



КГП на ПВХ «Многопрофильная больница им. проф. Х. Ж. Макажанова»			
Наименование структурного подразделения:	Отдел кадров Структурные подразделения		
Название документа:	18-21.4/1-2 ПОЛИТИКА НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ		
Утвержден Приказом директора КГП на ПВХ «Многопрофильная больница им. проф. Х. Ж. Макажанова»	№ <u>6/1-2</u> от « <u>05</u> » <u>01</u> 20 <u>20</u> г.		
Разработчик:	<i>Должность</i>	<i>ФИО</i>	<i>подпись</i>
	Начальник отдела кадров	Шакенова С.С.	
Согласовано:	Заместитель директора по медицинской части	Жүкен Т.Т.	
	Заместитель директора по контролю качества медицинских услуг	Кобжанова Г.С.	
	Юрисконсульт	Абеуова Д.У.	
	Председатель профсоюзного комитета	Пан А.В.	
Дата согласования:	« <u>05</u> » <u>01</u> 20 <u>20</u> г.		
Ответственные за исполнение:	Начальник отдела кадров	Шакенова С.С.	
Дата введения в действие:	« <u>05</u> » <u>01</u> 20 <u>20</u> г.		
Версия №1			

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Непрерывное профессиональное развитие медицинских работников является ключевой задачей КГП на ПХВ «Многопрофильная больница имени профессора Х.Ж.Макажанова» (далее – Предприятия). Развитие медицинской науки, появление новых современных технологий диагностики и лечения заболеваний, все увеличивающийся объем информации делают необходимым регулярное повышение уровня профессиональных знаний медицинского персонала.

Высокая квалификация и достаточный уровень компетентности медицинских работников – важнейший фактор, призванный улучшить качество оказания медицинской помощи населению. Современное здравоохранение нуждается в грамотных специалистах, владеющих необходимым объемом знаний, навыков и умений, способных обосновывать свои действия и решения с позиций доказательной медицины. Только постоянное, непрерывное профессиональное развитие медицинского работника создает основу для высокой эффективности его повседневной работы.

Медицинские кадры, являясь наиболее ценным и значимым ресурсом здравоохранения, оказывают решающее влияние на процесс осуществления любых перемен в области охраны здоровья населения. В настоящее время отечественная система здравоохранения вступила в период институциональных преобразований, направленных на повышение качества предоставляемых медицинских услуг путём совершенствования ресурсного обеспечения и развития кадрового потенциала организаций здравоохранения.

В условиях возрастающего информационного потока, постоянного внедрения в клиническую практику новых лекарственных препаратов, новых методов диагностики и лечения, врач оказывается в ситуации, когда он сам остро ощущает потребность в постоянном повышении квалификации.

Министерством здравоохранения предпринимаются меры по сохранению и развитию кадрового потенциала, повышению квалификации, оптимизации численности и состава работников отрасли. Создана многоуровневая база для подготовки медицинских работников, как с высшим, так и средним медицинским образованием. Усилена нормативная правовая база, регулирующая кадровый потенциал, оптимизирована номенклатура и усовершенствованы квалификационные характеристики медицинских и фармацевтических специальностей и должностей работников здравоохранения.

Особую актуальность процесс непрерывного повышения квалификации приобрел в связи с внедрением новой программы Единой Национальной системы здравоохранения (ЕНСЗ), которая предусматривает предоставление пациентам права выбора врача и медицинской организации. Это позволит создать конкурентную среду среди больниц, среди специалистов, а значит, позволит повысить качество медицинской помощи.

2. НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

К принципам управления качеством отнесен принцип непрерывного улучшения. Постоянное улучшение начинается с человека, с совершенствования его личных качеств, знаний, навыков и умений. Наиболее важным аспектом непрерывного совершенствования является обучение персонала. Качество медицинской помощи не может быть выше уровня полученного образования.

Непрерывное медицинское образование является важным фактором, который позволяет медицинскому работнику поддерживать необходимый уровень профессиональной компетенции в течение всей его трудовой деятельности. В сфере здравоохранения, дополнительному образованию придают большое значение, поскольку знания и умения в медицинской практике находятся в постоянном развитии, а пациенты обладают фундаментальным правом получать наилучшее лечение из существующего в тот или иной период времени.

