вищої освіти; здійснення моніторингу та періодичного перегляду освітніх програм; щорічне оцінювання здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу та регулярне оприлюднення результатів; забезпечення підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників; забезпечення наявності необхідних ресурсів для високого рівня освітнього процесу; забезпечення наявності інформаційних систем для ефективного управління освітнім процесом; забезпечення публічності інформації про освітні програми, ступені вищої освіти та кваліфікації; формування соціокультурного мотиваційного середовища навчального закладу, що сприяє професійному зростанню співробітників, забезпечує високу якість освіти, отримання нових знань та їх

передачу студентам, динамічний розвиток досліджень та інновацій; розвиток системи безперервної освіти, нових підходів до надання освітніх послуг студентам для повнішого розкриття їх особистісного потенціалу; відкриття нових спеціальностей з метою забезпечення галузі охорони здоров'я необхідними фахівцями, - в першу чергу, фахівців з громадського здоров'я, фізичної та медичної реабілітації, паліативної медицини, магістрів з лабораторної діагностики; розробка нових стандартів освіти, орієнтованих на компетентнісний підхід, узгоджених з новою структурою освітніх (освітньо-наукових) рівнів вищої освіти; створення інноваційної системи технологій поліваріативного навчання для підвищення якості знань, зміцнення наукової основи освіти, отримання необхідних компетенцій, що найбільшою мірою відповідають запитам студентів, роботодавців і суспільства; дотримання вимог міжнародних стандартів якості; використання в освітньому процесі сучасних наукових здобутків закордонної медицини, результатів вітчизняних наукових досліджень та власних (з акцентом) досягнень навчального закладу; забезпечення створення умов для розвитку технологій сучасних засобів навчання; організація системи онлайн-освіти для самостійної роботи студентів і післядипломного удосконалення та безперервного професійного розвитку; впровадження ефективної системи залучення до навчального закладу талановитої молоді і не лише лікарських спеціальностей; створення єдиної інформаційної системи управління процесом; удосконалення системи моніторингу якості через формування: контингенту студентів, загальних і професійних компетентностей, дослідження рівня об'єктивності оцінювання студентів, моніторингу діяльності науково-педагогічних та педагогічних працівників, тощо.

II. Наукова та інноваційна діяльність: відкриття аспірантури, докторантури з медсестринства для підготовки наукових кадрів доктора філософії з спеціальності «Медсестринство»; формування сучасного науково-інноваційного середовища, що сприяє розробці та впровадженню інновацій, забезпечує високу якість освіти; залучення коштів для наукових досліджень через систему грантів, венчурних, благодійних фондів, з державних і приватних коштів та інших джерел; формування наукових напрямків досліджень, їх реалізація у підготовці наукових кадрів; розвиток власних наукових видань; впровадження наукових результатів у навчальний процес, залучення вітчизняних та іноземних науковців до освітнього процесу і досліджень у навчальному закладі; залучення студентів до науково-дослідної роботи, поглиблення змісту студентських наукових досліджень; розробка і запровадження системи моніторингу результатів наукової продуктивності професорсько-викладацького складу на академічну доброчесність, запобігання та виявлення академічного плагіату в наукових та навчальних працях на системному рівні; інтеграція дослідницької компоненти у навчальні програми бакалаврського і магістерського рівня.

III. Кадрове забезпечення: створення умов для формування сучасного науково-педагогічного кадрового потенціалу, впровадження дієвої системи перепідготовки кадрів; всебічний розвиток креативного потенціалу науково-педагогічних працівників; безперервне вдосконалення кваліфікації усіх

співробітників, що базується на впровадженні передових освітніх та інформаційних технологій; модернізація системи добору науково-педагогічних працівників.

