



# НОВИНИ

## РОЗВИТОК МЕДИЧНОЇ ОСВІТИ

УКРАЇНО-ШВЕЙЦАРСЬКИЙ ПРОЄКТ

січень–березень,  
2020 рік

З радістю представляємо вам перший випуск вісника нашого Проєкту. Це видання допоможе команді Проєкту підтримувати зв'язок з вами всіма, інформувати про найважливіші теми в галузі медичної освіти, а також забезпечувати доступ до цікавих і корисних матеріалів. Як лідер Проєкту, хочу висловити свою вдячність усім нашим партнерам, які зробили величезний внесок у наші значні досягнення в першому році реалізації Проєкту. Прощу вас залишатися в утвореній протягом останнього року спільноті тих, хто

вірить і підтримує реформу медичної освіти, й долучатися до постійного спілкування. Ми пропонуємо кілька каналів, де ви можете стежити за актуальними подіями і дискусіями (вебсайт, фейсбук, електронна пошта). Це особливо важливо в часи пандемії COVID-19, коли ми не маємо чудової нагоди зустрітися особисто.

**З найкращими побажаннями,  
Мартін Рааб,  
лідер Проєкту**

### ЗМІСТ

#### ПОДІЇ

Онлайн-курс «Електронне навчання в закладі вищої медичної освіти»

Зимова сесія Осінньої школи з медичної освіти

Семінар з розвитку потенціалу пілотних закладів вищої медичної освіти

Друге засідання Наглядової Ради Проєкту

#### НОВИНИ

Новий комплексний підхід Проєкту до розбудови потенціалу ЗВО

Звіт «Сприйняття сімейної медицини студентами і викладачами медичних ЗВО»

Запис відео-лекцій для магістерської програми «Менеджмент в охороні здоров'я»

Відібрано 24 майбутні фасилітатори Груп Рівних

Зміни у складі Проєкту: новий координатор з медсестринства

#### ІНТЕРВ'Ю З ЕКСПЕРТОМ

Йоахім Пелікан, експерт Проєкту з e-learning

#### АНОНСИ

Онлайн-курс «Медична допомога в період пандемії COVID-19»

Осіння школа з медичної освіти-2020

Нові спільні плани: Генрі Марш

Азовська школа сімейного лікаря

#### ТЕМИ І РЕСУРСИ ДЛЯ ВИВЧЕННЯ

# «ЕЛЕКТРОННЕ НАВЧАННЯ У ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ МЕДИЧНОЇ ОСВІТИ»

ШІСТЬ ПІЛОТНИХ ЗАКЛАДІВ УКРАЇНО-ШВЕЙЦАРСЬКОГО ПРОЄКТУ «РОЗВИТОК МЕДИЧНОЇ ОСВІТИ» ЗАВЕРШИЛИ НАВЧАННЯ НА ОНЛАЙН-КУРСІ «ВСТУП ДО ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАННЯ».

Позаду відеопрезентації, два вебінари, одне індивідуальне й два групові завдання, дві опановані платформи для дистанційного навчання LMS Moodle й Microsoft Teams, шість (по одній у кожному ЗВО) розроблених покрокових програм для впровадження (для деяких ЗВО оновлення) платформ для електронного навчання в освітній процес.

Цей онлайн-курс – чудовий приклад learning by doing (навчання під час виконання), опановування платформ для дистанційного навчання власне під час навчання на цих платформах.

Враховуючи останні події із запровадження карантинних заходів, питання якісного дистанційного навчання стає надзвичайно актуальним для всіх закладів освіти.

Консультант Проєкту з електронного навчання Сергій Сергієнко наголошує на тих аспектах, які необхідно врахувати для впровадження дистанційного навчання:

» **Щоб почати рухатися і щось впроваджувати, потрібно зрозуміти хоча б напрям руху**

Підготовчий етап полягає в описі навчального процесу з точки зору трьох головних клієнтів системи електронного навчання: студентів, викладачів й адміністрації. Описавши процес, ми можемо виявити ключові точки, де викладачі, студенти й адміністратори навчального процесу обмінюються інформацією. Це потрібно для того, щоб запропоноване інформаційно-комунікаційне технологічне (ICT) рішення пришвидшило пошук, доступ, обмін потрібною інформацією, щоб більше залишалось часу на навчання, а не на пошук.

**Пріоритетні напрями для автоматизації освітніх процесів у ЗВО:**

- **автоматизація комунікації учасників освітнього процесу (викладачів, студентів і адміністраторів);**

- **доступ до навчальних матеріалів;**

- **оцінювання.**

Послідовні кроки впровадження системи електронного навчання є такими:

## **КРОК 1.**

Створити єдиний віртуальний простір для комунікації між учасниками процесу. Його можна створити незалежно від прогресу в інших напрямках автоматизації. Створення такого простору можна забезпечити за рахунок підключення всіх учасників до корпоративної пошти, налаштування групових розсилок, створення групових чатів. Зараз існують варіанти використання хмарних сервісів, на кшталт Office 365 або G Suite, з можливістю швидкого налаштування із забезпеченням необхідного функціоналу.

## **КРОК 2.**

Розробити шаблони для стандартизованих листів, які використовуватимуться для комунікації між учасниками процесу. Шаблони листів мають описувати просту послідовність дій, які має виконати учасник процесу для розв'язання виниклої стандартної проблеми (наприклад, перескладання дисципліни чи запис до групи/на дисципліну). Стандартизація процесу комунікації зменшить витрати часу на інформування, підтримку та супровід студентів в освітньому й адміністративному процесах. Створені шаблони в майбутньому можна буде використовувати з метою створення чат-ботів для подальшої автоматизації. Починати стандартизувати процес комунікації можна в будь-який час, вдосконалювати й адаптувати під нові завдання постійно.

## **КРОК 3.**

Запустити LMS-платформу й надати доступ викладачам для ознайомлення й пробного створення курсів.

Останні версії LMS-платформ мають

мобільні додатки для зручності користування й можуть надавати доступ за допомогою Open ID, що дасть змогу використовувати акаунти корпоративної пошти для створення й ідентифікації користувачів на платформі. Це спрощує адміністрування, оскільки створення користувача відбувається лише один раз і в усіх інших сервісах він буде прив'язаний до свого профілю корпоративної пошти.

