

УДК 378.046.4

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА (ОБУЧЕНИЕ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ) В МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Юкина В.И.

*ФГБОУ ВПО «Волгоградский государственный медицинский университет»,
e-mail: v.yukina777@yandex.ru*

В настоящее время система внедрения непрерывного образования имеет важное и актуальное значение для развития медицинского персонала. В статье рассматриваются основные понятия непрерывного образования в России и за рубежом (Lifelong learning, Continuing vocational education and training, Adult education), а также принципы введения непрерывного образования в России, делается попытка сравнить и проанализировать ранее существующую традиционную систему обучения специалистов и новую систему непрерывного образования. Далее приводятся аргументы, основания и предположения о некоторых сложностях с внедрением новой системы непрерывного образования – отсутствие типового порядка отбора экзаменаторов, критерии отбора в состав комиссии, проблема, возникшая у специалистов, имеющих несколько специальностей, мнение студентов о новой системе образования «на протяжении всей жизни». На основании предложенных аргументов предлагаются мероприятия по усовершенствованию новой системы образования специалистов.

Ключевые слова: система непрерывного образования, аккредитационная комиссия, повышение квалификации, специальность, образование на протяжении всей жизни

IMPROVEMENT OF THE PERSONNEL DEVELOPMENT SYSTEM (TRAINING, RE-EDUCATION) IN MEDICAL INSTITUTIONS

Yukina V.I.

Volgograd State Medical University, Volgograd, e-mail: v.yukina777@yandex.ru

At present, the system of introducing continuous education is important and urgent, for the development of medical personnel. The article examines the basic concepts of continuing education in Russia and abroad, as well as the principles of the introduction of continuing education in Russia, attempts to compare and analyze the previously existing traditional system of training specialists, and a new system continuous education. Next, the arguments, grounds and assumptions about some difficulties with the introduction of a new system of continuing education are presented – the absence of a standard procedure for selecting examiners, the criteria for selecting a commission, the problem that arose among specialists with several specialties, the students' opinion about the new education system «throughout life». Based on the proposed arguments, measures are proposed to improve the new education system of specialists.

Keywords: system of continuous education, accreditation commission, advanced training, specialty, education throughout life

В настоящее время прогресса и процветания науки и техники наблюдается снижение качества образования. Проблемы снижения качества образования пока точно не сформированы по причине постоянной динамики процессов образования. Можно выделить наиболее важные причины:

1. Современная система образования не может в настоящее время обеспечить конкурентоспособность человека узкой специализацией его подготовки.

2. Общее развитие личности специалиста, возможно, занимает низкий уровень и сопровождается отсутствием четких целей в своей деятельности, снижается уровень компетентности и гуманности.

3. В настоящее время термин «престижность образования» потерял свой ранее важный статус [1].

Представление и понятие об образовании и образованности закладывается у человека ещё в начале пути его развития

и определяет в дальнейшем его поведение на всю жизнь. Важной проблемой в этом является мотивация труда преподавателей, на индивидуальное саморазвитие, по использованию современных, инновационных методик и технологий обучения.

Для того чтобы реализации развития здравоохранения стала более успешной, необходимо рассматривать вопросы эффективного развития медицинского персонала. В настоящее время развитие современной медицины, а также внедрение высоких технологий в практику здравоохранения вносят создание новых условий для непрерывного профессионального обучения и развития специалистов. Вопросы о новой системе образования в России сейчас особо актуальны, процесс перехода на новую систему требует внесения конкретных мер по содержанию и влиянию непрерывного образования на качество трудовой жизни, а также предложений по усовершенствованию

нию качества личностного развития специалистов за счет оптимизации непрерывного образования [2].

Особое внимание учёных всегда привлекало понятие «труд», как главная составляющая содержания общественной жизни человека. Самый большой вклад в теории труда внесли А. Маслоу, Ф. Герцберг, Э. Дюркгейм, М. Вебер, К. Маркс. Актуальность понятия «непрерывное образование» и его множество различных форм выделяют потребность в исследовании новых методов и технологий, которые могут функционировать в постоянно развивающемся образовательном пространстве современного общества [3].

