

Освоение навыков командной работы в условиях симуляционного центра

Mastering Teamwork Skills in a Simulation Center

Кузнецова Н. В., Пермякова З. А.

Kuznetsova N. V., Permyakova Z. A.

Тюменский государственный медицинский
университет, г. Тюмень, Российская Федерация

Tyumen State Medical University,
Tyumen, Russian Federation

DOI 10.46594/2687-0037_2022_3_1555

Аннотация

Проблема взаимоотношений врача и медицинской сестры наиважнейшая в формировании профессиональной этики. По мере возрастания потребности общества в службе здравоохранения врач и медицинская сестра обязаны четко выполнять профессиональные должностные обязанности в дружном коллективе единомышленников. Профессиональные компетенции отработанные и слаженно выполненные повышают качество оказываемой медицинской помощи.

Annotation

The problem of the relationship between a doctor and a nurse is the most important in the formation of professional ethics. As society's need for health services increases, doctors and nurses are required to clearly fulfill their professional duties in a friendly team of like-minded people. Professional competencies developed and well-executed improve the quality of medical care.

Актуальность

Командообразование (team bealding) — комплекс упражнений на формирование эффективных команд, которые способны достигать высоких результатов в лечебной деятельности. Работа врача и медицинской сестры в лечебном учреждении — это слаженная работа команды профессионалов для достижения высоких результатов в лечении пациента.

Цель

Определить роль симуляционного обучения в формировании навыков командной работы в медицинской организации.

Материалы и методы

Проведено анкетирование врачей и медицинских сестер из различных лечебных учреждений города Тюмени. В опросе приняли участие 50 специалистов.

Результаты

По данным анкетирования 85 % респондентов убеждены, что командой считается группа специалистов, в которой учитывается индивидуальность каждого члена группы, а также все члены должны быть заинтересованы в достижении общего результата. 100% отметили, что при всех критических ситуациях

(трудная интубация, массивное кровотечение, технические сложности при выполнении процедур, снижение АД) включается режим директивного управления. В условиях «аварийной» ситуации появляется старший в команде, который руководит всеми действиями врачей и медсестер. Работа в таком режиме проходит до стабилизации состояния пациента. Все команды и распоряжения отдаются четко и громко вслух, если кто-либо в команде замечает какие-либо изменения в динамично меняющейся ситуации, он обязан громко и четко сообщить об этом вслух. Это необходимо для быстрого и адекватного реагирования на ситуацию, чтобы не было потеряно время для ее исправления. Навыки командной работы начинают отрабатывать с будущими врачами и медицинскими сестрами в условиях симуляционного обучения на старших курсах университета.

Обсуждение

В обсуждении приняли участие врачи и медицинские сестры разных лечебных учреждений. Команда в медицине — это не только врачи и медицинские сестры, это и пациенты и их родственники. Медицинские работники должны относиться друг к другу, к пациентам и их родственникам с уважением и доброжелательностью. Пациент и его родственники часть команды и помогают в лечении, тогда результаты гораздо выше. Постоянно заботясь о повышении квалификации, врачи должны иметь возможность обучения в условиях симуляционных центров с профессиональными тренерами психологами и отрабатывать навыки работы в команде на электронных и механических манекенах.

Выводы

Медицинское сообщество обязано оказывать помощь врачу в постоянном повышении квалификации, обучении в условиях симуляционного центра и укреплении его профессиональных навыков, в том числе психологической устойчивости для командной работы. Руководители структурных подразделений могут еще больше повысить эффективность работы команды, приглашая квалифицированных специалистов тренеров и обеспечивая периодическое обучения в условиях симуляционных центров. Оценивая высказывания участников таких тренингов, можно подвести итог вышеизложенного: возрастает корпоративная культура в команде и повышается результат работы.

Материал поступил в редакцию 09.09.2022

Received September 09, 2022

Антикризисный менеджмент симуляционного центра

Anti-Crisis Management of The Simulation Center

Кемелова Г. С., Аимбетова Д. Б., Риклефс В. П.

Kemelova G. S., Aimbetova D. B., Riklifs V. P.

