

Трудовое образование связано с решением таких задач, как знакомство учащихся с научными законами, лежащими в основе материального производства; выработка у учащихся умений применять полученные знания в различных областях производства; основательное овладение учащимися навыками обращения с простейшими орудиями производства; подготовка учащихся к общетрудовой деятельности, сознательному выбору профессии.

Список цитируемых источников

1. Концепция учебного предмета «Трудовое обучение» : утв. М-вом образования Респ. Беларусь, 29 мая 2009 г. № 675.
2. Учебные программы для общеобразовательных учреждений с русским языком обучения. Трудовое обучение. Обслуживающий труд. V—IX классы. Трудовое обучение. Технический труд. V—IX классы. — Минск : Нац. ин-т образования, 2008. — 152 с.
3. *Баранов, С. П.* Педагогика : учеб. пособие / С. П. Баранов, Л. Р. Болотина, В. А. Сластёнин. — М. : Гардарики, 2001. — 462 с.
4. *Комарова, Т. С.* Народное искусство в воспитании детей / Т. С. Комарова. — М. : Азбука, 2000. — 192 с.
5. *Скворцов, К. А.* Декоративно-прикладное направление в обучении техническому труду / К. А. Скворцов // Школа и производство. — 2005. — № 1. — С. 52—59.
6. *Фокин, Ю. Г.* Теория и технология обучения: деятельностный подход : учеб. пособие / Ю. Г. Фокин. — М. : Академия, 2006. — 240 с.
7. *Яворская, Л. М.* Настольная книга учителя трудового обучения / Л. М. Яворская. — Минск. : СЭР-ВИТ, 2011. — 192 с.

Материал поступил в редакцию 03.04.2013 г.

М. К. Крумова

Медицинский университет — Варна «Проф. д-р Параскев Стоянов», Варна, Болгария

ТЕХНОЛОГИЯ ПРИМЕНЕНИЯ АНДРАГОГИЧЕСКОГО ПОДХОДА К ОБУЧЕНИЮ СПЕЦИАЛИСТОВ, РАБОТАЮЩИХ В СЕКТОРЕ «СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ УХОД ЗА ПРЕДЕЛАМИ БОЛЬНИЦЫ»

Процесс обучения взрослых осуществляется через формы совместной деятельности между обучающими и обучаемыми. Основная цель данного процесса — приобретение знаний, умений и навыков, позволяющих получить новую или совершенствовать текущую профессиональную компетентность. Мы предполагаем, что полученные в ходе нашего

исследования результаты могут быть успешно применены в системе повышения квалификации кадров трудовой и технологической подготовки разного уровня квалификации.

Согласно М. Грудевой, только через учение личность приобретает новый опыт и знания, «а через него достигает совершенствования структуры отношения к себе и к другим» [1, с. 71].

С этой точки зрения мы осуществляли исследование, целью которого являлось выявление особенностей обучения кадров, работающих в Районной кассе обеспечения здоровья (РКОЗ) — г. Силистры, как части реализации кадровой программы большой организации Национальной кассы обеспечения здоровья (НКОЗ).

Следует отметить, что в нашей организации происходит обучение персонала в связи с выполнением директив государства и правительства, которые его финансируют. Кадровая политика в нашей сфере относится к общественно важной деятельности, так как предполагает обеспечение и обслуживание здоровья нации, контроль над учреждениями медицинской деятельности во всех областях здравоохранения. В рамках системы подготовки кадров предусматривается сотрудничество с разными видами исполнителей — от отдельных врачей до коллективов больницы. Независимо от вида конкретного исполнителя существует необходимость строгого предварительного выбора кадров и конкурсное начало при приёме на работу (для отдельных должностей) и обязательное продолжительное обучение. Оно включает ознакомление с большой нормативной базой, регламентирующей деятельность конкретного исполнителя, формирование определённого уровня компьютерной грамотности и умений работать с информационными технологиями, которые используются в организации как на уровне РКОЗ, так и на уровне всей информационной системы НКОЗ. Из-за большой текучести кадров в организации, обусловленной структурными перемещениями, приходится осуществлять постоянное обязательное обучение новых кадров или специалистов, перешедших к нам из других звеньев учреждения.

