

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ЛІКАРІВ

NORMATIVELY-LEGAL PROVIDING OF CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF DOCTORS

Науково-технічний прогрес змінює потребу в професійних знаннях працівників дуже стрімко. Розвиток персоналу та його відповідність наявним потребам виробництва є неодмінним завданням будь-якої організації. Тепер у державі створена нормативно-правова база безперервного професійного розвитку працівників, яка включає численні нормативні документи, що доповнюють один одного й розширюють уявлення про процеси, пов'язані з ними, і забезпечують державні гарантії для працівників. Післядипломна освіта дорослих поділяється на формальну, неформальну й інформальну. Формальна освіта – це освіта, яка здобувається відповідно до освітніх ліцензованих програм закладів післядипломної освіти, передбачає досягнення здобувачами освіти задалегідь визначених результатів навчання й отримання певної кваліфікації. Неформальна освіта – це діяльність з підвищення власних знань і вмінь, яка провадиться за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних або присудженням часткових освітніх кваліфікацій. Інформальна освіта – це організоване самою людиною здобуття професійних компетентностей у сфері охорони здоров'я під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю (самоосвіта). Усі названі види й форми навчання використовуються повною мірою для безперервного професійного розвитку лікарів. Головними нормативно-правовими документами з безперервного розвитку в галузі медицини для лікарів є Закон України «Про професійний розвиток працівників», Положення про систему безперервного професійного розвитку фахівців у сфері охорони здоров'я, затверджене Постановою КМУ, також Наказ МОЗ України «Про деякі питання безперервного розвитку лікарів», який упроваджує, уточнює й деталізує певні обставини, за яких це буде відбуватися.

Ключові слова: професійний розвиток, освіта, вплив держави, лікар, нормативно-правові акти.

Scientific and technical progress changes a requirement in professional knowledge of workers very swiftly. Development of personnel and his accordance to the existent necessities of productive are the necessary task of any organization. On new time the normatively-legal base of continuous professional development of workers, that includes numeral normative documents that complement each other and extend an idea about processes related to them and provide state guarantees for workers is created in the state. Education of adults is divided into formal, non-formal and informal. Formal education is education that is obtained in accordance with the educational licensed programs of establishments of education and envisages the achievement of formation of in good time certain results of studies and receipt of certain qualification bread-winners. Non-formal education is activity from the increase of own knowledge and abilities, that comes true after the educational programs and does not envisage awarding of the educational qualifications confessed by the state after the levels of education, but can be completed by the appropriation of professional and awarding of partial educational qualifications. Informal education is organized by the man of receipt of professional in the field of a health protection during the everyday activity related to professional, public or other activity (self-education). All adopted kinds and forms of studies are used in a complete measure for continuous professional development of physicians. By main normatively-legal documents from continuous development in industry of medicine for doctors there is Law of Ukraine "On professional development of workers", "Statute about the system of continuous professional development of specialists in the field of a guard the health" ratified by Resolution of Government of Ukraine. And also Order of Minister of Health of Ukraine "About some questions of continuous development of doctors", that inculcates, specifies and goes into detail certain circumstances it will take place at that.

Key words: professional development, education, influence of the state, doctor, normatively-legal acts.

УДК 34: [614.25: 615.1: 378] (477)
DOI <https://doi.org/10.32843/rma2663-5240-2021.23.14>

Літвак А.І.

к. мед. наук,
доцент кафедри гуманітарних
та соціально-політичних наук
Одеський регіональний інститут
державного управління
Національної академії державного
управління при Президентіві України

Постановка проблеми в загальному вигляді. Основою рушійною силою будь-якого медичного закладу є медичний персонал. Його професіоналізм і вміння є запорукою авторитету й популярності медичної організації серед населення, що приваблює та надає впевненість у виборі для споживачів медичних послуг. Професійний розвиток персоналу забезпечує конкурентну спроможність медичного закладу серед подібних йому організацій, а в умовах ринкових відносин у сучасній системі охорони здоров'я це стає важливим елементом досягнення успіху та збільшення фінансових можливостей медичної організації.

