



КАФЕДРА ПОЛИТИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ЗДРАВООХРАНИЕНИЕМ
КОНЦЕПЦИЯ

**КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СЕСТРИНСКОГО ДЕЛА
В КАЗНМУ ИМ.С.Д.АСФЕНДИЯРОВА**

Разработчики:

**Турдалиева Б.С. (КазНМУ им.С.Д.Асфендиярова, Алматы, Казахстан),
Канушина М.А. (Институт международного образования, Прага, Чехия)**

1. Общие положения

Для достижения цели улучшения здоровья граждан Казахстана для обеспечения устойчивого социально-демографического развития страны, отраженной в государственной программе развития здравоохранения «Саламатты Казахстан» на 2011-2015 гг. определена одна из основных задач - совершенствование медицинского и фармацевтического образования, развитие медицинской науки и фармацевтической деятельности. Данное направление является составляющим для реализации приоритетов государственной политики в части сохранения и укрепления здоровья населения на основе формирования здорового образа жизни и повышения доступности и качества медицинской помощи, обеспечения профилактической направленности отрасли, внедрения специальных социальных услуг, а также создания условий для мотивации у населения самосохранительного поведения, профессионального и личностного роста медицинского персонала, адаптации системы здравоохранения к современным требованиям и рыночным условиям общества.

Учебные медицинские заведения, как основной орган в вопросах подготовки персонала среднего звена, должны иметь единое видение, направление, соответствовать приоритетам государственной политики развития отрасли и международным стандартам. медицинские колледжи осуществляют подготовку медицинских сестер со средним образованием, ВУЗ осуществляет подготовку медицинских сестер с высшим образованием, специалистов на постдипломном уровне - в магистратуре, институте постдипломного образования.

Важным составляющим в вопросах повышения качества образования и предоставления медицинских услуг надлежащего качества является создание и функционирование на базе вузов университетских клиник. Данный процесс обеспечивает совершенствование образовательного процесса, интеграцию науки, практики и образования, и вносит огромный вклад в систему подготовки специалистов, обладающих необходимыми знаниями, практическими навыками в области практики и научных исследований.

Несомненно, разработка программ подготовки медицинских сестер с использованием модели университетских клиник будет способствовать повышению качества подготовки медицинских сестер как на до-, так и на постдипломном уровне.

В настоящее время существуют концепции развития отрасли, государственные документы стратегического уровня, определяющие основные направления и приоритеты в области предоставления качественных медицинских, образовательных услуг, для

реализации которых необходимо разрабатывать узконаправленные концепции, стратегии, программы.

В целом, развитие сестринского дела тесно связано со стратегией развития университетских клиник, вуза. На этот процесс оказывают влияние внешняя среда. Ниже приводится внешние и внутренние условия, компоненты, которые необходимо учитывать при разработке программ развития сестринского дела.



Таким образом, с учетом актуальности проблемы концепция развития сестринского дела университетских клиник в вузе является своевременным и необходимым для решения приоритетной задачи государственной программы развития здравоохранения на 2011-2015 гг. - улучшения качества подготовки медицинских специалистов. Концепция разработана в соответствии с Конституцией РК, Государственной программы развития здравоохранения

«Саламаты Қазақстан», нормативными документами в области образования медицинских работников на до- и постдипломном уровне, с учетом отечественного и зарубежного опыта.

Цель Концепции – совершенствование сестринского дела университетских клиник КазНМУ им.С.Д.Асфендиярова

Задачи Концепции:

1. создание условий для развития и совершенствование сестринского дела в университетских клиниках
2. совершенствование системы управления сестринской деятельностью
3. разработка системы подготовки сестринских кадров на компетентностной основе и развитие системы непрерывного образования персонала среднего звена
4. совершенствование существующих и развитие новых форм и технологий сестринской деятельности, расширение видов и объемов сестринской помощи
5. содействие созданию ассоциации медицинских сестер и вхождение ее в международные ассоциации и фонды
6. обеспечение развития научных исследований в сестринском деле

Основные направления развития Концепции:

Организационно-управленческий уровень:

Предоставление вузом/университетскими клиниками адекватных условий работы медицинским сестрам позволит создать благоприятные условия для реализации основных функций персонала, освободит их от дополнительных усилий по приспособлению к рабочему месту, что внесет вклад в оптимизацию работы, улучшению качества работы. На организационном уровне остро стоит вопрос обеспечения необходимой материально-технической базой для организации обучения медицинских сестер.

