

ВНУТРЕННИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА В СЕТИ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ ПОЛИКЛИНИК

А. Волнухин, кандидат медицинских наук
Первый МГМУ им. И.М. Сеченова
E-mail: volnuhin81@gmail.com

Описан опыт внедрения 3-уровневой системы непрерывного профессионального развития медицинского персонала в сети негосударственных поликлиник за счет внутренних ресурсов медицинской организации.

Ключевые слова: организация здравоохранения и общественное здоровье, непрерывное профессиональное развитие, профессионально-квалификационный потенциал, медицинский персонал, учебный центр, система дистанционного обучения.

С осознанием необходимости постоянного роста профессионально-квалификационного потенциала работников большое значение стали придавать формированию системы непрерывного профессионального развития (НПР) персонала. В то же время ряд объективных факторов, связанных с современной социально-экономической ситуацией в стране (нестабильность экономики, рост цен, сужение выбора на рынке и т.п.), не позволяет разрабатывать стратегию развития организации, основанную в первую очередь на внешних возможностях и наращивании материальных ресурсов.

Не является исключением и частный сектор отечественной системы здравоохранения, в частности его амбулаторно-поликлиническое звено. При имеющемся в Москве достаточном выборе негосударственных медицинских учреждений, оказывающих платную первичную медико-санитарную помощь (ПМСП) или по программам добровольного медицинского страхования (ДМС), спектр предлагаемых медицинских услуг, их стоимость, а также оснащение поликлиник лечебно-диагностическим оборудованием находятся примерно на сопоставимом уровне. Отсюда основным источником достижения конкурентных преимуществ могут стать качество и уникальность медицинской помощи, которые определяются профессионально-квалификационным потенциалом медицинского персонала, иными словами, возможностью его НПР.

Нами разработана 3-уровневая модель системы НПР медицинского персонала с использованием внутренних возможностей медицинской организации. Отдельные ее элементы были апробированы в негосударственной сети поликлиник.

В данной статье описан опыт организации НПР медицинского персонала.

Уровни разработанной нами системы представляют собой этапы НПР: «Адаптация» (1-й уровень), «Коррекция»

(2-й уровень) и «Развитие» (3-й уровень). Преимуществами данной системы являются последовательность и преемственность учебного процесса, а также возможность коррекции его содержания в зависимости от результатов работы сети и стратегии ее развития.

Цель обучения на уровне «Адаптация» — это создание оптимальных условий для реализации профессионально-квалификационного потенциала медицинского персонала в конкретных условиях труда.

При этом решаются следующие задачи:

- введение медицинского работника в должность;
- интеграция медицинского работника в трудовой коллектив поликлиники.

Обучение на уровне «Коррекция» проводится с целью устранения дефицита знаний, умений и навыков (ЗУН), обуславливающего недостаточно высокий для решения текущих задач профессионально-квалификационный потенциал медицинских работников.

Задачи обучения предусматривают устранение дефицита следующих ЗУН:

- в области диагностики, лечения, профилактики и реабилитации заболеваний;
- касающихся работы с электронной медицинской картой (ЭМК);
- связанных с использованием медицинского оборудования и инвентаря;
- связанных с программами медицинского обслуживания;
- в области организации ПМСП, обеспечения и контроля ее качества.

Целью уровня «Развитие» является повышение профессионально-квалификационного потенциала медицинского персонала для реализации стратегий перспективного развития.

Задачи обучения включают:

- обеспечение соответствия ЗУН современному уровню медицинской науки;
- приобретение ЗУН, необходимых для использования в работе инновационных методов диагностики, лечения, профилактики и реабилитации;
- приобретение ЗУН, необходимых для использования в работе инновационных организационных подходов;
- приобретение ЗУН, необходимых для работы с новым медицинским оборудованием и компьютерными программами;
- приобретение ЗУН, необходимых для работы с новыми программами медицинского обслуживания.

ФОРМЫ И МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ

В 3-уровневой системе НПР медицинского персонала предпочтительно использовать формы обучения, позволяющие минимизировать или полностью исключить отрыв от производства и методов обучения, учитывающих специфику труда. Такой подход имеет ряд преимуществ:

- удобство для медицинских работников, поскольку отсутствует необходимость посещать учебное заведение;
- не наносится ущерб производственному процессу;
- не требуются замена и (или) увеличение нагрузки на других сотрудников;
- приобретаемые ЗУН имеют практическую значимость и могут сразу использоваться в рабочем процессе.