Центр симуляционных и образовательных технологий, НАО «Медицинский университет Караганды», г. Караганда, Республика Казахстан

Аннотация

Авторы рассматривают антикризисную программу в управлении симуляционным центром при внутренних ограниченных возможностях и влиянии внешних факторов на сокращение финансирования по поддержке материально-технической базы. Для устойчивого развития и стабильности в конкурентной среде симуляционный центр Медицинского университета Караганды (Казахстан) рекомендует пересмотреть стратегические ориентиры как способ преодоления кризиса в менеджменте центра через актуализацию методологий преподавания и обучения клинических навыков с учетом квалификационных требований и функционирующего оборудования.

Annotation

The authors consider an anti-crisis program in the management of a simulation center with internal limited capabilities and the influence of external factors on the reduction in funding to support the material and technical base. For sustainable development and stability in a competitive environment, the Simulation Center of Karaganda Medical University (Kazakhstan) recommends revising strategic guidelines as a way to overcome the crisis in the management of the center through updating methodologies for teaching and learning clinical skills, taking into account qualification requirements and functioning equipment.

Актуальность

Современные тренды стратегического развития организаций образования в конкурентной среде, несмотря на достигнутый успех, должны с постоянной регулярностью оцениваться и пересматриваться стратегию, чтобы быть успешным на рынке образовательных услуг и стремиться к повышению рейтинга. Сегодня на конкурентную среду в медицинском образовании влияют такие внешние факторы, как изменение мировой политики, быстрый темп технологического развития, последствия санкций, инфляции и вспышка непредсказуемых эпидемий. Большинство симуляторов и манекенов производятся за рубежом, что отражается на обеспечении симуляционного обучения. Однократно оснатив «под ключ» симуляционный центр, не стоит надеяться на его бесперебойную работу, так как симуляторы изнашиваются и требуют постоянного поддержания материально-технического состояния. Уровень реалистичности автоматизированных симуляторов ежегодно совершенствуется и нуждаются в обновлении компьютерного программного обеспечения.

Повышение качества образования увеличивает количество студентов, а это влечет за собой увеличение учебной нагрузки, дополнительных расходов на амортизацию материально-технической базы и других ресурсов. При этом, эквивалентное увеличение дохода требует увеличения инвестиций и затрат на кадровые

и материальные ресурсы. Дальнейшее устойчивое развитие центра и поддержание необходимых профессиональных компетенций выпускника, согласно образовательной программе, требуют инвестирования и ежегодного финансирования на приобретение нового оборудования для актуализации клинических навыков.

Цель

Цель — предложить способ преодоления кризиса для антикризисного менеджмента в симуляционном центре.

Материалы и методы

Материалами исследования явились образовательная программа по специальности «Общая медицина» НАО «Медицинского университета Караганды», нормативные документы и анализ материальных и нематериальных ресурсов Центра симуляционных и образовательных технологий (Центр).

Результаты

В Центре 99% имеющегося симуляционного оборудования приобретено от зарубежных производителей в количестве 440 наименований, из них 55 высокотехнологичные тренажеры. Первые десять лет Центр интенсивно финансировался и общая стоимость симуляционного оборудования в центре с 1 149 391 у.е. в 2007 году выросла до 2 061 875 у.е. в 2018 году. К сожалению, с 2019 по 2022 годы в финансировании центра наступил «застой», вследствие внешних факторов, и возникла необходимость разработки антикризисного менеджмента центра. Для выхода из сложившейся ситуации были приняты альтернативные меры по переоценке материальных и нематериальных ресурсов с выбором стратегических ориентиров и упором на методологию преподавания и обучения клинических навыков. Оптимизирована организационная структура управления центра с расширением задач и формированием новых структурных подразделений для развития дополнительного образования по педагогическим компетенциям и коммуникативным навыкам.

Для реализации концепции развития центра была разработана антикризисная программа с изменением стратегии и стиля управления руководства центра, ориентированная на инновационную стратегию концентрированного роста и устойчивого развития центра. Новая стратегия центра направлена на устойчивый рост потенциала преподавателей, создание благоприятной экосистемы в образовательной среде с диверсификацией текущих планов. Антикризисная программа сфокусирована на совершенствовании программ симуляционного обучения и оценки результативности воздействия внедренных инновационных обучающих технологий на образовательный процесс и компетенции выпускников, что является основой для мотивированного инвестирования в развитие кадрового потенциала.

