

Підготовка кадрів

УДК: 377.24+378.14+614.2+336.131

Н.І. Кольцова, О.З. Децик, Н.Б. Федорків, Р.Є. Ковальчук, І.В. Стоббан, ¹І.В. Навчук

ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ АКТИВНОГО І ІНТЕРАКТИВНОГО НАВЧАННЯ В ПІСЛЯДИПЛОМНІЙ ОСВІТІ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ЯК ЗАСОБІВ ДЛЯ ПОЛІПШЕННЯ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

ДВНЗ "Івано-Франківський національний медичний університет – ІФНМУ"

Буковинський державний медичний університет

Резюме. На підставі власного досвіду організації післядипломного навчального процесу за фахом "Організація і управління охороною здоров'я" розглянуті методи активного і інтерактивного навчання в групах слухачів курсів циклів передатестаційного та тематичного удосконалення, первинної спеціалізації на основі умовного розподілу курсантів на підгрупи за рівнем креативності (високий, стабільний, регресний стосовно адаптації до змін). Виявлені особливості під-

ходу слухачів, з різних за креативністю підгруп, до набуття знань і навичок, які дають можливість підвищити позитивні мотивації до навчання, усунути несприятливий вплив стереотипного мислення на ухвалення та реалізацію управлінського рішення як головного соціального продукту в умовах реформування галузі.

Ключові слова: післядипломна освіта, управління, охорона здоров'я, активне, інтерактивне навчання.

Вступ. Післядипломна освіта визначається як спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення й оновлення її професійних знань, умінь та навичок спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду [1].

У колі проблем стратегії Нової громадської охорони здоров'я провідними є: задоволення потреб споживача; сприяння підвищенню стандартів у питаннях професійної освіти; підвищення кваліфікації медичного працівника. А отже, вимагає формування змісту професійного навчання та організації навчального процесу відповідно до потреб економічного і соціального розвитку держави [2]. В управлінні охороною здоров'я головним соціальним продуктом, який повинен бути сформованим першочергово в процесі навчання, на нашу думку, є правильно ухвалене та реалізоване управлінське рішення, що відповідає сучасним потребам. Саме воно забезпечує належну медичну допомогу, а відповідно здоров'я населення в тій мірі, в якій за нього відповідає заклад. Діючими навчальними планами та програмами спеціалізації і передатестаційного циклу зі спеціальності "Організація та управління охороною здоров'я" технологічним та функціональним аспектам процесу управління відводиться лише 9,0-9,6 % від загальної кількості годин. Це потребує впровадження педагогічних методів, які оптимізують можливості набуття знань і формування практичних навичок та вмінь саме з названих питань під час післядипломної освіти.

Мета дослідження. Визначити соціально-психологічно та педагогічно доцільних навчаль-

них методів, які дозволяють отримати кращі результати навчання, ніж при застосуванні традиційних його методів, підвищенні рівня позитивних мотивацій до продуктивної творчої діяльності керівників закладів охорони здоров'я стосовно ухвалення та реалізації управлінських рішень.

Матеріал і методи. Матеріали отримані, а висновки сформовані на основі аналізу діючих навчальних планів і програм післядипломної освіти з фаху "Організація та управління охороною здоров'я" та експертної оцінки складу, кваліфікаційних категорій керівників закладів охорони здоров'я та їх заступників, що проходили навчання на передатестаційних циклах (ПАЦ), циклах тематичного удосконалення (ТУ) і первинної спеціалізації (ПС) з організації та управління охороною здоров'я в Івано-Франківському національному медичному університеті (ІФНМУ) на кафедрі соціальної медицини, організації та економіки охорони здоров'я у 2008-2010 роках (всього 417 осіб, з них 208 слухачів ПАЦ; 133 – ТУ; 76 – ПС).

Навчальна ефективність набутих теоретичних знань, практичних навичок та умінь оцінена за результатами здачі випускного іспиту за п'ятибальною системою і відсотком набраних правильних відповідей при тестуванні через атестаційну комп'ютерну програму "ELEX", затверджену МОЗ України.

