

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Західноукраїнський національний університет

Факультет економіки та управління

Кафедра менеджменту, публічного управління та персоналу

**«Механізм безперервного професійного навчання працівників закладу
охорони здоров'я»**

спеціальність 073 «Менеджмент»

освітньо-професійна програма – Менеджмент закладів охорони здоров'я

Кваліфікаційна робота за освітнім ступенем «магістр»

Виконала здобувачка

Галича Микола

Науковий керівник:

к.е.н., доцент

Котис Наталія Володимирівна

Т

ЕРНОПІЛЬ – 2023

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ МЕХАНІЗМУ БЕЗПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я	5
1.1. Поняття та структура безперервного професійного навчання працівників.....	5
1.2. Особливості та об'єктивна необхідність безперервного професійного навчання і розвитку медиків.....	14
Висновки до розділу 1.....	20
РОЗДІЛ 2. СИСТЕМНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я	22
2.1. Характеристика організаційного забезпечення професійного навчання та розвитку працівників.....	22
2.2. Оцінювання персоналу КНП «ТОДКЛ» ТОР та діагностика його професійності.....	30
2.3. Аналіз результативності функціональної діяльності медичного закладу як показник професійності його працівників.....	37
Висновки до розділу 2.....	44
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ БЕЗПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я	45
3.1. Самовдосконалення та дистанційне навчання як складові механізму професійного навчання медичних працівників.....	45
3.2. Вивчення зарубіжного досвіду безперервного професійного навчання працівників закладів охорони здоров'я.....	53
Висновки до розділу 3.....	60
ВИСНОВКИ	60
СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ	66

ВСТУП

Актуальність теми. Висока якість надання медичної допомоги залежить від багатьох чинників, серед яких одним із найважливіших є професіоналізм лікаря. В нинішніх умовах швидкого оновлення медичних знань, впровадження в медичну практику високотехнологічних засобів діагностики і терапії, всезростаючих інформаційних потоків, лікар постійно опиняється в ситуації, коли він гостро відчуває потребу в нових знаннях, навчанні та підвищенні свого професіоналізму. Зазначене зумовлює актуальність дослідження механізму безперервного професійного навчання працівників закладу охорони здоров'я.

Аналіз останніх досліджень та наукових праць. Дана проблематика розглядаються в роботах вітчизняних вчених таких як: М. Авакян, В. Андрух, Т. Бенда, В., О. Лисенко, В. Москаленко, Р. Марушко, О. Никоненко, О. Січкоріз, Х. Симчишин, Г. Тітов та інших.

Метою випускної кваліфікаційної роботи є розвиток теоретичних положень та вироблення практичних рекомендацій щодо вдосконалення механізму безперервного професійного навчання працівників закладу охорони здоров'я.

Відповідно до вказаної мети в випускній кваліфікаційній роботі поставлено та вирішено ряд завдань.

Об'єктом кваліфікаційної роботи є процес професійного розвитку кадрів КНП «Тернопільська обласна дитяча клінічна лікарня» ТОР.

Предметом дослідження є теоретичні та прикладні аспекти професійного розвитку кадрів закладу охорони здоров'я.

Методи дослідження. Розв'язання поставлених завдань в роботі забезпечувалася використанням загальнонаукових та спеціальних методів дослідження.

Практична значущість. Пропозиції використані в процесі професійного навчання і розвитку медичних працівників КНП «ТОДКЛ» ТОР.

Апробація. За результатами дослідження опубліковано тези доповідей

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ МЕХАНІЗМУ БЕЗПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

1.1. Поняття та структура безперервного професійного навчання працівників

Один із принципів української державної політики у сфері праці полягає в безперервності процесу професійного розвитку працівників. Цей принцип надає можливість постійно поглиблювати загальноосвітню та фахову підготовку, досягати цілісності та наступності професійних знань працівників. Система професійного навчання повинна максимально відповідати принципу неперервності навчання протягом усього життя, забезпечуючи можливість підтримувати конкурентоспроможність і високий рівень кваліфікації працівників на ринку праці.

У визначенні поняття професійного навчання, науковці вказують на отримання професійних знань та практичного досвіду, необхідних для виконання конкретної роботи чи групи робіт за певною професією чи спеціальністю [9, с. 41]. Однак, пропоноване визначення Жиденка Н. розширює поняття професійного навчання, розглядаючи його як передачу знань, навичок і практичного досвіду особі, яка навчається, а також їхнє поглиблення та вдосконалення для подальшого використання у досягненні встановлених державою освітніх ступенів [18, с. 50].

Поняття системи професійного навчання працівників визначається не лише на теоретичному рівні, а й на законодавчому. Законодавство, зокрема Закон України "Про зайнятість населення" від 7 липня 2012 року, надає визначення системи професійного навчання з точки зору суб'єктного складу. Згідно з частиною 2 статті 34 зазначеного Закону, система професійного навчання охоплює осіб, які отримують первинну професійну підготовку, працівників, які

здійснюють перепідготовку та підвищення кваліфікації упродовж трудової діяльності, а також безробітних, що потребують професійної підготовки, перепідготовки чи підвищення кваліфікації [40].

Важливо відзначити позитивний внесок цього законодавства, однак слід враховувати нечіткість формулювань понять. Частина 2 статті 34 закону зазначає "Система професійного навчання", але не визначає конкретних елементів цієї системи. Такий підхід є неповним, а саме формулювання поняття "система професійного навчання" потребує подальшої уточненості та конкретизації.

У контексті зазначеного раніше Закону важливо обговорити область професійного навчання осіб, які є безробітними, оскільки їхні правові статуси впливають на характер підготовки. Фінансування навчання цієї категорії осіб здійснюється за рахунок коштів Фонду соціального страхування на випадок безробіття та державного бюджету, що умовлює певні обмеження та умови щодо вибору професії, навчального закладу та інших аспектів реалізації права на професійне навчання. Аналіз нормативно-правових актів дозволяє виділити професійне навчання безробітних як окремий блок у системі професійного навчання.

Поняття системи професійного навчання працівників безпосередньо визначається її складовими елементами. Структура системи професійного навчання відображає її внутрішню організацію та надає повне уявлення не лише про її зміст, але і про кінцеві цілі, на які вона спрямована. Структура системи професійного навчання працівників представляє собою конкретний набір елементів, що характеризуються єдністю та взаємодією [31б с. 21].

Для розуміння професійного навчання як системи слід розглянути саме поняття професійного навчання. Українське законодавство надає кілька варіантів визначення цього явища. Зокрема, статтею 1 Закону України "Про зайнятість населення" "професійне навчання" визначається як здобуття та удосконалення професійних знань, умінь і навичок особи відповідно до її здібностей, забезпечуючи відповідний рівень професійної кваліфікації для ефективної професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці

[40]. Стаття 1 Закону України "Про професійний розвиток працівників" від 12 січня 2012 року докладно висвітлює поняття професійного навчання. Згідно з цим Законом, професійне навчання визначається як процес цілеспрямованого формування в працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок і вмінь, спрямований на підвищення продуктивності праці, якісне виконання функціональних обов'язків, освоєння нових видів професійної діяльності. Цей процес включає в себе первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників, орієнтовані на потреби виробництва [45].

Розглядаючи професійне навчання як процес, систему можна розглядати як набір певних стадій, які включають самостійні, логічно завершені етапи та організаційно-технічні дії. Ці етапи включають в себе первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників, як показано на рисунку 1.1.

Первинна професійна підготовка означає отримання кваліфікації за певним напрямком підготовки або спеціальністю вперше. Перепідготовка, спеціалізація, стажування та підвищення кваліфікації можуть бути враховані у системі післядипломної освіти в Україні. Стаття 47 "Про освіту" від 23 травня 1991 року визначає "післядипломну освіту" як спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи через поглиблення, розширення та оновлення її професійних знань, умінь і навичок або отримання іншої професії, спеціальності на основі раніше здобутого рівня освіти та практичного досвіду [42].



Рис. 1.1. Стадії системи професійного навчання працівників

Примітка. Сформовано за [31, с. 15]

Післядипломна освіта сприяє безперервності та наступності у навчанні, відповідно до статті 47 Закону України "Про вищу освіту" від 1 липня 2014 року, включаючи такі аспекти:

Спеціалізація: Формування особливої компетентності в межах певної спеціальності, спрямованої на здатність виконувати конкретні завдання та обов'язки

Перепідготовка: Професійне навчання, спрямоване на отримання нової професії працівниками, які вже мають первинну професійну підготовку.

Підвищення кваліфікації: Підвищення готовності особи до виконання своїх професійних завдань або набуття нових знань та вмінь у межах професійної діяльності чи галузі знань.

Стажування: Отримання досвіду виконання завдань та обов'язків в певній професійній діяльності чи галузі знань.

Аналіз вказаних статей вказує на неузгодженість положень кількох законодавчих актів. Наприклад, терміни "стажування" та "спеціалізація" визначені в статті про професійне навчання, але не використовуються в визначеннях післядипломної освіти. Відзначається важливість узгодження та включення цих термінів як самостійних елементів системи післядипломної освіти, для забезпечення відповідних юридичних гарантій для працівників, які об'єднують роботу з навчанням.

Післядипломна освіта визначається як окремий етап професійної підготовки працівників, що є основною формою розвитку професійних знань, отриманих під час навчання та трудової діяльності.

Згідно з Кодексом законів про працю України, термін "виробниче навчання" використовується для позначення організації професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників, зокрема молоді. Наведені положення не надають точного визначення терміну "виробниче навчання", проте його можна розглядати як неформальний елемент системи професійного навчання, здійснюваний на виробництві.

У Законі "Про професійний розвиток працівників" використовується розрізнення між формальним та неформальним професійним навчанням. Формальне професійне навчання передбачає отримання знань, умінь та навичок в навчальних закладах або безпосередньо на роботі, що визначається державними стандартами освіти. Неформальне професійне навчання, натомість, не має чіткої регламентації щодо місця, строків та форми, а його результати можна підтвердити в спеціалізованих центрах визнання неформального професійного навчання, що функціонують у службах зайнятості.

Сучасна система правового регулювання професійного навчання в Україні виявляє ознаки недосконалості через наявність суперечностей та неточностей у нормативно-правових актах, а також застарілість окремих положень законодавчого матеріалу, зокрема в частині відносин професійного навчання працівників в Кодексі законів про працю України.

Ефективність системи професійного навчання обумовлена постійним і якісним розвитком її компонентів та їх адаптацією до зростаючих вимог у зв'язку з функціонуванням системи. Проте, існують проблеми, що гальмують її розвиток, такі як низька мотивація працівників для підвищення професійного рівня та відсутність ефективної системи стимулювання кар'єрного зростання.

Навіть при наявності стимулів від роботодавців для професійного навчання, працівники часто відмовляються від участі у курсах підвищення кваліфікації, особливо якщо це вимагається у неробочий час. Такі обставини можуть бути подолані шляхом впровадження ефективної системи стимулювання та створення потужної мотивації для працівників з метою підвищення їхнього професійного рівня.

Враховуючи, що навчання дорослих вимагає уваги до їхніх психологічних, особистісних, соціально-економічних та інших особливостей, важливо розвивати систему безперервної освіти з урахуванням цих факторів. Значення навчання дорослих в Україні наголошується необхідністю підвищення кваліфікації персоналу підприємств та підтримки безробітних через професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації.

Практично в усіх країнах, технологічний, соціально-економічний та культурний прогрес тісно пов'язані з системою професійного навчання, і це стає важливим фактором для їхнього майбутнього розвитку.

