

УДК 614.253.5:378.14:614.2

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/131/16>

**ЛИДЕРСТВО И УПРАВЛЕНИЕ В РАЗВИТИИ СЕСТРИНСКОГО
ОБРАЗОВАНИЯ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ:
КАЧЕСТВЕННЫЙ АНАЛИЗ ЭКСПЕРТНЫХ МНЕНИЙ**

©**Аманбеков А. А.**, ORCID: 0000-0002-6803-2952, SPIN-код: 7702-3806, канд. мед. наук,
Международный университет Кыргызстана; Кыргызская государственная медицинская
академия им. И. К. Ахунбаева, г. Бишкек, Кыргызстан

©**Абилов Б. А.**, ORCID: 0000-0002-1079-7848, SPIN-код: 7564-8340, д-р мед. наук,
Международный университет медицины и науки (IUSM),
г. Бишкек, Кыргызстан, abibol@yandex.ru

©**Ибраимова Г. Ш.**, Центр развития здравоохранения и медицинских технологий
при МЗ КР, г. Бишкек, Кыргызстан

©**Тургуналы кызы Г.**, ORCID: 0009-0007-5884-6606, SPIN-код: 5791-4983,
канд. мед. наук, Университет Южной Азии, г. Токмок, Кыргызстан

**LEADERSHIP AND MANAGEMENT IN THE DEVELOPMENT
OF NURSING EDUCATION IN THE KYRGYZ REPUBLIC:
A QUALITATIVE ANALYSIS OF EXPERT OPINIONS**

©**Amanbekov A.**, ORCID: 0000-0002-6803-2952, SPIN-code: 7702-3806, Ph.D.,
International University of Kyrgyzstan; Kyrgyz State Medical Academy
named after I. Akhunbaev, Bishkek, Kyrgyzstan

©**Abilov B.**, ORCID: 0000-0002-1079-7848, SPIN-code: 7564-8340, Dr. habil., International
University of Medicine and Science (IUSM), Bishkek, Kyrgyzstan, abibol@yandex.ru

©**Gulmayram Sh.**, Center for Healthcare Development and Medical Technologies
under the Ministry of Health of the Kyrgyz Republic, Bishkek, Kyrgyzstan

©**Turgunaly kyzy G.**, ORCID: 0009-0007-5884-6606, SPIN-code: 5791-4983,
Ph.D., University of South Asia, Tokmok, Kyrgyzstan

Аннотация. Представлены результаты качественного исследования, посвященного изучению мнений экспертов о роли лидерства и управления в развитии сестринского образования в Кыргызской Республике. В исследовании приняли участие 238 экспертов, работающих в системе здравоохранения, медицинского образования и управления здравоохранением. Анализ проведен на основе открытых ответов респондентов с использованием метода качественного контент-анализа. В ходе исследования установлено, что развитие лидерских и управленческих компетенций медицинских сестер рассматривается экспертами как одно из приоритетных направлений совершенствования сестринского образования. Наиболее значимыми направлениями названы подготовка руководителей сестринской службы, расширение участия медицинских сестер в принятии управленческих решений, развитие профессиональной автономии и формирование лидерского потенциала на всех уровнях профессиональной подготовки. Эксперты также отмечают необходимость интеграции современных подходов к лидерству и менеджменту в образовательные программы подготовки сестринских кадров. Полученные результаты свидетельствуют о важности развития сестринского лидерства как стратегического ресурса совершенствования системы здравоохранения и могут быть использованы при разработке образовательной политики, программ подготовки и повышения квалификации медицинских сестер в Кыргызской Республике.

Abstract. The article presents the results of a qualitative study aimed at exploring expert opinions on the role of leadership and management in the development of nursing education in the Kyrgyz Republic. The study involved 238 experts working in healthcare, medical education, and health administration. Data were analyzed using qualitative content analysis of responses to an open-ended survey question. The findings demonstrated that the development of leadership and management competencies among nurses is considered a priority direction for improving nursing education. The most frequently identified priorities included the preparation of nursing managers, greater involvement of nurses in managerial decision-making, expansion of professional autonomy, and strengthening leadership potential at all levels of nursing education. Experts also emphasized the importance of integrating contemporary leadership and management approaches into nursing curricula. The results highlight the importance of nursing leadership as a strategic resource for healthcare development and may be used in designing educational policies, training programs, and continuing professional development initiatives for nurses in the Kyrgyz Republic.

