

в результате внедрения данного метода в образовательный процесс, максимально обеспечивается индивидуализация обучения и активизация интеллектуальной деятельности слушателей, повышается самостоятельность обучающихся в образовательном процессе, устанавливается эффективная обратная связь с учебной аудиторией, что в свою очередь способствует формированию и развитию у слушателей критического мышления, исследовательской активности, навыков коммуникации и сотрудничества.

Обсуждение

Учебные кейсы, применяемые в процессе обучения специалистов здравоохранения РФ, включают в себя набор клинических случаев, которые предлагаются слушателям образовательных программ для анализа и решения проблемы. Кейс, как правило, включает в себя объективные данные пациента (фото- и видео материалы осмотра пациента, комментарии лечащего врача и других специалистов, записи характерного голоса больного, результаты проведенных исследований и др.), формулировки вопросов, возникающих в процессе диагностики.

В процессе занятий слушатели МСЦ Боткинской больницы вовлечены в активную познавательную деятельность, направленную на поиск нестандартных решений кейса, что помогает как в профессиональной деятельности, так и в повседневной жизни. При разборе учебного кейса медицинского характера большое внимание уделяется коллективной работе обучающихся, распределению функций и ролей в мультидисциплинарной бригаде врачей и среднего медицинского персонала, направленных на формирование навыков командной работы и выработку наиболее оптимальных алгоритмов действий по оказанию медицинской помощи в различных клинических случаях.

Важным составляющим этапом занятия с использованием кейс-метода является рефлексия — оценка действий слушателя преподавателем (или другими слушателями) и детальное объяснение допущенных ошибок или неточностей в процессе выработки модели конкретных действий по решению проблемной ситуации.

Материал поступил в редакцию 08.07.2022

Received July 08, 2022

Готовность к организационным изменениям сотрудников симуляционных центров России

Readiness for Organizational Changes of Employees of Simulation Centers in Russia

Исаева О. М., Васильева Е. Н.

Isaeva O. M., Vasilyeva E. N.

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», г. Нижний Новгород, Российская Федерация

National Research University Higher School of Economics, Nizhny Novgorod, Russian Federation

DOI 10.46594/2687-0037_2022_3_1453

Аннотация

В статье представлены результаты исследования готовности к внедрению организационных изменений сотрудников симуляционных центров России.

Для изучения готовности к внедрению организационных изменений сотрудников симуляционных центров России использовался опросник Д. Холта ("Readiness for organizational change") в адаптации Е. Наумцевой. В исследовании приняли участие сотрудники симуляционных центров из 15 городов России (Нижний Новгород, Москва, Красноярск, Витебск, Тверь, Калининград, Ростов-на-Дону, Хабаровск, Рязань, Екатеринбург, Чебоксары, Оренбург, Пермь, Омск) (N = 39).

Annotation

The article presents the results of a study of the readiness to implement organizational changes for employees of simulation centers in Russia.

To study the readiness for the implementation of organizational changes of employees of simulation centers in Russia, the D. Holt questionnaire ("Readiness for organizational change") adapted by E. Naumtseva was used. The study involved employees of simulation centers from 15 Russian cities (Nizhny Novgorod, Moscow, Krasnoyarsk, Vitebsk, Tver, Kaliningrad, Rostov-on-Don, Khabarovsk, Ryazan, Yekaterinburg, Cheboksary, Orenburg, Perm, Omsk) (N = 39).

Актуальность

Внедрение организационных изменений — процесс сложный и многогранный. От того, насколько готовы сотрудники организаций к внедряемым изменениям, зависит качество и скорость их внедрения.

Феномен готовности широко изучен в психологии и определяется авторами с точки зрения различных подходов. С точки зрения деятельностного подхода «готовность» понимается как условие или способность к успешной деятельности (Ананьев, 1980, Крутецкий, 1985, Платонов, 1987 и др.). С позиций личностного подхода готовность выступает как настрой на определенное поведение, установка на активные действия (Дьяченко, Кандыбович, 1978, Рудик, 1976). В контексте инновационного подхода готовность — это условие успешного нововведения, совокупность личностных, психологических, групповых социально-психологических, организационных социально-экономических факторов. С позиции комплексного социально-психологического подхода «готовность к изменениям» или психологическая готовность — категория субъективной психологической реальности, которая, с одной стороны, является последствием или результатом поискового волевого поведения (ведущего к активации ресурсной, мотивационной, энергетической сфер психики), с другой стороны, — причиной осознания и поведения, изменяющих субъективную и объективную реальности человека.