IV. Міжнародна інтеграція: формування міжнародного іміджу навчального закладу як освітнього та наукового центру; інтеграція в міжнародний освітній простір, здійснення спільних освітніх, наукових та інноваційних проектів і програм; синхронізація освітніх програм навчання закордонними; запровадження програми «подвійний диплом» з іноземними закладами-партнерами; системна робота на міжнародному ринку освітніх послуг, пошук партнерів для виконання досліджень та розробки наукових проектів; підготовка та робота спільно з іноземними партнерами над науковими розробками; забезпечення участі науковців навчального закладу у дослідженнях, в тому числі в системі міжнародного наукового обміну; стажування за кордоном професорсько-викладацького складу вищого навчального закладу; проведення міжнародних наукових конференцій та форумів; створення міжнародних програм обміну студентами; створення організаційно-правової та фінансової бази для здійснення академічної мобільності студентів, викладачів; запровадження курсів мовної підготовки для викладачів у відповідності із Загальноєвропейськими рекомендаціями з мовної освіти Ради Європи і удосконалення методичного забезпечення; участь співробітників в міжнародних наукових грантах/проектах; підвищення кількості визнаних за кордоном наукових досліджень з відповідним цитуванням в міжнародних рейтингових журналах; організація майстер-класів і публічних лекцій на актуальні теми з участю науковців ВНЗ європейських країн.

V. Забезпечення якісного менеджменту управління. Розвиток нормативно-правової бази інституту для імплементації Закону України "Про вищу освіту", досягнення академічної, організаційної та фінансової автономії, демократизації системи управління, покращення соціального захисту студентів, викладачів і співробітників; – запровадження системи менеджменту якості у відповідності до ISO 9001; – розробка принципів і втілення заходів, спрямованих на оптимізацію та підвищення ефективності роботи колегіальних дорадчих органів, зокрема ректорату, Вченої та педагогічної ради; забезпечення колегіальності і відкритості прийняття управлінських рішень; формування індикаторів виконання поставлених задач; реорганізація системи управління, фінансування та менеджменту освіти шляхом доцільної децентралізації, дерегуляції, запровадження автономії підрозділів вищого навчального закладу;

VI. Розбудова сучасної інфраструктури та розвиток матеріально-технічної і навчальної бази. Створення сучасної інфраструктури та системи управління, спрямованих на забезпечення ефективної діяльності вищого навчального закладу; досягнення стійкого економічного розвитку ВУЗу, забезпечення фінансової стабільності, підвищення якості умов навчання і праці співробітників; розвиток матеріально-технічної бази навчального закладу, створення нових спеціалізованих лабораторій, кабінетів, симуляційних, фантомних залів; модернізація бібліотеки; проводити капітальні ремонти учбових корпусів; оснащення всіх навчальних кімнат мультимедійними

проекторами, аудіотехнікою; розширення і удосконалення клінічної бази підготовки фахівців;

Отже реформування медсестринства та підготовка кадрів має спрямовуватися на подолання високого рівня централізації, стандартизації та інертності системи професійної медичної освіти, врахуванням соціальних запитів та умов функціонування медсестринства. Зрушення та виведення медсестринської освіти на новий рівень вимагає задіяння управлінських, нормативно-правових, освітніх та координаційних механізмів, які при науковому обґрунтуванні спричиняться до конкурентної спроможності в ринкових умовах. Доцільно підтримати та розвивати систему багаторівневої підготовки медсестринських кадрів; забезпечити наступність і інтеграцію між всіма рівнями підготовки; розробляти наукові підходи до вдосконалення медсестринства; працювати над створенням норм, критеріїв та стандартів медсестринської підготовки; проводити моніторинг наукових досліджень та експертизу наукових програм.

Обіцяю будувати свою роботу з колективом і студентством на засадах доброзичливості, неупередженості і поваги.

В своїй діяльності керуватись і діяти в межах законодавчих і нормативних актів, які стосуються діяльності навчального закладу, статуту інституту, колективного договору, договору про співпрацю з радою студентського самоврядування, а також забезпечити стратегію і перспективні напрямки розвитку *ВНКЗ ЛОР “Львівського інституту медсестринства та лабораторної медицини імені Андрея Крутинського”*. Інститут продовжить забезпечувати ступеневу медсестринську освіту відповідно до європейських стандартів сучасного освітнього, наукового, інноваційного, культурного середовища еволюційного спрямування.