

Раздел II

УПРАВЛЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЕМ

УДК 616.89

Г. А. Тогизбаев, д.м.н., *Г. Ж. Капанова*, д.м.н., *Ж. С. Шалхарова*, д.м.н.

Алматинский государственный институт усовершенствования врачей
г. Алматы

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КАДРОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КАЗАХСТАНА

АННОТАЦИЯ

В настоящей статье предложены пути совершенствования и видение по непрерывному профессиональному развитию кадров здравоохранения Казахстана.

Развитие здравоохранения напрямую зависит от обеспеченности отрасли квалифицированными медицинскими кадрами, а также от уровня их подготовки, которая должна осуществляться на основе непрерывного профессионального развития (НПР). Непрерывное профессиональное развитие медицинских работников является ключевой проблемой современного здравоохранения. Развитие медицинской науки, появление новых современных технологий диагностики и лечения заболеваний, все увеличивающийся объем информации делают необходимым регулярное повышение уровня профессиональных знаний медицинского персонала организаций здравоохранения. В этом направлении большую роль должна играть система подготовки кадров здравоохранения, основанная на компетентностном подходе, с использованием инновационных методов и технологий, а также стремиться к постоянному совершенствованию.

Ключевые слова: непрерывное профессиональное развитие, разработка программ, исследования в области НПР, компетенции, методологическая основа НПР, партнерство.

В Послании Президента народу Казахстана от 17 января 2014 г. "Казахстанский путь – 2050: единая цель, единые интересы, единое будущее" озвучены основные идеи, в полной мере относящиеся к непрерывному профессиональному развитию кадров здравоохранения: "Все развитые страны имеют уникальные качественные образовательные системы... Нам предстоит большая работа по улучшению качества всех звеньев национального образования."

Современное здравоохранение Казахстана нуждается в грамотных специалистах, владеющих необходимым объемом знаний, навыками и умениями, способных обосновывать свои действия и решения с позиций доказательной медицины. Только постоянное, непрерывное профессиональное развитие медицинского работника создает основу для высокой эффективности его повседневной работы. В услови-

ях возрастающего информационного потока, постоянного внедрения в клиническую практику новых лекарственных препаратов, новых методов диагностики и лечения, врач оказывается в ситуации, когда он сам остро ощущает потребность в постоянном повышении квалификации.

Однако сегодня не все образовательные обучающие организации работают в соответствии с данными принципами. В связи с этим необходимо пересмотреть парадигму непрерывного профессионального развития кадровых ресурсов и разработать пути дальнейшего совершенствования.

Во-первых, необходима централизация организационно-методической работы в данном направлении. Учитывая, что дополнительное образование не требует лицензирования, частные организации, которые в первую очередь стремятся увеличить собственный капитал, не

имеют четкого представления об организации образовательного процесса, требованиях к разработке образовательных программ и др. В результате происходит трата бюджетных средств путем обучения специалистов по 010,036 РБП, при низком качестве подготовки.

Во-вторых, необходимо создать базу по обученным специалистам, чтобы иметь полное представление о квалификации кадров с целью мониторинга его знаний и навыков. База могла бы стать основой для обсерватории кадровых ресурсов, которая будет создана к 2016 г. согласно Концепции кадровых ресурсов здравоохранения на 2012-2020 гг. Наше видение роли АГИУВ в системе непрерывного профессионального развития кадров здравоохранения включает 3 концептуальных направления:

- Проведение исследований в области непрерывного профессионального развития.
- Разработка образовательных программ.
- Создание партнерской сети по эффективному сопровождению непрерывного профессионального развития.

Остановимся более подробно на каждом направлении:

I. Проведение исследований в области непрерывного профессионального развития.

На сегодняшний день в Казахстане нет единой системы или глобальных исследований в области НПР по изучению количественных и качественных показателей общественного мнения и всех заинтересованных лиц относительно непрерывного профессионального развития кадров здравоохранения.

