

Переподготовка и повышение квалификации кадров в сфере здравоохранения

Лутфуллина Елена Сергеевна

Аннотация. В данной статье мы рассматривали вопросы, касающиеся подготовки и повышения квалификации кадров в сфере здравоохранения, дали оценку эффективности системы подготовки и переподготовки медицинских работников, указали недостатки и пути решения выявленных проблем.

Ключевые слова: подготовка, профессиональная переподготовка, повышение квалификации, медицинский работник, система здравоохранения, профессиональное образование, обучение, профессиональная компетенция.

В связи с быстрыми темпами развития системы здравоохранения в РФ появляются новые требования к медицинскому персоналу с высшим и средним образованием.

Повышение требований к медицинским работникам стало общемировой тенденцией. Некоторые страны Европы всё чаще выдвигают требование о наличии высшего профессионального образования у медсестер. Всемирная организация здравоохранения считает необходимым условием получение высшего медицинского образования для ряда специальностей работников здравоохранения.

Поскольку будущие медицинские работники по роду своей профессиональной деятельности большую часть времени проводят непосредственно с пациентами, возникает необходимость в психолого — педагогическом обучении.

Выпускники, получающие среднее и высшее профессиональное образование медицинского профиля, должны иметь оконченное общее образование одиннадцати классов и соответствующий полученной специальности набор компетенций. Это предполагает, что выпускник получает достаточные необходимые условия для того, чтобы успешно социализироваться в обществе, в том коллективе, где он будет работать и вести свою профессиональную деятельность.

Для того, чтобы повысить эффективность профессиональной деятельности, профессиональные компетенции, необходимо повышать квалификацию. Выдержка из Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017): «совершенствовать профессиональные знания и навыки путем обучения по дополнительным профессиональным программам в образовательных и научных организациях в порядке и в сроки, установленные уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

Профессиональная переподготовка — это вид дополнительного профессионального образования, который направлен на освоение обучающимися образовательных программ для осуществления нового вида работы. Переподготовка не гарантирует получения нового уровня образования в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов. Переподготовка дает возможность поменять направление профессиональной деятельности на уже имеющемся уровне профессионального образования.

После прохождения профессиональной переподготовки медицинские работники получают диплом государственного образца, который подтверждает их квалификацию (право) продолжать профессиональную деятельность в определенной сфере. После согласования с образовательным учреждением определяется направление профессиональной переподготовки.

Также профессиональная переподготовка осуществляется для расширения квалификации медицинских сотрудников. Главная цель переподготовки состоит в том, что происходит их адаптация к новым социальным, экономическим условиям, ведение новой профессиональной деятельности, даже с учетом международных требований и стандартов.

По итогам профессиональной переподготовки специалисту также может быть присвоена дополнительная квалификация на базе полученной специальности. Данная профессиональная переподготовка о получении дополнительной квалификации осуществляется путем изучения дополнительных профессиональных образовательных программ.

Недостаточная эффективность системы подготовки и переподготовки медицинских работников является важной проблемой. Необходимо постоянно повышать свою профессиональную компетентность. В связи с изменяющимися медицинскими технологиями, а, соответственно, и требованиями к работникам здравоохранения, должна меняться и система повышения квалификации. Медицинские работники проходят курсы повышения квалификации один раз в пять лет. В это время стремительно развивающиеся медицинские технологии продвигаются далеко вперед. Следовательно, как можно говорить о непрерывности процесса повышения квалификации, если оно происходит раз в пять лет? Ведь непрерывное образование предусматривает не только повышение квалификации, но и переподготовку для изменяющихся условий, и стимулирование постоянного самообразования. Результаты повышения квалификации не всегда бывают положительными и очевидными, причем медицинский работник должен на длительный срок быть оторванным от работы, от пациентов.

Все выше перечисленные недостатки повышения квалификации медицинских работников указывают на то, что непрерывность образования может быть обеспечена не данной системой, а постоянным саморазвитием, самообразованием сотрудников. Но выпускники медицинских колледжей и вузов не дополучают необходимых компетенций для такого рода деятельности. Говоря о профессиональной компетенции, следует отметить, что это определенный набор знаний, умений, навыков и способов деятельности (компетенций), связанных с получаемой специальностью. Она выражена в высоком профессионализме работника. Важнейшей компетенцией и целевой установкой на развитие профессионализма является мотивация.

Оплата труда медицинского работника напрямую зависит от уровня квалификации. В этом и состоит актуальность повышения квалификации через самообразование. Поскольку все больше прослеживается тенденция оплаты курсов повышения квалификации самими работниками,

для низкооплачиваемых кадров получение специального обучения получается достаточно дорогим.

Зачастую большая часть среднего медицинского персонала не заинтересована в обосновании новых медицинских технологий, новыми фармакологическими препаратами. Для среднего медицинского персонала участие в научных конференциях не является частью практической деятельности даже в тех отделениях, где они работают. В связи с низкой заработной платой не удовлетворены своей профессиональной деятельностью, находятся в поиске другой работы, при этом ответственность за выполнение профессиональных функций снижается. Медсестры имеют низкую психическую устойчивость и большую физическую загруженность. Концепция развития системы здравоохранения в Российской Федерации на период с 2010 по 2020 год направлена на устранение указанных недостатков.

