

Об авторах



Бобкова Татьяна Владимировна — преподаватель кафедры экономики труда и управления персоналом экономического факультета Академии труда и социальных отношений, заместитель директора «Стоматологической поликлиники “Ортостом”» (г. Москва), практикующий врач-стоматолог. В 2009 году награждена медалью «Отличник стоматологии» II степени. Автор научных и учебных трудов по экономике труда, стоматологии, организации здравоохранения.



Шапиро Сергей Александрович — кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом Академии труда и социальных отношений, бизнес-консультант (г. Москва). Сфера научных интересов: экономика труда, стратегическое управление персоналом, социология и психология управления, управленческое консультирование.

Оглавление

Об авторах.....	3
Введение	5
Глава 1. Теоретико-методологические основы формирования профессиональных и общекультурных компетенций медицинских работников	8
1.1. Сущность и функции профессиональных компетенций в экономике труда	8
1.2. Концепции реализации компетентного подхода в процессе подготовки медицинских работников	13
1.3. Методы формирования профессиональных компетенций медицинских работников с целью обеспечения качества их рабочей силы	19
1.4. Особенности формирования и развития компетенций медицинских работников в сфере стоматологии	35
Глава 2. Механизмы формирования профессиональных компетенций врачей-стоматологов	44
2.1. Формирование профессиональных компетенций врачей-стоматологов в условиях цифровой трансформации экономики	44
2.2. Оценка внешних и внутренних факторов влияющих на развитие профессиональных компетенций врачей-стоматологов.....	55
2.3. Разработка классификации профессиональных компетенций медицинских работников высшей квалификации в сфере стоматологии.....	73
2.4. Анализ механизма оценки и оплаты труда медицинских работников во взаимосвязи с ростом профессиональных компетенций в сфере стоматологии	78
Глава 3. Направления формирования и развития системы профессиональных компетенций медицинских работников	87
3.1. Мероприятия по повышению профессиональной компетентности медицинских работников в современных социально-экономических условиях	87
3.2. Механизмы стимулирования повышения уровня трудового потенциала медицинских сотрудников	100
3.3. Прогноз социально-экономического эффекта от повышения качества труда в связи с ростом профессиональной компетентности врачей-стоматологов	120
Заключение.....	131
Список используемых источников и литературы	136
Нормативно-правовые акты	136
Основная литература	137
Приложение А. Описание позиционных уровней должностей.....	147
Приложение Б. Описание компенсируемых факторов и их уровней	149

Введение

Актуальность темы исследования. Текущие социально-экономические условия, обеспечивающие кризисные явления во многих отраслях отечественной экономики, в том числе снижение возможностей предоставления населению высококвалифицированной медицинской помощи в результате оптимизации, которая проводится в настоящее время в сфере российского здравоохранения с одной стороны, и постоянно растущей конкуренции на рынке медицинских услуг с другой стороны — вызывают насущную потребность формирования кадрового потенциала высшей медицинской квалификации, мотивированного к постоянному процессу обучения и развития профессиональных компетенций, как специальных, так и личностных. Сокращение объема финансирования бюджетных учреждений здравоохранения, увеличение числа коммерческих медицинских клиник, постоянная ротация кадров, а также трансформация экономических и социально-трудовых отношений в этой сфере привели к возникновению существенных проблем, связанных с укомплектованием лечебно-профилактических учреждений квалифицированными кадрами, в том числе к проблеме развития профессиональных компетенций медицинских работников и во взаимосвязи с ними — материального стимулирования их труда. Особенно остро этот вопрос стоит в системе оказания специализированной помощи в сфере стоматологии.

Стоматология все более нуждается в привлечении специалистов нового типа, обладающих не только высшим профессиональным образованием по специальности 31.05.03 «СТОМАТОЛОГИЯ», но и владеющих специфическими знаниями в области медицинской и социальной психологии, трудового права, основ социальной работы, гериатрии, гомеопатии и т. п., а также имеющих развитые социально-личностные компетенции, позволяющие стать конкурентоспособными работниками на рынке труда, в связи с его динамичной конъюнктурой.

