

МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

СХВАЛЕНО

вченою радою Одесського
національного медичного
університету
від «05» 10. 2023 р.
Протокол № 2

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор Одесського національного
медичного університету
Валерій ЗАПОРОЖАН
Введено в дію наказом ОНМедУ
«05» 10. 2023 року № 503-0



ПОЛОЖЕННЯ
про тренінги та тематичне навчання
в Одеському національному медичному університеті

Одеса — 2023

1. Загальні положення

1.1. Це Положення визначає процедуру організації і проведення тренінгів та тематичного навчання (майстер-клас, фахова (тематична) школа, семінар тощо) для здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних працівників, співробітників ОНМедУ та інших осіб, незалежно від рівня освіти та спеціальності.

Положення про тренінг розроблено відповідно до Закону України «Про вищу освіту», Постанови Кабінету Міністрів України від 14.07.2021р. № 725 «Про затвердження Положення про систему безперервного професійного розвитку медичних та фармацевтичних працівників», Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку платних послуг, які можуть надаватися навчальними закладами, іншими установами та закладами системи освіти, що належать до державної і комунальної форми власності» від 27. 08. 2010 р. № 796 (зі змінами), наказу МОЗ України від 18.08.2021 р. № 1753 «Про внесення змін до наказа Міністерства охорони здоров'я України від 22 лютого 2019 року № 446», «Положення про систему безперервного професійного розвитку медичних та фармацевтичних працівників», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14 липня 2021 р. № 725, наказів та листів МОН та МОЗ, Статуту Одеського національного медичного університету, «Положення про організацію освітнього процесу в ОНМедУ», інших локальних документів Одеського національного медичного університету (далі – ОНМедУ, Університет).

- 1.2. У цьому Положенні терміни вживаються у такому значенні:
- тренінг - опанування учасниками заходу нових професійних знань та навичок як з окремих розділів спеціальності, так і з актуальних питань організації медичної допомоги за відповідними напрямами у групі до 20 осіб.
 - симуляційний тренінг чи тренінг з оволодіння практичними навичками - набуття кожним учасником заходу певної клінічної та/або практичної навички та/або компетенції (вміння застосовувати в індивідуальній лікарській практиці процедуру, маніпуляцію, техніку тощо) в умовах штучно створеного, наближеного до реальності професійного середовища для забезпечення максимальної безпеки пацієнтів, постраждалих, працівників сфери охорони здоров'я, рятувальників та інших осіб, які надають домедичну допомогу, першу, екстрену та іншу медичну допомогу з використанням медичних симуляційних технологій та спеціального симуляційного обладнання (муляжів, манекенів, симулаторів, роботів та стандартизованих пацієнтів);
 - майстер-клас – представлення і демонстрація певних методик, технологій діагностики та лікування з метою підвищення професійного рівня та обміну передовим досвідом учасників заходу, розширення їх світогляду та залучення до новітніх галузей знань;
 - семінар – набуття учасниками нових знань з окремих розділів спеціальності та з актуальних питань організації медичної допомоги за відповідними напрямами з можливістю обговорити отриману інформацію під час навчання у малих

групах. Зміст навчання присвячений висвітленню актуальних питань на теоретичному рівні і не стосується питань формування навичок;

- фахова (тематична) школа – навчання з актуальних питань відповідної спеціальності, що поєднує заняття у великих групах для опанування теоретичної частини під час проведення лекцій та заняття у малих групах (не більше 10-12 учасників на одного викладача) для проведення семінарів/практичних занять тривалістю один день і більше.

2. Порядок та терміни проведення тренінгу та тематичного навчання

2.1. Організація і проведення тренінгів та тематичного навчання здійснюється відповідно до особливостей професійної діяльності споживачів, їх рівня підготовки та компетенції з урахуванням потреб у підвищенні кваліфікації (або набутті навичок) та результатів попереднього оцінювання їх рівня підготовки.

2.2. Тренінг та тематичне навчання проводиться відповідно до запланованої програми за затвердженим графіком. Дані про проведення тренінгів та тематичного навчання осіб з медичною освітою вносяться до ЄДБО, навчально-виробничого плану Навчально-наукового інституту безперервної підготовки лікарів та електронної бази провайдерів безперервної освіти МОЗ України.

План проведення тренінгів для осіб з медичною освіти затверджує завідувач кафедрою, яка проводитиме тренінги та проректор з науково-педагогічної роботи.

В окремих випадках тренінги можуть проводитися позапланово відповідно до офіційного запиту осіб або установ, які просять провести для них тренінг, за окремим дозволом ректора ОНМедУ.