## **КРОК 4.**

Навчити викладачів і адміністраторів онлайн-курсів, як адаптувати навчальні матеріали для використання на LMS-платформі, як розробити тести для онлайн-оцінювання прогресу навчання студента. Призначити відповідальних на кафедрах за адаптацію й наповнення, контролювати процес виконання. Процес запускається після налаштування LMS-платформи й надання доступу викладачам і адміністрації.

## **КРОК 5.**

За аналогією з п. 2 створити стандартні шаблони для супроводу студентів упродовж навчання на LMS-платформі. Шаблони стандартних листів мають надсилатися автоматично та описувати просту послідовність дій, які має виконати учасник процесу для розв'язання виниклої стандартної проблеми.

## **КРОК 6.**

Налаштувати автоматичний експорт результатів оцінювання з їх подальшим імпортом до електронних журналів. Цей пункт є найскладнішим для реалізації з технічної точки зору. Його можна намагатися реалізовувати після впровадження й налаштування всіх інших. Додаткова складність може полягати в існуванні різних електронних журналів та їх версій.

Оцінювання якості впроваджених рішень потрібно проводити за звітний період (за семестр, навчальний рік) для оцінювання зміни ефективності процесу адміністрування, зручності користування, кількості витраченого часу порівняно з попередніми звітними періодами.

Бажаємо всім ЗВО успіхів у налагодженні дистанційного навчання! Водночас звертаємо увагу, що це лише один компонент із багатьох, які реалізуються Проєктом (див. сторінку 6).

# ЗИМОВА СЕСІЯ ОСІННЬОЇ ШКОЛИ З МЕДИЧНОЇ ОСВІТИ

20 січня 2020 року



**20 січня 2020 року в м. Києві відбулася Зимова сесія Осінньої школи з медичної освіти. Понад 80 учасників змогли приєднатися до заходу особисто, і ще понад 100 учасників дивились трансляцію онлайн на каналі Проєкту в Youtube.**

Серед учасників були адміністратори закладів вищої медичної і медсестринської освіти, освітяни, студенти, лікарі й медсестри, а також представники громадських організацій.

Найкращі практики, які вже запроваджуються в закладах вищої освіти (ЗВО), програми підтримки закладів освіти, ідеї, які варто було б ініціювати, – все це обговорювали учасники і гості заходу. Загалом програма Зимової сесії була присвячена автономії закладів вищої медичної освіти і змінам, які супроводжують шлях до неї.

Вітаючи учасників заходу, Петро Ільків, координатор проєктів Швейцарської агенції розвитку та співробітництва в Україні, зазначив: «Чому ми інвестуємо в освіту? Через розуміння, що без якісної медичної освіти ми не можемо говорити про якісну медицину й здорових пацієнтів».

Автономія закладів вищої освіти і якість освітнього процесу ЗВО – це ті ключові питання, які було обговорено під час Зимової сесії Осінньої школи. Реалізація цих аспектів має визначати траєкторію подальшого розвитку закладів вищої медичної освіти, саме тому Проєкт запросив провідних експертів для висвітлення цих напрямів під час заходу.

«Автономія дасть університетам

свободу та можливість діяти без схвалення численних державних установ. Таким чином, це може значно прискорити розвиток!» – наголосила Інна Совсун, депутатка Верховної Ради України, старша викладачка Національного університету «Києво-Могилянська академія» і Київської школи економіки. Проте виникає багато практичних запитань під час запровадження автономії, суперечностей між наказами різних міністерств, на чому наголосили учасники у процесі обговорення.

Під час розгляду теми забезпечення якості освітнього процесу Сергій Квіт, голова Національного агентства забезпечення якості вищої освіти, зазначив: «Агентство продовжує розвивати культуру забезпечення якості вищої освіти, а також освітні послуги та наукові дослідження! Ми прагнемо дотримуватися міжнародних стандартів забезпечення



якості вищої освіти і продовжуємо розвивати нормативно-правову базу та переходити до діджиталізації». Безліч питань змогли поставити та обговорити учасники: форми зворотного зв'язку від студентів, вибіркова частина навчальних програм, академічна доброчесність, питання безперервного професійного розвитку (БПР) викладачів.

І тоді, коли ми знаходимо відповіді на важливі питання, які стояли перед нами, ми отримуємо мотивацію рухатися вперед і запроваджувати такі необхідні сьогодні зміни. Олег Петренко, голова Національної служби здоров'я України (2018–2019), підтримав учасників, нагадавши: «Нам треба подумати, як ми відповідаємо сучасним викликам. Усі ми маємо зараз бути готові до реформаций, і цей процес є нормальним. Не можна зупинити зміни в освіті, час яких настав».

Ми впевнені, що завдяки таким подіям медичні ЗВО працюватимуть над розвитком власної автономії й потенціалу, що сприятиме безперервному поліпшенню якості освіти та наближенню її до міжнародних стандартів.



## СЕМІНАР ІЗ РОЗВИТКУ ПОТЕНЦІАЛУ ПІЛОТНИХ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ МЕДИЧНОЇ ОСВІТИ

21–22 січня 2020 року

21–22 січня 2020 року для шести пілотних закладів вищої медичної освіти – проведено семінар із розвитку потенціалу, зокрема з питань лідерства й стратегічного розвитку ЗВО, комунікації й започаткування центрів симуляційного навчання.



У семінарі взяли участь представники Буковинського державного медичного університету, Тернопільського національного медичного університету, Харківського національного медичного університету, Львівської медичної академії, Житомирського медичного інституту, Рівненської медичної академії.

Розв'язуючи практичні приклади управління закладами вищої освіти під натхненним супроводом Михайла Винницького, вивчаючи найкращі практики розвитку університетів з усього світу, учасники змогли визначити власні пріоритети для розвитку, необхідність розвитку наукової складової діяльності ЗВО, а також важливість якісної комунікації, не лише із зовнішнім світом, а й зі студентами і співробітниками закладів.

