

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМ. А. И. ГЕРЦЕНА»

На правах рукописи

Закревская Светлана Борисовна

**ТРАНСФОРМАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ
В УСЛОВИЯХ ВЫСШЕГО МЕДИЦИНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ
НА БАЗЕ НАУЧНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

Специальность: 5.8.7. Методология и технология профессионального образования

Диссертация на соискание ученой степени

кандидата педагогических наук

Научный руководитель:
доктор педагогических наук,
профессор кафедры теории и
методики непрерывного педагогического образования
Батракова Инесса Сергеевна

Санкт-Петербург

2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ МЕДИЦИНСКОГО ВУЗА	17
1.1 Сущностные характеристики деятельности методической службы медицинского вуза	17
1.2 Современные форматы организации высшего медицинского образования	32
1.3 Трансформация деятельности методической службы в условиях высшего медицинского образования	50
ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1	70
ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ ТРАНСФОРМАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В УСЛОВИЯХ ВЫСШЕГО МЕДИЦИНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ (на примере организации внутрифирменного обучения в Институте медицинского образования Центра Алмазова)	73
2.1 Деятельность методической службы по организации внутрифирменного обучения в Институте медицинского образования Центра Алмазова.....	73
2.2 Реализация внутрифирменного обучения в Институте медицинского образования Центра Алмазова	91
2.3 Анализ особенностей трансформации деятельности методической службы в условиях высшего медицинского образования	115
ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2	135
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	139
СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ	142
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	145
ПРИЛОЖЕНИЯ	172

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Система высшего образования в России находится в состоянии непрерывного реформирования, адаптируясь к новым знаниям, современным технологиям и проблемам развивающегося мира. Образовательные организации сегодня должны учитывать развитие науки и техники, государственные программы и национальные проекты и предоставлять образование высокого уровня.

Современные медицинские вузы разрабатывают образовательные программы, учитывающие современные научные достижения и позволяющие обеспечить подготовку специалистов будущего здравоохранения. Разработка новых образовательных программ, удовлетворяющих современным требованиям медицины, а также их апробирование, осуществляется на принципах партнёрства организаций, располагающих соответствующими кадровыми и современными техническими ресурсами: вузов, научно – исследовательских и национальных медицинских исследовательских центров, учреждений здравоохранения, участвующих в подготовке медицинских кадров. В соответствии с прогнозом долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации, к 2030 году особое место будут занимать исследовательские вузы мирового класса, а изменения в организации высшего образования будут связаны с процессами интеграции науки и образования.

В настоящее время в медицинских научно-исследовательских центрах и институтах, которые успешно реализуют исследования по ряду направлений в области развития здравоохранения, осуществляется подготовка кадров высшей квалификации, способных обеспечить внедрение научных достижений в медицинскую практику.

В соответствие с Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.01.2018 № 8 «О проведении эксперимента по реализации образовательной программы высшего образования – программы специалитета» с 1 сентября 2018 года впервые в России началась реализация основной профессиональной

образовательной программы по специальности 31.05.01 Лечебное дело в научном учреждении – федеральном государственном бюджетном учреждении «Национальный медицинский исследовательский центр имени В. А. Алмазова» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – Центр Алмазова). В Центре Алмазова функции медицинского вуза выполняет специализированное структурное подразделение – Институт медицинского образования. Особенностью реализации образовательных программ на базе научного учреждения является:

- тесная интеграция фундаментальных и клинических дисциплин;
- проблемно-ориентированный подход в обучении;
- участие в образовательном процессе уникальных специалистов, врачей и ученых мирового уровня, которые формируют у обучающихся комплексное клиническое мышление и помогают освоить алгоритмы врачебных действий в сложных и неотложных клинических ситуациях.

Рассматривая деятельность методической службы на базе научного учреждения, необходимо отметить, что она осуществляется не в составе образовательной организации – медицинском вузе, а в специализированном структурном подразделении, являющимся частью научного учреждения, а значит в новой образовательной среде, построенной на основе интеграции науки и медицинского образования.

В деятельности методической службы на базе научного учреждения важным становится организация внутрифирменного обучения, которое позволит объединить специалистов методической службы, преподавателей, научных и медицинских работников в одну команду; совершенствовать у них педагогические и методические знания, а также поможет ускорить интеграцию результатов научно-исследовательской деятельности в образовательные программы.

