

Медицинский колледж при АО «Южно-Казахстанской  
медицинской академии»

«СОГЛАСОВАНО»  
директор  
ТОО «Медицинский центр «Ер-АНА»  
Моминбекова Ж.Б.  
« 29 » 08 2024 г.



«УТВЕРЖДАЮ»  
директор медицинского колледжа  
при АО «ЮКМА»  
Кушкарлова А.М.  
« 29 » 08 2024 г.



**РАБОЧАЯ УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА ПО ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКЕ**

Специальность: 009130100 «Сестринское дело»  
Квалификация: 5AB09130101 «Прикладной бакалавр сестринского дела»  
Форма обучения: очное  
Нормативный срок обучения: 3 года 6 месяцев  
Индекс циклов и дисциплин: ПП 16  
Курс: 4  
Семестр: 7  
Дисциплина: «Менеджмент в сестринском деле»  
Форма контроля: Д/зачет  
Общая трудоемкость всего часов/кредитов KZ: 120/5

Шымкент, 2024 г.

Кафедра «Сестринское дело-1»

№72/11 ( )

Рабочая учебная программа по клинической практики

2 стр из 9

Рабочая учебная программа по клинической практике «Менеджмент в сестринском деле» разработана на основе ГОСО 2020 года.

Регистрационный № 5

Специальность: 009130100 «Сестринское дело»


Квалификация: 5AB09130101 «Прикладной бакалавр сестринского дела»

Преподаватель: Құлжанова Жансулу Еркінбекқызы

Рабочая учебная программа рассмотрена на заседании кафедры «Сестринское дело-1».

«27» 08 2024 г.

Протокол № 1

Заведующий кафедрой  Серикова Б.Д.

Рассмотрена на заседании ПЦК.

«28» 08 2024 г.


Протокол № 1


Председатель ПЦК:  Темир И.О.

Утвержден на заседании методического совета.

«29» 08 2024 г.

Протокол № 1

Председатель методического совета:  Г.С. Рахманова

ONTUSTIK-QAZAQSTAN <b>MEDISINA          AKADEMIASY</b> «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 <b>SKMA</b> -1979-	SOUTH KAZAKHSTAN <b>MEDICAL          ACADEMY</b> АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кафедра «Сестринское дело-1»		№72/11 ( )
Рабочая учебная программа по клинической практики		3 стр из 9

## Пояснительная записка

**1. Цель и задачи практики.** Менеджмент (англ. manage -управление, овладение, организация) – совокупность принципов, методов, средств и форм управления социальными, в том числе образовательными процессами, умение организовать достижение поставленной цели, управляя трудом людей, работающих в организации или на предприятии.

Менеджер сестринского дела оценивает возможности развития организаций, следит за трудовой дисциплиной, соблюдением морально – трудовых принципов профессионального общения, обеспечивает безопасные и оптимальные условия для лечения и реабилитации больных в этой организации, способствует социально – психологическому регулированию среди работников.

**2. Цель практики:** Обучение практическим навыкам для развития и становления профессии менеджера сестринского дела;

- Обоснование норм и критериев в работе менеджера сестринского дела с обществом;

**3. Задачи практики:**

- Разработка новых форм организации и методов работы менеджера сестринского дела;
- Подготовка эффективного и успешного менеджера;
- Формирование специалиста сестринского дела с современным подходом сестринского образования в сестринском деле РК;
- знание основных методов управления;
- использование информации и коммуникаций;
- управление человеческими ресурсами и внутренними связями;
- оценка и выбор ориентации предприятия на рынке;
- принятие решений и организация их выполнения;
- ориентация, планирование и контроль в процессе управления.


**4. Конечные результаты прохождения практики:**

1. Признает особенности руководства и управления в сестринском деле и понимает этапы процесса администрирования. ПК-3
2. Демонстрирует способность учитывать принципы равенства и устойчивого развития и стремление к рациональному использованию ресурсов, предлагает для внедрения в практику новые организационные формы и ресурсосберегающие технологии деятельности сестринского персонала. БК-4.
3. Использует социальное взаимодействие для создания новых идей с целью улучшения сестринского менеджмента. БК-4.
4. Оценивает эффективность и результативность управленческих мероприятий, направленных на укрепление здоровья рабочего сообщества. ПК-4
5. Анализирует риски для здоровья в популяции и обеспечивает инновационными идеями для профилактической работы и укрепления здоровья, используя современные технологии и коммуникации на английском языке (уровень Intermediate). ПК-4

**5. Пререквизиты практики:**


1. Коммуникативные навыки;
2. Доказательная сестринская практика.

