

<https://doi.org/10.56598/2957-6377-2022-3-4-4-9>

УДК 616-006; 614; 614.2; 614:33

МРНТИ 76.29.49; 76.75.75

Редакторская статья

Опыт Национального научного онкологического центра по совершенствованию потенциала специалистов сестринского дела для делегирования функциональных обязанностей

[Кулкаева Г.У.](#)¹, [Зайнулина Д.А.](#)², Мухамедгалиева А.А.³,
Салкимбаева С.А.⁴

¹ Председатель правления Национального научного онкологического центра, Национальный научный онкологический центр, Нур-Султан, Казахстан. E-mail: gulnara1412@mail.ru

² Менеджер отдела менеджмента и развития сестринского дела, Национальный научный онкологический центр, Нур-Султан, Казахстан. E-mail: djamilya_89@bk.ru

³ Руководитель отдела менеджмента и развития сестринского дела, Национальный научный онкологический центр, Нур-Султан, Казахстан. E-mail: nrocastana@gmail.com

⁴ Главная медицинская сестра отдела менеджмента и развития сестринского дела, Национальный научный онкологический центр, Нур-Султан, Казахстан. E-mail: nrocastana@gmail.com

Резюме

Постоянные изменения в системе здравоохранения, где растет спрос на более специфическое и более интенсивное лечение пациентов, требуют укрепления и развития сестринской помощи. Делегирование обязанностей освобождает докторов от простых задач, которые могут выполнять другие, и сохранять ответственность за конечный результат.

Цель исследования: оценить опыт реализации процесса совершенствования и развития навыка делегирования ряда функциональных обязанностей специалистов сестринского дела в Национальном научном онкологическом центре.

Методы. Изменение профессиональных границ, совершенствование и развитие делегирования функции в этом проекте было начато с улучшения базовых знаний и навыков сестринского и младшего медицинского персонала. В исследовании принимали участие 28 человек. По итогам первичной самооценки и оценки компетенций, был выявлен ряд манипуляций, которые нуждались в укреплении навыков. Поэтому для участников проекта была организована образовательная среда на рабочем месте и разработана учебная программа. Врачи и медицинские сестры-наставники проводили теоретические и практические занятия. Мониторинг эффективности освоения навыков продолжался на протяжении 4-х месяцев.

Результаты. Повторная самооценка и оценка компетенций после завершения образовательных мероприятий показала, что медицинские сестры и младший медицинский персонал улучшили свои знания по ряду компетенции, что повысило эффективность работы.

Выводы. Принцип совершенствования компетенций специалистов сестринского дела и младшего медицинского персонала дал возможность использовать делегирования ряда полномочий врачей медицинским сестрам и от медицинских сестер младшему медицинскому персоналу. Таким образом, совершить первые шаги к повышению уровня профессионализма и расширению круга должностных обязанностей сестринского персонала.

Ключевые слова: специалисты сестринского дела, сестринское дело, делегирование функциональных обязанностей.

Corresponding author: Jamilya Zainulina, Manager of the nursing management and development department, LLP «National Research Oncological Center», Nur-Sultan, Kazakhstan
Postal code: C34B8T5
Address: Kazakhstan, Nur-Sultan, Kerey, Zhanibek Khandar str., 3
Phone: +7 701 4839408
E-mail: djamilya_89@bk.ru