Розвиток персоналу є неодмінним завданням будь-якої організації, як великої, так і малої. Науково-технічний прогрес змінює потреби в професійних знаннях працівників дуже стрімко. Як засвідчують спеціалісти, знання випускників навчальних закладів професійної освіти на початку ХХ століття майже повністю змінювалися через 30 років. У кінці ХХ століття цей період зменшився втричі до 10 років. А сучасні часи, як стверджують науковці, знання випускників змінюються через 3–5 років, а це потребує постійного й наполегливого поповнення професійних знань, набуття нових навичок і вмінь протягом

кар'єри. Питання безперервного професійного розвитку персоналу має знаходитися в постійному фокусі науковців та адміністрації медичних закладів і системи охорони здоров'я.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблеми професійного розвитку відображені в дослідженнях багатьох авторів: О.І. Бульвінської, В.М. Гриньової, Р.Б. Грицко, А.П. Єгоршина, А.Я. Кібанова, В.Г. Кременя, С.М. Маркової, Л.П. Пуховської, Г.О. Слабкого, В.А. Співак, Ф.І. Хміля, І.М. Хоржевської та інших. Разом із тим досліджень з приводу останніх змін і нововведень для лікарів ніхто не проводив, тому це робить представлене дослідження актуальним і своєчасним.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Дослідження нормативно-правового забезпечення сфери безперервного професійного розвитку лікарів не проводилося із системних позицій.

Метою статті стало нормативно-правове обґрунтування безперервного професійного розвитку лікарів, яке вводиться за новими й обов'язковими для кожного лікаря правилами з початку 2020 року.

Методами дослідження були *системний підхід* і *системний аналіз* – для вивчення системи безперервного професійного розвитку; *бібліосемантичний* – для вивчення літературних джерел наукової літератури й нормативно-правової бази забезпечення професійного розвитку.

Виклад основного матеріалу. З лютого 2012 року набув чинності Закон України «Про професійний розвиток працівників». Головним завданням Закону України «Про професійний розвиток працівників» є визначення правових, організаційних і методичних засад регулювання системи професійного розвитку працівників. Законом визначено мету, принципи й основні напрями державної політики у сфері професійного розвитку працівників, повноваження й основні напрями діяльності роботодавців із зазначених питань. Зокрема, для забезпечення конкурентоспроможності працівників визначено зобов'язання роботодавців щодо забезпечення підвищення кваліфікації працівників не рідше ніж *один раз на п'ять років*. Ураховуючи важливість соціального партнерства у сфері професійного розвитку працівників, Законом України «Про професійний розвиток працівників» передбачено участь професійних спілок, організацій роботодавців у професійному навчанні та підтвердженні кваліфікації працівників. У статті 5 цього Закону передбачено, що професійні спілки та їх об'єднання:

– беруть участь у формуванні й реалізації державної політики у сфері професійного розвитку працівників, здійсненні заходів, передбачених колективними договорами та угодами;

– здійснюють громадський контроль за дотриманням вимог нормативно-правових актів у сфері професійного розвитку працівників;

– спільно з органами державної влади беруть участь у моніторингу ринку праці та прогнозуванні його розвитку, формуванні державного замовлення на підготовку фахівців [13].

За Законом України «Про вищу освіту», післядипломна освіта – це спеціалізоване вдосконалення освіти й професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення й оновлення її професійних знань, умінь і навичок або отримання іншої професії, спеціальності на основі здобутого раніше освітнього рівня та практичного досвіду. Післядипломну освіту здійснюють заклади післядипломної освіти або відповідні структурні підрозділи вищих навчальних закладів і наукових установ [10].

Організація професійного навчання працівників здійснюється роботодавцями з урахуванням потреб власної господарської або іншої діяльності відповідно до вимог законодавства. Професійне навчання працівників здійснюється за денною, вечірньою, очно-заочною, дистанційною, екстернатною формою, з відривом і без відриву від виробництва та за індивідуальним навчальним планом.

Законом передбачено, що роботодавці можуть здійснювати формальне та неформальне професійне навчання працівників. *Формальне професійне навчання* працівників робітничих професій включає первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників і може здійснюватися безпосередньо в роботодавця або організовуватися на договірних умовах у професійно-технічних навчальних закладах, на підприємствах, в установах, організаціях. Для працівників, які належать до категорій керівників, професіоналів і фахівців, здійснюється перепідготовка, стажування, спеціалізація й підвищення кваліфікації й може організовуватися на договірних умовах у вищих навчальних закладах. За результатами формального професійного навчання працівникові видається документ про освіту встановленого зразка. Формальна освіта передбачає неодмінне присвоєння певної державної кваліфікації, що засвідчується документом [13].

Формальна освіта має відповідати п'яти основним вимогам:

1) здійснюватися в спеціально призначених для навчання установах;

2) мати систематизований характер, тобто забезпечувати оволодіння систематизованими знаннями, вміннями й навичками;

3) характеризуватися цілеспрямованою діяльністю тих, хто навчається;

4) здійснюватися спеціально підготовленим персоналом;

5) завершуватися одержанням загальновищого документа про освіту [16].

