

искать новые подходы для стимулирования студентов.

Еще один аспект, на котором бы хотелось остановиться: методики симуляционного обучения, которые в настоящее время прочно завоевывают позиции, обсуждаются чаще всего в контексте профессиональных дисциплин. Однако подобные методики можно и нужно использовать в изучении дисциплин гуманитарного блока, тем более что согласно широко известной классификации Г. Алинье (Великобритания, 2007 г) выделяют 6 типов симуляционных методик. При изучении дисциплин гуманитарного блока вероятнее всего использовать «письменные симуляторы (клинические ситуационные задачи)», которые автор относит к «нулевому уровню».

В этой связи в 2012-2013 учебном году в НОУ ВПО МИ РЕ-АВИЗ при изучении дисциплины ПРАВОВЕДЕНИЕ со студентами 1 курса были внедрены методики игрового симуляционного обучения.

Курс ПРАВОВЕДЕНИЕ регламентирован объемом в 2 ЗЕТ/72 аудиторных часа, которые распределяются следующим образом:

48 часов аудиторной нагрузки (лекций и практических занятий) и

24 часа самостоятельной работы.

Рабочая программа курса «Правоведение» включает в себя 9 тем:

1. Общая теория государства и права,
2. Основы конституционного права Российской Федерации,
3. Основы гражданского права Российской Федерации,
4. Основы семейного права Российской Федерации,
5. Основы трудового права Российской Федерации,
6. Административные правонарушения и административная ответственность в Российской Федерации,
7. Основы уголовного права в Российской Федерации,
8. Основы экологического права в Российской Федерации,
9. Основы информационного права в Российской Федерации

В качестве самостоятельной внеаудиторной работы студентам предлагалось подобрать иллюстрации из мультипликационных фильмов, которые в свободном доступе размещены на телевизионных каналах и в интернете. Список обсуждаемых статей закона студентам сообщался предварительно. В качестве примера приводим иллюстрации подобранных студентами материалов на примере разбора состава преступлений по теме: Основы уголовного права в РФ.

Ст.126 п.1. УК РФ Похищение человека (Фрагмент из Мультфильма «Зайчонок и Муха»)

Ст.126 п.2. УК РФ Похищение человека (в отношении двух и более лиц) (Фрагмент из Мультфильма «Дед Мороз и Серый волк»)

Ст.127 п.2 УК РФ Незаконное лишение свободы, не связанное с его похищением ( в отношении заведомо несовершеннолетнего) (Фрагмент из Мультфильма «Карлсон вернулся»)

Ст.139 УК РФ Незаконное проникновение в жилище, совершенное против воли проживающего в нем лица (Фрагмент из Мультфильма «Ну погоди»)

Ст.158 УК РФ Кража, то есть тайное хищение чужого имущества (Фрагмент из Мультфильма «Дед Мороз и серый волк»)

Ст.159 УК РФ Мошенничество, то есть хищение чужого имущества путем обмана или злоупотребление доверием (Фрагмент из Мультфильма «Лиса и волк»)

Ст.161 УК РФ Грабеж, то есть открытое хищение чужого имущества (Фрагмент из Мультфильма «Ну погоди»)

Ст.162 УК РФ Разбой, то есть нападение в целях хищения чужого имущества, совершенное с применением насилия, либо с угрозой применения такого насилия (Фрагмент из Мультфильма «Дед Мороз и серый волк»)

Ст.163 УК РФ Вымогательство (Фрагмент из Мультфильма «Зайчонок и Муха»)

Ст.166 УК РФ Неправомерное завладение автомобилем или транспортным средством без цели хищения (угон) (Фрагмент из Мультфильма «Ну погоди»)

Ст.213 УК РФ Хулиганство (Фрагмент из Мультфильма «Крокодил Гена»)

Ст.245 УК РФ Жестокое обращение с животными (с применением садистических методов в присутствии малолетних) (Фрагмент из Мультфильма «Карлсон»)

Ст.250 УК РФ Загрязнение вод (Фрагмент из Мультфильма «Чебурашка»)

Ст.256 УК РФ Незаконная добыча водных животных и растений (с применением взрывчатых веществ) (Фрагмент из Мультфильма «Шапокляк»)