Создание условий для развития и совершенствование сестринского дела в университетских клиниках должно включать на первом этапе анализ настоящей ситуации, выявление проблемных зон, разработки плана мероприятий по устранению выявленных проблем, по оптимизации рабочих мест в зависимости от потребности отделений, по внедрению новых технологий, приобретению необходимого оборудования и др. Второй этап заключается в непосредственном выполнении плана мероприятий.

Важным направлением оптимизации и развития сестринского дела в университетских клиниках является совершенствование системы управления сестринской деятельностью. Роль главной медицинской сестры, старших медицинских сестер в настоящее время претерпевает серьезные изменения. Медицинские сестры, занимающие руководящие позиции должны обладать профессиональными навыками в области менеджмента (персонала, управления ресурсами, организационного менеджмента, достижения поставленных целей и др.). Основными процессами, направленными на решение данного направления, должны быть пересмотр должностных обязанностей медицинских сестер и разработка системы обучения, переподготовки кадров, основанной на компетенциях; создание резерва руководящих кадров, ротация медицинских сестер-

менеджеров среди университетских клиник для повышения их профессионализма и обмена опытом, развития навыков работы в единой команде; участие в сестринском менеджменте международных специалистов в качестве консультантов; создание системы стимулирования; активное привлечение медицинских сестер в принятии управленческих решений на уровне университетских клиник; создание собственной сестринской службы со своими функциями, обязанностями и правами.

На первом этапе целесообразным будет составление и реализация плана обучения главных и старших медицинских сестер международному опыту менеджмента сестринского дела в медицинских организациях, разработка компетенций медицинского персонала руководящего уровня, привлечение отечественных и зарубежных специалистов для создания стратегии (программы) развития сестринского дела, консультаций и дальнейшего мониторинга процесса реализации, включение медицинских сестер-руководителей в состав управления клиниками.

Второй этап будет включать дальнейшую реализацию плана мероприятий по данному направлению, разработку и реализацию мероприятий по созданию модели универсальной медицинской сестры-менеджера программы.

Здесь на рассматриваются вопросы управления клиниками в целом, хотя управление сестринской службой должны быть неотъемлемой частью управления организацией.

Образовательный уровень:

Успех клиники во многом обусловлен уровнем подготовки персонала среднего звена, как в вопросах управления, так и в медицинских вопросах, обслуживания пациентов. Данное направление должно развиваться в нескольких областях и процесс должен происходить параллельно.

Первая область касается подготовки профессиональных медицинских сестер-менеджеров. В университетских клиниках работают главные и старшие медицинские сестры, относящиеся к категории медицинских сестер-менеджеров. Несомненно, они обладают опытом управления вследствие особенностей работы, но в новых условиях университетской клиники, данные специалисты должны обладать современными методами и технологиями в области менеджмента. Это обуславливает разработку программы подготовки и переподготовки руководящих кадров. На первом этапе необходимо организовать краткосрочные курсы переподготовки руководящих кадров из числа работающих медицинских сестер на клинических базах за рубежом. Привлечение иностранных специалистов для обучения медицинских сестер на казахстанских базах на первом этапе является нецелесообразным ввиду отсутствия практической составляющей семинаров, невозможности создания условий для приобретения практических навыков.

На втором этапе создание резерва из числа работающих медицинских сестер, студентов, особенно медицинских сестер с высшим образованием будет способствовать развитию пула специалистов качественно нового уровня, обладающих современными знаниями и навыками, позволяющие им работать в качестве руководящего персонала. Это создаст возможности замены сотрудника при различных ситуациях без ущерба для

университетских клиник. Для резерва также необходимо предусмотреть программу подготовки кадров руководящего уровня и предоставление им возможности практического применения знаний и навыков. Отбор резерва должен быть на постоянной основе, с применением современных технологий выявления организаторских способностей, коммуникативных данных, знаний в области экономики, юриспруденции.