**6. Постреквизиты практики:**

ONTUSTIK-QAZAQSTAN <b>MEDISINA</b> <b>AKADEMIASY</b> «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SKMA -1979-	SOUTH KAZAKHSTAN <b>MEDICAL</b> <b>ACADEMY</b> АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кафедра «Сестринское дело-1»		№72/11 ( )
Рабочая учебная программа по клинической практики		4 стр из 9

## 7. Содержание практики:


№	Наименование тем	Краткое содержание	Кол. часов
1	Основы опытного менеджмента. Система управленческой организации.	Основы опытного менеджмента. Система управленческой организации.	7,2
2	Аспекты и проблемы менеджмента. Стратегическое управление и планирование. Миссия и цель организации.	Аспекты и проблемы менеджмента. Стратегическое управление и планирование. Миссия и цель организации.	7,2
3	Контроль и регулирование предметная деятельность менеджмента. Социально-психологическая функция менеджмента. Процессная функция менеджмента.	Контроль и регулирование предметная деятельность менеджмента. Социально-психологическая функция менеджмента. Процессная функция менеджмента.	7,2
4	Компетентность менеджера и его организационная среда. Профессиональные требования к менеджеру. Методы и стили управления.	Компетентность менеджера и его организационная среда. Профессиональные требования к менеджеру. Методы и стили управления.	7,2
5	Модель формирования стиля руководства на предприятии. Методические подходы и средства практического менеджмента. Содержание инструментов практического менеджмента.	Модель формирования стиля руководства на предприятии. Методические подходы и средства практического менеджмента. Содержание инструментов практического менеджмента.	7,2
6	Деловые отношения и управленческая напряженность в медицинских учреждениях.	Деловые отношения и управленческая напряженность в медицинских учреждениях.	7,2
7	Причины возникновения конфликтов и пути их разрешения.	Причины возникновения конфликтов и пути их разрешения.	7,2
8	Закономерности в работе руководителя.	Закономерности в работе руководителя.	7,2
9	Распространение инструментов в практическом менеджменте по назначению. Проблемы лечебно-диагностического процесса и эффективные условия клинического управления.	Распространение инструментов в практическом менеджменте по назначению. Проблемы лечебно-диагностического процесса и эффективные условия клинического управления.	7,2
10	Ситуационный подход в системе клинического управления .	Ситуационный подход в системе клинического управления .	7,2

ONTUSTIK-QAZAQSTAN <b>MEDISINA</b> <b>AKADEMIASY</b> «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SKMA -1979-	SOUTH KAZAKHSTAN <b>MEDICAL</b> <b>ACADEMY</b> АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кафедра «Сестринское дело-1»		№72/11 ( )
Рабочая учебная программа по клинической практики		5 стр из 9

11	Стратегическое и оперативное управление в управлении здравоохранения.	Стратегическое и оперативное управление в управлении здравоохранения.	7,2
12	Конкурентоспособность и эффективность современных организаций. Человеческий фактор в управлении.	Конкурентоспособность и эффективность современных организаций. Человеческий фактор в управлении.	7,2
13	Деятельность Комитета по контролю за качеством и медицинским обслуживанием РК.	Деятельность Комитета по контролю за качеством и медицинским обслуживанием РК.	7,2
14	Управление стрессом. Управление организационными изменениями.	Управление стрессом. Управление организационными изменениями.	7,2
15	Современные особенности планировочной деятельности. Модель мотивации А. Маслоу Теория мотивации Ф. Херцберга. Теория мотивации В. Врума	Современные особенности планировочной деятельности. Модель мотивации А. Маслоу Теория мотивации Ф. Херцберга Теория мотивации В. Врума	7,2
16	Основы опытного менеджмента. Система управленческой организации.	Основы опытного менеджмента. Система управленческой организации.	7,2
17	Формирование проблем с использованием принципа PICO.	Формирование проблем с использованием принципа PICO.	4,8
	<b>Всего:</b>		<b>120</b>

### 8. Перечень практических навыков, которые необходимо освоить и/или закрепить

№	Практические навыки, подлежащие выполнению в соответствии с программой	Кол часов
1.	Организация административного контроля за деятельностью среднего медицинского персонала.	2
2.	Организация административного контроля за деятельностью младшего медицинского персонала.	2
3.	Ознакомление со Стратегическим планом работы главной медицинской сестры.	3
4.	Ознакомление со Стратегическим планом работы старшей медицинской сестры, работа.	2
5.	Основы конфликтологии.	2
6.	Управление изменениями, рисками.	3
7.	Современные подходы к управлению конфликтами в организации.	2
8.	Управление рисками.	4
9.	Управление кадровыми ресурсами.	4
10.	Основы мотивации медицинских работников.	3
11.	Лидерство в сестринском деле.	3
12.	Медициналық ұйымдарды материалдық-техникалық жарақтандыру	2

