

## 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 ÷ 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., Бородина 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.

## Цель

Раскрыть особенности по работе в личном кабинете специалиста на портале непрерывного медицинского и фармацевтического образования.

Помощь специалистам при работе на портале НМО.

## Материалы и методы

Непрерывное медицинское образование (НМО) — уже далеко не новинка в нашем законодательстве, однако вызывающая до сих пор немало вопросов у специалистов в области здравоохранения. НМО отличается непрерывностью, использованием инновационных технологий, а также возможностью самостоятельного выстраивания траектории обучения.

На площадке создано два вида ЛК для специалистов в области здравоохранения: специалистам с высшим медицинским образованием и специалистам со средним медицинским образованием.

Функционал Личного кабинета специалиста включает в себя множество функций:

- 1) формирование индивидуального плана обучения по выбранной специальности;
- 2) выбор программы повышения квалификации → подача заявки на обучение с целью повышения своей квалификации;
- 3) выбор образовательного мероприятия → запись на участие в мероприятиях;
- 4) выбор и изучение интерактивных образовательных модулей;
- 5) формирование образовательного портфолио.

Удобный поиск поможет найти необходимый курс или интерактивную программу. При помощи фильтра специалисты самостоятельно распределяют обучающие программы с учетом их сроков и длительности. Все прослушанные образовательные программы, семинары и курсы, включая индивидуально созданные планы, после завершения автоматически попадают в «Портфолио». При необходимости его можно скачать для вывода на печать или передачи по электронной почте. На главной странице портала размещены удобные модули с ответами на часто задаваемые вопросы (вопросы о системе непрерывного медицинского образования, вопросы по работе в личном кабинете образовательной организации, вопросы по техническим проблемам), также размещена видео инструкция по работе в личном кабинете специалиста.

Самыми распространенными жалобами медицинских работников являются: Специалист здравоохранения не знает, как получить результаты обучения за прошедшие периоды обучения, не начислены ЗЕТ после прохождения обучения по дополнительной программе повышения квалификации. Прежде всего необходимо понимать каким образом начисляются ЗЕТ. Медицинский работник осуществляет выбор образовательной программы, создает предварительную Заявку для зачисления на обучение, за предыдущие периоды обучения также можно сформировать заявку. Специалист предоставляет

данную заявку в образовательную организацию для начисления ЗЕТ. 1 ЗЕТ равен 1 академическому часу. В личном кабинете образовательной организации есть возможность до-вносить результаты обучения специалистам здравоохранения по ранее подтвержденным результатам повышения квалификации. Результаты обучения вносят образовательные организации. Специалистам необходимо связаться с образовательной организацией, образовательная организация внесет результат обучения и данный цикл, и информация отобразится в плане в освоенных элементах и в портфолио.

Однако одной из распространенных причин невозможности начислить ЗЕТ является отсутствие актуальной специальности, утвержденной в программе повышения квалификации. Образовательная организация размещает программу повышения квалификации в личном кабинете, заполняет (паспорт программы) и указывает актуальную и дополнительные специальности которые относятся к данной образовательной программе. При условии соответствия программы порталом принимается решение о возможности включения программы в список программ Портала непрерывного медицинского и фармацевтического образования. Если специалист прошел обучение по программе повышения квалификации и по завершению обучения выяснилось, что его специальности нет в данной программе, то необходимо сформировать заявку на обучение вне специальностей. При подаче документов для периодической аккредитации предоставляются копии документов о квалификации, подтверждающих сведения об освоении программ повышения квалификации (удостоверения о повышении квалификации установленного образца). Все результаты обучения оцениваются в академических часах.

Периодическая аккредитация специалистов проводится федеральными аккредитационными центрами. Подробную информацию можно получить на официальном сайте Федерального аккредитационного центра (<https://fca-rosminzdrav.ru/>)

## Результаты

Чтобы стать звеном всей системы непрерывного медицинского образования — нужно зарегистрироваться на портале и начать проходить различные программы повышения квалификации, образовательные мероприятия, интерактивные модули. Все результаты обучения учитываются в портфолио медработника, которое будет необходимо для прохождения итоговой аккредитации. Портал непрерывного медицинского образования (НМО) — это платформа для последипломного образования медицинских работников, призванная служить повышению квалификации и расширению знаний. В целом данная система является хорошей и удобной площадкой для формирования образовательной траектории по специальности в соответствии с особенностями профессиональной деятельности.

*Материал поступил в редакцию 12.07.2022*

*Received July 12, 2022*