

УДК 378.046.4:614.23[479.22]

ДОСВІД ГРУЗІЇ У РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ БЕЗПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ЛІКАРІВ

О. Р. Боярчук, М. В. Гребеник, М. М. Корда

ДВНЗ “Тернопільський державний медичний університет імені І. Я. Горбачевського МОЗ України”

GEORGIA'S EXPERIENCE IN THE IMPLEMENTATION OF LIFE LONG LEARNING CONCEPTION OF PHYSICIANS

O. R. Boyarchuk, M. V. Hrebennyk, M. M. Korda

SHEI “Ternopil State Medical University by I. Ya. Horbachevsky of MPH of Ukraine”

У статті висвітлено принципи організації безперервного професійного розвитку лікарів у Грузії на прикладі Тбіліського державного медичного університету. Вказується на важливість мотивації лікаря до самоосвіти для підвищення своєї конкурентоспроможності, кар'єрного росту, підтримки професійного статусу.

The article deals with the principles of life long learning concept of physicians in Georgia by the example of Tbilisi State Medical University. Importance of motivation for improving their competitiveness, career development, support professional status is indicated.

Вступ. Одним із надзвичайно важливих напрямків післядипломної медичної освіти є безперервний професійний розвиток (БПР). БПР лікарів починається після отримання вищої медичної освіти та підготовки в інтернатурі (резидентурі) і триває впродовж всього терміну професійної діяльності спеціаліста.

Швидкі темпи розвитку знань, нові діагностичні та лікувальні технології вимагають від лікаря постійного вдосконалення своїх вмінь та навиків. Завдяки БПР лікар удосконалює свій фаховий рівень, що підвищує якість надання медичної допомоги, формує професійну впевненість, задоволення від роботи та сприяє зменшенню синдрому вигорання.

Відповідно до світового досвіду та з метою постійної самоосвіти і підвищення кваліфікації лікарів в Україні з 2010 року запроваджено систему БПР лікарів.

Згідно з визначенням Всесвітньої федерації медичної освіти, БПР базується переважно на самостійному навчанні, тобто самопідготовці в процесі використання власного досвіду і досягнень колег. Головним рушієм навчання через усе життя повинна стати самоосвіта, яка ґрунтувалася б на прагненні лікаря до самовдосконалення, пізнання нових і прогресивних методів діагностики і лікування та впровадження їх у практику. БПР більшою мірою передбачає

самоконтроль і активну самоосвіту, що ґрунтується на практиці, та відсутність безпосереднього контролю за навчанням з боку.

Головними завданнями БПР є: підвищення рівня індивідуальної професійної освіти; збереження і розвиток компетенцій (знань, навичок і умінь) лікаря у відповідь на постійну зміну запитів пацієнтів; здатність передбачити і оцінити виклики суспільства в процесі змін у системі охорони здоров'я, розвитку науки та нових наукових відкриттів [1, 2].

БПР лікаря щільно пов'язаний з посиленням його професійної мотивації. Мотивація до самоосвіти, очевидно, повинна бути зумовлена 3 основними чинниками: професійною потребою, необхідністю враховувати вимоги роботодавця і суспільства, необхідністю збереження відчуття власного задоволення від роботи [3, 4].

Основна частина. Ми вивчали досвід організації БПР лікарів у Грузії на прикладі Тбіліського державного медичного університету. Важливість цього напрямку знайшла відображення як у назві Інституту післядипломної медичної освіти і безперервного професійного розвитку при даному університеті, так і в логотипі закладу – центральна гілка лози символізує післядипломну освіту, зокрема та, що тягнеться догори, відображає БПР, а боковий паросток – резидентуру (рис. 1).



Рис 1. Логотип Тбіліського державного медичного університету.