В свете постоянно меняющихся правовых норм и медицинских протоколов процесса лечения, требующих от врача — специалиста формирования новых профессиональных компетенций, в условиях быстрой компьютеризации и внедрения цифровых технологий в части лечебного процесса, требующих

появления новых навыков и умений, необходимо улучшить матрицу компетенций по специальности «Стоматология», которая повысит конкурентоспособность врачей на данном сегменте рынка труда и обеспечит возможности работодателей по повышению оплаты труда во взаимосвязи с ростом их квалификации.

На сегодняшний день, образовательные технологии в сфере повышения квалификации врачей-стоматологов включают в себя различные формы, такие как обязательная сертификация по специальности (один раз в пять лет), прохождение однодневных или двухдневных семинаров с привлечением российских и зарубежных специалистов, посещение вебинаров и мастер-классов по различным аспектам врачебного мастерства. Однако эти занятия посещаются врачами стихийно, без организованной работодателем систематической процедуры повышения конкретных профессиональных компетенций и последующей оценки полученных знаний и навыков. Таким образом, врач идет учиться для получения сертификата, необходимого для продолжения работы по существующим медико-правовым нормативным документам, но в результате процесса обучения он не заинтересован в получении конкретных знаний, так как по его итогам очень часто не повышается заработная плата, и не обеспечиваются возможности карьерного роста. Оценка соответствия врача квалификационным требованиям и должностным обязанностям проводится формально, так как работники кадровых служб оценивают представленный пакет документов, а не профессиональные компетенции специалиста.

Для решения задач, связанных с формированием общих и профессиональных компетенций у практикующего врача-стоматолога и оценки качества уровня его подготовки, требуется методологическая основа и соответствующие технологии. Необходимо постоянно дорабатывать старые и разрабатывать новые тесты для самопроверки и практические контрольные испытания для выявления профессиональных проблем в той или иной области знаний, умений и навыков врача и соотносить их результаты со стажем его работы.

В связи с этим требуются постоянные оценка необходимых компетенций и планирование их развития у различных категорий медицинского персонала в зависимости от места работы, социальных градаций контингента пациентов, степени их платежеспособности, специализации клиники и т. п.

Таким образом, тема данного исследования является очень актуальной и практически востребованной в современных социально-экономических условиях трансформации отечественной экономики.

Авторы благодарны рецензентам: доктору экономических наук, доценту И. В. Гуськовой и доктору педагогических наук, профессору К. Г. Кязимову за ценные замечания и рекомендации, учтенные при создании данной работы.

г. Москва, август 2023 года.

Глава 1. Теоретико-методологические основы формирования профессиональных и общекультурных компетенций медицинских работников

1.1. Сущность и функции профессиональных компетенций в экономике труда

Профессиональные компетенции — очень важное понятие для современного рынка труда в области медицины. Данные специальные компетенции отражают специфику конкретной и достаточно узконаправленной, предметной профессиональной деятельности. Актуальность профессиональных компетенций растёт с каждым годом в связи с ростом потребностей людей в качественной медицинской помощи и направлении политики государства в области здравоохранения на повышение уровня жизни населения и заботой о его здоровье. Данное понятие важно в определении направления профессионального образования всех уровней обучения медицинского работника, ступенчатой оценки уровней подготовки специалистов, качества рабочей силы.

Понятие профессиональные компетенции стало формироваться с конца 70-х годов XX века, когда возникли различные теории по формулированию понятий «компетенция» и «компетентность». Работали в этом направлении такие видные учёные XX века как — И. А. Зимняя, Н. В. Кузьмина, Л. А. Петровская, А. В. Хуторской, Д. МакКлееланд, Р. Бояцис, Р. Уайт и другие. Развивалась область компетентностного подхода в профессиональной сфере и в области образования по нескольким направлениям.

Американское направление развития профессиональных компетенций характеризуется личностным подходом или поведенческим в мотивации успешности сотрудников. Чаще всего, американскими исследователями в области управления персоналом описывали качества личности необходимые для успешного построения карьеры и необходимые компетенции определялись путём наблюдения или анкетирования о поведении наиболее успешных сотрудников. К примеру Д. МакКлееланд¹ предлагал

¹ McClelland D. C. Testing for Competence Rather Than for "Intelligence" // Am. Psychol. 1973. Vol. 28. Jan. P. 1–14.