Ст.258 УК РФ Незаконная охота (с применением механического средства) (Фрагмент из Мультфильма «Шапокляк»)

Обязательным является этап «обратной связи», когда студент получает оценку своей деятельности. При этом открываются следующие педагогические возможности:

- Воздействие необычным событием
- Воспроизводимость (повторяемость)
- Возможности для объективной оценки учащихся

Таким образом, подобная методика показала, что студенты с интересом занимаются подбором необходимых материалов, активизируется самостоятельная внеаудиторная работа, возрастает доверие и интерес к изучаемому предмету, повышается уровень подготовки студентов.

## Центр практических навыков как новый инструмент в системе учебной работы медицинского вуза

Ходжаян А.Б., Зарытовская Н.В., Муравьева А.А., Рой С.В.  
ГБОУ ВПО «Ставропольский государственный медицинский университет» Минздрава России, г. Ставрополь

Программы модернизации краевого здравоохранения, проводимые в последние годы, положительно сказались на материально-техническом оснащении ЛПУ, однако, дефицит врачебного и, особенно, сестринского персонала все острее ощущается в повседневной лечебной работе. Хорошо известные профессионалам особенности работы в традиционно «сложных», urgentных подразделениях стационаров приводят к значимой текучести сестринских кадров и, как следствие, высокому коэффициенту совместительства и снижению качества оказания медицинской помощи.

В связи с этим, реализация приказа Минздравсоцразвития России № 239н в части: «Положение о порядке допуска лиц, не завершивших освоение основных образовательных программ высшего медицинского образования к осуществлению медицинской деятельности на должностях среднего медицинского персонала» представляется очень важным и своевременным, особенно для комплектования экстренных служб и «ночных» бригад стационаров краевого центра и близлежащих муниципальных образований. Реализация этого приказа в ГБОУ ВПО СтГМУ ведется через Комиссию по аттестации и допуску лиц к сестринской деятельности.

Ключевая роль в этой системе отведена Центру практических навыков, на базе которого осуществляются тренинговая

подготовка и аттестационные мероприятия I и II этапов междисциплинарного экзамена по допуску студентов к сестринской работе. Практические занятия проводятся у студентов I-III курсов всех факультетов по дисциплине «основы сестринского дела» и этапов прохождения учебно-производственной практики на клинических базах. Занятия в Центре проводят преподаватели клинических кафедр, на клинических базах большую роль играют сестры с высшим сестринским образованием. Аттестация практической подготовки соискателей осуществляется на основании требований ФГОС III поколения и включает в себя экспертную оценку практических умений в разделах: «общий уход за больным», «сердечно-легочная реанимация», «сестринские манипуляции». Работа Центра в этом направлении в течение последнего года вызвала большой интерес у студенчества. Аттестационные мероприятия прошли 374 студента, из них 185 получили сертификат, дающий право осуществлять практическую сестринскую работу. Следует отметить, что первые аттестуемые в основном уже работали на должностях сестринского персонала, а весенний семестр характеризовался «наплывом» желающих без опыта работы. Мониторинг трудоустройства, проведенный в мае-июне 2013 года показал, что более 35% впервые аттестуемых уже устроились на работу. Вектор трудоустройства - отделение неотложной хирургии, гнойной хирургии, ОИТАР, операционные блоки.

Реализация данного проекта понимается нами как важное мероприятие: студенты-медики начиная свой профессиональный путь «изнутри», постигают все особенности своей профессии, начинают понимать и уважать труд медицинских сестер, приходит постепенное осознание своего долга и ответственности перед пациентами и коллегами. Кроме того, этот процесс можно рассматривать и как один из элементов формирования «индивидуальной образовательной траектории учащегося», о которой сейчас так много говорят в системе высшего медицинского образования

## Кадры для симуляционного обучения

Свистунов А.А., Шубина Л.Б., Грибков Д.М., Горшков М.Д., Леонтьев А.В. Первый МГМУ им. И.М. Сеченова. Москва

В отечественном симуляционном образовании отмечаются такие проблемы, как: 1) привлечение опытных специалистов в качестве преподавателей; 2) сохранение статуса медицинского работника для врачей и медицинских сестер, переходящих в такие центры на штатную должность основного работника; 3) источник финансирования достойной заработной платы штата центра.

