



## SOG'LIQNI SAQLASH TIZIMINING RIVOJLANISHIDA HAMSHIRALARNI O'QITISH MASALALARI

Samatova Sanobar

Respublika o'rta tibbiyot va farmasevtika xodimlari malakasini oshirish  
va ularni ixtisoslashtirish markazi Jizzax filiali uslubchisi.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7312634>

### ARTICLE INFO

Received: 28<sup>th</sup> October 2022

Accepted: 08<sup>th</sup> November 2022

Online: 11<sup>th</sup> November 2022

### KEY WORDS

uslub, malaka oshirish, o'rta tibbiyot xodimlari, ta'limning hayotiyliigi.

### ABSTRACT

Mazkur maqolada O'zbekistonda eng dolzarb masalalardan biri bo'lgan o'rta tibbiyot va farmasevtika xodimlari malakasini oshirish va ularni ixtisoslashtirish jarayonini yaxshilash borasida dunyo tajribasini o'rganish va ushbu sohada qo'llash haqida fikrlar bayon qilingan. Sog'liqni saqlash tizimining samarali rivojlanishi ko'p jihatdan sog'liqni saqlash xodimlarining eng katta tarkibiy qismi sifatida kasbiy daraja va tayyorgarlik sifatiga, hamshiralarni oqilona joylashtirish va ulardan foydalanish masalalari yoritilgan. Hamda Hamshiralarning hayoti va ish tajribasini oshirish uchun xizmat qilayotga o'qituvchilar avvalgidek nafaqat axborot tashuvchisi, balki psixolog, ijodiy tadqiqotchi, talabga javob beradigan, zamon talablari bilan hamnafas bo'lgan malakali kadrlar bo'ishi uchun ayrim tavsiyalar berilgan.

Sog'liqni saqlash tizimining samarali rivojlanishi ko'p jihatdan sog'liqni saqlash xodimlarining eng katta tarkibiy qismi sifatida kasbiy daraja va tayyorgarlik sifatiga, hamshiralarni oqilona joylashtirish va ulardan foydalanishga bog'liq. Bugungi kunda biror bir sohani rivojlanishini istasak, jahon mamlakatlari tajribalarini o'rganishimiz maqsadga muvofiqdir. Aynan tibbiyot sohasi, sarhad bilmaydigan, yangiliklar eng tez o'zlashtiriladigan va joriy qilinadigan tarmoqlar qatorida bo'lib, kadrlarni o'qitish oraliq muddati uzoq bo'lmagan yo'nalishdir. Kadrlarni o'qitish jarayonida yangi ma'lumotlar bazasini faqatgina yetkazish emas balki yangi

usullar va tez yodda qolishini ta'minlab beradigan kundalik hayot bilan chambarchas bog'liq bo'lgan uslublar bilan tushuntirish to'g'ridir. Bugungi kunda hamshiralarni tayyorlash va qayta o'qitish borasida bir qancha davlatlarda olib borilayotgan ishlarni quyida ko'rib chiqaylik.

Ko'pchilik hamshiralik ishi universitet darajasini talab qiladi, deb hisoblashadi (Keen va boshqalar, 2010), ammo ta'lim va hamshiralik faoliyati o'rtasidagi bog'liqlik haqida juda kam dalillar mavjud (Gough & Masterson, 2010) va bu talab ko'p mamlakatlarda qo'llanilmaydi. Asosiy hamshiralik ta'limini universitet darajasiga



o'tkazishning mumkin bo'lgan muammolari: universitet bitiruvchilarining hamshiraning ishi uchun zarur bo'lgan muayyan amaliy harakatlarni bajarishga intilmasligi, buni bema'nilik va loqaydlik sifatida qabul qilish; tibbiyot muassasalarida haddan tashqari xarajatlar kelib chiqqan holda hamshiralarning ish haqining oshishi; oliy ma'lumot olish zarurati tufayli intellektual qobiliyatlari past bo'lgan shaxslarning kasbiga kirishining to'xtatilishi. Boshqa mutaxassisliklar bo'yicha ba'zilar hamshiralarga universitet ma'lumotiga muhtoj emas deb o'ylashlari mumkin, chunki bilim, klinik ko'nikmalar va fikrlashning moslashuvchanligi sog'liqni saqlash jamoasi tomonidan boshqa barcha tadbirlarni bajarishdan kelib chiqadi.