На сучасному етапі розвитку суспільства система професійного навчання працівників повинна відповідати необхідності навчання протягом усього життя як базового елементу безперервного освітнього процесу, охоплюючи особистий, професійний та соціальний розвиток. Значущим є отримання працівниками практичних навичок, що підкреслює роль неформального навчання на робочому місці та можливостей стажування у роботодавця. Таким чином, належне регулювання професійного навчання для осіб, які поєднують трудову діяльність із здобуттям відповідної професії та кваліфікації, вимагає більш чіткої та детальної регламентації.

Одним з основних напрямів сприяння формуванню системи професійного навчання працівників є створення національних нормативів, організаційних умов і економічних заохочень для стимулювання роботодавців у справі безперервного професійного навчання своїх працівників та підвищення інтересу самих працівників у власному професійному розвитку.

Отже, аналіз системи професійного навчання дозволяє розглядати її як складний багаторівневий комплекс, що складається з логічно взаємопов'язаних елементів та визначений необхідністю постійного навчання працівників протягом усього їхнього життя. Систему професійного навчання працівників можна розглядати як єдність змісту і форм професійного навчання, що реалізується через професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації та стажування працівників, виявляється у здобутті формальних та неформальних знань, умінь і навичок.

1.2. Особливості та об'єктивна необхідність безперервного професійного навчання і розвитку медиків

Видатний швейцарський психолог і філософ Жан Піаже висловлював думку, що «прогрес знань - це постійний перегляд попередніх точок зору» [14, с. 234].

На сьогодні ніхто не сумнівається, що безперервне медичне навчання – це процес, який включає оцінку індивідуальної професійної практики лікаря та його компетенцій. У процесі безперервного медичного навчання вирішуються два ключові аспекти: підтримання необхідного рівня професійного розвитку та компетентності лікаря, а також перевірка набутих навичок і знань за допомогою різних механізмів оцінки професійної кваліфікації.

Охорона здоров'я визнається однією з ключових галузей, що забезпечують фізичне та соціально-економічне благополуччя та здоров'я суспільства. Стан охорони здоров'я оцінюється за об'єктивними показниками, які відображають стан медичної освіти, здоров'я населення, а також доступність та якість медичної допомоги.

Тому професійна підготовка лікарів є індикатором стану охорони здоров'я загалом і відображає престиж цієї професії. Проте дослідження в галузі освіти та охорони здоров'я вказують на негативні тенденції в оцінці професійних якостей лікарів-практиків.

Згідно з дослідженням, кожен четвертий лікар і кожен третій викладач медичного вишу висловлювали незадовільну оцінку підготовки медичних кадрів та низький рівень професійного зростання. Також 2/3 респондентів відзначили незадоволеність якістю та доступністю медичної допомоги [50, с. 24].

Загальний аналіз ситуації вказує на те, що утворилися структуровані та відтворювані процеси, що відзначаються зміною соціальних пріоритетів у системі безперервної післядипломної медичної освіти. Основні причини зниження якості медичної освіти включають низький рівень забезпечення навчальним процесом, зменшення освітнього рівня абітурієнтів, несвоєчасну

клінічну професійну підготовку лікарів та низьку мотивацію до пф ідвищення професійного рівня [50, с. 24].

Серед ключових умов підвищення якості підготовки кваліфікованих кадрів у системі безперервного навчання можна визначити наступне: поліпшення матеріально-технічного забезпечення вищих навчальних закладів та клінічних баз, підвищення уваги до розвитку практичних навичок на клінічних базах та збільшення заробітної плати викладачам вишу.

Вже зазначалося в попередньому розділі, що освітній процес у медичному вузі складається з трьох основних компонентів. Перший компонент, пов'язаний із вузівською освітою, передбачає накопичення необхідного базису для формування професійних знань та акредитацію випускника для самостійної професійної діяльності.

Другий компонент, або післявузівська медична освіта, розвиває наукове та аналітичне мислення, що допомагає ефективно приймати рішення у реальному професійному середовищі. Цей компонент також передбачає акредитацію відповідно до здобутої спеціальності.

Третій компонент спрямований на формування практичних навичок професійної поведінки лікаря з урахуванням нових методів діагностики та лікування в медицині, тобто на розвиток професійної компетенції лікаря. Цей аспект включє персоніфікований облік отриманих знань.

Зазначено, що навички та знання, отримані в ході додипломної та вузівської медичної освіти, недостатні для підтримання компетентності протягом всієї професійної діяльності. Це може викликати проблеми у наданні медичної допомоги, такі як дисонанс між очікуваннями пацієнтів та вміннями та навичками лікарів. Тому виникає об'єктивна потреба в організації безперервної професійної освіти, підвищення кваліфікації та розвитку лікарів на основі пізнавальної та практичної діяльності.

Потреба у постійному професійному навчанні медичних працівників найкраще виражена в цитаті: "...у лікарському мистецтві немає лікарів, що закінчили свою науку" [6, с. 74]. Згідно з цим, основним завданням професійного

навчання медичних працівників є збереження та постійне оновлення їх знань та навичок відповідно до вимог, що визначаються сучасними викликами.

Основні напрямки професійного навчання в сфері охорони здоров'я включають:

Первинне навчання, яке враховує завдання та специфіку роботи закладу;

Навчання з метою підвищення загальної кваліфікації;

Навчання для роботи за новими спеціальностями в медичній сфері;

Навчання для освоєння нових методик медичної практики;

Підвищення компетентності лікарів [49].

Безперервне навчання лікарів є основою їх професійного розвитку. Професійний розвиток медичних працівників представляє собою складну систему та неперервний процес, що реалізується через комплекс заходів, включаючи освітні, практичні, комунікаційні та мотиваційні, спрямованих на навчання, підвищення кваліфікації, розвиток ділових якостей та практичних навичок працівників [60, с. 114].

Для забезпечення професійного розвитку використовуються різні методи, включаючи навчання медичних працівників, професійну адаптацію, службове та професійне просування, управління діловою кар'єрою, роботу з кадровим резервом, мотивацію розвитку (таблиця 1.1).

Таблиця 1.1.

Основні методи професійного розвитку працівників закладу охорони здоров'я

Методи професійного розвитку	Зміст методу
Навчання персоналу	Передача знань за допомогою цілеспрямованого і систематичного процесу засвоєння знань, вмінь та навиків
Професійна адаптація	Пристосування працівника до техніко-технологічних особливостей діяльності у рамках професії, робочого місця.
Службово-професійне просування	Рух персоналу у межах посадової структури організації, зумовлений зростанням його кваліфікації та необхідністю надання роботи вищої складності.
Управління діловою кар'єрою	Комплекс заходів у рамках реалізації службового зростання працівника, що враховує його цілі, потреби, можливості та здібності, в рамках обмежень, сформованих цілями, потребами, можливостями та умовами організації
Робота з кадровим резервом	Робота з формування працівників, здатних до заміщення вищих посад або зайняття робочих місць вищої кваліфікації
Мотивація розвитку персоналу	Комплекс заходів, які забезпечують створення необхідних та достатніх умов для ефективного розвитку персоналу організації та кожного її працівника. Розумне використання сукупності мотивів і стимулів, що спонукають працівника до розвитку, визначають задоволеність його потреб та забезпечують досягнення особистих цілей

Примітка. Наведено за [10; 20; 52].

Недостатня увага до розвитку професійних навичок працівників призводить до зниження їх професіоналізму та компетентності, що, в свою чергу, впливає на результативність та ефективність діяльності організації в цілому. Тому забезпечення професійного розвитку працівників виступає однією з ключових функцій управління персоналом.

У галузі охорони здоров'я діє система безперервного професійного розвитку (БПР) працівників, затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 28 березня 2018 р. № 302 [39]. Процес БПР включає участь лікаря в формальній, неформальній та інформальній освіті у сфері охорони здоров'я, такі як: Формальна освіта включає навчання в учбових закладах на різних етапах життя, таких як початкова, середня загальна, середня професійна, вища та післядипломна освіта.

Інформальна освіта в галузі охорони здоров'я визначається як самостійне підвищення рівня знань та навичок фахівцями у цій галузі під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю. Інформальна освіта є невід'ємною частиною безперервного професійного розвитку лікарів і включає постійне підвищення професійної компетентності та удосконалення професійних знань та навичок. Її форми охоплюють участь у

фахових нарадах, семінарах, науково-практичних конференціях, симпозиумах, з'їздах, тренінгах, майстер-класах, курсах, стажуваннях в клініках інших країн та дистанційне навчання [39]. Заходи інформальної освіти організуються МОЗ України, Національною академією медичних наук, структурними підрозділами обласних та міських держадміністрацій в галузі охорони здоров'я, закладами вищої освіти, закладами післядипломної освіти, а також акредитованими міжнародними асоціаціями в сфері безперервної медичної освіти та іншими організаціями.

Відповідно до визначення Всесвітньої федерації медичної освіти (WEME), безперервний професійний розвиток (БПР) є періодом навчання та підготовки лікарів, який починається після завершення базової медичної освіти та післядипломної підготовки, і триває упродовж усього життя кожного лікаря [5].

БПР є ключовим елементом для підвищення якості надання медичної допомоги та становить професійне зобов'язання кожного лікаря. Цей процес відрізняється від базової медичної освіти та післядипломної підготовки, оскільки він передбачає переважно самостійну самопідготовку та навчання на практиці, а не виконання інструкцій чи вказівок.

Головна мета БПР полягає в підтримці та вдосконаленні професійного рівня лікаря, включаючи його знання та навички, які відповідають сучасним досягненням медичної науки.

Лікар тепер має волю обирати теми, зміст та форми навчання, припиняючи монополію надавачів освітніх послуг та впроваджуючи конкуренцію на ринку освітніх послуг для медичних працівників. Навчальні програми також піддавались сучасним змінам. За кожен вид навчання лікарю нараховуються бали. Процедура атестації стає простішою, адже лікарі тепер подають індивідуальне освітнє портфоліо лише на одній сторінці, зменшуючи бюрократичні вимоги та ризики корупції.

В рамках безперервного професійного розвитку (БПР) лікарі зобов'язані пройти навчання щорічно, що дозволяє їм бути конкурентними та оволодіти актуальними навичками негайно після виникнення нових досягнень у світі

медичної науки та технологій, а також нових медичних практик.

Проблемою БПР лікарів є забезпечення фінансування. Зміна системи фінансування з інституційного на монетизацію виплат на БПР лікаря передбачає зменшення видатків на утримання закладів післядипломної освіти. Обсяг державного фінансування для підвищення кваліфікації лікарів не збільшується, але видатки на підвищення кваліфікації зменшуються на 37,5%.

З 1 квітня 2020 року БПР лікарів буде фінансуватися гібридною моделлю, зберігаючи систему розподілу путівок для 50% лікарів із залишеними 50% монетизованими виплатами у розмірі 2000 грн.

БПР фахівців охорони здоров'я є поширеною практикою в розвинених країнах та був впроваджений в Україні з 2019 року. Ефективне впровадження цієї моделі сприятиме міжнародному співробітництву в галузі безперервної медичної освіти та дозволить лікарям постійно підвищувати свій професійний рівень, розвивати творчий підхід та формувати компетентних фахівців для діагностики, лікування та профілактики.

Висновок до розділу 1

Професійна система навчання представляє собою складний багаторівневий комплекс, де елементи логічно та послідовно взаємодіють, враховуючи необхідність неперервного навчання працівників протягом усього їх життя. Цю систему можна визначити як єдність змісту і форм професійного навчання, що реалізується через професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації та стажування працівників, і виявляється в здобутті необхідних професійних знань, умінь і навичок як формальним, так і неформальним шляхом. Цю систему професійного навчання можна описати як сукупність етапів, що включають в себе первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників.

