

УДК 614.2

**ДОСВІД СТВОРЕННЯ, ОРГАНІЗАЦІЇ ТА РОБОТИ ЦЕНТРУ ПІДВИЩЕННЯ
КВАЛІФІКАЦІЇ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ КЛІНІЧНОЇ ЛІКАРНІ «ФЕОФАНІЯ»
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ СПРАВАМИ**

О.В. Перепадя, керівник Центру превентивної медицини Державного управління справами

Резюме. В статті на основі критичного вивчення та глибокого аналізу досвіду створення, впровадження та оцінки ефективності діяльності Центру підвищення кваліфікації медичних працівників Клінічної лікарні «Феофанія» Державного управління справами визначені індивідуальні підходи до підвищення компетентності медичного персоналу запропоновано організаційну та штатну структуру. На підставі отриманих даних автор дослідження опрацював: по-перше, обґрунтував організаційну та штатну структуру центру; по-друге, прийняв участь в розробці програм, організації навчально-виховного процесу у центрі; по-третє, оцінив соціальну, медичну та економічну ефективність роботи Центру підвищення кваліфікації медичних працівників.

Ключові слова: заклад охорони здоров'я, системи управління якістю, сестринська справа, навчання медичного персоналу.

Вступ. Актуальність теми дослідження базується на тому, що реформування системи професійної підготовки фахівців сестринської справи як складової системи охорони здоров'я України на сучасному етапі зумовлено глобальними змінами на європейському ринку праці, прогресом світової медичної науки, змінами в соціальному, економічному, правовому та освітньому просторі [1, 2].

Значимість проблеми медсестринства визначається рядом документів ВООЗ, зокрема, документом стратегічного напрямку “Здоров'я-21. Основи політики досягнення здоров'я для всіх в Європейському регіоні ВОЗ”, який поряд з іншим вимагає від держав, що стали на шлях реформування національних медичних служб, системно-цільового підходу до реорганізації освіти у “Сестринській справі” відповідності з основними напрямками реформ [3-8].

Побудова системи охорони здоров'я, орієнтованої на пацієнта, здатної забезпечити якісне медичне обслуговування, потребує всебічного розвитку у «Сестринській справі», а з огляду на процеси децентралізації, регіональний аспект удосконалення механізмів реалізації державної політики у «Сестринській справі» набуває особливої актуальності. Саме з огляду на ці обставини, є необхідним

дослідження механізмів реалізації державної політики у «Сестринській справі». Серед головних шляхів пошуку удосконалення механізмів реалізації державної політики, направленої на реформування системи охорони здоров'я, доцільно здійснювати зміни на основі реформування системи післядипломної освіти медичного персоналу у закладах охорони здоров'я, що надають третинну медичну допомогу та є клінічними та науковими базами кафедр (прототипи університетських клінік) [6-10].

Відсутність методичних підходів до розробки, впровадження та оцінки ефективності Центру підвищення кваліфікації медичного персоналу створених на базі закладів охорони здоров'я [1-3] визначило мету та завдання даного дослідження і обумовило її актуальність.

Мета роботи – розробити, впровадити та оцінити ефективність Центру підвищення кваліфікації медичного персоналу Клінічної лікарні «Феофанія» Державного управління справами.

Результати дослідження та їх обговорення. Стратегія модернізації освіти передбачає в якості одного із шляхів оновлення змісту професійної освіти впровадження

компетентнісного підходу, реалізація якого передбачає розробку технології формування професійної компетентності майбутнього фахівця безпосередньо у закладах типу Університетські клініки.

При визначенні цілей та кінцевих результатів Центру підвищення кваліфікації медичного персоналу Клінічної лікарні «Феофанія» Державного управління справами (далі – КЛ «Феофанія» ДУС), і обґрунтуванні його організаційної структури, ми виходили із позиції врахування вимог системи управління якістю відповідно до ДСТУ ISO 9001:2015 та ДСТУ ISO 15189:2015. Відповідно до вимоги системи якості, навчання - це процес створення і розвитку знань, навичок і досвіду співробітників, адекватних виконуваних робіт. У цьому контексті навчання персоналу лікувально-діагностичних відділень та лабораторій КЛ «Феофанія» ДУС нерозривно пов'язано з вимогами до конкретних професійним завданням. Оскільки в клінічній та лабораторній практиці часто з'являються нові методи, інструменти, технології та обладнання для проведення досліджень, випробувань і аналізу, то ці вимоги постійно змінюються. В результаті, навчання стає безперервним процесом.

