

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ КАК ТЕХНОЛОГИИ РЕАЛИЗАЦИИ ИДЕОЛОГИИ НЕПРЕРЫВНОГО МЕДИЦИНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Л.А. Сизова¹⁾

1) канд. психол. наук, главная медицинская сестра государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Научно – исследовательский институт – краевая клиническая больница №1 им. проф. С.В. Очаповского» министерство здравоохранения Краснодарского края, доцент кафедры Общественного здоровья и здравоохранения №1 Кубанский государственный медицинский университет Минздрава России г. Краснодар, Россия; sizowala@mail.ru

Аннотация: Корпоративное обучение является важнейшей подсистемой непрерывного медицинского образования. Суть которого заключается не просто в повышении квалификации сотрудников, а в наращивании потенциала гибкости, изменчивости, адаптивности медицинских работников.

В мире на эту систему образования сделана огромная ставка. Результатом общественного прогресса, ранее сосредоточенным в техносфере, сегодня стала инфосфера. Учиться необходимо непрерывно, это единственный способ быть релевантным своей профессии, которая постоянно развивается. Использование инновационных технологий в оказании медицинской помощи населению наиболее эффективна в условиях комплексного подхода, когда организационно и территориально, в системе единой кадровой политики объединяются все основные специализированные направления клинической, поликлинической, диспансерной помощи. Для этого необходима подготовка высококвалифицированных кадров.

Ключевые слова: корпоративное обучение, непрерывное медицинское образование, медицинский персонал, повышение квалификации

CORPORATE TRAINING OF MEDICAL WORKERS AS A TECHNOLOGY FOR IMPLEMENTING THE IDEOLOGY OF CONTINUING MEDICAL EDUCATION

L.A. Sizova¹⁾

1) the candidate. PhD, Chief Nurse, State Budgetary Healthcare Institution "Scientific Research Institute – Regional Clinical Hospital No. 1 named after Prof. S.V. Ochapovsky" Ministry of Health of the Krasnodar Territory, Associate Professor of the Department of Public Health and Public Health No. 1

Abstract: Corporate training is the most important subsystem of continuous medical education. The essence of which is not just to improve the qualifications of employees, but to build up the potential for flexibility, variability, and adaptability of medical workers.

The world has placed a huge bet on this education system. The result of social progress, previously concentrated in the technosphere, has now become the infosphere. It is necessary to study continuously, this is the only way to be relevant to your profession, which is constantly evolving.

The use of innovative technologies in providing medical care to the population is most effective in the context of an integrated approach, when organizationally and territorially, in the system of a single personnel policy, all the main specialized areas of clinical, outpatient, and dispensary care are united. This requires the training of highly qualified personnel.

Key words: corporate training, continuing medical education, medical personnel, advanced training

Концепция непрерывного медицинского образования, доминирующая в настоящее время в отечественной теории медицинского обучения, делает различные формы медицинского образования и социализации на протяжении всей жизни человека одним из приоритетов государственной политики в этой сфере.

Корпоративное обучение как одна из важнейших подсистем непрерывного медицинского образования, которая тесно связана с изменениями в здравоохранении. Корпоративное обучение в формате дополнительного профессионального образования представляет собой совокупность процессов формального и неформального непрерывного образования, которое иницируются, систематизируются, управляются и контролируются самой медицинской организацией. Корпоративное обучение – это динамический процесс распространения знаний и информации по решению производственных проблем, в ходе которого сотрудники медицинской организации получают и применяют в работе полученные знания и практические навыки, позволяющие им более успешно и эффективно адаптироваться к изменениям внешней среды, вырабатывая при этом новые модели профессиональной деятельности, создающие конкурентное преимущество медицинской организации.

Суть корпоративного обучения заключается не просто в повышении квалификации сотрудников, а в наращивании потенциала гибкости, изменчивости, адаптивности [1,4].

Реализация программ корпоративного обучения сотрудников позволяет поддерживать уровень компетенций специалистов, необходимый для

обеспечения конкурентоспособности медицинской организации и удовлетворенностью качеством полученной медицинской помощи пациентами.

Согласно распоряжению главы администрации Краснодарского края от 06.09.2002г., был создан оперативный штаб по координации действия открытия ГБУЗ «ККБ №4 – Центр грудной хирургии» ДЗ КК (ЦГХ).

В Российской Федерации разработаны и внедрены стандарты простых и сложных медицинских услуг, протоколы сестринского ухода обеспечивающим высокое качество медицинской помощи, удовлетворяющее потребности пациента, требующее принятия решений при применении стандартов в разнообразных условиях профессиональной деятельности. Решение проблем пациента важно на всех уровнях: от работ, выполняемых младшей медицинской сестрой, до работ, выполняемых главной медицинской сестрой, фельдшером, акушеркой и заместителем главного врача по работе с сестринским персоналом. Средний и младший медицинский персонал составляет самую многочисленную категорию работников. За первый год функционирования Центра грудной хирургии, было принято около 300 высококвалифицированных специалистов со средним медицинским образованием, более 50% из них аттестованы на квалификационные категории по соответствующей специальности. Младшего медицинского персонала насчитывалось более 150 человек.