Вторая область касается вопросов профессиональной подготовки и переподготовки медицинских сестер по клиническим и лабораторным направлениям. В данном вопросе на первый план выходят вопросы разработки программы обучения медицинских сестер на компетентностной основе с учетом международных профессиональных стандартов. Этап реализации программы должен происходить поэтапно, на первом этапе есть необходимость провести обучение за рубежом малого количества специалистов (1 специалист от 1 отделения), на втором этапе обучение должно происходить за счет обученных специалистов каскадным методом, а также отечественных и зарубежных специалистов. Обучение должно проходить с обязательной сдачей экзамена и получением сертификата международного и государственного образца. Примечание: отбор специалистов должен осуществляться на конкурсной основе для определения кандидатур, способных в дальнейшем проводить обучение других специалистов отделений.

Очень важным аспектом развития сестринского дела в университетских клиниках являются вопросы этики и проблемы ее соблюдения. Несомненно актуальным в данном направлении остаются вопросы обучения персонала этическим стандартам и постоянного мониторинга соблюдения этических норм. Это особенно важно для формирования корпоративной культуры университетской клиники, создания условий неприятия грубого и ненадлежащего ухода и обслуживания пациентов, повышения качества предоставления медицинских и сестринских услуг.

Университетские клиники сами должны активно включаться процесс подготовки кадров. На додипломном уровне этот процесс может достигаться путем расширения участия университетских клиник при практическом обучении студентов медицинских образовательных учреждений на додипломном уровне с определением их полномочий и ответственности; максимального приближения условий и содержания обучения к практической действительности за счет организации производственных практик на базах университетских клиник, назначении куратора из числа подготовленных медицинских сестер индивидуального или для малых групп (2-3 человека) и сдачи практического экзамена (практических компетенций). На постдипломном уровне данный процесс включает в себя разработку образовательной программы в соответствии с потребностями клиник и с учетом международного опыта; разработку и внедрение системы дистанционного обучения при проведении дополнительного профессионального образования средних медицинских работников на базе созданного учебного центра по подготовке персонала среднего звена. Учебный центр в перспективе станет базой по подготовке и переподготовке персонала среднего звена на постдипломном уровне на основе соответствующих заказов органов управления и медицинских организаций.

Важным и необходимым условием в реализации данного направления является повышение квалификации преподавательского состава, особенно преподавателей – совместителей из числа врачей и медицинских сестер практического здравоохранения, которые должны быть вовлечены в образовательный процесс. Помимо этого, может стать целесообразным базировать кафедры, участвующие в процессе обучения медицинских сестер, в университетских клиниках.

Практический уровень:

Практика непосредственно связана с вопросами управления, ресурсным обеспечением, уровнем подготовки персонала. В настоящее время актуальным для университетских клиник является создание протоколов оказания сестринской помощи, внедрение системы электронных историй сестринской помощи, решение вопросов делегирования части врачебных полномочий на сестринский уровень. Разработка и внедрение новых сестринских технологий ухода и вида сестринской помощи, пересмотр существующих стандартов и разработка дифференцированной системы нагрузки на медицинский персонал среднего звена с учетом специфики отделения и контингента пациентов.

Основным из аспектов в концепции развития сестринского дела является пересмотр квалификационных характеристик и функциональных обязанностей медицинских сестер. Функциональные обязанности должны соответствовать нормативно-правовой базе Республики Казахстан. В случае несоответствия проводимых изменений и нормативно-правовой базы необходимо разработать ряд рекомендаций, для утверждения в соответствии с законодательством Республики Казахстан. Анализ и коррекция функциональных обязанностей позволит оптимизировать работу сестринского персонала, создаст возможности оптимизации процесса распределения обязанностей между врачами и средним медицинским персоналом в клинической части деятельности, а также в вопросах менеджмента, запустит процесс делегирования полномочий, уменьшит потерю рабочего времени, повысит качество сестринского процесса и оказания сестринской помощи.

Необходимость профессиональной аттестации несомненна, аттестация позволит выявить соответствие персонала квалификационным требованиям, ляжет в основу разработки плана подготовки и переподготовки персонала среднего звена. Разработка системы аттестации сестринских кадров, стимулирование процесса получения сертификата специалиста будет также способствовать повышению качества подготовки и переподготовки персонала среднего звена.