Oncology.kz 2022; 3 (4): 4-9

Received: 12-08-2022

Accepted: 04-09-2022



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Введение

В современном мире здравоохранение становится все более сложным. Сложность заключается в постоянном изменении системы здравоохранения, где растет спрос на более специфическое и более интенсивное лечение пациентов, требующий выход роли и обязанности дипломированных медицинских работников за традиционные рамки [1]. Одним из современных подходов является перераспределение полномочий из профессиональной области медицины в область сестринского дела [2]. Перераспределение полномочий касается передачи широкого спектра задач и обязанностей от врачей специалистам сестринского дела (ССД), начиная от минимального делегирования до полной замены, а также введения дополнительной помощи [3]. Медицинские сестры, в свою очередь, имеют право поручать отдельные виды ухода другим квалифицированным и компетентным помощникам. Так, делегирование освобождает от простых задач, которые могут выполнять другие, в то время как за уполномоченными лицами сохраняется ответственность за конечные результаты [4]. В одном из исследований, где проводилось делегирование элементов ухода, были выявлены такие преимущества как возникновение более благоприятной рабочей среды, где медицинские сестры, которым была передана помощь, осознавали расширение прав и возможностей, поэтому более серьезно относились к своей работе; улучшение качества обслуживания; облегчение наблюдения и управления за пациентами или членами семьи [5]. Делегирование полномочий рассматривается как инструмент для увеличения эффективного участия лицензированного и нелицензированного персонала в оказании помощи.

Материалы и методы

Для изменения профессиональных границ, совершенствования и развития делегирования функции в медицинской организации было начато с повышения потенциала медицинских сестер путем улучшения базовых знаний и навыков. Кашафутдинова и Байсугурова, ссылаясь на McKee et al. (2006), разделяют изменения профессиональных границ (делегирование) на четыре категории: улучшение, замена, передача полномочий и инновации [9]. Выбор подобного подхода был также основан на результатах исследования Niezen & Mathijssen [6]. При перераспределении функциональных обязанностей авторы рекомендуют учитывать все четыре категории. Иначе эти факторы могут снизить рентабельность перераспределения функциональных обязанностей на практике. В данном проекте описывается процесс реализации первой категории.

В пилотном проекте участвовали два клинических отделения хирургического профиля: гепатопанкреатобилиарная хирургия и трансплантация органов и многопрофильная хирургия.

В исследовании принимали участие 17 медицинских сестер ССД и 11 медицинских сестер ММП. За время проведения данного проекта, по 2 сотрудника из каждой группы покинули проект, в связи со сменой места работы.

Процесс совершенствования потенциала ССД и ММП начался с декабря 2019 г. по октябрь 2020 г. и состоял из 5-и этапов:

Согласно результатам исследования Niezen & Mathijssen (2014), выявлено, что для эффективного пересмотра профессиональных границ необходимо принимать во внимание знания и способности медицинских сестер. Уверенность медицинских сестер в своих навыках обеспечивает оказание качественного ухода и может придать стимул для расширения профессиональных границ [6]. Постоянное профессиональное развитие играет важную роль в удовлетворенности медицинских сестер своей карьерой на разных этапах и их способности оказывать качественную медицинскую помощь пациентам. Образовательные мероприятия укрепляют компетентность медицинских сестер среднего и позднего периода карьеры, тем самым позволяя расширить возможности карьерного роста в будущем [7].

В настоящее время в Республике Казахстан сестринское дело претерпевает масштабную реформу, направленную на укрепление и развитие сестринской помощи в соответствии с международным уровнем. Роль дипломированных медицинских сестер усиливается в современной системе здравоохранения. Развитие сестринского дела стремится к выполнению медицинскими сестрами более высокотехнологичной помощи и становлению равноправными партнерами врача [8].

Цель исследования: оценить опыт реализации процесса совершенствования и развития навыка делегирования ряда функциональных обязанностей в Национальном научном онкологическом центре.

a) определение пилотных клинических центров для реализации проекта по делегированию (критерии выбора: преемственность опыта врачей ССД, желание коллектива участвовать в пилотном проекте; критерии исключения: отказ от участия в проекте, параклинические отделения);

b) совместно с врачебным и сестринским персоналом пилотных клинических центров определение ряда компетенций, требующих улучшения. Данный этап осуществлялся путем проведения интервью в фокус группах;

c) самооценка и оценка компетенций ССД и ММП, которая проводилась до и после обучающих мероприятий. Инструментом оценки компетенций являлись чек-листы. Оценку компетенций проводили врачи и медицинские сестры-наставники;

d) определение врачей и медицинских сестер-наставников пилотных клинических центров, ответственных за обучение, мониторинг и оценку компетенций ССД и ММП. Наставниками были назначены врачи и старшие медицинские сестры пилотных клинических центров;

e) разработка учебных планов по профессиональному и образовательному развитию ССД и ММП пилотных клинических центров. Планы, графики и обучающие материалы разрабатывались и согласовывались с наставниками. Все процессы были организованы как дополнительное обучение для поддержки процесса совершенствования

функциональных обязанностей. Координация проекта осуществлялась сотрудниками департамента

менеджмента и развития сестринского дела.