Система непрерывного профессионального развития (НПР) обозначает период образования, начинающийся после завершения базовой подготовки и продолжающийся в течение всей профессиональной жизни каждого медицинского работника. Система НПР формирует специалистов, адаптирует их к изменяющимся условиям труда, доучивает, связывает 2 составные части обучения – теорию и практику, учит осознанно относиться к приобретенным знаниям, умению использовать их меняющихся производственных условиях и через это совершенствовать практическое здравоохранение. Именно НПР рассматривается в качестве профессионального обязательства и является также предпосылкой повышения качества медицинской помощи.

Непрерывное образование – это процесс, призванный помочь медицинским работникам адаптироваться к изменениям, происходящим в медицинской науке и практике, учит осознанно относиться к приобретенным знаниям, умению использовать их в меняющихся производственных условиях и через это совершенствует практическое здравоохранение.

Непрерывное обучение охватывает широкий ряд мероприятий – от повышения профессиональной квалификации до специализированных курсов.

Мероприятия по повышению квалификации медицинского персонала призваны не только улучшить знания и практические навыки специалистов медиков, но и повысить уровень их самооценки, а также повысить их мотивацию и стремление к совершенствованию. Создание мотиваций и условий для постоянного повышения квалификации всего персонала и руководителей медицинских учреждений должно стать неотъемлемой частью их профессиональной медицинской деятельности.

Повышение квалификации относится к системе дополнительного профессионального образования специалистов, которая является частью непрерывного профессионального развития, позволяющая поддерживать, расширять, углублять и совершенствовать ранее приобретенные профессиональные знания, умения и навыки.

Основной целью дополнительного медицинского образования является: поддержание и развитие профессионального уровня квалификации кадров, обеспечение системы здравоохранения высокопрофессиональными специалистами, соответствующих всем требованиям современного здравоохранения, а конечным результатом – улучшение качества оказываемой медицинской помощи и удовлетворение потребностей пациентов.

Дополнительное медицинское профессиональное образование, будучи ориентированным на овладение квалифицированными работниками новейшими научными знаниями, умениями и навыками их практического применения, обеспечивает оперативное и широкомасштабное внедрение достижений медицинской науки во все отрасли здравоохранения.

Задачами дополнительного образования кадров являются:

- 1) удовлетворение потребностей кадров в получении новых и обновлении теоретических знаний и практических навыков в области медицины и фармации;
- 2) формирование, закрепление на практике и накопление полученных теоретических знаний и практических навыков;
- 3) внедрение в практическое здравоохранение новых методов диагностики и лечения, основанных на научных доказательствах.

Таким образом, дополнительное медицинское образование способствует развитию эффективных методов практики врача в сфере его деятельности, и является эффективным механизмом для гарантирования непрерывного подтверждения врачом его компетентности.

3. ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ И ПРИНЦИПЫ МЕРОПРИЯТИЙ ПО НПР

Суть концепции «непрерывного» образования состоит в постоянной адаптации, периодическом повышении квалификации врачей в течение всей активной трудовой жизни. Принцип непрерывности профессионального обучения должен обеспечиваться поэтапностью и преемственностью прохождения каждым врачом отдельных ступеней образования (от низших, начальных, к высшим) на основе последовательного усвоения знаний, умений, навыков.

НПР медицинских работников осуществляется с целью:

- 1) систематического обновления теоретических и практических знаний, умений и навыков в сфере профессиональной деятельности для эффективного выполнения работниками своих должностных обязанностей;
- 2) помощи работникам в применении новых методов и технологий в своей профессиональной деятельности и оценке их воздействия на собственную работу;
- 3) стимулирования работников как неотъемлемого атрибута карьерного продвижения и составляющей части корпоративной культуры;
- 4) укрепления конкурентного преимущества Предприятия на рынке труда и обеспечения разумных гарантий того, что работники Предприятия обладают специальными знаниями и профессиональными навыками.