Это обозначило необходимость проведения исследования трансформации деятельности методической службы в условиях высшего медицинского образования на базе научного учреждения.

Степень разработанности темы исследования.

Педагогическая наука располагает знаниями о различных аспектах

деятельности методической службы в высшей школе, представленными в трудах ученых, исследовавших становление и развитие методической службы в России (Е. В. Василевская, Н. В. Соловова), а также способах повышения эффективности деятельности методической службы (Ю. А. Долженко, Н. А. Лукина, Н. С. Рубанова, Н. В. Соловова). В диссертационных исследованиях представлены модели методической службы: сетевая организация муниципальной методической службы (Е. В. Василевская); интегративная модель муниципальной методической службы (Е. Е. Сергеева). Рассмотрена структура и определены функции методической работы на университетском, факультетском и кафедральном уровнях (Н. П. Пучков, Н. В. Соловова). Раскрыта сущность понятия «методическая деятельность» (М. Г. Вознесенский, М. В. Голдобина, С. Ж. Гончарова, М. А. Гуляева, С. Л. Логинова, Н. В. Соловова, Н. Е. Эрганова).

Проведены исследования, посвященные описанию методического сопровождения деятельности преподавателя вуза в условиях перехода на уровневую систему высшего профессионального образования (О. А. Тюлина); в концептуализации профессионального опыта (Г. А. Шкерина); в условиях реализации инновационных методических задач (Н. В. Соловова).

Организация высшего медицинского образования на базе научного учреждения потребовала осмысления процессов трансформации деятельности методической службы, что послужило основанием для определения следующих **противоречий:**

– между организацией высшего медицинского образования на базе научного учреждения и отсутствием знаний о деятельности методической службы в новых условиях;

– между участием научных работников в разработке и реализации образовательных программ на базе научного учреждения и отсутствием опыта взаимодействия с новыми участниками образовательного процесса у специалиста методической службы;

– между наличием новых ресурсов и средств обучения на базе научного учреждения и их использованием при организации методической службой

внутрифирменного обучения;

– между организацией внутрифирменного обучения и выбором новых форм взаимодействия, объединяющих специалистов методической службы, преподавателей, научных и медицинских работников.

Эти противоречия обозначили **научную проблему**, связанную с поиском нового знания о трансформации деятельности методической службы в условиях высшего медицинского образования на базе научного учреждения.

Недостаточная разработанность проблемы в теории и практике определили тему настоящего исследования **«Трансформация деятельности методической службы в условиях высшего медицинского образования на базе научного учреждения»**.

Цель исследования: выявление особенностей трансформации деятельности методической службы в условиях высшего медицинского образования на базе научного учреждения (на примере организации внутрифирменного обучения в Институте медицинского образования Центра Алмазова).

Объект исследования: деятельность методической службы медицинского вуза.

Предмет исследования: трансформация деятельности методической службы в условиях высшего медицинского образования на базе научного учреждения.

Гипотеза исследования: трансформация деятельности методической службы в условиях высшего медицинского образования на базе научного учреждения проявляется:

– в изменении цели деятельности методической службы, связанной с появлением научных работников как новых субъектов образования;

– новом наполнении содержания функций методической службы при организации внутрифирменного обучения для преподавателей, научных и медицинских работников;

– в построении новых форм организации взаимодействия преподавателей, научных и медицинских работников, построенных на стратегии обучения на основе опыта, обучения действием и обучения в партнёрстве;

– в использовании ресурсов научного учреждения для внутрифирменного обучения преподавателей, научных и медицинских работников.

Для достижения поставленной цели и проверки гипотезы в работе были определены следующие **задачи исследования:**

1. Раскрыть сущностные характеристики понятия «деятельность методической службы» и рассмотреть деятельность методической службы медицинского вуза.

2. Описать современные форматы организации высшего медицинского образования в отечественном опыте.

3. Проанализировать понятие «трансформация» и рассмотреть трансформацию деятельности методической службы в условиях высшего медицинского образования в медицинском вузе и на базе научного учреждения.

