

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ С ВЫСШИМ МЕДИЦИНСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ В МЕДИЦИНСКОМ ВУЗЕ ДФО

Слободенюк Е.В.

Дальневосточный государственный медицинский университет

Концептуальные подходы к укреплению социальной сферы ориентированы, прежде всего, на оптимизацию кадровых ресурсов здравоохранения, чьи знания, профессиональные навыки и мотивация, являются базовой основой, определяющей итоговые результаты и целостность проводимых преобразований [2, 5]. Опыт реформирования здравоохранения в течение последних лет свидетельствует о недостаточном учете и недоиспользовании столь значимого фактора [4].

Обучение и подготовка квалифицированных кадров для системы здравоохранения требуют значительных временных и ресурсных затрат, но, в отличие от других ресурсов, ценность и отдача кадрового потенциала с накоплением профессионализма и опыта возрастает. Поэтому численность персонала здравоохранения и обеспеченность им населения основываются, в конечном итоге, на качественном уровне специалистов в соответствии с развитием медицинской науки и технологий.

Российское государство предпринимает определенные шаги в данном направлении [3]. Так, осуществляется обновление учреждений здравоохранения новым и новейшим оборудованием и аппаратурой, проводится повышение заработной платы и переподготовка работников первичного звена, в рамках пилотного проекта разработаны механизмы экономического стимулирования трудовой деятельности, инновационного финансирования организаций, способствующего повышению управленческой самостоятельности.

Вместе с тем, многие вопросы кадровой политики нуждаются в дальнейшей углубленной проработке. К ним относятся: управление кадрами, организация коллек-

«Всякий абитуриент, прежде чем идти в медицинский институт, должен серьезно подумать, может ли он по свойствам своего характера, по своим душевным качествам быть готовым к сложной врачебной профессии».

И.Я. Кассирский «О врачевании»

тивной работы, обеспечение профессионального и карьерного роста [1], самоподготовка специалистов, формирование мотивации к качественному и нравственному труду при соблюдении принципов равного распределения и возможностей обеспечения работой, как наиболее актуальных аспектов развития кадровых технологий в здравоохранении.

Мировая глобализация образовательных процессов повышает необходимость совершенствования системы отечественного непрерывного профессионального образования, как с позиции удовлетворения потребностей национального здравоохранения, так и для признания медицинских специальностей в странах ЕС. Вместе с тем, анализ нормативно-правовой базы по подготовке медицинских и фармацевтических кадров, показывает недостаточную проработанность имеющихся документов, которая проявляется в некоторой непоследовательности и противоречивости рекомендуемых положений.

Раздел 1. Создание внутривузовской системы обеспечения качества подготовки специалистов ДВГМУ.

Повышение качества образования, получаемого в высшей школе, связано с очевидной необходимостью повышения эффективности системы управления качеством предоставления образовательных услуг. Вместе с тем, многие связывают оценку эффективности таких систем только с конечными результатами процесса образования, что представляется методически некорректным. Управление должно распространяться на весь образовательный процесс. Объективное доказательство высокого качества деятельности любого вуза - это соответствие действующего в вузе меха-

низма управления качеством предоставления образовательных услуг моделям, заложенным в международных стандартах ИСО-9000, что означает прямое использование одного из получивших всеобщее признание системного подхода, когда под активное взаимосвязанное управление будут поставлены все этапы деятельности по предоставлению образовательных услуг. Создание системы управления качеством образования - это не разработка чего-то нового, необычного, а приведение в соответствие с международными стандартами уже существующих в вузах элементов качества подготовки обучаемых.

Функции системы управления качеством:

- Планирование деятельности в области обеспечения качества
- Экспертная оценка результатов деятельности системы по всем аспектам функционирования
- Управление деятельностью различных уровней академической образовательной системы (координация, коррекция)
- Прогнозирование развития университета.

Система качества университета включает в себя следующие направления:

- Стратегическое планирование
- Взаимодействие с потребителями
- Мониторинг процесса обучения
- Оценка качества подготовки специалистов (включающая различные виды контроля)
- Управление кадровым потенциалом

Работа по формированию системы управления качеством образования трудоемкая, рассчитана не на один год, а потому требует особого глубокого к ней отношения, как со стороны руководства, так и со стороны всего учебно-педагогического и научного состава вуза.

Все проблемы управления качеством должны разрабатываться Координационным советом вуза на основе анализа следующих факторов:

- Результатов работы вуза;

- Удовлетворенности потребителей качеством подготовки специалистов здравоохранения;

- Удовлетворенности преподавателей и сотрудников работой в вузе;

- Влияния вуза на гражданское общество и профессиональные медицинские организации в Дальневосточном федеральном округе;

- Определение заказа и создание условий для изменения содержания непрерывного профессионального медицинского образования.