Результаты

По итогам первичной самооценки и оценки компетенций ССД двух пилотных клинических центров, выявлено, что 6 (35,3%) ССД нуждались в совершенствовании навыков проведения постановки мочевого пузыря, 16 (94%) в постановке назогастрального зонда и 5 (29%) в проведении обработки и перевязки послеоперационных ран. Среди ММП пилотных клинических центров, выявлено, что 7 (63,6%) ММП нуждались в совершенствовании навыков проведения антропометрических исследований и самостоятельной подготовки операционного поля пациента. Поэтому, для ССД и ММП была организована образовательная среда на рабочем месте, разработана

рабочая учебная программа, по которой врачами и медицинскими сестрами-наставниками проводились теоретические и практические занятия. Мониторинг эффективности освоения навыков продолжался на протяжении 4-х месяцев.

Спустя четыре месяца после завершения образовательных мероприятий повторная самооценка и оценка компетенций показала, что 15 ССД (100%) совершенствовали навыки по постановке мочевого катетера, обработке и перевязке послеоперационных ран. Навык по постановке назогастрального зонда освоили 3 ССД (20%) (таблица 1).

Таблица 1 - Сравнительные результаты совершенствования профессиональных компетенций специалистов сестринского дела

Наименование манипуляций	Результаты первичной оценки 17 ССД		Результаты повторной оценки 15 ССД		
	имели случаи самостоятельного проведения	нуждаются в обучении (не владеют, проведение под наблюдением врача)	самостоятельное выполнение	под наблюдением врача	не владеет
Постановка мочевого катетера	11 (64,7%)	6 (35,3%)	15 (100%)		
Постановка назогастрального зонда	1 (6%)	16 (94%)	3 (20%)	9 (60%)	3 (20%)
Обработка и перевязка послеоперационных ран	12 (71%)	5 (29%)	15 (100%)		

Повторная самооценка и оценка компетенций ММП показала, 7 (77,8%) ММП способны самостоятельно проводить антропометрические

исследования пациента и 9 (100%) подготовить пациента к операциям (таблица 2).

Таблица 2 - Сравнительные результаты совершенствования профессиональных компетенций младшего медицинского персонала

Наименование манипуляций	Результаты первичной оценки 11 ММП		Результаты повторной оценки 9 ММП		
	имели случаи самостоятельного проведения	нуждаются в обучении (не владеют, проведение под наблюдением м/с)	самостоятельное выполнение	под наблюдением м/с	не владеет
Проведение антропометрических исследований	4 (36,4%)	7 (63,6%)	7 (77,8%)	2 (22,2%)	
Подготовка пациента к операциям (операционного поля)	4 (36,4%)	7 (63,6%)	9 (100%)		

Обсуждение

Описанные в данной публикации методы совершенствования компетенций сестринского и младшего медицинского персонала показали улучшение результатов. Манипуляции по постановке мочевого катетера, обработке и перевязке послеоперационных ран, и подготовке пациента к операциям достигли высших результатов. Хотя не все манипуляции сестринский и младший медицинский персонал могут выполнять самостоятельно, даже

после образовательной интервенции. Например, 9 (60%) ССД предпочитают устанавливать назогастральный зонд под наблюдением врача, и 2 (22,2%) ММП предпочитают проводить антропометрические исследования под присмотром медицинской сестры. Это может объясняться сложностью процесса и высокой ответственностью для выполняющего процедуру.

Медицинские сестры должны оказывать всестороннюю помощь для удовлетворения сложных и разнообразных потребностей пациентов. Медицинским сестрам важно повышать свою квалификацию и использовать ее в своей повседневной практике [10].

