



13
الاصدار

الرصانة في المراكز الطبية التدريسية

الدكتور
احمد فاضل حسن
استشاري جراحة
الانف والاذن
والحنجرة

الرعاية في المراكز الطبية التدريبية

تأليف
الدكتور أحمد فاضل حسن
استشاري جراحة الأذن والأنف والحنجرة

الاهداء

إلى كل المسؤولين والقائمين على إدارة
الملف الصحي في العراق

إلى كل المسؤولين عن إنشاء وإدارة المراكز الطبية التدريبية
والتخصصية في جميع الاختصاصات

إلى أساتذة وتدريسي الكليات الطبية في العراق

وإلى كل الأطباء

شكر وتقدير إلى

- الأستاذ الدكتور عمران سكر حبيب أستاذ طب المجتمع في
كلية طب البصرة
- الدكتور حيدر عبد الرزاق التميمي رئيس الجمعية العراقية
للبحوث والدراسات الطبية
- الدكتور ضرغام الاجودي عضو الهيئة الإدارية للجمعية
العراقية للبحوث والدراسات الطبية

لمراجعتهم الكتاب ومساعدتهم في تدقيق وتصحيح بعض المفردات
والموافقة على نشره ضمن إصدارات الجمعية العراقية للبحوث
والدراسات الطبية

المحتويات

- المقدمة
- تعريف الرصانة
- الغاية والأهداف من إنشاء المراكز الطبية التدريبية الرصينة
- مكونات المراكز الطبية التدريبية والتخصصية
- أقسام الرصانة
- الرصانة العلمية
- الرصانة العملية أو التطبيقية
- الرصانة الأخلاقية
- طريقة اختيار الأطباء في المراكز التدريبية
- نظام المفاضلة بالنقاط
- مقترح لنظام المفاضلة لاختصاصي الانف والاذن والحنجرة
- مقترح تقييم الأطباء للحصول على الرصانة العلمية
- مقترح تقييم الأطباء اختصاصي الانف والاذن والحنجرة
- مقترح تقييم الرصانة الأخلاقية
- من يقوم بالتقييم؟

مقدمة

المراكز الطبية التدريبية هي مؤسسات صحية مهمة، تقدم خدماتها لجميع المرضى في مختلف الاختصاصات، وبنفس الوقت تقوم بتدريب طلبة الدراسات العليا مثل طلبة البورد والدكتوراه والدبلوم العالي نظريا وعمليا لنيل لقب الاختصاص، لذلك فهي تكتسب الأهمية القصوى وتعتبر مرجعية علمية لكل من الطبيب والمريض على حد سواء.

لذلك فإن الاهتمام بتلك المراكز وبنائها على أسس صحيحة وورصينة يجب أن يأخذ الأولوية لدى القائمين على مشروع بناء أو تأهيل مثل تلك المؤسسات، لكي يصل المركز التدريبي أو التخصصي إلى المثالية أو (شبه المثالية)، يجب أن تكون الرصانة حاضرة في كل جزء أو قسم من أقسام المركز لتقديم خدمات طبية متكاملة تغني المريض العراقي عن السفر إلى بلدان أخرى لطلب العلاج، وترسم صورة ناصعة للمؤسسة الصحية أمام المجتمع، وتردع أي فجوة بين الطب في العراق بصورة عامة والمريض فضلا عن أنها ستكون مؤسسة ذات مواصفات عالمية متطورة يشار إليها بالبنان.

الرصانة ليست كلمات تكتب ويقرأها الآخرون، وليست اجتهادات تطرح من قبل أي شخص مهما تبوء من منصب مهم في المؤسسة الصحية، وهي ليست وليدة الساعة ولكنها منهاج متكامل يوضع على أسس علمية مدروسة يجب ان يتبعه طالب الرصانة، وهي طريق

عمل متواصل وشاق قد يستغرق وقتا طويلا وجهدا حثيثا حتى يبلغ الطالب (طالب الرصانة) مبتغاه.

رصانة الأشخاص هي الأساس لرصانة المراكز التدريبية والتخصصية وبالتالي رصانة المؤسسات الصحية، لذلك سوف يكون محور الحديث حول هذا الموضوع عن (رصانة الطبيب الذي يعمل في المراكز التدريبية والتخصصية) مع سرد بعض التفاصيل عن أقسام الرصانة وكيفية الحصول عليها حسب رؤية علمية كذلك سوف نتناول جوانب ومكونات المراكز التدريبية الأخرى بشيء من الاختصار لكي تكون لدى القارئ الكريم فكرة وجيزة عن مكونات المراكز التدريبية الرصينة.

ولكي نبتعد عن التنظير فقط في بحثنا هذا ولكي نقرب الفكرة إلى القارئ الكريم طرحنا مقترح عملي (قابل للنقاش) عن كيفية الحصول على الرصانة في كل قسم من أقسامها وضعناه حسب نظام النقاط (المقترح) في اختصاص جراحة الانف والاذن والحنجرة لكوني مختص في هذا المجال وممكن الاستفادة منه كقاعدة في باقي الاختصاصات.

د. أحمد فاضل حسن

٣ نيسان ٢٠٢١ م

تعريف الرصانة

الرصانة كمصطلح في اللغة العربية تعني الاتزان والتمتانة والعمل الرصين هو العمل المحكم أو المتين ويقال أن الشخص رصن عمله أي بمعنى أنه، أتمه وأكمّله.

أما ما هو المقصود بالرصانة الطبية؟ هو العمل الطبي المحكم والمتقن أي بمعنى العمل الطبي الذي يستوفي الشروط المطلوب توفرها للارتقاء إلى الكمال في جميع الجوانب العلمية، العملية، الأخلاقية، الإدارية وإلى آخره.

الرصانة مطلوبة في أي عمل للوصول إلى الكمال (للعمل) وإتمامه بالشكل الذي ينبغي أن يقوم على أساسه العمل من دون نقص أو خلل وكما في الحديث النبوي الشريف (إن الله تعالى يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه).