Поряд ці цим ми розуміли, що якісно нова побудова сестринської справи у ЗОЗ (як

важливого елементу функціонально-організаційної моделі сестринської справи в Україні) потребувала сучасних підходів до формування нових вмінь, навичок і компетенцій у медичного персоналу. Із вирішенням зазначеного завдання існуючі заклади післядипломної освіти справитись не могли з декількох причин: по-перше, вони не знали специфіки закладу та не розуміли його потреб; по-друге, вони не мали необхідної кількості специфічних знань та вмінь по викладанню вимог наприклад, ДСТУ ISO 9001:2015, а тим більше ДСТУ ISO 15189:2015; по-третє, це потребувала значних людських, фінансових та часових витрат; по-четверте, вони не володіли такою кількістю всебічно підготованих спеціалістів.

В умовах реформування заклади охорони здоров'я повинні гарантувати населенню якісну медичну допомогу. Нові технології передбачають необхідність удосконалення знань, що необхідно підтримувати протягом усієї професійної кар'єри.

Відповідно до цього було обґрунтовано необхідність створення у ЗОЗ (на базі КЛ «Феофанія» ДУС) Центру підвищення кваліфікації медичного персоналу. Однак цьому передувала робота щодо формулювання цілей та прогнозованих результатів діяльності центру.

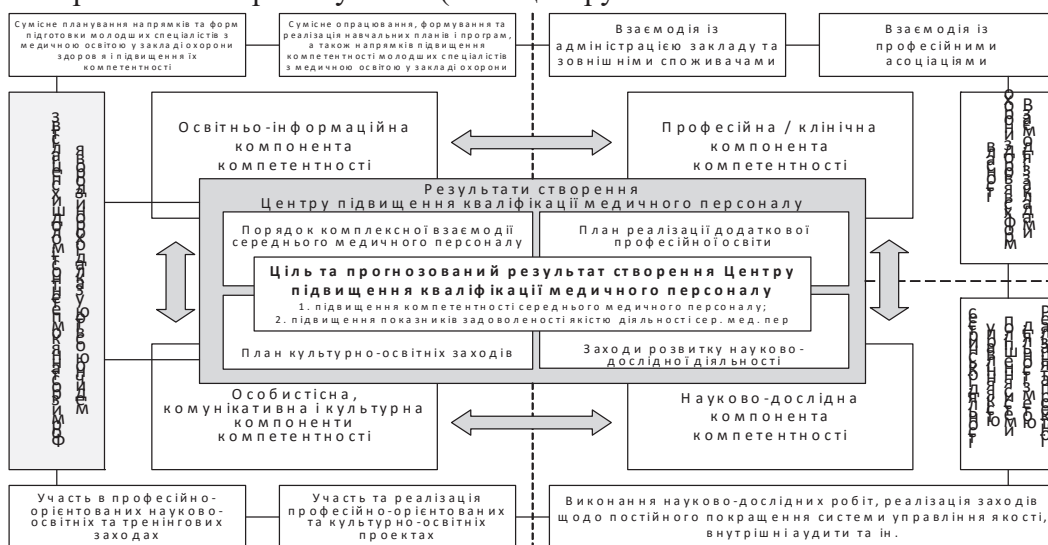
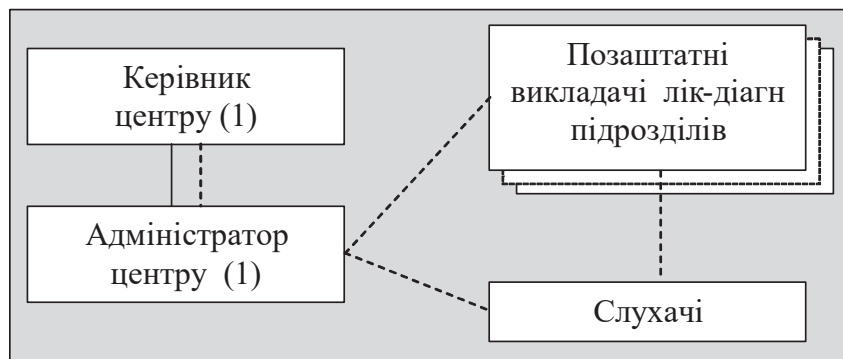


Рис. 1. Цілі та прогнозовані результати діяльності центру підвищення кваліфікації медичних працівників

Відповідно до визначених цілей та завдань нами розроблена організаційна та штатна структура Центру підвищення кваліфікації медичних працівників. На постійній основі у

центрі працюють дві особи, а саме керівник Центру... та адміністратор головна їх мета організаційна, координаційна та методична діяльність (рис. 2).