З 1999 до 2007 року система БПР у Грузії відповідала традиційній європейській моделі. Зокрема, кожен лікар для ресертифікації повинен був набрати 250 кредитів протягом 5 років (50 кредитів за рік). Ці кредити він міг отримати за проходження курсів спеціалізації, участь у конференціях, майстер-класах, публікаціях у наукових журналах тощо (табл. 1). Якщо лікар не набрав більше 125 кредитів за визначений термін, для ресертифікації йому необхідно було складати екзамен. Окрім того, було передбачено присвоєння певної кількості кредитів залежно від стажу роботи.

У зв'язку з тим, що часто мав місце формальний підхід до зарахування кредитів, не було реалізовано постійний моніторинг з боку міністерства за якістю БПР, у 2007 році відмінили ресертифікацію. Сертифікат спеціаліста став безстроковим.

І в той час, коли система набору обов'язкової кількості кредитів для ресертифікації була відмінена, концепція БПР набула нового значення, де на перший план вийшла мотивація самого лікаря до навчання, до

Таблиця 1. Кредитна система видів діяльності лікаря

№	Вид діяльності	Кількість кредитів	Примітка
1	Короткотривалі цикли підвищення кваліфікації (1–10 днів)	Навчання протягом 1 год – 1 кредит	На рік максимально 50 кредитів
2	Підготовка і читання лекцій	1 год – 1 кредит	Не більше 2 кредитів за одну лекцію
3	Участь у конференціях, форумах різного рангу	0,5–1 год – 1 кредит	Кількість кредитів визначається професійною асоціацією, але не більше 15 за один захід
4	Керівництво резидентурою	1 роб. день – 0,5–1 кредит	Кількість кредитів визначається професійною асоціацією, але не більше 45 за рік
5	Робота у вищому медичному навчальному закладі	Один семестр – 5 кредитів	
6	Захист – кандидатської дисертації; докторської дисертації	25 кредитів 50 кредитів	З 2007 року – 50 кредитів
7	Видання: фахового підручника, довідника; монографії; клінічних рекомендацій	100 кредитів 75 кредитів 50 кредитів	
8	Публікації у фахових виданнях; включених в Medline	5–10 кредитів 50 кредитів	Залежно від наявності рекомендації у видання Ради експертів
9	Доповіді на конференціях: місцевого рівня; міжнародного рівня	3 кредити 10 кредитів	
10	Участь в опоненції, рецензуванні	1 раз – 3 кредити	

здобуття нових компетенцій та підвищення своїх знань.

В умовах вільного ринку праці мотивацією для отримання кредитів стало підвищення конкурентоспроможності лікаря, можливість кар'єрного росту, підтримка професійного статусу. В процесі БПР лікар має можливість набути нові компетенції, що дає змогу розширити сферу професійної діяльності і підвищити оплату своєї праці.

Реалізація БПР в Інституті післядипломної медичної освіти та безперервного професійного розвитку при Тбіліському державному медичному університеті відбувається за кількома напрямками:

- короткотривалі тренінгові курси;
- довготермінові кваліфікаційні тренінгові програми;
- програми субспеціалізації;
- скорочена програма резидентури;
- програми спеціалізації;
- професійна реабілітація;
- професійна реабілітація з клінічними модулями;
- клінічні тренінгові курси;
- ретренінгові програми;
- медсестринські курси.

Один із видів програм дає можливість розширити загальні знання слухача з певної спеціальності. Він реалізується за рахунок проходження короткотривалих циклів (від 1 до 10 днів). Так, найбільшим попитом в останні роки користуються курси з кольпоскопії та спірометрії. Частина курсів з певних актуальних проблем медицини реалізується на запити клінік, які в даному випадку можуть фінансувати навчання свого персоналу.

Кваліфікаційні програми тривають 1 місяць і більше. Основне завдання кваліфікаційних курсів – поглиблення знань слухачів, ознайомлення з новими діагностичними і лікувальними можливостями.

Ще один з напрямків роботи формується за рахунок програм, що передбачають отримання нових компетенцій і набуття певної субспеціальності. Такі цикли тривають від 2-х місяців до року. Наприклад, лікар із спеціальності “Внутрішня медицина” може отримати субспеціальність із фіброскопії (езофагогастро-дуоденоскопії, бронхоскопії, колоноскопії), паліативної медицини, профпатології; гастроентеролог – езофагогастро-дуоденоскопії; пульмонолог – бронхоскопії; кардіолог – з інтервенційної кардіології, ехокардіографії тощо. Немає жодних обмежень на отримання субспеціальностей. Будь-який лікар за бажанням може отримати певну субспеціальність у межах свого фаху.