выявлять работников с устойчивым продуктивным или не продуктивным поведением на производстве и находить статистически обоснованные различия в их поведении.

Британское направление развития профессиональных компетенций пошло другим путём. Они как правило придерживаются не «личностным» подходом как американские исследователи, а «функциональным». В его основе лежит описание задач, предъявляемых работнику в соответствии занимаемой должности и ожидаемых результатов от выполнения этих задач. В формулировке британских специалистов «профессиональные компетенции» — это способность действовать в соответствии со стандартами занимаемой должности. В работах британских специалистов есть достаточно схожих формулировок профессиональных компетенций:

- адекватная или достаточная квалификация, способности;
- способность быть квалифицированным;
- способность делать что-то хорошо в соответствии со стандартом, приобретенным в результате обучения или опытом путём.

Европейское направление развития профессиональных компетенций взяло за основу французский и немецкий подход. В этих странах государство поощряло разработку подходов на основе компетенций при устройстве на работу вместо ранее используемого квалификационного подхода найма работников. Гилберт Т. проследил историю становления компетентностного менеджмента во Франции, который несёт отпечаток национальной культуры (права на профессиональное обучение и ведущую роль коллективных соглашений)². В 90-х годах в Европе было введено право на независимую оценку компетенций, что позволило развиваться в рамках профессии в соответствии с индивидуальным планом и дало мощный импульс для дальнейшего развития компетентностного движения³.

В докладе Международной комиссии по образованию для XXI века «Образование: сокрытое сокровище» (1997) так определяется компетенция: «Все чаще предпринимателям нужна не квалификация, которая, с их точки зрения, слишком часто ассоциируется с умением осуществлять те или иные операции

² Gilbert T. F. Human Competence: Engineering Worthy Performance. New York: McGraw-Hill, 1987.

³ Joras M. Le bilan de competences. Paris: PUF, 1995. 127 с.

материального характера, а компетенция, которая рассматривается как своего рода набор навыков, свойственных каждому индивиду, в котором сочетаются квалификация в строгом смысле этого слова... социальное поведение, способность работать в группе, инициативность и любовь к риску»⁴.

Как отмечают исследователи — практики, «с методологической точки зрения профессиональная компетенция выступает как единство временных и пространственных характеристик, концентрируя в себе: совокупность свойств, обеспечивающих жизнедеятельность специалиста; степень практической реализации профессиональных знаний и личностных качеств; стратегическую ориентацию на будущее развитие организации, бизнеса. К числу условий, характеризующих развитие профессиональной компетентности специалиста, могут быть отнесены: деловые качества; способность осуществлять управленческие функции не только в обычных, но и в экстремальных условиях; степень освоения современных социально-экономических и психологических методов управления; гражданские и нравственные ориентиры; человеческая компетентность. Профессиональная компетентность, как мера профессионализма специалиста, в содержательном отношении представляет: функциональные обязанности; диапазон вопросов, соответствующих профессиональным знаниям и опыту; способность реализовать знания и личностные качества в различных социальных условиях»⁵.

Рассмотрим существующие термины понятия «профессиональные компетенции»:

«Профессиональная компетенция» — способности работника выполнять работу в соответствии с требованиями должности. Требования должности — задачи и стандарты их выполнения, принятые в организации или отрасли»⁶.

«Профессиональная компетенция» — способность специалиста успешно действовать на основе полученных знаний,

⁴ Основные положения Доклада Международной комиссии по образованию для XXI века «Образование: сокрытое сокровище». Издательство ЮНЕСКО 1996. С. 12.

⁵ Гневашева В. А. Развитие молодёжного сегмента труда на основе формирования профессиональных компетенций через систему высшего профессионального образования / дисс. М. 2012. С. 125.

⁶ URL: <https://didacts.ru>

навыков, умений и практического опыта при выполнении заданий и решении задачи профессиональной деятельности⁷.

