Алхимчикова Ирина Даниловна,

преподаватель высшей квалификационной категории;

Адамсон Ирина Игоревна,

обучающаяся 2 курса специальности 31.02.02 Акушерское дело;

Государственное автономное профессиональное

образовательное учреждение Мурманской области

«Мурманский медицинский колледж»

**Профессиональная адаптация молодого специалиста со средним медицинским образованием**

Рассмотрим модель организации процесса адаптации молодого специалиста со средним медицинским образованием в медицинской организации.

Здравоохранение представляет собой специфическую сферу деятельности, для которой характерны высокие физические и психологические нагрузки работников. Условия труда среднего медицинского персонала (далее – СМП) часто не отвечают ожиданию трудоустраивающихся работников, что связано с низкой заработной платой, выполнением работы сверх нормативов, недостаточной социальной защищенностью, слабой оснащенностью рабочего места, отсутствием перспектив карьерного роста, мотивации к труду и т.п.

СМП играет важную роль в оказании качественной и своевременной медицинской помощи, а в ряде случаев, например, при оказании скорой медицинской помощи, физиотерапевтическом лечении, медико-социальном обслуживании населения, становится основным действующим лицом.

На медицинскую сестру возлагается большая ответственность. При этом не решается ряд проблем, существенно влияющих на статус и условия деятельности специалистов среднего звена. В первую очередь речь идёт о кадровых вопросах – общий дефицит сестринских кадров; несоответствие их численности и структуре объёмам деятельности; наличие диспропорций в численности врачей и СМП; разница в обеспеченности медицинскими работниками разных территорий, городской и сельской местностей, организации специализированных видов помощи и первичного звена.

В сложившейся ситуации наиболее важными являются разработка и внедрение программ мероприятий по привлечению и закреплению на рабочих местах молодых квалифицированных специалистов сестринского дела.

Целью нашего исследования была программа профессиональной адаптации молодого специалиста сестринского дела. Рассмотрены данные комплексного изучения системы подготовки и условий деятельности молодого специалиста.

В ходе исследования изучалась нормативно-правовая документация и статистические данные по проблемам подготовки и профессиональной реализации специалистов со средним медицинским образованием в условиях регионального здравоохранения: кадровое обеспечение учреждений здравоохранения Мурманской области СМП (формы № 17, № 30, № 47); деятельность региональных образовательных учреждений, занимающихся его подготовкой (форма СПО-1 «Сведения об образовательном учреждении, реализующем программы среднего профессионального образования», аналитические справки и отчёты) за период с 2006 по 2015 г.; мнение обучающихся Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Мурманской области «Мурманский медицинский колледж» (далее – ГАПОУ МО «ММК») (402 респондента) и специалистов со средним медицинским образование, работающих в учреждениях здравоохранения (464 респондента).

Полученные данные позволили выявить основные проблемы подготовки и профессиональной реализации специалиста со средним медицинским образованием и разработать программу профессиональной адаптации молодого специалиста сестринского дела.

Здравоохранение Мурманской области в последние десятилетие, несмотря на наличие в регионе двух медицинских колледжей, испытывает сложности с медицинскими кадрами со средним профессиональным образованием. Так же наблюдается дефицит кадров с высшим медицинским образованием. Сформировалась потребность учреждений здравоохранения области в привлечении молодых специалистов, вследствие чего разрабатываются и активно реализуются различные целевые программы. Однако большинство программ предусматривает заключение договора с врачебным персоналом и его социально-экономическую поддержку, при этом средний медицинский персонал не учитывается. Поэтому в районах области сохраняется дефицит молодых специалистов среднего звена. По данным официальной статистики, в большинстве районов Мурманской области (в 89,7% муниципальных образований или в 35 из 39) обеспеченность СМП находится на низком уровне.

Изучение возрастного состава СМП учреждений здравоохранения показало, что доля молодых специалистов (персонал, работающий первые 3 года после окончания обучения) от общего числа сотрудников составила приблизительно 10%. Данный показатель может быть обусловлен рядом причин, в том числе оттоком молодых специалистов в коммерческие медицинские организации или их уходом из профессии, несовершенством системы целевой подготовки и распределения выпускников профессиональных образовательных организаций, а также отсутствием системы целенаправленного трудоустройства и адаптации выпускников к практической деятельности.

Профессиональная адаптация представляет собой процесс привыкания субъекта к определённым условиям в трудовой деятельности. Это сложный, многоэтапный, продолжительный механизм, начало которого относится к периоду выбора профессии. Логику данного процесса отражает организационная структура адаптации молодого специалиста сестринского дела. Условно в данном процессе адаптации можно выделить 3 этапа, на каждом из которых решаются конкретные задачи по подготовке и профессиональной реализации специалистов и действуют разные субъекты.

