

Создание комплексной системы повышения квалификации медсестер, способной оперативно реагировать на актуальные запросы отрасли с учетом специфики региона - важнейшая задача для органов управления здравоохранением. Она была решена благодаря Кадровому центру Департамента здравоохранения города Москвы.

Проект в номинации

Медицинская сестра: эффективные решения

Организация

Государственное бюджетное учреждение города Москвы «Московский центр аккредитации и профессионального развития в сфере здравоохранения»

Участники проекта

Анастасия Васильевна Камашева

И.о. директора

Москва

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА МОСКВЫ
«МОСКОВСКИЙ ЦЕНТР АККРЕДИТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ» (КАДРОВЫЙ ЦЕНТР)
ДЕПАРТАМЕНТА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

Татьяна Алексеевна Неруш

Руководитель учебного центра

Москва

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА МОСКВЫ
«МОСКОВСКИЙ ЦЕНТР АККРЕДИТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ» (КАДРОВЫЙ ЦЕНТР)
ДЕПАРТАМЕНТА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

Елена Владимировна Терешкина

Начальник отдела по обучению и развитию персонала

Москва

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА МОСКВЫ
«МОСКОВСКИЙ ЦЕНТР АККРЕДИТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ» (КАДРОВЫЙ ЦЕНТР)
ДЕПАРТАМЕНТА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

Создание комплексной системы повышения квалификации медсестер, способной оперативно реагировать на актуальные запросы отрасли с учетом специфики региона – важнейшая задача для органов управления здравоохранением. Она была решена благодаря Кадровому центру Департамента здравоохранения города Москвы.

Описание проекта

Описание проекта

Квалификация среднего медицинского персонала (медсестер, медбратьев и др.) имеет важнейшее значение в плане обеспечения качества медицинской помощи как в амбулаторном, так и в стационарном звене. Поэтому к профессиональной подготовке медицинских сестер и других представителей среднего медицинского персонала с каждым годом предъявляются все более высокие требования, а возможность **комплексно и непрерывно** проводить повышение их квалификации – важнейшая задача для органов управления здравоохранением.

При этом следует отметить, что сложившаяся система повышения квалификации таких специалистов объективно не позволяет формировать направления обучения в относительно оперативном режиме, учитывая актуальные запросы отрасли. Это связано с тем, что соответствующие курсы на базе медицинских вузов (высшее сестринское образование) и медицинских колледжей организуются в рамках учебного года и по заранее согласованным направлениям.

Кроме того, в столице в настоящее время медицинские колледжи, которые ранее находились в ведении Департамента здравоохранения, переданы в подчинение Департамента образования и науки, поэтому процесс реализации на их базе новых образовательных проектов требует дополнительных затрат времени. В этой связи особую актуальность приобрела **задача организации единой образовательной площадки для медицинских сестер**, которая в полной мере реализована в Московском центре аккредитации и профессионального развития в сфере здравоохранения (Кадровом центре) Департамента здравоохранения города Москвы.

Благодаря **уникальному техническому оснащению** в Кадровом центре ДЗМ есть возможность оборудовать практически любую, идентичную реальной, «рабочую зону», в которой медсестры могут как проходить обучение, так и демонстрировать свои практические навыки в ходе аккредитации. Имеющееся

оборудование полностью соответствует тому, что используется в медицинских организациях столицы.

В рамках различных сценариев представители среднего медицинского персонала могут совершенствовать свои навыки и знания совместно с врачами. Особенностью разработки программ и тренингов стало то, что этот процесс ориентируется на ключевые направления развития городской системы здравоохранения – материнство и детство, использование современных цифровых инструментов, раннюю диагностику наиболее распространенных заболеваний, внедрение нового стандарта экстренной медицинской помощи, стандарта московской поликлиники (включая пациентоцентричный подход к организации медицинской помощи) и другие.

Организация процесса разработки программ дополнительного профессионального образования (ДПО) и тренингов потребовала решения ряда организационных задач. В частности, возникла проблема многоступенчатых коммуникаций (в том числе – со сторонними организациями, экспертами и т.п.), сложности с подбором преподавательского состава, согласованием преподавателей/разработчиков курсов с главными внештатными специалистами Департамента здравоохранения Москвы по соответствующим специальностям. Возникшие вопросы решались в рабочем порядке, хотя и потребовали определенных затрат времени на создание соответствующих регламентов взаимодействия, а также привлечения дополнительных административных ресурсов.

Направления обучения

Программы дополнительного профессионального образования

На базе Кадрового было разработано и реализовано **16 программ ДПО**, рекомендованных для среднего медицинского персонала различных специальностей. Продолжительность обучения – **от 18 академических часов**.

Программы носят как практический, так и теоретический характер, при этом обучение в ряде случаев организовано непосредственно на рабочих местах, без ущерба для качества медицинской помощи пациентам.

Среди наиболее массовых по количеству участников направлений обучения можно выделить следующие:

«Цифровой госпиталь».