2.3. Тривалість тренінгу та тематичного навчання становить від 4 годин і більше. У разі тривалості тренінгу до 8 академічних годин він може проводитися протягом одного дня. У разі більшої тривалості – формою тренінгу може бути марафон, тобто проведення занять тривалістю 6-8 годин щоденно протягом кількох днів.

2.4. Під час тренінгу та тематичного навчання, який триває більше 4 годин, обов'язково передбачається перерва:

- у разі тривалості 4-6 годин – дві перерви по 20 хвилин через кожні 1,5-2 години роботи;
- у разі тривалості 6 та більше годин – велика обідня перерва (не менше години) та дві перерви по 20 хвилин через кожні 1,5-2 години роботи.

2.5. Тренінги та тематичне навчання можуть бути проведені на базі симуляційних центрів або кафедр ОНМедУ за умов наявності відповідних фахівців та необхідного обладнання, засобів демонстрації та тренування, згідно програми тренінгу та тематичного навчання, що повинно бути підтверджено актом інвентаризації матеріально-технічної бази підрозділу.

2.6. Наказом ректора затверджуються такі складові тренінгу та тематичного навчання:

- склад учасників заходу;
- дата і час проведення заходу;
- організатори проведення заходу;
- документ з указанням кількості балів БПР, що отримують учасники заходу (для учасників тренінгів, які не мають медичної освіти, бали БПР не надаються).

2.7. Організатори тренінгу та тематичного навчання – науково-педагогічні працівники відповідної кафедри університету або педагогічні працівники, працівники інших освітніх, наукових установ чи інституцій – партнери (за потреби), що здійснюють діяльність згідно з укладеними договорами про співпрацю.

2.8. З метою інформаційного забезпечення підрозділ, який планує проведення тренінгів та тематичного навчання, щороку до 30 серпня розробляє план-графік програм на поточний навчальний рік, подає керівнику НВК ІТНІ та вносить його до щорічного навчально-виробничого плану Навчально-наукового інституту безперервної підготовки лікарів (далі НВП ННІБПЛ).

Тренінг та тематичне навчання для осіб без медичної освіти проводиться відповідно до запланованої програми за затвердженім графіком. Дані про проведення тренінгів та тематичного навчання осіб без медичної освіти не вносяться до ЕДБО, навчально-виробничого плану факультету післядипломної освіти та електронної бази провайдерів безперервної освіти МОЗ України.

2.9. На підставі всіх наданих підрозділами планів-графіків керівник НВК ІТНІ щороку до 5 вересня формує єдиний річний план-графік з проведення тренінгів та тематичних навчань в ОНМедУ та розміщує його на офіційному сайті університету у відповідному розділі за затверденою формою (Додаток 1). Заходи, що внесено до навчально-виробничого плану Навчально-наукового інституту безперервної підготовки лікарів розміщаються в його складі на офіційному сайті університету. При наявності змін в графіку проведення тренінгів та тематичного навчання, вони розміщаються на офіційному сайті університету за 14 днів до проведення заходу.

2.10. Відповідно до погодженого плану-графіку та НВП ННІБПЛ проведення тренінгів та тематичного навчання підрозділ ОНМедУ, який проводить захід:

- організовує і проводить тренінги та тематичне навчання в межах бюджетних призначень безпосередньо або на підставі укладених договорів відповідно до законодавства;
- здійснює науково-методичні, психолого-педагогічні, консультаційні, інформаційно-аналітичні, організаційні та інші заходи;
- у разі необхідності залучає до організації і проведення тренінгів в установленому порядку консультантів, експертів, зокрема іноземних, представників навчальних закладів та наукових установ, міжнародних організацій.

3. Учасники тренінгу та тематичного навчання

3.1. Учасники тренінгу та тематичного навчання – всі особи, які приймають участь в тренінгу та тематичному навчанні, зокрема тренери та керівник підрозділу, на базі якого проводиться тренінг та тематичне навчання.

3.2. Для проходження навчання за тренінговими програмами та програмами тематичного навчання формуються тренінгові групи або групи тематичного навчання.

Тренінгова група – це спеціально створена група, учасники якої за сприяння ведучого (тренера) включаються в інтенсивне спілкування, спрямоване на досягнення визначеної мети та вирішення поставлених завдань.

Тренінгова група формується на підставі отриманих заявок в кількості 4-6 осіб (або не більше 20 осіб) не пізніше, ніж за 7 днів до запланованого тренінгу. У разі ненадходження заявок тренінг не проводиться.

У разі наявності замовлення на проведення додаткового тренінгу або тематичного навчання, який не увійшов до календарного плану та НВП ННІБПЛ, їх проведення узгоджується з ректором та відповідні зміни розміщуються на офіційному сайті університету.