«Профессиональная компетенция» — результат профессионального образования, выражающийся в освоении универсальных способов деятельности, конкретизированных в контексте сферы производственных и трудовых отношений⁸.

«Профессиональные компетенции» — это совокупность специальных требований, предъявляемым к знаниям и навыкам работника, необходимым для качественного выполнения трудовых функций соответствующей квалификации и одновременно с этим комплекс индивидуально-личностных характеристик, называемых общими компетенциями, обеспечивающих высокую эффективность трудовой деятельности⁹.

В широком смысле слова, профессиональные компетенции можно определить, как углублённое знание предмета или продвинутый уровень освоения навыка.

Профессор Маркова А. К. — выделяет следующие виды профессиональных компетенций:

– специальная компетентность — владение собственно профессиональной деятельностью на достаточно высоком уровне, способность проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие;

– социальная компетентность — владение совместной, в частности групповой и кооперативной профессиональной деятельностью, сотрудничеством, а также принятыми в данной профессии приемами профессионального общения; социальная ответственность за результаты своего профессионального труда;

– личностная компетентность — владение приемами личностного самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональным деформациям личности;

– индивидуальная компетентность — владение приемами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессиональному росту, способность

⁷ Словарь терминов и понятий дополнительного профессионального образования / автор-составитель: Лямзин М. А., Громкова М. Т. М.: ИРДПО, 2013. С. 22.

⁸ URL:<https://www.do.tgl.ru>

⁹ Шапиро С. А., Потапова Е. А. Совершенствование профессиональных компетенций как фактор повышения эффективности труда работников коммерческих банков: монография. М.: РХТУ им Д. И. Менделеева, 2012. С. 14.

к индивидуальному самосохранению, неподверженность профессиональному старению, умение организовать рационально свой труд без перегрузок времени и сил, осуществлять труд не напряженно, без усталости и даже с освежающим эффектом¹⁰.

Таким образом, все приведённые формулировки термина «профессиональная компетенция» верны и соответствуют сути определения. Применимо к современным процессам происходящими на современном рынке труда и исходя из новых социально-трудовых условий, «профессиональные компетенции» мы бы определили бы как количество приобретённых работником способностей, развитых на основе приобретённых в процессе обучения знаний, умений, навыков, практическое применение которых должно находиться в соответствии с достигнутым профессиональным уровнем и определять финансовый доход работника¹¹. В формулировке определения нами добавлена экономическая составляющая итогов профессиональной подготовки (или переподготовки) индивида с учётом качественного понимания применения профессиональных компетенций (работа по профилю подготовки и ожидаемый трудовой доход по результатам полученного образования).

Если говорить о профессиональных компетенциях как об этапной лестнице формирования и применения знаний, умений и навыков, то мы можем выделить несколько этапов формирования данных компетенций.

На первом этапе формирования профессиональных компетенций идёт обучение начальным знаниям, умениям и навыкам необходимым для обеспечения себя всем необходимым, для обеспечения своей автономной жизнедеятельности. На этом этапе получаемый набор компетенций обеспечивает любую доступную занятость. Компетенции, приобретаемые на первом этапе, носят скорее прикладной характер с минимальной теоретической базой. Этот этап соответствует обучению в образовательных учреждениях среднего и специального уровня.

Второй этап формирования профессиональных компетенций характеризуется развивающимися знаниями, умениями

¹⁰ Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. М.: Межд. гуманитар. фонд «Знание», 1996. С. 113.

¹¹ Сформулировано автором Бобковой Т. В.

и навыками, с углублённой теоретической базой и с осознанным мастерством, развитым практическим мышлением. Этот этап обеспечивает желаемую занятость и способность получать доходы, которые могут обеспечить базовые и социальные потребности и соответствует образовательным организациям высшего образования (ООВО).

На третьем этапе формирования профессиональных компетенций, идет закрепление полученных на предыдущем этапе знаний, умений и навыков, с их углублением в получение научного опыта и оттачиванием мастерства. Этот этап обеспечивает желаемую занятость и высокий доход, обеспечивающий практически все потребности. Он соответствует любым научным структурам, как самостоятельным, так и на базе ВУЗов.

