

**Саввина Н.В., Ермолаев А.Р., Борисова Е.А.**

## ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРОЕКТНОГО ОБУЧЕНИЯ В ПОДГОТОВКЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

*Кафедра общественного здоровья и здравоохранения*  
ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный государственный  
университет им. М.К. Аммосова» Минобрнауки России

Развитие здравоохранения тесно связано с необходимостью повышения качества подготовки медицинских и управленческих кадров для работы с высокой степенью ответственности за результаты труда. Успешная реализация государственной программы «Развитие здравоохранения» требует от управленческих кадров здравоохранения высокого уровня сформированности компетентности в стратегическом развитии медицинских организаций и отрасли здравоохранения, в области оперативного управления. Однако в сложившейся практике в системе здравоохранения на должность руководителя назначается человек с опытом врачебной работы, а управленческие знания и умения ему приходится приобретать непосредственно в процессе деятельности.

Необходимость внедрения компетентностного подхода в практику медицинского образования и здравоохранения вызвана смещением акцентов с принципа адаптивности на принцип компетентности, сформулированного Д. Макклелланд (США, 1973 г.) в работе: «Измерение компетентности вместо измерения интеллекта» [2].

Традиционные подходы к обучению, дающие определенный набор знаний, должны уступить место инновационным методам, развивающим индивидуальные способности обучаемых, креативность, способность принимать решения и осуществлять профессиональную деятельность в стандартных и нестандартных условиях [1, 3]. В современных условиях обучаемый должен освоить и развить определенные компетенции, а не только приобрести набор знаний, умений и навыков. Универсальные и профессиональные компетенции, подлежащие усвоению управленческими кадрами, включают широкий диапазон компетенций различной направленности, в том числе [5]:

- функциональные компетенции — уровень знаний, умений и навыков, позволяющих руководителю выполнять свои функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью, решать профессиональные задачи;

- когнитивные компетенции — способность к обучению и освоению современных знаний, умений и навыков, к решению проблем в условиях неопределенности;

- креативность — способность к генерированию инновационных подходов в профессиональной деятельности;

- личные качества — самооценка, психофизиологические особенности, ответственность, уровень мотивации.

На кафедре накоплен опыт в области высшего образования (уровень ординатуры) и дополнительного профессионального образования управленческих кадров здравоохранения (профессиональной переподготовки и повышение квалификации), позволяющий дать практическое отображение специфики непрерывного профессионального образования управленческих кадров, сформировать систему критериев и технологий, позволяющих руководителю модель адаптивного профессионального поведения трансформировать в модель непрерывного профессионального развития личности.

В основе развития и оценки профессиональных компетенций управленческих кадров использован комплексный подход, предусматривающий:

- оценку исходного уровня и выявление потребностей развития профессиональных компетенций управленческого персонала;

- адаптацию рабочей программы к развитию потенциала управленческих кадров применительно к профилю управленческой должности и уровню пороговых компетенций (в определенной области медицины) с учетом выявленных потребностей развития;

- использование комплекса образовательных технологий по развитию управленческих компетенций, в том числе групповое проектирование.

Компетентностный подход более детально определяет результаты обучения, формирует способности действовать в стандартных и нестандартных ситуациях при отсутствии освоенных алгоритмов действий, формирует определенные ценности профессиональной управленческой деятельности, в том числе:

- способность к прогнозированию и стратегическому анализу, системному видению управленческой реальности;
- ориентацию в профессиональной области управления медицинской организацией, формирование вариативных подходов к управленческой деятельности;
- овладение современными управленческими технологиями;
- формирование ценностей личностно-гуманной ориентации, формирование коммуникативной культуры руководителя, этики управления.

Для формирования и развития конкретных профессиональных компетенций управленческих кадров на кафедре наравне с привычными технологиями обучения — лекции, выездные семинары по обмену опытом, круглые столы и т. п., применяют и инновационные образовательные технологии — групповое проектное обучение, кейсы, имитационные игры и др.