В секторе «Специализированный уход за пределами больницы» работает 97 специалистов исполнителей в составе девяти медико-диагностических лабораторий (МДЛ). Исполнителями ежемесячно производится отчёт о своей деятельности, который подвергается обязательной проверке (финансовой и медицинской). По ходу её осуществления производится своевременная коррекция при выявлении нарушений правил работы с документами и выполнении медицинской деятельности:

- оперативный анализ проведённой и подлежащей оплате медицинской деятельности по уходу за пределами больницы;
- своевременные доклады по установленным ошибкам и констатированным нарушениям во время проверки, подлежащие санкционированию и проверке при последующем контроле;

- подготавливаются финансовые документы по оплате;
- пополняются досье исполнителей специализированного ухода за пределами больницы (СУПБ) и медико-диагностичной деятельности (МДД).

Информация обрабатывается в электронном виде, чтобы каждый отчёт можно было ввести в интегрированную информационную систему (ИИС) на НКОЗ, что обеспечивает строго фиксированные в НКОЗ сроки отчётности и её обработки, коррекцию и оплату осуществлённой деятельности. Данное обстоятельство требует от специалистов сектора высокого уровня компетентности по владению разноплановыми специфичными материалами (нормативными, финансовыми, медицинскими), умения работать с информацией, дисциплины и высокой оперативности. Представленные выше мероприятия являются частью деятельности, совершаемой в секторе двумя специалистами: старшим экспертом (медицинский специалист) и экономистом. При подписании с данными специалистами предварительного договора за работу в РКОЗ предусмотрен обязательный шестимесячный срок обучения, который предполагает введение специалиста-новичка в специфичную интегрированную деятельность, его обучение для работы с информационной системой, с врачами, с документами, нормативными установками и др. Данное требование мы можем отнести к первому этапу андрагогического подхода, который предполагает идентификацию и уточнение образовательной потребности кадров, в нашем случае, специалистов-новичков в секторе СУПБ, чтобы они были в состоянии выполнять свои профессиональные обязанности в секторе.

Второй этап андрагогического подхода, реализуемый в нашей практике, частично предварительно определён как содержание программы обучения, алгоритм которой утверждён с внутренними правилами работы РКОЗ. Форма осуществления обучения чаще всего индивидуальная, так как обучение производится непосредственно на рабочем месте, в реальных условиях её функционирования. Содержание осваиваемой профессиональной деятельности достаточно сложное и объёмное, поэтому кандидату на соответствующее рабочее место предоставляется шестимесячный срок для овладения ею. Рассмотрим данный процесс на конкретном примере описания процесса профессиональной подготовки специалиста сектора «Специализированный уход за пределами больницы».

Обучение осуществляет старший эксперт сектора. В качестве обучаемого выступает молодой специалист с высшим экономическим образованием, который ранее работал в сфере, не связанной со здравоохранением. Важным элементом в процессе данного обучения является самостоятельная работа обучаемого, которая связана с изучением всех нормативных и финансовых документов, касающихся предстоящей профессиональной деятельности интегрированного характера. С помощью обучающего, он должен усвоить необходимую информацию и приобрести умения по её

применению в ежедневной практике осуществления профессиональной деятельности. Это обстоятельство требует знания и применения Национального рамкового договора (НРД) за соответствующий год, приложений к нему, финансовых документов, договора об объёме и расценках по различным видам медицинских услуг, Закона о функционировании врачебных заведений (ЗЛЗ), Закона по обеспечению здоровья (ЗОЗ), Закона об административных нарушениях и наказаниях (ЗАНН), различных директив Совета Министров, относящихся к медицинской деятельности и др.

В рассмотренном нами случае используемая программа обучения призвана гарантировать базовую подготовку по следующим обязательным видам профессиональной деятельности:

1) квалифицированный приём отчётных документов от исполнителей специализированного ухода за пределами больницы (СУПБ) и медико-диагностической деятельности (МДД), включая их обработку в электронном виде в требованиях интегрированной информационной системы Национальной кассы обеспечения здоровья;

2) проверку данных отчётных документов от исполнителей СИМП и МДД и отражение её результатов в электронном виде;

3) утверждение или отказ требований оплаты через организацию процесса по окончательному определению должного количества материальных ресурсов;

4) составление справок по анализу деятельности исполнителей СИМП и МДД;

5) составление ежемесячного доклада с выводами и предложениями по результатам осуществлённой проверки;

6) раскрытое пополнение досье исполнителей специализированного ухода за пределами больницы и медико-диагностической деятельности путём включения в них договорных, контрольных и финансово-отчётных документов;

7) соблюдение и выполнение нормативных предписаний документов контроля и указаний Национальной кассы здравоохранения и др.

Считаем необходимым отметить, что на практике обучение продолжается и после окончания шестимесячного пробного периода. Это касается, прежде всего, видов сложной профессиональной деятельности, требующих целостного понимания обрабатываемых материалов: составление справок по периодическому (трёхмесячному, годовому) сравнительному анализу деятельности специалистов, отчётов по соблюдению бюджетной дисциплины, полноты выполнения договоров с исполнителями ухода за пределами больницы.

