

НАКОПИТЕЛЬНАЯ СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СЕСТРИНСКОГО ПЕРСОНАЛА

М.Ю. Белевитина, главная медсестра
Тамбовская психиатрическая больница
E-mail: belma68@mail.ru

Обсуждены проблемы кадровой политики и реформ в здравоохранении применительно к специалистам в области сестринского дела.

Ключевые слова: кадровая политика, повышение квалификации, экспериментальные площадки, накопительная система, портфолио.

Проблема кадровых ресурсов является приоритетной для отечественного здравоохранения. Цель кадровой политики – подготовка и переподготовка специалистов, обладающих современными знаниями и способных обеспечить экономическую и клиническую эффективность новых методов профилактики и лечения. Министерство здравоохранения и социального развития России предполагает увеличить финансовое обеспечение здравоохранения, в первую очередь – за счет средств федерального бюджета с 20,5 млрд руб. в 2010 г. до 63,2 млрд. руб. в 2020 г. Планируется также федеральное финансирование всех форм последиplomного образования специалистов в области сестринского дела дополнить субвенциями бюджета регионов.

Реформы в здравоохранении требуют формирования региональной кадровой политики, позволяющей не только сохранить кадровый потенциал отрасли, но и качественно его изменить, подготовить к выполнению задач, предусматриваемых реформами, адаптировать к новым условиям функционирования рынка труда.

Сегодня потребность специалистов в повышении профессиональной квалификации не всегда удовлетворяется, что сопряжено с рядом трудностей: длительное отсутствие квалифицированного специалиста на рабочем месте неблагоприятно сказывается на качестве лечебно-диагностического процесса, обучение специалиста ограничено финансовыми возможностями лечебно-профилактического учреждения (ЛПУ), а суммарные затраты на повышение квалификации работников со средним медицинским образованием достаточно высоки. Согласно результатам анкетирования, руководители ЛПУ считают, что максимальный срок пребы-

вания средних медицинских работников в учебных заведениях, где они повышают квалификацию, не должен быть более 2 нед.

Требуют пересмотра и концептуальные основы сложившейся системы последиplomного образования. Обучения на циклах усовершенствования 1 раз в 5 лет недостаточно, необходимо непрерывное обучение, в котором в равной степени заинтересованы и работодатель, и работник. Так, в Тамбовской области более 80% руководителей здравоохранения и средних медицинских работников признали непрерывную систему повышения квалификации актуальной, экономичной и оправданной.

В области с 2006 г. начала внедряться накопительная система повышения квалификации (НСПК), что позволило сократить формальные программы повышения квалификации, проводимого каждые 5 лет, и дополнить их ежегодным непрерывным повышением квалификации в форме контролируемого самообразования.

Актуальность внедрения НСПК обусловлена задачами интеграции России в общеевропейское образовательное пространство и обеспечения сопоставимости дипломов. Проект был рассчитан на 5 лет и состоял из следующих этапов:

- 1-й этап – подготовительный: январь 2006 г. – август 2006 г.;
- 2-й – практический: август 2006 г. – сентябрь 2010 г.;
- 3-й – заключительный: сентябрь 2010 г. – январь 2011 г.

Критерии оценки эффективности проекта:

1. Субъективные:

- степень удовлетворенности результатом всех заинтересованных сторон и участников проекта.

2. Объективные:

- степень использования комплексных результатов проекта образовательным учреждением и его социальными партнерами;
- системные изменения подходов к формированию кадровой политики региона, к подготовке, переподготовке и повышению квалификации сестринского персонала.

В 2006 г. были созданы областные экспериментальные площадки и рабочие группы. Согласно приказу Управления здравоохранением Тамбовской области №161 п/к от 01.08.2006 «О накопительной системе повышения квалификации средних медицинских работников», областными экспериментальными площадками стали:

- Тамбовская областная больница;
- Тамбовская психиатрическая больница;
- Городская больница № 3;
- Мичуринская городская больница им. С.С. Брюхоненко.

В Тамбовской психиатрической больнице в обучение с использованием НСПК включились 14 медсестер. После подготовки нормативной базы начался этап разработки методического материала:

- тематических планов с распределением часов на теоретический и практический этапы;
- портфолио.

