

Курячая Е.А., Шардина Л.А., Шардин С.А., Коновалов П.П., Калмыков А.А.

Феномен «периода полураспада компетентности» у сестринского персонала Центрального военного округа Министерства обороны Российской Федерации

ФГКУ «354 военный клинический госпиталь» Центрального военного округа Министерства обороны Российской Федерации, кафедра сестринского дела ГБОУ Уральская государственная медицинская академия, г. Екатеринбург

Kuryachaya E.A., Shardina L.A., Shardin S.A., Kononov P.P., Kalmykov A.A.

The phenomenon of «half-life competence period» in nursing staff in the central military district of Russian Federation, the Ministry of defenses

Резюме

В статье авторами представлен сравнительный анализ уровня и качества знаний специалистов, обучающихся по системе непрерывного корпоративного образования и по традиционной, а также дана оценка феномена «периода полураспада компетентности» сестринских кадров в Окружном военном клиническом госпитале Центрального военного округа Министерства обороны России и определены пути его коррекции.

Ключевые слова: сестринское дело, компетентность, период полураспада компетентности, обучение, развитие

Summary

In this article the authors present a comparative analysis of the professional knowledge level and quality. The specialists are trained with system of continuing corporate education, as well as the traditional methods. There has been estimated the phenomenon of «half-life competence period» of the nursing staff. The ways of its correcting are identified in the District military clinical hospital of Russian Federation, Ministry of Defense, Central Military District.

Keywords: nursing, competence, half-life competence period, training, progress

Введение

От уровня инновационного потенциала управления персоналом во многом зависят успехи медицинской организации. В литературе сильные стороны, умения, компетенцию, знания и навыки сотрудников часто определяют как «невидимые активы». Организация, использующая компетентность и другие невидимые активы более эффективно, чем её конкуренты, имеет больше шансов для перспективного развития и оптимального использования интеллектуальных возможностей [1].

«Компетенция» понимается как круг способностей, умений, полномочий и вопросов, по которым то или иное лицо может выполнять задания и вести успешную деятельность. Соответственно этой дефиниции, «компетентность» — это, во-первых, характеристика человека, основывающаяся на результатах его действий, направленных на разрешение значимых задач, и, во-вторых, проявление компетенции человека. С указанных позиций «компетентностный подход» предполагает освоение специалистом умений, позволяющих ему в будущем действовать эффективно в ситуациях профессиональной, личной и общественной жизни [3].

Знания, полученные специалистами в высших и средних учебных заведениях, стремительно устаревают, поэтому возрастает необходимость их существенного обновления. В связи с этим явлением (феноменом) в США разработана специальная единица вычисления устаревания знаний специалистов, получившая название «период полураспада компетентности» (ППК). Понятие ППК означает продолжительность времени со дня окончания учебного заведения, в течение которого компетентность специалистов из-за появления новых знаний и информации снижается на 50% [4].

Период полураспада компетентности постоянно сокращается: если в 50-60-е годы прошлого века этот промежуток времени составлял порядка 10 лет, то с начала XXI века он, по мнению экспертов, колеблется уже в пределах от 3 до 5 лет и, очевидно, будет ещё больше сокращаться по мере ускорения научно-технического прогресса. Поэтому сегодня всё большее распространение в организациях получает идея создания системы непрерывного образования сотрудников или концепция «обучающейся организации». Непрерывное профессиональное образование медицинских работников вообще и

медицинских сестёр, в частности, зависит от изменений таких внешних и внутренних факторов, как рост объёма медицинской информации и скорости её обновления, появление множества высокоактивных лекарственных препаратов и высокотехнологичных методов диагностики, лечения и ухода за больными.

Термин «обучающаяся организация» обозначает структуру, которая не только непрерывно обучает персонал, но и сама как целое постоянно обучается. Персонал подобной организации овладевает новыми знаниями, приобретает новые навыки взаимодействия с пациентами и коллегами, как своего, так и другого военно-медицинского учреждения (ВМУ). Организация такого типа может реализовывать эффективные стратегии на практике, используя именно те знания и умения персонала, которые играют всё более значимую роль в удовлетворении потребностей общества [5].

В контексте изложенного можно полагать, что если не совершенствовать и не менять образовательные технологии, то качество подготовки специалистов будет объективно отставать от того, которое требуется, а ППК будет сокращаться. В этом плане повышенный интерес вызывает компетентность специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием, работающих в военно-медицинских организациях Министерства обороны России.

Цель настоящей работы заключается в определении длительности «периода полураспада компетентности» у сестринских кадров в военно-медицинских организациях Центрального военного округа Министерства обороны России и определении путей его коррекции.