Великий інтерес у представників пілотних ЗВО викликала тема із започаткування центрів симуляційного навчання. Важливим аспектом

представлення цієї теми стало те, що учасники не лише змогли обговорити вимоги до приміщення та обладнання центру, а й разом з нашим експертом Андрієм Ткаченком

детально розглянути ті компетенції, які можуть опанувати майбутні лікарі й медсестри/медбрата під час навчання у симуляційному центрі.



## ДРУГЕ ЗАСІДАННЯ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ ПРОЄКТУ

21 січня 2020 року



Друге засідання Наглядової Ради Проєкту відбулось 21 січня 2020 року в м. Києві. Під час цього засідання Проєкт представив результати роботи у 2019 році, а також члени Наглядової Ради затвердили план роботи на рік 2020. Крім членів Наглядової Ради з правом голосу, до складу яких входять представники Міністерства охорони здоров'я, Міністерства освіти і науки, Швейцарської агенції розвитку та співробітництва, Національної служби здоров'я України, Швейцарського інституту тропічного й громадського здоров'я, на засіданні були присутні представники партнерських, донорських організацій, пілотних закладів, інших зацікавлених сторін, які брали участь в обговоренні плану роботи Проєкту, пропонували ідеї й можливості для співпраці.

Отже, наступного року Проєкт продовжуватиме працювати у таких напрямках:

- об'єднавши окремі види діяльності в комплексний підхід до розбудови потенціалу (див. сторінку 6), Проєкт працюватиме з пілотними закладами вищої медичної освіти над удосконаленням освітнього процесу й освітнього середовища, враховуючи необхідність системного розвитку всіх складових;

- сприяючи якісному безперервному професійному розвитку для сімейних лікарів, медичних сестер/братів, управлінців охорони здоров'я, Проєкт підтримуватиме запровадження ініціативи ГРУПИ РІВНИХ, що покликані об'єднувати медичних фахівців, які прагнуть професійного розвитку й готові ділитись власним досвідом, знаннями, практичними здобутками з колегами;
- підтримуючи розвиток медсестринства в Україні, Проєкт розбудовуватиме спільноту медсестер і медбратів, аби підготувати базу для практикуючих медсестер і медбратів з розширеними повноваженнями (advance nurse practitioner);

- Проєкт готовий підтримувати запровадження нової моделі інтернатури, зокрема створення електронного розподілу в інтернатуру (т.зв. e-match). Однак подальші дії в цьому напрямі залежать від затвердження МОЗ України Наказу про інтернатуру. Разом з тим Проєкт готуватиме менторів, які зможуть якісно супроводжувати інтернів, надавати зворотний зв'язок і готувати їх до майбутньої самостійної професійної діяльності;
- заплановане також розроблення курсу з планування й управління людськими ресурсами в охороні здоров'я, а також проведення дослідження щодо частини випускників, які лишаються в професії сімейного лікаря, та їхню мотивацію;
- Проєкт продовжуватиме створення магістерської програми з менеджменту в охороні здоров'я та її модулів. Уже в першому півріччі 2020 року буде відкрито доступ до частини модулів онлайн для пілотування. Загалом модулі матимуть змішаний формат (онлайн+офлайн).

Ключовими цінностями Проєкту, які реалізуються в усіх активностях, є доброчесність, прозорість і відповідальність. Ми раді працювати спільно з нашими партнерами на всіх рівнях, аби досягати найкращих результатів і забезпечити відповідність української медичної освіти міжнародним стандартам.





## Звіт «Сприйняття сімейної медицини студентами і викладачами медичних ЗВО»

Вийшов друком звіт дослідження «Сприйняття сімейної медицини студентами і викладачами закладів вищої медичної освіти України». Дослідження, результати якого представлено у звіті, було проведено в 2019 році у п'яти медичних університетах і охопило 2405 студентів і 385 викладачів.

Це дослідження допомогло проаналізувати найпоширеніше уявлення студентів про сімейну медицину і професійну діяльність сімейного лікаря порівняно з лікарями інших спеціальностей. Зокрема, понад 50% студентів вважають, що працювати сімейним лікарем в Україні непривабливо, сімейні лікарі можуть розв'язати лише незначні проблеми зі здоров'ям, а також мають обмежені кар'єрні можливості. Організація процесу навчання сімейної медицини на додипломному рівні викликає багато запитань – навчальна дисципліна «Загальна практика – сімейна медицина» викладається наприкінці шостого року навчання і часто не дає можливості отримати хоча б базові знання з дисципліни.



Дослідження показало, що лише 20% опитаних студентів потенційно зацікавлені у виборі спеціальності «Загальна практика-сімейна медицина» як своєї майбутньої спеціальності.

Проект очікує, що результати цього дослідження вплинуть на структуру й підходи до викладання освітньої дисципліни «Сімейна медицина» в медичних ЗВО, що дасть можливість сформулювати адекватне уявлення студентів про цю спеціальність, а також підвищить інтерес до неї.

Посилання на звіт:

<http://mededu.org.ua/uk/our-library/>

## НОВИЙ КОМПЛЕКСНИЙ ПІДХІД ПРОЄКТУ ДО РОЗБУДОВИ ПОТЕНЦІАЛУ ЗВО



Розвиток потенціалу закладів вищої медичної освіти – процес, який об'єднує різні рівні, структури, процеси, підходи. Саме тому україно-швейцарський проєкт «Розвиток медичної освіти» пропонує комплексний підхід до траєкторій, які впроваджуватимуться у пілотних закладах, загалом до розвитку медичних ЗВО. Зокрема, наша співпраця стосується таких напрямів:

- посилення викладацької спроможності;
- розвиток дослідницьких потужностей;
- запровадження сучасного електронного навчання;
- створення або розвиток лабораторій клінічних навичок – симуляційних центрів,
- запровадження новітніх підходів до розроблення курікули тощо.

Наслідуючи логіку системного мислення в охороні здоров'я, ми поміщаємо в центр системи майбутнього надавача допомоги (лікаря, медсестру/медбрата, інших медичних фахівців), заради успішної діяльності якого ЗВО прагнуть поліпшення якості

освіти, доброчесності, налагодження процесів і визнання своїх підходів до освіти на міжнародному рівні.