ومن أكثر الأعمال التي يجب أن تتصف بالرصانة هو العمل الطبي بسبب صبغته الإنسانية وتعلقه بمعالجة المريض والتخفيف من معاناته وآلامه فالرصانة الطبية مطلوبة في الكليات الطبية بحيث تكون جزء من شخصية الطالب لكي تكون حاضرة في ذهنه بعد التخرج ويبحث عنها في كل مرفق من مرافق العمل الطبي بعد التخرج. كما تزداد شدة طلب الطبيب للرصانة كلما تسلسل وارتقى في العمل الوظيفي حتى وصوله إلى التخصص وما بعد التخصص عندها يصبح هو من يعطي الرصانة ويعلمها للآخرين.

نعتقد ان رصانة أي محل للعمل أو مؤسسة تعكس رصانة من يعمل فيها كذلك المؤسسات والمراكز الطبية والصحية ولأن الطبيب هو حجز الزاوية لبناء المؤسسات الصحية فيجب الاهتمام برصانة الأطباء أولاً والانطلاق إلى بناء مراكز طبية وتدريبية رصينة. من جهة أخرى وجود الرصانة الطبية ترتقي بجودة العمل أكثر من كثرة العمل فالجودة ممكن ان تعطي كثرة في العمل والعكس غير صحيح.

الحديث في هذا البحث هو للإجابة عن السؤال التالي:
كيف يتم إنشاء مراكز طبية تدريبية تخصصية رصينة؟

الغاية والاهداف من انشاء المراكز الطبية التدريبية الرصينة

- ١ - النهوض بالواقع الصحي العام وتقديم خدمات طبية تخصصية متكاملة في مختلف الفروع الطبية.
- ٢ - تحسين الجانب العلمي للأطباء المدربين (المشرفين على تدريب الأطباء) والمتدربين في المراكز الطبية التخصصية.
- ٣ - العمل على الارتقاء بالجانب العملي (الممارسات والتدخلات الطبية) لكافة الأطباء المدربين والمتدربين في المراكز الطبية التدريبية.
- ٤ - الاهتمام بالجانب الأخلاقي والسلوك المهني الصحيح والمطلوب لردع الهوة بين الطبيب والمجتمع.
- ٥ - استحداث اختصاصات ومراكز تخصصية جديدة وبنائها على أسس رصينة.
- ٦ - إعادة هيكلة المراكز الطبية التخصصية والتدريبية الموجودة (تدرجيا) وبنائها على أسس رصينة.

مكونات المراكز الطبية التدريبية والتخصصية

من أجل انشاء مركز طبي تخصصي تدريبي يتطلب العمل على إنشاء:

١ - الهيكلية الإدارية:

حيث يقوم قسم التخطيط في المؤسسة الصحية برسم هيكلية إدارية متكونة من مدير للمركز ومعاونيه، رؤساء للأقسام، الأطباء المشرفين على التدريب ووضع الأعداد المطلوبة.

٢ - الهيكلية الفنية:

متمثلة بالعدد المطلوب من ذوي المهن الطبية والصحية وموظفي الخدمات غير الطبية ووظائفهم وأماكن عملهم.

رسم الهيكلية الإدارية والفنية للمركز التخصصي ليس بالأمر السهل ويجب ألا يوضع من قبل شخص واحد أو اشخاص غير متخصصين بإعداد تلك الهيكليات وإنما يوضع من قبل لجنة فنية مختصة في رسم الهيكليات مع لجنة طبية مطلعة على وضع الهيكليات في عدة دول متطورة في المجال الصحي بحيث يجب دراسة كل قسم ومرفق من مرافق المركز التدريبي والأعداد المطلوبة ووظيفة كل شخص يتولى مسؤولية إدارة الشعبة أو القسم وهو بدوره يوزع المهام على الموظفين ويعرفهم بواجباتهم كل لكيلا تتداخل الصلاحيات وتختلط الأوامر بين المسؤولين وبالتالي تضيع حقوق المواطن بين هذا وذاك.

الهيكلية الإدارية والفنية ليست ثابتة وإنما تتغير على مر السنين خصوصاً عند افتتاح أقسام واختصاصات جديدة ولذلك فهي في حالة توسعة مستمرة وتطور دائم كذلك الحال فإن زيادة أعداد الملاكات الطبية والفنية يجب ان تكون حسب جدولة زمنية مدروسة تؤدي المهام المناطة بها دون حدوث تزامن أو نقص في مكان آخر من المركز التدريبي

مثال ذلك عند وجود خمسة اطباء تخصص دقيق لجراحة الاذن وقاع الجمجمة الجانبي (في اختصاص الانف والاذن والحنجرة) واثنان فقط في اختصاص الانف وقاع الجمجمة الامامي في نفس المركز التدريبي فلا يمكن قبول المزيد من الاختصاص الأول مجدداً حتى يتم اشغال الحد الأدنى من الاختصاص الثاني وهو ثلاثة (على سبيل المثال) في حال التوسعة الجديدة

كذلك الحال بالنسبة لباقي الملاكات التمريضية والصحية والإدارية في المركز لكيلا نخلق حالة من عدم التوازن في اقسام المركز ويستمر العمل بانسيابية عالية.

٣ - المستلزمات والأدوات الطبية والمواد اللوجستية:

يجب ان تجهز المراكز الطبية التخصصية بجميع اقسامها وصالات العمليات التابعة لها بأحدث الأجهزة والمستلزمات الطبية والجراحية التشخيصية والعلاجية مع وجود خزين كافي في حالة عطل أو تلف أي جهاز أو إصلاحه لضمان ديمومة العمل وعدم توقفه.

وهنا يجب التوقف قليلا عند هذه النقطة حيث تعاني أغلب المراكز الطبية الموجودة حاليا في العراق من توقف العمل الطبي أو المختبري أو العمليات الجراحية بين فترة وأخرى بسبب الأعطال المتكررة في الأجهزة الطبية أو عدم صيانتها بشكل دوري أو عدم وجود تدريب حقيقي على الجهاز أو الإهمال من جانب العاملين على الأجهزة وقلة الخبرة للتعامل مع الأجهزة المتطورة ، كل هذه الأسباب وغيرها يؤثر سلبا على التدريب الطبي وتوقف بعض العمليات الجراحية أو الفحوصات المختبرية في المراكز التدريبية مما يؤدي إلى تأخر طلب العلم لأسباب فنية ممكن معالجتها.

مثال ذلك عندما تتوقف أجهزة المجهر الجراحي أو النواظير الجراحية عن العمل سوف لن يتمكن طالب الدراسات العليا من التدريب على تلك العمليات لأنه محدد بوقت معين للتدريب لا يمكن تمديده مما يؤثر سلبا على استكمال متطلبات الرصانة.