3.3. Кількість тренінгових груп на 1 тренінг не повинна перебільшувати чотирьох, кількість учасників фахової (тематичної) школи на одного викладача під час опанування практичними навичками не повинна перевищувати 10-12.

3.4. Зожною тренінговою групою працюють не менше двох тренерів. Кількість тренерів регламентується вимогами сценаріїв, які використовуються під час тренінгу.

Безпосереднє відпрацювання практичних навичок або симуляційне відпрацювання передбачає навчальне навантаження на одного викладача (тренера) не більше чотирьох - шести учасників.

3.5. Учасники зобов'язані:

- виконувати розпорядження тренерів;
- брати активну участь у роботі команди та дотримуватися морально-етичних норм і техніки безпеки;
- дотримуватися вимог цього Положення.

4. Права та обов'язки тренерів

4.1. Тренінг проводить тренер, який дотримується означених принципів проведення тренінгу:

- конфіденційність, котра полягає в нерозповсюдженні змісту спілкування за межами тренінг-групи задля збереження встановленої довіри й відкритості, що надалі відображається на активності її членів і широті ведення дискусій;
- «тут і тепер», що передбачає налагодження зворотного зв'язку у групі, побудованого на довірі між усіма учасниками заняття, котрий створює умови для кожної особистості побачити себе в роботі тренінгу, свій «Я-образ»;

- активність усіх учасників заняття, що є головним у роботі тренінгу і сприяє організації спостереження та самоспостереження у груповій взаємодії з одночасним «зануренням» у себе й іншого та проведенням аналізу групових процесів;
- відвертість, довіра, які забезпечують налагодження атмосфери психологічного комфорту й довірливого спілкування завдяки поіменному звертанню до кожного учасника, а не за прізвищем, а також установленню рівності між усіма членами групи;
- висловлювання з позиції Я (персоніфікація) щодо проблемного питання, уникнення безособових мовних форм;
- емоційний зв'язок, який передбачає акцентуалізацію емоційних станів учасників тренінгу під час зворотного зв'язку, що створює умови для зміни власного стилю спілкування з іншими та формує уміння чітко й адекватно висловлювати власні почуття;
- взаємопідтримка, толерантність, урахування вікових і психологічних особливостей особистості кожного з учасників Тренінгу та адаптації до вимог учасників, партнерське спілкування, дослідницька креативна позиція, самостійність, об'єктивизація поведінки.

4.2. Тренером в ОНМедУ може бути будь-який викладач кафедри ОНМедУ, який:

- має вищу медичну освіту та сертифікат лікаря-спеціаліста, або курси підвищення кваліфікації за спеціальністю, яка відповідає тематиці тренінгу;
- має педагогічний стаж не менше 2 років;
- має сертифікат національного або міжнародного зразку з проходження тренінгів з відповідного напряму;
- пройшов курси підвищення кваліфікації педагогічних працівників, в яких передбачено навчання з організації та проведення тренінгів;
- кандидатура якого затверджена на відповідній цикловій предметній комісії за поданням завідуючого кафедри;
- володіє навичками ведення тренінгової групи, знає методику проведення тренінгових занять, методи оцінювання результатів тренінгу та вміє їх застосовувати.

Тренером для осіб без медичної освіти в ОНМедУ може бути будь-який співробітник кафедри ОНМедУ, який:

- має будь-яку освіту та сертифікат про проходження тренінгу та отримання сертифіката інструктора, або курси підвищення кваліфікації за спеціальністю, яка відповідає тематиці тренінгу;
- кандидатура якого затверджена на засіданні кафедри та відповідній цикловій предметній комісії за поданням завідуючого кафедри;
- володіє навичками ведення тренінгової групи, знає методику проведення тренінгових занять, методи оцінювання результатів тренінгу та вміє їх застосовувати.

4.3. Тренерами також можуть бути особи, які не є співробітниками ОНМедУ, та які пройшли відповідну підготовку та володіють навичками

проведення тренінгів, а також визнані фахівці галузі, представники установ партнерів у межах чинних договорів про співпрацю.

5. Програма та мета тренінгу та тематичного навчання

5.1. Програма тренінгу та тематичного навчання повинна повноцінно забезпечувати оволодіння навичкою, або формування алгоритму поведінки в ситуації, що вимагає швидкого реагування.

5.2. Програма кожного тренінгу та тематичного навчання формується та затвержується не пізніше, ніж за 30 днів до його проведення та подається до ННІБПЛ для розрахування вартості (якщо захід проводиться за кошти фізичних або юридичних осіб).