Реалізація кожного напрямку відбуватиметься в тісній співпраці з пілотними закладами вищої освіти, іншими національними й міжнародними партнерами й зацікавленими сторонами, які зможуть якнайкраще сприяти розвитку потенціалу ЗВО. Разом з тим цей підхід залишатиметься гнучким, відкритим до ініціатив, ідей, інновацій безпосередньо від пілотних закладів, які Проект зможе підтримати експертизою, навчанням, технічними засобами тощо. Водночас цей підхід має залишатись системним і сприяти запровадженню змін, необхідних для поліпшення якості медичної освіти й забезпечення її відповідності міжнародним стандартам.

Уже зараз Проект підтримує курси англійської мови, які відвідують понад 100 викладачів пілотних ЗВО, сприяє запровадженню сучасного електронного навчання і лабораторій клінічних навичок. Далі буде! Ми вже готові розпочинати роботу над дослідницькими грантами.

## ВІДБРАНО 24 МАЙБУТНІ ФАСИЛІТАТОРИ ГРУП РІВНИХ

ДЛЯ ЛІКАРІВ, МЕДИЧНИХ СЕСТЕР/БРАТІВ,  
УПРАВЛІНЦІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Проєкт підтримує розвиток якісної системи безперервного професійного розвитку (БПР) в Україні й сприяє запровадженню інноваційних для нашої країни підходів до навчання сімейних лікарів, медсестер/медбрів, управлінців охорони здоров'я. Однією з таких інновацій стала ініціатива з проведення Груп рівних для медичних фахівців. Такий метод БПР є досить поширеним у країнах Європи і світу, тому раді, що можемо поширити цей досвід і в нашій країні.

Група рівних – це група фахівців одного рівня (інакше кажучи, з однаковою посадою), які виконують схожу роботу. Ця група зустрічається регулярно – раз або двічі на місяць, аби обговорити, проаналізувати професійні ситуації, клінічні випадки, поділитися знаннями чи обмінятися досвідом. Важливу роль у становленні й розвитку групи рівних відіграє фасилітатор – член групи рівних, який організовує зустрічі й забезпечує професійне ведення дискусії.

Визнаючи важливу роль саме фасилітаторів у впровадженні групи рівних в Україні, Проєкт планує забезпечити професійну підготовку цих фахівців, експертний та інформаційний супровід і підтримку підготовлених фасилітаторів на всіх етапах запровадження ініціативи.



Отже, у березні 2020 року в рамках відкритого конкурсу відібрано 24 майбутні фасилітатори групи рівних – 11 сімейних лікарів, 7 управлінців охорони здоров'я, 6 медичних сестер із 6 пілотних регіонів Проєкту (Чернівецька, Тернопільська, Львівська, Житомирська, Рівненська, Харківська області).

Наступною, другою, хвилиною заплановано тренінги для фасилітаторів з інших регіонів України, а третьою – для викладачів закладів вищої медичної освіти.

Ми раді, що маємо вмотивованих, відданих, відкритих до нового фахівців, які будуть готові спільно з нами розвивати систему професійного розвитку медичних фахівців, наближаючи її до потреб практиків, а також до міжнародних стандартів сучасної освіти.

## Триває запис відео-лекцій для магістерської програми «Менеджмент в охороні здоров'я»



Визнаючи нагальну потребу управлінців охорони здоров'я у якісній сучасній освіті, Проєкт продовжує працювати над створенням магістерської програми «Менеджмент в охороні здоров'я». Крок за кроком курси наповнюються актуальною інформацією й сучасними знаннями.

На цей момент в активній фазі розроблення – курси «Системи фінансування охорони здоров'я», «Фінансовий менеджмент в охороні здоров'я», «Управління якістю в охороні здоров'я». Зіркові лектори, досвідчені практики, серед яких професор Вім Гроот, Павло Ковтонюк, Наталія Рябцева, Наталія Тулінова, Валерій Кідонь, Анастасія Сенькусь, Тетяна Трупець, створюють відео-лекції під натхненним керівництвом координаторки програми Валентини Ануфрієвої.

Уже зовсім скоро онлайн-частини цих курсів будуть доступні в пілотній версії. Разом з тим керівники закладів охорони здоров'я зможуть дізнатися більше про фінансовий план і фінансову стратегію закладу, принципи, процеси та інструменти управління якістю в закладі охорони здоров'я. Стежте за анонсами, станьте першими учасниками наших курсів!





## НОВИЙ КООРДИНАТОР З МЕДСЕСТРИНСТВА

З січня 2020 року з нами працює Гліб Бітюков – координатор з медсестринської освіти. Гліб має медичну освіту, навчався в Київському медичному коледжі, Тернопільському національному медичному університеті, а також у ЗВО Мальти і США. Працював у Міністерстві охорони здоров'я України. Є інструктором-тренером з надання допомоги при невідкладних станах, а також працює медбратом у лікарні м. Києва. У Проєкті Гліб координуватиме напрям з розвитку медсестринської освіти, зокрема підтримуватиме запровадження активностей Проєкту у пілотних закладах і докладатиме зусиль, аби концепція медсестри/медбрата з розширеними повноваженнями стала звичною практикою з наданням медичної допомоги на первинній ланці.

### РОЗКАЖІТЬ ХТО ВИ І ЯКУ ФУНКЦІЮ ВИКОНУЄТЕ В ПРОЄКТІ?

Мене звуть Гліб Бітюков. В україно-швейцарському проєкті «Розвиток медичної освіти» я займаюсь напрямом медсестринства. Сюди входить зміна моделі роботи на первинній ланці допомоги, перерозподіл обов'язків між лікарем і медсестрою, посилення ролі медичних сестер та медбратів, збільшення їхніх професійних можливостей, а також набуття ними більшої автономії. Окрім того, це й посилення спроможності навчальних закладів, які готують медсестер. Підтримка оновлення освітнього середовища, перегляд навчальних програм, їх гармонізація з міжнародними практиками, наголос на тренінги з практичних навичок, створення сучасних симуляційних центрів у медичних коледжах та академіях.