٤ - ملحق تدريبي على الجثث أو الحيوانات (Training Lab)
يغفل الكثير من مؤسسي المراكز الطبية والتعليمية عن فكرة إنشاء الملحق التدريبي أو المختبر الطبي التدريبي، مع العلم أن هذا الملحق يعتبر جزء أساسي من ديمومة العمل الطبي حيث تكمن أهميته في تدريب الأطباء غير المتدربين على بعض التداخلات الجراحية وكذلك استمرارية التدريب للمتدربين سابقا على أحدث العمليات.

٥- قاعات للمحاضرات والمؤتمرات:

وتكون مجهزة بوسائل التعليم والعرض الحديثة مع إمكانية استقبال البث المباشر من صالة العمليات أو نقل المحاضرات من أماكن بعيدة (Live stream and tele medicine)

٦ - وحدة الارشفة الالكترونية:

لعل القارئ الكريم يستغرب من ذكر هذه الوحدة في المراكز التدريبية لأنه من المفترض وجود وحدة الارشفة في أي مؤسسة صحية فما هو الداعي من وجود وحدة إضافية في المركز التدريبي؟ الجواب هو لأن المركز التدريبي يجب أن يكون مركز بحثي أي بمعنى أن أي معلومات تخص المرضى وأي تدخل طبي أو جراحي أو أي مضاعفات تحدث للمريض أثناء أو بعد العملية مع أدق التفاصيل يجب أن توثق الكترونياً لسهولة العودة إليها في أي وقت ودراساتها وتحليل البيانات للوصول إلى حلول للمشاكل التي حصلت وتفاديها في المستقبل من جهة، ولتكون قاعدة بيانات للبحوث الطبية من جهة أخرى.

القاعدة الأساس في بناء المراكز الطبية التخصصية الرصينة هي أطباء المركز + توفير أحدث الأجهزة والمستلزمات في العمل والأخيرة مرتبطة بإدارة المؤسسات الصحية.

أما محور الحديث في هذا البحث سيكون عن الأطباء الاختصاص في المراكز الطبية التخصصية التي يجب أن تحتوي فقط على من هو مؤهل للعمل بتلك المراكز وذلك لعدة أسباب:

١ - للنهوض بعمل المركز لأن المراكز التدريبية عادة ما تكون مراكز ثالثة أو فوق الثانوية (Tertiary centers) فيجب أن يكون الطبيب بمستوى المسؤولية للعمل فيها.

٢ - رصانة الطبيب المدرب (المشرف على التدريب) تنتج أطباء ذوو رصانة أكبر وهكذا بالمحصلة النهائية يكون كل الأطباء في المستقبل يتمتعون بالرصانة.

٣ - الارتقاء بالخدمات المقدمة في المراكز التدريبية لأن مستوى الخدمة الطبية تعكس رصانة من يقدمها.

٤ - لغرض إنشاء مراكز فوق تخصصية جديدة بسبب وفرة الأطباء الاختصاص من ذوي الكفاءة العالية والرصانة العلمية والعملية فمن الممكن فتح مراكز التخصصات الدقيقة على أسس رصينة.

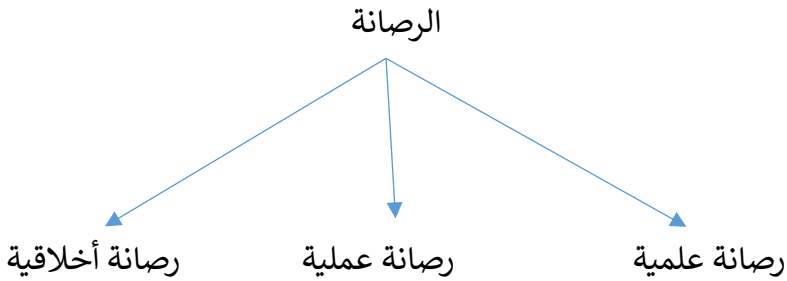
أقسام الرصانة

تستند رصانة أي طبيب على ثلاثة ركائز أساسية وتزداد أهمية هذه الركائز في الأطباء الاختصاص:

١ - الرصانة العلمية

٢ - الرصانة العملية أو التطبيقية

٣ - الرصانة الأخلاقية



الرصانة العلمية

وهي تعني أن الطبيب المختص يجب ان يكون ملما بشتى جوانب اختصاصه نظريا، وهذا الأمر متحقق نسبيا لأن طالب الدراسات العليا أو (البورد) تحديدا يدرس منهاج كامل خلال فترة الدراسة التي تتراوح ما بين ٤ - ٥ سنوات، ويمر الطالب بامتحان أولي نظري ونهائي نظري وعملي ولكن هذا المنهاج والدراسة تتوقف تقريبا بعد حصوله على شهادة الاختصاص ويبقى مجهود الطبيب المختص ذاتيا فرديا يعتمد على مدى حرصه واهتمامه على أن يكون متابع لأحدث النظريات وآخر المستجدات في الكتب والمجلات العلمية لمطالعة التقارير والبحوث الطبية الحديثة لأن الطب هو علم متجدد قد تجد نظرية الأمس غير مقبولة اليوم والحقيقة العلمية اليوم غير نافذة غدا. سابقا كان الحصول على أي معلومة طبية أو غير طبية ليس متيسراً بسهولة بسبب قلة المطبوعات أو صعوبة الحصول عليها أو بسبب تكلفتها، أما اليوم وبسبب محركات البحث عبر الانترنت فقد أصبح من السهل الحصول على أي معلومة خلال دقائق قليلة بل من الممكن الحصول على أي كتاب وقراءة منشور في مجلة في وقت قصير وبدون تبعات مالية فلا يوجد عذر اليوم للتقصير في مواصلة التعلم. هناك عدة طرق لتطوير الجانب العلمي للطبيب المختص بعد حصوله على الاختصاص لكسر الجمود والارتقاء بالمستوى العلمي:

١ - المشاركة الفاعلة في الندوات والمؤتمرات والورش العلمية داخل وخارج البلد خصوصاً فيما يتعلق بآخر التطورات والنظريات والحقائق العلمية.

٢ - كتابة ونشر المقالات العلمية والبحوث الطبية في المجلات الطبية والتخصصية.