4. Провести опытно-экспериментальную работу по выявлению особенностей трансформации деятельности методической службы на примере организации внутрифирменного обучения в условиях высшего медицинского образования на базе научного учреждения.

5. Разработать критерии оценивания особенностей трансформации деятельности методической службы на примере организации внутрифирменного обучения.

Методологическая основа исследования.

Рассматривая объект исследования в рамках философского подхода, деятельность методической службы понималась как феномен, зависящий от процессов, происходящих в обществе, и конкретных условий, в которых методическая служба осуществляет свою деятельность.

Общенаучными уровнями методологии проведения исследования были выбраны:

1. Системный подход, позволивший рассмотреть деятельность методической службы, как систему взаимосвязанных элементов, которые развиваются и трансформируются в новых условиях.

2. Деятельностный подход, позволивший рассмотреть деятельность методической службы как совокупность результатов работы по решению новых задач организации профессионального развития всех субъектов, участвующих в реализации образовательных программ и работающих в современном формате организации высшего медицинского образования.

В работе использован комплекс теоретических и эмпирических **методов исследования**. С помощью теоретических методов: осуществлен анализ научных работ, посвященных деятельности методической службы, современным форматам организации высшего образования, стратегиям обучения; изучена нормативно-правовая документация; выполнены систематизация и обобщение полученных данных; проведено сравнение разных точек зрения; осуществлено проектирование своего отношения к проблеме исследования. В качестве методов получения результатов исследования использованы эмпирические методы: анкетирование, наблюдение, интервьюирование, фокус-группы, беседы, анализ продуктов деятельности; опытно-экспериментальная работа по изучению трансформации деятельности методической службы при организации внутрифирменного обучения; проектирование методики оценки эффективности внутрифирменного обучения.

Теоретическую основу исследования составили:

– работы, посвященные методологии педагогических исследований (В. И. Загвязинский, В. В. Краевкий, С. А. Писарева, А. П. Тряпицына);

– работы, посвященные деятельностному подходу в образовании (А. Н. Леонтьев, Л. С. Рубинштейн, В. И. Слободчиков);

– работы, посвященные системному подходу в образовании (И. В. Блауберг, В. Н. Садовский, Э. Г. Юдин);

– научные труды, касающиеся проблем становления методической работы

(А. Н. Волковский, П. Ф. Каптерев, Н. И. Пирогов, В. Т. Рогожкин, К. Д. Ушинский, П. В. Худоминский, Н. Е. Эрганова);

– научные труды, связанные с изучением деятельности методической службы (Л. Н. Буйлова, Е. В. Василевская, С. Ж. Гончарова, М. А. Гуляева, Ю. А. Долженко, С. А. Ивлев, Е. В. Лопанова, Н. А. Лукина, Н. П. Пучков, Н. С. Рубанова, Н. В. Соловова, О. А. Тюлина, А. В. Шатравкина, Т. Д. Федирчик);

– работы, посвященные появлению новых форматов организации высшего образования в России (Г. Е. Зборовский, А. Карпов, Г. А. Краснова, Д. П. Платонова, К. Р. Романенко, Г. А. Селянская, В. А. Тесленко, В. Б. Шуматов);

– научные труды, посвященные изучению процессов трансформации в высшем образовании (М. М. Амренова, А. О. Белоусов, В. А. Бурляева, И. П. Гладилина, Е. В. Гнатышина, В. А. Дадашева, И. Г. Ермакова, В. С. Ефимов, А. Г. Кузнецов, А. В. Лаптева, О. А. Ли, А. Г. Мержанов, Е. Ю. Никитина, Р. Е. Пономарев, А. И. Токарева, К. А. Чебанов, А. Ю. Уваров);

– работы, посвященные высшему медицинскому образованию (И. А. Бардовский, Ю. Н. Беляева, А. С. Воронин, Д. Л. Дорогойкин, Н. Т. Ерегина, Т. Н. Ищук, А. В. Колсанов, Г. А. Кухарчик, И. Ю. Мельникова, А. А. Миронов, М. Н. Мякотных, А. К. Назарян, Е. В. Пармон, Н. Н. Петрова, М. Г. Романцов, О. В. Сироткина, И. В. Тельнюк, В. А. Худик, Е. В. Шляхто, Р. Р. Юнусов);