Таким образом, при увеличении профессиональных компетенций и улучшения их качества возрастает материальный доход человека, его интеллектуальный багаж знаний, расширяются социальные контакты. Данный вид компетенций необходим для правильной социализации человека, улучшения его психологического статуса, создание им материальной базы для себя и своей семьи, реализации себя как творческой личности и получения удовлетворения от профессиональной деятельности.

1.2. Концепции реализации компетентностного подхода в процессе подготовки медицинских работников

Вопросы, связанные с профессиональной подготовкой и переподготовкой медицинских работников, активно разрабатываются с научных позиций в последние годы. Ранее, контролем качества в образовательной медицинской сфере выступал принцип ЗУНа (комплекс знаний, умений и навыков, которыми должен обладать выпускник и в дальнейшем практикующий врач). Данный принцип признан устаревшим и не отвечающим потребностям сегодняшнего рынка труда, когда существует разрыв между запросом рынка труда на определённые квалификации работников и реальными квалификациями молодых врачей.

Сегодняшнее динамичное, цифровизационное общество требует от специалистов эффективной работы с первых дней

трудового стажа, без переходного периода адаптации полученных знаний в ВУЗе, с активной разработкой новых подходов к оказанию высококвалифицированной медицинской помощи населению.

В качестве стратегии подготовки молодых специалистов и профильной переподготовки — активно развивается компетентностный подход. Ориентация на компетентностный подход позволяет совместить знания узкоспециализированной направленности и метапредметные знания, умения и навыки в общий сплав компетенций необходимых врачу-специалисту. Суть реализации данного подхода — создание необходимых для индивида ситуаций и поддержка действий, которые могут привести к формированию какой-либо нужной компетенции, что приведёт к формированию специалиста с высоким уровнем самоопределения, обладающий системой профессионально значимых ориентаций, мотивационно-ориентированный, способный к решению не стандартных ситуаций на рабочем месте.

Компетентностный подход ориентирует на построение учебного процесса сообразно результату образования: в учебную программу или курс изначально закладываются отчётливые и сопоставимые параметры описания того, что обучаемый будет знать и уметь «на выходе»¹².

В настоящее время ВУЗы по-прежнему не успевают за быстротой прогресса в медицинской отрасли. Готовят специалистов не мотивированных, не могущих применить полученные знания на практике, не готовые к высокой конкуренции на рынке труда и к постоянно обновляемым протоколам лечения пациентов. ВУЗы не имеют точных сведений, где и какие специалисты требуются, какой квалификации и уровня подготовки. На рынок труда выпускается «усреднённый» специалист, возможно талантливый, но не понимающий последующих ступеней своего карьерного роста. Далее в медицинской организации куда он поступает на работу либо он сам определяет направленность своего дальнейшего профессионального роста исходя из финансовых или психологических предпочтений, либо по ориентировке руководства обучается на необходимую специализацию именно в этом лечебном учреждении. На этом этапе

¹² Торобаева Д. К. Проблемы формирования компетенций при обучении будущих медицинских сестер / Молодой ученый. 2015. № 24 (104). С. 1027–1031. URL: <https://moluch.ru/archive/104/24203/> (дата обращения: 08.12.2022).

необходимо тестировать объём и качество компетенций, определить уровень практических навыков медицинского работника, нетрудоёмким психологическим тестированием определить степень созревания личности и принципы, на которые опирается врач в построении своей будущей карьеры. То есть определить круг компетенций, которыми обладает на сегодняшний день работник и возможные пути развития знаний и умений. Мы считаем, что целесообразно использование маркёров (индикаторов) компетенций. Они должны быть представлены в виде конкретных действий или знаний, которыми овладел сотрудник на данный момент. Эти маркеры должны обеспечивать справедливость оценки, единообразие для всех сотрудников, повторяемость и аргументированность процесса оценки. Для более детального анализа профессиональных компетенций сотрудников необходимо ввести градацию полученных при индикации результатов: знает и применяет, знает и не применяет, не знает и не применяет. Так будет проще в дальнейшем определить пути и средства для улучшения компетенций работника (в данном случае-врача).