При приеме на работу заместитель главного врача по работе с сестринским персоналом и главная медицинская сестра проводят собеседование о требованиях, предъявляемых в лечебном учреждении, корпоративном этикете. По результатам собеседования и с учетом индивидуальных особенностей личности, специалисту в качестве работы предлагается то или иное отделение в зависимости от кадровой потребности.

Тесная связь медицинских образовательных учреждений с практическим здравоохранением – неперенное условие успешной реализации непрерывного медицинского образования. Совместно со студентами медицинского колледжа, проводятся научно – практические конференции. Это и история развития сестринского дела, этика и деонтология медицинской сестры, психология особенности больных ИБС до и после АКШ, эндоваскулярная хирургия.

Первые годы работы ЦГХ, выпускники Краевого базового медицинского колледжа, торжественно получали дипломы об окончании в зале конференций ЦГХ. Красные дипломы вручал лично главный врач, В.А. Порханов.

Повышения уровня профессиональной компетенции сестринского персонала – это не разовая акция, а постоянный каждодневный труд, в котором все чувствуют непосредственную поддержку со стороны руководства. Был создан Учебно – методический центр (УМЦ) для

среднего и младшего медицинского персонала, основные направления работы которого были направлены на внедрения корпоративного обучения через повышение уровня теоретических и практических знаний, совершенствование практических умений сестринского и младшего персонала, внедрение современных форм и методов управления деятельностью коллектива. Одна из функций учебно – методического центра – организационная: участие в проведении анализа, планирования, оценке деятельности сестринского персонала; организация системы его непрерывного обучения на базе больницы с учетом существующих потребностей; организация научно – практических конференций; семинаров для медсестер по актуальным проблемам сестринского дела; осуществление внешних связей и контактов по профилю сестринского дела; обеспечение информацией подразделения больницы. Не менее важная задача УМЦ: непрерывное обучение сестринского персонала на рабочих местах по программам, разработанным Центром и утвержденным главным врачом больницы.

Средний медицинский персонал больницы проводит большую санитарно – просветительскую работу, как индивидуально, так и групповые беседы с пациентами в рамках своей компетенции, на самые актуальные темы. Пациенты задают множество интересующих их вопросов, поэтому медицинские сестры старательно готовятся к этой работе, что также повышает их профессиональный уровень, формирует их как педагогов – валеологов. Перед занятиями проверяется подготовленный методический материал.

В 2005г. произошло объединение 2 больниц: государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Краевая клиническая больница №1 имени профессора С.В. Очаповского» министерства здравоохранения Краснодарского края и государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Краевая клиническая больница №4 – Центр грудной хирургии» министерства здравоохранения Краснодарского края. Увеличилось количество среднего и младшего медицинского персонала до 3000 специалистов, которые должны быть высококвалифицированными.

Повышение квалификации специалистов сестринского дела в больнице имеет несколько уровней.

1 – ый уровень. Занятия по повышению квалификации в отделениях больницы. План занятий на год составляется старшей медицинской сестрой отделений, обучения проводится по наиболее актуальным аспектам для медсестер конкретного отделения. Этот этап очень важен, как для молодых специалистов, так и для опытных сотрудников. Проведение занятий контролирует главная медицинская сестра и учебный сектор Совета по сестринскому делу.

2 – уровень. Обучение на базе Центра. Проводятся занятия по подготовке медсестер к прохождению аккредитации и аттестации, на которых обсуждаются наиболее актуальные вопросы, инновационные

технологии лечения, а также тематические занятия и контроль знаний и умений по наиболее важным разделам. При непрерывном обучении обращают внимание на исходный уровень знаний; учитывают возрастные и характерологические особенности медсестер, специфику работы различных сестринских служб. Чтобы получить оптимальный результат, в первую очередь определяются цели обучения, содержания занятий с учетом актуальных проблем; при преподавании используются инновационные технологии, формы и методы обучения.

3 – уровень. Непрерывное медицинское образование. В рамках государственной программы «Развития здравоохранения», оптимизации работы учреждений здравоохранения, с целью улучшения качества обучения специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием по дополнительным профессиональным программам ГБУЗ «НИИ - ККБ №1» в июне 2015 года получила лицензию на образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам и профессиональному обучению. Сегодня это единственное лечебное учреждение на Юге России, в структуре которого имеется отделение дополнительного профессионального образования. Оно является подразделением научно-исследовательского института как структуры ГБУЗ «НИИ – ККБ №1»

Отделение ДПО проводит различные формы обучения: очные, с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ) и электронное обучения (ЭО) на собственной платформе и на Портале непрерывного медицинского и фармацевтического образования Минздрава России edu.rosminzdrav.ru по системе НМиФО.

