

УДК 614.2

DOI 10.24412/2312-2935-2023-3-668-677

## **ИНТЕРАКТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ СЕСТРИНСКОГО ДЕЛА В УСЛОВИЯХ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Л.В. Гусева, Л.А. Карасева*

*ФГБОУ ВО «Самарский государственный медицинский университет» Министерства  
здравоохранения Российской Федерации, г. Самара*

**Введение (актуальность).** Современное здравоохранение предъявляет высокие требования к специалистам отрасли. Поддерживать и непрерывно совершенствовать профессиональные навыки позволяет интерактивное обучение специалистов на рабочем месте, т.е. в условиях медицинской организации. Одним из интерактивных методов обучения является тренинг, который позволяет в форме совместной деятельности специалистов, при взаимодействии друг с другом, обмениваться информацией, совместно решать проблемы, моделировать ситуации, оценивать действия других и свои собственные, погружаться в реальную атмосферу делового сотрудничества.

**Цель.** Показать особенности и положительные стороны интерактивного обучения специалистов сестринского дела на рабочем месте в формате тренинга.

**Материалы и методы.** В работе использована методика Д. Киркпатрика, которая представляет собой оценку эффективности и удовлетворенности проведенным обучением.

**Результаты.** Степень удовлетворенности тренингами и их эффективность оценена обучающимися достаточно высоко. Способствуют высоким результатам: внутренняя мотивация участников тренингов, хорошая организация и достойное проведение образовательного процесса, актуальное содержание предлагаемого материала.

**Заключение.** Тренинг является важнейшим инструментом в системе совершенствования оказания медицинской (сестринской) помощи, направленным на минимизацию случаев развития нежелательных событий при оказании медицинской помощи.

**Ключевые слова:** медицинское образование, внутреннее обучение, совершенствование навыков, тренинг

## **INTERACTIVE LEARNING FOR NURSING PROFESSIONALS IN THE CONDITIONS OF A MEDICAL ORGANIZATION**

*L.V. Guseva, L.A. Karaseva*

*Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Samara State Medical  
University" of the Ministry of Health of the Russian Federation, Samara*

**Introduction (relevance).** Introduction (relevance). Modern healthcare places high demands on industry specialists. Maintaining and continuously improving professional skills allows interactive training of specialists at the workplace, i.e. in a medical organization. One of the interactive teaching methods is training, which allows, in the form of joint activities of specialists, when

interacting with each other, to exchange information, jointly solve problems, simulate situations, evaluate the actions of others and their own, immerse themselves in a real atmosphere of business cooperation.

**Target.** Show the features and positive aspects of interactive training of nursing professionals at the workplace in the format of training.

**Materials and methods.** The work used the methodology of D. Kirkpatrick, which is an assessment of the effectiveness and satisfaction with the training provided.

**Results.** The degree of satisfaction with the trainings and their effectiveness was highly rated by the students. Contribute to high results: internal motivation of training participants, good organization and worthy conduct of the educational process, the actual content of the proposed material.

**Conclusion.** Training is the most important tool in the system of improving the provision of medical (nursing) care, aimed at minimizing the occurrence of adverse events in the provision of medical care.

**Key words:** medical education, internal training, skills improvement, training.

**Введение (актуальность).** Современное здравоохранение предъявляет высокие требования к специалистам отрасли. Поддерживать и непрерывно совершенствовать профессиональные навыки позволяет интерактивное обучение специалистов на рабочем месте, т.е. в условиях медицинской организации. Одним из интерактивных методов обучения является тренинг, который позволяет в форме совместной деятельности специалистов, при взаимодействии друг с другом, обмениваться информацией, совместно решать проблемы, моделировать ситуации, оценивать действия других и свои собственные, погружаться в реальную атмосферу делового сотрудничества.

**Цель.** Показать особенности и положительные стороны интерактивного обучения специалистов сестринского дела на рабочем месте в формате тренинга.

**Материалы и методы.** В работе использована методика профессора университета штата Висконсин (США) Д. Киркпатрика, которая представляет собой оценку эффективности и удовлетворенности проведенным обучением.