Для современных медицинских учреждений, ориентированных на постоянное внедрение новых технологий предоставления качественных медицинских услуг и современного инновационного оборудования, совокупный потенциал их развития определяется набором положительных синергетических эффектов, возникающих при консолидации научных, управленческих, имиджевых и других ресурсов¹³. При этом базисную роль играет кадровый вопрос-поскольку именно трудовой потенциал работников грамотно подготовленный и обученный определяет эффективность реализации целей лечебного учреждения. В этой связи необходимо создание соответствующих условий для мотивации врачей повышать свой компетентностный потенциал в профессиональном плане, совершенствовать механизмы стимулирования деятельности врача.

В настоящее время, есть позитивный опыт зарубежных стран в деле стратегического взаимодействия в сфере здравоохранения лечебных учреждений, профессиональных медицинских ассоциаций, профильных научно-образовательных

¹³ Коковихин А. Ю., Огородникова Е. С., Плахин А. Е. Стратегический инструментарий субъектов рынка медицинских услуг // Бизнес. Образование. Право. 2017. № 4 (41). С. 144–149.

организаций, производителей медицинского оборудования. Результатом этого взаимодействия стали потенциально возможные модели повышения уровня профессиональных компетенций в медицинской сфере:

- формирование единой базы проблемных вопросов в здравоохранении и возможности их решения на коммерческой основе;

- система обучения, предусматривающая теоретическое обучение на базе научного учреждения в сочетании практического обучения на базе клиники;

- обмен знаниями, технологиями, навыками работы с оборудованием в ходе семинаров, конференций, междисциплинарного взаимодействия;

- «аренда» высокопрофессионального медицинского персонала для выполнения определённого ряда работ;

- определение потенциально новых направлений в протоколах лечения пациентов и обеспечение их инновационным оборудованием.

Примером таких взаимодействий может являться инновационный кластер при Университете штата Калифорния объединяющий 18 научно-исследовательских организаций, 3 госпиталя и более 400 фармацевтических и биотехнологических компаний. На базе таких научно-образовательных кластеров реализуются в полном объёме комплексные подходы в подготовке медицинских кадров, их обучении, переобучении и ориентации на инновационные программы по лечению и повышению уровня компетенций.

Данные формы взаимодействия применимы и в Российском здравоохранении после адаптации и налаживания продуктивных взаимоотношений между государством, наукой и бизнесом.

На сегодняшний день, блок профессиональных компетенций у бывшего выпускника медицинского ВУЗа сформирован (или должен быть сформирован) на высоком уровне и должен осознанно руководствоваться способностью к самообновлению и саморазвитию. Дальнейшее повышение профессионального уровня компетенций молодого врача должно идти ступенчато, с практическим использованием полученных знаний и применением современных методов повышения квалификации (к примеру, ситуационное моделирование, деловые игры, компьютерные технологии и т. п.).

В рамках компетентностного подхода R. M. Harden и соавт. (1999) представил уровни освоения в медицинском образовании: «что, кто и как»¹⁴.

1. Что доктор должен делать (практические навыки):

– компетентность в клинических навыках-умение сбора анамнеза, навык в проведении первичного осмотра, составление плана обследования для постановки диагноза;

– компетентность в проведении минимальных процедур (перевязка ран, наложение швов и т. п.);

– компетентность в обследовании пациента (умение интерпретировать полученные данные обследования);

– компетентность в курации пациента (назначение плана лечения, необходимых операций, реабилитаций);

– компетентность в профилактике заболеваний;

– компетентность во взаимоотношениях с людьми (пациенты, родственники, коллеги, общественность).

2. Как доктор внедряет в практику:

– понимание базисных, клинических и социальных наук как основы клинической практики. Врач должен не только владеть навыками, перечисленными в пункте 1, но и понимать их сущность;

– понимание личностного развития (врач несёт ответственность за своё непрерывное личностное и профессиональное развитие).

Перечисленные выше уровни освоения знаний применимы и в стоматологии.