Законом України «Про професійний розвиток працівників» введено також поняття «неформальне професійне навчання працівників» і передбачено можливість здійснення роботодавцем неформального навчання задля усунення проблем, що виникають під час організації професійного навчання працівників безпосередньо на виробництві й у сфері послуг. *Неформальне професійне навчання працівників* – це професійне навчання, яке не регламентоване місцем здобуття, строками, формою навчання. Неформальне професійне навчання може організовуватися безпосередньо на робочих місцях через учнівство, тренінги, самоосвіту тощо. До неформального професійного навчання належить також підвищення кваліфікації працівників, стажування на робочому місці. *За результатами неформального навчання не передбачається видання документа державного зразка* [13].

Неформальне навчання не потребує ліцензування освітніх програм і права надання освітніх послуг. Запровадження такого виду навчання дає можливість оперативно здійснювати підготовку й перепідготовку персоналу відповідно до нагальних проблем і за вибором роботодавця та робітника. Робітник вибирає сам види, форми, методи навчання, зміст навчання, який його особисто цікавить. Неформальна освіта характеризується тим, що до неї долучаються люди зі спільними цілями й планами на майбутнє, що легко сприймають зміст навчання та мають велику внутрішню мотивацію до обраної справи.

Неформальну освіту науковці характеризують як додаткову освіту, що доцільно організована, проте не завершується наданням кваліфікації певного рівня (етапу, циклу) формальної освіти, вона необов'язково має організований і систематичний характер, може здійснюватися поза межами організованих освітніх закладів, не структурована з точки зору цілей і тривалості, може здійснюватися у формі самоосвіти (у тому числі через Інтернет, дистанційні технології тощо) за допомогою підвищення кваліфікації, поглиблення знань за програмами додаткової професійної освіти, навчання персоналу на виробництві, у формі обміну інформацією, удосконалення знань,

навичок, умінь тощо, це будь-яке одержання нової інформації про різні сторони життя за допомогою навчання через різні курси, гуртки за інтересами, характеризується нелінійністю, дискретністю отримання освіти від одного дефіциту компетенцій до іншого. Неформальна освіта не має вікових, професійних чи інтелектуальних застережень щодо учасників, нерідко не обмежується часовими рамками, як правило, не встановлюються попередні умови для початку навчання (рівень попередньої підготовки, вікові межі тощо). У цьому секторі найчастіше застосовують інноваційні підходи, апробують новаторські методики й технології навчання, яке здійснюють не тільки професійні викладачі, а й, наприклад, колеги по роботі [2; 7, с. 44; 9, с. 34; 16; 17]. Узагальнюючи уявлення про неформальну освіту, Д.С. Зіцер визначає її як педагогічну модель, засновану не на традиційних методах навчання, а на опануванні всього через практику [5, с. 17].

Різновидом неформальної освіти спеціалісти називають інформальну освіту. Це самостійне самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей під час повсякденної діяльності. До форм такого навчання відносять одноразові лекції, відеоурок, участь у конференціях чи з'їздах, інших професійних форумах, семінарах, тренінгах, майстер-класах тощо.

Інформальна освіта ззовні не організована, тобто вона неофіційна, самоорганізована освіта (самоосвіта) [7, с. 29], це не завжди усвідомлений і цілеспрямований процес, що триває протягом усього життя людини, це здобуття необхідних знань, умінь, навичок у формі життєвого досвіду [2]. Неформальна освіта – важливий елемент безперервної освіти, набуття знань дорослими людьми в процесі власної трудової діяльності, спілкування через засоби масової інформації [16]; це освіта, яка реалізується за рахунок власної активності індивідів у насиченому культурно-освітньому середовищі, у ході спілкування громадян у повсякденному житті й професійній діяльності, це індивідуальна пізнавальна діяльність, що формує систему цінностей і не має атрибутів педагогічної форми [8], це досвід щоденного життя, який нас чогось навчає [18]. Саме інформальна освіта і є освітою «впродовж усього життя», тобто безперервна освіта, яка включає всі можливі галузі знання й дає всім змогу розвитку особистості [8]. В Україні інформальна освіта реалізується через засоби масової комунікації, спілкування між дорослими, на основі життєвого досвіду й обміну цікавою інформацією, шляхом відвідування установ культури та через самоосвіту [16].

Таким чином, сучасне національне законодавство й багатовекторна наукова думка виділяють різні види післядипломної освіти: *формальну, неформальну й інформальну*, кожна з яких має свої особливості й різні форми навчання, що можуть задовольнити різноманітні потреби спеціалістів у безперервному професійному розвитку й набутті необхідних нових професійних знань і навичок (таблиця 1).