———— - Адміністративне підпорядкування;

----- - Функціональне підпорядкування

Рис. 2. Організаційна та штатна структура Центру підвищення кваліфікації медичних працівників КЛ «Феофанія» ДУС

Навчання проводиться державною мовою відповідно до Закону України про мови. Форма навчання – очно-заочна. Режим роботи у Центрі підвищення кваліфікації медичного персоналу здійснюється відповідно до Правил внутрішнього розпорядку КЛ «Феофанія» ДУС.

Навчальні заняття на курсах проводять висококваліфіковані та компетентні працівники лікувально-діагностичних підрозділів закладу. Якісний склад працівників у 2018 році пред-ставлений – 40 викладачами, з них: 1 професор, 2 доценти, 1 доктор та 7 кандидатів медичних наук, 29 викладачів спеціалістів з вищою освітою (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка викладацького складу Центру підвищення кваліфікації медичних працівників КЛ «Феофанія» ДУС (2013-2019 рр.)

Характеристика позаштатних викладачів Центру		Роки		
		2013	2016	2019
професор		1	1	1
доцент		1	2	2
д.мед.н.		1	1	1
к.мед.н.		9	8	7
лікарі	вища категорія	20	20	20
	1 категорія	3	3	3
	2 категорія	6	6	5
	спеціалісти	6	3	1
Всього		47	44	40

Режим роботи у Центрі ... здійснюється відповідно до Правил внутрішнього розпорядку КЛ «Феофанія» ДУС. Тривалість навчання на

циклах удосконалення - 1 місяць (144 години). Центрі ПКМП проведено 600 навчальних годин лекційних занять, 360 годин практичних

занять та 720 годин відведено для самостійної роботи.

В системі якості підвищення компетентності молодшого персоналу з медичною освітою у КЛ «Феофанія» ДУС застосовуються наступні види навчання:

професійне навчання. Здійснюється за спеціальними професійними програмами. Воно пов'язане з отриманням спеціалізації. Таке навчання, в більшості випадків, проводять зовнішні організації. Наприклад, навчання новим методикам вимірювань проводять на курсах підвищення кваліфікації у вищих освітніх установах. Навчання роботі на новому лабораторному, діагностичному чи випробувальному обладнанні проводять постачальники обладнання і т.д.;

стажування. Цей вид навчання спрямований на набуття досвіду. Персонал КЛ «Феофанія» ДУС (в т.ч. лабораторії) на практиці освоює теоретичні знання, отримані в ході професійного навчання. Стажування може здійснюватися як в лікувально-діагностичних відділеннях та лабораторіях КЛ «Феофанія» ДУС (наприклад, робота стажистів під наглядом експертів), так і в інших організаціях (спеціалізовані навчальні центри, інші лабораторії);

наставництво. Варіант навчання, в ході якого напрацьовується досвід і професійні навички співробітників. Наставництво, як правило, є внутрішнім навчанням і здійснюється найбільш кваліфікованими співробітниками лікувально-діагностичних відділень та лабораторій КЛ «Феофанія» ДУС;

самопідготовка. Є одним з ефективних методів навчання, тому що дозволяє співробітникам одночасно отримувати теоретичні знання і практичний досвід. В ході самопідготовки персонал лікувально-діагностичних відділень та лабораторій КЛ «Феофанія» ДУС може застосовувати різні інтерактивні програми, електронні засоби, проводити спостереження за роботою більш досвідчених співробітників та ін. Єдиною, але дуже важливою особливістю цього виду

навчання є наявність мотивації. Даний вид навчання буде ефективним тільки в тому випадку, якщо співробітники мотивовані займатися самопідготовкою;

інструктаж. Відноситься до короткострокового виду навчання. Він дозволяє ознайомити співробітників лікувально-діагностичних відділень та лабораторій КЛ «Феофанія» ДУС з конкретними завданнями і порядком їх виконання. Інструктаж проводиться з подальшою перевіркою засвоєних знань. Така перевірка може бути як теоретичної, так і практичної;

обговорення. Цей вид навчання є робочі контакти персоналу лікувально-діагностичних відділень та лабораторій КЛ «Феофанія» ДУС. Система якості враховує таку підготовку, але, як правило, не регламентує її проведення.