Результати дослідження та їх обговорення. Направлення спеціалістів на різні форми навчання при післядипломній освіті сьогодні визначається діючою нормативною базою, у першу чергу термінами проходження атестації, у силу чого в один цикл попадають фахівці неоднаково-

го віку і стажу роботи, приналежності до закладів різних ланок надання допомоги і форм власності, рівня креативності, тобто здатності продукувати і доводити до логічного завершення принципово нові ідеї [3].

Докази цьому знаходимо при аналізі складу слухачів, які навчалися на передатестаційних та інших циклах післядипломної освіти на кафедрі соціальної медицини, організації та економіки охорони здоров'я ІФНМУ.

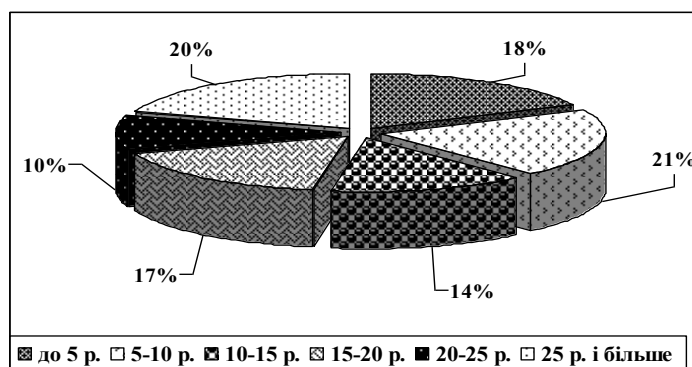


Рис. Структура курсантів фаху "Організація та управління охороною здоров'я" за стажом роботи

Курсам тематичного удосконалення надали перевагу управлінці зь стажем роботи 5-10 років (21,4 %), що відповідає сучасним вимогам присвоєння кваліфікаційних категорій. Питома вага кількості осіб із груп із стажем роботи 10-15 та 15-20 років була однаковою (по 19,1 %). У групах 20-25 та 25 і більше років частки слухачів склали відповідно по 14,5 % та 12,2 %.

Така різноманітна структура курсантів створює для викладачів, які працюють у сфері післядипломної освіти, зокрема в організації та управлінні охороною здоров'я, необхідність вирішити проблему пошуків методів викладання, що дозволяють повністю розкрити неоднакові можливості і потенціал слухачів. Водночас завдання повинні бути підпорядковані виробленню якісного кінцевого продукту – науково обгрунтованого рішення та можливі шляхи його реалізації.

Оскільки структура навчальної діяльності складається із потреби – задачі – мотивів – послідовної дії – операцій [6] для якісної освіти керівників, які представлені різними за креативністю підгрупами, необхідне таке обгрунтування потреби і впровадження засобів, дій, операцій курсантів із матеріалом, які б ефективно підвищували пізнавальний інтерес, спираючись на ці характеристики.

Тому перед викладачем, який працює із курсантами, стоїть низка різноманітних завдань:

- побудова педагогічного процесу в такий спосіб, який би підвищував позитивні мотивації курсантів всіх вікових і стажових груп;
- маршрутизація педагогічного процесу не тільки за рівнем знань і навичок, але й за рівнем креативності для формування можливостей розв'язувати типові завдання у нестандартний спосіб, подолання власних стереотипів мислення і досвіду;
- використання альтернативних методів, відмінних від традиційно означених в навчальних програмах;

- забезпечення відповідності результатів післядипломного навчання соціальному замовленню щодо прийняття науково обгрунтованих управлінських рішень та їх реалізації, адаптованих на потреби реформування галузі.

Досягнення таких завдань є можливим лише за умови застосування варіативних, включаючи авторські, підходів до навчання, інноваційних методів. Особливе значення при цьому мають активні та інтерактивні методи навчання. Аналіз зіставлення термінів "інтерактивні техніки" (західний варіант) та "активні методи і форми навчання" (вітчизняний варіант) свідчить, що між ними є певні відмінності. Вони полягають в тому, що "активні методи та форми навчання" відповідно до вітчизняних традицій відображають основну орієнтацію їх на активізацію пізнавальної діяльності учасників заняття (шляхом постановки та розв'язання проблемних ситуацій і завдань). Термін "інтерактивні техніки", разом з активізацією пізнавальної діяльності учасників занять, відображає також орієнтацію занять на забезпечення їх активної міжособистісної взаємодії [7, 8].