Программа направлена на обучение среднего медицинского персонала московских стационаров, в которых внедряются новые цифровые инструменты в рамках расширения функционала Единой медицинской информационно-аналитической системы (ЕМИАС). Благодаря использованию этих инструментов больницы переходят на безбумажный документооборот. Учитывая, что значительная часть документации ведется силами именно медицинских сестер, упрощение этого процесса позволяет больше времени уделять пациентам.

Реализация проекта «Цифровой госпиталь» проводилась поэтапно, поэтому соответствующее обучение персонала было организовано в жесткой привязке к этому процессу. В среднем, каждый месяц необходимое обучение заблаговременно проходили сотрудники 2 стационаров, в которых внедрялись соответствующие цифровые технологии.

В общей сложности благодаря этой программе с начала 2024 года необходимую квалификацию получили **порядка 15 500** медсестер и медбратьев городских больниц (в том числе – детских и онкологических).

Поддержка грудного вскармливания.

Реализация программы «Современные подходы к поддержке грудного вскармливания» – еще один пример комплексного подхода к обучению среднего медицинского персонала по одному из важных направлений – сохранение здоровья матери и ребенка.

Участниками обучения стали сотрудники детских поликлиник, женских консультаций, роддомов и перинатальных центров. Особенностью программы стало то, что она была

направлена, в том числе, на формирование навыков эффективных коммуникаций –

ведь медработник должен не только знать необходимую мамам информацию о важности грудного вскармливания или о том, как избежать различных факторов

риска, но и уметь доходчиво и аргументированно рассказать об этом.

В общей сложности обучение по этой программе прошли **более 1 500** только медицинских сестер, а с учетом других категорий среднего медицинского персонала (акушерок и т.п.) количество обученных составило **2 600 специалистов**.

Оказание экстренной медицинской помощи

Одно из ключевых направлений обучения сестринского персонала для Кадрового центра связано с внедрением в Москве нового стандарта экстренной медицинской помощи. Повышение квалификации специалистов, задействованных при оказании экстренной помощи пациентом, также потребовало комплексного подхода к разработке для них целого ряда программ ДПО.

Среди них - «Модель оказания ургентной медицинской помощи в медицинских организациях государственной системы здравоохранения города Москвы стационарного типа» (программа включает алгоритмы действий среднего медицинского персонала, в частности медсестер, в различных ситуациях при поступлении пациентов), «Профилактика инфекционных заболеваний при эндоскопических вмешательствах» (рассматриваются современные требования к обработке оборудования, а также подготовки пациента к соответствующим процедурам с учетом предотвращения факторов риска внутрибольничных инфекций), «Сердечно-легочная реанимация в практике среднего медицинского персонала», «Организация работы флагманских центров. Практические аспекты оказания медицинской помощи» и некоторые другие.

В общей сложности участниками этих программ стали **2 600 медсестер**. Программы действуют в постоянном режиме, позволяя своевременно обеспечивать повышение квалификации для новых сотрудников.

Всего благодаря программам ДПО для среднего медицинского персонала в Кадровом центре за три года свою квалификацию повысили **29 000 специалистов**, включая **свыше 26 000 медсестер и медбратьев**.

Профессиональные и социально-психологические тренинги

Помимо программ ДПО, для повышения квалификации медсестер в Кадровом центре постоянно разрабатываются различные тренинги, направленные на совершенствование soft skills – умений, не связанных напрямую с оказанием медицинской помощи, однако способствующих созданию более комфортной психологической обстановки при общении с пациентами.

Тренинги условно делятся на социально-психологические и управленческие и охватывают практически все аспекты взаимоотношений как с пациентами, так и внутри коллектива. Например, в ходе обучения принципам командной работы отрабатываются навыки эффективного взаимодействия в команде, координирование своих действий с коллегами, а также способы оценки собственной способности к командной работе. Для медсестер проводится обучение эффективным коммуникациям с пациентами и их близкими, с учетом функциональных обязанностей конкретного специалиста.

В рамках тренингов по решению и предотвращению конфликтных ситуаций учат, как определять причины и этапы развития конфликтов. Большое внимание уделено действиям в нестандартных ситуациях – например, в случаях, когда пациент находится в чрезмерно эмоциональном состоянии, предъявляет завышенные и необоснованные требования и так далее.

В настоящее время для среднего медицинского персонала медицинских организаций

столицы доступно **40** различных профессиональных, социально-психологических и

управленческих тренингов, участниками которых стали более **7 600 специалистов**. С учетом того, что многие из них проходят обучение по нескольким направлениям, общее количество слушателей таких тренингов превышает **20 500 человек**.

Таким образом, благодаря комплексному подходу к организации работы

Кадрового центра, в Москве удалось практически решить проблему своевременного и качественного обучения среднего медицинского персонала с учетом актуальных запросов столичного здравоохранения.

Видеоролик о том, как проходит обучение медицинских сестер в Кадровом центре Депздрава Москвы в рамках программы повышения квалификации «Сердечно-легочная реанимация»:

<https://disk.yandex.ru/i/IF1-yPl72FrRWg>