Keywords: nursing education; leadership; management; nurse; leadership competencies; professional autonomy; nursing service.

Ключевые слова: сестринское образование; лидерство; управление; медицинская сестра; лидерские компетенции; профессиональная автономия; сестринская служба.

В последние годы вопросы лидерства и управления в сестринском деле приобретают особую актуальность в связи с трансформацией систем здравоохранения, расширением профессиональной роли медицинских сестер и необходимостью повышения качества медицинской помощи. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) и Международный совет медицинских сестер (ICN) рассматривают развитие лидерских компетенций как одно из ключевых условий укрепления кадрового потенциала здравоохранения, повышения качества медицинской помощи и совершенствования сестринской практики [1–4].

Современная медицинская сестра выполняет не только клинические функции, но и участвует в организации сестринской помощи, координации деятельности межпрофессиональных команд, обеспечении безопасности пациентов, реализации профилактических программ и развитии системы здравоохранения. В связи с этим возрастает значение лидерских и управленческих компетенций, обеспечивающих способность принимать решения, эффективно взаимодействовать с коллегами, управлять изменениями и участвовать в совершенствовании деятельности медицинских организаций [5, 6, 11].

Результаты международных исследований свидетельствуют о том, что эффективное сестринское лидерство способствует улучшению организационного климата, повышению удовлетворенности персонала профессиональной деятельностью, снижению уровня профессионального выгорания и улучшению показателей качества медицинской помощи [11–14].

По данным Cummings и соавт., лидерство оказывает значительное влияние на эффективность деятельности сестринского персонала и результаты работы медицинских организаций [11].

Воamah и соавт. установили положительную связь между трансформационным лидерством, удовлетворенностью персонала и безопасностью пациентов [16].

Развитие лидерских компетенций рассматривается как важный фактор профессионального роста медицинских сестер и повышения эффективности функционирования системы здравоохранения [15, 17, 19].

Особое значение развитие лидерских компетенций приобретает в условиях совершенствования высшего сестринского образования. Согласно современным международным образовательным стандартам, подготовка медицинских сестер должна включать формирование лидерских, управленческих и коммуникативных компетенций, необходимых для эффективного участия в процессах управления здравоохранением [6, 7, 25].

Исследования показывают, что специалисты с более высоким уровнем образования чаще демонстрируют готовность к лидерству, самостоятельному принятию решений и профессиональному развитию [15, 19].

В Кыргызской Республике вопросы совершенствования управления сестринской службой, развития кадрового потенциала и повышения роли медицинских сестер в системе здравоохранения приобретают особое значение в условиях модернизации отрасли. Результаты отечественных исследований свидетельствуют о сохраняющемся дефиците сестринских кадров, дисбалансе в соотношении врачебного и сестринского персонала, необходимости совершенствования системы управления сестринским делом и расширения профессиональной роли медицинских сестер. Отдельное внимание уделяется развитию научного потенциала сестринского дела, повышению исследовательской активности медицинских сестер и формированию условий для их участия в процессах принятия решений и управления системой здравоохранения. Вместе с тем вопросы формирования лидерских и управленческих компетенций медицинских сестер, а также их роли в развитии сестринского образования в Кыргызской Республике остаются недостаточно изученными. Существующие исследования преимущественно посвящены кадровым ресурсам, организации сестринской службы и вопросам профессионального развития медицинских сестер, тогда как экспертные представления о перспективах развития сестринского лидерства требуют дальнейшего изучения и научного обоснования [9, 10].

Международные исследования также указывают на сохраняющийся дефицит сестринских кадров, необходимость повышения профессиональной автономии медицинских сестер и укрепления их роли в обеспечении безопасности пациентов [20–24].