Тому ми використовуємо інтеграцію активних (активізація пізнавальної діяльності) та інтерактивних (міжособистісна взаємодія) методів, які враховують можливості різних прошарків курсантів та кінцевим продуктом застосування яких є прийняття та реалізація управлінського рішення (табл.).

Найвищий інтерес і активність курсантів відмічаються в процесі проведення ділових і рольових ігор, попри складність та об'ємність їх підготовки, за дидактичними системами малих груп, де використовуються тести для самопізнання та самооцінки, рівня володіння діловою етикою, визначення обмежень щодо підвищення рівня креативності. Ми застосовуємо їх у темах "Психологічна оцінка особистості керівника та співробітників", "Методика управління конфліктними ситуаціями", "Організація апарату управління", "Психологічні

аспекти ділового спілкування" тощо. При цьому розроблені нами сюжети, мета, правила та етапи ігор передбачають взаємодію та взаємообмін думками всіх курсантів. Доступними і такими, що успішно стимулюють креативність, виявилися застосовані нами в заняттях методика SWOT – аналізу, побудова дерева проблем, технологія "плюси – мінуси" тощо. Відзначимо, що викорис-

тання комп'ютерного тестування через відповідні анкети "Internet" дає можливість водночас сформувати і підвищити рівень володіння необхідними навичками. При таких формах навчання домінують процесуально-змістові мотивації, коли курсантам подобається сам процес навчання, спілкування між собою та мотив ідентифікації з іншою людиною, яка спонукає до саморозвитку.

Таблиця

Варіанти поєднання традиційних методів навчання в післядипломній освіті керівників із елементами активних і інтерактивних методів

Вид навчальної діяльності	Завдання навчальної діяльності
Проблемна лекція з високим рівнем новизни, адаптації до різноманітності аудиторії	Подання інформації, орієнтованої на стимулювання мислення різних підгруп курсантів із варіантами вибору простих і складних рішень та можливістю активного діалогу
Групове семінарське заняття/дискусія (круглий стіл), конференція	Моделювання практичних ситуацій щодо оптимального прийняття управлінського рішення та методів його реалізації, на основі типових завдань та власного досвіду роботи
Практичні заняття на базах кафедри або лікувально-профілактичних закладів на засадах "від теорії до практики" та "від практики до теорії". Ділові та рольові ігри. Педагог – організатор і співучасник процесу навчання	Особисто-орієнтоване взаємонавчання для розв'язання нетипових задач для різних підгруп курсантів шляхом загальної взаємодії на основі досвіду роботи; використання тестів для самопізнання та самооцінки; застосування різних методів підвищення креативності; порівняння результатів конструйованих рішень із Критеріями акредитації, рейтингами, стандартами, інтерпретація матеріалу, написання аналітичних довідок, атестаційних звітів, вироблення і експертиза творчого колективно прийнятого рішення ІТ – технології.
Комп'ютерне тестування за системою "ELEX" у режимі навчання	Програмоване навчання (засвоєння певних фрагментів тем)

Використання в післядипломній освіті групового тренінгу, що проводиться досвідченими курсантами і викладачами на основі обміну досвідом (найчастіше економічні і правові питання) з метою навчання практичному застосуванню нестандартних рішень зазвичай призводить до "мозкового штурму" з боку молодшого покоління, який врівноважується слухачами, що умовно належать до "стабільної" групи.

При цьому виявляється, що старше покоління керівників схильне до ухвалення рішень із домінуванням адміністративного тиску (42,7 %). Молодше покоління, зокрема керівники закладів приватної форми власності, декларують повагу до талановитих працівників і підтримку креативних ідей, а також до змін, дії у площині економічних і соціальних методів (відповідно: 83,9 % та 51,6 %), створення позитивних мотивацій. Зокрема, до них відносять правильний відбір персоналу і формування лідерських якостей керівників, їх адаптацію до роботи в закладі охорони здоров'я, створення оптимального психоемоційного клімату в колективі, побудову управлінської команди (team building), пацієнтоорієнтованої культури тощо. Водночас для молодих керівників характерними є недовіра до делегування повноважень, слабкість організації зворотного зв'язку.

