

Учебно-методический центр в системе непрерывного обучения среднего медицинского персонала

О.В. Логвинова, Ю.П. Бойко

Российская медицинская академия последипломного образования, Москва

Резюме

Изучалась роль учебно-методического центра лечебно-профилактического учреждения с собственной разработкой образовательных программ, пособий, методических рекомендаций и инструкций в системе непрерывного профессионального обучения специалистов со средним медицинским образованием на модели городской клинической больницы. Позитивными индикаторами деятельности учебно-методического центра явились: высокая оценка постоянного обучения среди 83,4% медицинских сестер лечебного учреждения, увеличение сертифицированных средних медицинских работников до 72,9% и с высшей квалификационной категорией до 36,1%, отличная оценка пациентами качества сестринского ухода до 73,8% и степени доверия их профессионализму до 67,0%. Организация учебно-методических центров для сестринского персонала в лечебных учреждениях может служить дополнительной формой к существующей системе последипломного сестринского образования.

Ключевые слова: учебно-методический центр, непрерывное образование, методический материал, медицинские сестры, пациенты, сертифицированные специалисты, квалификационная категория.

Summary

Educational methodological center in the CME system for nurses

O. V. Logvinova, Yu.P.Boyko

Russian Medical Academy of Postgraduate Education, Moscow

The article describes the role of training centers of healthcare institutions with development of proprietary educational programs, methodical recommendations and instructions in system of continuous vocational training of nursing personnel in a clinical hospital setting. The following positive indicators of training centre work were acknowledged: high grades of continuous education among 83,4% of nursing personnel, higher levels of certified nursing personnel up 72.9%, higher grades of patient acknowledgement of nursing care quality up to 73.8% and vocational reliability up to 67%. Organisation of training centres for nursing staff in healthcare institutions can play an important role in the existing system of postgraduate education of nursing personnel.

Key words: training centre, continuous education, methodical recommendation, nursing staff, patients, certified specialists, qualification.

Координаты для связи с авторами: boykoyp@mail.ru

Совершенствование профессиональной подготовки средних медицинских специалистов является приоритетным направлением в реализации реформ здравоохранения [3, 6]. Обеспечение высокого качества оказания сестринской помощи предполагает наличие определенного теоретического уровня профессиональных знаний медицинских сестер, практическое владение современными технологиями ухода за пациентами, грамотное выполнение сестринских манипуляций. Поэтому на данном этапе развития сестринского дела приоритет отдается непрерывному профессиональному обучению медицинских сестер [1, 7, 10, 12]. Современное здравоохранение испытывает потребность в специалистах, способных к непрерывному обучению и постоянному профессиональному росту [8, 11]. В связи с этим изменяются подходы к организации и осуществлению системы непрерывного профессионального обучения сестринского персонала. Оптимальным представляется интеграция и рациональное сочетание различных образовательных программ: от обучения в учреждениях последипломного образования до индивидуальных стажировок и самообразования. При обучении в государственных образовательных учреждениях последипломного образования, законодательно закреплённом один раз в пять лет, специалисты имеют возможность прослушать обязательный регламент, однако, в связи с высоким темпом прироста научных знаний и медицинских технологий для регулярного профессионального повышения и усовершенствования медицинских сестер этого недостаточно [5]. Реальные условия не позволяют руководителям лечебно-профилактических учреждений (ЛПУ) широко использовать возможности существующей системы повышения квалификации общего и тематического усовершенствования с отрывом от производства. Проблема постоянного (непрерывного) повышения профессионального уровня среднего медицинского персонала и необходимость создания внутренней системы обучения средних медицинских работников в условиях, приближенных к постоянной производственной деятельности в пределах лечебного учреждения определяет поиск новых образовательных форм [2, 9]. Оптимальным вариантом является создание учебно-методических центров (УМЦ) в ЛПУ для непрерывного обучения медицинских сестер, что решает проблемы своевременного повышения квалификации и обучения без отрыва от производства с учетом непосредственных профессиональных обязанностей и оценки теоретической и практической подготовленности средних медицинских работников.