- Состояния региональной системы непрерывного профессионального медицинского образования.

Роль, которую играет качество в высшем медицинском образовании, становится все более важной по мере того, как утрата единой государственной системы здравоохранения страны, отсутствие выраженной государственной политики, преобладание глобализации и рыночной ориентации не оставляет медицинским вузам другой альтернативы, кроме улучшения качества при росте эффективности. Азбука всеобщего управления на основе качества (Total Quality Management – TQM) в настоящее время широко распространяется и на высшее медицинское образование. TQM – это стратегически интегрированный подход, направленный на улучшение всех трех составляющих: вход, процессы и выход. Совершенствование качества определяется с помощью цикла: планирую – делаю – проверяю – корректирую.

В управлении качеством ВВС ДВГМУ на основе TQM выделяются десять критических факторов:

1. Приверженность высшего руководства.
2. Стратегическое планирование.
3. Коллектив, нацеленный на качество.
4. Вовлечение сотрудников и командная работа.
5. Обучение качеству профессорско-преподавательского состава.
6. Управление проектированием.
7. Управление процессами.
8. Управление качеством потребителей образовательных услуг.
9. Информация и анализ.

10. Ориентация на потребителя и его удовлетворение.

Система качества в ДВГМУ - это, прежде всего рациональная организационная структура, направленность, интенсивность и результативность которой должна оцениваться с учетом квалификации, намерений и активности студентов, слушателей ФПК и ППС, профессорско-преподавательского состава, научного и учебно-вспомогательного персонала, уровня автоматизации образовательного процесса. В процесс создания системы качества должно быть вовлечено большое количество сотрудников и студентов, что позволит реализовать один из основных принципов внутривузовского управления качеством – в управлении качеством участвуют все сотрудники ДВГМУ.

Важнейшей проблемой внутривузовской системы управления качеством в ДВГМУ является проблема критериев оценки полученных результатов, по которым можно судить о степени достижения поставленных целей и одновременно о способности самой ВВС ДВГМУ к обновлению всех ее компонентов.

Раздел 2. Общий план построения системы управления качеством в ДВГМУ.

- Формулировка миссии университета и видения будущего на обозримую перспективу (на основе всестороннего изучения текущих и перспективных потребностей рынка медицинских образовательных услуг, рынка медицинских кадров, других потребителей и с учетом интересов персонала вуза).

- Формулировка стратегии и политики университета в области качества, определяющая конкретные цели и задачи вуза. Важно, чтобы поставленные цели имели конкретное выражение в виде измеряемых показателей и характеристик. Стратегия и политика должны быть доведены до сведения всего персонала вуза и быть понятны сотрудникам.

- Проецирование стратегических целей и задач университета на все структурные подразделения и отражение их в планах конкретных действий и мероприятий с

указанием сроков их выполнения и ответственных.

- Формирование организационной структуры системы менеджмента качества, предполагающее четкое разделение полномочий и ответственности руководителей всех рангов и персонала. Формирование специализированных структурных подразделений и групп качества, в полномочия которых входит непосредственная разработка системы менеджмента качества и ее документации.

- Первичное комплексное обследование вуза путем разработки, заполнения и анализа типовых анкет для должностных лиц, руководителей структурных подразделений и сотрудников.

- Установление и описание основных рабочих процессов, определяющих качество работы и ее результаты. При определении и описании процессов должны быть учтены процессы:

- стратегического планирования и управления;

- управления персоналом, финансовыми и техническими ресурсами, инфраструктурой;

- маркетинга рынка труда и образовательных услуг, взаимодействия с потенциальными работодателями;

- проектирования и разработки образовательных программ и учебных дисциплин;

- обучения и контроля знаний, умений и навыков студентов;

- научно-исследовательской деятельности и другие.

- Разработка документации системы менеджмента качества, включающей руководство по качеству, документирование основных рабочих процессов, рабочие инструкции и другие документы.

- Разработка процедур измерения основных характеристик и параметров рабочих процессов, их анализа и постоянного улучшения. Разработка системы корректирующих и предупреждающих действий и мероприятий.

- Организация и регулярное проведение внутренних проверок (аудитов) как отдельных рабочих процессов, так и системы менеджмента качества в целом. Обучение

персонала, занимающегося внутренним аудитом.

Раздел 3. Структура управления качеством.

Структура управления качеством включает:

3.1. Центр менеджмента качества медицинского образования при ректоре ДВГМУ (в составе Координационного совета по управлению программой развития ДВГМУ).