Первый этап – профориентация, которая начинается с проведения соответствующей работы с будущим абитуриентами. Для осознанного выбора профессии может потребоваться до 1-2 лет на самоопределение человека. Реализация мероприятий, направленных на профессиональный отбор и привлечение потенциальных студентов, является частью адекватного функционирования всей системы подготовки специалистов со средним медицинским образованием. Основная цель данной работы – самоопределение в выборе профессии, подготовка знающего, профессионально ориентированного на поступление в медицинский колледж абитуриента, а также формирование мотивирующих факторов. Мотивация (получение определённого социального статуса, достойной заработной платы, возможность профессиональной реализации, призвание) играет особую роль в выборе профессии СМП. Согласно данным социологического опроса студентов колледжа в статусе абитуриентов в качестве основных мотивов выбора профессии руководствовались востребованностью специалистов данного профиля на рынке труда (43,3%) и возможностью применения полученных навыков для оказания медицинской помощи родным и знакомым (40,8%). Мотивы, соответствующие профессиональной реализации специалиста, распространены меньшее: возможность иметь небольшой, но стабильный заработок отметили 21,4%; возможность карьерного роста и реализации своих личностных качеств (милосердие, сострадание и другие) соответственно 18,9% и 18,4%.

Профориентационную работу образовательные организации проводят со школьниками старших классов в разных формах (на эти мероприятия приглашаются также и родители учеников): научно-практические конференции по вопросам профориентации, День донора, День открытых дверей, Международный день медицинской сестры, ярмарки вакансий с презентацией образовательных организаций и медицинских учреждений, издание информационных буклетов и прочее. Например, в ГАПОУ МО «ММК» функционирует клуб «Юный медик», который входит в созданную в колледже структуру «Центр профессиональной ориентации населения и трудоустройства выпускников колледжа». Деятельность клуба основана на решении вопросов: создание условий для профессионального самоопределения школьников; расширение представлений учащихся о медицинских профессиях; расширение представлений учащихся о медицинских профессиях.

Для определения профессиональной направленности абитуриента, основных мотивов выбора профессии, а также личностных качеств, важных в ходе выбора медицинской специальности, при поступлении в колледж необходимо проводить психологическое тестирование (вербальный тест Айзенка, тест на интеллект, опросник Шмишека и другие). Необходимо выявить наличие определённого набора личностных характеристик, присущих медицинскому работнику (внимательность, доброжелательность, эмпатия и другие). Такое исследование будет в дальнейшем способствовать быстрой и более лёгкой адаптации к особенностям труда (работа с людьми в условиях стрессовых и конфликтных ситуаций).

Однако отсутствие у абитуриента выработанных названных качеств не является основанием для отказа в возможности поступления в образовательное учреждение медицинской направленности. Полученные при исследовании данные являются важной информацией для дальнейшего планирования мероприятий и программ, способствующих выработке и развитию желаемых категорий в процессе последующего обучения.

Второй этап – период профессиональной подготовки продолжительностью в 3-4 года. Данный период совпадает со временем обучения в образовательном учреждении и подразделяется на базовое образование и специализацию.

Традиционная профессиональная подготовка в среднем профессиональном медицинском образовании подразделяется на теоретическую и практическую части. В процессе изучения теоретического материала в стенах образовательной организации студенты адаптируются к использованию специальной терминологии для общения в данной сфере. Обучающиеся также получают необходимую информацию о содержании последующей трудовой деятельности, а именно о важности соблюдения этапов сестринского процесса и необходимости обеспечения профессионального подхода к пациенту как к основному объекту оказания медицинской помощи. В результате этого процесса у студента начинает формироваться определённый тип мышления и осуществляется постепенное познание соответствующей науки.

Наиболее значимой для процесса адаптации молодого специалиста является организация практической подготовки. Проведение производственной практики обеспечивает не только формирование и закрепление профессиональных навыков и компетенций, но и предоставляет сведения о рынке труда (наличие вакансий), предоставляет возможность ознакомиться со специфическими трудовыми условиями, требованиями конкретного работодателя.

Важную роль на этом этапе также играет взаимодействие между образовательной организацией и медицинским учреждением – так называемое социальное партнёрство. Такое взаимодействие реализуется путём заключения договора между заинтересованными сторонами для обеспечения непрерывного обучения, в том числе качественной практической подготовки и возможности последующего трудоустройства выпускников. В рамках социального партнёрства разрабатываются совместные программы для привлечения и закрепления молодых специалистов. Особый результат такой работы – ускорение процесса адаптации к конкретному рабочему месту, коллективу.

Организация волонтерской деятельности в образовательной организации также способствует адаптации, профессиональному ориентированию, приобретению необходимых практических знаний и навыков. В рамках участия в работе службы милосердия будущий специалист сестринского дела может выполнять функции сиделки или помощника по уходу за пожилыми, тяжелобольными пациентами, находящимися на лечении в медицинской организации и оказывать нуждающимся гражданам необходимую социальную помощь на дому. На данном этапе образовательное учреждение должно обеспечить разностороннюю деятельность студента с предоставлением ему возможности проявить личностные и профессиональные качества.