В одном из исследований, для организации сестринского процесса как самостоятельной и независимой службы была создана система самостоятельной деятельности медицинских сестер, частью которой являлось непрерывное профессиональное образование медицинских сестер. Результаты данного исследования показали, что использование имеющихся ресурсов может позволить перераспределять ряд обязанностей от врачей к медицинским сестрам без снижения качества оказания медицинской помощи и повышать ее доступность [11].

В другом исследовании, посвященном повышению профессиональных компетенций медсестер, использовался метод «совместное исследование действий». Совместное исследование действий (СИД) - это систематический подход, который помогает участникам сформулировать свои потребности и разработать стратегии их решения. Расширение прав и возможностей и изменение на

практике являются целью СИД. Этот метод подходит для повышения клинической компетентности медсестер, внесения изменений и улучшения качества ухода [12].

Данный проект показал, что посредством проведения первичной и повторной оценки компетенций, образовательных мероприятий на рабочем месте и мониторинга освоения навыков, возрастает возможность улучшения и расширения компетенции медицинских сестер и младшего медицинского персонала.

Медицинские организации, обеспечивающие образовательную среду, могут предоставить возможность медицинской сестре и младшему медицинскому персоналу профессиональный рост и на практике реализовать современную концепцию развития сестринского дела [9]. С целью снижения нагрузки на врачебный персонал, улучшения социально-экономического состояния ССД, а также необходимости следовать современным трендам в организации здравоохранения, в экономически развитых странах мира важно поощрять медицинских сестер к продолжению развития их профессиональных навыков и базы знаний для делегирования части врачебных функций.

Выводы

Принцип совершенствования компетенций ССД и ММП, описанный в данной публикации, в дальнейшем может использоваться для развития навыка делегирования полномочий врачам медицинским сестрам, и от медицинских сестер младшему медицинскому персоналу. Таким образом, совершить первые шаги к повышению уровня профессионализма и расширению круга должностных обязанностей и функций сестринского персонала.

Конфликт интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Благодарность. Коллектив авторов выражает благодарность сотрудникам Национального научного

онкологического центра, участвовавшим в данном исследовании за их ценный вклад в развитие сестринского дела центра.

Финансирование. Данное исследование является инициативной работой и источников финансирования не имеет.

Авторский вклад. Концептуализация - К.Г.У. и З.Д.А.; написание и редактирование - З.Д.А.; редактирование - К.Г.У.; сбор данных - М.А.А. и С.С.А.; анализ данных - З.Д.А., М.А.А. и С.С.А.

Литература

1. National Council of State Boards of Nursing. *Journal of Nursing Regulation*. 2016; 7(1): 1-14. [Google Scholar]
2. Zwijnenberg N.C., Bours G.J. Nurse practitioners and physician assistants in Dutch hospitals: their role, extent of substitution and facilitators and barriers experienced in the reallocation of tasks. *Journal of Advanced Nursing*. 2012; 68(6): 1235-1246. [Crossref]
3. Gillen P., Graffin S. Nursing Delegation in the United Kingdom. *The Online Journal of Issues in Nursing*. 2010. 15(2). [Crossref]
4. Cipriano P. Overview and Summary: Delegation Dilemmas: Standards and Skills for Practice. *The Online Journal of Issues in Nursing*. 2010; 15(2). [Crossref]
5. Corazzini K.N., Anderson R.A., Rapp C.G., Mueller C., et al. Delegation in Long-term Care: Scope of practice or job description? *Online Journal of Issues in Nursing*. 2010; 15(2): 4. [Crossref]
6. Niezen M.G.H., Mathijssen J.J.P. Reframing professional boundaries in healthcare: A systematic review of facilitators and barriers to task reallocation from the domain of medicine to the nursing domain. *Health Policy*, 2014; 117(2): 151-169. . [Crossref]
7. Price S., Reichert C. The Importance of Continuing Professional Development to Career Satisfaction and Patient Care: Meeting the Needs of Novice to Mid- to Late-Career Nurses throughout Their Career Span. *Administrative Sciences*, 2017; 7(17): 2-13. [Crossref]
8. Комплексный план развития сестринского дела в Республике Казахстан до 2020 года. (утвержден и.о. Министра здравоохранения Республики Казахстан от 1 августа 2014 года). Электронный ресурс. Дата обращения: 12 марта 2022 года. Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=39860292&pos=6;-106#pos=6;-106
9. Комплексный план развития сестринского дела в Республике Казахстан до 2020 года (Comprehensive plan for the development of nursing in the Republic of Kazakhstan until 2020.) [in Russian]. (utverzhden i.o. Ministra zdravoohranenija Respubliki Kazahstan ot 1 avgusta 2014 goda). Jelektronnyj resurs. Data obrashhenija: 12 marta 2022 goda. Rezhim dostupa: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=39860292&pos=6;-106#pos=6;-106
9. Кашафутдинова Г.Т., Байсугурова В.Ю. Современное состояние сестринского дела в развитых странах:

