УДК 377

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ОБУЧЕНИЯ СРЕДНЕГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА

Шурыгина Е.П., Бабушкина И.Р.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, Екатеринбург

В статье рассматривается проблема совершенствования системы последипломного обучения среднего медицинского персонала на примере Муниципального автономного учреждения «Детская городская поликлиника №13» г. Екатеринбург. Знания в медицине быстро устаревают, циклов повышения квалификации, проводимых один раз в пять лет, недостаточно. Как дополнительный вариант рассматривается актуализация знаний сотрудников непосредственно на рабочем месте. Внедрение системы непрерывного медицинского образования, сталкивается с проблемами: персонал не имеет навыков работы с компьютером и не готов к работе с порталами НМО, а со стороны работодателей нет готовности к обеспечению местом и временем для обучения.

Ключевые слова: последипломное образование, средний медицинский персонал, технологии.

Improvement of the system of postgraduate training of medium medical personnel

Shurygina E.P., Babushkina I.R.

Ural state medical university, Ekaterinburg

The article discusses the problem of improving the system of postgraduate training of secondary medical personnel on the example of the Municipal Autonomous Institution "Children's City Polyclinic No. 13" in Yekaterinburg. Knowledge in medicine is rapidly becoming obsolete; once-in-five years of continuing education are not enough. As an additional option, updating the knowledge of employees directly at the workplace is considered. The introduction of a system of continuing medical education is faced with problems: the staff does not have computer skills and is not ready to work with NMO portals, and employers are not ready to provide a place and time for training.

Keywords: postgraduate education, nursing staff, technologies.

Введение

Одним из критериев профессионального развития среднего медицинского персонала является совершенствование ранее полученных навыков. Мировой опыт показывает, что в медицине происходят быстрые изменения актуальности информации. В связи, с чем

качественное выполнение работы требует непрерывного обучения новейшим технологиям. Необходимо учесть, что обучение так же требует усовершенствования, особенно если оно проводится на рабочем месте. Инновационная модель подготовки специалистов сестринского дела, ориентированных на будущее, требует наличия надпрофессиональных компетенций, таких как навыки межотраслевой коммуникации, клиентоориентированность, умение управлять проектами и процессами, работа в режиме высокой неопределенности и быстрой смены условий задач, умение работать в команде и навыки межличностного общения. Особенность медицинского образования заключается в непрерывности образовательного процесса, в связи с чем, возникает необходимость предоставления возможности обучения в практическом здравоохранении, в большей степени без отрыва от производства [1].

Цель исследования – определить контрольные точки для разработки рекомендаций по совершенствованию процесса внутреннего обучения, с учетом внедрения непрерывного медицинского образования и дальнейшей аккредитации специалистов.

Материалы и методы исследования

База исследования – Муниципальное автономное учреждение «Детская городская поликлиника №13» г. Екатеринбург. В исследовании приняли участие 83 человека: 79 (95,18%) женщин и 4 (4,82%) мужчин в возрасте от 20 до 60 лет, средний возраст – 36,6±2,8г. Среди респондентов было 74 (89,15%) медицинские сестры и 8 (10,85%%) фельдшеров, средний стаж работы 17,6±1,3г.

В ходе первого этапа был проведен опрос с целью выяснения удовлетворённости персонала традиционной системой повышения квалификации, подготовки и переподготовки специалистов сестринского дела. Для этого проводилось анкетирование по критериям, предложенным Шкатуллой В.И [2].

Второй этап – определение «остаточных знаний», с помощью разработанного тестового опроса. В тест входили вопросы оказания неотложной медицинской помощи пациентам, в основном, педиатрического профиля, в соответствии с направлениями деятельности поликлиники.

На третьем этапе был проведен эксперимент с использованием различных форм подачи обучающей информации. Сначала была прочитана стандартная лекция по вопросам алгоритма действий при работе с медицинскими отходами. Затем «лекция-эксперимент» с применением новых форм обучения. Тестовый контроль по теме обращения с медицинскими отходами был проведен дважды: через неделю после стандартной лекции, и через неделю после проведения экспериментальной лекции.

Четвёртый этап был нацелен на определение готовности среднего медицинского персонала и руководителей к работе в рамках непрерывного медицинского образования, была разработана анкета с целью выяснения осведомленности о новой системе образования.

Результаты исследования и их обсуждение

Оценка существующей модели обучения проведена по пятибалльной системе, высшие балы получили показатели «условия проведения занятия» – (4,69±0,01), «обеспеченность учебного процесса» – (3,88±0,01); а низкие «новизна полученных знаний» – (3,04±0,01) и «возможность применения на практике полученных знаний» – (3,04±0,01). Ни один из показателей не достигал желаемого уровня, а средний балл составил 3,36±0,01. Это свидетельствует, что сотрудники оценивают процесс повышения квалификации в большей степени как производственную необходимость, а актуальность получаемых знаний не велика. Следовательно, система обучения требует пересмотра и совершенствования.