РОЗДІЛ 2

СИСТЕМНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

2.1. Оцінка організаційного забезпечення професійного навчання та розвитку працівників у досліджуваному закладі охорони здоров'я

Об'єкт дослідження - «комунальне некомерційне підприємство «Тернопільська обласна дитяча клінічна лікарня» Тернопільської обласної ради» [35].

Скорочена назва українською мовою – «КНП «ТОДКЛ» ТОР» [35].

«КНП «ТОДКЛ» ТОР» «багатопрофільний заклад охорони здоров'я – комунальне унітарне некомерційне підприємство, що надає послуги третинної (високоспеціалізованої) медичної допомоги, вторинної (спеціалізованої) медичної допомоги, медичної реабілітації, паліативної медичної допомоги та медичної допомоги із застосуванням телемедицини дітям віком від 0 до 18 років, а також забезпечує їх медичне обслуговування на основі укладених договорів та ліцензій, у тому числі ліцензії на медичну практику, та професійної діяльності медичних (фармацевтичних) працівників в порядку та умовах, встановлених законодавством України та статутом» [35].

Основною метою діяльності КНП «ТОДКЛ» ТОР є «забезпечення медобслуговування шляхом надання медичних послуг жителям у віці від 0 до 18 років в адміністративних межах Тернопільської області, порядок й обсяг яких встановлені законодавством чинним, а також меддопомога медпрацівниками, які професійно підготовлені» [35].

Досліджуваний заклад охорони здоров'я утворений за «рішенням Тернопільської облради від 06.11.2018 р. № 1253 згідно із Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні» шляхом перетворення у комунальне некомерційне підприємство закладу Тернопільської обл. дитячої клінічної лікарні» [35]. Тому майно КНП «ТОДКЛ» ТОР є «спільна комунальна власність

територіальних громад Тернопільської області в особі Тернопільської облради. Обласна дитяча лікарня – правонаступник усього майна, всіх прав та обов'язків закладу Тернопільської обласної дитячої клінічної лікарні» [35]

Додаток 2.1

Досьє КНП «ТОДКЛ» ТОР

Повна назва	Комунальне некомерційне підприємство «Тернопільська обласна дитяча клінічна лікарня» Тернопільської обласної ради
Скорочена назва	КНП «ТОДКЛ» ТОР
Код ЄДРПОУ	02001305
Дата реєстрації	06.04.1994 (29 років 8 місяців)
Уповноважені особи	КОРИЦЬКИЙ ГРИГОРІЙ ІВАНОВИЧ
Організаційно-правова форма	Комунальне підприємство
Види діяльності	86.10 Діяльність лікарняних закладів
Ознака прибутковості	Включено до реєстру неприбуткових установ та організацій
Перелік засновників юридичної особи	Тернопільська Обласна Рада
Адреса	Україна, 46023, Тернопільська область, місто Тернопіль, вулиця Академіка Сахарова, будинок 2
Телефон /факс	(067)300-7-103
Web – сторінка	https://todl.com.ua

Примітка. Наведено за [35]

□ я

Примітка. Наведено за [35]

Управління Комунального некомерційного підприємства "Територіальний Орган Державної Казначейської Лікарні" здійснюється генеральним директором, який виконує такі функції:

самостійно приймає рішення щодо діяльності медичного закладу і несе відповідальність перед органами місцевої влади за його ефективне функціонування;

організовує роботу закладу охорони здоров'я, відповідає за лікувальну, діагностичну, організаційну, науково-методичну, адміністративно-господарську діяльність;

укладає договори, включаючи трудові, в межах визначених повноважень; приймає участь у розробленні умов колективного договору та правил

трудового порядку, підписує їх від імені адміністрації разом із трудовим колективом, розробляє інші внутрішні документи;

затверджує положення про структурні підрозділи медичного закладу та визначає основні функції працівників;

відповідно до трудового законодавства приймає на роботу і звільняє медичних працівників, застосовує до них заохочення та заходи дисциплінарного стягнення;

забезпечує створення необхідних умов для розвитку колективу, навчання працівників, підвищення їх кваліфікації а професійного рівня;

керує діяльністю, спрямованою на формування перспективних і поточних планів роботи, складання кошторису та фінансового плану закладу [31].

Загальну структуру та основні підрозділи Комунального некомерційного підприємства "Територіальний Орган Державної Казначейської Лікарні" можна відобразити схематично на рис. 2.1.

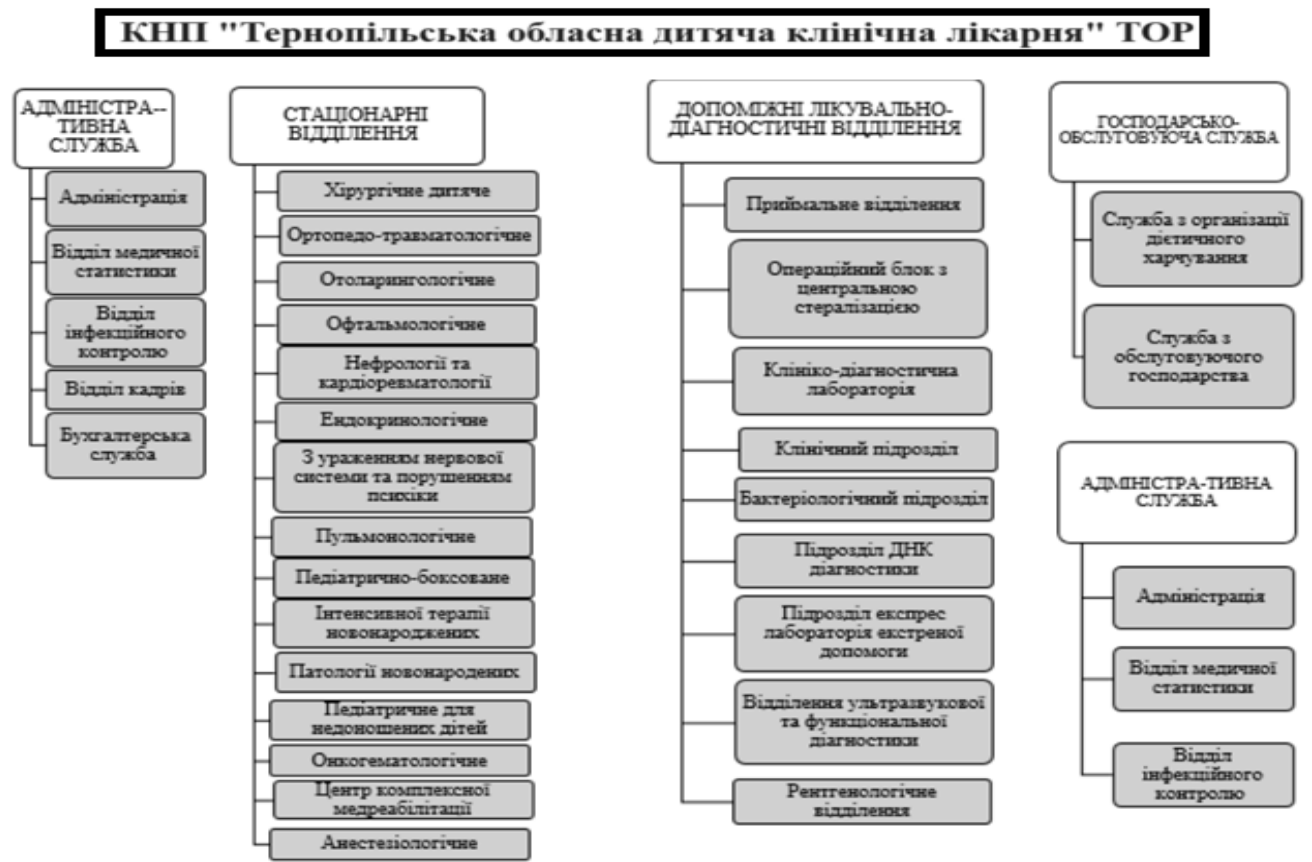


Рис. 2.1. Організаційна структура КНП «ТОДКЛ» ТОР

Примітка. Наведено за [35]

Адміністрація КНП «ТОДКЛ» ГОР виконує наступні функції:

- «організація взаємодії з іншими медичними закладами міста для підвищення якості медичного обслуговування громадян у сферах лікування та профілактики.

- постійне удосконалення методів та форм профілактичної роботи, діагностики і лікування хворих, враховуючи потреби та бажання населення.

- створення комфортних умов праці в структурних підрозділах лікарні, які сприяють побутовому та психоемоційному благополуччю.

- забезпечення своєчасного та якісного проведення лікувально-діагностичних процедур, виконання медичних призначень та надання високоякісного обслуговування хворих.

- дотримання санітарних норм, правил експлуатації медичного інструментарію та обладнання, а також санітарно-гігієнічного та протиепідемічного режиму.

- організація безперервного забезпечення необхідними медичними засобами, матеріалами медичного та господарського призначення.

- ефективна організація роботи персоналу лікарні, забезпечення умов для підвищення їх продуктивності, дотримання трудової та виробничої дисципліни.

- здійснення заходів для підвищення рівня професійної підготовки працівників через направлення на курси підвищення кваліфікації та участь у тематичних семінарах, нарадах, конференціях, а також сприяння просуванню по службі» [35].

. Громадське управління в Комунальному некомерційному підприємстві "Територіальний Орган Державної Казначейської Лікарні" здійснюється профспілковим комітетом, чия діяльність, функції, права та відповідальність визначаються відповідно до чинного законодавства. Цей орган громадського управління впливає на події, проводячи загальні збори колективу та засідання профспілкового комітету.

На засіданнях профспілкового комітету розглядаються звіти керівництва щодо виробничої діяльності медичного закладу, а також обговорюються питання

економічного, соціального розвитку та техніки безпеки праці. Громадське управління створює ефективний механізм взаєморозуміння між адміністрацією та працівниками, сприяючи покращенню робочих умов та соціального становища персоналу.

Важливо відзначити, що обов'язки керівництва, включаючи директора, його заступників, керівників відділень, лікарів і інший медичний персонал, визначаються положеннями про відповідні посади та наказом головного лікаря. З метою регулярного вирішення проблем та спільного розгляду важливих професійних, науково-методичних та соціальних питань головний лікар формує медичну раду. Рішення ради мають консультативний чи рекомендаційний характер, а згідно з поставленими завданнями вона визначає стратегічні напрямки розвитку лікарні та проводить оцінку організаційної, професійної та наукової діяльності медичного персоналу.

Відповідно до посадової інструкції, завдання старшого інспектора з кадрів у Комунальному некомерційному підприємстві "Територіальний Орган Державної Казначейської Лікарні" включають такі пункти:

Оформлення розпорядчих документів, пов'язаних із особовим складом.

Організація документообігу для оперативного контролю за рухом і виконанням доручень керівництва у справах кадрів.

Контроль виконання наказів щодо кадрів.

Облік особового складу під час прийняття, переведення та звільнення працівників.

Реєстрація та облік документів, пов'язаних із кадрами.

Облік заохчень та дисциплінарних стягнень.

Ведення обліку надання відпусток.

Забезпечення обліку змін в роботі працівників.

Облік стану підготовки, перепідготовки та атестації персоналу.

Оформлення, ведення та облік трудових книжок.

Підготовка документів для призначення пенсій.

Підготовка документів для державної статистичної звітності.

Підготовка документів для звітності в державну службу зайнятості та ін.