Цель настоящей работы состояла в изучении роли учебно-методического центра лечебно-профилактического учреждения в системе непрерывного профессионального обучения специалистов со средним медицинским образованием.

Материал и методы

Исследование было проведено в Городской клинической больнице № 64 (ГКБ № 64) Департамента здравоохранения города Москвы, в которой в 2000 году был создан УМЦ, что позволило проводить обучение сотрудников, исходя из их непосредственных производственных задач.

Основная цель создания УМЦ состояла в непрерывном повышении уровня теоретических знаний и совершенствовании практических умений среднего медицинского персонала, быстрой и успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов, внедрении инновационных технологий в практику сестринского дела. Основными разделами работы были: организационная, методическая и учебная деятельность.

Организационный раздел включал: подготовку и контроль мероприятий по обучению среднего медицинского персонала в учреждениях последиplomного образования, организацию на базе ЛПУ выездных циклов повышения квалификации, управление качеством сестринской помощи. Методический раздел обеспечивал методическое сопровождение непрерывного обучения средних медицинских работников, формирование единых алгоритмов выполнения сестринских манипуляций в соответствии с современными медицинскими технологиями.

Методическое обеспечение деятельности медицинских сестер включает разработку методических материалов и последующее их использование в практической работе. Учебно-методическим центром в ГКБ № 64 разработаны и утверждены – программы и пособия для обучения сестринского персонала: программа «Современная концепция сестринского дела», пособие «Трансфузиология»; методические рекомендации, инструкции для различных групп сестринского персонала по выполнению функциональных обязанностей: рекомендации по работе постовой медицинской сестры, сестры процедурного, перевязочного кабинетов, по проведению сестринских манипуляций, для молодых специалистов кардиореанимационного отделения. Приоритетным направлением деятельности УМЦ является организация и проведение научно-практических конференций, семинаров для медицинских сестер с привлечением ведущих специалистов сестринского дела Московского медицинского колледжа № 1, членов Московской ассоциации медицинских сестер, Харфордского медицинского колледжа и практикующих юристов медицинских сестер США, клиники Университета Мартина Лютера (Галле, Германия).

Учебный раздел включал: непрерывное обучение сестринского медицинского персонала по программам, разработанным руководителем или специалистами УМЦ и утвержденным руководителем ЛПУ; контроль теоретических знаний и практических навыков. Организация УМЦ, как структурного подразделения формировалась из штатов ЛПУ. Занятия в УМЦ проводились руководителями сестринской службы, которыми могут быть: заместитель главного врача по работе с сестринским персоналом, главная медицинская сестра (приказ Минздрава России от 16.08.02 № 267 «О внесении дополнений в приказ Минздрава России от 27.08.99 № 337 «О номенклатуре специальностей в учреждениях здравоохранения Российской Федерации»), старшими медицинскими сестрами (членами Совета медицинских сестер), освобожденными специалистами – сотрудниками УМЦ. «Положение об учебно-методическом центре лечебно-профилактического учреждения» было создано после экспертной проработки 20 руководителями

сестринских служб ЛПУ города Москвы городского и федерального подчинения.

Проведены мероприятия:

1. Одномоментный опрос в 2003 году по унифицированной анкете 157 медицинских сестер из 355 физических лиц, занимающих должности среднего медицинского персонала в 19 структурных подразделений ГКБ № 64. Выборочная совокупность формировалась методом простой случайной выборки. Выборочное отношение составило 44,2%, что для небольшой совокупности (менее 1000) является достаточным и может обеспечить высокую степень точности исследования [4]. Выяснялись: стаж работы в своей профессии, мотив при выборе профессии, стимулы и удовлетворенность в работе, оценка потребности в обучении.