**Результаты исследования и обсуждение.** Стремительное совершенствование практического здравоохранения предъявляет высокие требования к работникам отрасли. В настоящее время разработаны и утверждены профессиональные стандарты для специалистов сферы здравоохранения, которые установили трудовые функции, трудовые действия и умения с учетом основной цели вида профессиональной деятельности. Профессиональные стандарты предусматривают ответственность за решение поставленных задач и результат деятельности. При этом подчеркивается значение формирования траектории профессионального развития специалиста [3].

Современная система медицинского образования обеспечивает непрерывное совершенствование общих и профессиональных компетенций, что гарантирует Федеральный закон от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны граждан Российской Федерации», который дает право медицинским работникам на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (статья 72). Последнее направлено на развитие профессиональных компетенций специалистов. Законодательно установлена периодичность обучения – не реже 1 раза в 5 лет. Практика показывает, что такой периодичности обучения явно недостаточно для практикующих специалистов [1]. В связи с этим все актуальнее становится организация «внутреннего» обучения и развития специалистов, которое осуществляется в условиях медицинской организации и в соответствии с потребностями работодателя.

Примером обучения и развития специалистов на рабочем месте является один из интерактивных методов обучения – тренинг, основу которого составляет выполнение комплекса упражнений, направленных на развитие профессиональных умений, навыков и социальных установок. Необходимо отметить, что участники тренинга приобретают также и новые знания, но это не теория в «чистом» виде, это знания, которые обязательно связаны с практикой их применения.

В нашем случае тренинг является обучающим (практико-ориентированным), он направлен на совершенствование уже сформированных навыков практической деятельности, которые считаются рутинными. Среди них забор крови из периферической вены, катетеризация мочевого пузыря, зондовые манипуляции, уход за малоподвижными пациентами и другие. Задачами тренинга по сестринскому делу являются:

- активное вовлечение всех участников в процесс обучения;
- достижение наработки и развития требуемого навыка.

Опыт показывает, что тренинг способен за короткий период времени объединить коллектив. Важно отметить, что тренинг предполагает не только активную интеллектуальную деятельность участников, но также влияние на их эмоциональный фон.

В структуре системы обучения на рабочем месте специалистов сестринского дела Клиник Самарского государственного медицинского университета значительное место отводится занятиям в формате тренинга. Организованные в Клиниках тренинги для обучения и развития сестринского персонала содержат как познавательные, так и манипуляционные составляющие, что приближает учебную ситуацию к реальности и действительности [5]. Из

специалистов сестринского дела формируются рабочие группы от 4 до 6 человек в каждой. Расписание занятий составляется по гибкому графику с учетом режима работы структурных подразделений Клиник. Продолжительность каждого практико-ориентированного тренинга не превышает 1 академический час. В тренинговом процессе используются фантомы, манекены, тренажеры, медицинские изделия.

Тренинги проводятся по общепринятой методике и делятся на три составляющие. Первая составляющая, когда преподаватель презентует тему, стремясь оказать позитивное воздействие на долгосрочную память ранее полученных знаний обучающимися. Он акцентирует внимание на актуальных положениях федеральных нормативно-правовых актов и стандартных операционных процедурах (СОП), принятых в Клиниках. При этом общение между преподавателем и обучающимися носит активный характер – преподаватель вызывает каждого участника тренинга на диалог и взаимодействие. Такой подход позволяет выявить ошибочные представления участников тренинга об отдельных этапах технологии оказания манипуляции и в ходе обсуждения своевременно внести поправки в знания, закрепив их, в дальнейшем, выработанным навыком.

Необходимо отметить, что в процессе проведения тренинга учитываются особенности аудитории обучающихся [2, 4], например, такие как:

- большой трудовой стаж, который позволяет участникам тренинга воспринимать и анализировать получаемую информацию с «высоты» своего профессионального опыта;
- готовность большинством специалистов сестринского дела изучать только те вопросы, которые непосредственно требуются в соответствии с занимаемой должностью.