Italiya va Kanadada so'nggi yillarda vaziyat o'zgardi. Ilgari Kanadada oliy ma'lumotga ega bo'lgan hamshiralar magistratura dasturi doirasida ta'lim, ilmiy tadqiqot yoki boshqaruv faoliyatini davom ettirish uchun universitetni tamomlashlari shart edi. Ammo universitet ta'limining majburiy talablari ish sharoitlarini o'zgartirmadi va kanadalik hamshiralar keng qamrovli tadqiqot va jamoat faoliyati orqali o'z kasblarini targ'ib qilish, bemorlarning natijalarini, o'z obro'sini va jamoatchilik fikrini yaxshilash uchun barcha sa'y-harakatlarni davom ettirmoqdalar (Wood & Macphail, 2002).

Italiyada universitet ta'limiga o'tish keskin va tez sodir bo'ldi. O'rta tibbiy ma'lumot to'g'risidagi diplomdan, hamshiralarni kasbiy vazifalarning aniq ro'yxatiga ega bo'lgan shifokorlarga yordamchi qilishdan uch yillik universitet ma'lumotiga ega bo'lish zaruratigacha borish uchun bor-yo'g'i 17 yil kerak bo'ldi. Shuningdek, 1-2 yillik magistratura yo'nalishlarida ta'limni

davom ettirish, tegishli mutaxassislik bo'yicha ilmiy daraja va ilmiy daraja (PhD) olish imkoniyati yaratildi. Ko'plab ta'lim dasturlari asosiy ma'lumotga ega bo'lgan shaxslar uchun keng martaba imkoniyatlarini taqdim etdi. Hamshiralarning kasbiy o'sishini ta'minlash uchun malakaga asoslangan turli xil to'lov darajalari bilan tuzilgan shartnomalar misli ko'rilmagan ijtimoiy harakatchanlikni yaratdi. Hamshiralik talabalari boshqa mutaxassisliklar talabalari bilan bir xil darajada birlasha boshladilar va katta avtonomiya va mustaqillikka erishdilar. Kasalxonalar ulardan tekin ishchi kuchi sifatida foydalanishni to'xtatdi va yuqori sifatli klinik o'qitish uchun sharoit yaratish bo'yicha universitetlar bilan muzokaralar olib bordi. Asosiy ish haqining o'zgarishligiga qaramasdan, bu jarayon maqom va jamoatchilik fikrini va, eng muhimi, hamshiralarning o'zini o'zi hurmat qilishini ko'tardi (Luisa Saiani, shaxsiy muloqot, 2010 yil iyun).

Chilida hamshiralar o'zlarini juda yuqori baholaydilar, chunki ular nisbatan yaxshi maosh oladigan va ijtimoiy jihatdan hurmatga sazovor bo'lgan professional guruhga mansub va shunday vaziyatni bizning yurtimizda ham tarkib toptirish asosiy maqsadlarimizdan biridir.

Sog'liqni saqlash sohasida yuqori tibbiy texnologiyalar, profilaktika, diagnostika va davolashning yangi usullarining iqtisodiy va klinik samaradorligini ta'minlashga qodir bo'lgan zamonaviy bilimga ega mutaxassislar ishlashi uchun kadrlar siyosati ta'lim siyosatiga muvofiq bo'lishi kerak. Shuningdek, tibbiyot xodimlarini kasbiy rivojlanishga rag'batlantirishga qaratilgan bo'lishi kerak. Bu o'rta tibbiyot va farmatsevtika ta'limining ikki bosqichli



tizimini rivojlantirish, kadrlarni ish joyida ta'minlashning qo'shimcha mexanizmlarini shakllantirish, ish beruvchi va bitiruvchilar, shuningdek, ish tajribasiga ega mutaxassislar o'rtasidagi shartnoma munosabatlarini takomillashtirish lozim. Sog'liqni saqlash sohasida hamshiralarni malakasini oshirishda quyidagi fikrlarni inobatga olish zarur.