З метою нормативно-правового регулювання діяльності Центру, а також для загального визнання сертифікатів та дипломів, які видаються слухачам після навчання (за умови успішного складання підсумкового тестування рівня знань) КЛ «Феофанія» ДУС було отримана ліцензія Міністерства освіти і науки України на право проведення освітньої діяльності (Ліцензія серія АЕ № 285163 від 27.11.2013р.); окрім цього організація діяльності центру здійснювалась у відповідності до положення про постійно діючі курси підвищення кваліфікації та перепідготовки молодших медичних і фармацевтичних спеціалістів (наказ МОЗ № 198 від 07.09.1993р.), наказу Головного лікаря КЛ «Феофанія» ДУС «Про роботу Центру ПКМП» від 05.03.2012р., а також згідно із положенням про Центр підвищення кваліфікації медичних працівників КЛ «Феофанія» ДУС від 05.03.2012р.

У відповідності до високих якісних та кількісних показників діяльності (див. табл. 5.2) та виконання вимог Міністерства освіти і науки України у 05.06.2015 року Клінічна лікарня «Феофанія» ДУС зареєстрована в Єдиній державній базі з питань освіти (ЄДЕБО) як вищий навчальний заклад.

Таблиця 2

**Динаміка показників роботи центру підвищення кваліфікації медичних працівників
КЛ «Феофанія» ДУС (2013-2018 рр.)**

Групи курсантів	Категорія	Роки						Всього
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Медичні сестри *	Без категорії	9	6	4	5	3	17	44
	2 категорія	5	3	7	2	2	7	26
	1 категорія	8	8	10	12	7	12	57
	Вища категорія	56	59	58	82	90	73	418
Лікарі **		-	-	-	15 ¹	53 ^{1 та 2}	79 ^{1 та 2}	133
Всього		78	76	79	116	155	188	692

Примітки:

* – Підвищення кваліфікації молодших медичних спеціалістів з галузі знань 1201 «Медицина» (медична сестра, фельдшер та фельдшер-лаборант);

** – Підвищення кваліфікації спеціалістів з медичною освітою галузі знань 1201 «Медицина»;

¹ – Курси інформації і стажування лікарів «Сучасні аспекти проведення регіонарної анестезії»;

² – «Актуальні питання лазерної гінекології в практиці лікаря стаціонару».

В період з 2013 до 2018 динаміка показників роботи Центру постійно зростає. З моменту створення центру 545 молодших спеціалістів з медичною освітою із числа співробітників клінічної лікарні пройшли навчання на перед атестаційних циклах та циклах тематичного удосконалення. В 2016 році започатковано курси підвищення кваліфікації для лікарів, за три роки навчання пройшли 147 лікарів за двома напрямками діяльності з актуальних питань анестезіології та гінекології. При цьому потрібно зазначити, що

сформувалась позитивна динаміка зростання кількості слухачів курсів. На даний момент запис слухачів відбувається у лист очікування на 3-4 місяці вперед, що свідчить про високий рівень підготовки на курсах.

На підтвердження даної гіпотези слугують отримані нами дані щодо динаміки показників тестування слухачів перед та після навчання на циклах, а також показники оцінки якості діяльності та задоволеності пацієнтів молодшими персоналом з медичною освітою, який навчався у Центрі (табл. 3).

Таблиця 3

**Показники оцінки ефективності центру підвищення кваліфікації медичних працівників
КЛ «Феофанія» ДУС (2013-2018 рр.)**

Роки	Кількість слухачів	Показники тестування		Критерії оцінки якості діяльності	Задоволеність пацієнтів діяльністю (%)
		Перед циклом навчання	Після циклу навчання		
2013	78	87±5	94±6	87±3	89±5
2014	76	89±4	96±4	88±5	91±4
2015	79	89±4	96±3	88±4	90±5
2016	101	93±3	97±3	89±5	90±4
2017	102	94±3	97±3	93±3	91±5
2018	109	94±3	97±2	94±4	92±4

У таблиці 3 наведено показники соціальної та медичної ефективності діяльності Центру підвищення кваліфікації медичних працівників. Як видно із наведених даних нами в

обов'язковому вигляді здійснюється оцінка показників тестування до та після навчання, що дозволяє отримати та оцінити зворотній зв'язок від слухачів. Найбільш вражаючі різниці

показники тестування у розмірі 5-6 балів були зафіксовані в 2013 та чотирнадцятому роках. У минулому році зазначена різниця складала лише три бали. Потрібно зазначити, що тести для оцінки рівня знань постійно змінюються тому адаптація слухачів до типових запитань відсутня. Поряд із тим, що навчальна програма побудована з метою підвищення компетентності медичних сестер центром тестування здійснюється постійний моніторинг показників якості діяльності та задоволеності пацієнтів. Як видно із наведених даних із року в рік зазначені показники зростають, що свідчить про формування принципово нового відношення відповідно до усіх трьох доменів компетентності.

