SAT-2.201-01-HC-07

ASSESSING TEAM PREFORMANCE IN SIMULATION BESED LEARNING

Nina Gamakova-Radkova

ОЦЕНЯВАНЕ НА ГРУПОВОТО ПРЕДСТАВЯНЕ ПРИ СИМУЛАЦИОННО БАЗИРАНО ОБУЧЕНИЕ

Нина Гамакова - Радкова

Assessing team performance in simulation based learning: *The simulation-based learning is a great way to develop teamwork which is vital for increasing the quality and safety in the healthcare settings. The obvious benefits of the simulation-based learning have led to its use in an increasing number of health care institutions and medical schools. This paper presents an overview of team performance evaluation as well as the best available practices for measuring team performance.*

Key words: *simulation-based learning, education, healthcare students, team assessment, teamwork*

JEL Codes: I 31

ВЪВЕДЕНИЕ

Здравеопазването е подложено на най-различни трансформации. Въвеждат се нови технологии, които променят полаганите грижи (например, роботизирана хирургия), както и обучението на студентите по здравни грижи (с използване на симулация). Тази публикация дискутира две нови области в здравеопазването: симулационно базираното обучение и обучението за работа в екип. Целта е да се направи преглед на този вид обучение, както и на начините за оценяване на студентите.

ИЗЛОЖЕНИЕ

Необходимост от оценяване на екипното представяне

Изпълнението се отнася до действителното поведение на екипа, докато ефективността се отнася до оценката на резултатите от изпълнението, т.е. степента, в която резултатите отговарят на екипните, организационни и/или други цели.

Оценката на работата в екип в рамките на симулационно базираното обучение има следните цели:

- Осигурява механизъм за подпомагане на обучението чрез систематична обратна връзка
- Оценката за представянето на екипа позволява крайното оценяване. Това означава, че преподавателят и членовете на екипа могат да получат във всеки един момент информация за развитието на екипа. Тези оценки помагат да се определи дали обучаваните притежават необходимите екипни умения за ефективно изпълнение на работата след приключване на обучението.
- Оценката на основните поведенчески и резултатни критерии осигурява механизъм за утвърждаване на учебната програма, с включване на симулационно базирано обучение.

Какво трябва да се оценява

По дефиниция, екипите са съставени от индивиди, често с разнородни знания, умения и нагласи, които работят взаимнозависимо за постигане на обща цел [1]. За

да постигнат тази цел, те трябва да се координират, да общуват и да си сътрудничат. Всеки човек трябва динамично да регулира собствените си усилия и принос към групата въз основа на усилията и приноса на останалите членове на екипа. Представянето на екипа, следователно, е синергичен продукт от приносите на отделните му членове. Оценката трябва не само да улови крайния резултат от изпълнението, но и това как екипът е постигнал тези резултати. За цялостното оценяване на екипната ефективност, преподавателят трябва да използва множество методи, които да уловят поведенческите и когнитивни компоненти на екипното представяне [1].

Как да се оцени ефективността на екипа

Способите за измерване на екипните резултати и оценяването, могат да бъдат организирани в три основни категории: наблюдателни рейтингови скали, самооценка на екипа, както и подход базиран на събития за обучение и оценяване [3]. Наблюдателните рейтингови скали са стандартизирани протоколи за измерване, които помагат на преподавателя да записва и оценява поведението на екипа. Рейтинговите скали могат да използват традиционните поведенчески скали за оценка, както и други графични наблюдателни скали. Те могат да предоставят оценка за всяко измерение на работата в екип, глобален рейтинг за работа в екип, или и двете. Скалите разработени за оценка на екипите в здравните заведения включват глобалните Ликерт скали, както и скалите, които улавят както количеството така и качеството на работата в екип [3].

Техниките за обучение и оценяване на събития са специално разработени за справяне със сложни симулационни сценарии. Различните подходи за оценяване на работата в екип по време на симулации имат както силни така и слаби страни. Следователно, комбинираният подход на най-добрите практики, извлечен от работата в екип може да помогне за изграждането на по-добра оценка за представянето на екипа.

Най-добри практики

Не съществува само един единствен подход за измерване на резултатите на екипната работа. Разликите в целта и съдържанието на оценяването изискват различни подходи. По-долу са изброени най-добрите методи за измерване ефективността на здравния екип при симулационно базираното обучение.

метод 1 - Съдържанието на метода за оценяване се базира на теоретично и емпирично вкоренените компетенции на работата в екип.