– научные труды, связанные с изучением проблемы подготовки и повышения квалификации педагога (А. А. Ахаян, Э. В. Балакирева, И. С. Батракова, Е. И. Бражник, В. И. Богословский, И. В. Гладкая, Е. Н. Глубокова, Т. А. Жукова, Е. С. Заир-Бек, Е. А. Зарубина, В. В. Лаптев, Н. С. Макарова, А. Е. Марон, С. А. Писарева, Е. В. Пискунова, Н. Ф. Радионова, Л. В. Резинкина, А. П. Тряпицына, Н. В. Чекалева, И. И. Черкасова, Т. А. Яркова);

– исследования особенностей обучения взрослых (И. С. Батракова, С. Г. Вершловский, А. П. Гасанов, С. И. Змеев, Н. Г. Милованова, М. Ш. Ноулз, Л. Н. Панова, А. В. Тряпицын, К. М. Ушаков);

– научные труды, посвященные образовательным стратегиям и технологиям

обучения (Б. В. Авво, А. А. Ахаян, Л. В. Байбородова, Н. В. Гороховатская, Е. С. Заир-Бек, В. А. Комаров, Н. Ю. Сосунова, Н. М. Федорова);

– работы, посвященные внутрифирменному обучению (М. В. Андриянова, М. В. Герасимов, И. И. Задонская, А. А. Кольцова, Н. А. Мурзакаримова, Т. В. Яковлева).

Источниковой базой исследования выступили: Федеральный закон от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативные документы Министерства здравоохранения Российской Федерации; нормативные документы Министерства науки и высшего образования Российской Федерации; документы из архива электронной Библиотеки нормативно-правовых актов Союза Советских Социалистических Республик; Федеральные государственные образовательные стандарты; нормативные документы, регламентирующие деятельность методической службы; локальные нормативные акты и учебно-методические материалы Центра Алмазова.

База исследования. Выявление особенностей трансформации деятельности методической службы проводилось на базе специализированного структурного подразделения – Института медицинского образования, входящего в состав федерального государственного образовательного учреждения «Национальный медицинский исследовательский центр имени В. А. Алмазова» Министерства здравоохранения Российской Федерации.

Хронологические рамки и этапы исследования. Исследование проводилось с 2018 по 2023 год.

На первом этапе (2018-2019) проводился сбор эмпирического материала, его систематизация, осуществлялся критический анализ научной литературы, изучался опыт деятельности методической службы, формулировались ведущие позиции исследования (объект, предмет, цель исследования, задачи и рабочая гипотеза).

На втором этапе (2019-2020) на основе теоретического анализа, синтеза и обобщения эмпирических материалов определялась методология и методика исследования. Изучались исторические аспекты становления и развития методической службы в России. Выявлялись сущностные характеристики понятия

«деятельность методической службы», изучались функции методической службы медицинских вузов, описывались особенности высшего медицинского образования в Российской Федерации и новые возможные форматы организации высшего образования. Определялись факторы, оказывающие воздействие на деятельность методической службы в условиях высшего медицинского образования на базе научного учреждения. Определялось понимание понятия «трансформация». Итогом стало формулирование проблемы исследования, построение системы гипотетических положений, определение логики проведения исследования.

На третьем этапе (2020-2022) определялось влияние новых субъектов, участвующих в реализации образовательной программы на деятельность методической службы в условиях научного учреждения; изучались возможности научно-образовательной среды научного учреждения, определялось новое наполнение функций методической службы при организации внутрифирменного обучения. Проводился анализ полученных результатов и определялось направление практической части исследования. Разрабатывались и апробировались различные формы внутрифирменного обучения, построенные на основе использования стратегий обучения на основе опыта, обучения действием и обучения в партнёрстве; проводился анализ собственных результатов опытно-экспериментальной работы.

На четвертом этапе (2022-2023) осуществлялась систематизация полученных результатов, оформлялась диссертации, внедрялись результаты исследования в практику деятельности методической службы и представлялись результаты исследования через публикацию статей.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Трансформация деятельности методической службы понимается как процесс, связанный с изменением целей, с новым наполнением функций методической службы, преобразованием и качественным изменением организационных форм взаимодействия.