Щодо розвитку фахівців, це важлива частина кадрової політики, яка повинна бути розроблена на основі стратегії, враховуючи цілі та завдання медичного закладу. Аналіз свідчить про те, що відсутній єдиний стратегічний документ, що регулює кадрову політику в Комунальному некомерційному підприємстві "Територіальний Орган Державної Казначейської Лікарні" (КНП «ТОДКЛ» ТОР). Також не виявлено окремих положень, які ефективно визначають процеси професійного навчання та розвитку персоналу. Важливо відзначити, що відсутня систематизована стратегія щодо професійного розвитку кадрів у галузі охорони здоров'я, що може суттєво впливати на якість кадрового потенціалу та рівень надання медичних послуг.

Таблиця 2.2

Основні документи, що регламентують кадрову політику та їх наявність КНП «ТОДКЛ» ТОР

Елементи кадрової політики	Необхідні нормативні документи	Наявність нормативних документів
Стратегічне кадрове планування	Кадрова політика (концепція, стратегія, програма)	-
Прийом на роботу	КЗпП, Інструкція по кадровому діловодству	+
Кадрове діловодство	КЗпП, Інструкція по кадровому діловодству	+
Розміщення кадрів та внутрішнє переміщення	Кадрова політика Положення про переведення на іншу посаду та відповідні зміни в оплаті праці	- +
Навчання персоналу	План навчання персоналу	+
Система мотивації	Положення про стимулюючі виплати, матеріальне та нематеріальне стимулювання	-
Оцінка персоналу	Положення про атестацію персоналу Професійні стандарти	- +
Адаптація персоналу та залучення молодих спеціалістів	Положення про адаптацію (система наставництва)\ Договір про співробітництво з навчальними закладами	- -

Примітка. Сформовано за [35]

Варто відзначити, що наразі у Комунальному некомерційному підприємстві "Територіальний Орган Державної Казначейської Лікарні" (КНП «ТОДКЛ» ТОР) відбувається загальна оцінка ефективності діяльності медичної

установи за визначеними критеріями, але немає системи оцінки результатів роботи персоналу. Відсутність методик для об'єктивної оцінки внеску персоналу у загальну ефективність діяльності потребує впровадження відповідних інструментів та засобів для вирішення цієї проблеми.

2.2. Оцінювання персоналу КНП «ТОДКЛ» ТОР та діагностика його професійності

Персонал є основним ресурсом КНП «ТОДКЛ» ТОР. Адже працівники медичного закладу є його, складовою, без якої неможливе існування. Тому будь-який перспективний заклад охорони здоров'я відводить формуванню і розвитку штату своїх працівників одне з провідних напрямів своєї політики.

Персонал КНП «ТОДКЛ» ТОР є неоднорідним (освіта, вікова категорія, стаж, кваліфікація, посада). Рух кадрів характеризують показники інтенсивної ротації, коефіцієнти ротації кадрів і стабільності. Чисельність персоналу залежить від масштабу, напруженості роботи, специфіки діяльності, що визначає нормативно-правова база, котра затверджена кадровою програмою організації. До медичних працівників відносять як лікарів, провізорів, так і медичних сестер з вищою мед. освітою, сестринський, а також молодший мед. персонал (рис. 2.2).

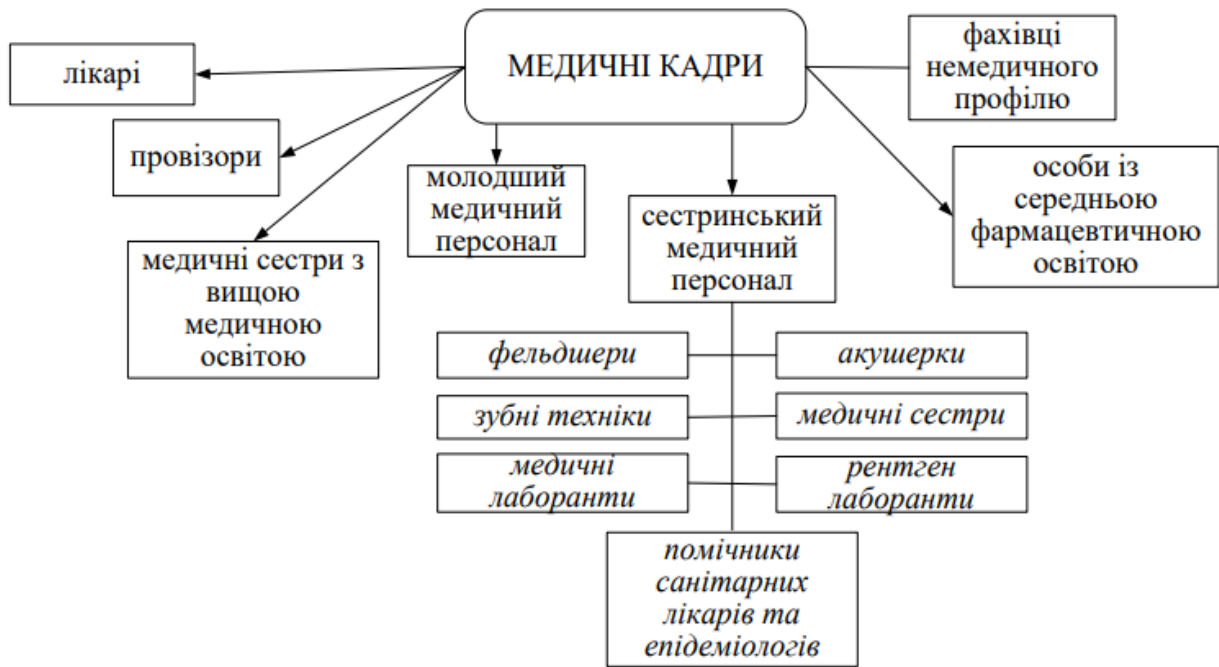


Рис. 2.2. Категорії медичних працівників у КНП «ТОДКЛ» ТОР

Примітка. Сформовано за [5]

Кадри представляють собою ключовий актив Комунального некомерційного підприємства "Територіальний Орган Державної Казначейської Лікарні" (КНП «ТОДКЛ» ТОР). Співробітники цього медичного закладу є необхідною складовою, без якої його функціонування стало б неможливим. Таким чином, будь-яка перспективна установа охорони здоров'я надає велике значення формуванню та розвитку свого персоналу, що є одним із основних напрямів її політики.

Персонал КНП «ТОДКЛ» ТОР відрізняється різноманітністю за такими параметрами, як освіта, вікова група, стаж, кваліфікація та посадовий рівень. Рух кадрів характеризується показниками інтенсивності ротації, коефіцієнтами ротації та стабільності. Кількість персоналу залежить від розміру, інтенсивності роботи та специфіки діяльності, що визначено відповідною нормативно-правовою базою, ухваленою кадровою програмою організації. Медичний персонал включає в себе лікарів, провізорів, медичних сестер із вищою

медичною освітою, а також молодший медичний персонал.

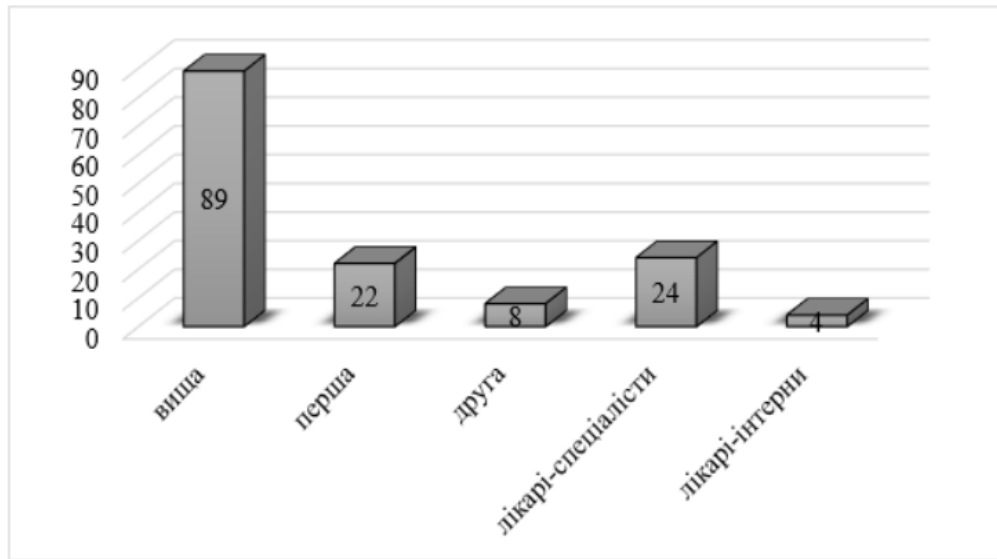


Рис. 2.3. Розподіл лікарів КНП«ТОДКЛ» ТОР за кваліфікацією у 2022 р
Примітка. Наведено за [35]

Як можна спостерігати, більшість лікарів мають вищу категорію та стаж понад 10 років. На другому місці знаходяться лікарі-спеціалісти чи лікарі без категорії, із стажем менше 5 років. Лікарі першої категорії (зі стажем більше 7 років) розташувалися на третьому місці, а лікарі другої категорії (стаж старший за 5 років) – на четвертому. До аналізу включено інтернів, які представляють загальні тенденції в Україні.

Спостерігається недостатній відсоток студентів-медиків та ще менший середніх лікарів-інтернів через значну міграцію кадрів за кордон із різних причин. З одного боку, у дитячій лікарні відзначається співвідношення молодих і досвідчених спеціалістів в розмірі 1 до 3,7. Цей показник свідчить про те, що управління лікарні усвідомлює негативні тенденції в країні. Введення нових кадрів за допомогою досвідчених працівників сприяє подальшому забезпеченню медичного закладу кваліфікованим персоналом. Структуру середнього медичного персоналу за категоріями можна побачити на рис. 2.4.

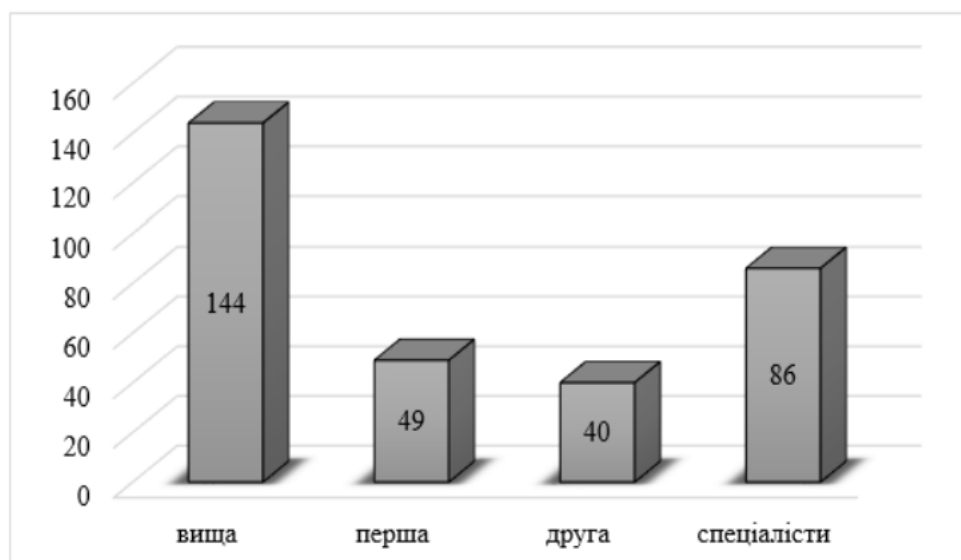


Рис. 2.4. Структура персоналу КНП«ТОДКЛ» ТОР за категоріями у 2022 р.
Примітка. Наведено за [35]