Първоначалната и критична стъпка при проектирането на методите за измерване на симулационно базираното обучение на екипи е да се определи ясно съдържанието, т.е. специфичните знания, умения и нагласи, които трябва да бъдат измерени и оценени. Съдържанието трябва да се основава на най-добрите налични доказателства относно важните характеристики на работата в екип. В идеалния случай, моделът на компетентност се корени в специфичния контекст на целевата клинична област [2]. Въпреки това, повечето клинични специалности не са създали консенсусни модели за компетентност при работата в екип. Ето защо основният вариант за обучение и оценяване на уменията за работа в екип в областта на здравеопазването е развиването на по-общи умения (например, основна комуникация, лидерство).

метод 2 – Оценяването да бъде свързано с конкретни учебни цели

В обучението, оценяването налага необходимост от обратна връзка, т.е. оценяването трябва да бъде тясно свързано с учебните цели. Съдържанието на метода за оценяване трябва да е в съответствие с това, кокво се обучава.

метод 3 - Улавяне на няколко нива на производителност

При симулационно базираното обучение в екип е важно да се разграничават индивидуалните от екипните нива на представяне. Това може да бъде предизвикателна цел, тъй като екипното и техническото изпълнение често се преплитат. Въпреки това, трябва да се прави разлика, доколкото това е възможно, между индивидуалната и екипна производителност. Разделянето на тези аспекти е от решаващо значение, за да може например да се констатира дали има недостиг на техническа способност на даден индивид или има проблем с начина, по който екипът работи заедно.

метод 4 – Използване на различни сценарии на събития с цел оценяване

Сценариите могат да изискват мигновенна реакция и да бъдат сложни. Контролът върху сценария при симулационно базираното обучение дава голямо предимство при оценяване ефективността на екипа.

метод 5 – Фокусира се върху поведението и процесите осъществявани от екипа, а не само върху крайните резултати

Фокусирането върху видимото поведение при работата в екип има две основни предимства. Първо, създаването и поддържането на интер-степененна надеждност е опростено, когато се измерват обективно и пряко наблюдаваните поведения и когато се сравняват с по абстрактни концепции. Второ, оценяването чрез наблюдаване на поведението може да даде на членовете на екипа насоки за подобрение.

метод 6 - Фокусиране върху "диагностициране" на представянето

Това е подход за оценяване на причините, поради които екипът е действал по определен начин, а също така и за осигуряване на подходяща коригираща обратна връзка.

метод 7 – Обучаващи и мониториращи наблюдатели

При оценяването чрез наблюдение, качеството на данните не разчита само на метода, но и на наблюдателя. Поради тази причина, обучаващите наблюдатели са от изключително значение. Обучението може да бъде улеснено чрез използването на наръчници за точкуване. Този тип ръководство и свързаното обучение помага на преподавателите да имат еднакви очаквания по отношение на представянето на екипа.

метод 8 – Оценяване с цел коригиране

Обратната връзка помага за по-доброто обучение. Очаква се екипите да обсъждат какво се е случило по време на сценария и дали тяхното представяне отговаря на стандартите.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Новата технология и новото мислене за ефективност създават възможности за подобряване на качеството и безопасността на грижите за пациентите. Публикацията прави кратък преглед на концепциите и методите за оценяване на резултатите на екипа в условията на симулационно базирано обучение. Това е компонент от по-широка инициатива за трансформиране на здравеопазването във високо надеждна организация. Става дума за нова област в здравеопазването, както и за извършване на много работа преди добрите практики да бъдат широко приети. Въпреки това, описаните по-горе методи могат съществено да допринесат за постигането на максимална ефективност на симулационно базираното обучение в екип.

ЛИТЕРАТУРА

[1] Gaba, D., Glavin, R., (2008). Challenges and opportunities in simulation and assessment. Simulation in Health care, 3(2), 69 – 71

[2] Jeffries, P. R. (2005). A frame work for designing, implementing, and evaluating simulations used as teaching strategies in nursing. Nursing Education Perspectives: 26(2), 96 - 103.

[3] Jeffries, P. R. (2007). Simulation in nursing education: From conceptualization to evaluation. New York: National League of Nursing.

За контакти:

Доц. д-р Нина Гамакова - Радкова, д.м. Катедра “Обществено здраве”, Русенски университет “Ангел Кънчев”, тел.: 0887 49 98 92, e-mail: nina_radkova@abv.bg

Докладът е рецензиран.