К таким формам обучения относятся очная и дистанционная. Очная форма предполагает обучение в учебном центре

(УЦ) сети или непосредственно на рабочем месте; дистанционное обучение реализуется с помощью специальной учебной программы — системы дистанционного обучения (СДО).

Учитывать специфику труда в сети при организации учебного процесса позволяют методы профессионального обучения — стажировка на рабочем месте, рабочая ротация и активные методы обучения — клинический разбор, тренинги. При необходимости могут использоваться и традиционные методы обучения — лекции, семинары, практические занятия.

РЕСУРСЫ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ

При организации обучения приоритет отдается использованию внутренних ресурсов сети, к которым относятся:

- корпоративный УЦ со своим персоналом и материально-технической базой;
- СДО;
- обучающий потенциал сотрудников сети;
- материально-техническая база поликлиник.

Такой подход предоставляет больше возможностей для управления учебным процессом, формирования его практической направленности. Кроме того, отсутствует необходимость оплаты обучения внешним контрагентам.

Внесетевое обучение на кафедрах и клинических базах учреждений профессионального медицинского образования следует рассматривать в случаях, когда собственные ресурсы не способны удовлетворить в полной мере образовательные потребности медицинского персонала, а также при ресертификации, тематическом усовершенствовании или профессиональной переподготовке.

Корпоративный УЦ

В рамках организационного эксперимента на базе одной из поликлиник сети был развернут корпоративный УЦ с собственным штатом: руководителем, которому подчиняются преподаватель и методист.

Руководитель УЦ — специалист с высшим медицинским образованием, прошедший подготовку по педагогике. К его основным обязанностям относятся:

- определение образовательных потребностей медицинского персонала и контингента для обучения;
- выбор форм и методов;
- определение сроков обучения;
- разработка индивидуальных учебных планов и групповых учебных программ;
- оценка эффективности обучения.

Преподаватель УЦ — специалист с высшим медицинским образованием и дополнительным профессиональным образованием по педагогике; подчиняется руководителю УЦ. К его основным обязанностям относятся:

- методическая подготовка учебных занятий (информационные материалы на бумажных и электронных носителях, контрольные задания);
- проведение в УЦ лекционных, семинарских и практических занятий.

Методист УЦ — специалист с высшим образованием, подчиняющийся руководителю УЦ. В его обязанности входят:

- составление расписания занятий в соответствии с учебным планом;
- доведение информации, касающейся обучения, до сведения администрации поликлиник;
- ведение учета численности обучающихся и результатов обучения;
- подготовка помещений УЦ и оборудования к проведению учебных занятий.

Организация работы УЦ предполагает тесное взаимодействие его персонала с сотрудниками других структурных подразделений сети (рис. 1).

Руководитель УЦ непосредственно подчиняется директору по персоналу, который утверждает индивидуальные учебные планы и групповые учебные программы, разработанные руководителем УЦ; получает от руководителя УЦ информацию о результатах обучения медицинских работников. Директор по персоналу доводит до сведения руководителя УЦ стратегические задачи развития сети.

По запросу медицинского директора руководитель УЦ предоставляет информацию о результатах обучения медицинских работников. Руководитель УЦ согласует с медицинским директором возможность привлечения медицинских работников к учебному процессу в качестве преподавателей или наставников и (или) возможность использования в обучении материально-технической базы поликлиник.

От кадровой службы руководитель УЦ получает информацию о кадровых перемещениях медицинского персонала и сроках действия сертификатов. Из отдела по контролю качества МП руководитель УЦ получает сведения о результатах внутренней экспертизы качества МП.

Непосредственно от администрации поликлиник руководитель УЦ получает индивидуальные пожелания медицинского персонала в отношении НПР.

Преподаватель УЦ взаимодействует с врачебным и сестринским персоналом, обучающимся в УЦ.

Методист УЦ взаимодействует с администрацией поликлиник при рассылке расписания занятий в УЦ и индивидуальных учебных планов медицинских работников.

Последовательность мероприятий при организации обучения в корпоративном УЦ представлена на рис. 2.

Планирование обучение включает определение образовательных потребностей медицинского персонала, выбор оптимальных форм, методов, механизмов и сроков обучения, составление индивидуальных учебных планов и (или) групповых учебных программ. Планирование обучения осуществляется руководителем УЦ на основании информации, получаемой от директора по персоналу, медицинского директора, кадровой службы, отдела по контролю качества и администрации поликлиники.