Розділ III Закону України «Про професійний розвиток працівників» регулює питання атестації працівників. *Атестація* – це процедура визначення рівня, кваліфікації знань, практичних навичок, ділових якостей працівників і встановлення їхньої відповідності (невідповідності) робочим місцям, посадам, які вони займають, виявлення їхніх потенціальних можливостей. Варто звернути увагу на те, що в статті 11 цього Закону передбачено, що роботодавці можуть проводити атестацію працівників. Цим Законом передбачено, що для категорії працівників, які підлягали атестації, умови й строки атестації мають визначатися колективними договорами. Крім того, передбачено обов’язкову участь у роботі атестаційної комісії представника первинної профспілкової організації.

Атестація працівників проводиться не частіше ніж один раз на три роки. Атестація проводиться за рішенням роботодавця, яким затверджуються положення про проведення атестації, склад атестаційної комісії, графік проведення атестації. Інформація про проведення атестації доводиться до відома працівників не пізніше ніж за два місяці до її проведення. Результати атестації працівником можуть бути оскаржені в суді [13].

Що ж стосується фінансування заходів із забезпечення професійного розвитку працівників, то статтею 15 цього Закону передбачено таке:

а) фінансування професійного розвитку працівників здійснюється роботодавцем за рахунок власних коштів та інших не заборонених законодавством джерел;

б) професійне навчання працівника може здійснюватися за його бажанням за рахунок власних коштів або коштів інших фізичних чи юридичних осіб.

Відповідно до пункту 7 Положення, фінансування безперервного професійного розвитку фахівців у сфері охорони здоров’я здійснюється за рахунок бюджетних коштів, відповідно до Реєстру медичних працівників і Реєстру медичних спеціалістів, затверджених Постановою КМУ «Деякі питання електронної системи охорони здоров’я» від 25 квітня 2018 року № 411 [3; 13], у порядку, затвердженому МОЗ з урахуванням принципу індивідуального виділення фіксованої суми коштів на безперервний професійний розвиток окремого лікаря, а також за рахунок коштів фізичних і/або юридичних осіб та інших не заборонених законодавством джерел фінансування [15].

Стаття 122 Кодексу законів про працю України забезпечує гарантії для працівників, що направляються для підвищення кваліфікації. При направленні працівників для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за ними зберігається місце роботи (посада) і провадяться виплати, передбачені законодавством [6].

Відповідно до пункту 5 Положення, за проходження безперервного професійного розвитку нараховуються бали безперервного про-

Таблиця 1

Характеристика видів освіти

Вид освіти	Визначення	Форми
Формальна	– це освіта, яка здобувається відповідно до освітніх ліцензованих програм закладів післядипломної освіти й передбачає досягнення здобувачами освіти заздалегідь визначених результатів навчання і отримання певної кваліфікації. Вона розширює й доповнює знання з фаху.	очна (курси підвищення кваліфікації, семінари, творчі групи, тощо), дистанційна (дистанційні курси, он-лайн конференції, вебінари тощо), очно-дистанційна (поєднання очної та дистанційної форм навчання – очно-дистанційні курси).
Неформальна	– це індивідуальна діяльність з підвищення власних знань і вмінь, яка провадиться за освітніми програмами, але не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних і/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій.	через учнівство, тренінги, самоосвіту, підвищення кваліфікації працівників на курсах, стажування на робочому місці.
Інформальна	– це самоосвіта – самоорганізоване здобуття фахівцями у сфері охорони здоров’я професійних компетентностей під час повсякденної діяльності, пов’язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю.	одноразові лекції, відеоурок, участь у конференціях чи з’їздах, доповіді на цих професійних зібраннях, інших професійних форумах, семінарах, тренінгах, майстер-класах.

фесійного розвитку, які підлягають обліку, що ведеться працівником (шляхом створення та ведення особистого освітнього портфолію) і роботодавцем. Бали безперервного професійного розвитку, які здобувач освіти отримав протягом безперервного професійного розвитку, підлягають щорічній перевірці органом, при якому утворено відповідну атестаційну комісію, на відповідність порядку та критеріям нарахування балів безперервного професійного розвитку, які встановлюються МОЗ. Кількість балів за різні види освітньої діяльності в процесі безперервного професійного розвитку визначається й затверджується МОЗ і використовується здобувачами освіти для формування індивідуальної освітньої траєкторії [15].