2. Трансформация деятельности методической службы при организации внутрифирменного обучения на базе научного учреждения реализуется через изменение её функций:

– **организационной функции**, за счет применения оперативных и стратегических форм повышения квалификации и новых организационных форм (сфокусированная беседа, «якорная дискуссия», онлайн-дискуссия, процессное консультирование, дискуссия в форме диалога), позволяющих обеспечить профессиональное развитие всех участников внутрифирменного обучения в процессе совместной деятельности;

– **обучающей функции**, за счет делегирования части полномочий по обучению участникам внутрифирменного обучения, которые занимают активную позицию, обучают и получают новые знания и умения в процессе обмена и переоценки опыта, во время обсуждения, дискуссии и решения стратегических вопросов; при этом методическая служба выступает координатором, партнёром и связующим звеном между преподавателями, учёными, научными и медицинскими работниками;

– **коммуникативной функции**, за счет организации совместной деятельности, построенной на основе активной многосторонней коммуникации (реальной и сетевой), делового сотрудничества, объединяющего специалистов методической службы, преподавателей, научных и медицинских работников в одну команду, как равноправных партнёров;

– **аналитической функции**, которая проявляется в изучении потенциала инновационной научно-образовательной среды и планировании использования ее возможностей при внутрифирменном обучении; в анализе новых деловых связей, возникающих между специалистами методической службы, преподавателями, научными и медицинскими работниками в процессе внутрифирменного обучения и приводящих к интеграции методических, педагогических, научных и медицинских знаний.

3. Трансформация деятельности методической службы при организации внутрифирменного обучения связана с использованием новых форм организации взаимодействия субъектов, которые построены на:

– **стратегии обучения на основе опыта**, позволившей сформировать в процессе совместной деятельности коллективный опыт, состоящий из переосмысленного опыта каждого участника внутрифирменного обучения (специалиста методической службы, преподавателя, научного и медицинского работника), с последующей интеграцией его в деятельность участников обучения;

– **стратегии обучения действием**, позволившей специалистам методической службы, преподавателям, научным и медицинским работникам принимать на себя решение реальных проблем в условиях неопределенности, обмениваться опытом и мнениями, учиться друг у друга в ходе поиска решений, улучшать навыки преодоления проблем.

– **стратегии обучения в партнёрстве**, позволившей создать новые деловые связи, объединяющие специалистов методической службы, преподавателей, научных и медицинских работников в одну самообучающуюся команду, как равноправных партнёров, на основе приверженности общим образовательным задачам и общей стратегии научного учреждения.

4. Трансформация деятельности методической службы при организации внутрифирменного обучения связана с использованием **ресурсов** научного учреждения:

– в качестве кадровых ресурсов выступали высококвалифицированные специалисты (научные и медицинские работники Центра Алмазова), как носители знаний, которые осуществляли передачу своего опыта в процессе внутрифирменного обучения;

– в качестве материально-технических ресурсов – объединение научно-исследовательских разработок, симуляционных методик, клинических и технологических баз обучения в сочетании с информационными технологиями (официального сайта Центра Алмазова и образовательного портала);

– в качестве методических ресурсов – рабочие учебные программы, имеющие научную направленность; инновационные учебно-методические материалы для организации занятий на основе метода погружения в научно-лабораторные исследования; методика «стандартизированный пациент»; технологии обучения, основанные на реалистичном моделировании и имитации клинической ситуации, использовании виртуальных симуляторов, обучающих симуляторов.

5. Особенности трансформации деятельности методической службы в условиях высшего медицинского образования на базе научного учреждения проявились в качественных изменениях организации внутрифирменного обучения преподавателей, научных и медицинских работников, которые подтверждены:

– актуальностью и новизной содержания тем внутрифирменного обучения для каждого участника внутрифирменного обучения;

– результативностью применяемых организационных форм и ресурсов Центра Алмазова для достижения цели внутрифирменного обучения и интеграции результатов научных исследований в реализуемые в научном учреждении образовательные программы.

– удовлетворенностью технологиями и стратегиями обучения, позволившими организовать процесс обучения как сотрудничество между участниками внутрифирменного обучения – представителями разных видов профессиональной деятельности (преподавателями, научными и медицинскими работниками), а также представителями профессиональных сообществ (работодателем, партнёрами – участниками медицинского научно-образовательного кластера), связанными осуществляемой образовательной деятельностью.