Отже, диференціація курсантів на названі вище підгрупи за креативністю дає можливість у процесі навчання врахувати їх особистість, а відповідно поєднати імпульсивні, інертні, врівноважені, ризиковані та обережні рішення в процесі

навчання. Такий підхід створює позитивні мотивації як для викладача щодо оволодіння новими педагогічними підходами, так і для всіх прошарків курсантів через підвищення мотиву самоутвердження в соціальній групі.

Перспективним напрямком післядипломної підготовки керівників закладів охорони здоров'я є застосування методів активного і інтерактивного навчання на основі умовного розподілу курсантів на підгрупи за рівнем креативності (високий, стабільний, регресний стосовно адаптації до змін) для ухвалення та реалізації оптимального управлінського рішення в умовах реформування галузі.

Література

1. Закон України "Про вищу освіту" №2984-III, із змінами від 19 січня 2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.osvita.org.ua/pravo/law_05/part_14.html.
2. Бадмаев Б.Ц. Методика преподавания психологии [Електронний ресурс] / Б.Ц. Бадмаев. – Режим доступу: <http://www.twirpx.com/file/160426/>.
3. Махотин Д.А. Интерактивное обучение на уроках экономики / Д.А. Махотин. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://som.fio.ru/getblob.asp?id=10017463>.
4. Маслова Л.В. Активные и интерактивные методы преподавания на уроках истории и обществознания / Л.В. Маслова. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://festival.1september.ru/articles/512797/>.

**ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ АКТИВНОГО И ИНТЕРАКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ
В ПОСЛЕДИПЛОМНОМ ОБРАЗОВАНИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КАК СПОСОБ УЛУЧШЕНИЯ ПРИНЯТИЯ
УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ**

Н.И. Кольцова, О.З. Децик, Н.Б. Федоркив, Р.Е. Ковальчук, И.В. Стывбан, ¹И.В. Навчук

Резюме. Основываясь на собственный опыт организации после-дипломного учебного процесса по специальности "Организация и управление здравоохранением" рассмотрены методы активного и интерактивного обучения в группах слушателей курсов передатестационного и тематического усовершенствования, первичной специализации на основе условного распределения слушателей на подгруппы по уровню креативности (высокий, стабильный, регрессный по отношению к переменам). Выявлены особенности похода курсантов различного уровня креативности к приобретению знаний и навыков, которые дают возможность повысить позитивные мотивации к обучению, устранить неблагоприятное влияние стереотипного мышления на принятие и реализацию управленческого решения как главного социального продукта в условиях реформирования отрасли.

Ключевые слова: последипломное образование, управление, охрана здоровья, активное, интерактивное обучение.

**APPLYING METHODS OF INTERACTIVE LEARNING IN THE POSTGRADUATE
EDUCATION OF HEADS OF INSTITUTION OF HEALTH PROTECTION AS
METHODS OF IMPROVING THE ACCEPTANCE ADMINISTRATIVE DECISIONS**

N.I. Kol'tsova, O.Z. Detsyk, N.B. Fedorkiv, R.Ye. Koval'chuk, I.V. Stovban, ¹I.V. Navchuk

Abstract. The methods of active and interactive learning in the groups of students of the courses of the cycles of pre-attestation and thematic improvement, primary specialization on the basis of a conventional distribution of students into subgroups according to the level of creativity (high, stable, regressive in relation to adaptation to changes) have been considered on the basis of the own experience of the organization of the postgraduate educational process in the speciality "Organization and management of health protection". The specific characteristics of the students' approach, from different creativity – based groups, to acquired knowledge and skills enabling to raise positive motivations to learning, to eliminate the unfavorable influence of stereotypes thinking of adopting and implementation a managerial decision as the chief social product under the conditions of reforming the branch.

Key words: postgraduate education, management, health care, active, interactive learning.

National Medical University (Ivano-Frankivs'k)

Bukovinian State Medical University (Chernivtsi)

Рецензент – проф. В.І. Чебан

Buk. Med. Herald. – 2010. – Vol. 15, № 4 (60). – P. 125-128

Надійшла до редакції 14.09.2011 року