Програма тренінгу для осіб без медичної освіти формується та затвержується не пізніше, ніж за 30 днів до його проведення та подається для розрахунку вартості безпосередньо до планово-економічного відділу.

Програма тренінгу та тематичного навчання, яка надається в економічний відділ для розрахунку вартості повинна містити такі дані:

- перелік сценаріїв симуляції з точним вказанням тривалості та кількості разів використання кожного з них;
- перелік та кількість муляжів, манекенів, симуляторів або стандартизованих пацієнтів та витратних матеріалів, які будуть використані, а також тривалість їх використання протягом тренінгу;
- перелік тренерів та інших співробітників ОНМедУ, які будуть задіяні в тренінгу та тематичного навчання з вказанням точної тривалості роботи кожного з них;
- кількість осіб, які будуть проходити тренінг або тематичне навчання;
- перелік додаткових заходів під час тренінгу та тематичного навчання (лекції, брифінгі та інш.) з точним вказанням їх кількості, тривалості та переліку співробітників ОНМедУ, які в них задіяні, з вказанням їх посад.

5.3. Програма тренінгу та тематичного навчання, яка надається споживачам, складається з:

- інформації щодо точної дати, часу та місця проведення;
- переліку сценаріїв симуляції з переліком засобів симуляції, які будуть використані;
- переліку додаткових заходів під час тренінгу або тематичного навчання з точним вказанням часу та місця їх проведення (лекції, брифінгі, кофе-брейкі та ін.).

5.4. Тематика тренінгових програм та програм тематичного навчання визначається з урахуванням:

- міжнародних стандартів та алгоритмів надання невідкладної та планової медичної допомоги;
- національних вимог та стандартів надання невідкладної та планової медичної допомоги;
- потреб споживачів тренінгів та тематичного навчання;

актуальності тематики.

5.5. Метою тренінгів та тематичного навчання може бути:

- формування необхідної компетентності з надання невідкладної допомоги в різних умовах у учасників тренінгів, які не мають медичної освіти;
- додатковий розвиток професійних компетентностей у здобувачів освіти в ОНМедУ з питань, які не входять до ОПП, за якою навчається здобувач;
- підвищення кваліфікації у медичних працівників закладів охорони здоров'я (керівників підрозділів, лікарів, середнього та молодшого медичного персоналу);
- підвищення кваліфікації професорсько-педагогічного складу ОНМедУ;
- інформування та набуття учасниками тренінгу та тематичного навчання нових професійних навичок та умінь;
- опанування нових технологій у професійній сфері;
- підвищення ефективності спілкування та особливостей реагування в різних клінічних ситуаціях;
- зміна погляду на конкретну проблему;
- зміна погляду на процес навчання;
- підвищення здатності учасників до позитивного ставлення до себе та життя;
- пошук ефективних шляхів розв'язання поставлених проблем завдяки об'єднанню в тренінговій роботі різних спеціалістів, представників різних підрозділів та підприємств, які впливають на розв'язання цих проблем;
- активізація громадськості щодо розв'язання актуальних проблем.

6. Зміст, процес і методи тренінгу та тематичного навчання

6.1. Тренінг повинен складатися з таких основних етапів:

- контроль вхідного рівня підготовки (до 5 % тривалості тренінгу);
- брифінг (інструктаж) та отримання завдання (до 15 % тривалості тренінгу);
- безпосереднє виконання завдання (до 40 % тривалості тренінгу);
- дебрифінг (обговорення за результатами виконання завдання, до 20 % тривалості тренінгу);
- підсумковий контроль (до 5 % тривалості тренінгу);
- перерви – 10 % тривалості тренінгу (без урахування великої обідньої перерви).

6.2. Тривалість безпосереднього виконання завдань та обговорення за результатами їх виконання (або демонстрація та представлення певних методік під час тематичного навчання) повинна становити не менше 70% тривалості тренінгу або тематичного навчання.

6.3. Спілкування учасників у ході тренінгу та тематичного навчання охоплює дві складові: зміст і процес.

Зміст тренінгу та тематичного навчання – це тематика (ідеї, питання, закономірності явищ), що вивчається під час роботи.

Процес тренінгу та тематичного навчання – це те, як взаємодіють учасники тренінгу та тематичного навчання під час навчання, яку атмосферу створюють, які ролі відіграють, як впливають один на одного.

6.4. Метод тренінгу та тематичного навчання – це те, в який спосіб організовано навчання (дискусія, робота у складі малих груп тощо), як відбувається процес засвоєння змісту тренінгу та тематичного навчання.