2. Ретроспективный и проспективный мониторинг сертификации медицинских сестер за 2000–2007 годы; 12 выездных циклов повышения квалификации медицинских сестер; аттестации специалистов со средним медицинским образованием в ГКБ 64 Департамента здравоохранения города Москвы. За 8 лет исследования количество специалистов составило – 2977 (320–432 в год).

3. Ретроспективный и проспективный мониторинг сертификации и аттестации медицинских сестер в ЛПУ Департамента здравоохранения города Москвы за период 2000–2007 годы. За 8 лет исследования количество специалистов составило – 537342 (74239–82645 в год).

4. Ретроспективный анализ документов в ГКБ № 64 (приказы, заявления о приеме на работу и увольнении) молодых специалистов 2001–2007 годы. За 7 лет их количество составило – 140 (10–30 в год). Изучались причины увольнения.

5. Проспективный мониторинг (2001–2006 годы) по дифференцированным унифицированным анкетам («пациенты – уход» и «пациенты – доверие») 1244 пациентов ГКБ № 64.

Результаты и обсуждение

По результатам одномоментного исследования среди 157 медицинских сестер из 19 структурных подразделений больницы изучалась деятельность и потребность в обучении среднего медицинского персонала. Достаточный опыт работы по специальности (от 6 и более 20 лет) имели 73,9% медицинских сестер, 63,1% медсестер выбор профессии осуществляли по призванию и семейной традиции, избирательно важными стимулами в работе считали – комфортный климат в коллективе (63,1%) и позитивные клинические результаты (47,1%), 94,9% были удовлетворены своей работой. Потребность в обучении была у 80,0% сестер, которые интересовались различными формами обучения (семинары, конференции, мастер-класс, конкурсы) и 83,4% дали позитивную оценку постоянному обучению, отмечали необходимость регулярного получения и усовершенствования современных профессиональных знаний.

Для контроля своевременности регламентированного повышения квалификации с периодичностью один раз в пять лет (Постановление Правительства РФ от 10.03.2000 № 213 «О внесении изменений и дополнений в типовое положение об образовательном учреждении дополнительного профессионального обучения») и оптимального планирования обучения в УМЦ был создан банк данных среднего медицинского персонала в программе Microsoft Office Access 2003, в котором указаны паспортные данные

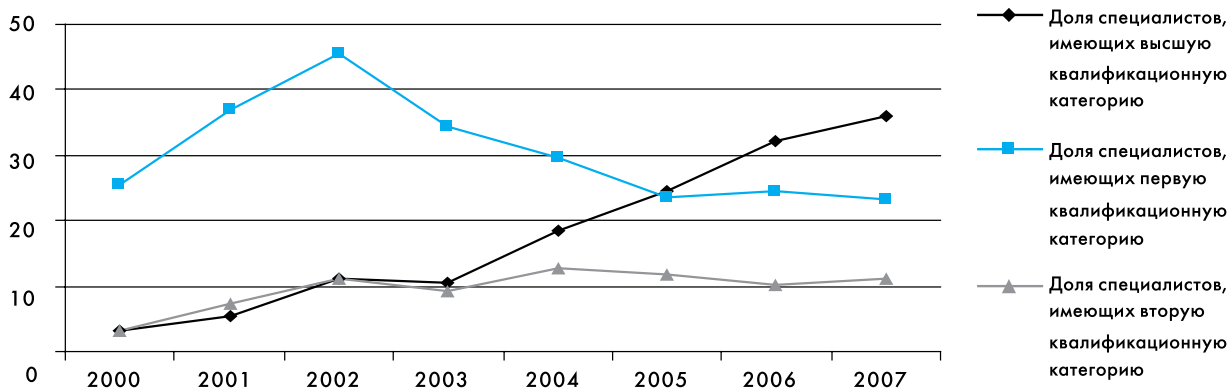


Рис. 1. Мониторинг аттестации медицинских сестер в ГКБ № 64 (%)

Таблица 1

Характеристика специалистов со средним медицинским образованием, имеющих сертификат специалиста и квалификационные категории