Организационно-методическая подготовка включает методическое обеспечение учебных занятий преподавателем УЦ, а также составление расписания занятий и доведение его до сведения администрации поликлиник методистом УЦ. Организационно-методическая подготовка осуществляется на основании индивидуальных учебных планов и групповых учебных программ, утвержденных директором по персоналу.

Обучение в корпоративном УЦ проводится преподавателем УЦ или сотрудниками сети с использованием таких форм, как лекции, семинары и практические занятия.

Оценка эффективности обучения осуществляется на основании посещаемости, результатов входного и выходного тестового контроля. Учет этой информации проводит методист УЦ, анализ – руководитель УЦ.

Возможности УЦ позволяют использовать его для очного обучения на всех 3 уровнях системы НПР медицинского персонала.

В УЦ выделяют следующие статьи расходов:

- заработная плата штатных сотрудников УЦ;
- надбавки и премии привлекаемым к учебному процессу сотрудникам сети;
- расходные материалы (канцелярские товары) для УЦ;
- техническое обслуживание оборудования УЦ.

Заработная плата штатным сотрудникам УЦ, а также надбавки и премии привлекаемым к учебному процессу сотрудникам сети выплачиваются из фонда оплаты труда УЦ. Оплата технического обслуживания оборудования осуществляется из специально выделенного бюджета сети.

В составе УЦ выделены собственные помещения, включающие лекционную аудиторию, компьютерный класс и преподавательскую (рис. 3).

В лекционной аудитории размещаются место преподавателя, оснащенное компьютером, подключенным к мультимедиа аппаратуре, а также 30 учебных мест. В компьютерном классе, кроме места преподавателя с компьютером, подключенным к мультимедиа аппаратуре, имеется 10 учебных компьютеров. В преподавательской организованы 3 рабочих места: руководителя УЦ, преподавателя УЦ и методиста УЦ, оснащенные компьютерами. Все компьютеры УЦ подключены к сетям интранет и интернет.

Осуществлять НПР медицинского персонала позволяет **корпоративная СДО** – специальная программа, разработанная программистами сети на основе общедоступных учебных программ.

Корпоративная СДО структурирована по модульному принципу; каждый учебный модуль включает блок информации и блок тестовых вопросов.

Программа позволяет формировать неограниченное количество учебных модулей. Информационный блок может включать не только текст, но также рисунки, презентации и фильмы. Тестовые вопросы могут быть открытого и закрытого

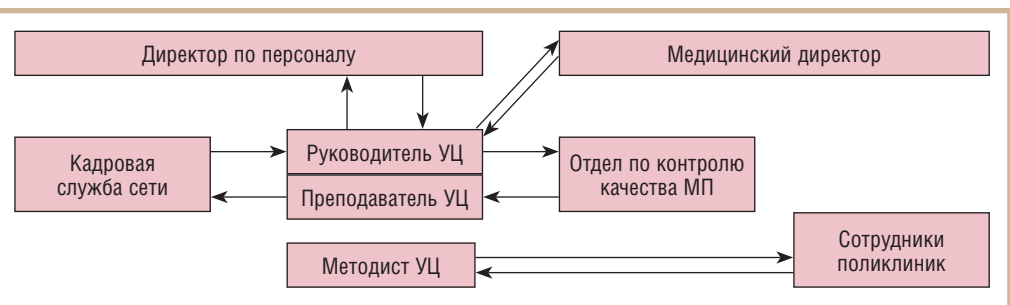


Рис. 1. Схема внутренних взаимодействий персонала корпоративного УЦ негосударственной сети поликлиник.
Примечание. МП – медицинская помощь.

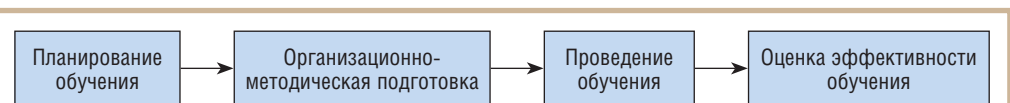


Рис. 2. Организация обучения в корпоративном УЦ негосударственной сети поликлиник