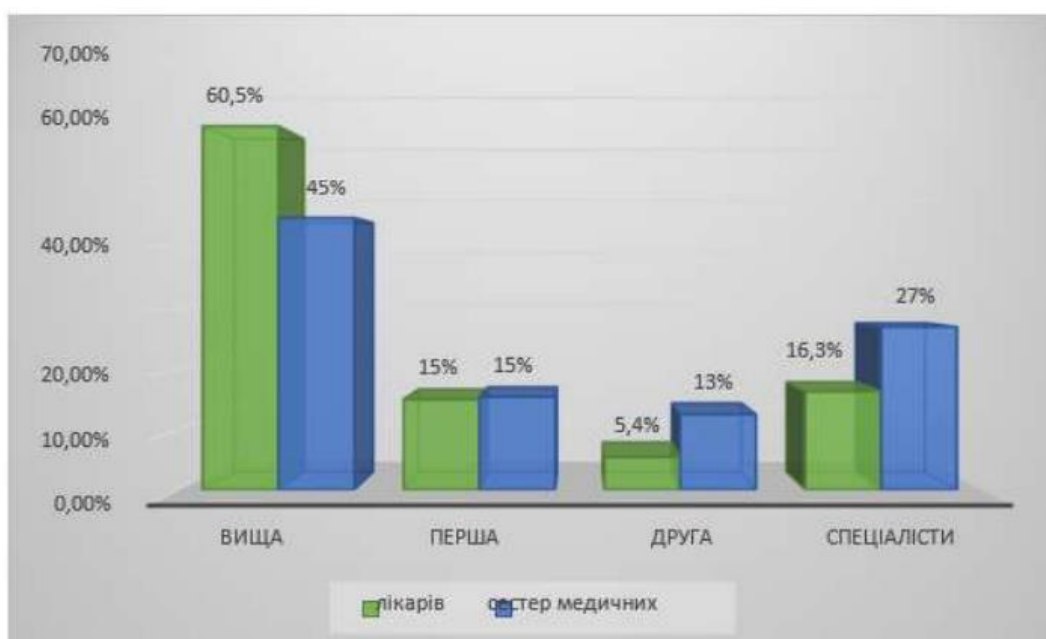


Рис. 2.5. Співвідношення лікарів та медичних сестер КНП«ТОДКЛ» ТОР у 2022 р

Примітка. Наведено за [35]

На рис. 2.5. відображено розподіл медичних працівників у досліджуваному медичному підприємстві з відсотковими співвідношеннями.

Співвідношення лікарів до медичних сестер становить 1:2,1, що є

неоптимальним індикатором укомплектованості середнім медичним персоналом. Згідно зі стандартами Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), оптимальне співвідношення складає 1:3-4. Це визначається інтенсивністю фізичної та інтелектуальної праці, а також вимагає стійкості до стресу, ефективної командної роботи та взаємозамінності.

Отже, персонал є ключовим ресурсом медичної організації, охоплюючи лікарів, медичних сестер, адміністративний персонал та інших спеціалістів, які працюють у цій сфері.

Успішна медична організація має мати висококваліфікований та досвідчений персонал. Лікарі повинні мати здатність до ефективного лікування хворих, медичні сестри повинні мати високий рівень кваліфікації та знання про медичні процедури та технології, а адміністративний персонал повинен забезпечувати ефективне функціонування медичної організації.

Забезпечення належного навчання та підвищення кваліфікації працівників також є важливими факторами успіху медичної організації. Для цього можуть використовуватись різноманітні форми навчання, такі як семінари, тренінги, конференції, онлайн-курси та інші.

Медичний персонал КНП «ТОДКЛ» ТОР річно підвищує свій професіоналізм, активно беручи участь у курсах передатестаційного циклу, заходах тематичного удосконалення, нарадах, семінарах, а також конференціях та симпозіумах, організованих Департаментом охорони здоров'я Тернопільської обласної державної адміністрації та Міністерством охорони здоров'я України з питань сучасної медицини. Протягом 2022 року медичні працівники КНП «ТОДКЛ» ТОР взяли участь у 465 конференціях та 209 симпозіумах.

Отже, відповідно до середнього значення евристичних самооцінок професійних якостей можна визначити, що певні якості, сприяючи соціальній чутливості (5,72 бала), є оптимально розвиненими. Проте інші аспекти, необхідні для роботи з інформацією (4,27 бала) та професійною культурою (3,50 бала), отримали низьку оцінку.

Висновок з проведеного дослідження вказує на наступні тенденції:

медичні працівники усвідомлюють важливість професійних якостей, спрямованих на соціальну чуйність, незважаючи на процеси цифровізації в суспільстві. Водночас, вони свідомі наявності певних професійних прогалин у сферах роботи з інформацією та професійної культури, що може впливати на взаємодію з пацієнтами. Також вказано, що медичним фахівцям бракує впевненості, знань щодо цифрового етикету та практичного досвіду роботи в цифровому просторі. Таким чином, професійні якості, які сприяють формуванню професійної культури медичного персоналу, є недостатньо розвиненими.

2.3 Аналіз результативності функціональної діяльності досліджуваного медичного закладу як показник професійності його працівників

Аналіз ефективності діяльності КНП «ТОДКЛ» ТОР дозволяє зробити висновки щодо професійної компетентності та успішності медичного закладу. Зазначені кількісні та якісні показники, такі як динаміка госпіталізації, навантаження медичного персоналу та інші, надають можливість оцінити роботу закладу. Розглянемо основні результати, відображені у таблиці 2.6:

Динаміка госпіталізації хворих: Позитивна тенденція в плані виконання показника (93,6%) свідчить про ефективність приваблення пацієнтів та можливість високоспеціалізованого обслуговування.

Робота ліжка та обіг ліжка: Високий показник роботи ліжка (324,7) і обігу ліжка (40,3) свідчить про ефективне використання ресурсів та швидку обслуговування пацієнтів.

Середня тривалість перебування хворого на ліжку: Низький показник (8,1) свідчить про ефективність та оперативність надання медичної допомоги.

Показник летальності: Низький показник летальності (0,15%) свідчить про високий рівень медичної допомоги та успішне лікування.

Розходження клінічних і патологоанатомічних діагнозів: Низький показник (2%) свідчить про точність та високий рівень клінічної діагностики.

Отже, загальний аналіз дозволяє зробити висновок про високий рівень

професійності та успішність діяльності КНП «ТОДКЛ» ТОР у наданні високоспеціалізованої медичної допомоги дитячому населенню області

Таблиця 261

Основні показники роботи КНП «ТОДКЛ» ТОР у 2019-2022 рр.

Показник	2019	2020	2021	2022
Робота ліжка	331,0	327,0	313,0	324,7
Обіг ліжка	39,6	39,7	39,6	40,3
Середня тривалість перебування хворого на ліжку	8,4	8,3	7,9	8,1
Виконання плану ліжкоднів	100,5	99,3	99,3	93,6
Летальність	0,15	0,17	0,14	0,15

З максимальним використанням ліжкового фонду, перевиконавши план л/днів працювали більшість відділень і спеціалізованих ліжок (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Робота окремих відділень та спеціалізованих ліжок

Відділення	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2022 р.
I педіатричне відділення	102,3	1,10	100,2	101,7
Нефрологічні ліжка	102,1	101,0	100,4	102,4
Кардіоревматологічні ліжка	102,4	102,5	101,8	100,9
Неврологічне відділення	103,0	102,5	101,8	98,4
Відділення новонароджених	103,3	104,3	102,0	99,0
Гастроентерологічні ліжка	103,4	1402,5	100,8	96,1
Ендокринні ліжка	103,8	98,5	100,6	101,6
Офтальмологічне відділення	100,8	100,2	100,1	105,9
ЛОР-відділення	99,1	100,0	101,8	105,9
Стоматологічні ліжка	101,5	105,0	106,2	113,7
Інфекційно-боксоване відділення	102,7	101,1	100,5	93,9

Примітка. Примітка. Сформовано за [35]

Графік на рисунку 2.6 ілюструє позитивні тенденції у виздоровленні та покращенні стану пацієнтів завдяки лікуванню у КНП «ТОДКЛ» ТОР протягом 2022 року. Зазначено, що 94,2% хворих було виписано з поліпшенням стану.

Також зауважується збільшення кількості виписаних без змін, яке становить 4,2%. Варто відзначити, що в основному це молодь, юнаки-допризовники та діти, які отримали висновок про стан здоров'я.

Ці показники свідчать про ефективність та успіх лікування, що надається в медичному закладі. Велика частка виписаних пацієнтів з поліпшенням стану свідчить про високий рівень медичного обслуговування та підтверджує турботу про пацієнтів.

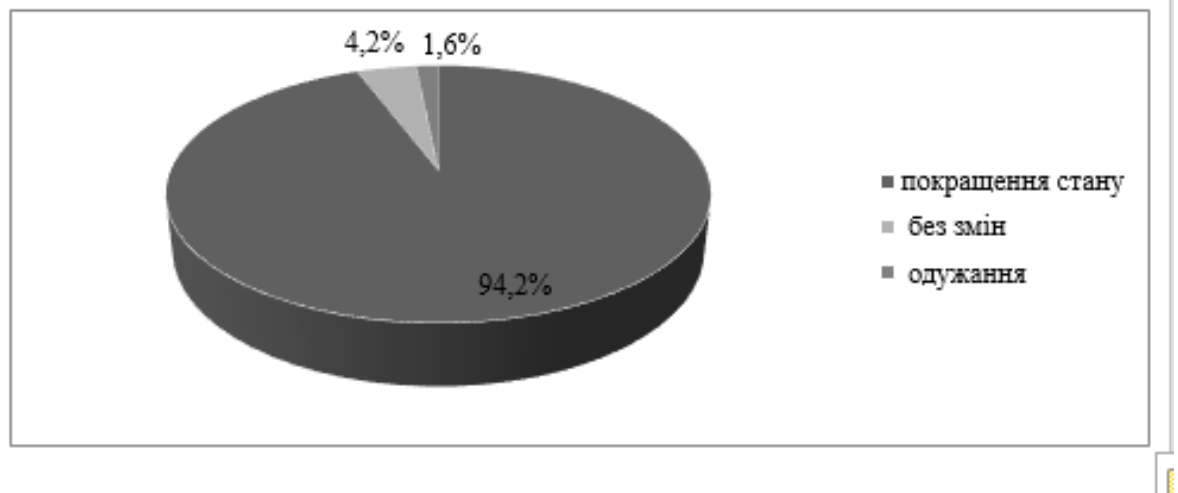


Рис. 2.6. Ефективність лікування хворих у КНП «ТОДКЛ» ТОР у 2022 році

Примітка. Сформовано за [35]

У Центрі Надання Педіатричної Медичної Допомоги "Тернопільська Обласна Дитяча Клінічна Лікарня" ТОО діє чотири відділення, які призначені для надання хірургічної допомоги дітям із хірургічною патологією та гарантують екстрену медичну допомогу цілодобово. Травмпункт центру обслуговує близько 8 тисяч травмованих пацієнтів щорічно.

Два спеціалізованих відділення призначені для лікування новонароджених та недоношених немовлят та працюють за принципом "Мати - Дитина". В одному із відділень працює кабінет підтримки лактації та грудного вигодовування "Джерело життя", а також кабінет катамнестичного спостереження. Відділення

інтенсивної терапії новонароджених з мобільною неонатологічною бригадою забезпечує надання екстреної допомоги дітям з пологових відділень області та м. Тернополя.

Також в центрі функціонує відділення реанімації та інтенсивної терапії для новонароджених та виходження недоношених дітей, яке надає допомогу дітям з екстремально низькою масою (500-999 грамів). Відділення анестезіології та інтенсивної терапії має мобільну педіатричну бригаду для надання екстреної допомоги дітям віком від 1 місяця до 18 років та транспортування важкохворих дітей у спеціалізовані медичні заклади області.