٣ - يجب على كل طبيب اختصاصي في المراكز التدريبية إلقاء المحاضرات وتكون بشكل دوري اسبوعي أو شهري للتحفيز على القراءة والمشاركة والمتابعة.

٤ - هناك مقترح قد لا يجد قبولا واسعا من الكثير من الأطباء الاختصاص وهو إعادة تقييم الجانب النظري كل ٥ - ١٠ سنوات مثلا من أجل التحفيز على القراءة والمتابعة وهذا المفهوم قد طرح من قبل رئاسة المجلس العراقي للاختصاصات الطبية عام ٢٠١٤ في إحدى المناسبات ولكن لم يجد آذان صاغية في ذلك الوقت.

مما تقدم يتبين ان الجانب النظري مهم بل مهم جدا لأن الطبيب الاختصاص في المراكز التدريبية مسؤول عن إعطاء المادة العلمية إلى طلبة الدراسات العليا وطلبة (البورد) فيجب أن يكون ملماً بالمادة العلمية وآخر تحديثاتها فإذا كان الطبيب المختص لا يحمل الكثير من المادة العلمية فإنه لا يستطيع اعطاءها للطالب لأن فاقده الشيء لا يعطيه وبالتالي فان الطالب (الطبيب الاختصاص في المستقبل) قد لا يحمل رصانة علمية وهكذا.

الرعاية العملية او التطبيقية

وهي تعني قدرة الطبيب الاختصاص على ممارسة العلم النظري عمليا وتطبيقه على أرض الواقع وتكون الرعاية العملية واضحة وجليه في التخصصات الجراحية، هناك عدة عوامل قد تؤثر إيجابا أو سلبا في الجانب العملي للجراح المختص أو حتى الطبيب بصورة عامة:

١ - الشخصية

تختلف من شخص إلى آخر تؤثر وتتأثر بالعوامل الداخلية (الاسرة) والخارجية (البيئة المحيطة) للطبيب المختص من أجل الحصول على رعاية عملية للطبيب المختص يجب أن تتوفر فيه صفات عديدة من أهمها:

أ - الشجاعة والثقة بالنفس والتي يجب أن تكون مستندة على معرفة وخبرة عملية (تطبيق) على مختلف التدخلات وإجراء العمليات البسيطة والمعقدة.

ب - الحكمة في اتخاذ القرار الصائب في الوقت المناسب مثال ذلك سرعة البديهة والتعامل السريع في الحالات الطارئة؛ ودراسة عوامل الخطورة والمضاعفات التي قد تحدث أثناء وبعد العملية ومقارنتها مع الاستفادة من العملية الجراحية للمريض في الحالات المعقدة.

ج - الايثار وروح التعاون والعمل كفريق واحد.

إن كثرة التردد والخوف الزائد من مضاعفات التداخل الطبي والعمليات الجراحية قد تؤثر سلباً على شخصية الطبيب ونجاحه في المستقبل هذا من جانب والطبيب الذي يعتقد انه يعرف كل شيء وقادر على إجراء أي شيء قد يتسبب لنفسه وللمريض بعواقب وخيمة وكارثية من جانب آخر.

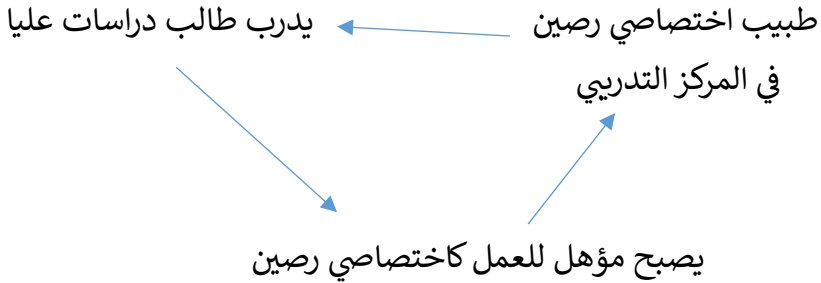
لذلك فإن الصفات المذكورة أعلاه عند توفرها يجب أن تخلق حالة من التوازن لكي تقود الطبيب إلى التصرف بحكمة ودراية مع الحالات المرضية.

٢ - التدريب

مهم جداً للطبيب الذي يطلب الرصانة العملية، حيث يجب أن يكون التدريب لكل الإجراءات ابتداءً من كيفية أخذ التاريخ المرضي من المريض مروراً بالفحص السريري والتدخلات الموضعية وانتهاءً بإجراء العمليات الجراحية.

خلال فترة الدراسة العليا و(دراسة البورد) كل الأطباء لهم منهاج تدريب وتطبيق مرافق للمنهاج النظري وكذلك امتحان نهائي عملي وهذا ليس هو فقط المطلوب من المختص في المراكز التدريبية التخصصية وبما أن الحياة العملية للطبيب المختص تبدأ بعد الحصول على الشهادة العليا فالطبيب في تلك المراكز يجب أن يكون قد تدرب فعلياً على أغلب إن لم نقل كل العمليات المطلوبة منه ولو بمشاركته مع استاذته، واستمر بتدريب نفسه بعد التخرج على أي عمل لم يتقنه أثناء الدراسة.

إنها حلقة أو سلسلة تكمل بعضها البعض والنهاية تكون مركز طبي تخصصي رصين.



أما إذا كان التدريب غير مكتمل أو غير رصين كأن يدرّب الطالب على العمليات البسيطة ولا يقوم بإجراء التداخلات والعمليات المعقدة أما بسبب أن أستاذه غير مدرب بشكل جيد أو بسبب افتقار المراكز التدريبية إلى الأجهزة والمستلزمات اللازمة لذلك ينتج طبيب غير مدرب بشكل جيد وبالتالي لا يكون مؤهلاً للعمل في المراكز التدريبية.

إن بعض الأطباء الاختصاص بعد التخرج من الدراسات العليا و(البورد) وكما قلنا سابقاً في موضوع الرصانة العلمية يبقى معتمداً فقط على ما تعلمه في فترة الدراسة وهذا مرفوض بالتأكيد لأن المجال الطبي يتوسع ويتم تحديثه باستمرار وبسرعة كبيرة مما قد يسبب فجوة بينه وبين آخر المستجدات في العالم.