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН <b>MEDISINA</b> <b>AKADEMIASY</b> «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SKMA -1979-	SOUTH KAZAKHSTAN <b>MEDICAL</b> <b>ACADEMY</b> АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кафедра «Сестринское дело-1»		№72/11 ( )
Рабочая учебная программа по клинической практики		6 стр из 9

	процесін ұйымдастыру.	
13.	Тиімділікті арттыру мақсатында ұйымдарды басқарудың әдістері.	3
14.	Тиімділікті арттыру мақсатында ұйымдарды басқарудың құралдары мен нысандары.	2
15.	Мейіргер ісіндегі Маркетинг.	2
16.	Әртүрлі ұйымдарда ресурстарды (еңбек, материалдық) басқару жүйесін құру қағидаттары.	5


### 9. Контроль: д/зачет

**Д/зачет** - это метод оценки, где студент показывает ментору и преподавателю свои знания и понимание.


#### Вопросы для д/зачета:

1. Теория менеджмента.
2. Особенности современного менеджмента.
3. Коммуникация в сестринском деле.
4. Основные принципы менеджмента.
5. Клинический менеджмент.
6. Проблемы взаимоотношений в сестринском деле.
7. Основные научные школы менеджмента.
8. Внутренняя и внешняя среда организации.
9. Мотивация в сестринском деле.
10. Сестринский процесс: основные этапы и важность.
11. Особенности менеджмента в здравоохранении.
12. Организация процесса материально-технического оснащения медицинских организаций.
13. Организация работы медицинских учреждений.
14. Сущность и виды менеджмента.
15. Лидерство сестринского дела в менеджменте.
16. Менеджер- роль медицинской сестры.
17. Классификация деловых игр в практическом менеджменте.
18. Критика и роль лидера в разрешении разногласий.
19. Теория менеджмента в здравоохранении.
20. Система менеджмента качества медицинской помощи.
21. Современное состояние сестринского дела в Казахстане.
22. Деловой план медицинской организации.
23. Организация медицинской помощи в лечебно-профилактическом учреждении.
24. Вопросы партнерства в сестринском деле.
25. Стратегическое и оперативное управление в управлении здравоохранения.
26. Особенности медицинского обслуживания.
27. Организационные обязанности главной медицинской сестры и старших медицинских сестер лечебно-профилактического учреждения.
28. Коммуникации и их роль в управлении.
29. Управленческое решение в клинике.
30. Координация работы и принятие решений в сестринском деле. Сотрудничество.
31. Значение управления персоналом.
32. Проявления развития кадровых ресурсов здравоохранения.
33. Обеспечение нормативных прав в организации труда среднего и младшего медицинского персонала.



ONTUSTIK-QAZAQSTAN <b>MEDISINA          AKADEMIASY</b> «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SKMA -1979-	SOUTH KAZAKHSTAN <b>MEDICAL          ACADEMY</b> АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кафедра «Сестринское дело-1»		№72/11 ( )
Рабочая учебная программа по клинической практики		7 стр из 9

34. Управление стрессом. Управление организационными изменениями.
35. Сестринское дело: миссия, занимаемая должность.
36. Организация административного контроля за деятельностью среднего и младшего медицинского персонала.
37. Принятие управленческих решений в здравоохранении.
38. Сестринские стандарты в области здравоохранения.
39. Законодательство в области сестринской практики.
40. Оценка трудоспособности работников.
41. Управление конфликтами внутри организации.
42. Права и обязанности медицинских сестер.
43. Характеристика авторитарного стиля управления.
44. Будущее развитие сестринского дела в РК и мире.
45. Координация сестринской работы и принятие решений.
46. Модели деятельности менеджеров по рыночному типу.
47. Основные характеристики школы человеческих отношений.
48. Служебные обязанности медицинской сестры общей практики.
49. Проблема кадров в управлении здравоохранении.
50. Этика делового общения.
51. Главная медицинская сестра стоматологической поликлиники выехала в командировку на два дня. В то время лечебное учреждение посетила комиссия государственного санитарно-эпидемиологического надзора с проверкой. Комиссию встретила новая назначенная старшая медицинская сестра, у которой стаж работы 2 года. Многочисленные замечания, которые в результате проверки не получили четкого ответа от старшей медицинской сестры в комиссии. За нарушение санитарно-эпидемиологического режима на лечебное учреждение возложены меры наказания. Как предотвратить данную ситуацию в будущем?
52. Управление коммуникационным процессом в лечебно-профилактических учреждениях.
53. Профессиональная функция менеджмента.
54. Сбор информации о пациенте. Выявление основных и дополнительных жалоб пациента
55. Система организации менеджмента.
56. Административный процесс в стационарной деятельности.
57. Коммуникация в сестринском деле.
58. Стратегическое управление и планирование.
59. Миссия и цель организации.
60. Главврач приказал к проведению субботников на территории. Служители нерадостно отнеслись к этой информации и нашли разные причины не участвовать в субботнике. В итоге, в тот день из 46 человек участвовало восемь человек, как избежать этой ситуации в следующем году.
61. Значение управления персоналом.
62. Проявления развития кадровых ресурсов в здравоохранении.
63. Вопросы организации труда в сестринском деле.
64. Управление стрессом. Управление организационными изменениями.
65. Сестринское дело: миссия, занимаемая должность.
66. Управление качеством и изменениями в области здравоохранения.
67. Принятие управленческих решений в здравоохранении.
68. Модель мотивации А. Маслоу.