### ЧИ ПОДОБАЄТЬСЯ ВАМ ПРАЦЮВАТИ В ПРОЄКТІ? ЧОМУ?

Робота в проєкті – це можливість вплинути на модель надання медичної допомоги в Україні, зробити її пацієнторієнтованою й водночас посилити мотивацію медичного персоналу, їхній професійний рівень, оновити практичні навички, створити сучасні алгоритми розподілу обов'язків в наданні допомоги, що базуються на холистичному підході, в якому розглядається не лише хвороба, а й стан пацієнта в цілому, роль громади у формуванні здорового населення. Я маю можливість побачити результати своєї діяльності вже найближчим часом. Такий проєкт впливає на формування політики у сфері охорони здоров'я завдяки обміну досвідом з міжнародними стейкхолдерами, аналізу діючої політики та пошуку інструментів її вдосконалення за підтримки міжнародних експертів.

### ЯКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ ДОСВІД ВИ

### ВВАЖАЄТЕ ВАЖЛИВИМ?

Я багато часу присвятив і присвячую навчанню. Це один з найважливіших компонентів, які створюють траєкторію професійного розвитку. У медицині безперервний професійний розвиток – це стиль життя. Я навчався за кордоном: у США та на Мальті, проходив тренінги з надання допомоги в Чехії, Швеції, Німеччині, і це сильно вплинуло як на мій підхід до роботи, так і на світогляд.

Набута освіта допомогла мені взяти участь у масштабних та амбіційних проєктах. Одним з них було Євробачення 2017, у якому я відповідав за медичне забезпечення. Окрім того, як радник міністра охорони здоров'я брав участь у трансформації системи охорони здоров'я у 2016–2019 роках. Такий досвід допомагає не лише професійному розвитку, а й формуванню особистих цінностей, оскільки це – можливість співпраці з цікавими, професійними людьми, які формують середовище, що спонукає до розвитку.

### ЯКІ ВАШІ НАЙБЛИЖЧІ ПРОФЕСІЙНІ ПЛАНИ?

Мій напрям у проєкті дає можливість дуже чітко й результативно вплинути саме на ті елементи системи охорони здоров'я, які потребують підтримки. Так, наприклад, наразі медичні сестри та брати в Україні мають не співвідносно мало повноважень, особливо на первинній ланці допомоги порівняно з їхніми іноземними колегами. У міжнародній класифікації медична сестра загальної практики сімейної медицини є самостійним професіоналом, який аналізує потреби пацієнта, проводить діагностику, планує медичну допомогу, відповідає за забезпечення медичного супроводу громади, бере участь у формуванні здорового способу життя. Як бачи-

мо, світова практика вказує на доцільність іншого розподілу обов'язків між лікарем і медичною сестрою та посилення системи охорони здоров'я завдяки ролі медичних сестер. Окрім того, це й мотивація для персоналу, оскільки в нашій системі у медсестер переважно немає простору для розвитку. Після закінчення коледжу можна все життя пропрацювати на одній посаді на ту саму зарплату, оскільки інших варіантів просто немає. Немає можливості руху вперед. Натомість, розробивши нову модель, ми створимо перспективу бути самостійними, мати професійні амбітні цілі, не зупинятися на досягнутому, вчитись і змінюватись.

Разом з тим це й фінансова мотивація. Професійний розвиток – це завжди і фінансовий розвиток. Трансформація системи охорони здоров'я, яка розпочалась зараз в Україні, створює таку можливість, і варто нею скористатися.

### РОЗКАЖІТЬ ПРО ОСОБИСТІСТЬ ГЛІБ БІТЮКОВ. ЧИМ ВИ МОЖЕТЕ БУТИ ЦІКАВИМ НАШИМ ЧИТАЧАМ?

У мене є багато захоплень, які дають можливість реалізувати себе. Життя – не лише послідовний набір днів. Це емоції, які наповнюють ці дні, це можливість створити речі, які наповнять світ і залишаться після нас. Важливо не те, що має та чи інша людина, а те, який відбиток вона залишає в навколишніх після себе. Тому я обираю власний розвиток, відкритість та оптимістичний погляд на світ. Багато часу я присвячую спорту. Приємно прокидатися вранці й відчувати енергію, бажання розпочинати новий день. Для цього необхідно дбати про себе. Про своє фізичне і психічне здоров'я. Для того, щоб витратити сили на допомогу іншим, на створення чогось нового, необхідно ще більше оновлюватись, розвиватись і не зупинятись.



# ЙОАХІМ ПЕЛІКАН, ЕКСПЕРТ ПРОЄКТУ З E-LEARNING



## НА ВАШУ ДУМКУ, НА ЯКИХ ТРЬОХ ПРИНЦИПАХ МАЄ БАЗУВАТИСЯ СУЧАСНА ОСВІТА?

Залучайте учнів, а також навчайтесь у них, також дозволяйте навчатися у однопілітків (рівний – рівному)

Залучатися більше як фасилітатор, а менше – як вчитель, який усе знає

Уникайте поверхневого навчання і створюйте освітнє середовище, яке дозволяє студентам розуміти і конструювати свої знання

## ЯКІ ВАШІ КЛЮЧОВІ ОБОВ'ЯЗКИ У ШВЕЙЦАРСЬКОМУ ІНСТИТУТІ ТРО- ПІЧНОГО І ГРОМАДСЬКОГО ЗДО- РОВ'Я (SWISS TRH)?

Я відповідаю за проекти електронного навчання (eLearning) та за навчальну платформу на базі Moodle. Ми використовуємо eLearning та змішане навчання у багатьох курсах для працюючих професіоналів, а також для різних магістерських програм. А також у нас є проекти із зовнішніми партнерами, де ми пропонуємо eLearning. Крім цього, я все ще є біологом, а також фотографом інституту.

## ЯКІ КЛЮЧОВІ УРОКИ ДЛЯ СЕБЕ Й ДЛЯ НАС ВИ ОТРИМАЛИ З ПОПЕ- РЕДНЬОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬ- НОСТІ?