На сегодняшний день обучено около 20000 специалистов в отделении ДПО. За 10 лет работы сотрудниками отделения ДПО разработано и внедрено более 150 дополнительных профессиональных программ и более 100 повышения квалификации аккредитованы и доступны для обучения на Портале непрерывного медицинского и фармацевтического образования. Для оказания методической помощи слушателям изданы учебно-методические пособия: «Санитар», «Неотложные состояния в сестринской практике», «Инфекционная безопасность», «Организация сестринского дела», «Методическое пособие для специалистов сестринского дела», «Методическое пособие для младшего медицинского персонала» и т.д.

С целью оптимизации процесса управления средним и младшим медицинским персоналом для самореализации сотрудников было создано делегирование полномочий. В ГБУЗ «НИИ-ККБ №1» успешно работает Совет по сестринскому делу, за которым закреплены определенные функциональные обязанности и ответственность.

Основной функцией которого является организация контроля качества деятельности среднего и младшего медицинского персонала. Большое внимание Совет уделяет организации рабочих мест, медицинской

этике, повышению квалификации работников, эстетическому оформлению и санитарному состоянию отделений.

В 2005 года была создана «Школа – Молодого специалиста», сейчас она называется «Школа – адаптации», для подготовки специалистов, принятых на работу в ГБУЗ «НИИ – ККБ№1» МЗ КК. Разработан учебно – тематический план занятий, задействован в проведение лекций учебный сектор. Обучение начинается с изучением материала дистанционно на образовательной платформе MOODLE ГБУЗ «НИИ-ККБ № 1», прохождением входного тестирования и сдачей итоговых тестов. В рамках данного обучения задействованы сотрудники клиническо – диагностической и бактериологической лабораторий с темами преаналитического этапа и роль в нем среднего медицинского персонала, анализом замечаний. Эпидемиологический отдел с актуальными вопросами санитарно – противоэпидемического режима и изучением нормативных документов. Руководитель диетологической службы освещает тему лечебного питания в медицинской организации. Во время занятий есть уникальная возможность посетить подразделения больницы. Такие отделении как централизованное стерилизационное, экстренное приемное отделение, эпидемиологический отдел (клиническая служба, дезинфекционная камера, патологоанатомическое отделение и др.) Результат обучения завершается итоговым собеседованием по всем изученным.

С целью повышения престижа профессии среднего медицинского персонала в системе оказания медицинской помощи и празднования «Международного дня медицинской сестры», проводятся профессиональные конкурсы на лучшего специалиста, определяются правила проведения данного мероприятия. Победители награждаются почетными грамотами, благодарностью главного врача и ценными подарками.

Для повышения социального статуса и значимости работы младшего медицинского персонала и в связи с празднованием Дня медицинского работника ежегодно проводятся конкурс на звание «Лучшая сестра – хозяйка, лучшая санитарка – буфетчица, лучшая – санитарка».

Уборка медучреждения – это сложная и ответственная задача, требующая применения определенных навыков, профессионального оборудования, инвентаря и средств. Такая работа подвластна только настоящим профессионалам в сфере клининга. Именно поэтому услуга по профессиональной уборке медицинских учреждений стала одной из самых востребованных на рынке клининга, что привело к организации в больницы «Школы – санитаров». Ключевым в процессе обучения сотрудников проведению уборки помещений медицинского назначения, остается обеспечение чистоты и дезинфекции. Необходимо знать классифицирование помещений в ЛПУ, применением профессионального клинингового оборудования и инвентаря – тележек для уборки, мопов, салфеток и прочего.

Было выпущено методическое пособие «Для младшего медицинского персонала» в котором были собраны самые актуальные аспекты в работе младшего медицинского персонала с ссылкой на профессиональный стандарт «Санитар», а также нормативные документы необходимые для работы.

Особое внимание уделяется повышению уровня профессионализма старших медицинских сестер и их резерва. Современная организация управленческого труда и повышение требований к эффективности деятельности руководителей топ- и линейного уровней, ставит проблемы, решение которых требует комплексного подхода. Для этих целей создана «Школа – старших медицинских сестер», целью которой является подготовка высококвалифицированных, профессионально компетентных руководителей, регулярно проводятся зачеты для старших сестер и их резерва по специальности «Организация сестринского дела», где разбираются вопросы организации ресурсного обеспечения структурного подразделения; организация и контроль деятельности медицинского персонала; оказание медицинской помощи в экстренной форме; планирование деятельности структурного подразделения; формирование профессиональных навыков через систему наставничества, использование дистанционных образовательных технологий и т.д.