Научная новизна исследования заключается в том, что:

– впервые рассмотрена деятельность методической службы в условиях высшего медицинского образования на базе научного учреждения;

- обосновано понимание трансформации деятельности методической службы высшего медицинского образования на базе научного учреждения;
- разработано содержание функций методической службы в условиях высшего медицинского образования на базе научного учреждения;
- дана характеристика новым возможностям взаимодействия между специалистами методической службы, преподавателями, научными и медицинскими работниками при внутрифирменном обучении на базе научного учреждения;
- представлена значимость ресурсов научного учреждения при организации внутрифирменного обучения.
- обоснована важность подготовки специалистов методической службы к работе в новых условиях на базе научного учреждения.

Теоретическая значимость исследования определяется тем, что его результаты:

- расширяют представления об изменении организации высшего медицинского образования на базе научного учреждения;
- углубляют понимание трансформации деятельности методической службы как процесса, связанного с изменением целей, с новым наполнением функций;
- уточняют научные знания об особенностях деятельности методической службы при организации внутрифирменного обучения, что вносит существенный вклад в методику профессионального образования;
- обосновывают содержание трансформации деятельности методической службы при организации внутрифирменного обучения на базе научного учреждения, что уточняет понимание содержания профессиональной подготовки;
- обогащают методику организации внутрифирменного обучения специалистов с использованием стратегий обучения на основе опыта, обучения действием и обучения в партнёрстве формированием новых деловых связей, объединяющих специалистов методической службы, преподавателей, научных и медицинских работников, а также представителей профессионального сообщества

в одну команду, как равноправных партнёров.

Практическая значимость исследования состоит в том, что разработана методика организации внутрифирменного обучения на базе научного учреждения, позволяющая, за счет применения новых форм взаимодействия, объединить всех субъектов, участвующих в реализации образовательных программ высшего медицинского образования на базе научного учреждения, а также использовать при организации внутрифирменного обучения ресурсов научного учреждения. Результаты исследования представляют интерес для методических служб научных учреждений, которые осуществляют или планируют реализацию образовательных программ высшего медицинского образования, а также для методических служб медицинских вузов.

Достоверность и обоснованность основных положений и выводов исследования обеспечивается теоретико-методологической обоснованностью исходных положений; выбором адекватных теоретических и эмпирических методов исследования поставленным целям; многоаспектностью и длительностью исследования, осуществленного на теоретическом и практическом уровнях; апробацией полученных результатов; логической непротиворечивостью основных выводов исследования; возможностью воспроизведения разработанных методик.

Апробация результатов исследования осуществлялась на кафедре теории и методики непрерывного педагогического образования в Институте педагогики РГПУ им. А. И. Герцена на круглых столах и научной сессии аспирантов; через участие в 2020 году в XXI Международной научно-практической конференции «Проблемы педагогической инноватики в профессиональном образовании»; в 2021 году в VIII научно-практической конференции с международным участием «Педагогическая наука и современное образование», посвященной Дню российской науки; через выступления на заседаниях учебно-методического совета и заседаниях лечебного факультета ФГБУ «НМИЦ им. В. А. Алмазова» Минздрава России; через обучающие семинары для преподавателей, научных и медицинских работников, участвующих в разработке и реализации образовательных программ в Институте медицинского образования Центра Алмазова.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ МЕДИЦИНСКОГО ВУЗА

1.1. Сущностные характеристики деятельности методической службы медицинского вуза

В современных условиях реформирования и диверсификации системы высшего образования особая роль отводится формированию и развитию системы методической деятельности в вузе. От организации деятельности методической службы вуза зависит уровень целостного образовательного процесса и реализация инновационных процессов.

Прежде чем приступить к раскрытию сущностных характеристик понятия «деятельность методической службы медицинского вуза» остановимся на методологических основах исследования. Рассмотрение деятельности методической службы медицинского вуза может быть осуществлено со следующих позиций:

– с точки зрения деятельности, как совокупности результатов работы по решению новых задач организации профессионального развития всех субъектов, участвующих в реализации образовательных программ и работающих в новом формате организации высшего медицинского образования;

– с точки зрения системы взаимосвязанных элементов, которые развиваются и трансформируются в новых условиях.