Анализ и оценка потенциала ресурсов центра показал преимущества в производстве продукта (обра-

зовательных программ, преподавателей и студентов) по достижению конечных результатов, и тем не менее амортизация центра увеличивается, а решением данной проблемы является фокус на работу в команде и применение активных методов обучения. Новая модель реализации симуляционного обучения разработана для принятия эффективных управленческих решений для достижения конечного результата. Изменения произошли не только в структуре модели симуляционного обучения, но и в содержании и форме предоставления обучения.

Обсуждение

Для устойчивого развития симуляционного центра в условиях ограниченных возможностей при воздействии внешних факторов рекомендуется осуществить диверсификацию стратегии центра, провести глубокий анализ с оценкой эффективности деятельности центра, поддержания достигнутых результатов в конкурентной среде для мотивированного инвестирования в материальные ресурсы и повышение кадрового потенциала центра, способствовать лидерству в медицинском образовании. Методология преподавания и обучения клинических навыков была пересмотрена с учетом актуализированного перечня клинических и практических навыков в соответствии с функционирующим оборудованием и квалификационными требованиями выпускника.

Выводы

При ограниченных возможностях и отсутствии дополнительного финансирования центра необходимо пересмотреть и переоценить имеющиеся ресурсы, образовательные программы и кадровый потенциал для разработки новой концепции развития симуляционного обучения. Для мотивированного инвестирования в материальные ресурсы симуляционного центра и вложения в развитие кадрового потенциала необходимо выработать новую стратегию с фокусом на совершенствование программ повышения потенциала преподавателей через программы дополнительного образования, оценки результативности воздействия внедренных инновационных обучающих технологий на образовательный процесс и компетенции выпускников.

Материал поступил в редакцию 09.09.2022

Received September 09, 2022

Отработка алгоритмов и практических навыков оказания экстренной помощи

Development of Algorithms and Practical Skills for Providing Emergency Assistance

Акперова А. В., Потапов М. П.

Akperova A. V., Potapov M. P.

Ярославский государственный медицинский университет, г. Ярославль, Российская Федерация

Yaroslavl State Medical University, Yaroslavl,
Russian Federation

DOI 10.46594/2687-0037_2022_3_1557

Аннотация

Оказание экстренной и неотложной помощи пациентам является базовым навыком для врачей любой специальности. Независимо от места возникновения ургентной ситуации помощь должна быть оказана максимально в ранние сроки в сочетании с вызовом реаниматолога или реаниматологической бригады скорой помощи. Для большинства специалистов неготовность эффективно действовать может быть связано с редкостью и нетривиальности ситуации, отсутствием предыдущего опыта и, по этой причине, фактором «растерянности» и неуверенности.

Annotation

Providing emergency care to patients is a basic skill for doctors of any specialty. Regardless of the location of the emergency situation, assistance should be provided as early as possible in combination with calling a resuscitator or an ambulance resuscitation team. For most specialists, the unwillingness to act effectively may be due to the rarity and non-triviality of the situation, the lack of previous experience and, for this reason, the factor of “confusion” and uncertainty.

Цель

Оценить эффективность реализации образовательных программ дополнительного профессионального образования по повышению квалификации «Оказание экстренной помощи» на предмет формирования субъективных ощущений уверенности и готовности действовать в клинических ситуациях.

Материалы и методы

Обучение реализовано на базе мультипрофильного аккредитационно-симуляционного центра Ярославского государственного медицинского университета (МАСЦ ЯГМУ) в рамках образовательной программы дополнительного профессионального образования по повышению квалификации «Оказание экстренной помощи» трудоемкостью 36 часов. Данные циклы включали в себя теоретический материал и отработку алгоритмов на роботе-пациенте высокой степени реалистичности айСтен, тренажере виртуального пациента БодиИнтеракт, манекене для проведения СЛР и АНД.

Обучение проходили врачи различных клинических специальностей. Отрабатывались алгоритмы оказания помощи при следующих состояниях: анафилактический шок; острое нарушение мозгового кровообращения; острый коронарный синдром; желудочно-кишечное кровотечение; гипертонический криз; тромбоэмболия легочной артерии; бронхообструктивный синдром при бронхиальной астме; гипогликемические и гипергликемические состояния; жизнеугрожающие нарушения ритма; остановка кровообращения с формированием асистолии.

В период 2019–2022 гг. проведено 19 циклов обучения для 273 врачей.

В качестве обратной связи применялся инструмент дистанционного электронного анкетирования на платформе Яндекс.Формы.