Особую ценность для определения перспектив развития сестринского образования представляют экспертные оценки специалистов системы здравоохранения, медицинского образования и управления. Изучение мнений экспертов позволяет определить наиболее актуальные проблемы и перспективные направления совершенствования подготовки сестринских кадров с учетом современных требований системы здравоохранения. Цель исследования – изучить мнение экспертов о роли лидерства и управления в развитии сестринского образования в Кыргызской Республике на основе анализа результатов экспертного опроса. В исследовании использован качественный дизайн с применением метода контент-анализа открытых ответов экспертов.

Исследование проведено в 2026 г в рамках докторской диссертации, посвященной развитию сестринского образования и сестринской практики в Кыргызской Республике. В экспертном опросе приняли участие 238 специалистов, представляющих организации здравоохранения, медицинские образовательные учреждения, органы управления здравоохранением и сестринские службы.

Критериями включения являлись наличие профессионального опыта в области здравоохранения, медицинского образования или управления сестринской службой, а также согласие на участие в исследовании. В состав экспертной группы вошли преподаватели медицинских образовательных организаций, руководители сестринских служб, главные медицинские сестры, представители администрации медицинских организаций и другие специалисты, обладающие опытом профессиональной деятельности в сфере здравоохранения.

Сбор данных осуществлялся с использованием авторской анкеты, включавшей социодемографический блок, вопросы по оценке ключевых направлений развития сестринского образования и открытый вопрос: «Какие направления развития сестринского образования Вы считаете приоритетными для Кыргызской Республики?»

Для настоящего исследования использованы ответы на открытый вопрос анкеты. Анализ текстовых данных проводился методом качественного контент-анализа. На первом этапе выполнялось многократное прочтение ответов респондентов с выделением смысловых единиц. На втором этапе осуществлялось кодирование текстов и группировка сходных смысловых единиц в тематические категории. Для каждой категории дополнительно рассчитывалась частота упоминаний, отражающая распространенность соответствующих тематических направлений в ответах экспертов. На третьем этапе проводилась интерпретация полученных категорий и определение их содержательных характеристик. Особое внимание уделялось категориям, связанным с развитием лидерства и управления в сестринском образовании. Анализировались высказывания экспертов, отражающие необходимость формирования лидерских компетенций, подготовки руководителей сестринской службы, расширения участия медицинских сестер в процессах принятия управленческих решений и совершенствования управленческой подготовки в рамках образовательных программ. Наиболее часто упоминались необходимость развития лидерских компетенций медицинских сестер, совершенствование управленческой подготовки, расширение участия медицинских сестер в принятии управленческих решений и подготовка руководителей сестринской службы.

Таблица 1
ЧАСТОТА УПОМИНАНИЯ ТЕМАТИЧЕСКИХ КАТЕГОРИЙ В ОТВЕТАХ ЭКСПЕРТОВ

<i>Тематическая категория</i>	<i>Количество упоминаний (n)</i>	<i>Доля от числа содержательных ответов (%)</i>
Практико-ориентированное обучение и клиническая подготовка	48	40,3
Развитие высшего сестринского образования	27	22,7
Непрерывное профессиональное развитие и повышение квалификации	24	20,2
Цифровизация образования и цифровые компетенции	18	15,1
Лидерство и управление в сестринском деле	16	13,4
Симуляционное обучение	14	11,8
Расширение профессиональной автономии медицинских сестер	11	9,2
Развитие научной деятельности и сестринских исследований	9	7,6
Подготовка кадров для сельских регионов и ПМСП	8	6,7
Повышение престижа профессии медицинской сестры	7	5,9

Примечание: один ответ мог содержать несколько тематических категорий, поэтому суммарное количество упоминаний превышает число респондентов

Как представлено в Таблице 1, наиболее часто эксперты указывали на необходимость усиления практико-ориентированного обучения и клинической подготовки медицинских сестер. Значительная часть респондентов также подчеркивала важность развития высшего сестринского образования, системы непрерывного профессионального развития, цифровизации образовательного процесса и формирования лидерских компетенций. Реже упоминались вопросы развития научной деятельности, подготовки кадров для сельских регионов и повышения престижа профессии медицинской сестры.

