

Образовательная система Станции скорой и неотложной медицинской помощи имени А. С. Пучкова

Андрей Колесник



Фото: НИИ организации здравоохранения и медицинского менеджмента

Об организации непрерывного профессионального развития специалистов Станции скорой и неотложной медицинской помощи имени А. С. Пучкова и ее образовательной структуре рассказывает один из авторов идеи создания образовательного портала станции Андрей Колесник.

Андрей Колесник, начальник учебно-организационного отдела Станции скорой и неотложной медицинской помощи Департамента здравоохранения города Москвы

— С момента запуска образовательного портала прошло уже больше пяти лет. Расскажите, пожалуйста, как он развивается.

— За последние пять лет наша образовательная инфраструктура претерпела очень большие изменения. На момент создания она была представлена только общеобразовательным порталом. И в тот момент мы были одними из первых, кто стал заниматься внутренними образовательными проектами в крупных медицинских организациях. Дальше развитие двигалось в нескольких направлениях. В первую очередь это наполнение контентом образовательного портала. Количество курсов существенно увеличилось, появились новые программы, новые площадки, стали проводиться онлайн круглые столы. Причем не исключительно

для работников станции. Физически наша образовательная система – это 12 серверов, 12 различных поддоменов.

— Помимо наполнения контентом, какие произошли структурные изменения?

— Портал трансформировался в сложную образовательную систему. Для каждого участника системы разработана подходящая роль (статус) с определенными правами и полномочиями в зависимости от должности. Все эти пять лет мы шли по пути не только наполнения самого портала, но и выстраивания структуры управления образовательной активностью персонала и ее учета. Фактически портал стал для сотрудников входной точкой в систему непрерывного медицинского образования и ориентиром.

— Что представляют собой роли, о которых вы сказали?

— У каждого участника образовательного процесса свой ключ, свой доступ к различным, соответствующим



Фото: НИИ организации здравоохранения и медицинского менеджмента

роли этого участника функциям – обучающийся, преподаватель, руководитель, тьютор и др. И у каждого из них свои инструменты для работы, контроля и дальнейшего развития.

— Каким образом система помогает контролировать процесс непрерывного медицинского образования?

— Встроенная система управления пользователями позволяет регулировать все текущие образовательные процессы. Одна из подсистем – это мониторинг обучения в рамках обязательной программы повышения квалификации медицинских работников, в ней ведется учет образовательной активности по обязательной программе повышения квалификации.

— Сколько программ разработано для фельдшеров и врачей станции?

▲
Симуляционный класс на одной из подстанций

— Мы развиваем программы в зависимости от потребностей наших специалистов. Сейчас в рамках непрерывного профессионального развития у нас действует около 40 программ повышения квалификации, которые признаны на федеральном уровне и адресованы специалистам с высшим или средним медицинским образованием. Есть также узконаправленные программы для сотрудников технических служб. Таким образом, мы гарантируем работодателю непрерывное медицинское образование для сотрудников и активно им занимаемся, чтобы каждый действующий работник станции успешно проходил обязательную аккредитацию. >>>

В РАМКАХ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ У НАС ДЕЙСТВУЮТ ОКОЛО 40 ПРОГРАММ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ, АДРЕСОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТАМ С ВЫСШИМ ИЛИ СРЕДНИМ МЕДИЦИНСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ



Фото: НИИ организации здравоохранения и медицинского менеджмента



Фото: НИИ организации здравоохранения и медицинского менеджмента



Фото: НИИ организации здравоохранения и медицинского менеджмента

Кстати, мы разработали систему помощи при аккредитации. Она помогает избежать проблем технического характера, связанных с подачей документов. В нужный момент на персональной странице специалиста появляется уведомление о том, что пора подготовить документы. Специалист их подгружает, а методист проверяет, весь ли комплект представлен, что надо заменить или переоформить и т. д.

— Предусмотрены ли дополнительные возможности для молодых специалистов?