Основными принципами НПР медицинских работников Предприятия являются непрерывный и системный характер, инновационная направленность программ обучения, полное соответствие программ обучения стратегическим планам развития Предприятия, максимальная приближенность курсов повышения квалификации к рабочему месту (минимизация отрыва специалистов от основной деятельности), ориентация на профессиональные запросы работников и насущные потребности лечебных и параклинических служб, непрерывная информационная поддержка работников на рабочем месте, формирование корпоративной культуры и благоприятного психологического климата среди работников, использование современных образовательных технологий и информации, основанной на

доказательной медицине, накопительная система повышения квалификации, обязующая каждого работника в течение 5 лет принять участие в определённом объёме мероприятий по НПР, широкое внедрение института наставничества.

Предприятие создает необходимые условия и возможности для повышения квалификации и НПР медицинских работников, при этом как врачебные, так и средние медработники обязаны постоянно участвовать в мероприятиях по своему НПР, регулярное повышение квалификации и НПР является должностной обязанностью каждого работника Предприятия.

НПР медицинских работников осуществляется за счёт средств, предусмотренных в бюджете Предприятия на соответствующий год, на основе оценки потребности в обучающих мероприятиях с учетом стратегических целей и задач и производственной необходимости (внедрение инновационных методов и технологий, развитие новых направлений деятельности организации и т.д.).

4. ФОРМЫ НПР

НПР медицинских работников Предприятия осуществляется в следующих формах:

- 1) повышение квалификации, стажировки;
- 2) участие в конференциях, круглых столах, семинарах, мастер-классах;
- 3) участие в открытых лекциях, семинарских и практических занятиях;
- 4) переподготовка (получение новой специальности);
- 5) получение второго высшего образования по специальности без отрыва от производства (дистанционное, заочное обучение и т.д.);
- 6) получение категории (для врачей, среднего медицинского персонала);
- 7) публикация методических рекомендаций, статей и тезисов по профилю профессиональной деятельности;
- 8) доклад на конференции, семинаре, симпозиуме на тему, соответствующую профилю профессиональной деятельности работника;
- 9) обучение под контролем опытного коллеги или руководителя (кураторство, наставничество и т.д.);
- 10) осуществление работником кураторской и других форм деятельности по обучению более молодых сотрудников, педагогическая деятельность на кафедрах и курсах организаций реализующих программы высшего и послевузовского образования;
- 11) активная работа в профессиональных ассоциациях, Комитетах, Экспертных Советах и комиссиях, рабочих группах;
- 12) участие в разработке проектов нормативно-правовых и иных регламентирующих актов республиканского уровня (протоколы лечения, отраслевые программы и т.д.).

Помимо вышеуказанных форм НПР медицинские работники Предприятия должны систематически самостоятельно повышать свою квалификацию путем самообразования, в том числе:

- 1) изучения нормативных актов в сфере профессиональной деятельности;
- 2) изучения зарубежного и отечественного опыта по профилю профессиональной деятельности работника;

3) повышения компьютерной грамотности, использования современных технологий выполнения профессиональных обязанностей, справочных систем, профильных информационных сайтов в сети Интернет.

В целом, все вышеуказанные виды обучения персонала в рамках мероприятий по НПР можно разделить на две формы: обучение на рабочем месте и вне его.

Обучение на рабочем месте осуществляется в процессе работы. Эта форма подготовки исключает отрыв врача от рабочего процесса, является более дешевой и оперативной. Характеризуется обучением во время рабочего процесса в виде курсов, мастер-классов, лекций. Также подразумевает обучение у опытного коллеги или руководителя.

Преимущества обучения на рабочем месте: менее затратное, чем обучение вне рабочего места, легко удовлетворить потребности обучаемого, работник получает опыт «из рук в руки».

Также положительным моментом этого метода является, то, что он имеет массовый характер повышения квалификации врачебных кадров, и обучение происходит без отрыва от рабочего процесса.