Год	ГКБ № 64			ЛПУ Департамента здравоохранения г. Москвы		
	n (абс.)	Сертификат (%)	категория (%)	n (абс.)	сертификат (%)	категория (%)
2001	326	46,3	49,7	74483	37,9	22,3
2002	353	62,9	68,0	74607	46,2	26,0
2003	358	67,1	53,6	74337	51,5	29,0
2004	363	70,8	62,3	74239	55,2	31,9
2005	397	68,0	59,7	76398	57,5	34,7
2006	428	70,3	66,4	80633	61,9	37,6
2007	432	72,9	70,8	82645	69,1	40,9

о специалистах, специальность, сведения по сертификации и аттестации.

За период проспективного исследования количество сертифицированных специалистов значительно увеличилось с 38,8% при открытии УМЦ в 2000 году до 72,9% в 2007, что указывает на эффективность управления УМЦ в своевременности повышения и подтверждения профессионального уровня у средних медицинских работников ЛПУ.

Одним из направлений работы УМЦ является организация обучения среднего медицинского персонала в ЛПУ (по месту работы) на выездных циклах образовательных учреждений. На выездных циклах общего и тематического усовершенствования за период 2000–2007 годы обучилось 66,3% медицинских сестер. Количество специалистов, повысивших свою квалификацию, значительно увеличилось: в 2000 году – 25 специалистов, а в 2006 и 2007 годы по 51 специалисту.

Ретро- и проспективный анализ показателей аттестации специалистов со средним медицинским образованием, а также о доле специалистов с I, II, высшей квалификационной категорией в общей структуре среднего медицинского персонала ГКБ № 64, свидетельствуют о позитивном росте количества аттестованных с первых лет работы УМЦ. Количество специалистов, имеющих квалификационные категории, в 2000 году составляло

31,9%, в 2002 – 68,0%. Это обусловлено проведением первичной аттестации специалистов, ранее не имевших квалификационных категорий. В последующие годы наблюдается стабильное увеличение, как количества среднего медицинского персонала, так и доли аттестованных специалистов от 61,2 % в 2004 году до 70,8% в 2007 году.

В период исследования с 2000 по 2007 годы изменилось соотношение специалистов, имеющих высшую, первую и вторую квалификационные категории. В 2000 году доля специалистов, имеющих первую квалификационную категорию, составляла 25,6,4%, на долю специалистов со второй и высшей категорией приходилось по 3,1%.

За период работы УМЦ наблюдалось стабильное увеличение среднего медицинского персонала с высшей квалификационной категорией и по итогам 2007 года они составляют 36,1% (2000 год – 3,1%). Это является одним из показателей, подтверждающих оптимальность и эффективность обучающей деятельности УМЦ.

Мониторинг специалистов, аттестованных на квалификационные категории за годы наблюдения (2000–2007) представлен на рис. 1.

Для уточнения роли УМЦ в образовательной деятельности проведен сравнительный анализ показателей аттестации и сертификации среднего медицинского персонала

Оценка пациентами сестринского ухода (5 бальная шкала) (%)

Оценка (баллы)	Годы					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006
5	47,4	72,0	72,0	54,0	59,0	73,8
4	26,3	19,0	24,0	38,0	25,0	18,8
3	18,8	3,0	2,4	5,2	9,0	6,4
2	3,4	2,7	0,8	1,4	4,5	0,5
1	4,1	3,3	0,8	1,4	2,5	0,5
	100	100	100	100	100	100

Таблица 3

Оценка пациентами доверия медицинским сестрам (5 бальная шкала) (%)

Оценка (баллы)	Годы					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006
5	37,1	69,1	70,8	58,6	66,2	67,0
4	25,3	16,4	23,2	34,5	28,5	29,2
3	28,7	12,5	5,4	5,5	4,5	3,7
2	3,0	1,0	0,3	0,7	0,5	0,1
1	5,9	1,0	0,3	0,7	0,3	-
	100	100	100	100	100	100

ла в ГКБ № 64 и в ЛПУ Департамента здравоохранения города Москвы (табл. 1).

