

Люція КУЛІХОВСЬКА

здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
Науковий керівник – Тетяна ЖЕЛЮК, д-р. екон. наук,
професор, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу
Західноукраїнського національного університету

ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ БЕЗПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МЕДИЧНОГО ПЕРСОНАЛУ

Сучасна медицина характеризується стрімким оновленням знань, впровадженням високотехнологічних методів діагностики та лікування, а також постійною зміною протоколів на основі доказових даних. У таких умовах професійна компетентність медичного персоналу перестає бути статичним показником, здобутим під час навчання у вищому навчальному закладі, і перетворюється на динамічний процес, що триває протягом усієї кар'єри. Концепція безперервного професійного розвитку (БПР) стала ключовим елементом реформування системи охорони здоров'я в Україні, замінивши застарілу модель формального підвищення кваліфікації «раз на п'ять років» на гнучку, індивідуалізовану та постійну систему навчання.

Згідно нормативного визначення «безперервний професійний розвиток працівників сфери охорони здоров'я – це безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетентностей працівників сфери охорони здоров'я, що дає їм змогу підтримувати або підвищувати рівень професійної діяльності відповідно до потреб сфери охорони здоров'я» [1].

Безперервний професійний розвиток реалізується за допомогою таких форм:

«1) навчання на циклах тематичного удосконалення, які проводяться в закладах післядипломної освіти, структурних підрозділах закладів фахової передвищої та вищої освіти і наукових установ тривалістю один – два тижні шляхом викладення поглиблених теоретичних знань, нових підходів з окремих розділів відповідної спеціальності;

2) програм професійного медичного стажування за межами

закладу, де працює такий працівник;

3) навчання на заходах безперервного професійного розвитку, які включають:

– електронний навчальний курс для організації індивідуального та групового навчання з використанням електронних технологій;

– майстер-клас з представлення і демонстрація певних методик, технологій діагностики, профілактики, лікування та реабілітації з метою підвищення професійного рівня та обміну передовим досвідом учасників заходу, розширення їх світогляду та залучення до новітніх галузей знань;

– симуляційний тренінг з оволодіння практичними навичками у групі 6 осіб на 1 тренера;

– тренінг – опанування учасниками заходу нових професійних знань та навичок як з окремих розділів спеціальності, так і з актуальних питань організації медичної, реабілітаційної, фармацевтичної допомоги, медичного обслуговування за відповідними напрямками у групі до 20 осіб. Тривалість тренінгу становить один день і більше;

– семінар – набуття нових знань з актуальних питань організації медичної, реабілітаційної, фармацевтичної допомоги, медичного обслуговування за відповідними напрямками з можливістю обговорення отриманої інформації під час навчання у малих групах (до 20 осіб у одній групі);

– фахова школа – навчання з актуальних питань відповідної спеціальності, що поєднує заняття у великих групах (не більше 10-12 учасників на одного викладача) для проведення семінарів/практичних занять тривалістю один день і більше;

– наукова або науково-практична конференція (у тому числі конгрес, з'їзд, симпозіум) для узагальнення і поширення кращого досвіду, створення теоретичних і методичних умов для його впровадження» [1].

Безперервний професійний розвиток шляхом здобуття неформальної освіти також може здійснюватися за дистанційною формою навчання з використанням електронних навчальних ресурсів. Електронна система безперервного професійного розвитку (БПР) автоматизує підвищення кваліфікації медиків, забезпечуючи онлайн-облік балів, формування портфоліо та функціонал для

провайдерів через особистий кабінет. Запущена на основі наказу МОЗ № 281 [2], платформа підвищує прозорість навчання та спрощує взаємодію провайдерів з Центром тестування.

Фундаментом БПР є особиста відповідальність медичного працівника за рівень своїх знань та якість надання медичної допомоги. Згідно з чинним законодавством, кожен лікар, фармацевт, медична сестра чи фахівець з реабілітації зобов'язаний щорічно оновлювати свій освітній багаж, накопичуючи встановлену кількість балів. Для лікарів цей мінімум становить 50 балів на рік, для середнього медичного персоналу – 30 балів. Така система стимулює фахівця не чекати чергового циклу спеціалізації, а самостійно обирати актуальні для його щоденної практики заходи.

Однією з найважливіших переваг нової системи є демонополізація ринку освітніх послуг. Якщо раніше навчання проводилося виключно на базі державних академій післядипломної освіти, то сьогодні провайдером БПР може бути професійна асоціація, міжнародна організація, приватний освітній центр або навіть заклад охорони здоров'я, що пройшов відповідну реєстрацію. Це створило здорову конкуренцію, підвищило якість освітнього контенту та зробило навчання більш доступним. Працівники ЗОЗ тепер можуть самостійно формувати свою освітню траєкторію, обираючи між офлайн-конференціями, симуляційними тренінгами, воркшопами або дистанційними курсами на цифрових платформах, таких як Академія НСЗУ чи міжнародні ресурси типу Coursera та Medscape.

Цифрова трансформація процесу БПР значно спростила облік досягнень працівників. Впровадження електронних портфоліо [2] дозволяє автоматизувати процес реєстрації балів та верифікації сертифікатів. Це мінімізує паперову бюрократію та усуває корупційні ризики при проходженні атестації. Керівник закладу охорони здоров'я, у свою чергу, отримує інструмент для моніторингу професійного рівня своєї команди, що безпосередньо впливає на рейтинг установи та якість медичних послуг, які вона надає населенню. Адже висока кваліфікація персоналу є запорукою безпеки пацієнта та економічної ефективності лікарні в умовах ринкових відносин із замовником послуг.

Перехід до системи БПР ставить перед медичною спільнотою і

певні виклики. Зокрема, це питання фінансування навчання. Хоча держава передбачає механізми компенсації витрат на БПР для лікарів комунальних закладів, на практиці працівники часто стикаються з необхідністю інвестувати власні кошти в професійний ріст. Також актуальним залишається питання якості окремих освітніх заходів, що вимагає жорсткого контролю з боку Центру тестування та професійних спільнот. Подолання цих бар'єрів потребує тісної співпраці між Міністерством охорони здоров'я, адміністраціями лікарень та самими фахівцями.

Підсумовуючи, можна стверджувати, що система безперервного професійного розвитку є безальтернативним шляхом до розбудови сучасної медицини. Вона трансформує медичного працівника з пасивного слухача лекцій на активного суб'єкта власного розвитку. Такий підхід не лише підвищує престиж професії, а й забезпечує головну мету системи охорони здоров'я – надання висококваліфікованої, своєчасної та безпечної допомоги кожному громадянину. Безперервне навчання стає способом життя для справжнього професіонала, забезпечуючи його конкурентоспроможність та інтеграцію у світову медичну спільноту [3].

Список використаних джерел:

1. Про затвердження Положення про систему безперервного професійного розвитку працівників сфери охорони здоров'я: Постанова КМУ № 725 від 14 липня 2021 р. із змінами, внесеними згідно з Постановами КМУ № 1206 від 25.09.2025
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/725-2021-%D0%BF#Text>
2. Електронна система безперервного професійного розвитку.
URL: <https://moz.gov.ua/uk/elektronna-sistema-bezperernogo-profesijnogo-rozvitku> (Дата звернення: 05.05.2026)
3. Желюк Т.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами медичного закладу в контексті забезпечення стійкості системи охорони здоров'я України в умовах війни. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2025. Вип. 57. С. 224-228. DOI: <https://doi.org/10.32782/2413-9971/2025-57-32>