

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

Свиштунов 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.