Медсестры – участницы проекта – начали с этого момента набирать учебный материал в соответствии с тематическим планом на год, составленным вместе с главной медсестрой. Этап практи-

чески был рассчитан на 72 ч, на год – в среднем 14,5 ч. Было определено число часов на каждую тему; например: инфекционный контроль – 8 ч. Медсестры составили индивидуальные планы, согласованные с планами общебольничных мероприятий. Например: февраль – выступление на конференции по теме: «Сестринский процесс. Сестринское обследование при наркомании»; число учебных часов – 1 (см. таблицу).

Теперь несколько слов о портфолио. Портфолио – комплект документов, в которых представлена совокупность сертифицированных и несертифицированных индивидуальных образовательных достижений, выполняющих роль индивидуальной накопительной оценки, выраженной в часах. С помощью портфолио фиксируются и оцениваются индивидуальные достижения участника НСПК, а также контролируется выполнение мероприятий, рекомендованных для вариативной формы набора часов.

Портфолио является важным инструментом оценки уровня профессиональной компетенции. В нем наглядно отражен весь профессиональный путь медсестры за 5 лет.

**Годовой календарно-тематический план цикла усовершенствования
«Сестринское дело в психиатрии» (на накопительном этапе обучения)**

№ п/п	Тема	Число учебных часов	Куратор	Реализатор	Форма участия в накопительном этапе последипломного обучения	Примечание
1	Сестринский процесс. Сестринское обследование при наркомании	1	М.Ю. Белевитина	М.В. Жарова	Выступление на конференции	Копия доклада
2	Технология проведения ЭКГ	2	М.Ю. Белевитина	М.В. Жарова	Участие в научно-практической конференции	Сертификат
3	Посиндромная НМП в психиатрии	2	М.Ю. Белевитина	М.В. Жарова	Участие в научно-практической конференции	Сертификат
4	Сестринский процесс. Сестринское обследование при психических нарушениях в детском возрасте. Особенности психических нарушений в детском возрасте.	2	М.Ю. Белевитина	М.В. Жарова	Выступление на конференции	Копия доклада
5	Сестринский процесс. Сестринское обследование при маниакально-депрессивном психозе	1	М.Ю. Белевитина	М.В. Жарова	Участие в научно-практической конференции	Копия доклада
6	Сестринский процесс. Сестринское обследование при эпилепсии	1	М.Ю. Белевитина	М.В. Жарова	Выступление на конференции	Копия доклада
7	Учет, хранение и использование лекарственных препаратов. Учетно-отчетная документация по использованию и хранению лекарственных препаратов	1	М.Ю. Белевитина	М.В. Жарова	Выступление на конференции	Копия доклада
8	Мониторинг результатов социального функционирования пациентов	3	М.Ю. Белевитина	М.В. Жарова	–	Результаты анкетирования
Всего: 13 ч						

Задача, которую мы ставили перед собой, выполнена; формальная программа повышения квалификации, проводимого каждые 5 лет, сокращена и дополнена ежегодным непрерывным повышением квалификации в форме контролируемого самообразования. Хотелось бы: расширить спектр форм участия; ежегодно оценивать портфолио.

Больница и медсестры получили:

- интересные сестринские конференции, отвечающие потребностям медсестер;
- медсестеры могут проявить себя как творческие личности;
- облегчилось формирование резерва старших медсестер;
- возможности для карьерного роста медсестер;
- разработаны алгоритмы и инструкции для персонала;
- медсестры могут участвовать в научной работе.

В результате применения накопительной системы 1 медсестра стала старшей, 4 приняли уча-

стие в проведенном в Санкт-Петербурге конкурсе по научно-исследовательской деятельности медсестер и самое главное: медсестры стали писать статьи о своем опыте, т.е. как профессиональный, так и научный их уровень повысился.

И напоследок – совет: любое дело выполняют люди, и, чтобы избежать проблем и получить максимум, надо, чтобы их участие было осознанным и добровольным. Тогда, действительно, результаты превзойдут ожидания.

Introduction of a storage system for advanced training of nursing staff: state-of-the-art and problems

M.Yu. Belevitina

Tambov Mental Hospital

The problems of manpower policy and healthcare reforms are discussed as applied to nursing specialists.

Key words: manpower policy, advanced training, experimental site, storage system, portfolio.