DOI: 10.17117/na.2015.09.941

Поступила (Received): 21.09.2015

<http://ucom.ru/doc/na.2015.09.941.pdf>

Гнездова Ю.В., Чернявская Т.В. Организационно-управленческие основы непрерывного образования в системе здравоохранения

Gnezdova Yu.V., Chernyavskaya T.V.
**Organizational and managerial foundations of
continuing education in the health care system**

В статье представлена авторская концепция персонифицированной модели непрерывного образования специалистов в сфере здравоохранения. Формирование непрерывного профобразования на базе введения государственной системы квалификационных рамок, системы оценки и сертификации квалификаций выпускников медицинских образовательных учреждений, а использование модульных программ даст возможность наиболее эффективно применять человеческий потенциал и создавать условия для самореализации врача в течение всей своей жизни и преимущественно на территории их проживания

Ключевые слова: организация системы непрерывного образования, профессионального непрерывного обучения, персонифицированная модель непрерывного образования

Гнездова Юлия Владимировна

Доктор экономических наук, профессор
Смоленский государственный университет
г. Смоленск, ул. Пржевальского, 4

Чернявская Тамара Владимировна

Заведующая отделением
Смоленская областная клиническая больница
г. Смоленск, пр. Гагарина, 27

The article presents the author's concept of personalized models of continuing education professionals in health care. The formation of continuous vocational education on the basis of the introduction of a national system of qualifications frameworks, systems assessment and certification of qualifications of graduates of medical educational institutions, and the use of modular programs will enable the most effective use of human potential and to create conditions for the realization of a doctor throughout his life and mainly in the territory of their residence

Key words: organization of the system of continuous education, professional continuous training, personified model of continuous education

Gnezdova Yulia Vladimirovna

Doctor of Economic Sciences, Professor
Smolensk state university
Smolensk, Przhevalsky st., 4

Chernyavskaya Tamara Vladimirovna

Head of Department
Smolensk regional clinical hospital
Smolensk, Gagarina ave., 27

Сейчас важным условием формирования инновационной экономики общественного сектора – это модернизация системы подготовки врачебных кадров, являющейся одним из составляющих системы охраны здоровья населения и гарантирует динамичное развитие общества. Современный рынок труда, главными чертами которого выступает состояние изменчивости, высо-

кая инновационная динамика, гибкость, с предъявлением новых требований к соискателям рабочих мест [2].

Конкурентная борьба разных систем профобразования стала ключевым элементом масштабной конкурентной борьбы, которая требует постоянного обновления знаний и технологий, с ускоренным освоением инноваций и быстрой адаптации к запросам и требованиям динамично меняющегося мира. Сегодня вероятность получения высококачественного профобразования продолжает оставаться одной из самых весомых жизненных ценностей людей, а еще решающим фактором общественной справедливости, профессиональной устойчивости и роста. В основу становления системы подготовки медицинских кадров положены принципы проектной деятельности, такие как:

- открытость образования к внешним запросам;
- использование проектных способов;
- конкурсное выявление и поддержка лидеров, с успехом реализующих новейшие подходы на практике;
- адресность инструментов ресурсной поддержки;
- комплексный характер принимаемых решений.

На рисунке 1 показана система формирования компетенций профессионала в области здравоохранения.

Рис. 1. Система формирования компетенций специалиста в сфере здравоохранения

Обновление организационно-экономических механизмов на всех уровнях системы подготовки медицинских кадров даст возможность обеспечить ее соответствие перспективным направленностям финансового становления и общественным нуждам, повысит практическую ориентацию системы, ее инвестиционную привлекательность.

Формирование непрерывного профобразования на базе введения государственной системы квалификационных рамок, системы оценки и сертификации квалификаций выпускников медицинских образовательных учреждений, а использование модульных программ даст возможность наиболее эффек-

тивно применять человеческий потенциал и создавать условия для самореализации врача в течение всей своей жизни и преимущественно на территории их проживания.

В настоящее время своевременным является персонифицированная модель повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров в области здравоохранения, которая, с нашей точки зрения, даст возможность добиться динамического баланса между 2-мя ключевыми динамическими процессами – функционированием и развитием. Методологическая база персонифицированной модели представлена в таблице 1 [1].