На базі КНП "Тернопільська Обласна Дитяча Клінічна Лікарня" ТОР успішно функціонує спеціалізований центр дитячої хірургії, який включає в себе відділення хірургічного профілю зі спеціалізованими ліжками для чистої та гнійної хірургії, нейрохірургії, урології, торакальної хірургії, онкології, гінекології, комбустіології, а також відділення хірургічного профілю, такі як отоларингологічне з спеціалізованими ліжками щелепно-лицевої хірургії та отоларингології, ортопедо-травматологічне відділення.

Останнім часом вдало проведена реорганізація та реконструкція операційних, які відповідають європейським стандартам, з розгортанням 6 операційних, включаючи створення операційної для новонароджених. Різноманіття оперативних втручань включає операції на нервовій системі, мікрохірургічні операції на органах зору, слухопокращувальні операції, коригуючі операції при вродженому вивиху стегон, операції на стравоході, прямій кишці, операції на нирках, ендоскопічні операції, а також складні хірургічні корекції вроджених вад розвитку. 98% операцій проведено під загальним знеболенням.

Для забезпечення якісного лікувально-діагностичного процесу впроваджено ряд допоміжних відділень, включаючи приймальне відділення з кімнатою невідкладної медичної допомоги, відділення УЗД і функціональної діагностики, клініко-діагностичну лабораторію з підрозділами, такими як клінічна, біохімічна, бактеріологічна, імунологічна, лабораторія ДНК-

діагностики, експрес-лабораторія, фізіотерапевтичне відділення та рентгенологічне відділення.

З метою підвищення ефективності реабілітації дітей з обмеженими можливостями створено спеціалізований центр медичної реабілітації дітей, які мають органічне ураження центральної нервової системи. У цьому центрі використовуються сучасне діагностичне обладнання, таке як електроенцефалограф і електронейроміограф, для проведення різноманітних нейрофізіологічних обстежень.

Центр також надає послуги логопедичної та дефектологічної корекції, де проводять індивідуальні заняття для стимулювання голосового спілкування та сенсорного розвитку дітей. Батькам надаються рекомендації щодо занять з дітьми в домашніх умовах. Організуються групові заняття за методиками Шерборн-терапії та Петьо-терапії для повнішої адаптації дітей у суспільстві.

В кабінеті сенсорної інтеграції проводяться заняття казко-терапії, під час яких активізується увага, пам'ять та уява у дітей. Кабінет масажу пропонує сеанси класичного, точкового або сегментарного масажу для поліпшення трофіки, зниження тонуусу у спастичних м'язах.

Кабінет рефлекс-та-електропроцедур здійснює сеанси лазеропунктури, магнітолазеру, електрофорезу, електростимуляції, ампліпульсу. У залі лікувальної фізкультури проводяться індивідуальні заняття та використовуються спеціальні тренажери для покращення фізичного стану кожної дитини.

КНП "Тернопільська обласна дитяча клінічна лікарня" ТОО планує розвивати подальше створення спеціалізованих центрів на своїй базі. Важливо відзначити, що цей процес вже здійснюється відповідно до вищих стандартів акредитації. Лікарня отримала акредитацію на найвищий рівень та отримала статуси "Лікарня, доброзичлива до дитини" та "Клініка, дружня до молоді". Більше того, лікарня сертифікована відповідно до вимог стандарту ДСТУ ISO 9001:2008, що свідчить про високий рівень якості та стандартів у наданні медичних послуг.

Висновки до розділу 2

В аналізі організаційного забезпечення професійного навчання та розвитку працівників КНП "Тернопільська обласна дитяча клінічна лікарня" ТОР виявлено, що структура та функціональні повноваження управлінсько-адміністративного апарату дозволяють здійснювати ефективну політику у даному напрямку. Однак в закладі відсутні ключові стратегії професійного розвитку кадрів, а також відсутні сучасні методики оцінки професійного розвитку персоналу. Також відзначено відсутність конкретних та адекватно підібраних заходів щодо професійного навчання і розвитку кадрів.

Оцінка персоналу КНП "ТОДКЛ" ТОР та діагностика його професійності свідчать про високий рівень організаційної ефективності підрозділів та скоординовану роботу медичних працівників. Високий рівень кваліфікації та професійної підготовки персоналу також підтверджено анкетуванням працівників.

Проте, важливо відзначити, що анкетування показало недостатнє формування професійної культури та прогалини в знаннях сучасних інформаційних технологій у певних галузях. Рекомендації включають в себе необхідність розвитку цифрових навичок та вдосконалення професійної культури серед персоналу. Також, наявні позитивні показники функціональної діяльності КНП "ТОДКЛ" ТОР свідчать про високий стандарт медичного обслуговування в закладі.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ БЕЗПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

3.1. Самовдосконалення та дистанційне навчання як складові механізми професійного навчання медичних працівників

ауково-технічний прогрес визначає нові вимоги до професіоналізації медичних працівників, вимагаючи від лікарів високого інтелектуального рівня та розширеного спектру спеціалізованих, загальноосвітніх і культурних знань. Відтак, самовдосконалення медичних працівників стає надзвичайно важливим аспектом їхньої професійної діяльності.

Термін "самовдосконалення" визначається як процес поліпшення та підвищення кваліфікації, який особа здійснює самостійно, без зовнішнього впливу. У науковій літературі він часто використовується для позначення удосконалення якостей та професійної майстерності. Префікс "само" вказує на особисту ініціативу та самостійність у цьому процесі.

У сучасній науковій літературі під самовдосконаленням розуміється систематична та творча діяльність, спрямована на самостійний розвиток фахових знань, практичних навичок та особистісного зростання. Основною формою професійного самовдосконалення лікарів є розвиток їхньої самоосвіти, оскільки в сучасних умовах успішний лікар повинен навчатися та вдосконалюватися протягом усього свого життя.

Основні напрямки професійного самовдосконалення включають тематичне розширення знань, практичний опит формування навичок, психологічний розвиток та розширення загальноосвітнього кругозору.

Професійне самовдосконалення може приймати дві форми: самоосвіту та самовиховання, обидві з яких сприяють професійній самореалізації та розвитку важливих професійних якостей. Основним складником професійного

самовдосконалення є мотиваційний чинник, який стимулює активізацію самовдосконалення фахівця.

Для зрозуміння та систематизації процесу професійного самовдосконалення медичних працівників скористаємося таблицею 3.1, де сформульовані основні критерії (показники) професійного самовдосконалення.

Таблиця. 3.1.

Критерії та показники професійного самовдосконалення лікарів

Критерії	Зміст критеріїв
Ціннісно-мотиваційний	Інтерес до фаху медика, прагнення стати медиком професіоналом; прагнення отримати визнання, кар'єрне зростання, потреба в професійному самовдосконаленні.
Когнітивний	Шляхом постійного удосконалення знань, умінь, навичок успішне оволодіння професійними компетенціями, усвідомлення ступеня своєї готовності до професійного самовдосконалення.
Практичні	Уміння: будувати програму професійного самовдосконалення (ставити мету є завдання професійного самовдосконалення, планувати власну діяльність); володіти різними методами і програмами професійного самовдосконалення; обирати і використовувати доцільні засоби для професійного самовдосконалення; самостійно опрацьовувати літературні джерела, вивчати передовий досвід, знайомитися з досягненням медичної науки; використовувати інформаційні комп'ютерні технології для професійного самовдосконалення; здійснювати елементи дослідницької діяльності
Рефлексивно-регулюючий	Адекватність самооцінки свого прогресивного самовдосконалення; уміння здійснювати самоаналіз, самоконтроль, результатів своєї діяльності з самовдосконалення; самоорганізованість, наполегливість, самостійність, працездатність, здатність до примусу.

Примітка. Сформовано автором

Таблиця. 3.1.

Примітка. Сформовано автором

На підставі цих критеріїв можна створити рівні готовності медичних працівників до професійного самовдосконалення, розподілені на три категорії: низький, середній і високий. До категорії низького рівня відносяться ті медичні працівники, для яких професійне самовдосконалення не має свідомого характеру, а відбувається переважно на інтуїтивному рівні; вони не мають мети кар'єрного зростання і не виявляють спроможності систематично планувати,

організувати і реалізувати цей процес. Середній рівень готовності до професійного самовдосконалення характеризується нестачею мотивації, самоорганізованістю та свідомістю щодо цілей самовдосконалення. Високий рівень готовності до професійного самовдосконалення виявляється свідомим усвідомленням мети та мотивації, спрямованими на досягнення професійного успіху; це також свідчить про здатність ефективно планувати та організувати власний процес самоосвіти.

Методологія навчання в дорослому віці розглядається через призму андрагогіки, яка є галуззю педагогічної науки, вивчаючи аспекти навчання, освіти та виховання дорослих людей протягом їхнього життя. У загальному розумінні, андрагогіку можна тлумачити як науку про особистісну самореалізацію людини протягом всього її життя. Вона покладає відповідальність за здобуття знань у сфері андрагогіки на самого навчаючогося, зокрема на підвищення свідомості щодо власного досвіду лікаря, коригування та розширення його знань.

В андрагогіці найпоширенішими методами є лекції та практичні заняття. Ефективними також є ділові ігри, кейси, дискусії, вирішення конкретних завдань чи ситуацій, тренінги та семінари. Для працівників у сфері охорони здоров'я важливим є обговорення різних клінічних випадків на семінарах та тренінгах, які охоплюють широкий спектр спеціальностей, не обмежуючись конкретною галуззю. Наприклад, тренінги можуть стосуватися тривожних розладів учасників АТО та учасників БД, розглядатися з погляду невролога, психіатра та сімейного лікаря. Це дозволяє лікарям розглядати проблему з різних позицій, розширюючи їхні знання клінічній практиці.

У процесі навчання лікарів важливу роль відіграє досвід, а основною мотивацією стає можливість використовувати отримані знання на практиці. Це формує неперервний процес навчання лікаря. Один із методологічних прийомів, який пояснює цей процес, - цикл Д. Колба (рис. 3.1). Спочатку створюється ситуація, що дозволяє особі пережити досвід або поділитися ним, наприклад, під

час тренінгу. Далі слідує аналіз досвіду (рефлексія), після чого іде виклад теорії, уточнення концепцій та їхнє втілення на практиці.

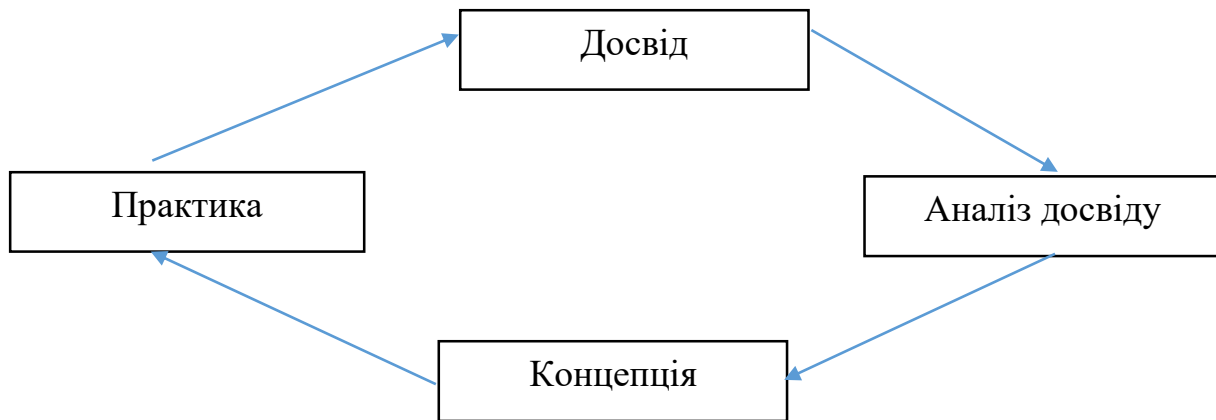


Рис.3.1. Схематичне зображення циклу навчання за Девідом Колбом

Примітка. Сформовано за [26]

Процес вдосконалення навичок лікаря та підвищення його професійної майстерності є неперервним та може бути уявлений як безкінечна спіраль розвитку компетентностей, розділена на кілька етапів: усвідомлена некомпетентність – тренінг і набуття навичок; усвідомлена компетентність – усвідомлене застосування навичок на практиці; некомпетентність - розуміння потреби в подальшому розвитку навичок, неусвідомлена компетентність - немає розуміння того, які знання необхідні, несформовані навички.