Совершенствование организационной системы, которая позволяет обеспечить формирование здорового образа жизни и оказание квалифицированной качественной бесплатной медицинской помощи всем гражданам Российской Федерации, является основным системообразующим фактором. Также таким фактором является наличие достаточного количества подготовленных медицинских работников, способных к решению сложных задач. Безусловно, развитие инфраструктуры, ресурсного обеспечения, оснащения лечебных учреждений способствуют эффективному функционированию системы здравоохранения.

Модернизация системы здравоохранения требует развития каждого вышеуказанного фактора, поскольку они являются взаимопределяющими и зависимыми друг от друга, и развития всей системы в целом. В Концепции развития здравоохранения до 2020 года проанализировано общее состояние здравоохранения в Российской Федерации, а также поставлены основные цели, указаны задачи, направленные на совершенствование системы с применением системного подхода. Концепция развития здравоохранения в Российской Федерации была разработана в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами и общепризнанными нормами международного права в области здравоохранения, с учетом отечественного опыта и зарубежного.

В Российской Федерации на душу населения приходится больше врачей в развитых странах Европы. Но, несмотря на это, следует признать, что уровень показателей здоровья населения нашей страны и качество медицинской помощи значительно ниже. Это указывает на низкую эффективность российской системы оказания медицинской помощи, недостаточную квалифицированность медицинского персонала и их слабую мотивацию к профессиональному совершенствованию. Дисбаланс в системе оказания медицинской помощи вызван соотношением численностью врачей и среднего медицинского персонала, преобладанием последних. Излишняя концентрация врачебных кадров в стационарных учреждениях и нехватка их в ам-

булаторно — поликлинических приводит к существенной диспропорции.

В области управления медицинскими кадрами следует указать следующие проблемы: низкая заработная плата медицинского персонала, низкая социальная защищенность и уравнилельные подходы к оплате труда. Также можно сказать об отсутствии системы непрерывного медицинского образования и несоответствии федеральных государственных образовательных стандартов высшего и среднего профессионального образования перед современными потребностями здравоохранения.

Для устранения всех выше указанных проблем в системе здравоохранения необходимо проведение основательных преобразований в области управления медицинскими кадрами. Целью данной реформы является подготовка и переподготовка кадров, которые обладают современными знаниями, способны выполнять эффективное применение внедряющихся медицинских технологий, новых методов проведения диагностики и лечения пациентов.

Для реализации кадровой политики будут проводиться такие мероприятия, как обеспечение системы здравоохранения кадрами и ее структурирование в соответствии с объемами деятельности медицинских работников, перераспределение функций между различными профессиональными группами. Также будет проводиться дальнейшее развитие системы непрерывного образования, целью которого является повышение качества работы медицинского персонала и всего лечебного заведения. Для повышения статуса врача и среднего медицинского персонала планируется проводить комплекс мер, который будет действовать на сознание работников, повышая потенциал данной профессии, открывая дальнейшие перспективы и показывая значимость профессии врача для общества. Также будет осуществляться подготовка специалистов в сфере управления здравоохранением, планируется повысить качество подготовки медицинских кадров и разработать комплекс мер для подготовки специалистов с высшим и средним медицинским образованием.

Дополнительные сложности в развитии профессионального образования медицинских работников вносят изменения в системе профессиональной подготовки и переподготовки кадров с высшим и средним медицинским образованием. Данные изменения связаны с требованиями реформы системы здравоохранения. Для положительного исхода данной реформы необходимо создавать все необходимые условия не только для студентов высших учебных заведений, колледжей и училищ, но и для работников здравоохранения, чтобы смотивировать их на непрерывное образование с помощью самообразования и повышения квалификации. Для более эффективного протекания процесса профессиональной подготовки в ближайшее время необходимо больше внимания уделять работе медицинских сотрудников по самосовершенствованию, ознакомлению с новыми рекомендациями для врачей, посещению ими лекций, научно-практических конференций и написанию новых обновленных учебно-методических пособий.

Литература:

1. Андриянова Е. А., Алекшина О.Ю., Порох Л.И. Динамика социального статуса системы повышения квалификации среднего медицинского образования (на материалах интервью) // Саратовский научно-медицинский институт. 2012. Т.8. № 1.
2. Воробьев С.В., Платонов М.М., Самосадная И.Л. Проблемы повышения квалификации кадров в системе здравоохранения // СПО 6. 2015.

3.Герцик Ю.Г., Кайдалов С.А., Герцик Г.Я. Переподготовка и повышение квалификации кадров как основа формирования экономической эффективности деятельности предприятий медицинского и медико-технического профиля // Вестник Росздравнадзора №2. 2010.

4.Концепция развития системы здравоохранения в Российской Федерации до 2020 года. URL: <http://topmedicina.ru/health/koncepciya/>

5.Требования к среднему медицинскому персоналу.URL: <http://szgmu.ru/rus/s/248/>

6.Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации"

7.Шляфер С. И., Камынина Н. Н., Гажева А. В. и др. Деятельность среднего медицинского персонала в Российской Федерации. 2010.