لمعالجة هذه الظاهرة (السلبية) المشاركة بورش العمل المقامة غالبا خارج القطر أو في الداخل والتدريب يكون على مستوى عالي حتى يجد الطبيب في نفسه القدرة والكفاءة لمواكبة تطور العالم الخارجي ولغرض توفير متطلبات الرصانة العملية المطلوبة في المراكز التدريبية هنالك تقصير ملموس من قبل إدارات المؤسسات الصحية في هذا المجال لكون اغلب الورش التدريبية تحتاج إلى إنفاق مالي وتكاليف قد تكون كبيرة يتحملها الطبيب فيجب على المؤسسات الصحية توفير الدعم المالي أو التنسيق مع المراكز التدريبية الرصينة وإيفاد الأطباء إلى تلك المراكز ودعم هذا التوجه بشتى الوسائل لأنها ذات مردود إيجابي على عمل المؤسسة بشكل عام.

المطلوب من الطبيب المختص في المراكز التدريبية هو الرصانة العملية في معظم فروع التداخلات السريرية والجراحية ضمن الاختصاص الواحد ولا يكتفي باليسير منها بل يجب إتقان معظم جوانب اختصاصه.

لتقريب هذه الفكرة ولكوني طبيب اختصاصي في جراحة الأذن والأنف والحنجرة سوف آخذ هذا الاختصاص مثالا لمتطلبات الرصانة العملية المطلوبة في المراكز التدريبية.

يقسم اختصاص الانف والاذن والحنجرة والرأس والعنق إلى ثلاثة اقسام رئيسية وهي:

١ - جراحة الأنف والجيوب الأنفية Rhinology

٢ - جراحة الأذن Otology

٣ - جراحة الرأس والعنق Head and neck surgery

وتتفرع من كل قسم اختصاصات دقيقة أو فرعية مثال ذلك
اختصاص جراحة قاعدة الجمجمة الامامية تكون ضمن اختصاص

الأنف والجيوب الأنفية Anterior skull base surgery

وجراحة قاعدة الجمجمة الجانبية تكون ضمن اختصاص جراحة

الأذن والنتوء الحلبي Lateral skull base surgery

وفروع أخرى كثيرة مثل اختصاص الانف والأذن والحنجرة للأطفال

Pediatric otorhinolaryngology

اختصاص الحنجرة والصوت وجراحاتها Laryngology and voice
surgery

وكلما تطور المركز التخصصي سوف يتم فتح فروع أكثر دقة
والأمثلة على ذلك الكثير مثل اختصاص تجميل وتقويم الوجه،
اختصاص جراحات النوم، اختصاص أمراض العين المصاحبة لمشاكل
الغدة الدرقية، اختصاص اعتلال التوازن، اختصاص جراحة أورام الفم
وغيرها الكثير Facial plastic and reconstructive surgery ،

vestibular ، thyroid eye surgery ،leep disorder surgery
oral cancer surgery ،disorder

قد نجد من الصعوبة بمكان أن يتمكن الطبيب المختص في جراحة الانف والاذن والحنجرة بتحصيل رصانة علمية وعملية تشمل كل الأقسام الرئيسية والفرعية وهي إن وجدت فتكون فئة قليلة نسبيا حتى في باقي دول العالم وذلك لأنها تتطلب من الطبيب وقت طويل من التدريب والدراسة والقدرة الذهنية والبدنية ليتمكن من اتقان كل تلك الفروع الدقيقة وهذه من أحد الأسباب التي أدت إلى نشوء فكرة التخصصات الدقيقة.

من أجل افتتاح مراكز تدريبية رصينة نحتاج اختصاصيين في كل تخصص من أقسام جراحة الانف والاذن والحنجرة (ما زلنا في المثال) بمعنى نحتاج اختصاصي في جراحة الانف وقاعدة الجمجمة الامامية واختصاصي في جراحة الاذن وقاعدة الجمجمة الجانبية وهكذا.

لذلك فأن المركز التدريبي الرصين يحتاج إلى اختصاصي رصين في كل قسم من الأقسام المذكورة وان جمع الطبيب بين أكثر من تخصص دقيق فهو غاية المطلوب أو على الأقل يتقن معظم العمليات المعقدة والصعبة في حال عدم توفر التخصصات الدقيقة.

بعبارة أخرى في المراكز التدريبية الرصينة من المفترض ألا مكان للاختصاصي من الطراز التقليدي الذي يقوم بإجراء العمليات البسيطة فقط والتي يمكن أن يقوم بإجرائها أي طبيب مختص في أي مستشفى آخر (مركز غير تدريبي) وذلك للحفاظ على رصانة المركز التدريبي والطلاب المتدربين أولاً، ولكي لا يشغل مكان أي طبيب آخر يتمتع بالرصانة المطلوبة ولا يجد مكان له في المركز التدريبي ثانياً.

٣ - توفر أحدث المستلزمات الطبية والأدوات الجراحية ووسائل التشخيص الحديث في المراكز الطبية التدريبية.

في الكثير من الأحيان قد توجد رغبة حقيقية عند الطبيب للعمل الطبي والجراحي وتناغم شخصيته مع الممارسة الحقيقية العملية ولكن لا يجد الفرصة للعمل بسبب افتقار المراكز الطبية والتدريبية لوسائل التشخيص الحديث والعلاج المتطور وهذا خلل واضح في إدارة المؤسسات التي يجب ان تتحمل المسؤولية الملقاة على عاتقها في هذا المجال

٤ - وجود المختبر الطبي التدريبي في المراكز التدريبية Training Lab وجود الملحق الطبي التدريبي على الجثث أو الحيوانات عنصر مهم (كما اشرنا سابقا) لتحصيل الرصانة العملية للطبيب والجراح بالخصوص لأنه يوفر فرص للطلبة المتدربين للممارسة العملية والتجربة قبل اجراء العملية على الانسان كذلك يوفر أرضية خصبة للتدريب على احدث العمليات الجراحية التي تجرى في العالم ونرى جليا ان أغلب المراكز الطبية التخصصية التدريبية في العالم لا تخلو من الملحق التدريبي، بل تقيم سنويا أو أكثر من مرة في السنة ورش العمل للتدريب على مختلف وأحدث العمليات ويرتادها الأطباء والمتدربين من مختلف الدول حتى أصبحت في السنوات الأخيرة توفر مصدر مالي مهم لتلك المراكز تضاف إلى المصدر العلمي الطبي. وجود تلك المختبرات في المراكز التدريبية تساهم بشكل كبير برغد الرصانة

العملية للطبيب وتحمل جنية اقتصادية للمركز وللطبيب وحتى
للمؤسسة الصحية.