Самовдосконалення, яке має у ядрі самоосвіту, тобто неформальну освіту, представляє собою основний усвідомлений процес професійного розвитку, який реалізується самим медичним працівником, використовуючи різноманітні форми.

Глобальні зміни в сучасному світі та процеси глобалізації слугують каталізаторами перетворень у традиційній системі освіти. У останні роки відбувається перехід від класичного навчання до використання комп'ютерних технологій, що стало можливим завдяки розвитку Інтернет-мережі. Сучасні інформаційні технології сприяють підвищенню ефективності освітнього процесу за допомогою новаторських форм і методів. Під час реформування системи

охорони здоров'я та впровадження системи безперервного професійного розвитку лікарів була визначена концепція дистанційної освіти, яка активно інтегрується у практику.

Дистанційне навчання представляє собою універсальну форму освіти, що ґрунтується на використанні різноманітних інформаційних та телекомунікаційних технологій. Воно створює додаткові можливості для студентів, такі як вибір освітніх дисциплін, що відповідають міжнародним стандартам, і діалоговий обмін з викладачем. Відзначається тим, що процес навчання не обмежений просторово-часовими рамками, а інформаційно-освітнє середовище формується завдяки сукупності знань, що накопичуються в соціальних навчальних курсах і модулях та базується на інструментах обліку інформації на відстані [6, с. 41].

Однією з ключових особливостей дистанційної освіти є можливість лікаря самостійно отримувати необхідні знання та здійснювати ефективний пошук інформації на робочому місці в ході безперервного професійного розвитку. Викладачі направляють процес навчання, а кафедри стають місцем інтеграції знань, розроблення нових технологій та обміну інформацією. Відкрите дистанційне навчання лікарів поступово витісняє традиційні методи навчання.

Дистанційне навчання представляє собою індивідуальний процес здобуття знань, умінь та навичок, а також способів пізнавальної діяльності людини. Цей процес в основному здійснюється через опосередковану взаємодію віддалених учасників навчального процесу в спеціалізованому середовищі, яке базується на сучасних інформаційно-комунікативних технологіях [13].

Згідно з визначенням, наведеним у наказі МОЗ України від 25.04.2013 р. № 166 «Про затвердження положення про дистанційне навчання», під інформаційно-комунікативними технологіями дистанційного навчання розуміють технології створення, накопичення, зберігання та доступу до електронних ресурсів навчальних програм. Також вони забезпечують організацію супроводу навчального процесу за допомогою спеціалізованої

програми забезпечення та засобів інформаційно-комунікативного зв'язку, включаючи Інтернет.

Професія лікаря є безперервним самовідданим процесом постійного розвитку та вдосконалення, оскільки підвищення рівня знань і відточення практичних навичок становлять основу професійної діяльності лікаря будь-якої спеціальності. Завдяки впровадженню інноваційних технологій лікар може підвищувати свою кваліфікацію в зручній для нього час, дистанційно, в тому числі в режимі онлайн. Цей підхід стає новаторським напрямком професійного розвитку лікарів, що сприятиме подальшим реформам у післядипломній освіті.

Перший крок у впровадженні дистанційного навчання лікарів в Україні було зроблено завдяки проекту "Академія - дистанційне навчання онлайн" ініційованому Національною медичною академією післядипломної освіти. Основна ідея цього проекту полягала в розвитку післядипломного навчання в максимально зручних умовах для практикуючих лікарів.

Цей проект дозволяє лікарю підвищувати свою кваліфікацію згідно зі своєю спеціальністю, шляхом вивчення лекцій провідних фахівців медичної науки, розміщених на спеціалізованій сторінці сайту «Українського медичного часопису». Після цього лікар може перевірити свої знання через систему тестування онлайн. Лікарі, які успішно проходять тестові завдання з певної теми, отримують сертифікат про засвоєння матеріалу та бали для атестації на присвоєння (підтвердження) лікарської кваліфікаційної категорії. Характеристики дистанційного навчання подано в таблиці (Табл. 3.2.).

Таблиця 3.2.

Характерні риси дистанційного навчання

Ознака риси	Зміст риси
Зручність	Лікарі, що отримують і дистанційне навчання навчається в зручний час для себе і в зручному місці.
Паралельність	Навчання здійснюється одночасно з професійної діяльності лікаря, тобто без відриву від виробництва.
Технологічність	Використання під час навчання нових досягнень інформаційних технологій.
Велика аудиторія	Велика кількість лікарів чи навчається, можливо спілкуватися, телекомунікаційного зв'язку між ними та викладачами.
Економічні	Ефективне використання технічних засобів.
Індивідуальність	Можливість індивідуальної програми індивідуального плану навчання.
Соціальна рівність	Рівні можливості одержання освіти незалежно від місця проживання.
Інтернаціональність	Можливість одержувати знання в навчальних закладах іноземних держав, зарубіжних медичних клініках, не виїжджаючи з своєї країни.

Примітка. Сформовано автором

Таблиця 3.2.

Характерні риси дистанційного навчання

Примітка. Сформовано автором

Технології дистанційного навчання представляють собою комплекс методів і засобів, спрямованих на забезпечення навчання та управління віддаленими учасниками навчального процесу, використовуючи сучасні телекомунікаційні технології.

Однією з важливих технологій у дистанційному навчанні є кейс-технологія. Сутність цієї технології полягає в застосуванні конкретних ситуацій для спільного обговорення та розробки відповідних рішень. Кейс-технологія не лише розв'язує практичні завдання, але й актуалізує комплекс знань, роблячи її цінною для навчального процесу.

Дистанційні курси Центру громадського здоров'я України представляють собою значний ресурс для покращення знань і навичок у сфері діагностики та лікування захворювань, відповідно до національних протоколів та міжнародних стандартів. Відеолекції, читані експертами з організації та управління охороною здоров'я, додають цим курсам значну цінність.

Використання дистанційного навчання для підвищення кваліфікації лікарів може бути дуже успішним та ефективним. Ця форма професійного розвитку дозволяє проводити навчальну програму без відриву лікарів від робочого місця, індивідуалізувати процес навчання з урахуванням потреб слухачів, розвивати самостійність у лікарів та підвищувати відповідальність за власне навчання. Крім того, ця форма навчання приносить економічний ефект, заощаджуючи кошти на подорожі, проживанні та інші витрати, пов'язані з традиційними методами навчання. Важливо враховувати як переваги, так і недоліки цієї форми навчання (див. Таблицю 3.3).

Проблема технічної інфраструктури є однією з ключових у дистанційному навчанні лікарів, оскільки вона пов'язана з недостатністю технічних комунікаційних можливостей. Необхідно вирішити це питання в найближчий час, забезпечивши повне обладнання сучасною комп'ютерною технікою.

Важливо відзначити, що професійний розвиток за допомогою дистанційного навчання з використанням електронних навчальних ресурсів може бути визнаний як підстава для нарахування балів у системі безперервного професійного розвитку під час атестації лікарів.

Таблиця 3.3.

Переваги і недоліки дистанційного навчання лікарів

№	Переваги	Недоліки
	Зручність лікарі Можуть брати участь у навчальних заходах на теми які їх цікавлять.	Командний підхід потрібна, на техніку педагогічних експертів для розроблення курсу.
	Економіка економія коштів. Відсутність транспортних витрат.	Наявність відмінностей. Організація на широку аудиторію не може придбати базу рівня знань.
	Доступність. Лікарі які перебувають далеко від навчальних центрів мають можливість навчатися Відсутність географічних меж.	Додаткове навантаження. Лікарі потребують більше і підтримку ніж за традиційних курсі.
	Вчасність. Лікарі можуть зразу після навчання застосувати свої знання на практиці.	Необхідність навчання лікарів по володіння новітніми технологіями розроблення посібників користувачів.
	Невисока вартість. Авансовано витрати на навчання розроблення програм навчання зменшується відповідності до зростання кількості учасників.	Витрати на технології. Старіння навчальних програм з часом та висока вартість розробки.
	Командна робота. Розвивається міцні взаємозв'язки та підтримка 1 1 процесі дистанційного навчання.	Надмірна залежність. Збої в обслуговуванні, електропостачання, несправності комп'ютерів або збої програмного забезпечення.
	Контакт з великою аудиторією.	Витрачається безпосередній втрачається безпосередній контакт.

Отже, введення технологій дистанційного навчання в освітній процес КНП "ТОДКЛ" сприятиме значному розширенню інформаційного освітнього середовища в медичній галузі. Це також сприятиме взаємодії та обміну досвідом між колегами, забезпечить доступ до світових інформаційних ресурсів та в кінцевому підсумку підвищить ефективність праці лікарів і розвиток їхнього професіоналізму.

3.2. Вивчення зарубіжного досвіду безперервного професійного навчання працівників закладів охорони здоров'я

Професійність вкрай важлива для лікарів, щоб покращити свої знання, практику та навички, тому що їхні пацієнти очікують на це. Continuing Medical Education – безперервна медичне навчання лікарів та їх медичних працівників – це заохочення особистого, професійного та наукового потенціалу з метою охорони здоров'я всього суспільства.

Закордоном безперервне професійне навчання повинне відповідати MCI Medical Instruction - медичним правилам та підготовці медичних працівників.

CME - це підтримка професійної компетентності у суспільстві, що характеризується швидкими змінами, перевантаженням нав'язування суспільних та особистих очікувань та вимог. Студенти-медики повинні вчитися з того, що їм потрібно вчити, а по закінченні навчання вони самі повинні відповідати за навчання протягом усього життя. Лікар повинен заохочувати ініціативу щодо підвищення особистої та соціальної обізнаності, приділяючи особливу увагу поставленим та досягнутим цілям [65].

Останнім часом акцент робився на якості програми, яка має бути комплекснішою для безперервного професійного розвитку - Continuous Professional Development. Ця програма має надавати найсучасніші знання, сучасні методи лікування, про які слід повідомляти лікарі та та медичних працівників, які будуть застосовувати їх у своїй повсякденній практиці.

Найбільш поширений спосіб передачі знань - це семінари, зустрічі експертів, на яких залежно від рівня та обсягу знань вони одержують бали, які додаються до раніше набутих балів протягом певного періоду часу. Усі лікарі та медичні працівники повинні набрати певну кількість балів за певний період часу, щоб вони могли практикувати медичну діяльність.

Координація на міжнародному рівні є дуже складною. Ця роль була надана Комісії зі зв'язків з медичною освітою The Liaison Committee of Medical Education (LCME) у 2004 році, коли вона затвердила стандарти акредитації, які повинні сприяти гнучкості та інноваціям у навчанні, необхідних для безперервної медичної освіти лікарів.

Розглянемо всі особливості безперервного професійного навчання у різних країнах.

1. США. Рада з акредитації та медичної освіти в США - The Accreditation Council of Graduate Medical Education ACGME рекомендує підтримку сертифікованої програми, тобто участь лікарів у програмі безперервної освіти. У США хто хоче займатися медициною професійно, повинен удосконалюватися та інвестувати у себе. Тільки ті, хто точно відповідають вимогам НМО займають своє місце серед професійних лікарів. Витрати на НМО несуть лікарі, незалежно від того, чи вони відвідують навчальну програму в університеті, коледжі, школі чи іншому навчальному закладі. Це єдиний спосіб у США для лікарів підвищити свою кваліфікацію.