Второй этап исследования – выявление «остаточных знаний» по неотложной помощи в педиатрии, проведенный без предварительной подготовки, дал удручающие результаты: 48,68±2,25% правильных ответов; 31,16±1,58% неполные ответы и 20,15±1,67% неверные ответы. Такие результаты можно соотнести со следующими причинами: у значительной части респондентов срок действия сертификатов истекает в будущем году, следовательно, обучение на базе колледжа они проходили более трех лет назад; отсутствие у медицинских работников серьезного отношения к проведению обучения на рабочем месте; тестовый контроль был не запланирован, поэтому отмечалась растерянность респондентов. Результаты данного тестирования ещё раз наглядно показали, что внедрение новых форм преподавания и непрерывного процесса обучения жизненно необходимо.

На третьем этапе в ходе эксперимента была прочитана обычная лекция и через неделю тестирование на тему «Обращение с опасными медицинскими отходами (ОМО)», неверные и неполные ответы составили 21,59±2,11%, то есть учебная информация усвоена недостаточно.

В связи с этим было принято решение попробовать изменить формат лекции. С целью адаптации учебного процесса под слушателей, был проведен опрос для выявления наиболее эффективного способа восприятия информации. Следует отметить, что среди разных возрастных групп имеются различия по выбору подачи информации преподавателем. Из материалов опроса видно, что для всех возрастных групп наиболее оптимальными способами восприятия являются такие методы, при которых применяется

демонстрация практических навыков, а так же их отработка (44,42±3,21%). В средней возрастной группе отмечается минимальный интерес к печатным источникам информации (5,69±0,99%), что свидетельствует о низкой эффективности такого способа в данной возрастной группе. Но наряду с этим в старших возрастных группах имеется противоположное мнение о печатной информации (23,81±1,87%), поэтому при подготовке к занятиям не следует пренебрегать данным способом подачи информации.

Через неделю был проведен обучающий урок по обращению с ОМО с применением различных форм преподавания, активно использовался метод обратной связи. Обучаемый персонал самостоятельно излагал правила сбора и хранения ОМО. В процессе занятия обсуждались ошибки. Был использован наглядный материал, а также проведен мастер-класс – работа медицинской сестры в процедурном кабинете во время вакцинации. Через неделю после проведения комплекса мероприятий, изложенных выше, осуществлён тестовый контроль, результаты которого имели положительную динамику. Отмечается уменьшение количества неверных ответов в 3 раза, с 21,59% до 6,81%.

Четвертый этап работы был нацелен на выявление готовности сотрудников организации к новой системе обучения. По результатам опроса 4 (4,82%) респондента уже являются участниками непрерывного медицинского образования (НМО). У 47 (56,63%) сотрудников срок действия сертификата истекает после 1 января 2021 года, следовательно, они неизбежно вступят в систему НМО. Остальные же 32 (38,55%) человека в ближайшее время пройдут «традиционную» систему сертификации, чрез пять лет после которой станут участниками НМО.

Подавляющее большинство сотрудников (61,45%) в ближайшее время столкнется с системой НМО. Однако внедрение новой системы обучения вызывает у них определенное беспокойство. Информация о новой системе образования недостаточна, как показали результаты анкетирования, лишь 27 (32,53%) человек владеют информацией об НМО. Лица, чей возраст близок к пенсионному или пенсионный, не знают ничего о данном виде образования – это 7 (8,43%) респондентов. Новая система образования тесно связанна с компьютерными технологиями, у специалистов среднего звена возникли опасения, неуверенность в себе при работе с персональными компьютерами. Действительно, некоторые кабинеты специалистов не готовы к внедрению НМО, так как обучение подразумевает проходить на рабочем месте. Нет специально оборудованных отдельных кабинетов, не просчитано и не регламентировано время для посещения занятий. При опросе респондентам был дан открытый вопрос, для выявления пожеланий, и так одним из ответов был: «Для работы с системой НМО, нам в кабинете необходим компьютер».

Необходимо проведение обучающих лекций внутри организации именно по работе с порталами системы НМО, с применением демонстрации в режиме он-лайн. С этим мнением согласились и готовы принять участие в таких уроках 81 (97,59%) опрошенных.

Выводы

1. Большая часть среднего медицинского персонала считает, что знания в медицине быстро устаревают, циклов повышения квалификации, обычно проводимых один раз в пять лет, недостаточно, а отношение к обучению – формальное. Как альтернативный вариант дополнения к системе последипломного профессионального медицинского образования, можно рассматривать актуализацию знаний у сотрудников непосредственно на рабочем месте.

2. Проведенный в ходе исследования эксперимент с формами подачи информации показал, что внедрение новых форм преподавания, а также непрерывного процесса обучения необходимо;

3. В качестве альтернативы большим пробелам в обучении внедряется система непрерывного медицинского образования, но есть и неизбежные минусы этой системы: основная проблема – неготовность персонала к работе с порталами НМО, наряду с этим отмечается неготовность работодателей по обеспечению местом и временем для обучения.

Список литературы

1. Шурыгина Е.П. Инновации в медицине: высшее сестринское образование / Е.П. Шурыгина, Л.А. Шардина // Вестник УГМУ. – 2017. – № 3, С. 25-28

2. Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам / В.И. Шкатулла. – 3-е изд., изм.и доп. – М.: Изд-во НОРМА, 2003. – 992с.

Шурыгина Елена Павловна - доктор медицинских наук, доцент, заведующая кафедрой управления сестринской деятельностью ФГБОУ ВО УГМУ Минздрава России г. Екатеринбург, ул. Репина, д. 3, сот.тел. 8 912 667 46 86, e-mail: shellp@mail.ru