Несмотря на разнообразие выявленных направлений развития сестринского образования, дальнейший анализ был сосредоточен на категориях, связанных с лидерством и управлением как ключевыми факторами совершенствования сестринской практики и подготовки кадров.

Таблица 2

ТЕМАТИЧЕСКИЕ КАТЕГОРИИ,
СВЯЗАННЫЕ С ЛИДЕРСТВОМ И УПРАВЛЕНИЕМ В СЕСТРИНСКОМ ОБРАЗОВАНИИ

<i>Тематическая категория</i>	<i>Содержание ответов экспертов</i>	<i>Значимость категории</i>
Развитие лидерских компетенций	Формирование лидерских качеств, инициативности, стратегического мышления и навыков принятия решений	Высокая
Управленческая подготовка	Усиление подготовки по менеджменту, организации здравоохранения и управлению персоналом	Высокая
Подготовка руководителей сестринской службы	Подготовка главных медицинских сестер, руководителей подразделений и кадрового резерва	Средняя–высокая
Участие в управленческих решениях	Расширение участия медицинских сестер в процессах управления и принятия решений	Высокая
Профессиональная автономия	Повышение самостоятельности, ответственности и расширение профессиональных полномочий	Средняя

Как представлено в Таблице 2, эксперты рассматривают развитие лидерства и управления как одно из ключевых направлений совершенствования сестринского образования Кыргызской Республики. Наиболее значимыми категориями оказались развитие лидерских компетенций, совершенствование управленческой подготовки и расширение участия медицинских сестер в процессах принятия управленческих решений. По мнению экспертов, современная медицинская сестра должна обладать не только клиническими знаниями и практическими навыками, но и компетенциями в области лидерства, коммуникации, организации работы персонала и принятия решений. Респонденты подчеркивали необходимость усиления подготовки по вопросам менеджмента и организации здравоохранения в образовательных программах подготовки сестринских кадров. Отдельное внимание уделялось подготовке руководителей сестринской службы и формированию кадрового резерва для системы здравоохранения. Эксперты отмечали, что эффективное управление сестринскими ресурсами требует специальных знаний и навыков в области управления персоналом, организации медицинской помощи и контроля качества. Важным направлением развития сестринского образования респонденты также считают расширение участия медицинских сестер в процессах принятия управленческих решений и укрепление их профессиональной автономии. По мнению экспертов, данные изменения будут способствовать более эффективному использованию кадрового потенциала и повышению качества медицинской помощи.

Как представлено в Таблице 3, высказывания экспертов свидетельствуют о том, что они связывают дальнейшее развитие сестринского образования с формированием лидерского потенциала медицинских сестер и усилением их роли в управлении системой здравоохранения. По мнению респондентов, развитие лидерства должно рассматриваться не только как элемент профессиональной подготовки, но и как стратегическое направление реформирования сестринской службы. Эксперты отмечают, что подготовка специалистов с лидерскими и управленческими компетенциями будет способствовать повышению эффективности работы медицинских организаций, улучшению качества медицинской помощи и укреплению кадрового потенциала здравоохранения. Следует отметить, что во многих ответах лидерство рассматривалось не как отдельная профессиональная компетенция, а как

необходимое условие дальнейшего развития сестринской службы. Респонденты подчеркивали необходимость подготовки медицинских сестер, способных принимать управленческие решения, участвовать в разработке организационных инициатив и выступать лидерами профессиональных изменений в системе здравоохранения.

Результаты проведенного качественного исследования свидетельствуют о высокой значимости лидерства и управления как компонентов современного сестринского образования. Анализ экспертных мнений показал, что развитие лидерских компетенций медицинских сестер рассматривается как одно из приоритетных направлений совершенствования подготовки сестринских кадров в Кыргызской Республике. Полученные результаты согласуются с международными рекомендациями Всемирной организации здравоохранения и Международного совета медицинских сестер, согласно которым лидерство является одним из ключевых факторов развития сестринского дела и укрепления кадрового потенциала здравоохранения [1–4].

