

ТОГБУЗ»Ржаксинская ЦРБ»

Адаптация молодого
специалиста сестринского дела



Новый коллектив для медсестры –это среда незнакомых людей с присущими им привычками, наклонностями и эмоциями, действующих по незнакомым моделям поведения.

Новая медсестра сталкивается с новой для себя культурой, с незнакомыми правилами, условностями.

У медсестры неизбежно возникают сложности при освоении новой специальности или нового рабочего места.



Профессиональная адаптация выражается:

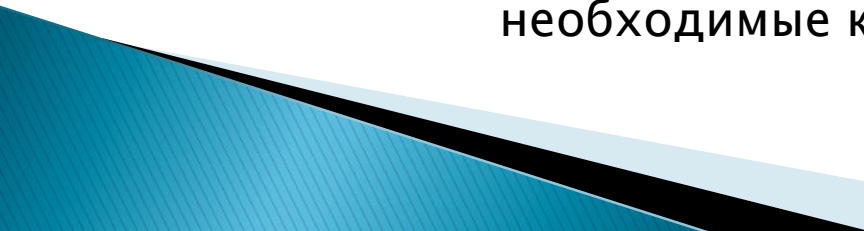
- Профессиональными навыками и умениями
- Качествами личности
- Положительного отношения к своей профессии

Основными задачами наставников на этапе

адаптации:

1. качественная и быстрая подготовка новых сотрудников к самостоятельной работе;
2. устранение разрыва между теорией и практикой, передача лучшего профессионального опыта «из рук в руки»;
3. повышение престижа профессии медицинской сестры;
4. снижение текучести новых сотрудников.

План процесса обучения

1. определить лучший практический опыт медицинских сестер;
 2. изучить ожидания потенциальных участников процесса наставничества, выделить важные для них моменты;
 3. определить проблемы и трудности, возникающие у молодых специалистов на рабочем месте;
 4. проанализировать реакцию (обратную связь) всех участников обучающего проекта (руководителей среднего звена, наставников, молодых медицинских сестер) и внести необходимые коррективы.
- 

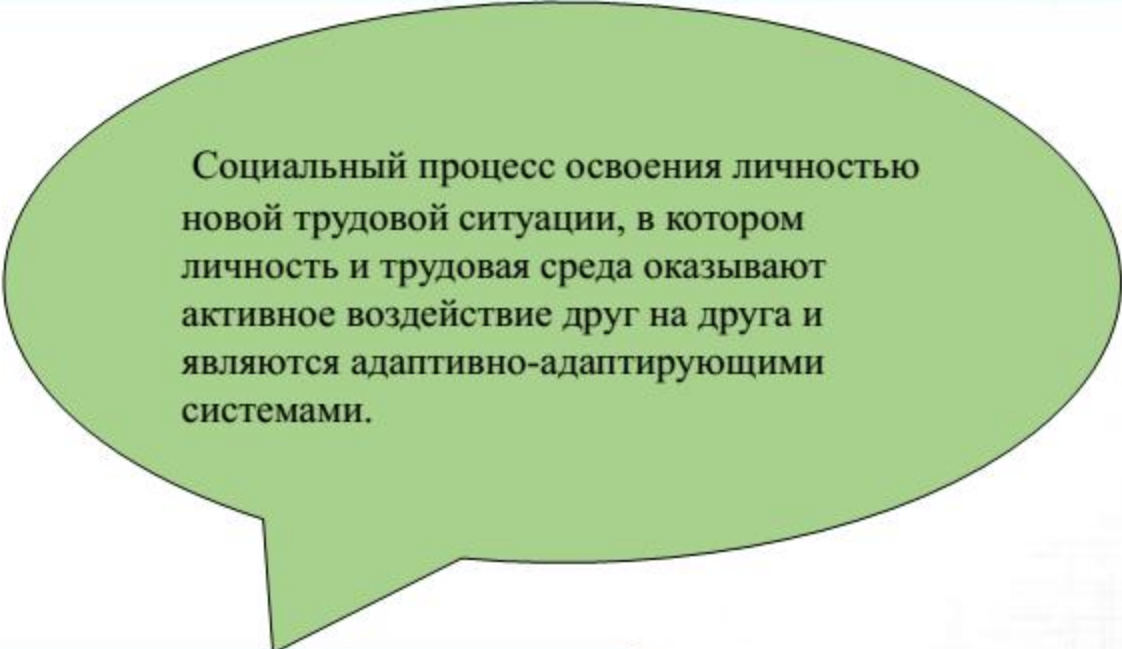
Адаптация – процесс «вхождения» личности в новые социальные роли, причем сущность данного процесса заключается в содержательном, творческом приспособлении медсестры к условиям жизнедеятельности

Социальный подход

Адаптация – момент воздействия личности и социальной среды

Социологический подход





Социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами.