Вопрос привлечения компетентных специалистов в структуры симуляционного обучения не уникален – сходный кадровый голод наблюдается практически в любой сфере. Было установлено (Шубина Л.Б., 2011), что одним из важных факторов успешного обучения в симуляционных центрах является клиническая компетентность преподавателей. Поэтому для них важно иметь постоянное место работы в клинике и лишь часть времени отводить симуляционному тренингу.

Основная работа центра должна обеспечиваться штатными сотрудниками (инженерно-технический и учебно-методический персонал). Статус медицинского работника – многогранное юридическое понятие и зависит от степени ответственности перед пациентами и обществом. Степень ответственности в структуре образования иная и обеспечивается статусом педагогического работника, поэтому при переходе полностью в сферу образования снимает груз ответственности статуса медработника.

Основа для находок энтузиастов – это интерес к содержанию работы и результату, когда на твоих глазах из неумелого ученика вырастает специалист. Но помимо интереса необходимы и «побуждающие» организационные условия: наличие прописанных процедур взаимодействия участников учебного процесса, единой базы методических материалов, системы инженерно-технического обслуживания, грамотно составленных должностных инструкций, контроля администрации, мониторинга мнения обучаемых. Также обязательны регулярные инструктаж и обучение сотрудников.

Соотношение постоянных и привлекаемых на условиях частичной занятости сотрудников обсуждаемо, но по опыту лучше взять 4 специалистов на 1/4 ставки, с четким графиком работы, с организацией между ними здоровой конкуренции, чем содержать 1 сотрудника, который нигде, кроме симуляционного центра не бывает.

Откуда у центра появятся штатные единицы? Этот вопрос тесно связан с финансированием его текущей деятельности: «А кто будет за всё это платить?». Если речь идет об административных, инженерных и ставках учебных мастеров, то они рассчитываются по количеству обслуживаемого оборудования на балансе организации. Это и есть ставки базового персонала симуляционного центра. Сюда неплохо добавить ставку психолога, которая связана с инновационностью применяемых методик обучения.

Оплата непосредственно учебного процесса «привязана» к количеству и виду учебных часов в центре. Основные аудиторные часы обеспечиваются профессорско-преподавательским составом. Самостоятельная работа обеспечивается учебными мастерами (инструкторами) центра. На дополнительные (внебюджетные) занятия ставки не предусматриваются, и оплата труда обеспечивается договорами возмездного оказания образовательных услуг.

Мы сочетаем в ходе симуляционного занятия работу маститых и начинающих специалистов (интернов и ординаторов, прошедших симуляционные тренинги и приступивших к работе с пациентами). При таком «кадровом решении» начинающие преподаватели познают тонкости и нюансы, с тем чтобы их подопечные не перенесли виртуальные ошибки в реальную жизнь.

Еще одним решением кадрового обеспечения нашего симуляционного центра стало создание «Корпуса тьютеров» на волонтерской основе. Основные положения о работе тьютеров: добровольная основа; тьютером может стать любой; количество тьютеров ограничено; срок работы не менее 1 учебного года; работа не оплачивается, но поощряется возможностями доступа к развитию своих профессиональных компетенций, испытанием своих сил в работе с различными категориями специалистов (профессиональное общение), преимуществами при поступлении на различные программы обучения и карьерным ростом внутри Университета, привлечением к проведению мероприятий на коммерческой основе.

Кандидаты в тьютеры должны пройти обучение по модулям симуляционного обучения и продемонстрировать эталонное выполнение навыков. Тьютеры участвуют в разработке алгоритмов и листов экспертной оценки для новых модулей, работают в качестве эксперта при тестировании студентов, готовят кандидатов для пополнения корпуса тьютеров. Особый интерес вызывает возможность использования в качестве тьютеров дипломированных специалистов и бакалавров, проходящих обучение в магистратуре по специальности «Сестринское дело». Обучающимся в магистратуре по данной специальности тьюторство засчитывается прохождением производственной (педагогической, управленческой) практики.