Однако этот метод имеет недостатки: работники, которых попросили обучать, могут не иметь для этого достаточно знаний, авторитета и ответственности; в свою очередь обучаемые работники могут быть недовольными тем, что их будут учить их коллеги.

Основными формами обучения без отрыва от рабочего процесса являются: лекции, семинары, видеообучение, дистанционное обучение.

Обучение вне рабочего места более эффективно, но связано с дополнительными финансовыми затратами и отвлечением работника от его служебных обязанностей. Преимущества обучения вне рабочего места заключается в том, что занятия проводятся опытными экспертами, при обучении используются современное оборудование и информация, работники получают заряд свежих идей и информации.

Недостатки таких форм обучения сводятся к тому, что это может быть дорого, курсы могут быть оторванными от практики, и перенасыщены теорией, работники могут быть не настроены проходить обучение в свое свободное время.

Многие программы обучения и профессиональной подготовки осуществляются самими организациями. Но большая их часть основана на сотрудничестве организации с иными обучающими организациями или зарубежными специалистами.

Целевые группы работников организаций здравоохранения, подлежащие прохождению мероприятий по НПР:

1) административно-управленческий персонал, в том числе менеджеры высшего звена (руководители организации и их непосредственные заместители), менеджеры среднего звена (руководители структурных подразделений), менеджеры низшего звена (специалисты подразделений);

2) врачебный персонал;

3) средний медицинский персонал;

4) младший медицинский персонал;

5) фармацевты и провизоры.

В основе системы НПР медицинских работников лежит накопительный принцип, предусматривающий освоение каждым работником определённого объёма новых знаний и навыков, измеряемых в условных единицах профессионального развития.

Критерии присвоения квалификационной категории в области здравоохранения:

1) вторая квалификационная категория присваивается специалистам при наличии: стажа работы по заявляемой специальности не менее трех лет, а также осуществление медицинской деятельности по заявляемой специальности на момент подачи документов; документа, свидетельствующего о повышении квалификации по заявляемой специальности за последние пять лет на момент подачи документов, в общем объеме 108 часов, пройденные в научных организациях и организациях образования в области здравоохранения, в том числе зарубежных организациях;

2) первая квалификационная категория присваивается специалистам при наличии: стажа работы по заявляемой специальности не менее шести лет, а также осуществление медицинской деятельности по заявляемой специальности на момент подачи документов; документа, свидетельствующего о повышении квалификации по заявляемой специальности за последние пять лет на момент подачи документов, в общем объеме 162 часа, пройденные в научных организациях и организациях образования в области здравоохранения, в том числе зарубежных организациях;

3) высшая квалификационная категория присваивается специалистам при наличии: стажа работы по заявляемой специальности не менее десяти лет, а также осуществление медицинской деятельности по заявляемой специальности на момент подачи документов; документа, свидетельствующего о повышении квалификации по заявляемой специальности за последние пять лет на момент подачи документов, в общем объеме 216 часов, пройденные в научных организациях и организациях образования в области здравоохранения, в том числе зарубежных организациях.

Система накопительных кредитов в НПР медицинских работников имеет единственную функцию — она используется как компонент учета учебной нагрузки. При таком подходе система накопительных кредитов полностью соответствует структуре последиplomного медицинского образования в Республике Казахстан и отвечает международным требованиям. Это обеспечивает сравнимые условия для оценки академической успеваемости и способствует мобильности врачей внутри страны при переходе из одного лечебно-профилактического учреждения в другое, а также мобильности медицинских специалистов на международном уровне.

Медицинские работники должны иметь право выбора формы и места проведения мероприятий по НПР.

5. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Порядок организации системы контроля за НПР медицинских работников устанавливается руководством Предприятия. Непосредственное планирование, организацию и мониторинг мероприятий по НПР работников Предприятия осуществляют работники отдела кадров. Отдела кадров ведет реестр (базу данных)

по НПР каждого работника организации. Ответственность за обучение лежит как на самом сотруднике, так и на руководителе и инспекторе отдела кадров.

Для осуществления НПР медицинских работников инспектором отдела кадров разрабатывается ежегодный план НПР работников организации.