На первом этапе в данном направлении необходимо провести критический анализ существующих квалификационных требований и функциональных обязанностей медицинских сестер в зависимости от должности и разработать функциональные обязанности и квалификационные требования для существующих должностей с учетом международного опыта.

В дальнейшем провести аттестацию персонала среднего звена на соответствие квалификационным требованиям, по результатам аттестации разработать план для подготовки и переподготовки медицинских сестер.

На втором этапе актуальным является совершенствование квалификационных требований и функциональных обязанностей медицинских сестер, внедрение системы

подготовки персонала среднего звена, а также резерва по клиническим и вопросам менеджмента. Разработанные продукты по совершенствованию квалификационных требований в комплексе с обучающими программами по основным специальностям можно коммерциализировать, что даст возможность предлагать их на городском, областном, республиканском уровне.

Научный уровень:

В настоящее время научные исследования в области сестринского дела начали активно развиваться, что обусловлено в том числе развитием программ магистратуры в Казахстане. Развитие фундаментальных и прикладных научных исследований в сестринском деле, с последующим их использованием в практическом здравоохранении, системе профессиональной подготовки и переподготовки сестринского персонала является одним из важных направлений развития вуза и университетских клиник.

Научные исследования должны касаться всех аспектов развития сестринского дела: подготовки кадров путем разработки научных направлений по исследованию кадрового потенциала, потребности в кадровых ресурсах сестринского звена, организация конференций, семинаров и активное обсуждение вопросов совершенствования подготовки сестринского персонала, маркетинговых исследований потребности и качества медицинской помощи населению и др. Для развития сестринского дела на первом этапе необходимы научные исследования в области потребности в медицинской помощи, уровня подготовленности специалистов среднего звена, организации оказания медицинской помощи. На втором этапе, исследования должны быть направлены на решение проблем подготовки и переподготовки кадров, внедрения принципов доказательной медицины в сестринскую практику, узконаправленные клинические области и др.



КАФЕДРА ПОЛИТИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ЗДРАВООХРАНИЕНИЕМ
КОНЦЕПЦИЯ

План мероприятий
по реализации Концепции развития сестринского дела
в университетских клиниках КазНМУ им.С.Д.Асфендиярова

№	Название мероприятия	Ожидаемые результаты	Период реализации											Ответственные	
			2014	2015	2016										
Организационно-управленческий уровень															
Организационный блок															
1	Анализ материально-технических условий, ресурсов, выявление проблемных зон, разработки плана мероприятий по устранению выявленных проблем, по оптимизации рабочих мест в зависимости от потребности отделений, по внедрению новых технологий, приобретению необходимого оборудования и др.	Будет описана реальная ситуация по материально-техническому обеспечению клиник, предоставлен план с финансовыми затратами по устранению выявленных проблем, закупа оборудования, других затрат для внедрения новых технологий	+	+											Рабочая комиссия под руководством проректора по экономическим вопросам, проректора по клиническим и организационным вопросам, институт сестринского дела
	Реализация плана мероприятий по материально-техническому обеспечению	Будет изменена материально-техническая база, способствующая модернизации оказания сестринской помощи,			+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	Соответствующие подразделения



КАФЕДРА ПОЛИТИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ЗДРАВООХРАНИЕНИЕМ
КОНЦЕПЦИЯ

		управления сестринским процессом															
	Развитие партнерских связей	Создание ассоциации МПСЗ и включение его в международные ассоциации	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	Институт сестринского дела, университетские клиники, визитинг профессора
Совершенствование системы управления сестринской деятельностью																	
	Совершенствование должностных инструкций медицинской сестры-менеджера (МСМ)	Будут пересмотрены и усовершенствованы должностные инструкции МСМ в соответствии с учетом международных стандартов	+	+													Университетские клиники, институт сестринского дела, кафедра ПУиЗ, визитинг профессора
	Изменение нормативно-правовой базы КазНМУ и клиник и внедрение должности медицинской сестры менеджера	Будут пересмотрены нормативно-правовые документы, создана правовая база для внедрения должности МСМ	+	+													Университетские клиники, институт сестринского дела, юридический отдел, консультанты
	Разработка системы отбора персонала и принятие кадров на должность медицинской сестры менеджера	Будут предложены и апробированы технологии отбора персонала на должность МСМ	+	+													Университетские клиники, институт сестринского дела, кафедра ПУиЗ, визитинг