Образовательные программы дополнительного профессионального образования направлены на изучение технологий управления ресурсами, финансирование медицинских организаций, планирование здравоохранения и др. Программа разрабатывалась в соответствии с современными стандартами подготовки и переподготовки управленческих кадров и включала систему оценки управленческих компетенций слушателей, мониторинг качества обучения, а также задействование в качестве преподавателей ведущих экспертов и практиков сферы здравоохранения, в частности, из Министерства здравоохранения РС(Я), Роспотребнадзора РС(Я), Росздравнадзора РС(Я), Территориального фонда ОМС РС(Я), страховой медицинской организации «Сахамедстрах», Управления здравоохранения г. Якутска, депутатов Городской Думы и Ил Тумэн (Госсобрания) РС(Я), руководителей государственных и частных медицинских организаций.

Программой предусмотрено применение методики группового проектного обучения как технологии, которая предусматривает интеграцию знаний, применение актуализированных знаний и приобретение новых в тесной связи с реальной жизненной практикой, формирование специфических умений и навыков посредством системной организации проблемно-ориентированного учебного поиска [4]. При этом отличительной особенностью

является то, что слушатели ДПО самостоятельно приобретают недостающие знания из разных источников; учатся пользоваться приобретенными знаниями для решения познавательных и практических задач; приобретают коммуникативные умения, работая в проектных группах; развивают у себя исследовательские умения (умения выявления проблем, сбора информации, наблюдения, проведения эксперимента, анализа, построения гипотез, обобщения); развивают системное мышление.

В начале цикла организуются вводные семинары, тренинги, на которых учат слушателей эффективной организации совместной деятельности. Группы демонстрируют творческие отчеты — презентации по теме своей работы, которые становятся предметом общего обсуждения. Таким образом, на кафедре формируется среда, стимулирующая комплексное формирование профессиональных и социально-личностных компетенций обучающихся. В целях четкой организации проектной работы за каждой группой закрепляется преподаватель, который консультирует слушателей, направляя их деятельность.

Основные требования, предъявляемые к проектному обучению:

- наличие значимой в теоретическом, исследовательском, техническом плане задачи, приводящей при ее решении к созданию определенного продукта;
- разрабатываемый продукт и пути решения должны отличаться оригинальностью и новизной;
- для выполнения работы над проектом должна быть создана команда;
- работа над проектом должна выполняться в рамках жизненного цикла любого проекта (исследовательская, техническое задание, стадия проектирования и др.);
- результаты проектирования должны представляться на выставках, а также в виде публикаций и докладов на семинарах и конференциях;
- работа имеет возможность продолжения, в том числе с целью коммерциализации результатов.

Программой предусмотрено выполнение слушателями проектных работ, тематическая направленность которых соответствует основным направлениям региональной программы развития здравоохранения Республики Саха (Якутия). За 2012 по

2016 гг. выполнены более 60 проектных работ, из которых 70% внедрены в практику здравоохранения. Проектные работы, признанные лучшими государственной экзаменационной комиссией, рекомендованы для внедрения, а их авторы — для прохождения стажировки на базе учреждений, опыт которых может быть использован в совершенствовании регионального здравоохранения.

Опыт кафедры общественного здоровья и здравоохранения Медицинского института Северо-Восточного федерального университета показал высокую результативность используемых методов активизации учебного процесса.

Профессиональное образование управленческих кадров в здравоохранении должно проводиться путем внедрения инновационных технологий с обозначением конкретных профессиональных компетенций, которые руководитель должен освоить в процессе обучения в образовательной программе дополнительного профессионального образования.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 08 декабря 2011 года №2227-р «*Стратегия инновационного развития Российской Федерации до 2020 года*».

2. Алексеев В.А., Борисов К.Н. *Международная практика глобализации в системе здравоохранения. Модернизация. Инновации. Развитие.* 2015; 1(21): 106-110.

3. Астанина С.Ю., Задворная О.Л. *Совершенствование модели непрерывного профессионального медицинского образования врачей.* Инновации в образовании. 2014; 10: 5-17.

4. Боков Л.А. Технология группового проектного обучения в вузе как составляющая методики подготовки инновационно-активных специалистов/ Л.А. Боков, М.Ю. Катаев, А.Ф. Поздеева // *Современные проблемы науки и образования.* 2013; 6: 34-40.

5. Прахова М.Ю., Зайченко Н.В., Краснов А.Н. Оценка сформированности профессиональных компетенций// *Высшее образование в России.* 2015; 2: .21-27.