Таблица 1. Методологическая база персонифицированной модели

Условия реализации модели	Технологическо-педагогическая направленность модели	Успех организации модели
<ul style="list-style-type: none"> • переход к дополнительному профобразованию, направленному на опережающую подготовку всех категорий сотрудников сферы здравоохранения (с учетом специфичных функций любой категории сотрудников); • межведомственное взаимодействие с целью создания оптимальной системы материально-технических, информационно-коммуникативных ресурсов; • оптимальное структурирование образовательных программ повышения квалификации и профпереподготовки кадров; • программы для повышения квалификации и профпереподготовки кадров должны быть построены на модульной базе с внедрением базовых и специализированных компетенций; • все модули программы повышения квалификации и профпереподготовки кадров должны носить непосредственно практико-ориентированный характер; • отказ от жесткого варианта учебного плана, учитывающего набор учебных дисциплин и распределение времени на их изучение в пользу расширения возможностей для выбора слушателями курсов повышения квалификации и профпереподготовки кадров образовательных модулей и составление на этой базе индивидуальных учебных планов. 	<ul style="list-style-type: none"> • ориентацию программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров на целевые группы; • обеспечение качества программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров; • использование инновационных методов обучения на модульно-компетентностной основе; • использование сетевой системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров; • отбор эффективных методов обучения; • доступность повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров (очная, заочная, дистанционная, комбинированные формы обучения). 	<ul style="list-style-type: none"> • планирования работы; • мониторинга рынка образовательных услуг; • правильной поставки, ранжирования по степени важности целей учебно-тренировочного процесса в каждом звене системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров; • расстановки кадров и установления связей между подсистемами; • налаживания системы оперативной информации и эффективности обратной связи; • глубины и всесторонности педагогического анализа и своевременной помощи с целью предупреждения или ликвидации недостатков; • создания условий для рациональной организации труда в системе повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров; • наличия необходимого психологического климата в каждом звене системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров; • квалификации и опыта педагогов.

Таким образом, разработанная персонифицированная модель повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров сферы здравоохранения, соответствует динамическим изменениям, происходящим в обществе и в системе образования в целом, и ориентирована на социальные преобразования.

Концепция специализированного обучения, ориентированного на сегодняшний день или ближайшее будущее и имеющего отношение к соответствующему рабочему месту и эффективно относительно непродолжительный отрезок времени, но с точки зрения работника способствует сохранению рабочего места, а также укрепляет чувство собственного достоинства. Концепция многопрофильного обучения является эффективной с экономической точки зрения, так как повышает внутрипроизводственную и непроизводственную мобильность работника. Концепция обучения, ориентированного на личность, имеет целью развитие человеческих качеств, заложенных природой или приобретенных в практической деятельности. Эта концепция относится, в первую очередь, к людям, имеющим склонность к научным исследованиям и обладающим талантом руководителя, педагога и т.п.

Поэтому следует разделить процесс осуществления системы непрерывного обучения на три последовательных этапа:

I этап – планирование – включает в себя анализ, определение потребностей и целей обучения, детальную разработку критериев оценки обучения;

II этап – реализация – подразумевает непосредственную подготовку, организацию и проведение обучения;

III этап – оценка – является этапом мониторинга, отслеживания эффективности обучения. Основная задача оценки – понять, в какой степени сотрудники используют знания и навыки, которые они получили в результате обучения.

Системность непрерывного обучения реализуется в наличии обратной связи в данном процессе. Результаты последнего этапа – оценки обучения персонала – анализируются и учитываются на I этапе – планировании дальнейшего обучения сотрудников организации.

Список используемых источников:

1. Гнездова Ю.В., Аксенова Н.Л. Региональные особенности управления последипломным медицинским образованием // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2013. №7. URL:<http://www.uecs.ru/teoriya-upravleniya/item/1011-2013-078-05-22-48>
2. Бондаренко В.В., Удалов Ф.Е. Теоретико-методологические подходы формированию системы развития предприятий к, комплексов, регионов. Монография. Пенза. Ч. 4. МНИЦ ПГСХА. Пенза: РИО ПГСХА, 2014.