В 2003 года Всемирная федерация медицинского образования (ВФМО) разработала и ввела в действие международные стандарты медицинского образования основанные на принципах компетентности. Целью стандартов являлась выработка механизма улучшения качества медицинского образования, универсальную для институтов и университетов во всём мире. Профессиональная компетентность постдипломного образования определена ВФМО следующими категориями:

– оказание необходимой и эффективной помощи пациентам в борьбе с болезнями и укреплении здоровья;

¹⁴ Harden R. M., Stamper N. What is a spiral curriculum? // Medical Teacher. 1999. № 4. P. 141–143.

- медицинские знания в области базисных биомедицинских, клинических, поведенческих и социальных наук, а также же медицинской этики и медицинской юриспруденции;
- навыки межличностного и иного общения;
- применение новых научных знаний для постоянного пополнения и улучшения клинической практики;
- выполнение функций руководителя, инструктора и педагога по отношению к коллегам, студентам-медикам, среднему и младшему медперсоналу;
- прикладной научный потенциал;
- профессионализм;
- интерес и способность действовать в качестве защитника пациента;
- знание общественного здравоохранения и вопросов политики в области охраны здоровья¹⁵.

Не меньшее внимание вопросам компетентности в медицине, а именно в стоматологической практике, уделяли исследователи из России. Авторы указывали на необходимость реорганизации и улучшения постдипломного образования, а именно в преподавании узкоспециализированных стоматологических дисциплин (Баррер Г. М., 2022; Расулов К. М., 2003), широкое использование цифровых технологий (Аванесов А. М., и др., 2009; Кунин А. А., Сущенков А. В., Олейник О. И., 2006), более полную консолидацию разделов общей медицины и постдипломного образования в стоматологии (Ложкевич И. Ю., 2000, Аванесов А. М. и др., 2005).

Остаётся актуальной проблема планирования и доступности дополнительного постдипломного образования (Куница Н. М., 2003), оперативного совершенствования различных аспектов постдипломного образования (Мошетьова Л. К., 2005).

Таким образом, компетентностный подход должен реализовываться на каждом этапе подготовки и переподготовки медицинских сотрудников (здесь — врачей) для достижения высоких результатов в профессиональном росте, для обеспечения пациентам оказания качественных медицинских услуг, для понимания целей непрерывного личностного медицинского

¹⁵ Всемирная федерация медицинского образования. Базовое, последипломное и непрерывное медицинское образование. Мировые стандарты улучшения качества. ВФМО, Копенгаген, 2003 // www/wfmo.org

образования. Данный подход будет актуален ещё многие годы, так как именно он даёт возможность развиваться в рамках профессии не только как специалисту, но и как личности.

1.3. Методы формирования профессиональных компетенций медицинских работников с целью обеспечения качества их рабочей силы

Активное внедрение компетентного подхода в практику высшего медицинского образования в России определяет потребность в проработке основных ключевых компетенций, формируемых в процессе обучения. Согласно ФГОС ВО по специальности 31.05.03 Стоматология (специалитет)¹⁶ каждая компетенция затем трансформируется в единицу учебной программы, а сформированная система профессиональных компетенций по данной специальности таким образом будет являться конечным результатом специализированного образования. Мы уверены, что от актуальности и необходимости обозначенных компетенций, от чёткости формулировок и понятности трактовок, в конечном итоге и будет зависеть профессионализм специалиста.

В ФГОС ВО по специальности 31.05.03 Стоматология (специалитет)¹⁷ представлено 11 универсальных компетенций (УК), 13 общепрофессиональных компетенций (ОПК) и указано, что «Профессиональные компетенции определяются Организацией самостоятельно на основе профессиональных стандартов, соответствующих профессиональной деятельности выпускников».

В 2016 г были утверждены профессиональные стандарты для врачей-стоматологов, разработанные Ассоциацией общественных объединений «Стоматологическая Ассоциация России» и Московским государственным медико-стоматологическим

¹⁶ Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования-специалитет по специальности 31.05.03 Стоматология: приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 984 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования-специалитет по специальности 31.05.03 Стоматология». URL: <https://fgosvo.ru/news/view/4956/> (дата обращения 16.03.2023).

¹⁷ Там же.

Конец ознакомительного фрагмента.

Приобрести книгу можно

в интернет-магазине

«Электронный универс»

e-Univers.ru