Доля аттестованных специалистов со средним медицинским образованием в ГКБ № 64 значительно выше, чем количество среднего медицинского персонала, имеющего сертификат специалиста и квалификационные категории, в целом по городу. В 2001 году в ГКБ № 64 аттестованных специалистов было 49,7% (учебно-методический центр был открыт в 2000 году), в ЛПУ Департамента здравоохранения г. Москвы – 22,3%. В последующие годы (до 2007 года) регистрируется рост количества аттестованных специалистов как в ГКБ № 64, так и ЛПУ Департамента здравоохранения г. Москвы, но при существенном отличии. В 2007 году в ГКБ № 64 количество средних медицинских работников с квалификационными категориями было – 70,8%, а в ЛПУ Департамента здравоохранения г. Москвы – 40,9%.

Регистрируются также различия, но менее выраженные среди сертифицированных специалистов в период с 2001 по 2007 годы в ГКБ № 64 и в ЛПУ Департамента здравоохранения г. Москвы. В 2001 году сертифицированных специалистов в ГКБ № 64 было 46,3% и 37,9% в ЛПУ г. Москвы и в 2007 году соответственно 72,9% и 69,1%. Выраженные различия показателей аттестованных работников и менее выраженные сертифицированных в ГКБ № 64 и ЛПУ г. Москвы обусловлены эффективностью работы УМЦ в ГКБ № 64. В ЛПУ Департамента здравоохранения города Москвы часть учреждений не имела УМЦ, либо их закрыли.

Задачами исследования определялось изучение профессиональной адаптации молодых специалистов. За ис-

следуемый период (2001–2007 годы) к работе в ГКБ № 64 по окончании средних медицинских учебных заведений приступили 140 молодых специалистов. Выявляется позитивная тенденция к снижению увольнения молодых специалистов за последние годы – 17,6% в 2006 году и 10,0% в 2007. До 2006 года увольнялось молодых специалистов в разные годы от 30,0% до 61,5%.

Основные причины увольнения были: невозможность совмещения работы с учебой в учреждениях высшего профессионального образования – 24,4%, смена на работу, не связанную с профессиональным образованием – 19,6%, низкая заработная плата и тяжелые условия труда – 16,1%, негативные взаимоотношения в коллективе – 16,1%.

ГКБ № 64 является клинической базой для производственной практики медицинских училищ №№ 37, 13, 5 и медицинских колледжей №№ 1 и 2 города Москвы. Эффективная организации профессионального практического обучения студентов УМЦ обеспечила привлекательность для трудоустройства в ГКБ № 64 89,9% молодых специалистов из МУ №№ 37, 13 и 5 за годы исследования.

Для выявления взаимосвязи между уровнем обучением сестринского персонала и качеством последующей работы, независимыми экспертами проводился мониторинг мнения 1244 пациентов как потребителей сестринских услуг.

Дифференцированная оценка сестринского ухода за период 2001–2006 годы показала позитивную динамику (табл. 2).

В 2001 году пациенты оценили качество сестринского ухода на 5 баллов 47,4% пациентов, в 2006 году – 73,8%.

Снизилось количество удовлетворительных оценок пациентов с 18,8% в 2001 году до 6,4% в 2006 году. Неудовлетворительно (1–2 балла) оценивают сестринский уход в 2006 году по 0,5% пациентов, что вероятнее всего связано с недобросовестностью некоторых медицинских сестер.

Среди пациентов проведен опрос по дифференцированной оценке степени их доверия профессионализму медицинских сестер (табл. 3).

Выявлена позитивная динамика в степени оценки доверия профессионализму медицинских сестер. В 2001 году профессиональные качества сестринского персонала оценивали «на отлично» 37,1% пациентов, в 2007 году такую оценку дали 67,0%.