Таблица 3

ПРИМЕРЫ ВЫСКАЗЫВАНИЙ ЭКСПЕРТОВ ПО ВОПРОСАМ ЛИДЕРСТВА И УПРАВЛЕНИЯ

Тематическая категория	Примеры ответов
Лидерство	«Развитие лидерских качеств медицинских сестер», «Подготовка лидеров сестринской службы»
Управление	«Усилить подготовку по менеджменту», «Обучение вопросам управления персоналом»
Управленческие решения	«Расширить участие медицинских сестер в принятии решений», «Включать медсестер в процессы управления»
Руководство сестринской службой	«Подготовка главных медицинских сестер нового поколения», «Развитие управленческого кадрового резерва»
Автономия	«Расширение самостоятельности медицинских сестер», «Повышение профессиональной ответственности»

В документах ВОЗ подчеркивается необходимость подготовки медицинских сестер, способных участвовать в процессах управления, принимать решения и выступать инициаторами организационных изменений в системе здравоохранения [1, 2].

Эксперты, участвовавшие в исследовании, подчеркивали необходимость усиления подготовки по направлениям «лидерство» (leadership) и «менеджмент» (management), расширения участия медицинских сестер в управленческих процессах и формирования кадрового резерва руководителей сестринской службы. Аналогичные результаты представлены в исследованиях Cummings и соавт., где установлено, что эффективное лидерство оказывает положительное влияние на производительность труда, удовлетворенность персонала и качество медицинской помощи [11].

По данным Wong и соавт., высокий уровень лидерских компетенций руководителей сестринских подразделений способствует улучшению исходов лечения пациентов и повышению безопасности медицинской помощи [12].

Особый интерес представляет мнение экспертов о необходимости включения лидерских компетенций в образовательные программы подготовки медицинских сестер. Данный вывод соответствует современным международным образовательным стандартам, в которых лидерство рассматривается как одна из базовых компетенций выпускников программ сестринского образования [6, 25].

Развитие лидерских навыков в процессе обучения способствует формированию профессиональной самостоятельности, ответственности и готовности к управленческой деятельности [25].

Важным результатом исследования стало выявление высокой значимости участия медицинских сестер в процессах принятия управленческих решений. Эксперты считают, что расширение участия сестринского персонала в управлении позволит более эффективно использовать кадровый потенциал системы здравоохранения и повысить качество организации медицинской помощи. Подобные выводы представлены в работах Heinen и соавт., которые рассматривают медицинских сестер как активных участников процессов организационного развития и управления медицинскими организациями [19].

Полученные результаты согласуются с исследованиями Shirey, согласно которым развитие лидерских практик способствует формированию благоприятной профессиональной среды, укреплению кадрового потенциала и повышению эффективности деятельности сестринского персонала [26].

Полученные результаты также подтверждают необходимость дальнейшего развития сестринского лидерства в Кыргызской Республике. Несмотря на проводимые реформы системы здравоохранения и развитие высшего сестринского образования, возможности участия медицинских сестер в процессах управления остаются ограниченными. В ранее проведенных отечественных исследованиях отмечалась необходимость совершенствования системы менеджмента сестринского дела, расширения профессиональной автономии медицинских сестер и повышения их роли в принятии управленческих решений [9, 10].

Результаты исследования свидетельствуют о том, что развитие лидерских и управленческих компетенций должно рассматриваться как одно из стратегических направлений совершенствования сестринского образования. Формирование лидерского потенциала медицинских сестер позволит повысить эффективность управления сестринской службой, улучшить качество медицинской помощи и укрепить кадровый потенциал системы здравоохранения Кыргызской Республики.