В состав Центра менеджмента качества (ЦМК) медицинского образования входят администрация вуза и ведущие профессора университета. Главная задача ЦМК – определение стратегических целей университета и развертывание стратегических задач и ресурсов по подразделениям университета.

Основные задачи центра менеджмента качества:

- Разработка миссии и видения университета;
- Разработка стратегических целей вуза;
- Разработка среднесрочных целей вуза;
- Утверждение краткосрочных целей и программ, разрабатываемых по направлениям деятельности каждого проректора;
- Анализ итогов движения к заданным целям (ежегодный аналитический доклад на ученом совете университета).

3.2. Советы качества при проректорах.

В состав Советов качества при проректорах входят руководители основных структурных подразделений и ведущие специалисты по профилю деятельности.

Задачи Советов качества при проректорах схожи с задачами Комитета качества и отличаются лишь спецификой деятельности каждого проректора:

- Развертывание среднесрочных планов по отдельным подразделениям;
- Разработка краткосрочных планов и программ по отдельным подразделениям;
- Анализ итогов деятельности и корректировка планов.

3.3. Центр менеджмента качества образования (Институт качества).

Центр менеджмента качества образования является главным научно-методическим подразделением в системе менеджмента качества образования.

Центр возглавляется директором, который формирует необходимый для выполнения его функций персонал из числа сотрудников управленческих структур и преподавателей вуза на основе совместительства.

Основные задачи центра:

- Разработка концептуальной модели управления качеством медицинского образования;
- Подготовка предложений по стратегическим и среднесрочным целям вуза;
- Разработка показателей качества и средств их измерения, анализ эффективности имеющихся показателей и средств измерения;
- Разработка и внедрение подсистем управления качеством;
- Систематический контроль качества, организация и проведение внутреннего аудита;
- Организация обучения персонала в области менеджмента качества;
- Разработка перечня и подготовка документации по качеству медицинского образования.

Раздел 4. Обеспечение и контроль качества в области учебной деятельности (Совет по качеству при проректоре по учебной и воспитательной работе).

Система обеспечения качества подготовки специалистов здравоохранения охватывает все стороны жизни вуза - начиная с довузовской подготовки и формирования контингента абитуриентов и заканчивая трудоустройством специалистов и всеми формами непрерывного послевузовского образования. Она основана на принятой ученым советом Программе развития образовательной деятельности университета и включает:

1. Создание эффективной системы маркетинга медицинских образовательных услуг и интеллектуального труда. Имидж университета и развитие традиций.

2. Формирование контингента поступающих в университет с высоким уровнем начальной подготовки для получения высшего профессионального медицинского образования.

3. Совершенствование структуры, содержания и технологии реализации основ-

ных и дополнительных образовательных программ, ориентированных на удовлетворение потребностей личности и общества.

4. Контроль качества учебного процесса и уровня подготовки выпускников

5. Укрепление кадрового потенциала университета и повышение квалификации профессорско-преподавательского состава. Поддержка творческой молодежи.

6. Развитие материальной базы, методического и информационного обеспечения образовательного процесса. Развитие библиотеки. Создание автоматизированной системы образовательного процесса в ДВГМУ.

7. Обеспечение единства учебного процесса и научных исследований в университете.

8. Совершенствование методов управления образовательной деятельностью и стимулирования высокого качества ее результатов. Инициировать создание межрегиональной системы обеспечения качества подготовки специалистов здравоохранения в Дальневосточном федеральном округе.

9. Развитие системы платных образовательных услуг и внебюджетного финансирования учебных подразделений.

10. Расширение сферы международной деятельности университета по экспорту и импорту образовательных услуг. Международное сотрудничество.

11. Информатизация всех видов деятельности университета, как главного инструмента реализации стратегии развития вуза.

12. Развитие приоритетных форм послевузовского образования, повышения квалификации и переподготовки специалистов здравоохранения, в частности, дистанционного обучения.

13. Создание и совершенствование системы воспитательной работы.

14. Содействие трудоустройству выпускников университета.

Выводы.

В целях повышения качества высшего медицинского образования необходимо следовать определенным концептуальным принципам, заложенных в планах развития университета. В частности, создание эффективной системы маркетинга медицинских образовательных услуг и интеллекту-

ального труда. Совершенствование имиджевой политики университета и развитие традиций.

Создание научно-обоснованной системы текущей и перспективной оценки рынка медицинского труда для краткосрочного и долгосрочного прогнозирования общественной потребности в специалистах с высшим медицинским образованием (уровни, направления, специальности, специализации, индивидуальная подготовка), переподготовки и повышения квалификации специалистов здравоохранения (отрасль, организация, учреждение, вузовские центры трудоустройства и кадровые агентства), а также подготовки научных и медицинских кадров (вузы, научно-исследовательские организации).