Я брав участь у багатьох проектах у різних країнах, і мій ключовий меседж – спочатку ви повинні зрозуміти людей у своїх проектах, вислухати їх і бути відкритими. Взаємне навчання є ключовим елементом діяльності Swiss TRH, а взаєморозуміння є обов'язковою умовою. Я багато чому навчився в проектах від інших людей, і навіть якщо я кудись їду як консультант, я ніколи не маю ставлення «я знаю все якнайкраще». Це не означає, що я не маю власної думки чи стримую її.

## ВАШ НАСТУПНИЙ ВІЗИТ В КИЇВ ПОВ'ЯЗАНИЙ З ЕЛЕКТРОННИМ НАВЧАННЯМ. ЯК БИ ВИ ПОЯСНИЛИ

## ЛЮДЯМ, ЯКІ НЕ МАЮТЬ УЯВЛЕННЯ ПРО ELEARNING, ЩО ВИ ЗБИРАЄТЕ- СЯ РОБИТИ У КИЄВІ?

Я беру участь у проектах eLearning з 20 років, і за цей час я зустрічав багато різних думок щодо eLearning: від великого ентузіазму до розчарування. eLearning не є рішенням усіх проблем. Але eLearning може допомогти покращити якість викладання. З одного боку, змушуючи лекторів більше думати про дидактику, а з іншого – залучаючи студентів, які хочуть спробувати щось нове та інноваційне. Не слід також забувати про можливість того, що через eLearning освіта може здобуватися без особистого (він-на-віч) викладання.

## ВИ РАНІШЕ БУЛИ В КИЄВІ?

Я був у 2006 році у Києві вперше, в рамках швейцарського проекту з перина-



тального здоров'я в Україні. Відтоді я був у Києві багато разів як консультант по eLearning, співпрацюючи з українськими партнерами, включаючи університети. Такий формат роботи мав до 2013 року.

## ЩО ВИ ВВАЖАЄТЕ НАЙЦІКАВИШИМ У СВОЇХ ПОЇЗДКАХ ПО УКРАЇНІ?

Мені подобається обмінюватися досвідом і поглядами з людьми, на професійній основі, але також я люблю дізнаватися щось про країну. Я дуже добре пам'ятаю довгу вечірню прогулянку по Києву разом з колишніми колегами з проектного офісу – він показав мені багато родзинок Києва. Як фотографа мене дуже цікавлять подібні речі, і я досі контактую з колегами з попереднього київського офісу.

## ЯКІ КНИГИ ВАС НАДИХНУЛИ ТА ЯКІ ВИ РЕКОМЕНДУЄТЕ?

Я багато читав, але є деякі книги, які мене дійсно надихнули. Серед них мені сподобалися книги американського письменника Джона Штейнбека, Джона Ірвінга.

## ВАШЕ ЖИТТЄВЕ МОТО

Майте якомога більше хороших друзів, але також майте можливість насолодитися природою в тиші й на самоті.



## ОНЛАЙН-КУРС

## «Медична допомога в період пандемії COVID-19»

Визнаючи нагальну потребу лікарів, медичних сестер/братів у достовірній і надійній інформації щодо можливостей надання медичної допомоги в умовах поширення COVID-19, Проєкт у співпраці з Академією сімейної медицини України запускає онлайн-курс «Медична допомога в період пандемії».

З третього і до 28 квітня щовівторка і щоп'ятниці о 17:00 на Youtube-каналі проєкту транслюватимуться лекції для медичних працівників первинної ланки. Також доступ до даного курсу буде відкрито на порталі Центру громадського здоров'я, що дасть можливість учасникам після успішного завершення навчання отримати сертифікат БПР.

Онлайн-курс складатиметься з восьми онлайн-лекцій, зокрема з таких питань:

- Коронавірусна хвороба: основи інфек-

ційного контролю в амбулаторній практиці. Візити додому. Патронаж новонароджених у період пандемії COVID-19.

- Практика телефонних консультацій: алгоритми успішної комунікації фахівців у період пандемії.
- Консультування пацієнтів з панічними атаками в період пандемії: роль сімейного лікаря і медсестри/медбрата.
- Вакцинація в період пандемії COVID-19.
- Коронавірусна хвороба і серцево-судинні захворювання: міжнародні настанови.
- Алгоритми ведення вагітності, пологів і новонароджених при коронавірусній хворобі.



- Коронавірусна хвороба та імунодефіцитні стани.
- Коронавірусна хвороба та хронічна патологія легень.

Онлайн-курс розроблений Академією сімейної медицини України у співпраці з україно-швейцарським проєктом «Розвиток медичної освіти» за підтримки Української академії педіатричних спеціальностей і Всеукраїнської асоціації дитячої імунології за сприяння Національної служби здоров'я України, Центру громадського здоров'я України і Міністерства охорони здоров'я України.



## Анонсовано дати і місце проведення Осінньої школи з медичної освіти-2020

У програмі Школи, вже за доброю традицією, провідні фахівці, експерти міжнародного й національного рівнів – Джанет Грант, Сергій Квіт, також зіркові гості, участь яких ми оголосимо найближчим часом.

Більше інформації про Осінню школу – у статті: <https://bit.ly/2V1YPm3>. Усі деталі й найсвіжіші новини, анонси Школи шукайте на сторінці Проєкту у Фейсбук.

## Азовська школа сімейного лікаря



У вересні 2020 року Академія сімейної медицини України за підтримки україно-швейцарського проєкту «Розвиток медичної освіти» планує організувати Азовську школу сімейного лікаря. Метою Школи є посилення якості первинної медичної допомоги в Україні через навчання й комунікацію рівних (лікарів загальної практики-сімейної медицини) щодо використання сучасних технологій і міжнародних алгоритмів надання допомоги, доказової бази.

50 учасників, відібраних за умовами відкритого конкурсу, зможуть зустрітись у м. Бердянську Запорізької області, щоб обговорити безперервний професійний розвиток, посилення підходів до вакцинації населення, а також можливості профілактики негативних явищ серед своїх пацієнтів. Організатори заходу прагнуть поліпшити клінічні й лідерські компетенції сімейних лікарів і медичних сестер/братів, враховуючи контекст постійних змін, які відбуваються завдяки реформі охорони здоров'я України.