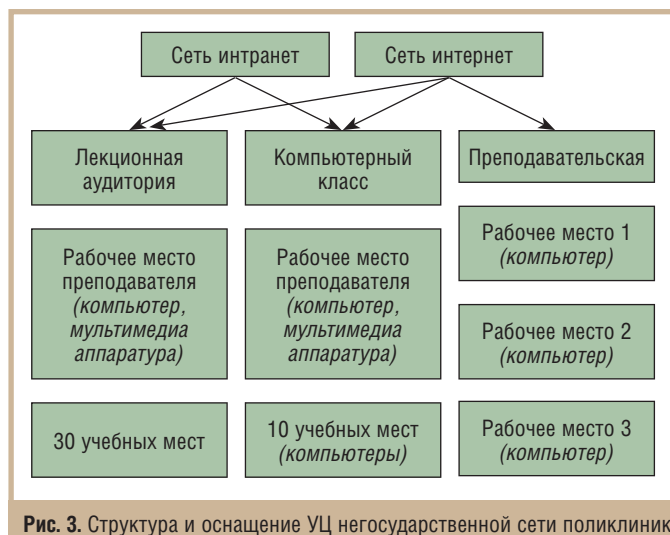


Рис. 3. Структура и оснащение УЦ негосударственной сети поликлиник

го типа, с одним или несколькими правильными ответами, на соответствие.

Для удобства обучающихся информационная часть программы может быть распечатана, и ее можно изучать в любое удобное время. Только решение тестовых заданий осуществляется исключительно на рабочем месте.

Программа автоматически оценивает результаты тестирования с указанием даты и модуля, затраченного на тестовые задания времени и допущенных ошибок. Результат тестирования считается отличным при 91–100% правильных ответов, хорошим – при 81–90%, удовлетворительным – при 71–80%. Если правильных ответов меньше – оценка неудовлетворительная.

Техническое обслуживание корпоративной СДО осуществляется штатными IT-специалистами сети.

После завершения обучения руководитель УЦ проводит анализ результатов тестирования с целью оценки его эффективности.

При трудоустройстве все медицинские работники регистрируются в корпоративной СДО и получают индивидуальные логины и пароли для входа в систему. Наличие сети интранет позволяет каждому сотруднику входить в СДО, находясь на рабочем месте в любой поликлинике сети в любое время. Таким образом, учебный процесс может быть организован без отрыва от производства.

СДО используется для обучения и контроля его эффективности на всех уровнях системы НПР медицинского персонала.

Обучающий потенциал сотрудников сети. Кроме собственных штатных единиц, к НПР медицинского персонала при необходимости привлекаются сотрудники других подразделений сети в качестве преподавателей и наставников (сестрин-

ский и врачебный персонал, старшие медицинские сестры, заведующие отделениями, главные врачи и их заместители). Основными требованиями являются опыт работы в сети не менее 1 года, высокий уровень профессиональной компетентности, высокие показатели труда, дисциплинированность; желательны наличие опыта педагогической работы.

Сотрудники сети могут проводить лекционные, семинарские, практические занятия в УЦ или выполнять функцию наставника при стажировке на рабочем месте.

Обязательными условиями для привлечения сотрудника сети к НПР в качестве преподавателя или наставника являются его желание и мотивация. В качестве мотивирующих факторов используются выплата надбавок за проведение занятий в УЦ, а для наставника – премирование по результатам стажировки. Решение о привлечении сотрудника к учебному процессу принимает руководитель УЦ по согласованию с медицинским директором сети. Премии и надбавки сотруднику выплачиваются из фонда заработной платы УЦ.

МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА ПОЛИКЛИНИК

Кроме оборудования УЦ, при НПР используется материально-техническая база поликлиник. В первую очередь это компьютеры на рабочих местах медицинского персонала. Кроме того, обучение может проходить на лечебно-диагностическом оборудовании поликлиник, что предварительно согласуется руководителем УЦ с медицинским директором.

Таким образом, НПР медицинского персонала – актуальная задача стратегического развития любой медицинской организации, в том числе негосударственного сектора здравоохранения. Эффективным механизмом ее реализации может быть внедрение 3-уровневой системы НПР, позволяющей достичь этапность и преемственность в обучении медицинского персонала при адаптации, коррекции и развитии ЗУН. Организация работы подобной системы возможна исключительно за счет внутренних ресурсов: корпоративного УЦ, СДО, обучающего потенциала сотрудников и материально-технической базы учреждения.

INTERNAL CAPACITIES FOR THE CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF HEALTHCARE PERSONNEL IN THE NETWORK OF NONGOVERNMENTAL POLYCLINICS

A. Volnukhin, Candidate of Medical Sciences
I.M. Sechenov First Moscow State Medical University

The paper describes some experience in introducing a 3-level continuing professional development system for the healthcare personnel into the network of nongovernmental polyclinics at the expense of the internal resources of a healthcare facility.

Key words: healthcare organization and public health, continuing professional development, professional qualification potential, healthcare personnel, educational center, remote education system.