КАФЕДРА ПОЛИТИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ЗДРАВООХРАНИЕНИЕМ
КОНЦЕПЦИЯ

																	профессора	
	Разработка компетенций МСМ, методических образовательных материалов и плана подготовки/переподготовки МСМ	Будут разработаны компетенции МСМ, на основании которых разработан план поэтапного обучения МСМ	+	+	+													Университетские клиники, кафедра ПУиЗ, визитинг профессора, институт сестринского дела
	Создание учебного центра по подготовке/переподготовке МПСЗ, МСМ	Учебный центр станет постоянно действующей структурой, с мобильной командой тренеров международного класса, оказывающий образовательные услуги как для собственных сотрудников, так и для внешних			+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+		Университетские клиники, кафедра ПУиЗ, визитинг профессора, институт сестринского дела под руководством профильных проректоров
	Создание резерва руководящих кадров МСМ	На основе применения системы отбора МСМ будет создан пул резерва кадров. Подготовка резерва кадров будет проводиться наравне с работающими МСМ путем обучения на семинарах и			+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+		Департамент по управлению человеческими ресурсами, университетские клиники, институт сестринского дела



КАФЕДРА ПОЛИТИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ЗДРАВООХРАНИЕНИЕМ
КОНЦЕПЦИЯ

		привлечение их в управление сестринским процессом																
	Разработка плана ротации МСМ, МПСЗ и его реализация	План будет включать график работы МСМ, по возможности и МПСЗ в различных клиниках			+	+												Университетские клиники, координационный совет
	Приглашение международных специалистов в качестве консультантов через систему визитинг-профессоров	Будут определены основные зарубежные профессора, проводящие консультации путем онлайн встреч, работы в клиниках, создания совместных проектов, предложений	+	+	+	+	+	+										Университетские клиники, институт сестринского дела, координационный совет, кафедры
	Включение в штат клиник международных специалистов	Будет достигнуто внедрение международных стандартов по управлению, оказанию сестринской помощи					+	+	+	+	+	+	+	+	+	+		Университетские клиники, координационный совет, юридический отдел
	Создание системы стимулирования труда МСМ, МПСЗ	В рамках действующего законодательства, возможностей вуза будут разработаны и внедрены механизмы					+	+	+	+	+	+	+	+	+	+		Университетские клиники, институт сестринского дела, координационный совет,



КАФЕДРА ПОЛИТИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЕМ
КОНЦЕПЦИЯ

		стимулирования, за основу которых можно использовать КРІ													экономический, юридический отделы
	Включение МСМ/Резерва МСМ в управление клиники и координационный клинический совет КазНМУ	Данное направление уже реализуется, в целях подготовки необходимо в координационный совет включить резерв МСМ			+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	Университетские клиники, институт сестринского дела, координационный совет
	Пересмотр квалификационных характеристик и функциональных обязанностей, делегирование полномочий и создание собственной сестринской службы	Будут разработаны компетенции МПСЗ, на основании которых будут пересмотрены и внедрены квалификационных характеристик и функциональные обязанности. В кадровой структуре появится самостоятельная сестринская служба	+	+	+	+									Университетские клиники, институт сестринского дела, координационный совет, кафедра ПУиЗ, визитинг профессора
	Повышение квалификации работающего персонала	Увеличение количества специалистов, имеющих сертификаты специалиста с категорией	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	Университетские клиники, институт сестринского дела
Образовательный уровень															
	Аттестация сестринских кадров	Проведение аттестации			+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	Университетские



КАФЕДРА ПОЛИТИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЕМ
КОНЦЕПЦИЯ

	МСМ/МПСЗ на соответствие пересмотренным квалификационным характеристикам с оценкой компетенций														клиники, координационный совет, институт сестринского дела
Организация и проведение зарубежной стажировки для МСМ	На первом этапе будет проведено зарубежной стажировки для работающих МСМ на основании отбора кандидатур по рекомендациям Директоров клиник	+	+												Университетские клиники, координационный совет, кафедра ПУиЗ, визитинг профессора, институт сестринского дела
Организация и проведение образовательно-тренинговых семинаров на постоянной основе для МСМ и МПСЗ	Будет разработан план по подготовке/переподготовке МПСЗ, МСМ, который будет реализовываться учебным центром	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	Университетские клиники, координационный совет, кафедры, визитинг профессора, институт сестринского дела
Организация обучения за рубежом МПСЗ	Будет проведено обучение МПСЗ за рубежом по 1 МПСЗ от 1 отделения по	+	+												Университетские клиники, координационный