## Нові спільні плани: україно-швейцарський Проєкт «Розвиток медичної освіти» і ГЕНРІ МАРШ



Не припиняємо дивуватись самі й дивувати вас. Так, маємо домовленості про спільні цікаві активності з Генрі Маршем – провідним британським нейрохірургом, відомим письменником і громадським діячем. Тому радимо готуватись до зустрічі, читати книжки і записувати запитання. Якщо вас цікавить наша порада, то почніть з книжки «Історії про життя, смерть і нейрохірургію».



## КНИГА «РОЗВИТОК ВИКЛАДАЧІВ В ОХОРОНІ ЗДОРОВ'Я. ФОКУС НА ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ПРАКТИКУ»



У книзі «Розвиток викладачів в охороні здоров'я. Фокус на дослідження та практику» (оригінал «Faculty Development in the Health Profession. A Focus on Research and Practice») за редакцією Івонн Штайнерт ідеться про те, що розвиток викладацьких, лідерських і наукових навичок будь-якого співробітника закладу медичної освіти важливий не менше, ніж безперервний професійний розвиток лікарів, що практикують. Такий розвиток є потужним інструментом не тільки індивідуального розвитку, а й інструментом розбудови освітнього потенціалу закладу, підвищення його конкурентоспроможності, зміни організаційної культури в цілому, що опосередковано впливає на формальну, інформальну й приховану навчальну програму (hidden curriculum).

### До прикладу ось цитата з книги:

«У наукових колах існує протистояння між інституційною вигодою й академічною свободою викладацького складу. Це напруження особливо відчутне, коли університету через економічний спад загрожує скорочення кількості студентів й, як наслідок, – зменшення кількості викладачів або кафедр. Розвиток викладачів закладу освіти часто означає поліпшення вмінь задля того, щоб краще відповідати призначенню закладу, проте для освітніх чи науково-дослідних закладів – це виклик. Така ситуація склалась через те, що зазвичай у культурі закладу вищої освіти індивідуальні особистісні й

професійні якості (наприклад, інтелект і розширення можливостей), особливо в науково-дослідних підрозділах, часто оцінюються вище інституціональних, гуманістичних та освітніх потреб. Наприклад, Хенді (1999) описує культуру медичних й академічних установ як «культуру особи», де харизма й досвід домінують в ієрархії влади. Від того, як у закладі вищої освіти ставляться до розвитку співробітників, залежить як ці нові здобуті знання, вміння й навички використовуватимуться. У більшості університетів навчання фокусується навколо фінансових та управлінських навичок, включаючи управління змінами, розв'язання конфліктних ситуацій, лідерство, інновації, а також навколо творчості й розвитку культурного потенціалу. Хоча інституційна мета в такому навчанні не завжди чітко комунікується. Якщо навчання співробітника в закладі розглядається лише як частина академічного життя окремої людини, то і сподіватись на зміни в організації у результаті цього навчання не варто. Це означає, що якщо розвиток викладачів має стати інструментом змін в організації, він повинен комунікуватись в освітній установі і як засіб підвищення навичок та вмінь людей, і як засіб розвитку академічного потенціалу закладу – прямуючи до ширшої перспективи. Наприклад, створюючи програму розвитку співробітників університету, варто спершу зрозуміти, як викладачі розцінюють програми професійного розвитку в закладі. Чи це просто фінансування зовнішніх освітніх заходів? Чи відповідають вони потребам співробітників? Чи їхня робота відповідає потребам споживачів освітніх послуг? Чи існує в закладі центр, що піклується про розвиток співробітників?

Отже, першочергово для досягнення організаційних змін варто звертати увагу на таке: розвиток співробітників закладу освіти має бути окресленим і пропагуватись членам установи так, щоб бути чітко пов'язаним з його здатністю сприяти організаційним змінам. Це означає, що пояснення, чому розробляється програма з розвитку співробітників, має бути визначено в обґрунтуванні, рекламному матеріалі програми й у розробленні програмних активностей. Наприклад, рекламний матеріал для діяльності з розвитку співробітників в університеті може сказати: «Студенти вважають, що викладачі цього університету не надають достатнього або своєчасного зворотного

зв'язку, щоб студенти поліпшували свої роботи, й це негативно впливає на національні рейтинги та державні потоки фінансування. У пошуках того, як змінити ситуацію, під час систематичного огляду літератури виділено основні особливості стратегії зворотного зв'язку, оцінювання потреб, що проводиться для визначення вимог до навчання, й програму, розроблену для викладачів, яка сприятиме більш чутливому, систематизованому й ефективно реалізованому підходу до надання зворотного зв'язку...»

У книзі також згадуються зустрічі груп рівних для викладачів закладів вищої медичної освіти як метод професійного розвитку. Україно-швейцарський проєкт «Розвиток медичної освіти» з 2020 року починає впроваджувати групи рівних у систему безперервної медичної освіти лікарів і медичних сестер, а також медичним освітянам будуть запропоновані інструменти груп рівних для розгортання у своєму закладі.

Більше цікавинок у книзі: <https://cutt.ly/2tKrKST>

## Онлайн-курс «Роль лікаря у запобіганні, виявленні та реагуванні на випадки насильства над дітьми»

Згідно з дослідженням Ради Європи, кожна п'ята українська дитина – жертва сексуального насильства, кожна третя – фізичного, а кожна друга – психологічного. Насильство над дітьми впливає на функції мозку, психічне здоров'я, призводить до неінфекційних, інфекційних, хронічних захворювань, змінює інші сфери життя дитини. Часто лікар – єдиний спеціаліст, який бачить дитину й може виявити вчинене щодо неї насильство.

Неурядова організація «Дитинство без насильства», Міжнародна громадська організація «Міжнародний центр розвитку і лідерства» пропонують сімейним лікарям, педіатрам, медичним сестрам/братам, фахівцям інших медичних спеціальностей пройти курс «Роль лікаря у запобіганні, виявленні та реагуванні на випадки насильства над дітьми».

Мета курсу – розвиток компетентності лікарів в усіх регіонах України з питань виявлення й реагування на випадки насильства над дітьми.