Исследований готовности к организационным изменениям сотрудников учреждений подготовки медицинских работников, в частности, симуляционных центров, на сегодняшний день обнаружить не удалось.

Цель

Изучить готовность к внедрению организационных изменений сотрудников симуляционных центров России.

Материалы и методы

Для изучения готовности к внедрению организационных изменений сотрудников симуляционных центров России использовался опросник Д. Холта ("Readiness for organizational change") в адаптации Е. Наумцевой. В исследовании приняли участие сотрудники симуляционных центров 15 городов России (Нижний Новгород, Москва, Красноярск, Витебск, Тверь, Калининград, Ростов-на-Дону, Хабаровск, Рязань, Екатеринбург, Чебоксары, Оренбург, Пермь, Омск) ($N = 39$). Результаты исследования обрабатывались в программе IBM SPSS STATISTICS 26 с применением методов описательной статистики, частотного анализа, анализа различий.

Результаты

Наиболее частым и распространенным организационным изменением в жизни симуляционных центров участники называют изменения в человеческих ресурсах (73,3% всей выборки сообщили об этом), изменения в организационной структуре симуляционного центра (60%), и изменения в информационных и контрольных системах (43%). Говорят о создании симуляционного центра и изменениях в стиле лидерства (или культуре) существующего центра только 27% респондентов.

Готовность к организационным изменениям как степень, в которой вовлеченные лица индивидуально и коллективно подготовлены, мотивированы и технически способны осуществить изменения, у сотрудников симуляционных центров находится на довольно высоком уровне ($M = 4,80 \div 5,95$). При этом показатели компонентов готовности у руководителей выше, чем у линейный сотрудников.

Из 4 компонентов готовности самые высокие показатели наблюдаются в отношении «реализуемости изменений» ($M = 5,95$), который отражает оценку респондентом собственных навыков, ресурсов и способности справиться с работой в ситуации изменений и «уместности изменений» — убежденности сотрудников в том, что оцениваемое изменение соответствует приоритетам и целям организации и приведет к повышению эффективности организации в целом ($M = 5,71$). При этом возраст респондентов влияет на «реализуемость изменений» ($r = 0,548$, $p < 0,05$): чем старше респондент, тем выше показатели по данному компоненту готовности.

Наименьшие значения характерны для компонента «поддержка руководства» ($M = 4,80$), который отражает оценку респондентом степени оказываемой руководством поддержки будущим изменениям. При этом семейные люди имеют более низкие показатели по шкале поддержки руководства ($r = -0,442$, $p < 0,01$), чем не состоящие в официальном браке.

Выводы

Полученные данные можно использовать руководством симуляционных центров для планирования вне-

дрения организационных изменений и повышения их качества.

Материал поступил в редакцию 12.07.2022

Received July 12, 2022

Программно-аналитические особенности по работе в личном кабинете специалиста на портале непрерывного медицинского и фармацевтического образования

Software and Analytical Features for Working in the Specialist's Personal Account on the Portal of Continuing Medical and Pharmaceutical Education

Логвинов Ю. И., Бородин Е. А.

Logvinov Yu. I., Borodina E. A.

Учебно-аккредитационный центр — Медицинский симуляционный центр Боткинской больницы, г. Москва, Российская Федерация

Training and Accreditation Center — Medical Simulation Center of Botkin Hospital, Moscow, Russian Federation

DOI 10.46594/2687-0037_2022_3_1454

Аннотация

Организацию и учет образовательной активности в рамках непрерывного медицинского образования обеспечивает портал НМО Минздрава России. Портал НМО содержит большое количество разнообразных инновационных программ, направленных на обучение специалистов со средним и высшим образованием. Функционал Личного кабинета портала НМО разработан с учетом индивидуальных потребностей каждого специалиста в области здравоохранения.

Annotation

The organization and accounting of educational activities within the framework of continuing medical education is provided by the continuing medical education portal of the Ministry of Health of Russia. The portal contains a large number of various innovative programs aimed at training specialists with secondary and higher education. The functionality of the Personal Account of the continuing medical education portal is designed taking into account the individual needs of each healthcare professional.

Актуальность

Согласно действующим нормативным актам специалисты с высшим и средним медицинским образованием обязаны периодически совершенствовать свои знания и проходить аккредитацию не реже одного раза в пять лет. С этой целью создана онлайн-площадка НМО, на которой специалисты могут повысить квалификацию. Вход в личный кабинет открывает доступ к курсам, вебинарам и обучающим материалам, по окончании которых специалистам в области здравоохранения выдаются удостоверения о повышении квалификации установленного образца.