Задачи исследования:

1. Изучить в сравнительном аспекте уровень и качество теоретических знаний и практических навыков специалистов госпиталя, обучающихся по системе непрерывного корпоративного образования и специалистов войскового звена - по традиционной системе (1 раз в 5 лет);

2. Обосновать возникновение феномена «периода полураспада компетенции» сестринского персонала и определить пути ее совершенствования.

Материалы и методы

Методы исследования: тестирование, оценка качества работы сестринских кадров с помощью специальных критериев и экспертных карт.

Компетентность сестринского персонала Центрального военного округа Минобороны России в период с 2007 по 2011 гг. исследовалась в 2-х группах 20-и военно-медицинских учреждений. Первая из них (98 чел.) представлена персоналом войскового звена, получавшим последипломное образование только на курсах повышения квалификации 1 раз в 5 лет; вторая (252 чел.) - лицами, обучавшимися в 354 военном клиническом госпитале по системе непрерывного корпоративного образования в течение 5 лет.

Результаты и обсуждение

Динамика показателя компетентности сестринского персонала войскового звена, обучающегося по традиционной системе 1 раз в 5 лет, на курсах повышения квалификации представлена на диаграмме 1.

В соответствии с материалами последней, компетентность данных специалистов имеет тенденцию к снижению до 30,13%. В связи с этим период полураспада полученных знаний фиксируется уже через 3 года после обучения.

На диаграмме 2 по результатам тестирования представлена динамика изменений показателя компетентности сестринского персонала госпиталя, обучающегося по корпоративной программе.

Анализ исследования компетентности этого персонала подтверждает положение о том, что при непрерывном корпоративном обучении в госпитале в течение пяти лет не наступает период полураспада полученных знаний, так как показатель компетентности специалистов находится на уровне выше 80%.

Уровень практических знаний сестринских кадров госпиталя оценивался с помощью контрольной карты по экспертным оценкам в баллах, согласно основным критериям сестринской деятельности. Динамика интегрального коэффициента качества (уровня компетентности)



Диаграмма 1. Динамика показателя компетентности сестринского персонала войскового звена



Диаграмма 2. Динамика показателя компетентности сестринского персонала госпиталя

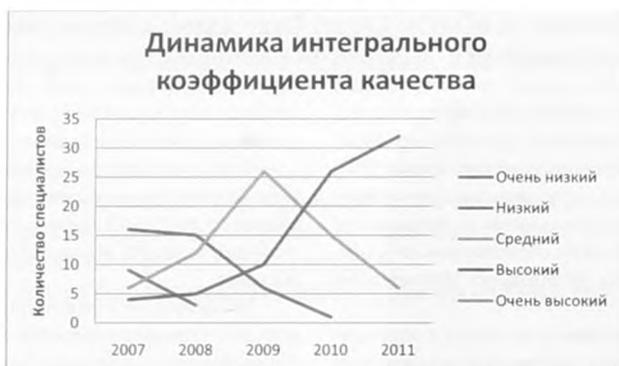


Диаграмма 3 Динамика интегрального коэффициента качества сестринского персонала госпиталя за 2007-2011 гг.

сестринского персонала госпиталя за 2007-2011 гг. представлена на диаграмме 3.

Анализ результатов интегрального коэффициента качества подтверждает, что по мере научно-технического прогресса – внедрения системы непрерывного образования наблюдается тенденция к увеличению уровня компетентности сестринского персонала госпиталя от очень низкого в 2007-2008 гг. до очень высокого в 2011 году. При этом низкий и очень низкий коэффициент качества в 2011 году отсутствует, что в свою очередь свидетельствует об отсутствии феномена «периода полураспада компетентности».

Согласно известным данным, представленных в таблице № 1, оценка компетентности среднего медицинского персонала 20 военно-медицинских учреждений, по расчетам коэффициента детерминации, т.е. отношения межгрупповой дисперсии к общей, равна 47%.

$$\begin{aligned} & \text{Средняя арифметическая взвешенная} \\ & = 90,25 \% - \text{специалистов госпиталя} \\ \bar{x} &= \frac{\sum xf}{\sum f} = 62,125\% \text{ специалистов войскового звена} \\ & = 79\% \text{ общее} \\ & \sum_{i=1}^k (\bar{y}_i - \bar{y})^2 n_i = 189,84 - \text{межгрупповая дисперсия} \\ \sigma_y^2 &= \frac{\sum_{i=1}^k (\bar{y}_i - \bar{y})^2 n_i}{n} \\ \sigma_y^2 &= \frac{\sum_{i=1}^k y_i^2}{n} - (\bar{y})^2 = 402,2 - \text{общая дисперсия} \\ \eta^2 &= \frac{\delta^2}{\sigma^2} = \frac{189,84}{402,2} = 0,47 \text{ U } 47\% \end{aligned}$$