— Для молодых специалистов предусмотрен отдельный модуль, который помогает лучше разобраться в структуре работы станции. Но в любом случае



Регулярное обновление технологического оснащения станции требует постоянной отработки новых навыков

они наравне со всеми проходят модули перманентного обучения. Кстати, и само перманентное обучение тоже трансформировалось. В нем появилась обязательная часть и вариативная, когда из предложенного списка каждый самостоятельно выбирает наиболее интересные и нужные для работы направления.

— Кто преподает в вашем образовательном центре?



С ПОМОЩЬЮ ПЛАТФОРМЫ МЫ МОЖЕМ **ОПЕРАТИВНО ДОСТАВЛЯТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КОНТЕНТ И ПОЛУЧАТЬ ИНФОРМАЦИЮ О ДОСТИГНУТЫХ УСПЕХАХ СОТРУДНИКА, ФОРМИРОВАТЬ ЕГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ПОРТФОЛИО**

— За последние полтора-два года у нас выросла целая плеяда собственных преподавательских кадров, сейчас это около 80 тьюторов. Они проходили поэтапное обучение и сейчас являются педагогами-наставниками, каждый из которых подготовлен по единой системе преподавания. В основе обучающих курсов лежат рекомендации профильных национальных советов, признанных международных протоколов, адаптированных с точки зрения реалий нашей работы.

— **Вы упоминали систему наставничества.**

— Да, часть системы наставничества реализуется с помощью нашего образовательного портала. На станции есть список людей, готовых заниматься наставничеством, он колеблется в ту или иную сторону, но это стабильно около 200 человек. Для них есть свои разделы в нашей образовательной системе, которые помогают заниматься подобной деятельностью.

— **Чем дополнилась структура образовательной системы за последние годы?**

— Для пользователей у нас разработана система поддержки. Причем она полностью интегрирована в общую систему, что позволяет сразу видеть, от кого исходит запрос и каких систем касается. Второе важное дополнение – разработан внутренний корпоративный мессенджер, защищенный от внешних влияний, для тех, кто занимается вопросами образования. Он тоже привязан к единой системе идентификации пользователей. С использованием этих же решений появилась своя площадка для проведения круглых столов онлайн, куда автоматически можно приглашать определенные категории пользователей.

— **Получается, что система сегодня не только включает набор образовательных курсов, но и позволяет проводить мероприятия?**

— Да. У нас есть платформа для внутренних организационно-административных рабочих мероприятий, а также есть платформа именно для круглых столов

и мероприятий, ориентированных вовне. Туда может попасть любой желающий, кого касается тема круглого стола. С помощью платформы мы можем оперативно доставлять образовательный контент и столь же быстро получать информацию о достигнутых успехах сотрудника, формировать его образовательное портфолио и видеть всю историю его профессионального обучения, цифровой образовательный след.

— **Как интегрирована в общую систему работа офлайн, например, в симуляционных классах?**

— Действительно, в рамках профессионального образования мы используем все применяемые сегодня в подготовке медицинских работников технологии. Одна из таких технологий – симуляционное обучение. Если когда-то у нас был симуляционный класс всего на одной подстанции, сегодня таких локаций уже несколько, иначе было бы невозможно реализовать нужную нам программу повышения квалификации. Причем при необходимости мы можем перевозить оборудование на другие подстанции для обучения групп. И, конечно, на каждой подстанции есть методический класс.

— **На основе чего формируются темы образовательных курсов?**

— На основе практической потребности. Например, появилось или распространяется новое инфекционное заболевание – мы оперативно готовим образовательный курс для наших специалистов. Или внедрено новое оборудование, новые стандарты – все это требует дополнительного обучения. Например, в профессиональный стандарт врача скорой медицинской помощи включили проведение ультразвукового исследования, значит, мы должны обеспечить врачам возможность освоить и отработать этот навык. Независимо от подобных поводов мы и сами следим за трендами в профессиональной сфере. Коллектив сам заинтересован в развитии, и особенно важно, что эту потребность в развитии поддерживает руководство. 