

ется острый дефицит специалистов высокой квалификации в системе здравоохранения. Поэтому в сфере медицинского образования существует необходимость усиления практического аспекта для сохранения должного уровня медицинского персонала. Специалисты обязаны проходить курсы для улучшения качества оказываемой помощи. Медицинская сфера постоянно развивается, поэтому процесс обучения врачей и среднего медицинского персонала не может прекращаться, а также здравоохранение Российской Федерации ориентируется на международные стандарты, которые периодически дополняются и корректируются. Поэтому для соответствия должности необходимо регулярно обновлять профессиональные знания и навыки.

Заниматься медицинской деятельностью могут только лица, имеющие среднее или высшее медицинское образование. Врачам также нужно получить сертификат специалиста — требование статьи 100, ФЗ № 323. Каждый медработник обязан совершенствовать профессиональные знания и навыки — по статье 73, ФЗ № 323. Повышение квалификации для медицинских специалистов является обязательным условием для трудовой деятельности.

Разрабатывая и реализуя андрагогическую модель повышения квалификации, нельзя не остановиться и на значимой роли в ней обучающего. Его задача заключается в том, чтобы отойти от установленных методов обучения и занять позицию наставника, готового информировать и сопровождать весь ход образовательного процесса, предоставляя обучающимся самим планировать, корректировать, реализовывать и оценивать совершаемые ими действия.

Высокий уровень подготовки медицинских работников в симуляционном центре обеспечивает высококвалифицированное оказание помощи в медицинской деятельности. Постоянное участие в организуемых семинарах способствует закреплению приобретенных теоретических знаний и практического опыта и усвоению новой познавательной информации. Таким образом, главная цель повышения квалификации — обеспечение на основе совершенствования профессиональной деятельности специалиста, непрерывности и поступательности развития его личности.

Результаты

- Владение знаниями по важнейшим проблемам здравоохранения (профилактики и лечения) и накопление соответствующей информации ввиду изменяющейся ситуации в мировом здравоохранении и увеличение требований к профессиональной деятельности; собственное позитивное отношение к здоровью и здоровому образу жизни; повышение личного и профессионального интеллекта.
- Взаимодействие с социумом (медицинская среда), коммуникационное сотрудничество: коллегиальное сотрудничество, отношения «врач-пациент».
- Готовность к выполнению усложняющихся профессиональных задач и быстрый поиск адек-

ватных подходов к их решению, интерес к современным информационным инновациям. Непрерывное обучение и совершенствование навыков формирует более универсальную и жизнеспособную рабочую силу. Медицинский работник получает большее удовлетворение от работы и предоставляемым услугам, испытывает чувство гордости за организацию. Обучение и совершенствование незримо воплощаются в более высоком моральном духе сотрудников и осязаемо в сокращении затрат и повышении профессиональной деятельности труда.

Выводы

Необходимо внедрять такие методы образовательного процесса как:

1. Модульное обучение, когда небольшая часть учебного материала выделяется в отдельную тему и подается в программе изучаемого курса.
2. Дистанционное обучение с разделением обучающего и обучающегося во времени или пространстве, использованием учебно-методических материалов, разработанных с применением различных медиа, двусторонней коммуникацией.
3. Виртуально-тренинговая технология, основой которой является моделирование всех элементов учебного материала с применением тренажеров.
4. Метод модерации с интенсивным обменом информацией, мнениями и оценками, где модератор выступает не в роли ведущего, а в роли методиста, предоставляющего обучающимся методы и техники для достижения поставленной цели.

Материал поступил в редакцию 14.07.2023

Received July 14, 2023

ПСИХОЛОГИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА С КОЛЛЕГАМИ

Логвинов Ю. И., Шарипова Э. Э.

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

mossimcentr@gmail.com

DOI: 10.46594/2687-0037_2023_3_1658

Аннотация. Специалисты при устройстве на новое место работы долго испытывают коммуникативные трудности. Со временем отношения налаживаются, в рамках большой организации существует множество неформальных групп, которые произвольно объединяются в некую сеть. Формальная структура и задачи ежедневно объединяют специалистов, которые начинают зависеть друг от друга во многих аспектах. Рассмотрение взаимоотношений специалистов системы здравоохранения для установления более эффективных методов коммуникации, которые в последствие будут способствовать профессиональной деятельности, и есть основная идея данной работы.

Научная специальность: 3.2.3. Общественное здоровье и организация здравоохранения, социология и история медицины.

Psychology of Cooperation with Colleagues

Logvinov Yu. I., Sharipova E. E.