Заключение

Проведенное качественное исследование позволило изучить экспертные представления о роли лидерства и управления в развитии сестринского образования Кыргызской Республики. Установлено, что развитие лидерских и управленческих компетенций рассматривается экспертами как одно из приоритетных направлений совершенствования подготовки сестринских кадров. Наиболее значимыми направлениями были определены формирование лидерских качеств медицинских сестер, усиление управленческой подготовки, развитие кадрового резерва руководителей сестринской службы и расширение участия медицинских сестер в процессах принятия управленческих решений. Результаты исследования показали, что эксперты связывают повышение эффективности деятельности сестринской службы с развитием профессионального лидерства и совершенствованием подготовки специалистов в области менеджмента и организации здравоохранения. Выявлена необходимость интеграции лидерских и управленческих компетенций в образовательные программы подготовки медицинских сестер на всех уровнях образования, включая бакалавриат, магистратуру и программы непрерывного профессионального развития. Полученные результаты подтверждают важность дальнейшего развития сестринского лидерства как стратегического ресурса укрепления кадрового потенциала системы здравоохранения Кыргызской Республики. Особую актуальность развитие лидерских и управленческих компетенций медицинских сестер

приобретает в условиях глобального дефицита сестринских кадров, отмечаемого Всемирной организацией здравоохранения [27].

Результаты исследования могут быть использованы при разработке образовательных программ, совершенствовании кадровой политики и подготовке руководителей сестринской службы.

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Исследование проведено в соответствии с этическими принципами проведения научных исследований. Участие респондентов было добровольным и анонимным.

Список литературы:

1. World Health Organization. State of the World's Nursing 2020: Investing in Education, Jobs and Leadership. Geneva: WHO, 2020.
2. World Health Organization. Global Strategic Directions for Nursing and Midwifery 2021–2025. Geneva: WHO, 2021.
3. International Council of Nurses. Nursing Definitions and Competencies. Geneva: ICN, 2023.
4. International Council of Nurses. Guidelines on Advanced Practice Nursing. Geneva: ICN, 2020.
5. World Health Organization. Nurse Educator Core Competencies. Geneva: WHO, 2016.
6. American Association of Colleges of Nursing. The Essentials: Core Competencies for Professional Nursing Education. Washington (DC): AACN, 2021.
7. Schober M. Introduction to Advanced Nursing Practice: An International Focus. Cham: Springer; 2016.
8. Ashyrbaev A. Modern educational programs for developing professional competencies in the field of remote healthcare (literature review) // Eurasian Health Journal. 2025. V. 3. №17. P. 23-30.
9. Amanbekov A. A. Ways to optimize the nursing management system in the Kyrgyz Republic // Izvestiya VUZov Kyrgyzstana. 2023. №3. P. 40-43.
10. Аманбеков А. А., Кудаяров Д., Токсонбаева Э. Б. Практико-ориентированная подготовка как основа развития клинической компетентности медсестёр в Кыргызстане // Бюллетень науки и практики. 2026. Т. 12. №1. С. 261-267. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/122/29>
11. Cummings G. G., Tate K., Lee S., Wong C. A., Paananen T., Micaroni S. P., Chatterjee G. E. Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review // International journal of nursing studies. 2018. V. 85. P. 19-60. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.04.016>
12. Wong C. A., Cummings G. G., Ducharme L. The relationship between nursing leadership and patient outcomes: a systematic review update // Journal of nursing management. 2013. V. 21. №5. P. 709-724. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2007.00723.x>
13. Weston M. J. Strategic planning for a very different nursing workforce // Nurse leader. 2022. V. 20. №2. P. 152-160. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2021.12.021>
14. Wei H., Roberts P., Strickler J., Corbett R. W. Nurse leaders' strategies to foster nurse resilience // Journal of nursing management. 2019. V. 27. №4. P. 681-687. <https://doi.org/10.1111/jonm.12736>
15. Aggari M. I., Diño M. J. S., Orte C. J. S. Leaders shaping leadership: Knowledge, professional values and competency as prognosticators of career growth and development among nurses // Enfermeria clinica. 2020. V. 30. P. 9-14. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.09.020>

