

ческие навыки оказания неотложной помощи новорожденным, но и навыки командного взаимодействия.

- Сочетание симуляционных тренингов с решением кейсов и посещением клинических отделений научных учреждений, оказывающих пациентам высокотехнологичную помощь, дает возможность курсантам получить и закрепить теоретические знания и увеличивает эффективность обучения.

- Системный подход в формировании навыков командой работы, основанный на алгоритмах неотложной помощи и использовании высокореалистичной симуляции должен повышать профессионально-компетентностные показатели и, как следствие, улучшать результаты клинической деятельности. Для доказательства данного положения требуется проведение дополнительных исследований.

- Необходимо планировать повторное обучение с целью получения данных о «выживаемости» полученных знаний и навыков и определения периодичности тренингов.

### **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СИМУЛЯЦИОННЫХ РОБОТИЧЕСКИХ КОМПЛЕКСОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ОБУЧЕНИЯ ПО АНЕСТЕЗИОЛОГИИ-РЕАНИМАТОЛОГИИ. ТЕХНИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ**

Кислый А.И.

Учебный центр для медицинских работников - Медицинский симуляционный центр Боткинской больницы, Москва

Актуальность

Несмотря на то, что имитационный тренинг, или симуляция, как форма обучения в различных областях применяются уже на протяжении нескольких столетий, симуляционное обучение в медицине, каким мы его знаем сегодня- это сравнительно молодая область формирования знаний и навыков

Начиная с 60-х годов прошлого века- с момента появления первых моделей манекенов и тренажеров для отработки навыков оказания медицинской помощи, симуляционное оборудование непрерывно совершенствовалось, следуя всё возрастающим требованиям новых методик и подходов как в лечении пациентов, так и в обучении медицинского персонала.

На сегодняшний день ситуация такова: рассматривая практически любую медицинскую специальность, трудно себе представить эффективную модель приобретения знаний и навыков без применения в процессе обучения симуляционных технологий. И такая медицинская специальность, как «Анестезиология-реаниматология», здесь не только не будет исключением, но более того- в силу своей специфики: необходимости сочетания широкого спектра манипуляционных навыков с фундаментальными знаниями и пониманием особенностей целого ряда смежных клинических направлений, навыков обращения с огромным спектром сложного высокотехнологичного оборудования, умения работать в сложных условиях чрезвычайных ситуаций- создаёт все необходимые условия для внедрения и совершенствования симуляционных технологий в медицине.

Цель

С развитием технологий симуляционного обучения, с появлением симуляционного оборудования, с высокой степенью достоверности воссоздающего реальные условия профессиональной деятельности медицинских специалистов, с введением в процесс имитации клинической ситуации роботов-пациентов и целых роботических комплексов высших классов реалистичности- становится очевидной необходимостью создания типового подхода к работе с техническими аспектами разработки и внедрения образовательных программ.

Материалы и методы

В настоящее время в Учебном центре для медицинских работников- Медицинском симуляционном центре Боткинской больницы по направлению «Анестезиология-реаниматология» представлены семнадцать программ повышения квалификации, на сегодняшний день обучение по ним прошли более одиннадцати тысяч медицинских работников.

В образовательном процессе задействованы самые разнообразные системы и модели симуляционного оборудования, отражающие все шесть классов симуляционных методик, и все девять типов симуляторов. (1)

Результаты

На основании статистических данных, собранных в процессе реализации программ ДПО по направлению «Анестезиология-реаниматология» на базе Учебного центра для медицинских работников- Медицинского симуляционного центра Боткинской больницы, выработан перечень технических аспектов, требующих детальной проработки на всех этапах проведения образовательного процесса.

Выводы

Неоспоримым фактом является то, что создание эффективной модели обучения медицинских специалистов(2) (3) требует рассмотрения целого ряда вопросов, и если на некоторые из них, ответом послужит выбор одного из ограниченного числа вариантов, то такой элемент как технические аспекты поддержания процесса приобретения знаний и навыков имеет наибольшую вариативность и должен учитываться на всех без исключения этапах деятельности образовательного учреждения.

### **ВНУТРЕННЯЯ АТТЕСТАЦИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ПРАКТИЧЕСКОГО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО МЕДИЦИНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СИМУЛЯЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УЧЕБНОГО ЦЕНТРА ДЛЯ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ - МЕДИЦИНСКОГО СИМУЛЯЦИОННОГО ЦЕНТРА БОТКИНСКОЙ БОЛЬНИЦЫ**

Логвинов Ю.И., Жданова Н.В.

ГБУЗ ГКБ им. С.П. Боткина ДЗМ, Москва

Актуальность

Внутренняя аттестация специалистов практического здравоохранения – это один из наиболее эффективных способов объективной оценки теоретических и практических знаний и умений медицинских работников для установления соответствия уровня их квалификации занимаемой ими должности. Однако, несмотря на всю значимость рассматриваемой процедуры, на сегодняшний день данный процесс не регламентирован ни в одном нормативно-правовом акте Российской Федерации. Так, например, в Трудовом кодексе не закреплены как само понятие аттестации, так и ее цели, задачи, принципы, и что немаловажно – порядок проведения. Не предусмотрены в нормативно-правовых актах Российской Федерации также и права и обязанности медицинских работников, проходящих внутреннюю аттестацию, не определены правовые последствия прохождения внутренней аттестации, что на практике вызывает немало трудностей, а в последующем влечет за собой как трудовые споры, так и судебные разбирательства.

Цель

Внутренняя аттестация специалистов направлена на реализацию важнейших целей:

1. Повышение эффективности и качества оказания медицинской помощи путем формирования высококвалифицированного кадрового состава и стимулирование непрерывного и целенаправленного повышения уровня квалификации и профессионального роста медицинских работников, необходимых для практического применения современных медицинских технологий, в том числе путем установления дополнительных стимулирующих выплат по итогам проведения внутренней аттестации специалистов с учетом установленного уровня квалификации, объема и качества выполняемой работы;

2. Создание нового механизма развития кадрового потенциала путем выявления лучших профессионалов среди медицинских работников и образования «кадрового резерва» в целях замещения вакантных должностей многопрофильного лечебного учреждения и / или его структурных подразделений (филиалов).