2. Європа. Європейському союзу поки що не вдалося примирити усі відмінності в цій сфері, які він успадкував від країн своїх членів. Визначено лише «загальні» умови.

Європейський союз медичних фахівців (European Union of Medical Specialists UEMS), як і раніше, має значні відмінності між окремими державами-членами ЄС навіть сьогодні. Справжніми членами альянсу є: Австрія, Словенія, Фінляндія, Ірландія, Нідерланди, Чехія, Великобританія, Греція, Литва, Португалія, Іспанія, Бельгія, Данія, Угорщина, Італія, Словаччина, Кіпр, Німеччина, Ісландія, Люксембург, Норвегія, Франція, Естонія, Латвія, Польща, Швейцарія та Мальта. Асоційовані члени: Туреччина, Румунія, Хорватія, Азербейджан, в той час як Ізраїль є країною-спостерігачем.

Європейська система дозволяє, щоб будь-яка наукова чи професійна зустріч була частиною системи НМО. У Європі участь лікарів та медичних працівників є добровільною. Європейська спілка медичних фахівців спільно з Комітетом європейських лікарів ухвалила рішення про наявність ліцензії. Це означає, що лікарі мають етичне зобов'язання продовжувати свої ліцензії на фіксований період від п'яти або сім років. Але згодом з'ясовується, що «моральна відповідальність недостатня».

3. Іран. Тут започаткований- Модуль самонавчання (Self Learning Module SLM). За результатами використання модуля SLM може допомогти студентам покращити якість клінічної компетенції. Медичні техніки повинні бути належним чином орієнтовані та спрямовані правильно на можливості та переваги модулів самонавчання. SLM – призначені для самостійного навчання. Вони характеризуються гнучкістю, доступністю, мобільністю та легкістю програми і вони мотивували студентів працювати та навчатися більше. Програма модуля самонавчання SLM довела свою економічну ефективність [67].

Модулі містять основні презентації, відео-матеріали, тощо. Додаткові ресурси - книги, адреси веб-сайтів, а також поштові адреси та телефонні номери, які необхідні для розвитку клінічних навичок. Інтерактивні компоненти розроблені для того, щоб бути ефективнішими [64].

Медичним працівникам важливо вміти керувати інформаційними системами, базовою концепцією системи, контролювати доступ до системи та знати про важливість конфіденційності даних та політику конфіденційності пацієнтів.

Стандартний модуль European Computer Driving Licence ECDL - Використання інформаційної системи охорони здоров'я призначене виключно для медичних працівників, які будь-яким чином пов'язані з пацієнтами, їх інформацією від лікарів, медсестер та у зв'язку з адміністрацією. Успішне освоєння цього модуля всіма працівниками охорони здоров'я покращить їх професійну освіту.

Використання інформаційної системи охорони здоров'я повністю відповідає етичним нормам, правилам та положенням, встановленим у цій країні.

4. Сербія. Часто не розуміється різниця між акредитацією та ліцензією лікаря. Дуже важливо, щоб медична установа, чи то первинне, вторинне чи третинне медичне обслуговування, чи то в приватному чи державному секторі, мала незалежну акредитацію для своєї самостійної роботи, а лікарі та медичні працівники були ліцензовані.

Акредитація медичного закладу є визнанням та верифікацією дотримання експліцитно законом обмежених стандартів. Ці стандарти слідують за процесом лікування пацієнта з моменту його надходження до поліклініки, планування та проведення до закінчення лікування. Рішення про акредитацію видаються терміном 1, 3, 5 і 7 років, оскільки очікується поліпшення системи, якості роботи цих медичних установ.

Лікарі та медичні працівники, а також їхні співробітники заробляють бали через акредитовані програми безперервної освіти для здобуття та продовження ліцензій Сербської медичної палати та Палати медсестер та техніків охорони здоров'я Сербії. Статут встановлює умови для видачі, поновлення та відкликання ліцензії на самостійну роботу [69].

Палата видає ліцензію медичному працівникові, який є членом палати та склав професійний іспит. Процес продовження ліцензії вимагає, щоб постачальник медичних послуг заробив 140 кредитів у рамках акредитованих програм у процесі безперервної медичної освіти. Програма має бути пов'язана із професійною діяльністю, яку виконує медичний працівник [66].

Відкликання ліцензії може бути тимчасовим або постійним. Компетентна палата може тимчасово відкликати ліцензію у медичного працівника у випадку, якщо постачальник медичних послуг не продовжив ліцензію відповідно до зазначеного закону, або у випадку, якщо медичний працівник припустився професійної помилки або порушення професійного обов'язку. Постійне відкликання ліцензії може мати місце у випадку, якщо постачальника медичних послуг відкликано за рішенням суду через серйозний злочин проти здоров'я людини.

Пацієнти, де б вони не знаходилися, очікують, що їхній лікар буде уважний і чесний у своїй професійній діяльності, і що він виявить повагу та турботу про їхнє життя та здоров'я. Також очікується, що лікарі будуть порядні і навіть доброзичливі стосовно своїх колег та співробітників, щоб вони могли разом розвивати шляхетність медичної науки.

Отже постійний професійний розвиток стає імперативом сучасної медицини. Тому безперервне професійне навчання має бути добре сплановане для задоволення потреб лікарів та медичних працівників. Медична спільнота та міжнародні об'єднання лікарів мають покращити якість роботи та освіти. Необхідно пов'язати більше програм із робочими місцями лікарів та медичними працівниками. Такий спосіб роботи стає в помітним для пацієнтів та в одночас сприяє розвитку галузі охорони здоров'я.

Загалом, зарубіжні країни вдосконалюють свої системи професійної підготовки медичних працівників, зосереджуючись на кількох ключових аспектах:

1. Активна роль технологій: Багато країн використовують сучасні технології для навчання, такі як віртуальна реальність, симуляційні тренажери, електронні ресурси та онлайн-курси для надання медичним працівникам доступу до актуальної інформації та навичок.

2. Модель навчання «Впродовж життя» (Lifelong Learning): Зосередження на ідеї навчання протягом усього життя відзначається в багатьох країнах. Професійні структури навчання розробляються таким чином, щоб забезпечити медичним працівникам можливість оновлення знань і навичок протягом їхньої кар'єри.

3. Моделі менторства та супервізії: Багато країн активно використовують системи менторства та супервізії для підтримки та розвитку нових медичних працівників, а також для забезпечення високого стандарту медичної практики.

4. Система звітності та оцінювання: Багато країн мають системи звітності та оцінювання для визначення ефективності навчання та розвитку медичних працівників.

Загалом, ці підходи спрямовані на покращення якості медичної допомоги через забезпечення високого рівня професійної підготовки та навчання працівників охорони здоров'я.

Вивчення зарубіжного досвіду безперервного професійного навчання працівників у сфері охорони здоров'я є важливою ініціативою для удосконалення

медичної системи в Україні. Досвід інших країн, таких як США, Іран, Сербія та Євросоюз, може слугувати цінним ресурсом для імплементації нових стратегій та підходів до професійної підготовки медичних працівників. Впровадження успішних практик з інших країн може позитивно вплинути на якість надання медичних послуг та розвиток системи охорони здоров'я в Україні.

Висновки з розділу 3

підкреслюють важливість самовдосконалення та дистанційного навчання в сучасному медичному навчанні. Самовдосконалення дозволяє медичним працівникам підтримувати високі стандарти професійної експертизи та ефективно реагувати на виклики швидкозмінюваного медичного середовища. З іншого боку, дистанційне навчання надає гнучкі та доступні можливості отримання нових знань, що стає критичним у сучасних умовах. Зарубіжний досвід безперервного професійного навчання допомагає вдосконалити систему підготовки медичних працівників в Україні, сприяючи покращенню якості медичної допомоги та розвитку сфери охорони здоров'я.

ВИСНОВКИ

Система професійного навчання представляє собою складний багаторівневий комплекс, який включає в себе елементи, що логічно та послідовно поєднуються, і визначається необхідністю безперервного навчання працівників протягом усього їхнього життя. Цю систему можна розглядати як єдність змісту і форми професійного навчання, яка реалізується через професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації і стажування працівників, виражається у здобутті формальним та неформальним способом необхідних професійних знань, умінь і навичок.

Систему професійного навчання можна розглядати як сукупність етапів, що включають в себе первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників.

Професійний розвиток лікарів полягає у їхньому здатності набирати нові компетенції, знання та вміння, які вони використовують чи будуть використовувати у своїй професійній діяльності. Процес безперервного професійного розвитку лікарів охоплює весь період їхньої професійної діяльності і включає як формальну, так і неформальну освіту. Безперервний професійний розвиток лікарів призвів до таких переваг, як свобода у виборі форм навчання, постійний професійний розвиток, що забезпечує конкурентоспроможність, спрощена процедура атестації та інші. Система безперервного професійного розвитку лікарів застосовується в усьому світі, однак існують різні підходи та особливості у її організації.

Під час аналізу організаційного забезпечення професійного навчання та розвитку працівників КНП «ТОДКЛ» ТОР було виявлено, що організаційна структура, склад і функціональні повноваження управлінсько-адміністративного апарату дозволяють ефективно реалізовувати політику у даному напрямку. Однак у медичній установі відсутні сформовані ключові вектори професійного розвитку кадрів, не розроблені сучасні методики оцінки професійного розвитку

персоналу, і відсутні конкретні та адекватно підібрані заходи щодо професійного навчання і розвитку кадрів.

Оцінка персоналу КНП «ТОДКЛ» ТОР та діагностика його професійності підтверджують високий рівень організаційної ефективності підрозділів та скоординовану роботу медичних працівників. Акцентується на високому рівні кваліфікації та професійної підготовки персоналу закладу. Результати анкетування персоналу ДУ «ТМО МВС України по Тернопільській області» вказують на те, що професійні якості працівників, які сприяють формуванню професійної культури, сформовано недостатньо. Також виявлено прогалини у знаннях сучасних інформаційних технологій та практичного досвіду роботи у цифровому просторі.

Аналіз результативності функціональної діяльності КНП «ТОДКЛ» ТОР підтверджує високий рівень професійності його працівників. Позитивні показники свідчать про високий стандарт медичного обслуговування, який надається закладом.

Самовдосконалення та дистанційне навчання, на нашу думку, є важливими складовими механізми професійного навчання медичних працівників. Важливо визнати, що ці аспекти стають визначальними у сучасному медичному навчанні. Самовдосконалення дозволяє медичним працівникам не лише підтримувати високі стандарти професійної експертизи, але й активно реагувати на виклики швидкозмінюваного медичного ландшафту. Дистанційне навчання, у свою чергу, відкриває можливості для гнучкого та доступного отримання нових знань, що стає критичним у сучасних реаліях. Сполучення самовдосконалення та дистанційного навчання визначає новий вимір у професійному розвитку медичних фахівців, сприяючи не лише розвитку їхніх навичок, але й покращенню якості медичного обслуговування для благополуччя пацієнтів.

Зарубіжні підходи до безперервного навчання медиків спрямовані на покращення якості медичної допомоги через забезпечення високого рівня професійної підготовки та навчання працівників охорони здоров'я. Вивчення зарубіжного досвіду безперервного професійного навчання працівників закладів охорони здоров'я має велике значення для удосконалення системи охорони здоров'я в Україні, адже зарубіжний досвід може стати джерелом цінних ідей та стратегій для

вдосконалення професійної підготовки медичних працівників.

.