Во второй составляющей преподаватель демонстрирует выполнение определенной манипуляции в нескольких вариантах. Первый вариант – быстрая демонстрация манипуляции в режиме регламентированного времени. Цель быстрой демонстрации: показать порядок (алгоритм) действий при выполнении манипуляции в соответствии с таймингом. Участники тренинга молча наблюдают за действиями преподавателя, который, комментируя каждое свое действие, подчеркивает технические и санитарно-эпидемиологические особенности выполнения данной манипуляции. Медицинские работники имеют возможность задавать вопросы. При необходимости преподаватель повторяет отдельные действия. Преподавателем всегда используются наглядные материалы, что позволяет задействовать дополнительные виды памяти, например:

- компактные алгоритмы, выполненные в виде блок-схем;

- презентации;
- видеофильмы и др.

Второй вариант выполнения манипуляции – под проговаривание обучающимися действий по выполнению манипуляции преподаватель их демонстрирует. При этом закрепляются необходимые знания, появляется чувство ответственности за ход манипуляции.

Третья составляющая тренинга является основополагающей. Она интегрирует основные этапы технологии оказания манипуляции и предусматривает отработку речевого модуля, включая:

- идентификацию пациента;
- получение устного информированного согласия;
- разъяснение хода сестринского вмешательства;
- демонстрацию умений гигиенической обработки рук;
- утилизацию медицинских отходов;
- действия в аварийной и нестандартной ситуации;
- выполнение манипуляции.

Каждый участник тренинга проходит заданную траекторию. При этом, наблюдая за действиями коллеги, каждый обучающийся имеет возможность дать подсказку, выразить одобрение или предъявить критические замечания.

Как правило, в группе выявляется лидер, который руководит действиями коллег в процессе повторения алгоритма проведения манипуляции. В результате выявляются проблемные зоны образовательного процесса, которые после тщательного анализа подвергаются совершенствованию.

Для успешного проведения тренинга преподавателем поддерживаются следующие основные принципы:

- принцип добровольного участия, когда обучающийся имеет внутреннюю заинтересованность в своем развитии;
- принцип диалогизации взаимодействия, когда происходит полноценное межличностное общение на тренинге, основанное на взаимном уважении обучающихся;
- принцип самодиагностики, предполагающий рефлекссию обучающихся;
- принцип безопасности, гарантирующий сохранение конфиденциальности информации от обучающихся;

- принцип партнерских отношений, который предусматривает реализацию взаимодействия между преподавателем и участниками тренинга;

- принцип активности, предполагающий обязательную активность всех участников и принятие каждым на себя ответственности за результаты деятельности группы в целом.

Необходимо отметить, что тренинг, как форма обучения и развития, всегда привлекает участников своей эффективностью, внутренней открытостью, комфортной психологической атмосферой.

С помощью адаптированной модели Дональда Киркпатрика (1959) мы получили обратную связь от участников тренингов, проводимых в Клиниках медуниверситета, опираясь на оценку реакций участников тренингов.

Фрагмент данного исследования представлен в следующих результатах. Оценка степени удовлетворенности тренингами проводилась по 10-ти балльной шкале (от нуля до десяти показатели степени удовлетворенности возрастали). В анкетировании принимали участие 30 специалистов сестринского дела Клиник, что составило 5 групп участников различных тренингов:

1) «Моё настроение до тренинга»:

- 5 баллов – отметили 20 специалистов;
- 8 баллов – отметили 6 специалистов;
- 10 баллов – отметили 4 специалиста.

2) «Моё настроение после тренинга»:

- 8 баллов – отметили 9 специалистов;
- 9 баллов – отметили 10 специалистов;
- 10 баллов – отметили 11 специалистов.

3) «Насколько мне был ясен и понятен предлагаемый материал?»:

- 8 баллов – отметили 4 специалиста;
- 10 баллов – отметили 25 специалистов.

4) «Насколько мне был интересен предлагаемый материал?»:

- 10 баллов – отметили 30 специалистов.

5) «Насколько нужен и полезен для меня предложенный материал?»:

- 10 баллов – отметили 30 специалистов.