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

Annotation. When applying for a new job, specialists experience communication difficulties for a long time. Over time, relationships improve, within a large organization there are many informal groups that arbitrarily unite into a kind of network. The formal structure and tasks daily unite specialists who begin to depend on each other in many aspects. Consideration of the relationship of healthcare professionals to establish more effective methods of communication, which will subsequently contribute to professional activities, is the main idea of this work.

Материалы и методы

Исследование проводилось на базе Учебно-аккредитационного — Медицинского симуляционного центра Боткинской больницы путем применения анонимного тестирования. Результаты сводятся и группируются в виде диаграмм, графиков для выявления однотипных проблем, с целью обозначения конкретных проблем коммуникации и путей их решения.

Интерес и стадии вовлечения. Интерес складывается из двух составных частей: первая — тот, кому интересно (субъект), а вторая — объект интереса.

Первая стадия — любопытство. В коллективе обсуждают проблемы коллег как личные, так и профессиональные. Вопросы анкетирования затрагивают личные качества сотрудников, которые при услышанной проблеме готовы помочь.

Вторая стадия — отношение. Посмотрел, удовлетворил свой любопытство и теперь есть возможность принять решение, самоопределившись: да, это хорошее дело, интересный человек, останусь и помогу. Буду интересоваться проделанной коллегой работой, буду участвовать в обсуждениях. Мне интересно присутствовать.

Третья стадия — деятельное вовлечение. Специалист не просто слушает, а уже предлагает свою помощь и уже начинает сам на себя брать задачи в коллективе и делать. Четвертый вид вовлечения охватывает выстраивание перспективы или образа будущего. Специалист начинает видеть, как должна быть выстроена работа, готов в будущем, не думая, участвовать в решении проблемы.

На каждой стадии специалист может потерять интерес, его внимание может быть отвлечено другим.

Результаты

Сообщество внутри коллектива отличается от простого сообщества тем, что у каждого члена трудового сообщества есть юридический договор с работодателем. Каждый работодатель предполагает, что в договоре установлены все требования к работнику, к его распорядку дня, задачам, которые ему хотелось бы, чтобы решал сотрудник. При этом в большинстве компаний достичь факта выполнения необходимой задачи с заданными параметрами в установленные сроки не удается. В тех организациях, где не удалось установить

прозрачную систему оценки своих работников, возникают сообщества, деятельность которых направлена на формирование условий для достижения общего результата. Обучение членов команды тому, как инициировать открытый и активный диалог. Работая с командами разной численности и состава, важно помнить, что каждый человек имеет уникальную личность и систему взглядов. И люди в системе взглядов не всегда могут совпасть. Когда личности сталкиваются, члены команды менее заинтересованы в общении, обмене информацией и сотрудничестве друг с другом. Это создает проблемы, которые со временем усугубляются и ухудшают общение. Конкурирующие приоритеты часто возникают из-за различий в скорости, качестве и стоимости работы. Хотя нет ничего необычного в том, что каждый человек управляет разными задачами и приоритетами, общение может ухудшиться, когда личный интерес по сравнению с групповым интересом становится непропорциональным. Конкурирующие приоритеты приводят к плохой коммуникации и влияют на общие результаты команды.

Материал поступил в редакцию 14.07.2023

Received July 14, 2023

СИМУЛЯЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ СЕРДЕЧНО-ЛЕГОЧНОЙ РЕАНИМАЦИИ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ-МЕДИКОВ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА СОСТОЯНИЕ СЕРДЕЧНО-СОСУДИСТОЙ СИСТЕМЫ

Роша Феррейра С. С., Корешкова К. Ю., Харер А. М., Народе Ш. А., Борате К. С., Туклия Н. Р., Хемунайла П. П., Перепелица С. А.

Балтийский федеральный университет им. И. Канта, г. Калининград, Российская Федерация

sveta_perepeliza@mail.ru

DOI: 10.46594/2687-0037_2023_3_1659

Аннотация. В статье представлены результаты обучения сердечно-легочной реанимации иностранных студентов, обучающихся на английском языке. Участники разделены на три группы в зависимости от теоретической подготовки к занятию. Все студенты прошли тестирование на платформе Европейского совета по реанимации. Во время обучения проводился контроль артериального давления и частоты сердечных сокращений. Исследование показало высокую результативность обучения и выявило тенденцию к повышению изучаемых параметров гемодинамики на первых этапах обучения.

Научная специальность: 3.2.3. Общественное здоровье и организация здравоохранения, социология и история медицины

Simulation Training of Cardiopulmonary Resuscitation for Foreign Medical Students and its Impact on the State of the Cardiovascular System

Rocha Ferreira S. S., Koreshkova K. Yu., Harer A. M., Narode S. A., Borate K. S., Tuklia N. R., Hemunayla P. P., Perepelitsa S. A.

Immanuel Kant Baltic Federal University, Kaliningrad, Russian Federation