Amaliy sog'liqni saqlash sohasida faoliyat yuritadigan barcha eng yaxshi narsalarni o'zlashtirib, o'qitish shartlari va mazmunini imkon qadar haqiqatga yaqinlashtirish va hamshiralik faoliyatini tashkil etish va hamshiralik parvarishini tashkil etishning ilg'or texnologiyalarini joriy qiluvchi tibbiyot muassasalarida amaliyotni amalga oshirish kerak. Bunday muassasalarni tanlash uchun "ta'limning hayotiyliigi darajasi" reytingi o'tkazilishi kerak.

Uzluksiz ta'limning barcha bosqichlarida mutaxassislar tayyorlash sifatini nazorat qilish tizimini ishlab chiqish ham muhim ahamiyatga ega.

Bu barcha chora-tadbirlarni amalga oshirish uchun tibbiyot ta'lim muassasalari faoliyatini yetarli darajada moliyaviy qo'llab-quvvatlash, ularning moddiy-texnik bazasini mustahkamlash va rivojlantirishga

yetarlicha mablag' ajratish va ajratilayotgan mablag'ni to'g'ri sarflanayotganini nazoratga olish ham samaradorlikka o'z ta'sirini ko'rsatadi.

Shu bilan birga hamshiralarni malakasini oshirishga majburlamaslik kerak. Bunday holda, bu hamshiralarning ta'lim faoliyati natijasi uchun ichki javobgarlikdan xalos bo'lishiga olib keladi. Uning rivojlanish qobiliyatlari insonning kasbiy faoliyat bilan bog'liq muhim hayotiy muammolarni hal qilish uchun ta'lim olish zarurligini anglashi bilan bog'liq. Iqtisodiy, siyosiy va boshqa hayot haqiqatlarini tushunish zarurati, o'zgaruvchan dunyoda inson taqdirining global muammolari, o'zini chuqurroq anglash istagini tinglovchida uyg'ota oladigan mazmunli ta'lim berilishi maqsadga muvofiqdir.

Hamshiralarning hayoti va ish tajribasini oshirish uchun xizmat qilayotga o'qituvchilar avvalgidek nafaqat axborot tashuvchisi, balki psixolog, ijodiy tadqiqotchi, talabga javob beradigan, zamon talablari bilan hamnafas bo'lgan malakali kadrlar bo'ishi zarur. Dars beruvchi o'qituvchilarni o'z ustida ishlashga undaydigan, tinglovchilardan olinadigan so'rovnomalar o'tkazib turish o'z samarasini beradi.

## References:

1. Романовская С.В., Куковякин С.А., Мухачева Е.А. ПРИЧИНЫ ПРОБЛЕМ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГЛАВНЫХ МЕДИЦИНСКИХ СЕСТЕР ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ Г. КИРОВА // *Фундаментальные исследования*. – 2014. – № 10-6
2. Сестринское дело в XXI веке: тенденции, проблемы и перспективы 20 сентября 2010 №2/2010 Фульвия Бальдассарре
3. Научное обозрение. Медицинские науки ISSN 2500-0780 ПИ №ФС77-57452 ГБОУ ВПО «Первый Санкт-Петербургский Государственный медицинский университет им. И П.Павлова Министерства здравоохранения»



4. Международная научно-практическая конференция «Психологически безопасная образовательная среда: проблемы проектирования и перспективы развития» Джеджева П.М. 1
5. Блохина М.В. Обучение медицинских сестер на рабочем месте: перспективы развития, преимущества, возможности управления/ М. В. Блохина // Главная медицинская сестра. - 2005. - № 7. - С. 107-111.
6. Бурибаева Ж.К. Теоретические и методологические основы развития сестринского дела на уровне первичной медикосанитарной помощи: автореф. дис. ... д-р. мед. наук - Алматы, 2008. - 156 с.
7. Осадчук О.Л. Управление самостоятельной работы студентов. - Омск: Полиграфический Центр КАН, 2009. - 56 с.