Оцінка ефективності центру була б не повною при відсутності показників економічної ефективності. З моменту створення центру КЛ «Феофанія» ДУС заощадила на навчанні медичного персоналу 690 080,00 грн. (за рахунок навчання 545 молодших спеціалістів з медичною освітою на передатестаційних циклах та циклах

тематичного удосконалення (144 години) (станом на 2014 рік вартість курсів підвищення кваліфікації молодших спеціалістів з медичною освітою з клінічної медицини (очна форма з елементами дистанційної освіти): за спеціальностями: «Терапія», «Хірургія», «Хірургія операційна» складала по 1520 грн.) при цьому потрібно зазначити, що заощадження відбулись без зниження показників соціальної та медичної ефективності.

Беручи до уваги, той факт що на створення, закупівлю орг.техніки, обладнання в тому числі муляжів та манекенів в період з 2013 по теперішній час витрачено 239 920 гривень тоді чистий прибуток складає – 450 158 грн.

Витрати на створення та утримання Центру... за 6 років (2013-2019) склали - 239 921,60 грн

При цьому потрібно зазначити, що в період з 2016 по 2018 роки центр заробив шляхом надання платних освітніх послуг – 110 600 гривень. Практично щорічно подвоюючи обсяги зароблених коштів (див табл. 4).

Таблиця 4

Динаміка обсягу зароблених коштів від надання Центром ... КЛ «Феофанія» ДУС освітніх послуг за оплату

№	Роки	Обсяг зароблених коштів, грн.
1	2016	10 050,00
2	2017	35 510,00
3	2018	65 040,00
Всього		110 600,00

Висновки

Поліпшення якості сестринської допомоги, засноване, в тому числі, на збільшенні часу догляду за пацієнтами, вирішенні їхніх поточних і потенційних проблем, складанні

індивідуальних планів догляду і їх здійснення неможливо без оптимізації використання робочого часу медичної сестри, звільнення її від роботи, яка потребує високої кваліфікації.

Література

1. Browne G. Better care: An analysis of nursing and healthcare system outcomes / G. Browne, S. Birch, L. Thabane // Canadian Health

Services Research Foundation. 2012 Режим доступу: <http://archives.enap.ca/bibliotheques/2013/06/030429355.pdf>

2. Hassmiller S. Nursing's role in healthcare reform / S. Hassmiller // American Nurse Today. - 2010. - Vol. 5, № 9.-P.68-69.

3. Дзеранова, Н. Г. Оценка эффективности обучения медицинских работников информационным технологиям. [Текст] : автореф. дис. ... канд. мед. наук : 14.02.03 / Дзеранова Нино Гурамовна. – М., 2013. –24 с.

4.

5. Косарева, Н. Н. Инновации в обучении управлению и организации сестринского дела [Текст] /Н.Н. Косарева //Материалы III Всероссийского съезда средних медицинских работников. – Ч. 1. – Екатеринбург. – 2009. – С. 55–56.

6. Логвинова, О. В. Вопросы организации непрерывного обучения сестринского персонала в лечебные учреждения [Текст] / О.В. Логвинова //Сестринское дело. – 2008. – № 4. – С. 43–46.

7. Мамедова, Г. Б. Анализ эффективности непрерывного профессионального обучения медицинских сестер в первичном звене

здравоохранения [Текст] /Г.Б. Мамедова, И. Р. Галяутдинова //European science review. – 2014. – № 1-2. – С. 50–56.

8. Муравьев, К.А. Симуляционное обучение в медицинском образовании – переломный момент [Текст] /К.А. Муравьев, А.Б. Ходжаян, С.В. Рой //Фундаментальные исследования. – 2011. – № 10 (часть 3). – С.534-537.

9. Мутигуллина, А. А. Имитационные методы обучения для формирования практической компетентности у будущих медицинских сестёр [Электронный ресурс] / А.А. Мутигуллина, Н.А. Читалин //КПЖ. – 2013. –№5(100). –[сайт]. –Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>, свободный. – Загл. с экрана (дата звернення : 09.01.2019).

10. Носкова, В. А. Научное обоснование сестринской модели организации терапевтического обучения детей, больных сахарным диабетом [Текст] : автореф. дис. ... канд. мед. наук : 14.02.03 /Носкова Вера Анатольевна. – М., 2011. – 24 с.