Если анализировать работы всех вышеперечисленных авторов, то можно сделать вывод о том, что многие стороны проблем непрерывного образования уже рассмотрены, но всё же в России этот вопрос достаточно размыт и непонятен, поскольку понимание непрерывного образования во всех официальных документах разное. Именно поэтому процесс перехода на новую систему вызывает массу вопросов и размышлений.

В последние несколько лет развитие компетентных и профессионально-личностных качеств на протяжении всей жизни человека становится основным критерием его успешной адаптации. Понятие «непрерывное образование» выражается рядом различных терминов в мировой педагогике: *continuing education, continuous education, lifelong education, permanent education, l'education permanente, further education* и рядом других [4].

В настоящее время в литературе зарубежных и отечественных писателей, которые посвятили свои труды актуальной теме непрерывного образования, встречаются понятия, отличающиеся друг от друга:

1. *Continuing vocational education and training* (*Непрерывное профессиональное образование*).

2. *Lifelong learning* (*Образование на протяжении всей жизни*) и его аббревиатура *LLL*.

3. *Adult education* (*Образование взрослых*).

На русском языке значение понятия «непрерывное образование» намного обширнее зарубежного и включает в себя институциональную систему обеспечения, а не только возможности карьерного, компетентного и профессионального развития в течение всей жизни.

Традиционная система обучения сотрудников – один раз в пять лет, по мнению экспертов, в настоящее время – неэффективна. За этот срок появляется большое

количество новой информации, и врач зачастую о ней ничего не знает. В большинстве случаев традиционное обучение проходит формально, без какой-либо заинтересованности в качественном получении новых знаний и умений, как со стороны сотрудника, так и со стороны работодателя. Нередко наблюдалось получение сертификатов и по коррупционным схемам. Именно на основании вышеперечисленных причин, по инициативе Минздрава, Национальной медицинской палаты и профессиональных медицинских обществ, созданы новую систему непрерывного медицинского образования [5].

Системой непрерывного образования является новая форма повышения квалификации медицинских специалистов, целью которой является получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, а также совершенствование в повышении профессионального уровня имеющейся квалификации.

Новая программа непрерывного образования в России позволяет работникам, которые получили сертификат специалиста либо свидетельство об аккредитации специалиста, после 1 января 2016 г., проходить обучение только в рамках системы непрерывного медицинского образования, что в свою очередь несёт определенную ответственность за достоверность сертификатов и отсутствие коррупционных схем. Обучение работника по новой программе позволяет использовать непрерывно от работы – инновационные технологии, а также дает возможность выстроить персональный план обучения работника, в течение пяти лет, которая завершается прохождением аккредитации.

Накопительная балльная система позволяет работнику здравоохранения составлять индивидуальный образовательный план: выбирать сроки, содержание и режим обучения с учетом своих профессиональных потребностей, потребностей учреждения здравоохранения, в котором он работает, и уровня его квалификации. В качестве форм повышения квалификации (в дополнении к традиционным), в непрерывном обучении, добавляются дистанционные технологии, в том числе и телеобучение [6].

Если сертификат получен после 1 января 2016 г., то образовательный процесс будет проходить по индивидуальному пятилетнему плану, включающему 250 часов занятий (50 часов ежегодно).

На первый взгляд, новая система повышения квалификации сотрудников кажется перспективной, экономичной и энергозатратной с точки зрения дистанционных

технологий. Однако есть основания полагать, что существуют некоторые сложности с внедрением новой системы.