Далее процесс адаптации продолжается на этапе специализации, выбора более узкого направления деятельности. Молодому специалисту необходимо оценить свои возможности (физическую и психологическую готовность) для работы в нестандартных ситуациях, требующих не только профессиональных знаний, но умений быстро координировать свои действия. Поэтому образовательное учреждение должно организовать повторное психологическое тестирование обучающихся и сравнить полученные результаты с первоначальными (исследование абитуриента) для определения эффективности программ, направленных на развитие профессиональных качеств и определения их соответствия предполагаемым специализации и должности.

Будущему молодому специалисту в процессе получения среднего специального образования целесообразно сформировать портфолио студента (выпускника). Портфолио отражает уровень освоения определённого набора компетенций, а также уровень инициативности, заинтересованности, желание работать в выбранной профессиональной сфере и активно участвовать в развитии сестринского дела (участие в предметных олимпиадах, научно-практических конференциях, семинарах и прочее). Необходимость подготовки портфолио на данном этапе определяется и условными рынка труда, а именно требованиями работодателя. Например, содержание портфолио может способствовать занятию более престижной и перспективной должности при наличии конкуренции, сформировать положительное впечатление у потенциального работодателя при собеседовании и в целом позволяет решить некоторые проблемы, возникающие при трудоустройстве.

Анкетирование обучающихся ГАПОУ МО «ММК» показало, что студентам свойственна неуверенность в своих силах:

* они отмечают, что отсутствие опыта работы не позволит им устроиться на желаемую должность (14,9%);
* реже респонденты отмечают, что при высокой конкуренции на рынке медицинского труда отсутствие или недостаток определённых личностных и профессиональных качеств не позволит им эффективно выполнять свои должностные обязанности (4,5%).

Третий этап – заключительный этап адаптации молодого специалиста со средним медицинским образованием связан с началом трудовой деятельности в медицинской организации. Руководство учреждения здравоохранения (главный врач, главная медицинская сестра, старшая медицинская сестра подразделения), заинтересованные в привлечении молодого специалиста, должны обеспечить необходимые благоприятные условия для прохождения адаптационного периода. Образовательная организация также является неотъемлемым участником данного этапа. Колледж назначает куратора для мониторинга трудоустройства выпускника в течение последующих 3-х лет. Курирующий преподаватель непрерывно наблюдает и анализирует практическую деятельность молодого специалиста, оценивает проблемы его закрепления на рабочем месте в существующих условиях труда.

Основные мероприятия для совершенствования адаптации выпускника, реализуемые на базе медицинского учреждения: вводный инструктаж; интеграция в рабочий процесс и оценка процесса адаптации. Представитель отдела кадров (чаще непосредственный руководитель – старшая медсестра) предоставляет общую информацию об организации, её структуре, правилах и требованиях. Проводится также собеседование с руководителем медицинской организации или главной медсестрой, в процессе которого устанавливаются характерные взаимоотношения руководитель – подчинённый, определяется возможность дальнейшего взаимодействия.

Для контроля деятельности начинающего работника назначается наставник в лице наиболее опытного сотрудника подразделения. Разрабатывается «индивидуальный план прохождения адаптации молодого специалиста», предусматривающий последовательное ознакомление с коллективом, условиями труда (социально-психологическая адаптация) и освоение должностных обязанностей (профессиональная адаптация). Наставник в течение всего периода наблюдает за деятельностью молодого специалиста, фиксирует результаты выполнения намеченного плана и в случае необходимости осуществляет его корректировку.

В системе профессиональной адаптации необходимо предусмотреть поэтапный и заключительный контроль. Оценка и подведение итогов адаптационного периода в процессе трудовой деятельности проводится как молодым специалистом, так и наставником, что позволяет повысить объективность предоставляемых сведений и результатов. Информация, полученная от молодого специалиста, позволяет определить не только степень достижения им профессиональной и социально-психологической адаптации, но и оценить удовлетворённость условиями труда как одной из составляющих успешной практической деятельности. Основная задача наставника – оценка уровня владения соответствующими навыками и оценка качества выполнения молодым специалистом возлагаемых на него обязанностей, соответствующих должности.

Адаптации молодого специалиста к выбранной профессии – неотъемлемая часть процесса профессиональной подготовки квалифицированных кадров. Достижение основных его целей и задач невозможно без участия медицинской организации, причём принципиальное значение имеет взаимодействия всех субъектов процесса на каждом этапе.

Кроме того, результаты каждого этапа адаптации являются для колледжа основой при планировании дальнейших мер по совершенствованию образовательного процесса.