При изучении мнения пациентов как основного потребителя сестринских услуг, выявлены положительные изменения в оценке ими качества сестринского ухода и степени доверия их профессионализму, что является подтверждением эффективности непрерывного обучения сестринского персонала и необходимости его проведения в ЛПУ.

Таким образом, учебно-методический центр в лечебно-профилактическом учреждении обеспечивает технологическую составляющую непрерывного обучающего процесса средних медицинских работников. Позитивными индикаторами деятельности учебно-методического центра являются стабильное увеличение сертифицированных средних медицинских работников, персонала с высшей квалификационной категорией. Высокая оценка пациентами качества сестринского ухода и степени доверия их профессионализму является подтверждением эффективности непрерывного обучения сестринского персонала и необходимости его проведения в ЛПУ. Создание и последующая работа Учебно-методических центров, является комплексной формой непрерывного последипломного образования специалистов со средним медицинским образованием на рабочих местах. Деятельность Учебно-методического центра охватывает многие стороны работы медицинских сестер: повышение квалификации, адаптация молодых специалистов, подготовка учебно-методических материалов, формирование профессиональных групп, контроль качества оказания медицинской помощи. Таким образом, очевидна необходимость совершенствования системы непрерывного обучения медицинских сестер. Организация учебно-методических центров для сестринского персонала в ЛПУ может служить дополнительной формой к существующей системе последипломного сестринского образования.

Литература

1. Бахтина, И. С. Новые направления в совершенствовании непрерывного медицинского образования / И.С.Бахтина // Сестринское дело. — 2006, № 4. — 11 с.
2. Григорьев, Владимир Григорьевич. Медицинские и социальные аспекты гериатрической помощи в стационарных отделениях сестринского ухода / В.Г. Григорьев. — Дис. ...канд. мед. наук. — Самара, 2005. — 176 с.
3. Двойников, С. И. Управление развитием сестринского персонала [Текст]: Учебное пособие / С.И. Двойников, Л.А. Карасева. — М.: ФГОУ «ВУНМЦ Росздрава», 2006. — 119 с.
4. Организация и проведение исследований в области сестринского дела / Г.М. Перфильева, Н.Н. Камынина, Н.В. Туркина и др. — Т-во научных изданий КМК, Москва, 2007. — 163 с.
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 10.03.2000 № 213 «О внесении изменений и дополнений в типовое положение об образовательном учреждении дополнительного профессионального обучения»
6. Рыткова В.И. Повышение квалификации медицинского персонала среднего звена / В.И. Рыткова, Д.Н. Малкова // Медицинская сестра. — 2007. — № 8. — С. 38–42.
7. Саркисова, В. А. Управление качеством сестринской помощи. Состояние, проблемы, пути ее решения / В.А. Саркисова // Доклады участников II съезда средних медицинских работников на пленарном и секционном заседаниях. — М. — 2004. — С. — 244–248.
8. Соловьева А.В. Подготовка менеджеров сестринского дела к формированию корпоративной культуры [Текст] / Соловьева А. В. // Проблемы управления здравоохранением. — 2008. — № 2. — С. 36–40.
9. Трофимова Г.А. Совершенствование организации сестринского дела в лечении и реабилитации больных с нарушениями мозгового кровообращения / Г. А. Трофимова. — Дис. ...канд. мед. наук. — Иваново, 2004. — 249 с.
10. Туркина Н.В. Факультеты высшего сестринского образования. Проблемы и перспективы развития / Н.В. Туркина, Н.Н. Камынина // Здравоохранение Чувашии. — 2006, № 2. — С. 23–26.
11. Туркина, Н. В. Сестринское дело — особая специальность / Н.В. Туркина // Медицинская сестра: научно-практический и публицистический журнал. — 2008, № 4. — С. 41–42.
12. Sudge, K. America s uninsured and underinured / K. Sudge // BMS. — 1991. — V. 302. — P. 1163–1164.