Эмпирическое корреляционное отношение или индекс детерминации составляет 0,69 – умеренную связь.

$$\eta = \sqrt{\eta^2} = \sqrt{0,47} = 0,69$$

Следовательно, согласно имеющихся данных уровень компетентности сестринского персонала на 47% за-

Таблица 1. Оценка компетентности среднего медицинского персонала

Группа	Непрерывное образование специалистов госпиталя					Образование специалистов войскового звена (1 раз в 5 лет)				
	82,74	86,44	91,26	94,38	97,44	30,13	51,07	65,6	80,05	94,7
Компетентность, %										
Кол-во военно-медицинских учреждений	2	4	1	1	4	2	1	2	2	1

висит от формы обучения и на 53% от всех оставшихся признаков, имеющих влияние на компетентность. Связь между формой обучения и получаемой в результате компетентностью можно считать умеренной. Поскольку средняя компетентность в исследуемых военно-медицинских организациях получена выше при непрерывном корпоративном образовании, то рекомендуется отдавать предпочтение именно этой форме обучения.

На диаграмме 4 дана сравнительная характеристика длительности «периода полураспада компетентности» персонала в период с середины XX века до настоящего времени.

Заключение

Результаты исследования подтверждают, что теоретические знания, практические навыки и умения, полученные сестринским персоналом окружного госпиталя, при подготовке по программе непрерывного образования, в отличие от войскового звена, сохраняются на очень высоком уровне, не подтверждая факта присутствия феномена «периода полураспада компетентности».

Однако у сестринского персонала войскового звена, обучающегося по традиционной системе повышения квалификации, утвержденной законодательством России, закономерно появляется настоятельная необходимость постоянного обновления специальных знаний и поддержания компетенции на определенном уровне, не допускающая снижения ее ниже 50%.

Таким образом, для успешного развития и оптимального использования интеллектуальных возможно-

стей среднего и младшего медицинского персонала округа очевидна необходимость использования программы непрерывного образования, в основу которой положена концепция «обучающейся организации», дающая возможность поддержания компетенции на высоком уровне, не допускающем возникновения феномена «периода полураспада компетентности». Соответственно это в свою очередь повысит качество оказания медицинской помощи военнослужащим и будет способствовать развитию не только сестринского дела, но и военной медицины в целом.■

Курячая Е.А., главная медицинская сестра ФГКУ «354 ВКГ» Минобороны России, главный внештатный специалист по управлению сестринской деятельностью Центрального военного округа, ассистент кафедры сестринского дела УГМА, г. Екатеринбург; Шардина Л.А., заведующая кафедрой сестринского дела УГМА, доктор медицинских наук, профессор, г. Екатеринбург; Шардин С.А., профессор кафедры сестринского дела УГМА доктор медицинских наук, г. Екатеринбург; Коновалов П.П., начальник ФГКУ «354 ВКГ» Минобороны России, кандидат медицинских наук, полковник медицинской службы, г. Екатеринбург; Калмыков А.А., начальник медицинской службы Центрального военного округа МО РФ, кандидат медицинских наук, полковник медицинской службы, г. Екатеринбург; Автор, ответственный за переписку - Курячая Екатерина Анатольевна, г. Екатеринбург, ул. Декабристов, 87, 8 (343) 2-51-86-44, 8-912-62-60-745, E-mail: sky19538@sky.ru

Литература:

1. Галлямова Э.Г. Управление компетенциями как ключевой фактор развития интеллектуального капитала организации // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество) № 3-2007.
2. Кудрявая Н.В., Уколова Е.М., Молчанов А.С. и др. Врач-педагог в изменяющемся мире: традиции и инновации / Под редакцией академика РАМН, проф. Ющука Н.Д. // М.: ГОУ ВУНМЦ МЗ РФ, 2001.- 304 с.
3. Смирнов В.П. Цель образования – компетентный специалист // Материалы III Всероссийского съезда средних медицинских работников. - Санкт-Петербург, 2008. – С. 160-161.
4. Ушакова М. На пути к обучающему обществу // Alma mater Вестник высшей школы, 2000, № 4, С.10.
5. Senge P.M., The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. New York: Currency Doubleday, 1990/ P. 56-58. Сенге П., Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации. М., 2003.