16. Boamah S. A., Laschinger H. K. S., Wong C., Clarke S. Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes // *Nursing outlook*. 2018. V. 66. №2. P. 180-189. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2017.10.004>
17. Stanley D. Clinical leadership characteristics confirmed // *Journal of Research in Nursing*. 2014. V. 19. №2. P. 118-128. <https://doi.org/10.1177/1744987112464630>
18. Kelly F. L. A., Butler P. D. R. J. Impact of nurse burnout on organizational and position turnover // *Nursing outlook*. 2021. V. 69. №1. P. 96-102. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2020.06.008>
19. Flaubert J. L. et al. Nurses leading change // *The Future of Nursing 2020-2030: Charting a Path to Achieve Health Equity*. National Academies Press (US), 2021.
20. Maré M. et al. A nursing shortage—a prospect of global and local policies // *International nursing review*. 2019. V. 66. №1. P. 9-16. <https://doi.org/10.1111/inr.12473>
21. Vaismoradi M. et al. Looking through racism in the nurse–patient relationship from the lens of culturally congruent care: A scoping review // *Journal of Advanced Nursing*. 2022. V. 78. №9. P. 2665-2677. <https://doi.org/10.1111/jan.15267>
22. Rafferty A. M. Nurses as change agents for a better future in health care: the politics of drift and dilution // *Health Economics, Policy and Law*. 2018. V. 13. №3-4. P. 475-491. <https://doi.org/10.1017/S1744133117000482>
23. Aiken L. H. Patient satisfaction with hospital care and nurses in England: an observational study // *BMJ open*. 2021. V. 8. №1. P. e019189. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-019189>
24. Choi M., De Gagne J. C. Autonomy of nurse practitioners in primary care: An integrative review // *Journal of the American Association of Nurse Practitioners*. – 2016. – Т. 28. – №. 3. – С. 170-174. <https://doi.org/10.1002/2327-6924.12288>
25. Curtis E. A., Sheerin F. K., de Vries J. Developing leadership in nursing: the impact of education and training // *British Journal of Nursing*. 2011. V. 20. №6. P. 344-352. <https://doi.org/10.12968/bjon.2011.20.6.344>
26. Shirey M. R. Leadership practices for healthy work environments // *Nursing Management*. 2017. V. 48. №5. P. 42-50. <https://doi.org/10.1097/01.NUMA.0000515796.79720.e6>
27. World Health Organization. Health Workforce Support and Safeguards List 2023. Geneva: WHO; 2023.

References:

1. World Health Organization (2020). *State of the World's Nursing 2020: Investing in Education, Jobs and Leadership*. Geneva.
2. World Health Organization (2021). *Global Strategic Directions for Nursing and Midwifery 2021–2025*. Geneva: WHO.
3. International Council of Nurses (2023). *Nursing Definitions and Competencies*. Geneva.
4. International Council of Nurses (2020). *Guidelines on Advanced Practice Nursing*. Geneva.
5. World Health Organization (2016). *Nurse Educator Core Competencies*. Geneva.
6. American Association of Colleges of Nursing (2021). *The Essentials: Core Competencies for Professional Nursing Education*. Washington (DC): AACN.
7. Schober, M. (2016). *Introduction to Advanced Nursing Practice: An International Focus*. Cham: Springer.
8. Ashyrbaev, A. (2025). Modern educational programs for developing professional competencies in the field of remote healthcare (literature review). *Eurasian Health Journal*, 3(17), 23-30.