Четвёртый этап реализации андрагогического подхода в профессиональной подготовке специалиста сектора «Специализированный уход за пределами больницы» характеризуется применением компетенций,

полученных при реализации процесса обучения по вышеуказанной программе. На этом этапе организуется взаимодействие всех элементов и компонентов (в том числе участников) программы, которые были задействованы в процессе обучения. «В действие приводится потенциал взаимосвязанностей между обучающим, обучаемым, содержанием, источниками, средствами, методами и формами обучения. Важным моментом этого этапа является проверка профессиональной готовности обучающегося, реализуемая через включение его в имитирующее конкретную совокупность профессиональных обязанностей занятие» [1, с. 147].

Учебное содержание данного занятия очень специфично и включает необходимость имитации интегрированного медицинского мероприятия: первичный консультативный, диспансерный или профилактический осмотры, осмотры по программе «Здоровье матери» или «Детское здравоохранение», осмотры групп риска лиц свыше 18 лет и т. д. Имитация указанных видов интегрированной профессиональной деятельности предполагает демонстрацию не только специфических для неё компетенций, но и визуализацию уровня приобретённой степени коммуникативности.

Как мы указывали ранее, работа в секторе «Специализированный уход за пределами больницы» является комплексной. Она подразумевает контроль по выполнению медицинских услуг, подлежащих оплате из бюджета РКОЗ, и требует знаний как в сфере медицины, так и в области финансовых дисциплин. Так как возникающие в процессе работы ситуации далеко не однообразные, поэтому обучающийся может быть вовлечён как в формальное, так и в неформальное обучение: он присутствует в реальное время принятия отчётов, ответа специалистов на конкретные вопросы, при проведении инструктажей и консультаций по телефону и т. п. Рефлексируя на данные моменты рабочего процесса, в целях реализации нормального рабочего процесса и качественного обслуживания пациентов со своей стороны он осознаёт:

- значимость необходимых профессиональных компетенций, которые формируют к нему доверие со стороны задающих вопросы специалистов;

- необходимость приобретения профессионального и коммуникативного опыта для разрешения различных проблем, сложных казусов.

Оценивание как этап применения андрагогического подхода в рассматриваемом нами случае обязательно, так как оно подчинено важной задаче «определения уровня эффективности процесса и стимулирования образовательных потребностей обучающего к обучаемым» [1, с. 148]. Первичную оценку уровню приобретённых обучающимся профессиональных компетентностей даёт непосредственно обучающий его специалист. Он делает свои основные выводы на основе собственных наблюдений и конкретных впечатлений за весь период обучения. Далее

составляется доклад директора РКОЗ, который даёт оценку результатам, достигнутым каждым обучаемым по следующим критериям:

- знание нормативной базы и содержания профессиональной деятельности в целом, касающихся должностных обязанностей обучаемого;
- его умения работать с интегрированной информационной системой НКОЗ;
- качество работы его с финансовыми документами;
- коммуникативные умения обучающегося при осуществлении контактов с исполнителями ухода за пределами больницы;
- эффективность, оперативность и его умения реагировать в разных непредвиденных ситуациях, связанных с профессиональной и осуществляемой при её реализации коммуникативной деятельностью;
- умения обучающегося работать в команде и др.

Окончательная оценка уровня профессиональной подготовленности обучающегося специалиста выставляется руководством РКОЗ и заканчивается подписанием (или неподписанием) постоянного трудового договора с обучаемым.

Считаем необходимым отметить, что андрагогический подход применяется не только при обучении новых специалистов в секторе. Опыт личной многолетней практики подтверждает необходимость его применения в процессе постоянной коммуникации с исполнителями специализированного ухода за пределами больницы. Можно констатировать, что это постоянно действующий процесс, так как содержание профессиональной деятельности, которое подлежит обязательному усвоению в ситуации его постоянного изменения, достаточно большое по объёму и не всегда документально подтверждено.

Вышеизложенные положения дают основания сделать вывод, что андрагогический подход не только используемый, но и обязательный в практике реализации должностных обязанностей специалистами РКОЗ и НКОЗ, так как способствует и гарантирует качество и эффективность осуществляемой ими деятельности.

Список цитируемых источников

1. *Грудева, М. И.* Основные проблемы педагогики и андрагогии / М. И. Грудева. — Варна : МООРФА, 2010. — 148 с.

Материал поступил в редакцию 30.03.2013 г.