٥ - غياب التشريعات وسلطة القانون قد يؤثر سلبا بما لا يقبل
الشك على اندفاع الأطباء للعمل ومواصلة التدريب لأجراء التداخلات
الجراحية والمعقدة الامر الذي أدى إلى عزوف عدد غير قليل من
الأطباء وخصوصا الجراحين إلى ترك العمل الجراحي أو ترك البلد.

من هنا نقول أن جميع العوامل المذكورة سابقا قد يجتمع بعضها
أو جميعها وتساهم في التأثير على طلب الرصانة العملية لدى الأطباء
العاملين في المراكز التدريبية.

الرصانة الأخلاقية

وهي عنصر مكمل ومهم للطبيب بصورة عامة ويجب أن يتحلى كل طبيب بأخلاق مهنية عالية بعيدة كل البعد عن كل ما يسـئ إلى شخصه وإلى مهنة الطب بصورة عامة.

الرصانة الأخلاقية كذلك مطلوبة للطبيب في المراكز التدريبية لأنها تحافظ على ديمومة العمل والارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة داخل المؤسسة الصحية فضلا عن إنها تبعث روح الأمل والاطمئنان في داخل المريض وذويه تجاه الطبيب والمؤسسات الصحية.

هنالك بعض الصفات التي يجب ان يتصف بها الطبيب

١ - الرحمة والرأفة بالمريض

عندما يشعر الطبيب بألم ومعاناة المريض ويستشعر الرحمة في قلبه تجاه المريض ينعكس هذا الشعور عمليا على أسلوبه وطريقة تعاطيه مع المرض والمريض وكأنه أحد افراد أسرته فيحاول جهده في العلاج للتخفيف من معاناة المريض.

٢ - عدم الغرور والتكبر تجاه زملائه الأطباء تارة وتجاه المريض تارة أخرى، فقد تسبب فجوة بينه وبين المرضى مما قد تنعكس سلبيا على مهنة الطب بصورة عامة وتؤدي إلى النفرة والتفرقة وليعلم أي شخص إنه مهما بلغ شأنه من العلم فإنه بفضل الله جل شأنه عليه وانه يوجد من هو أكثر منه علما وثننا وفوق كل ذي علم عليم.

٣ - الأمانة والحفاظ على اسرار المريض.

نرى خصوصاً في الآونة الأخيرة هنالك انتهاك صريح لخصوصية بعض المرضى من خلال نشر صور الوجه أو أعضاء من الجسم في مواقع التواصل الاجتماعي بدون أخذ موافقة المريض أو ذويه لغرض الدعاية والاعلان عن عمل الطبيب وهو انتهاك صارخ لمتطلبات الحصول على إجازة ممارسة المهنة من قبل نقابة الأطباء بالإضافة إلى التشهير بالمرضى وفضح أسرارهم وهذا العمل قد يحاسب عليه الطبيب حسب قانون نقابة الأطباء رقم (٨١) لسنة ١٩٨٤ المعدل

٤ - الايثار

من الصفات الإيجابية التي يجب ان يتحلى بها الطبيب حيث قد يفتقد البعض إلى روح الايثار على النفس خصوصاً في التخصصات الجراحية، من الجميل أن نرى ان يقوم الجراح الذي لا يتقن عملية ما باستشارة زميله الآخر أو بإحالة المريض له لأنه يتقن تلك العملية وبذلك يسهل على المريض علاجه بدل من السفر إلى مكان بعيد وبنفس الوقت يرفع من شأن المركز التدريبي والمؤسسة الصحية بشكل عام.

٥ - روح التعاون والعمل كفريق واحد يضفي نتائج جيدة جداً لتراكم الخبرات واستشارة البعض للآخر في الحالات المعقدة والصعبة التي تحتاج إلى أكثر من رأي حتى وان كان الطبيب الذي استشيريه هو أصغر سناً أو أدنى في التسلسل الوظيفي لكن لديه خبرة كافية أو تدريب أكثر للوصول إلى نتائج محمودة.

٦ - تعليم وتدريب كل طبيب يريد أن يتعلم أو يتدرب على طريقة عمل، تداخل طبي او جراحي وألا يقتصر ذلك على فئة معينة دون أخرى وسعة الصدر مطلوبة لجميع الأسئلة والمشاكل التي تواجه الطبيب بالعمل وكما يقال زكاة العلم نشره.

طريقة اختيار الأطباء في المراكز التدريبية

المراكز الطبية التدريبية مراكز مرغوب العمل فيها لأنها تمثل مركز ثالثي (أو فوق الثانوي) من المفترض ان يتوفر فيها كافة المستلزمات والأجهزة الطبية مع سعة استيعابها للحالات المرضية البسيطة منها والمعقدة وكذلك تعتبر مراكز تدريب أطباء الدراسات العليا والبورج وبالتالي تكون مصدر لرفد المنظومة الصحية بالأطباء الاختصاص في مختلف المجالات. اختيار الأطباء للعمل في تلك المراكز يجب ألا يكون عشوائيا وان يختلف عن توزيع الأطباء على المستشفيات الأخرى (غير التعليمية) من هنا نقول ان اختيار الطبيب للعمل في هذه المراكز يجب ان يكون على أساس علمي مهني لا يخضع للتدخلات الشخصية والحزبية ولا يخضع للمجاملات أو سطوة السلطة الإدارية أو حتى القرعة التي من الممكن أن يغبن عن طريقها الكثير من الأطباء الذين يتمتعون بالرصانة. أما توزيع الأطباء الاختصاص حسب الاحتياج فمن الممكن أن يقنن بحيث يكون التوزيع للمستشفيات والمراكز غير التدريبية حسب الاحتياج وتستثنى من ذلك المراكز والمؤسسات التدريبية. في حالة احتياج المراكز التدريبية للأطباء الاختصاص يتم الإعلان عن العدد المطلوب ومن ثم يتم اختيار الأطباء الاختصاص الذين يتمتعون بالرصانة للعمل فيها. الأسس العلمية والمهنية التي يفترض ان تتبعها المراكز التدريبية في اختيار الأطباء للعمل فيها هي نظام المفاضلة بالنقاط Scoring system

نظام المفاضلة بالنقاط

نظام النقاط هو النظام الأمثل لاختيار الأطباء للعمل في المراكز التدريبية على أساس المفاضلة والاعلى تقييما هو الذي يكون مؤهلا للعمل في تلك المراكز.