В Інституті післядипломної медичної освіти і безперервного професійного розвитку також можуть проходити перепідготовку сертифіковані лікарі. Як правило, перепідготовка здійснюється із суміжних спеціальностей. При цьому, якщо стаж роботи лікаря становить до 5 років, він проходить скорочений курс резидентури. У цьому випадку він не проходить базові модулі резидентури (1–2 роки залежно від спеціальності) і засвоює тільки спеціалізаційні модулі (2–4 роки залежно від спеціальності). При стажі роботи більше 5-ти років отримання суміжної спеціальності відбувається за індивідуальною програмою. Як правило, така програма триває від 4-х місяців до 1 року.

Для лікарів, які з тих чи інших причин не працювали за фахом певний період часу, існують програми професійної реабілітації з поновлення знань і навичок, необхідних для професійної діяльності.

Одним із напрямків діяльності Інституту післядипломної медичної освіти і безперервного професійного розвитку є проведення тренінгів педагогічної майстерності як для локальних керівників резидентури з достатнім професійним стажем роботи, так і для підготовки педагогічного резерву. Необхідно відмітити, що університет має низку міжнародних програм, які мають відношення до БПР. Зокрема, 3 роки тому університет отримав великий грант від європейської програми TEMPUS, який дав можливість відкрити тренінговий центр та проводити навчання з педагогічної майстерності за міжнародними стандартами. Заняття проводять високопрофесійні тренери з країн Європи. З іншого боку, викладачі, які пройшли підготовку у цьому центрі, проводять подібні тренінги в інших країнах Європи, наприклад, Хорватії, Румунії.

Висновок. Таким чином, вільний ринок праці став великим стимулом для мотивації лікарів до навчання, набуття нових компетенцій, постійного підвищення свого професійного рівня та формування активної життєвої позиції у лікарів Грузії. Наявність страхової медицини зумовила збільшення престижності професії сімейного лікаря, що дозволило вирішити проблему кадрового забезпечення первинної ланки охорони здоров'я в Грузії.

На сьогодні в Україні, в умовах реформування системи охорони здоров'я та післядипломної освіти, необхідно знайти ті важелі, які б змогли вивести БПР лікаря на новий щабель, де головною і рушійною силою була би мотивація до підвищення своєї кваліфікації, набуття нових знань та вмінь.

Література

1. Вороненко Ю. В. Безперервний професійний розвиток лікарів і провізорів – нові принципи побудови системи / Ю. В. Вороненко, О. П. Мінцер // Нові напрямки впровадження кредитно-модульної системи організації навчального процесу у вищих медичних і фармацевтичному навчальних закладах України III–IV рівнів акредитації : матеріали Всеукраїнської наукової навчально-методичної конференції. – 2011. – С. 26–28.
2. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи (Бібліотека з освітньої політики) / під заг. ред. О. В. Овчарук. – К. : К.І.С., 2004. – 112 с.
3. Сучасні підходи до підвищення якості освіти у системі післядипломної освіти / О. М. Хвисюк, В. Г. Марченко, В. В. Жеребкін [та ін.] // Нові напрямки впровадження кредитно-модульної системи організації навчального процесу у вищих медичних і фармацевтичному навчальних закладах України III–IV рівнів акредитації : матеріали Всеукраїнської наукової навчально-методичної конференції. – 2011. – С. 530–532.
4. Храброва И. А. От повышения квалификации к непрерывному образованию / И. А. Храброва, И. В. Акавец // Сучасна післядипломна медична освіта: досягнення, проблеми, перспективи : матеріали навчально-наукової конференції, 7–8 листопада 2013 р. – Харків, 2013. – С. 44.

Отримано 14.10.14