Во-первых, по мнению общероссийского народного фронта, один из факторов, указывающий на незрелость новой системы – отсутствие типового порядка отбора экзаменаторов, чтобы оценка квалификаций не вызвала сомнений у профессионального сообщества. Во время процедуры первичной аккредитации учебное заведение, которое выпускает студента, скорее всего не будет иметь доступ к месту проведения экзаменов – тестирование будет проходить только в присутствии аккредитационной комиссии. И здесь возникают некоторые трудности. Оплата этого вида деятельности категорически запрещена, аккредитационная комиссия должна работать бесплатно. Очевидно, как только работодатели и общественные организации узнают, что их работа не будет оплачена, возникают проблемы. Здесь же возникает ещё один немаловажный вопрос по оплате образования персонала. Согласно новой программе, обучение врачей должно проводиться за счет средств ОМС, но всё же современная система страхования к данному этапу ещё не готова. Средства ФОМС, которые выделяются на образование, расходуются таким же образом, что и средств а, выделяемые на технические расходы. В первую очередь руководство больниц и клиник покроем затраты именно на закупку оборудования и приобретение лекарственных средств. В итоге на образование медперсонала практически не останется средств, хотя для руководства клиники должно быть очевидно, что качество медицинской помощи полностью зависит от качества полученных медработником знаний и умений и не может быть выше, чем уровень образования врача. В некоторых городах члены комиссии отказались участвовать в аккредитации учащихся, после чего процесс был остановлен до формирования нового состава комиссии [7].

Во-вторых, интересен вопрос и о том, по каким критериям будут отбирать состав комиссии? Все ли преподаватели будут задействованы? Вероятно, у преподавателей вузов возникнут опасения о том, что они могут просто не справиться с большим потоком учащихся, которое будет прибывать к ним по программе непрерывного образования.

В-третьих, важно отметить, что у многих врачей имеется несколько специальностей. Прежде всего, специалист должен зарегистрироваться на портале непрерывного образования и указать только три специальности, которыми обладает медицинский

работник в рамках своего профиля. И здесь возникают вопросы, как быть специалисту, имеющему более трёх специальностей? Возможно, в ближайшем будущем, по мере усовершенствования системы, введут запрет на владение более чем тремя специальностями, ведь большой объем информации, участие в конференциях и других подобных научных мероприятиях, скорее всего, будет вызывать некоторые трудности в плане освоения образовательных программ, а также в финансовой сфере [8].

В-четвертых, очевидно вопросы возникают не только у врачей, но и у студентов, которые поступали на другие стандарты системы образования, отработанные в течение десятилетий, в то время как новая система предполагает: если человек решил связать свою жизнь с медициной, то он обязан учиться непрерывно на протяжении всей жизни. Ведь чтобы непрерывно учиться, человеку необходим хороший позитивный опыт приобретенных знаний в молодом возрасте, высокие материальные и моральные стимулы, личная мотивация к учению и большое разнообразие ресурсов, всё это может являться ключевыми факторами в непрерывном образовании.

В настоящее время студенты должны выпускаться без прохождения интернатуры с «мифической» должностью «врач терапевт участковый» или «врач педиатр участковый» это, разумеется, резко ограничивает их функциональные возможности. Следовательно, и практическое здравоохранение тоже испытывает неуверенность в новых кадрах, так как выпускники приходят без опыта интернатуры, но приступают к выполнению полноценных функций лечащего врача.

На основании вышеизложенных аргументов можно предложить следующие мероприятия по усовершенствованию новой системы образования специалистов:

1. Требуется составить нормативно-правовые документы по процедуре аккредитации «узких» специалистов, которые обязывали бы регистрироваться в системе НМО и составлять индивидуальные планы обучения.

2. Далее требуется создать центр аккредитации специалистов, а также чётко сформировать состав комиссии для аккредитации учащихся. Для этого, очевидно, требуется поставить чёткие рамки в образовании и учёной степени для членов комиссии, провести с ними необходимые занятия (обучение), которые строго дадут понять и конкретизировать все требования новой системы образования.

3. Следующим немаловажным шагом для эффективной деятельности системы

необходимо определить источник финансирования новой системы и выделить определенную денежную сумму для оплаты труда комиссии, вероятнее всего, это приведет к стимулированию и мотивации состава членов комиссии.

4. Далее необходимо определить, сколько всё же специальностей в настоящее время может иметь специалист и, возможно, расставить приоритеты и категории нагрузок по обучению медицинского специалиста.

5. И наконец, вероятно, потребуется пересмотреть отмену интернатуры в настоящее время, для уверенности в компетентности выпускающихся специалистов.