6) «Насколько комфортным для меня был темп занятий?»:

- 8 баллов – отметили 4 специалиста;

- 10 баллов – отметили 25 специалистов.

7) «Сколько личных усилий, эмоций, опыта я вложил в группу?»:

- 10 баллов – отметил преподаватель.

8) «Как много я получил от группы?»:

- 10 баллов – отметил преподаватель.

Оценка эффективности тренингов проводилась также по 10-ти балльной шкале (от нуля до десяти показатели эффективности возрастали). В анкетировании принимали участие 30 специалистов сестринского дела Клиник, что составило 5 групп участников различных тренингов:

1) «Насколько важными для вашей практической деятельности были темы, рассматриваемые на тренинге?»:

- 10 баллов – отметили 30 специалистов.

2) «Насколько тренинг был для вас эффективен, дал ли новые знания, умения, навыки?»:

- 6 баллов – отметили 3 специалиста;

- 10 баллов – отметили 27 специалистов.

3) «Насколько применимы в реальных условиях вашей практической деятельности знания, умения и навыки, полученные на тренинге?»

- 10 баллов – отметили 30 специалистов.

4) «Насколько компетентным показал себя преподаватель, отвечая на ваши вопросы, способен ли он организовать эффективный процесс тренинга и конструктивное взаимодействие участников?»:

- 10 баллов – отметили 30 специалистов.

Полученные в результате анкетирования данные показали, что степень удовлетворенности тренингами, по мнению участников, не снижалась ниже 8 баллов, что объясняется как внутренней мотивацией специалистов, так и хорошей организацией, проведением и актуальным содержанием предлагаемого материала.

Оценка эффективности тренингов, по мнению их участников, только в одном случае снизилась до 6 баллов, что связано с высокой квалификацией 10% участников тренингов, которым предлагаемый материал не дал ожидаемого количества новых знаний, умений и навыков.

Для преподавателя оценка удовлетворенности тренингами и их эффективностью участниками образовательного процесса дала возможность удостовериться в актуальности и необходимости предлагаемого материала и объективности по отношению к организационным мероприятиям.

По мнению большинства исследователей и экспертов по управлению персоналом, эффективный тренинг приводит к изменениям в трех основных психологических сферах: аффективной (эмоции, мотивация и установки); когнитивной (способность усваивать информацию); деятельностной (внедрение усвоенных навыков в свою рабочую деятельность).

### Список литературы

1. Вавилов А.В., Суслин С.А., Гинятулина Р.И., Измалков Н.С., и др. Система внутреннего обучения как фактор повышения эффективности управления персоналом больницы. Современные проблемы здравоохранения и медицинской статистики. 2022;5; URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-vnutrennego-obucheniya-kak-faktor-povysheniya-effektivnosti-upravleniya-personalom-bolnitsy>.
2. Гиббс Т., Химион Л.В. Непрерывное профессиональное развитие: продолжая учиться и развиваться. Медицинское образование и профессиональное развитие. 2011;1; URL: [https://cyberleninka.ru/viewer\\_images/17608686/f/1.png](https://cyberleninka.ru/viewer_images/17608686/f/1.png)
3. Молчанова Е.Г., Злобина Г.М. Организация подготовки специалистов на рабочем месте в формате гибридного обучения. Медсестра. 2023;4; URL: <https://panor.ru/articles/organizatsiya-podgotovki-spetsialistov-na-rabochem-meste-v-formate-gibridnogo-obucheniya/92596.html#>
4. Романцов М.Г., Шамшева О.В., Мельникова И.Ю., Шульдяков А.А. Принципы андрагогики в медицинском образовании. Детские инфекции. 2013;5; URL: <https://doi.org/10.22627/2072-8107-2013-12-2-59-61>
5. Садчиков Д.В. Тренинг в высшем медицинском образовании. Вестник анестезиологии и реаниматологии. 2017;3; URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trening-v-vysshem-meditsinskom-obrazovanii>.