Реформирование здравоохранения и переход на современный уровень оказания медицинской помощи пациентам потребовал от медсестёр ещё большей профессиональной подготовки, как с практической, так и с теоретической стороны. В связи с этим разрабатываются СОПы (стандартные операционные процедуры) и рабочие инструкции профессиональной деятельности с алгоритмами действия, которые по мере необходимости пересматриваются и обновляются. Все разработанные и включенные в работу СОПы утверждены главным врачом. Разработка СОП необходима в профессиональной деятельности медицинской сестры, так как позволяет рационально выбирать, применить адекватные, современные, эффективные и безопасные медицинские технологии в условиях ограниченных ресурсов.

Еще одной из форм внутреннего контроля работы среднего медицинского персонала является организация зачета по санитарно-эпидемиологическому режиму, вопросы преаналитического этапа, оказания неотложной помощи в сестринской практике. А также с помощью учебного сектора проводится сдача практических навыков с использованием муляжей, такие как сердечно – легочная реанимация; катетеризация периферических вен; катетеризация мочевого пузыря и другие.

Медицинские сестры принимают самое активное участие в краевых, международных конференциях, выступают с докладами, представляют лечебное учреждение и Краснодарский край.

Сотрудники не раз становились победителями краевого профессионального конкурса на звание «Лучший средний медицинский

работник Краснодарского края», итоги которого объявлялись в рамках проведения ежегодных съездов для средних медицинских работников Кубани.

Современная медицина динамично и бурно развивается. Ее стремительное совершенствование и новые инновационные тренды ставят данную отрасль на самые передовые позиции мировой науки. Несомненно, это непосредственно связано с социальным аспектом самой медицины. Инновационные процессы в медицине все больше влияют на качество жизни населения Земли. Сегодня современные технологии ежедневно возвращают здоровье, сохраняют жизнь десяткам тысяч пациентов. Реализация возможностей инновационных технологий в оказании медицинской помощи населению наиболее эффективна в условиях комплексного подхода, когда организационно и территориально, в системе единой кадровой политики объединяются все основные специализированные направления клинической, поликлинической, диспансерной помощи. Все это возможно при наличии высококвалифицированных кадров. [1,2,3].

Корпоративное обучение специалистов со средним медицинским образованием и младшего медицинского персонала в ГБУЗ «НИИ – ККБ №1» МЗ КК организована таким образом, чтобы каждый специалист понимал, что поднять престиж работников в обществе реально только за счет их профессионального роста на основе Государственных стандартов. Реформы начинаются с изменением мышления медицинского работника.

Сестринское дело – это искусство, и наука. Оно требует серьезного понимания и применения высокопрофессиональных знаний и умений. В основе всех сестринских реформ лежит принцип «Начни с себя».

Список использованных источников

1. Волков С.Р., Волкова М.М. Обеспечение непрерывного образования и профессионального развития специалистов сестринского дела как один из важнейших ресурсов повышения качества медицинской помощи // Главная медицинская сестра. 2015. № 8. С. 106.
2. Калинина С. Как обеспечить высокое качество сестринской помощи // Сестринское дело. 2015. № 6. С. 8.
3. Мыльникова И. Симуляционное обучение медицинских сестер — актуальность и перспективы // Сестринское дело. 2014. № 3. С. 33.
4. Сестринская профессия сегодня (собственная информация) // Сестринское дело. 2015. № 7. С. 10.
5. Хисамутдинова З.А. Непрерывное профессиональное образование специалистов сестринского дела // Сестринское дело. 2015. № 3. С. 24.

6. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
7. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об охране здоровья граждан в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
8. Федеральный закон от 29.12.2015 № 389-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
9. Приказ Минздрава РФ от 05.06.1998 № 186 «О повышении квалификации специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
10. Приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
11. Приказ Минздравсоцразвития России от 23.07.2010 № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел “Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения”» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
12. Приказ Минздрава России от 10.02.2016 № 83н «Об утверждении Квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам со средним медицинским и фармацевтическим образованием» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
13. Приказ Минздрава РФ от 03.08.2012 № 66н «Об утверждении порядка и сроков совершенствования медицинскими работниками и фармацевтическими работниками профессиональных знаний и навыков...» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
14. Приказ Минобрнауки России от 15.11.2013 № 1244 «О внесении изменений в Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам...» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

15. Письмо Минобрнауки России от 02.09.2013 № АК-1879/06 «О документах о квалификации» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
16. Приказ Минпросвещения России от 29.08.2020 № 438 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
17. Приказ Минобрнауки России от 23.08.2017 № 816 «Об утверждении порядка применения организациями... дистанционных образовательных технологий...» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».