Таким образом, тема непрерывного образования в России становится всё более актуальной, несмотря на то, что само понятие появилось недавно, очевидна необходимость его внедрения, как одного из аспектов образовательной модели. Однако единого понимания новой системы нет, но оно необходимо для развития теории, практики методической, а также нормативной базы.

Рассмотренные в данной статье проблемы непрерывного образования формируют следующие выводы:

1. В настоящее время непрерывное образование специалистов является одной из основных педагогических проблем на современном этапе его формирования в России;

2. Сутью непрерывного образования является как обучение на протяжении всей жизни, целью которого является всестороннее развитие личности человека (его духовного, социального и биологического потенциала), прежде всего постоянное профессиональное самообразование даст возможность нести за собой необходимость обновлять устаревшие знания и умения, полученные во время обучения.

3. Непрерывное образование – это ответ на технологический прогресс, который поставил труд человека в состояние функциональной безграмотности. Новая система образования при её совершенствовании поможет сформировать у специалистов качества, опирающиеся на социокультурную сферу.

Подводя итоги, можно отметить, что переход на новую систему непрерывного образования в России – довольно серьезный и перспективный шаг в здравоохранении, который мог бы помочь повысить качество медицинской помощи, совершенствовать

и обрести более компетентных специалистов, а также повысить профессиональный уровень, в рамках имеющейся квалификации. Но для того чтобы достигнуть поставленной цели, возможно, потребуется несколько лет для устранения недочетов, вопросов и решения проблем новой системы непрерывного образования. Но если всё же в ближайшее время проблемы не будут устранены, реализация системы непрерывного медицинского образования и аккредитации врачей может оказаться под вопросом [9].

Работодателю важно знать, что подготовленный специалист – это гарантия качества медицинской помощи в учреждении, а для этого врачу необходимо создать условия для повышения профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации и компетенции.

Список литературы

1. Игнатович Е.В. Англоязычные термины со значением непрерывного образования: современный контекст // Непрерывное образование: XXI век. – 2013. – Вып. 1. – С. 23–26.
2. Непрерывное профессиональное развитие – основа качества медицинской помощи: материалы конф. / Минздравсоцразвития СО, СамГМУ, СОАВ. – Самара: Медфорум, 2009. – 54 с.
3. Современные тенденции в управлении персоналом / А.В. Дейнека, Б.М. Жуков. – М., 2009. – 85 с.
4. Повышение квалификации сотрудников организации и эффективности предпринимательской деятельности с помощью современных педагогических технологий / А.И. Иртюхина, В.В. Великанов, В.И. Чумаков, О.Ф. Великанова // Научный руководитель. – 2016. – № 4 (16). – С. 40–48.
5. Чорная А.Д. Непрерывное образование как основоположное условие развития современного общества // Проблемы и перспективы развития образования: материалы III Международ. науч. конф. (г. Пермь, январь 2013 г.). – Пермь: Меркурий, 2013. – С. 36–38.
6. Педагогика: учебно-методическое пособие для студентов / А.А. Иртюхина, В.И. Чумаков. – Волгоград, 2014. – 316 с.
7. Министерство здравоохранения Российской Федерации / Портал непрерывного медицинского и фармацевтического образования Минздрава России. – 2016. URL: <http://edu.rosminzdrav.ru/specialistam/obshchaja-informacija> (дата обращения: 27.12.2017).
8. Махмутова А.Г. Непрерывное образование в современном мире // Актуальные проблемы теоретической и практической подготовки конкурентоспособной личности в системе профессионального образования. Материалы региональной научно-практической конференции. Набережные Челны, 13 мая 2005 г. / под ред. Г.Е. Поповой, Э.С. Баявой. – Казань: Изд-во Казан. гос. тех. ун-та, 2005. – С. 46–48.
9. Махмутова А.Г. К вопросу о понятиях системы непрерывного образования // Социально-экономическое развитие общества: система образования и экономика знаний: Сборник статей II Международной научно-практической конференции. – Пенза, 2005. – С. 59–62.