1. «Мозковий штурм». Цей метод тренінгового та тематичного навчання застосовується як для обговорення всією групою учасників, так і в малих групах. Його мета – сформулювати якомога більше ідей на задану тему. «Мозковий штурм» проводиться у два етапи: на першому етапі формулюють ідеї, на другому їх оцінюють. Зазвичай використовується велика шкільна дошка або аркуші фліп-чартного паперу, де один з учасників (або помічник тренера) записує ідеї так, щоб усі могли їх бачити. Це стимулює мислення і зручно для відбору кращих ідей у ході оцінювання на другому етапі.

Часто буває корисно для формуллювання ідей розподілити учасників по малих групах, а згодом об'єднати їх для подальшого обговорення й оцінювання у складі всієї групи. Для ефективного мозкового штурму корисно також виокремити два типа ідей, запропонованих учасниками, - таких, що здаються, на перший погляд, найбільш імовірними для реалізації, та навпаки – найменовірнішими. Такий розподіл може бути продуктивно використаний для початку обговорення та оцінювання ідей. Використання найменовірніших відповідей спонукає людей розглядати питання з різних точок зору, запроваджувати нестандартний підхід та враховувати оригінальні погляди.

Стимулювати вироблення ідей можна і в інший спосіб: записати кілька різних, але взаємопов'язаних питань з теми обговорення на окремих аркушах фліп-чартного паперу (або на папері плакатного формату) і розвісити їх на стінах аудиторії. Тоді учасники, пересуваючись по колу між цими аркушами, записують на них свої ідеї.

2. *Аналіз ситуаційних вправ*. Ситуаційна вправа – це реальна ситуація, представлена групі для аналізу. Вона може бути запозичена з досвіду тренера, колег, з літературних описів, свідчень очевидців. Тренер (викладач) також може сам описати реальну історію, яка мала місце в житті. За допомогою цього методу можна проводити аналіз реальних ситуацій, визначати в них ключові проблемні питання, формуллювати ідеї щодо можливого розв'язання таких ситуацій. Але слід пам'ятати, що застосування методу ситуаційних вправ потребуватиме від тренера (викладача) значних витрат часу на підготовку, тим більших, чим складніше аналізована ситуація.

3. *Аналіз критичних випадків*. Це метод докладного розгляду якоїсь однієї події з метою усвідомлення досвіду, формуллювання висновків та планування дій, які можуть дати позитивні зміни в майбутньому. Для такого аналізу учасники повинні мати певні базові знання за темою обговорення, аби легко наводити приклади і формуллювати ідеї під час виконання вправи. Теми для обговорення може запропонувати тренер (викладач) або сама група в процесі мозкового штурму.

4. *Рольова гра*. Це ефективна навчальна методика, яка має бути добре продумана й організована, щоб забезпечити позитивний вплив. За допомогою рольової гри можна:

- набути досвіду використання певних навичок в ігрівій ситуації;

- проаналізувати альтернативні способи дій, ідеї, запропоновані для виконання завдання гри, зміни ситуації на краще;
- відпрацювати на практиці певні види поведінки в безпечному середовищі перед тим, як розпочати їх застосування в реальному житті;
- набути впевненості у своїх силах під час практичних дій або репетиції певної події;
- закріпити засвоєний матеріал шляхом забезпечення зворотного зв'язку; додати до навчального процесу елемент розваги.

Рольові ігри, як і багато інших ігор та тренінгових вправ, належать до інтерактивних методів навчання. Інтерактивне навчання передбачає використання різних видів активності учасників тренінгу: фізичної (рухова активність); соціальної (активність у соціальному оточенні-комунікація, взаємодія, взаємосприйняття); змістової стосовно тематики тренінгу або тематичного удосконалення. Відповідно до того, яка активність домінує у грі, таке завдання й вирішуватиме гра, вправи. Наприклад, якщо застосовуватимуться фізичні вправи, які не пов'язані наприклад, зі змістом тренінгу, то вони виконуватимуть роль розминки, слугуватимуть засобом пожвавлення групи.

7. Способи формування групи

7.1. Під час тренінгу та тематичного навчання може бути використано 2 способи формування груп: робота у складі об'єднаної групи або робота у складі малих груп.

7.2. Робота у складі об'єднаної групи. Заняття у складі групи передбачає, що всі учасники знаходяться разом, а їхня увага зосереджена на тренері (викладачі). Такий вид роботи застосовується:

- під час початкового привітання та вступної частини щоденних занять;
- коли треба вислухати одного або декількох промовців, зокрема під час читання лекції або проведення колективної презентації перед аудиторією (брифінг);
- під час обміну результатами роботи, виконаної у складі малих груп (дебрифінг);
- наприкінці заходу для підбиття підсумків і завершення заняття (фінальний дебрифінг).