Изучение инновационной направленности программ обучения в соответствии со стратегическими планами развития организации, максимальной приближенностью курсов повышения квалификации к рабочему месту, ориентацией на профессиональные запросы работников и насущные потребности лечебных и параклинических служб, непрерывной информационной поддержкой работников на рабочем месте, использованием современных образовательных технологий и информации, основанной на доказательной медицине, позволит разработать рекомендации медицинским организациям по планированию образовательной траектории собственных кадров с целью получения возможности работникам принять участие в определенном объеме мероприятий по

НПР (конструирование собственной образовательной траектории - самостоятельно выбирать содержание, сроки, режим обучения, с учетом своих профессиональных потребностей, проблем, уровня квалификации), а руководству медицинской организации, в частности кадровой (HR) службе, позволит разработать порядок организации системы контроля за НПР своих медицинских работников, а также конкретных мер по планированию, организации и мониторингу обучения каждого работника организации.

Для создания качественной траектории роста кадров требуется:

1. Анализ национальных и мировых трендов.

Так например, в 2013 г. проведено 46 мастер-классов с участием отечественных и мировых специалистов, программы которых были проанализированы на соответствие принципам доказательной медицины и протоколам диагностики и лечения РК.

2. Анализ потребности стейкхолдеров.

В институте есть специалисты, владеющие методикой и опытом проведения "полевых исследований" для выявления потребностей всех заинтересованных лиц: работодатели, обучающиеся, организаторы здравоохранения, преподаватели, профессиональные ассоциации, неправительственные объединения, представители общества.

3. Анализ региональной среды.

Позволяет изучить региональные потребности и создать региональные траектории на местах, мониторить рост и развитие кадров по потребностям региона. АГИУВ подписал 8 меморандумов с регионами, из которых в настоящее время успешно реализуются:

- ◆ подготовка менеджеров 1,2-го звена, (г. Павлодар);
- ◆ комплексная программа по улучшению системы здравоохранения региона (Кызылординская обл.);
- ◆ программа по развитию ПМСП (г. Алматы).

II. Разработка образовательных программ.

Для подготовки качественных кадров необходимы качественные образовательные программы, соответствующие высоким международным стандартам. Проведенные нами исследования в области непрерывного профессио-

нального развития будут являться обязательным этапом разработки образовательных программ:

Создание единой структуры образовательных программ, основанных на компетенциях (competence-based curriculum).

Высокая квалификация и достаточный уровень компетентности медицинских работников - главные факторы, способные улучшить качество оказания медицинской помощи населению. Необходимо изучение потребности в образовательных программах, которые должны содержать информацию по тематике, объему, содержанию, формату обучения, а также формам оценки работодателем эффективности обучения работников определенной медицинской организации или региона. Разработка единой структуры образовательных программ, основанных на компетентностном подходе позволила бы качественно улучшить предлагаемые образовательные программы, а также актуализировать и пересмотреть уже имеющиеся. На сегодня АГИУВ работает по 901 рабочей учебной программе, в том числе: 53 программы переподготовки; 201 программа для ПК (216 час); 45 3-недельных циклов (162 ч); 29 4-недельных (108 ч); 291- 1-недельных (54 ч) циклов.

Единая технология обучения "на рабочем месте" (work based learning).

В настоящее время для организаций здравоохранения РК требуется создать динамичную систему подготовки и повышения квалификации медицинских работников с широким использованием современных образовательных технологий и максимально возможной минимизацией отрыва от специалистов от основной работы. Наиболее эффективной формой обучения является "стажировка на рабочем месте". При этом организации образования и науки должны больше использовать ресурсы печатной продукции и электронные платформы, что будет способствовать повышению профессионального уровня. Традиционные формы обучения не могут в полной мере решить поставленные задачи по непрерывному обновлению и совершенствованию профессиональных знаний, поэтому рекомендуется широко масштабное использование технологий дистанционного обучения).

Обучение специалистов с учетом особенностей организации по месту работы, для оценки уровня компетентности и выявления

слабых звеньев в обслуживании пациента.