### References

1. Vavilov A.V., Suslin S.A., Ginnyatulina R.I., Izmalkov N.S., et al. Internal training system as a factor in improving the efficiency of hospital personnel management [Sistema vnutrennego obucheniya kak faktor povysheniya effektivnosti upravleniya personalom bol'nitsy]. Modern problems of public health and medical statistics [Sovremennyye problemy obshchestvennogo zdravookhraneniya i meditsinskoj statistiki]. 2022;5; URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-vnutrennego-obucheniya-kak-faktor-povysheniya-effektivnosti-upravleniya-personalom-bolnitsy> (In Russian)
2. Gibbs T., Khimion L.V. Continuing professional development: continuing to learn and develop [Neprieryvnoye professional'noye razvitiye: prodolzhat' uchit'sya i razvivat'sya]. Medical education and professional development [Meditsinskoye obrazovaniye i professional'noye razvitiye]. 2011;1; URL: [https://cyberleninka.ru/viewer\\_images/17608686/f/1.png](https://cyberleninka.ru/viewer_images/17608686/f/1.png) (In Russian)
3. Molchanova E.G., Zlobina G.M. Organization of training of specialists at the workplace in the format of hybrid training [Organizatsiya obucheniya spetsialistov na rabochem meste v formate gibridnogo obucheniya]. Nurse [Medsestra]. 2023;4; URL: <https://panor.ru/articles/organizatsiya-podgotovki-spetsialistov-na-rabochem-meste-v-formate-gibridnogo-obucheniya/92596.html#> (In Russian)
4. Romantsov M.G., Shamsheva O.V., Melnikova I.Yu., Shuldyakov A.A. Principles of andragogy in medical education [Printsipy andragogiki v meditsinskom obrazovanii]. Children's infections [Detskiye infektsii]. 2013;5; URL: <https://doi.org/10.22627/2072-8107-2013-12-2-59-61> (In Russian)
5. Sadchikov D.V. Training in higher medical education [Obucheniye v vysshem meditsinskom obrazovanii]. Bulletin of anesthesiology and resuscitation [Vestnik anesteziologii i reanimatologii]. 2017;3; URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/training-v-vysshem-meditsinskom-obrazovanii> (In Russian)

**Финансирование.** Исследование не имело спонсорской поддержки.

**Конфликт интересов.** Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

**Acknowledgments.** The study did not have sponsorship.

**Conflict of interests.** The authors declare no conflicts of interest.

### Сведения об авторах

**Гусева Лариса Васильевна** – кандидат медицинских наук, доцент кафедры сестринского дела Института сестринского образования ФГБОУ ВО «Самарский государственный

медицинский университет» Минздрава России, 443099, г. Самара, ул. Чапаевская, 89, e-mail: l.v.guseva@samsmu.ru, ORCID 0000-0003-2113-1467; SPIN: 1584-9422

**Карасева Лариса Аркадьевна** – доктор медицинских наук, профессор, директор Института сестринского образования ФГБОУ ВО «Самарский государственный медицинский университет» Минздрава России, 443099, г. Самара, ул. Чапаевская, 89, e-mail: l.a.karaseva@samsmu.ru, ORCID 0000-0003-3999-9731; SPIN: 4744-0545

#### Abouttheauthors

**Guseva Larisa Vasilievna** – Candidate of Medical Sciences, Associate Professor, Department of Nursing, Institute of Nursing Education, Samara State Medical University, Ministry of Healthcare of Russia, 443099, Samara, Chapaevskaya, 89, e-mail: l.v.guseva@samsmu.ru, ORCID 0000-0003-2113-1467; SPIN: 1584-9422

**Karaseva Larisa Arkadievna** – Doctor of Medical Sciences, Professor, Director of the Institute of Nursing Education, Samara State Medical University of the Ministry of Healthcare of Russia, 443099, Samara, Chapaevskaya, 89, e-mail: l.a.karaseva@samsmu.ru, ORCID 0000-0003-3999-9731; SPIN: 4744-0545

Статья получена: 10.06.2023 г.  
Принята к публикации: 28.09.2023 г.