Переваги роботи в об'єднаній групі полягають у тому, що з інформацією та досвідом можуть ознайомитися всі малі тренінгові групи та групи тематичного навчання. Крім того, існує можливість легко давати інструкції одразу всім учасникам.

7.3. Робота у складі малих тренінгових груп та груп тематичного навчання застосовується, коли учасникам потрібно:

- безпосередньо пройти клінічний сценарій або його частину;
- розв'язати завдання, поставлені тренером (викладачем);
- спланувати, як представити інформацію іншим групам у формі рольової гри;

- навчитися взаємодіяти, адаптуватися серед незнайомих людей.

Заняття в малих групах передбачає активність учасників, їхню жваву взаємодію одного з одним, вироблення ними власних ідей та виявлення творчості в інших формах.

7.4. Спосіб формування груп залежить від виду роботи, якою вони мають займатися.

7.4.1. *Групи обговорення* створюються для стимулювання мислення та вироблення ідей, пов'язаних з певною темою. Від учасників групи обговорення не вимагається розв'язання проблеми або завершення складання переліку завдань. Оптимальний розмір групи обговорення становить 4-6 осіб. Обговорення має бути відносно коротким – до 10 хвилин. Учасникам групи обговорення викладач повинен чітко пояснити мету обговорення. Якщо цей метод передбачається застосовувати досить часто - слід змінювати склад групи після одного-двох обговорень.

7.4.2. *Пари*. Завдання, призначені для пар, мають бути короткими та використовуються:

- під час виконання вступних ознайомлювальних вправ;
- під час навчання один одного, коли один учасник, який уже володіє певними навичками, навчає іншого;
- коли люди на основі особистих симпатій обирають собі пару для вирішення таких завдань, які зручніше виконувати вдвох, наприклад, для участі у вправах, де треба виконувати дві різні ролі тощо.

7.4.3. *Трійки*. Малі групи у складі трьох осіб формуються, коли треба, щоб двоє людей взаємодіяли між собою, а один спостерігав за ними і робив зауваження. Члени малої групи з трьох осіб розподіляють між собою ролі промовця, слухача та спостерігача. У такій трійці промовець розповідає задану тему, слухач реагує на промову згідно з завданням, а спостерігач не бере участі в розмові. Він лише спостерігає та записує свої зауваження («погляд збоку»), а наприкінці вправи коментує враження від почутого. Взаємодія промовець-слухач триває, як правило, від 5 до 10-и хвилин. Спостерігач коментує протягом близько 5-и хвилин. Зазвичай у таких вправах члени трійки по черзі міняються ролями в певному порядку, щоб кожний з них побував у всіх трьох ролях. Після виконання цієї вправи викладач збирає учасників трійок в одну групу, щоб обмінятися досвідом. Залежно від кількості учасників групи й наявного резерву часу викладач може не збирати всіх разом, а провести обговорення, об'єднуючи учасників кількох трійок (по дві, три трійки тощо).

7.4.4. *Групи по 4-5 осіб* для виконання сценарію, де кожна особа має свою роль.

7.5. Результатом проходження тренінгу або тематичного навчання є набуття або вдосконалення споживачем освіти, медичним працівником або іншою особою певної клінічної, теоритичної та/або практичної навички та/або компетенції (вміння застосовувати в індивідуальній лікарській практиці процедуру, маніпуляцію, техніку тощо). За результатами проходження тренінгу та тематичного навчання видається сертифікат, що повинен містити прізвище, власне ім'я отримувача сертифіката, дату видачі сертифіката та унікальний

ідентифікатор сертифіката, який дозволяє підтвердити факт видачі сертифіката за заздалегідь узгодженим зразком.

8. Методологія оцінювання набутих знань, компетентностей та практичних навичок працівників сфери охорони здоров'я під час проведення Тренінгів

8.1. Оцінювання знань та практичних навичок працівників сфері охорони здоров'я, набутих під час навчання на симуляційних тренінгах або тренінгах з оволодіння практичними навичками, в тому числі під час науково-практичних конференцій, симпозіумів, з'їздів, конгресів (далі – тренінг):

8.1.1. Оцінювання знань та практичних навичок працівників сфері охорони здоров'я, набутих під час проведення тренінгу здійснюється комісією з членів Організаційного комітету науково-практичного заходу та викладача, який проводить тренінг та/або майстер-клас.