Существующий некоторый дефицит кадров, имеющийся на местах, не всегда дает полную возможность обучения "с отрывом от производства". Тем не менее "обучение на месте" предоставляет еще одну возможность обучения "в команде" по бригадному методу, когда при разборе клинических ситуаций можно проследить тактику ведения, поведение и компетенции каждого участника процесса (медсестра, фельдшер, врач, врач приемного отделения или «скорой помощи» и др.).

В АГИУВ широко применяются выездные циклы. Так, в 2013 г. в АГИУВ прошли обучение 11 338 слушателей, треть из которых были обучены на рабочем месте в регионах, особенно отдаленных и с дефицитом кадров. Планируется увеличить эту долю.

Экспертиза, аудит и консалтинг в области образовательных программ по непрерывному профессиональному развитию.

Для создания эффективных программ необходимо провести работу по оценке образовательных потребностей (удовлетворение потребностей кадров в получении конкретных новых и обновлении теоретических знаний и практических навыков). В связи с этим, учитывая, что ННР является важным фактором, позволяющим медицинскому работнику поддерживать необходимый уровень профессиональной компетенции в течение всей его трудовой деятельности и должен находиться в постоянном развитии. При этом пациенты обладают фундаментальным правом получать наилучшее лечение из существующего в тот или иной период. Необходим анализ программ на соответствие тем компетенциям, которыми должен обладать медицинский работник по окончании обучающего курса. Оценка и экспертиза программ позволят разработать уникальные образовательные программы для медицинских работников разных звеньев системы здравоохранения, о которых говорил в Послании народу 17 января Президент Н.А. Назарбаев.

В мировой практике эффективность образовательных программ реализуется через экспертизу и аудит. В связи с этим АГИУВ имеет опыт по созданию инновационно-образовательного консорциума, где совместными усилиями разработаны интегрированные программы для ПМСП в 2011-2013 гг. Экспертиза и аудит также являются основой консалтинговых

услуг, которые АГИУВ может проводить с последующей совместной выработкой единых методологических подходов в данном направлении.

III. Создание партнерской сети по эффективному сопровождению непрерывного профессионального развития.

Поскольку Казахстан – большая, но не густо населенная страна, требуется создание эффективной партнерской сети по непрерывному профессиональному развитию, которая бы предполагала консолидацию усилий, а именно:

Партнерство с организациями образования и науки.

В этом направлении у АГИУВ уже был опыт совместной работы в Образовательно-инновационном консорциуме. По ПМСЦ в консорциуме разработано 8 программ по приоритетным направлениям, с Карагандинским медицинским университетом - 2 программы.

По поручению министра РК С.З. Каирбековой от 20 января 2014 г. АГИУВ должен разработать программы для специалистов ПМСЦ по часто встречающимся заболеваниям с акцентом на выездные циклы с обучением в регионах. В связи с этим начата комплексная программа с анкетированием и разработан научный проект по изучению и оптимизации системы ПМСЦ в РК. Также в тесном сотрудничестве с вузами, научными центрами и институтами по разработке некоторых нормативно-правовых актов, в том числе внесение изменений и дополнений в государственные стандарты дополнительного образования, правила повышения квалификации и переподготовки медицинских и фармацевтических кадров здравоохранения, нормативно-правовых актов по послевузовскому образованию, разработаны

стандарты диспансеризации на уровне ПМСЦ по хроническим заболеваниям. Осуществляется актуализация протоколов диагностики и лечения некоторых заболеваний на уровне ПМСЦ и образовательных программ для врачей общей практики совместно с Карагандинским медицинским университетом, в планах выработка единой тактики по совершенствованию подготовки специалистов ПМСЦ.

Партнерство с работодателями и профессиональными ассоциациями РК.

Мировой опыт показывает, что профессиональные ассоциации играют ключевую роль в оценке и развитии профессиональных кадров. В связи с этим при АГИУВ создана Ассоциация непрерывного профессионального развития как возможность выразить свою профессиональную позицию всем заинтересованным лицам.

Партнерство с международными организациями в области непрерывного профессионального развития.

Это неотъемлемое условие роста, развития, распространения и трансферта мировых эффективных технологий с учетом региональных особенностей.