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН <b>MEDISINA</b> <b>AKADEMIASY</b> «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 <b>SKMA</b> - 1979 -	SOUTH KAZAKHSTAN <b>MEDICAL</b> <b>ACADEMY</b> АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Кафедра «Сестринское дело-1»		№72/11 ( )
Рабочая учебная программа по клинической практики		8 стр из 9

69. Расскажите структуру управления сестринской деятельностью на примере известной вам многопрофильной больницы. Как, на ваш взгляд, увеличить структуру сестринской службы.
70. Оценка трудоспособности работников.
71. Управление конфликтами внутри организации.
72. Научные теории и модели сестринского дела.
73. Характеристика авторитарного стиля управления.
74. Мотивация теории В. Врума.
75. Этика и профессионализм: демонстрация компонентов вербальной и невербальной эмпатии.
76. Модели поведения менеджеров в организациях рыночного типа.
77. Основные характеристики школы человеческих отношений.
78. Особенности общения с трудными больными.
79. Проблема кадров в управлении здравоохранением.
80. Этика делового общения.
81. Вопросы партнерства в сестринском деле.
82. Управление коммуникационным процессом в лечебно-профилактических учреждениях.
83. Процессная функция менеджмента.
84. Основания спора в сестринском деле.
85. Система организации менеджмента.
86. Административный процесс в стационарной деятельности.
87. Коммуникации и их роль в управлении.
88. Стратегическое управление и планирование.
89. Миссия и цель организации.
90. Обеспечение нормативных прав в организации труда среднего и младшего медицинского персонала.

### Критерии оценки

Оценка	- это непрерывный процесс выявления достижений целей программы клинической практики в соответствии с конечными результатами обучения
<b>Виды оценки</b>	
Промежуточная оценка (рубежный контроль)	- процесс, где тьютор, ментор выявляют уровень развития знаний, умений или компетенций в соответствии с поставленными целями и задачами в период прохождения практики. Промежуточная оценка проводится в клинике тьютором и ментром в виде студент-центрированного собеседования, демонстрации практических умений и навыков
Итоговая оценка	- это процесс, где тьютор, ментор выявляют уровень освоения знаний, навыков или компетенции в соответствии с поставленными целями и критериями оценки клинической практики. Оценка осуществляется на базе медицинской организации в форме оценочного собеседования.



## Аттестация

### Рейтинговая шкала

Оценка по буквенной системе	Цифровой эквивалент	Баллы (%-ное содержание)	Оценка по традиционной системе
A	4,0	95-100	Отлично
A-	3,67	90-94	
B+	3,33	85-89	Хорошо
B	3,0	80-84	
B-	2,67	75-79	
C+	2,33	70-74	
C	2,0	65-69	Удовлетворительно
C-	1,67	60-64	
D+	1,33	55-59	
D-	1,0	50-54	
FX	0,5	25-49	Неудовлетворительно
F	0	0-24	
Критерии оценки	<p><b>Отлично «А»:</b> Студент предоставляет исчерпывающий полный ответ в области.</p> <p><b>Хорошо «В+» - «С+»:</b> Студент демонстрирует знания в области.</p> <p><b>Удовлетворительно «С» - «D»:</b> Студент обладает знаниями в области.</p> <p><b>Неудовлетворительно «FX» - «F»:</b> Студент имеет некоторые представления в области.</p>		