Пройти курс можна за посиланням: <https://courses.prometheus.org.ua/.../course-v1:ILDC+D.../about...>



## ПОЛІТИКА «LIVE NO ONE BEHIND» АБО «НЕ ЗАЛИШАЙМО НІКОГО ПОЗА УВАГОЮ»

Сьогодні провідні світові організації, включаючи Швейцарську агенцію розвитку та співробітництва, пропонують своїм партнерам поєднати прагнення до рівності в усіх напрямках в єдину політику «Leave no one behind» або «Не лишаємо нікого поза увагою». Ця політика передбачає запобігання (а) географічній маргіналізації; нерівності через (б) гендерний статус і сексуальну орієнтацію; (в) стан здоров'я або інвалідність, (г) етнічність, расу, релігію; і (д) нерівності в освіті й обізнаності щодо здоров'я.

Детально про стратегію за посиланням: <https://cutt.ly/4tKwvnb>

У галузі охорони здоров'я саме посилення первинної ланки надання медичної допомоги і шлях до універсального охоплення послугами охорони здоров'я є ключовими складовими реалізації політики «Не залишаймо нікого поза увагою». Плануючи програми, інтервенції, заходи, у тому числі в медичній освіті, маємо ретельно аналізувати можливості рівного доступу усіх груп населення до них, без обмежень за тими чи іншими ознаками чи характеристиками.

## Стаття «Розуміння ролі лікаря в управлінській структурі лікарні»

Автори статті E. Kuhlmann et al. «Understanding the role of physicians within the managerial structure of Russian hospitals» (2019) за відсутності розробленого підходу до досліджень управлінських практик структурують наявні дослідження й теоретичні засади так:

(а) врядування (governance) системи охорони здоров'я, де мова йде про принципи й цінності управлінської діяльності (прозорість, підзвітність, залученість, доброчесність, спроможність політик);

(б) клінічний менеджмент, де увага приділяється стосункам між клініцистами й менеджерами, особливо тому, як розподілені ролі, які є особливості лідерства й процесу координації роботи. Тут також важливі узгодженість soft (довіра, співпраця) і hard (фінансові стимули) компонентів;

(в) управління всередині лікарні (governance arrangements within hospitals) – інтеграція і системний підхід до дизай-

ну процесів (наприклад, де поліпшення якості нерозривно пов'язане з фінансовим управлінням, де лікарі залучені до прийняття рішень);

(г) рішення, які управлінці й лікарі приймають на мікрорівні: деякі організаційні структури унеможливають виконання завдань адекватно, що призводить до організаційної неефективності й водночас до надмірного стресу в лікарів, медсестер.

Тож, намагаючись збалансувати ці підходи, дослідники, провівши якісне дослідження (63 інтерв'ю та 49 фокус-групових обговорень), виявили три основні проблеми госпітального менеджменту на різних рівнях:

(а) слабка внутрішня координація та обмін інформацією на мезорівні (на рівні організації),

(б) нестача механізмів координації лікарень на макрорівні, що посилює нерівність у наданні послуг,

Одним із можливих аспектів реалізації політики «Не лишаємо нікого поза увагою» може стати забезпечення гендерної рівності в медицині й у медичній освіті. Так, численні дослідження доводять, що гендер є важливою детермінантою здоров'я і захворювань. Варто зазначити, що концепт гендеру описує відмінності між чоловіками й жінками, що є сконструйованими у різних культурних середовищах (наприклад, Hammarstroem 2003; Pinn 2003). Обізнаність з гендерних питань лікарів і медичних сестер/братів сприяє забезпеченню рівності й справедливості в охороні здоров'я, а також впливає на досягнення кращих показників здоров'я серед жінок і чоловіків.

Водночас існує багато фактів, які доводять, що медицина в багатьох країнах світу дотепер залишається не чутливою до гендерних особливостей. Зокрема, дослідники зазначають, що в медицині гендерні особливості не враховуються тоді, коли доцільно їх враховувати, наприклад, під час відповіді на потреби пацієнтів, проведення досліджень тощо; також ідеться про те, що медицина є андроцентричною і більшість накопичених знань стосується саме чоловіків і їхнього здоров'я. До того ж зазначається, що уявлення медичних фахівців про гендерний розподіл ролей негативно впливає на результати лікування й очікувані показники здоров'я, але при цьому будь-яка гендерна нерівність або гендерна відмінність ігнорується як детермінанта здоров'я.

Медична освіта може відігравати важливу роль у подоланні гендерної необ'єктивності, зокрема в межах гендерно-чуйної (gender sensitive) навчальної програми студенти можуть здобувати знання й інсайти щодо гендерних аспектів здоров'я й захворювань, а також навчатись застосовувати здобуті знання в медичній практиці. Саме гендерно-чуйна медична освіта є засадничою умовою гендерно-чуйної медицини й каталізатором подальших соціальних змін. Інтеграція гендерних аспектів у навчальну програму впливає не лише на стосунки медиків з пацієнтами, це також відбивається на співробітниках ЗВО, на їхній взаємодії й поглядах на спеціальності, які традиційно сприймалися в охороні здоров'я як чоловічі. *Більше цікавих деталей і ідей у статті: <https://link.springer.com/artic.../10.1007%2Fs10459-008-9100-z>*

(в) недоліки культури навчання, які призводять до повторюваності подібних помилок.

Загалом стаття пропонує такі підрозділи результатів: управлінські структури в лікарні, механізми фінансової звітності, механізми якості й безпеки, забезпечення професійних медичних стандартів. Автори стверджують, що клінічна взаємодія лікаря й пацієнта є ефективною за умови хорошого менеджменту й наповняють на новому підході до управління лікарнями на обох рівнях (мезо й макро), що ґрунтується на сучасному розумінні підзвітності й організаційного навчання. Створення Learning culture (культура навчання) є важливим для уникнення подібних помилок у майбутньому.

Доступ до статті за посиланням: <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2019.05.020>

Контакти: **01001, м. Київ, вул. Лютеранська, 6Б, кв. 43, тел. +38 044 384 1009**

З актуальними подіями Проекту завжди можна ознайомитись на сторінці fb: <https://www.fb.com/MedEduUkraine/> або на сайті: [www.mededu.org.ua](http://www.mededu.org.ua)