расширение сестринской практики // Вестник Казахского Национального медицинского университета. – 2013. – №1. – С. 303-306. [\[Google Scholar\]](#)

Kashafutdinova G.T., Bajisugurova V.Ju. *Sovremennoe sostojanie sestrinskogo dela v razvityh stranah: rasshirenie sestrinskoj praktiki (Комплексный план развития сестринского дела в Республике Казахстан до 2020 года.)* [in Russian]. Vestnik Kazahskogo Nacional'nogo medicinskogo universiteta, 2013;1: 303-306. [\[Google Scholar\]](#)

10. Fukada M. *Nursing competency: Definition, structure and development.* Yonago Acta Medica, 2018; 61 (1):1-7. [\[Crossref\]](#)

11. Федосеева Л.С., Назаркина И.М., Суслин С.А. *Самостоятельная деятельность медицинских сестер в городской поликлинике // ГлавВрач.- 2014. - №8. - С.35-40.* [\[Google Scholar\]](#)

Fedoseeva L.S., Nazarkina I.M., Suslin S.A. *Samostojatel'naja dejatel'nost' medicinskih sester v gorodskoj poliklinike (Independent activity of nurses in the city polyclinic)* [in Russian]. GlavVrach, 2014; 8: 35-40. [\[Google Scholar\]](#)

12. Cusack C., Cohen B., Mignone J., Chartier M.J., Lutfiyya Z. *Participatory action as a research method with public health nurses.* Journal of Advanced Nursing, 2018; 74(7):1544-1553. [\[Crossref\]](#)

Ұлттық ғылыми онкологиялық орталықтың мейіргер ісі мамандарының функционалдық жауапкершіліктерді үлестіру дағдыларын жетілдірудегі тәжірибесі

[Кұлқаева Г.Ө.](#)¹, [Зайнулина Д.А.](#)², Мұхамедғалиева А.А.³,

Салқымбаева С.А.⁴

¹ Басқарма Төрайымы, Ұлттық ғылыми онкология орталығы, Нұр-Сұлтан, Қазақстан. E-mail: gulnara1412@mail.ru

² Мейіргер ісін басқару және дамыту бөлімінің менеджері, Ұлттық ғылыми онкологиялық орталық, Нұр-Сұлтан, Қазақстан. E-mail: djamilya_89@bk.ru

³ Мейіргер ісін басқару және дамыту бөлімінің меңгерушісі, Ұлттық ғылыми онкологиялық орталық, Нұр-Сұлтан, Қазақстан. E-mail: nrocastana@gmail.com

⁴ Менеджмент және мейіргер ісін дамыту бөлімінің бас мейіргері, Ұлттық ғылыми онкологиялық орталық, Нұр-Сұлтан, Қазақстан E-mail: nrocastana@gmail.com

Түйіндеме

Денсаулық сақтау жүйесіндегі тұрақты өзгерістер, науқастарды неғұрлым нақты, арнайы және қарқынды емдеуге деген сұраныстың өсуі мейіргерлік күтімді күшейту мен дамытуды қажет етеді. Дәрігерлердің міндеттерін үлестірілуі, оларды басқалар жасай алатын қарапайым міндеттерден босатады және түпкі нәтижеге деген жауапкершілікті сақтайды.

Зерттеудің мақсаты. Ұлттық ғылыми онкологиялық орталығында мейіргер ісін дамыту және олардың бірқатар функционалдық міндеттерін үлестіру дағдыларын жетілдіру тәжірибесін бағалау.