8.1.2. З метою оцінювання знань та практичних навичок працівників сфері охорони здоров'я, набутих під час проведення тренінгу, викладачем заходу визначаються відповідні форми оцінювання. У якості форми оцінювання можуть використовуватись запитання та ситуаційні задачі, відповіді на які потребують знання матеріалу тренінгу та/або майстер-класу в повному обсязі. Якщо практичні навички фахівця базуються на використанні спеціальних пристрій або обладнання, форма оцінювання повинна містити запитання про технічні характеристики та вимоги до використання даних пристрій та обладнання.

8.1.3. В разі проведення тренінгу, який потребує використання відповідних симуляторів та/або навчальних манекенів/електронних манекенів, такі навички оцінюються безпосередньо викладачем тренінгу, в обов'язковій присутності хоча б одного з членів наукового оргкомітету Провайдера.

8.1.4. До нарахування балів за участь в тренінгу, допускаються учасники, які дали 85% правильних відповідей на запитання форми оцінювання (задовільний рівень знань за тематики тренінгу) та виконали практичні завдання з використанням симуляторів або манекенів, якщо такі передбачались за змістом тренінгу.

8.1.5. Документом, що підтверджує участь працівників сфері охорони здоров'я у тренінгу є сертифікат або диплом, оригінал програми заходу, сертифікат тренера, запрошення від організаторів взяти участь у заході в якості тренера.

9. Методологія оцінювання набутих знань, компетентностей та практичних навичок працівників сфери охорони здоров'я під час проведення Тематичного навчання

9.1. Оцінювання знань та практичних навичок працівників сфери охорони здоров'я, набутих під час тематичного навчання (фахові школи, семінари, майстер-класи тощо) (далі – тематичне навчання):

9.1.1. Оцінювання знань та практичних навичок працівників сфери охорони здоров'я, набутих під час тематичного навчання, здійснюється комісією з членів Організаційного комітету науково-практичного заходу та викладача, який проводить тематичне навчання.

9.1.2. З метою оцінювання знань та практичних навичок працівників сфери охорони здоров'я, набутих під час тематичного навчання, викладачем заходу визначаються відповідні форми оцінювання. У якості форми оцінювання можуть використовуватись запитання та ситуаційні задачі, відповіді на які потребують знання матеріалу тематичного навчання в повному обсязі. Якщо практичні навички фахівця базуються на використанні спеціальних пристрій або обладнання, форма оцінювання повинна містити запитання про технічні характеристики та вимоги до використання даних пристрій та обладнання.

9.1.3. В разі проведення тематичного навчання, яке потребує використання відповідних симулаторів та/або навчальних манекенів/електронних манекенів, такі навички оцінюються безпосередньо викладачем тематичного навчання, в обов'язковій присутності хоча б одного з членів наукового оргкомітету Провайдера.

9.1.4. До нарахування балів за участь у тематичному навчанні, допускаються учасники, які дали 85% правильних відповідей на запитання форми оцінювання та виконали практичні завдання з використанням симулаторів або манекенів, якщо такі передбачались за змістом тематичного навчання.

9.1.5. Документом, що підтверджує участь працівників сфери охорони здоров'я у тематичному навчанні є сертифікат або диплом, оригінал програми заходу, сертифікат тренера або запрошення від організаторів взяти участь у заході.

10. Формування вартості тренінгу та тематичного навчання та оплата праці співробітникам ОНМедУ, які задіяні в проведенні тренінгів та тематичного навчання за кошти фізичних або юридичних осіб

10.1. Тренінги та Тематичне навчання є платними послугами ОНМедУ. Вартість тренінгу розраховує економічний відділ та затверджує ректор ОНМедУ.

10.2. Вартість Тренінгу та Тематичного навчання розраховується на підставі заповненої керівником підрозділу, який проводить Тренінг або Тематичне навчання, форми відповідно до Додатку 2.

10.3. Оплата винагороди співробітникам ОНМедУ за проведення тренінгу розраховується, виходячи від тривалості його участі в тренінгу, яка вказана у відповідній формі (Додаток 2), погодинно, та проводиться за рахунок коштів спеціального фонду.

11. Прикінцеві положення

11.1. Рішення про затвердження нової редакції Положення, внесення змін та доповнень до нього ухваляються Вченом радою ОНМедУ та вводяться в дію наказом ректора Університету.

11.2. Це Положення набирає чинності з моменту його затвердження Вченом радою ОНМедУ та вводиться в дію наказом ректора Університету.