Создание научно-обоснованной системы текущей и перспективной оценки рынка медицинских образовательных услуг для краткосрочного и долгосрочного прогнозирования потребностей личности в получении высшего профессионального медицинского образования (уровни, направления, специальности) и дополнительных образовательных услуг (виды услуг, содержание программ, сроки, сертификаты) среди выпускников средних учебных заведений (школы, гимназии, лицеи, колледжи, техникумы), а также временно не работающих и желающих сменить профессию специалистов с высшим медицинским образованием. Концептуальное планирование подготовки специалистов здравоохранения в университете на основе анализа рынка медицинского труда. Было бы целесообразным развить эту работу через центр содействия трудоустройству выпускников, который может осуществлять и определенный мониторинг рынка медицинского труда.

Совершенствование структуры и содержания подготовки по направлениям и специальностям, программ дополнительных образовательных услуг, переподготовки и повышения квалификации специалистов здравоохранения, а также подготовки научно-медицинских кадров в соответствии с потребностями рынка интеллектуального труда и медицинских образовательных услуг, а также с учетом научно-

образовательного потенциала университета и его традиций.

Фундаментализация высшего медицинского образования за счет усиления обще-медицинской и информационной подготовки как основы для дальнейшего творческого саморазвития и самореализации специалистов здравоохранения и их профессиональной деятельности.

Гуманитаризация образовательного процесса, ориентация на познание и осознание общечеловеческих ценностей, овладение наследием человечества, воспитание уважения к истории отечества и патриотизма, коммуникативная подготовка, формирование духовно-нравственной личности, ответственной за социальные последствия принятия непродуманных решений. Повышение уровня изучения иностранных языков.

Усиление социально-экономической подготовки, ориентация на знание эконо-

мических законов общества, его правовых основ, формирование личности с рыночными социально-психологическими установками, способной к честному предпринимательству, деловой активности, работе в коллективе, принятию медико-экономических, медико-управленческих и медико-социальных решений.

Основное требование Болонской декларации — повышение качества образования. Для высшей медицинской школы России это, прежде всего обеспечение высокого уровня клинической подготовки студентов. Совершенствование высшего медицинского образования позволит более обоснованно определять потребность и приоритеты в подготовке медицинских кадров в стране в целом и в каждом отдельном регионе, а также разработать новое поколение стандартов для базового, последиplomного образования и профессионального непрерывного развития врачей.

Список литературы

1. Ануфриев А.С. Особенности менеджмента в медицинских клиниках // Менеджер здравоохранения. 2009. №1. С. 6-8.
2. Гайдаров Г.М., Ленский А.А. Опыт работы Иркутского отделения Российского общества организаторов здравоохранения в развитии кадровых ресурсов региона // Менеджер здравоохранения. 2008. № 3. С.26-30.
3. Калининская А.А., Дзугаев А.К., Чижикова Т.В. Кадровая политика в здравоохранении Российской Федерации // Здравоохранение Российской Федерации. 2009. №5. С.11-14.
4. Комаров Ю.М. К вопросу о приемлемой оплате труда врачей в Российской Федерации // Здравоохранение. 2009. № 6. С. 169-176.
5. Состояние и перспективы развития кадрового потенциала системы здравоохранения / Михайлова Ю.В., Сон И.М., Сохов С.Т., Данилова Н.В., Шестаков М.Г., Сасина Н.С., Тахтарова Ю.Н. // Здравоохранение Российской Федерации. 2008. №1. С.52-54.

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБЩЕСТВЕННАЯ АККРЕДИТАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Тараненко Н.Ю.

Северо-Кавказский федеральный университет

Современные ВУЗы работают в период «Революции качества». Сегодня, обсуждая модернизацию системы образования, только ленивый не говорит о проблемах ее качества. Качество находится в центре внимания, особенно в контексте Болонских реформ.

14 мая 2015 года в Ереване на Форуме по вопросам Болонского процесса, совмещенном с конференцией Министров стран Европейского пространства высшего образования с участием более 100 делегаций из

47 стран, Министр образования и науки Российской Федерации Дмитрий Ливанов отметил, что Россия позитивно оценивает достигнутые результаты Болонского процесса, главным из которых является формирование общеевропейского пространства высшего образования, и готова к дальнейшему активному сотрудничеству с партнерами в рамках общего пространства высшего образования. В центре внимания общеевропейского пространства высшего образования (ЕПВО) – наличие в ВУЗах эффек-