Систематическое самостоятельное обучение работника (самообразование) осуществляется по индивидуальному плану развития. Индивидуальный план развития работника является ключевым инструментом планирования обучения работника, направленным на повышение результативности деятельности работника за счет развития необходимых компетенций на основе его профессиональных потребностей и системности развития.

Индивидуальный план развития работника предусматривает следующие этапы развития:

1) молодой работник (стажёр) – сотрудник с общим стажем работы после окончания высшего (среднего специального) учебного заведения менее 2 лет и работающий на Предприятии в течении первого года. Программа НПР включает блок установочных и ознакомительных лекций/занятий о корпоративной культуре организации, системе документооборота компании, служебных взаимоотношениях между работниками и другие мероприятия, организуемые внутри организации, по решению руководства организации за молодым сотрудником может закрепляться наставник (куратор);

2) квалифицированный работник – сотрудник с общим стажем работы по специальности от 3 до 10 лет. Программа НПР должна включать регулярные мероприятия по повышению профессиональной квалификации и другие мероприятия по НПР;

3) опытный работник (профессионал) – сотрудник с общим стажем работы по специальности свыше 10 лет. Программа НПР может включать кроме регулярного повышения квалификации наставничество и курирование молодых работников.

Разработка ежегодного и перспективного плана НПР должна быть основана на:

- 1) стратегическом плане развития организации;
- 2) индивидуальных планах развития работников;
- 3) результатах оценки деятельности структурных подразделений и Предприятия в целом (по данным отчётов, анкетирования потребителей услуг);
- 4) результатах регулярной аттестации (проверки профессиональных знаний и соответствия занимаемой должности).

Процесс планирования мероприятий по НПР медицинских работников включает в себя целый ряд этапов:

- 1) определение основных целей обучения в течение планового периода;
- 2) определение потребностей в обучении;
- 3) выбор приоритетных направлений обучения;
- 4) формирование бюджета обучения;
- 5) организация и мониторинг процесса обучения;
- 6) внедрение работниками полученных знаний и навыков в свою профессиональную деятельность;
- 7) оценка эффективности проведённых обучающих мероприятий.

Цели обучения заключаются в:

- 1) обеспечении сотрудников знаниями и умениями, необходимыми для хорошей работы;
- 2) поддержании профессионального уровня персонала и ознакомлении его с развитием технологии, изменениями социально-экономической обстановки и правовых условий;
- 3) подготовке сотрудников к возможному замещению коллег во время отпуска, болезни, командировки и в случае увольнения;
- 4) подготовке сотрудников к перемещению (ротации)/продвижению по службе;
- 5) создании и поддержании у сотрудников чувства причастности к деятельности организации, ознакомлении с ее стратегией, структурой, услугами, технологией деятельности;
- 6) поддержании у сотрудников позитивного отношения к работе;
- 7) обеспечении действующего законодательства по обязательному обучению всех работников правилам техники безопасности и охраны труда и ряда категорий работников, требующих регулярной обязательной сертификации (врачебные кадры, СМР).

Выявление потребностей в обучении основывается на:

- 1) анализе результатов собеседования и тестирования при приеме на работу новых работников;
- 2) анализе результатов деятельности новых работников в период введения в должность (адаптации);
- 3) анализе результатов оценки (аттестации) работников;
- 4) анкетировании руководителей подразделений и сотрудников;
- 5) интервьюировании руководителей подразделений и сотрудников.

Структура плана НПР включает направления и формы организации обучения. Направления обучения описываются двумя характеристиками: целевые группы (категории) работников и тематика обучения.

Мероприятия по НПР планируются с учётом необходимого направления обучения, категории сотрудников подлежащих обучению, оптимальности форм организации обучения, требуемого уровня обучения.

Бюджет расходов по НПР работников организаций здравоохранения формируется отделом кадров совместно с планово-экономическим отделом на основании годового плана НПР работников организации.

При планировании затрат на внешние мероприятия по НПР учитываются затраты на:

- 1) оплату стоимости обучения работника;
- 2) расходы на проживание и питание;
- 3) расходы на проезд до места учёбы и обратно, оформление виз.