Варто також відзначити, що питання професійного навчання працівників також регулюються Законами України: «Про освіту» від 23 травня 1991 року № 1060-XII [11], «Про професійно-технічну освіту» від 10 лютого 1998 року № 103/98-ВР [14], «Про вищу освіту» від 17 січня 2002 року № 2984-III [10]. У всіх перелічених законодавчих актах не до кінця враховуються особливості навчання громадян, які працюють, не передбачають механізмів стимулювання професійного розвитку працівників, тому ці документи доповнюють попередні й один одного.

Висновки. Таким чином, у державі створена нормативно-правова база безперервного професійного розвитку працівників, яка включає численні нормативні документи, що доповнюють один одного, розширюють уявлення про процеси, пов'язані з ними, і забезпечують державні гарантії для працівників. Післядипломна освіта дорослих поділяється на формальну, неформальну й інформальну. Усі названі види та форми навчання використовуються повною мірою для безперервного професійного розвитку лікарів. Головними нормативно-правовими документами з безперервного розвитку в галузі медицини для лікарів є Закон України «Про професійний розвиток працівників», Положення про систему безперервного професійного розвитку фахівців у сфері охорони здоров'я, затверджене Постановою КМУ, також Наказ МОЗ України «Про деякі питання безперервного розвитку лікарів», який упроваджує, уточнює й деталізує певні обставини, за яких це буде відбуватися.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Гуменюк І.Б. Використання інструментів керування власним професійним розвитком у безперервній освіті вчителів англійської мови. URL: http://zippo.net.ua/data/files/2019/statja_Gumenjuk_I_B_2.pdf (дата звернення: 10.10.2020).

2. Гусейнова Е.І., Лук'янова Ю.М. Неформальна освіта як важливий елемент безперервної освіти. URL: http://www.rusnauka.com/11_NPE_2012/Pedagogica/4_106261.doc.htm (дата звернення: 10.10.2020).

3. Деякі питання електронної системи охорони здоров'я : Постанова КМУ від 25 квітня 2018 р. № 411. *Офіційний вісник України*. 2018. № 46. С. 1604.

4. Жихорська О.В. Сутність інтеграції видів освіти у підготовці навчально-допоміжного персоналу ВНЗ. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. 2014. № 4 (25). С. 193–199.

5. Зицер Д., Зицер Н. Азбука НО: Практическая педагогика. Санкт-Петербург : Филиал изд-ва «Просвещение», 2007. 287 с.

6. Кодекс Законів про працю України (КЗпПУ). Науково-практичний коментар. URL: <http://uazakon.ru/ukr/kzppu/> (дата звернення: 01.06.2020).

7. Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І.І. Бабин, Я.Я. Болюбаш, А.А. Гармаш й ін. ; за ред. Д.В. Табачника і В.Г. Кременя. Київ : ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2011. 100 с.

8. Павлова О.В. Информальное образование как социокультурный феномен современности. *Вестник ТОГИРРО*. 2013. № 1. С. 314–316.

9. Полонский В.М. Словарь по образованию и педагогике. Москва : Высш. шк., 2004. 511 с.

10. Про вищу освіту : Закон України від 1 липня 2014 року № 1556-VII. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 01.06.2020).

11. Про освіту : Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19/page3> (дата звернення: 01.06.2020).

12. Про затвердження «Положення про систему безперервного професійного розвитку фахівців у сфері охорони здоров'я» : Постанова КМ України від 28 березня 2018 року № 302. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/302-2018-%D0%BF#Text> (дата звернення: 01.06.2020).

13. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12 січня 2012 року № 4312-VI. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> (дата звернення: 01.06.2020).

14. Про професійну (професійно-технічну) освіту : Закон України від 10 лютого 1998 року № 103/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 01.06.2020).

15. Про деякі питання безперервного розвитку лікарів : Наказ МОЗ України від 22.02.2019 № 446. URL: <https://moz.gov.ua/article/ministry-mandates/nakaz-moz-ukraini-vid-22022019--446-dejaki-pitannja-bezperernvogo-profesijnogo-rozvitku-likariv> (дата звернення: 01.06.2020).

16. Сігаєва Л.Є. Характеристика структури освіти дорослих в сучасній Україні. *Вісник Житомир. держ. ун-ту ім. І. Франка*. 2011. № 59. С. 38–42.

17. Фрумина Е.Л. Непрерывное образование для педагогов: модели и особенности. *Непрерывное образование в политическом и экономическом контекстах* / отв. ред. Г.А. Ключарев. Москва : ИС РАН, 2008. С. 274–292.

18. Чекалева Н.В., О.В. Ройтблат, Н.Н. Суртаева. Отношение к процессу интеграции формального, неформального и информального образования взрослых. URL: <http://www.emissia.org/offline/2012/1755.htm> (дата звернення: 01.06.2020).