КАФЕДРА ПОЛИТИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЕМ
КОНЦЕПЦИЯ

		клиническим направлениям. Отбор кандидатур на конкурсной основе													совет, кафедра ПУиЗ, визитинг профессора, институт сестринского дела
	Профессиональная подготовка и переподготовка медицинских сестер по клиническим и лабораторным направлениям	Разработка и реализация программы обучения медицинских сестер на компетентностной основе с учетом международных профессиональных стандартов. Организация обучения МПСЗ по клиническим и лабораторным направлениям каскадным методом и на постоянной основе на базе учебного центра			+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	Университетские клиники, координационный совет, кафедры, визитинг профессора, институт сестринского дела
	Развитие этики МСМ/МПСЗ	Разработка/пересмотр и принятие этического кодекса МПСЗ. Организация обучения МПСЗ по этике	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	Университетские клиники, координационный совет, кафедры, визитинг профессора,



КАФЕДРА ПОЛИТИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЕМ
КОНЦЕПЦИЯ

																институт сестринского дела
	Участие клиник в процессе подготовки кадров	Организация производственных практик на базах университетских клиник			+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	Университетские клиники, координационный совет, учебные департаменты, кафедры, визитинг профессора, институт сестринского дела
		Назначение куратора из МПСЗ для индивидуального или малых групп (2-3 человека) обучения и участие в сдаче практического экзамена (практических компетенций)			+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	Университетские клиники, координационный совет, учебные департаменты, кафедры, институт сестринского дела
		Определение клиник в качестве баз кафедр, осуществляющих подготовку МПСЗ, студентов, МГ, PhD по сестринскому делу				+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+



КАФЕДРА ПОЛИТИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЕМ
КОНЦЕПЦИЯ

																университетские клиники
	Применение новых технологий подготовки/переподготовки МСМ/МПСЗ	Разработка и внедрение системы дистанционного обучения при проведении дополнительного профессионального образования средних медицинских работников на базе созданного учебного центра по подготовке персонала среднего звена			+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	Университетские клиники, координационный совет, кафедры, визитинг профессора, институт сестринского дела
Практический уровень																
	Повышение качества оказания сестринской помощи	Создание и внедрение протоколов оказания сестринской помощи	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	Университетские клиники, координационный совет, кафедры, визитинг профессора
	Развитие IT технологий	Внедрение системы электронных историй сестринской помощи			+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	Университетские клиники, институт сестринского дела
	Делегирование полномочий	Пересмотр полномочий и решение вопросов			+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	Университетские клиники,



КАФЕДРА ПОЛИТИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЕМ
КОНЦЕПЦИЯ

		делегируя части врачебных полномочий на сестринский уровень														координационный совет, институт сестринского дела
	Новые технологии сестринского процесса	Разработка и внедрение новых сестринских технологий ухода и вида сестринской помощи	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	Университетские клиники, координационный совет, кафедра ПУиЗ, визитинг профессора, институт сестринского дела
	Оптимизация сестринского процесса	Разработка дифференцированной системы нагрузки на медицинский персонал среднего звена с учетом специфики отделения и контингента пациентов			+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	Университетские клиники, координационный совет, кафедра ПУиЗ, визитинг профессора, институт сестринского дела
Научный уровень																
	Организация научных исследований в области сестринского дела	в области потребности в медицинской помощи, уровня подготовленности специалистов среднего звена, организации	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	Университетские клиники, кафедра ПУиЗ, визитинг профессора, институт



КАФЕДРА ПОЛИТИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЕМ
КОНЦЕПЦИЯ

		оказания медицинской помощи															сестринского дела
	Привлечение МСМ/МПСЗ в научно-исследовательскую деятельность	Разработка и проведение научных исследований с участием МПСЗ в качестве исполнителей					+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	Университетские клиники, кафедры, визитинг профессора, институт сестринского дела