В годовой план мероприятий по НПР могут вноситься изменения в пределах средств, предусмотренных бюджетом, в том числе платных услуг. По завершении обучения за счет средств организации работник обязан отработать в организации следующие сроки в зависимости от стоимости пройденного обучения (необходимость отработки закрепляется в договоре на обучение):

- 1) не менее 3-х лет при обучении на территории РК;
- 2) не менее 5-ти лет при обучении за рубежом либо при прохождении переподготовки.

В случаях, когда стоимость обучения выражена в другой иностранной валюте, для расчета сроков отработки стоимость обучения условно переводится в тенге по курсу Национального банка на дату заключения договора обучения.

В случае выбытия (непосещения) из программы обучения по неуважительным причинам работник возвращает организации средства, затраченные на обучение.

За работником, направленным на обучение и профессиональное развитие, сохраняется место работы (должность) и заработная плата, а также компенсируются расходы в соответствии с договором обучения.

Для расчета сроков отработки в стоимость обучения включаются все расходы, связанные с обучением, в том числе командировочные расходы.

В случае если программой обучения предусмотрена выплата стипендии обучаемым работникам, то при заключении договора с обучающей организацией указанная стипендия подлежит исключению, а стоимость договора должна быть уменьшена на сумму, равную стипендии.

В случае расторжения трудового договора до срока, установленного договором обучения по инициативе работника или по инициативе работодателя вследствие вины работника, работник возмещает работодателю затраты, связанные с его обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки.

Отдел кадров осуществляет контроль за процессом обучения и профессионального развития путем мониторинга посещаемости работниками обучающих мероприятий, средств, затрачиваемых на обучение работников, в пределах, установленного бюджета, соблюдения норм участия в обучении, сроков отработки работниками пройденного обучения.

Руководители структурных подразделений ответственны за определение потребностей в обучении и профессиональном развитии работников, представление заявок на участие в обучающих мероприятиях, мониторинг обучения и профессионального развития работников, оценку результативности применения на практике знаний и умений, полученных работниками в ходе обучающих мероприятий.

Работники ответственны за соблюдение дисциплины при посещении обучающих мероприятий, оформление документов (при необходимости) для командирования к месту проведения обучающего мероприятия, предоставление материалов обучения, применение на практике знаний и умений, приобретенных в ходе обучающих мероприятий.

6. ПОРЯДОК ВНЕДРЕНИЯ РАБОТНИКАМИ ПОЛУЧЕННЫХ ЗНАНИЙ И НАВЫКОВ

Работник, прошедший обучающее мероприятие, после завершения обучения, в течение 10 рабочих дней по прибытии представляет с целью передачи полученных знаний работникам своей организации:

- 1) отчёт об обучении и план внедрения полученных знаний и навыков;
- 2) электронную презентацию по обучающему мероприятию;
- 3) методические, инструктивные и др. раздаточные материалы, полученные в ходе обучающего мероприятия;
- 4) копию документа о прохождении обучающего мероприятия.

План внедрения полученных знаний и навыков должен включать конкретные мероприятия, направленные на передачу полученных знаний и навыков другим работникам Предприятия, совершенствование операций и процедур выполняемых работником в процессе осуществления должностных обязанностей.

Предприятие должно по мере возможности предоставлять работнику необходимые условия для внедрения полученных знаний и навыков.

Оценка эффективности проведённых обучающих мероприятий должна осуществляться на всех этапах мероприятий по НПР работников: от исследования потребности в обучении до завершения обучения.

К основным уровням оценки эффективности приобретенных знаний и навыков относятся:

- 1) обратная связь со стороны участников: мнение участников в отношении материалов, оборудования, методов, содержания, компетентности тренера и т.д.;
- 2) объем освоенных компетенций и навыков;
- 3) пост-тренинговое поведение: изменения в профессиональной активности, совершенствование и повышение эффективности профессиональной деятельности;
- 4) конкретные результаты: снижение летальности и осложнений и т.д.

Лист регистрации изменений

[illegible]