Таким образом, реализация всех направлений позволит создать сильную методологическую основу для высокоэффективного непрерывного профессионального развития кадров здравоохранения, для разработки реестра организаций, осуществляющих дополнительное и послевузовское образование, для проведения мониторинга движения бюджетных средств на подготовку, повышения квалификации и переподготовки кадров, а также мониторинга качества образовательного процесса в организациях.

ЛИТЕРАТУРА

1 "Казахстанский путь – 2050: единая цель, единые интересы, единое будущее": Послание Президента народу Казахстана Президента от 17 января 2014 г.

2 *Каирбекова С. З.* Методологические основы и организационно- управленческие технологии реформирования дополнительного профессионального медицинского образования в Республике Казахстан. – Астана, 2006. – 36 с.

3 "О Государственной программе развития здравоохранения Республики Казахстан "Саламатты •аза•стан" на 2011-2015 гг.": Указ Президента Республики Казахстан от 29 ноября 2010 г. № 1113.

4 Новые технологии для развития человека в Казахстане: Национальный отчет о человеческом развитии, 2006.

5 Paul E. Mazmanian. Reform of Continuing Medical Education in the United States // Journal of Continuing Education in the Health Professions. USA. – Vol. 25. – P. 132-133.

6 Марковская И., Пискунова О. Обучение на рабочем месте. ГК "Институт тренинга - АРБ Про", 2009. - Доступно по URL: <http://www.trainings.ru/library/articles/?id=11489>

7 Schostak J., Hanson J., Schostak J., et al (2010) The Effectiveness of Continuing Professional Development London, College of Emergency Medicine General Medical Council (2011) Good Medical Practice Framework for appraisal and revalidation London, General Medical Council, available at www.gmc-uk.org/doctors/revalidation/revalidation_gmp_framework.asp

ТҮЙІН

Осы мақалада Қазақстандағы денсаулық сақтау кадрларын үздіксіз кәсіптік дамуын жетілдіру жолдары ұсынылған.

Денсаулық сақтаудың дамуы саланың білікті медициналық кадрлармен қамтамасыз етілуіне, сонымен қатар олардың үздіксіз кәсіптік дамуы (ҮҚД) негізінде іске асырылуы тиіс дайындық деңгейіне байланысты. Медицина қызметкерлерінің үздіксіз кәсіптік дамуы қазіргі заманғы денсаулық сақтаудың өзекті мәселесі болып табылады. Медицина ғылымының дамуы, ауруды диагностикалау мен емдеудің жаңа заманауи технологияларының көрінуі, барлық күннен күнге артып отырған ақпараттар көлемі денсаулық сақтау ұйымдары медицина қызметкерлерінің кәсіптік білім деңгейін үнемі арттырып отыруды қажет етеді. Бұл бағытта инновациялық әдістер мен технологияларды пайдалана отырып, құзыреттілік тәсіліне негізделген денсаулық сақтау кадрларын даярлау жүйесі үлкен роль атқаруы тиіс, сонымен қатар үнемі жетілдіруі тиіс.

Түйінді сөздер: үздіксіз кәсіптік даму, бағдарламаларды әзірлеу, ҮҚД саласындағы зерттеулер, құзырет, ҮҚД әдістемелік негізі, серіктестік.

SUMMARY

This article offers the ways of improvement, and the vision of continuing professional development of healthcare practitioners of Kazakhstan.

The development of healthcare system directly depends on whether the industry is provided with highly-qualified medical personnel, and their training, which must be performed based on continuing professional development. Continuing professional development of medical practitioners is a key issue of modern healthcare system. The development of medical science, emergence of new modern technologies of diagnostics and therapy, and increasing volume of information makes it necessary for healthcare practitioners to regularly improve the professional knowledge. It must be supported by the system of training of healthcare practitioners, which is based on competences, uses innovative methods and technologies, and stimulates permanent improvement.

Key words: Continuing professional development, program development, research in continuing professional development, competences, methodological basis of continuing professional development, partnership.