توجد هناك ثلاثة محاور رئيسية توضع على أساسها نظام النقاط وهي الرصانة العلمية، الرصانة العملية والرصانة الأخلاقية وتحت كل محور هنالك فقرات توضع امام كل فقرة عدد من النقاط لكي تقوم اللجنة المشرفة على الاختيار باحتساب مجموع النقاط التي حصل عليها المتقدم للعمل في المركز التدريبي ومطابقتها مع الشروط المطلوبة للعمل في المركز ويتم من خلالها الرفض او القبول في حال كان المتقدم للعمل شخص واحد، أما اذا كان أكثر من شخص فيتم اختيار الأعلى تقييما (الأكثر جمعا للنقاط) ومطابقتها مع الشروط المطلوبة.

الفائدة العامة والأهداف من العمل بنظام النقاط فهي:

- ١ - اختيار الأفضل علميا وعمليا للعمل في المراكز التدريبية.
- ٢ - تحفيز كل الأطباء الاختصاص على القراءة والمتابعة والمشاركة في الندوات والمؤتمرات وورش العمل وكتابة البحوث والمقالات وخلق روح التنافس بينهم.
- ٣ - الارتقاء بمستوى المراكز التدريبية والمستشفيات بصورة عامة لان الطبيب هو المحور الأساس لبناء تلك المؤسسات فالارتقاء به يعني الارتقاء بالمؤسسة ككل.

- ٤ - القضاء على ظاهرة الاختيار العشوائي في توزيع الأطباء الاختصاص والحد من التدخلات الشخصية والحزبية وسطوة الإدارة على المراكز العلمية والتدريبية.
- ٥ - توسعة المراكز التخصصية الدقيقة وفتح مراكز جديدة بسبب وفرة الأطباء الاختصاص الذين يتمتعون بالرصانة.
- ٦ - خلال سنوات قليلة إذا بدأنا العمل بهذا النظام سوف نجني ثماره ومن الممكن أن يكون هناك أكثر من مركز تدريبي رصين ضمن الاختصاص الواحد داخل المحافظة الواحدة.

ملاحظة

العمل بهذا النظام يخص اختيار الأطباء الاختصاص الذين يرغبون بالعمل في المراكز التدريبية وهذا لا يعني أن الأطباء الاختصاص العاملين في المستشفيات غير التعليمية أو خارج المراكز التدريبية لا يتمتعون بالرصانة، بل بالعكس الكثير من أولئك الأطباء الاختصاص في تلك المستشفيات يتمتعون بالرصانة والمكانة المرموقة في الوسط الطبي ولكن لا يرغبون بالعمل في المراكز التدريبية وهم يقدمون أدوار رائعة وخدمات متميزة في أماكن عملهم

مقترح للعمل بنظام المفاضلة بالنقاط لاختصاصي الانف

والاذن والحنجرة للعمل في المراكز التدريبية

أضع بين يدي القارئ الكريم مقترحات لتقييم الأطباء الاختصاص على أسس الرصانة العلمية، العملية والأخلاقية لغرض التأهيل للعمل في المراكز التدريبية الرصينة فيما يخص اختصاص جراحة الانف والاذن والحنجرة كمثال للعمل به ولتكون قاعدة لجميع الاختصاصات في المجال الطبي سائلين المولى عز وجل ان يوفق الجميع للعمل لما فيه خدمة للمرضى والمجتمع.

مقترح تقييم الأطباء للحصول على الرصانة العلمية

إلقاء المحاضرات داخل أو خارج مكان عمله	٢ نقطة لكل محاضرة
الحضور في الندوات والمؤتمرات الداخلية	٣ نقطة لكل حضور
المشاركة في الندوات والمؤتمرات الداخلية	٥ نقطة لكل مشاركة
الحضور في الندوات والمؤتمرات الخارجية	١٠ نقطة لكل حضور
المشاركة في الندوات والمؤتمرات الخارجية	١٥ نقطة لكل مشاركة
المشاركة في ورش العمل داخل وخارج العراق	٢٠ نقطة لكل مشاركة
كتابة ونشر حالة مرضية	٢٠ نقطة Case report
كتابة مقال في مجلة	٢٠ نقطة
انجاز بحث ونشره	٣٠ نقطة
تأليف كتاب	٥٠ نقطة
يتطلب من الطبيب ان يجمع ٧٠ نقطة كحد أدنى في آخر سنة لكي يكون مؤهل للعمل في المركز التدريبي.	

مقترح تقييم الأطباء اختصاصي الانف والاذن والحنجرة للحصول
على الرخصة العملية

Tonsillectomy + adenoidectomy	1 point
Resetting fracture nasal bone	1 point
Myringotomy -/+ VT insertion	1 point
Septal surgeries	2 points
DL -/+ MLS	2 points
Cervical mass excision	3 points
Submandibular gland excision	3 points
Parotid surgeries	4 points
Thyroid surgeries	4 points
Rhinoplasty surgeries	5 points
Cortical mastoidectomy -/+ Tympanoplasty	5 points
Advanced ear surgery (MRM ، Tympanoplasty stapes surgery	7 points
Simple FESS (MMA DCR, Ethmoidectomy)	4 points
Advanced FESS (frontal sphenoid ،Tumors)	6 points
Laryngectomy surgeries	7 points
Neck dissection surgeries	7 points
Anterior skull base surgeries	8 points
Lateral skull base surgeries	8 points

Usual work < 20 points

Good work 21 – 35 points

Very good work 36 – 50 points

Excellent work $\geq$ 51 points

يتطلب من الطبيب الاختصاصي للعمل في المركز التدريبي حصوله على تقييم جيد جدا او عمل ممتاز Very good work or excellent work وعند تساوي أكثر من شخص في النقاط يتم اعتماد عدد العمليات لكل شخص مع نسب النجاح للمفاضلة.