Профессиональная адаптация

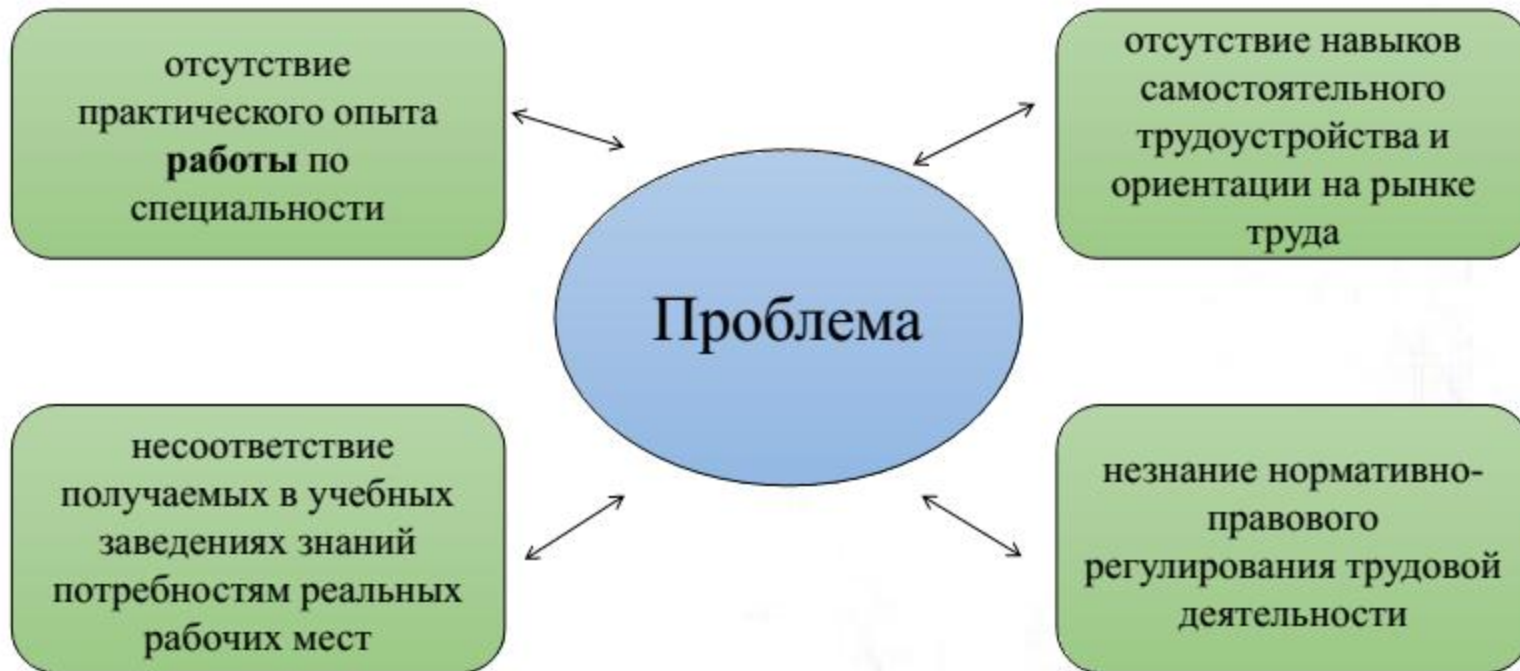




Профессиональная адаптация выражается:

- Профессиональными навыками и умениями
- Качествами личности
- Положительного отношения к своей профессии





НАСТАВНИК

МОЛОДАЯ МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА

Наставник должен обучить профессиональным навыкам и помочь в овладении знаний и умений на основании личного примера.

Молодой медсестре должны помогать самые квалифицированные специалисты.

Эффективность наставничества зависит в полном соответствии наставника предъявляемым требованиям



Основными задачами наставников на этапе адаптации:

1. качественная и быстрая подготовка новых сотрудников к самостоятельной работе;
2. устранение разрыва между теорией и практикой, передача лучшего профессионального опыта «из рук в руки»;
3. повышение престижа профессии медицинской сестры;
4. снижение текучести новых сотрудников.



Трудности в период адаптации:

Большой поток новой информации и работа с документами

Общение с новыми людьми

Работа с пациентами

Профессиональные обязанности



План мониторинга

- 1. Анкетирование
- 2. Тестирование
- 3. Собеседование



**Вопросы в анкете
составлены с учетом
критериев
адаптированности**



**Овладение профессиональными знаниями и
навыками**

Взаимоотношения с коллективом

Удовлетворенность работой и условиями труда



Собеседование

Решение ситуационных
задач



Контроль должен быть:

- **Планомерным и систематическим;**
- **Объективным;**
- **Всесторонним;**
- **Индивидуальным;**
- **Педагогически тактичным.**



План
мониторинга
профессиональ
ных знаний



Качественный
контроль



Позволяет нам
своевременно
провести коррекцию



ВЫВОД:

Определение основных закономерностей адаптации молодых специалистов, выделение сотрудника с низкой адаптивной способностью, выявление факторов, препятствующих успешной адаптации новичка, позволяет решить множество управленческих проблем и существенно повысить эффективности труда.