Әдістері. Кәсіби міндеттердің шекараларын өзгерту, осы жобاداғы үлестіру өкілеттіктерін жетілдіру және дамыту мейіргер ісі қызметкерлерінің негізгі білімі мен дағдыларын жетілдіруден басталды. Зерттеуге 28 адам қатысты. Бастапқы өзін-өзі және құзыреттіліктерді бағалау нәтижелері бойынша дағдыларды нығайтуды қажет ететін бірқатар манипуляциялар жасалды Сондықтан жобаға қатысушылар үшін жұмыс орнында білім беру ортасы ұйымдастырылып, оқу бағдарламасы жасалды. Дәрігерлер мен мейіргер-тәлімгерлер теориялық және практикалық сабақтар өткізді.

Нәтижелер. Мейіргерлер оқу ісін аяқтағаннан кейін өзін-өзі қайта бағалау және құзыреттіліктерді бағалау кезінде олардың бірқатар дағдылар бойынша білімдерін жетілдіргенін және қызмет тиімділігінің жоғарылағанын көрсетті. Дағдыларды игеру тиімділігінің мониторингі 4 ай бойы жалғасты.

Қорытынды. Мейіргерлер және кіші медициналық қызметкерлердің құзыреттерін жетілдіру принципі дәрігерлердің бірқатар өкілеттілігін мейіргерлерге, ал мейіргерлердің өкілеттілігінің біршамасын кіші медициналық персоналға үлестірілуге мүмкіндік берді. Осылайша, жұмыс нәтижесі мейіргер ісі қызметкерлерінің кәсіби деңгейін жоғарылату және құзыреттілігінің аясын кеңейтуге алғашқы қадамдар жасауына ықпал етті.

Түйін сөздер: мейіргер маманы, мейіргер ісі, функционалдық міндеттерді үлестіру.

Experience of the National Cancer Research Center in Improving the Capacity of Nursing Specialists to Delegate Functional Responsibilities

Gulnara Kulkayeva¹, Jamilya Zainulina², Ainash Mukhamedgalyieva³,
Samal Salkimbayeva⁴

¹ Chairman of the Board, National Research Oncology Center, Nur-Sultan, Kazakhstan. E-mail: gulnara1412@mail.ru

² Manager of the Nursing management and development department, National Research Oncological Center, Nur-Sultan, Kazakhstan. E-mail: djamilya_89@bk.ru

³ Head of the Nursing management and development department, National Research Oncological Center, Nur-Sultan, Kazakhstan. E-mail: nrocastana@gmail.com

⁴ Chief Nurse of the Nursing Management and Development Department, National Research Oncology Center, Nur-Sultan, Kazakhstan. E-mail: nrocastana@gmail.com

Abstract

Constant changes in the health care system, where the demand for more specific and more intensive treatment of patients is growing, require the strengthening and development of nursing care. Delegating responsibilities frees doctors from simple tasks that others can do and retains responsibility for the result.

The aim: to estimate of the experience of implementing the process of improving and developing the skill of delegating a number of functional responsibilities of nursing professionals in the National Scientific Oncological Center.

Methods. Changing professional boundaries, improving and developing delegation of function in this project began with improving the basic knowledge and skills of nurses and junior medical staff. The study involved 28 people. Manipulations that needed strengthening of skills were identified based on the results of the initial self-assessment and assessment of competencies. Therefore, an educational environment was organized and a curriculum was developed. Doctors and nurses-mentors conducted theoretical and practical sessions. The monitoring of the effectiveness of skills development lasted for 4 months.

Conclusion. Repeated self-assessment and assessment of competencies after completion of educational activities showed that nurses and junior medical staff improved their knowledge in many competencies, which increased the efficiency of work.

Conclusions. The principle of improving the competencies of nurses and junior medical staff made it possible to use the delegation of a number of responsibilities from doctors to nurses and from nurses to junior medical staff. Thus, to take the first steps towards increasing the level of professionalism and expanding the range of duties of nurses.

Keywords: nursing personnel, nursing, delegation of functional responsibilities.