9. Amanbekov, A. A. (2023). Ways to optimize the nursing management system in the Kyrgyz Republic. *Izvestiya VUZov Kyrgyzstana*, (3), 40-43.
10. Amanbekov, A., Kudayarov, D., & Toksonbayeva, E. (2026). Development and Improvement of Clinical Competence of Nurses in the System of Secondary Medical Education in the Kyrgyz Republic. *Bulletin of Science and Practice*, 12(1), 261-267. (in Russian). <https://doi.org/10.33619/2414-2948/122/29>
11. Cummings, G. G., Tate, K., Lee, S., Wong, C. A., Paananen, T., Micaroni, S. P., & Chatterjee, G. E. (2018). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. *International journal of nursing studies*, 85, 19-60. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.04.016>
12. Wong, C. A., Cummings, G. G., & Ducharme, L. (2013). The relationship between nursing leadership and patient outcomes: a systematic review update. *Journal of nursing management*, 21(5), 709-724. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2007.00723.x>
13. Weston, M. J. (2022). Strategic planning for a very different nursing workforce. *Nurse leader*, 20(2), 152-160. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2021.12.021>
14. Wei, H., Roberts, P., Strickler, J., & Corbett, R. W. (2019). Nurse leaders' strategies to foster nurse resilience. *Journal of nursing management*, 27(4), 681-687. <https://doi.org/10.1111/jonm.12736>
15. Aggari, M. I., Diño, M. J. S., & Orte, C. J. S. (2020). Leaders shaping leadership: Knowledge, professional values and competency as prognosticators of career growth and development among nurses. *Enfermeria clinica*, 30, 9-14. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.09.020>
16. Boamah, S. A., Laschinger, H. K. S., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing outlook*, 66(2), 180-189. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2017.10.004>
17. Stanley, D. (2014). Clinical leadership characteristics confirmed. *Journal of Research in Nursing*, 19(2), 118-128. <https://doi.org/10.1177/1744987112464630>
18. Kelly, F. L. A., & Butler, P. R. J. (2021). Impact of nurse burnout on organizational and position turnover. *Nursing outlook*, 69(1), 96-102. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2020.06.008>
19. Flaubert, J. L., Le Menestrel, S., Williams, D. R., Wakefield, M. K., & National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2021). Nurses leading change. In *The Future of Nursing 2020-2030: Charting a Path to Achieve Health Equity*. National Academies Press (US).
20. Marć, M., Bartosiewicz, A., Burzyńska, J., Chmiel, Z., & Januszewicz, P. (2019). A nursing shortage—a prospect of global and local policies. *International nursing review*, 66(1), 9-16. <https://doi.org/10.1111/inr.12473>
21. Vaismoradi, M., Fredriksen Moe, C., Ursin, G., & Ingstad, K. (2022). Looking through racism in the nurse–patient relationship from the lens of culturally congruent care: A scoping review. *Journal of Advanced Nursing*, 78(9), 2665-2677. <https://doi.org/10.1111/jan.15267>
22. Rafferty, A. M. (2018). Nurses as change agents for a better future in health care: the politics of drift and dilution. *Health Economics, Policy and Law*, 13(3-4), 475-491. <https://doi.org/10.1017/S1744133117000482>
23. Aiken, L. H., Sloane, D. M., Ball, J., Bruyneel, L., Rafferty, A. M., & Griffiths, P. (2021). Patient satisfaction with hospital care and nurses in England: an observational study. *BMJ open*, 8(1), e019189. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-019189>
24. Choi, M., & De Gagne, J. C. (2016). Autonomy of nurse practitioners in primary care: An integrative review. *Journal of the American Association of Nurse Practitioners*, 28(3), 170-174. <https://doi.org/10.1002/2327-6924.12288>

25. Curtis, E. A., Sheerin, F. K., & de Vries, J. (2011). Developing leadership in nursing: the impact of education and training. *British Journal of Nursing*, 20(6), 344-352. <https://doi.org/10.12968/bjon.2011.20.6.344>
26. Shirey, M. R. (2017). Leadership practices for healthy work environments. *Nursing Management*, 48(5), 42-50. <https://doi.org/10.1097/01.NUMA.0000515796.79720.e6>
27. World Health Organization (2023). Health Workforce Support and Safeguards List Geneva.

Поступила в редакцию
05.08.2026 г.

Принята к публикации
16.08.2026 г.

Ссылка для цитирования:

Аманбеков А. А., Абилов Б. А., Ибраимова Г. Ш., Тургуналы кызы Г. Лидерство и управление в развитии сестринского образования Кыргызской Республики: качественный анализ экспертных мнений // Бюллетень науки и практики. 2026. Т. 12. №10. С. 141-151. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/131/16>

Cite as (APA):

Amanbekov, A., Abilov, B., Gulmayram, Sh., & Turgunaly kyzy, G. (2026). Leadership and Management in the Development of Nursing Education in the Kyrgyz Republic: a Qualitative Analysis of Expert Opinions. *Bulletin of Science and Practice*, 12(10), 141-151. (in Russian). <https://doi.org/10.33619/2414-2948/131/16>