Додаток 1

Щорічний план-графік Тренінгів
які проводяться на базі підрозділів ОНМедУ

Назва підрозділу	Назва тренінгу	Тривалість тренінгу, акад. год	Дати проведення тренінгу	Кількість слухачів тренінгу

Керівник НВК ІТНІ

Щорічний план-графік Тренінгів
які проводяться на базі кафедри _____ ОНМедУ

Назва тренінгу	Адреса бази, на якій відбудеться тренінг	Тривалість тренінгу, акад. год	Дати проведення тренінгу	Кількість слухачів тренінгу

Завідувач кафедри

Додаток 2

Форма даних для розрахунку вартості тренінгу та тематичного навчання

1. НАЗВА	ТРЕНІНГУ/ТЕМАТИЧНОГО	НАВЧАННЯ
<hr/>		
<hr/>		
2. Дати проведення тренінгу/тематичного навчання	<hr/>	
<hr/>		
3. Вид тренінгу/тематичного навчання (плановий або позаплановий)	<hr/>	
<hr/>		
4. Загальна тривалість тренінгу/тематичного навчання (в астрономічних годинах)	<hr/>	
<hr/>		
5. Місце проведення тренінгу/тематичного навчання	<hr/>	
<hr/>		
6. Назва підрозділу (або декількох підрозділів), який проводить тренінг/тематичне навчання	<hr/>	
<hr/>		
<hr/>		
7. ПІБ та посада особи, яка відповідає за проведення тренінгу/тематичного навчання за наказом ректора	<hr/>	
<hr/>		
<hr/>		
8. ПІБ особи (або назва закладу), що запрошена для допомоги в проведенні тренінгу/тематичного навчання за окремим договором та не є співробітником ОНМедУ	<hr/>	
<hr/>		
<hr/>		
9. Кількість запланованих тренінгових/тематичного навчання груп	<hr/>	
<hr/>		
10. Передбачена загальна кількість слухачів	<hr/>	
<hr/>		
11. Характеристика слухачів: особи, що відносяться до п.п.1.2. п.1 наказу ОНМедУ від 30.11.21 р. №652-о.	<hr/>	
<hr/>		
12. План тренінгу/тематичного навчання:		

№	Назва етапу та перелік сценаріїв	Перелік задіяних тренерів/викладачів (ПБ та посада)	Тривалість, хв.
1.	Вступне слово		
2.	Вхідний тестовий контроль знань		
3.	Брифінг (представлення демонстрація певних методик)	i	
4.	Сценарій 1		
	Дебрифінг		
	Сценарій 2		
	Дебрифінг		
	...		
	Сценарій останній		
	Дебрифінг		
	Вихідний контроль знань		
	Заключне слово, вручення сертифікатів		

13. Вид документу, який буде надано слухачам після проведення тренінгу/тематичного навчання

(посвідчення ОНМедУ, сертифікат МОЗ, сертифікат іншої організації)

Форма для розрахунку вартості сценарію

Таблиця 1. Кадрове забезпечення сценарію

Найменування сценарію _____

ПІБ тренера, іншої особи, яка задіяна в сценарії	Місце роботи (підрозділ ОНМедУ, або інша організація, яка залучена за договором)	Посада	Вчене звання, вчена ступінь	Кількість годин роботи за сценарієм

Таблиця 2. Матеріально-технічне забезпечення сценарію та перелік процедур (навиків), які виконуються протягом сценарію

Найменування сценарію _____

№	Найменування обладнання	Перелік процедур, які виконуються на цьому обладнанні	Кількість разів проведення процедур протягом сценарію	Тривалість процедури, год	Загальний час використання, год

Таблиця 3. Перелік та вартість витратних матеріалів, які використовуються протягом виконання процедури сценарію

Найменування процедури _____

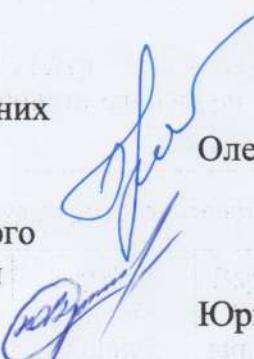
Кількість разів проведення процедури протягом одного сценарію _____

№	Найменування матеріалів	Розрахункова кількість разів використання	Вартість одної одиниці, грн.	Вартість 1 разу використання, грн.	Кількість одиниць на одну процедуру	Загальна вартість матеріалів на процедуру, грн.
1	2	3	4	5=4/3	6	7=5x6
1.						

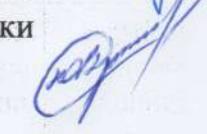
Розроблено:

Зав. кафедри симуляційних медичних технологій, к.мед.н.

В.о. директора Навчально-наукового інституту безперервної підготовки лікарів, д.мед.н



Олександр РОГАЧЕВСЬКИЙ



Юрій СУХІН

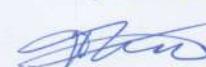
Погоджено:

В.о. начальника юридичного відділу



Дар'я СКРИПНИК

Начальник НВК ІТНІ



Юрій ПЕТРОВСЬКИЙ