ملاحظة: هذا التقييم العملي هو مقترح قابل للنقاش والتعديل مع إضافة فقرات أو حذف أخرى مع احترام جميع الآراء المطروحة لكن يجب الأخذ بنظر الاعتبار الحفاظ على الرصانة العملية للأطباء العاملين داخل المراكز التدريبية من خلال وضع نظام مفاضلة مهني وقابل للتطبيق على أرض الواقع.

مقترح تقييم الرصانة الأخلاقية

هذا الموضوع بقدر أهميته بقدر ما يكون حساس للغاية لكونه يتعلق بأمور اجتماعية ومجاملات على حساب مصداقية التقييم لأنه يمس شخصية الطبيب وعلاقاته بين زملائه لذلك الخوض في تفاصيل التقييم قد يسبب مشاكل وصراعات وانتقاص للبعض وهذا الامر مرفوض لدينا.

لذلك يكون التقييم بشكل عام من دون الدخول في تفاصيل ومحاور الرصانة الأخلاقية أفضل ويكون التقييم العام باتجاهين: الاتجاه الأول:

الطبيب الذي له مشاكل كثيرة مع المرضى وصراعات مع زملائه وتعاملات غير مهنية أو غير أخلاقية تجاه المرضى في العمل الحكومي والعمل الخاص يكون غير مؤهل للعمل بالمراكز التدريبية. الاتجاه الثاني:

الطبيب الذي ليس له مشاكل تذكر مع المرضى ومتعاون مع زملائه الآخرين يكون مؤهلاً للعمل في المراكز التدريبية.

ولتكن لدى اللجنة المشرفة على التقييم فكرة واضحة عن المبادئ الأخلاقية الواجب توفرها لتحصيل الرصانة الأخلاقية والتي ذكرناها سابقاً في موضوع الرصانة لتستطيع اختيار الأفضل للعمل في المراكز التدريبية

من الذي يقوم بالتقييم؟

الطبيب الذي يقوم بتقييم الأطباء الاختصاص لمتطلبات الرصانة العلمية، العملية والأخلاقية من الضروري ان تتوفر فيه الصفات التالية:

١ - الأكبر سنًا: وذلك بسبب تراكم الخبرة الإدارية والعلمية خلال سنين طوال من العمل في المجال الطبي.

٢ - الأعلى في الدرجة العلمية إن أمكن كأن ان يكون المقيم حاصل على اعلى درجة علمية أو ما يعادلها.

٣ - ذو الاخلاق الحميدة وحسن السيرة حيث يكون معروف بين الوسط الطبي بأخلاقه العالية وسعة صدره وحبه للآخرين بدون استثناء.

٤ - لا بأس بتشكيل لجنة التقييم من الأطباء المتقاعدين الذين تتوفر فيهم الصفات في النقاط السابقة.

٥ - الطبيب الذي يقوم بالتقييم يجب ألا يخضع للضغوطات الشخصية أو الإدارية وأن يكون تقييمه علمي مهني حسب نظام النقاط والافضلية ولا يجمال على حساب الحق.

تتحمل لجنة التقييم مسؤولية شرعية وأخلاقية ومهنية عالية لأنها سوف تقوم باختيار الركائز الأساسية في المركز التدريبي الذي من خلاله ينتج أطباء على مستوى عالي من الكفاءة والرصانة؛ والنواة التي من خلالها يتم بناء مؤسسة صحية تقدم خدمات طبية متكاملة ذات جودة عالية للمرضى كل حسب اختصاصه.

نستنتج مما تقدم أهمية طلب الحصول على الرخصة لكل طبيب وبالخصوص الأطباء العاملين في المراكز التعليمية والتدريبية والتخصصية لأنهم مسؤولون عن تعليم الرخصة لغيرهم ونقلها إليهم وكذلك لأنهم محط انظار المجتمع الطبي خصوصا والمجتمع غير الطبي في العموم كمراكز ثالثة تتوقف عندها رحلة المريض للعلاج والخروج بأفضل النتائج التي لا يمكن ان يحصل عليها في مكان آخر. من المهم أيضا ان نعرف ان طلب الرخصة ليس حكرا على أحد أو فئة أو مجموعة دون الأخرى فالاجتهاد في طلب الرخصة مفتوح للجميع ومن يجمع أفضل النقاط يكون مؤهلا للعمل في المراكز الرصينة ومن لا يرغب للعمل في تلك المراكز فإنه يحتفظ بالرخصة ويعلمها للآخرين في أي مكان يعمل فيه.

يجب أن نعرف أن نظام المفاضلة بالنقاط لطلب الرخصة هو ليس انتقاص من أحد وليس طعنا في شخصية أي طبيب وإنما جعل هذا النظام للتحفيز على مواصلة التعليم والتدريب الطبي المستمر لمواكبة التطور السريع والتقدم التقني في الطب من جهة؛ والحفاظ على مكانة المراكز التخصصية والتدريبية الرصينة من جهة أخرى؛ أضف إلى ذلك جعل ذلك التطور الطبي والأساليب الحديثة في التشخيص والعلاج في تناول المرضى والنهوض بالمؤسسات الصحية بشكل عام كما يمكن لنا أن نقول أن الرخصة الطبية تساهم بشكل أو بآخر في موارد البلد البشرية والمالية فاذا توفرت كل سبل الرخصة التي ذكرناها سابقا مع وجود الدعم الحكومي والاستقرار الأمني فلا يوجد مسوغ

لهجرة الكفاءات الطبية من البلد كذلك سوف لن تصرف الدولة مبالغ مالية على علاج المرضى في الخارج فضلا عن الموارد التي سوف يتم استحصالها من إقامة المؤتمرات وورش العمل التي تستقطب الكثيرين من داخل وخارج العراق.

وأخيرا نتمنى من كل طبيب ان يضع موضوع طلب الرصانة نصب عينيه لما فيه من خير له وللمرضى ولمهنة الطب بصورة عامة

المصادر

- ١ - معجم المعاني الجامع
- ٢ - ميزان الحكمة - محمد الريشهري - ج ٣ - الصفحة ٢١٣٢
- ٣ - قانون نقابة الأطباء رقم (٨١) لسنة ١٩٨٤ المعدل: المادة ٢٢
أولا
- 4 - Doctors Guide to working in the United Kingdom
– work place doctors
- 5 – ASOHNS ،permanent/Locum Private practice
consulting: Sydney
- 6 – www.MayoClinic.org