Теоретические исследования понятия «деятельность» как философской категории определяют ее как сущность жизни человека или «процесс, в ходе которого человек воспроизводит и творчески преобразует природу, делая тем самым себя деятельностным субъектом, а осваиваемые им явления – объектом своей деятельности» [161].

В контексте научного мышления применительно к понятию деятельность Э. Г. Юдин выделяет у него следующие методологические функции [170]:

- деятельность как предмет управления и организации;
- деятельность как предмет проектирования определенных (новых) видов деятельности;
- деятельность как предмет объективного научного изучения в теоретической картине определенной научной дисциплины.

По мнению А. Н. Леонтьева, «деятельностью можно назвать не всякий процесс. Этим термином мы обозначаем только такие процессы, которые, осуществляя то или иное отношение человека к миру, отвечают собой, соответствующей им потребности» [73]. Человек может выполнять различные виды деятельности, основная задача — это определение предметного содержания каждого вида деятельности. А. Н. Леонтьев описывает характеристики компонентов деятельности человека, отличающиеся между собой по их предмету, и выделяет:

- практическую деятельность, направленную на преобразование мира в соответствии с поставленными человеком целями;
- познавательную деятельность, направленную на понимание объективных законов существования мира;
- эстетическую деятельность, связанную с восприятием и определяемую ценностными ориентирами социума или индивида [73].

В. И. Слободчиков предлагает рассматривать деятельность как:

- совокупность результатов и последствий – продуктов, достижений, произведений и т. п.;
- процесс преодоления трудностей как общий способ решения проблем и задач, как совокупность средств их решения;
- процесс самоизменения человека в ходе изменения обстоятельств своей собственной жизни;
- всеобщий способ отношения сообщества людей к условиям своей жизни (вне своей конкретной результативности) как всеобщая форма практики во всей ее культурно-исторической развертке [139].

Разрабатывая теорию личности как субъекта единства сознания и деятельности, С. Л. Рубинштейн делает следующие важные теоретические обобщения относительно основных особенностей деятельности:

1. Деятельность субъектна, т. е. принадлежит человеку, а не животному и не машине, не может быть деятельности бессубъектной (выделен субъект деятельности).

2. Деятельность осуществляется в условиях совместной деятельности субъектов (выделены субъекты деятельности и совместная деятельность).

3. Деятельность предполагает взаимодействие субъекта с объектом, т. е. всегда предметна, реальна, содержательна.

4. Деятельность сознательна и целенаправленна.

5. В деятельности творческой и самостоятельной по своему характеру люди и их психика не только проявляются, но и создаются, формируются, развиваются, и прежде всего в ней они могут быть объективно исследованы [126].

Выделяя в качестве специфической особенности человеческой деятельности ее сознательный и целенаправленный характер, С. Л. Рубинштейн отмечает, что в ней и через нее человек реализует свои цели, объективирует свои замыслы и идеи [127].

В рамках нашего исследования именно научный подход С. Л. Рубинштейна позволяет рассматривать деятельность как предмет проектирования новых видов деятельности для решения новых задач, в условиях совместного взаимодействия субъектов, а также выделить такие важные сущностные характеристики деятельности как:

1. Целенаправленность (деятельность имеет цели и направлена на поиск способов решения новых профессиональных задач для достижения этих целей).

2. Преобразующий характер и динамичность (деятельность связана с процессами преодоления трудностей).

3. Содержательность (деятельность можно рассматривать через функции).

Рассмотрим деятельность методической службы медицинского вуза в рамках системного подхода. В. Н. Садовский и Э. Г. Юдин в понятие «система» включают следующие позиции:

- система представляет собой целостный комплекс взаимосвязанных элементов;
- система образует особое единство со средой;
- любая исследуемая система представляет собой элемент системы более высокого порядка;
- элементы любой исследуемой системы в свою очередь обычно выступают как системы более низкого порядка.

Таким образом, с точки зрения авторов, система представляет собой не только некоторое целое, составленное из определенных взаимодействующих элементов, это совокупность элементов, обладающая определенным поведением в составе другой, более сложной макросистемы [129].

В макросистему современного медицинского вуза входят органы управления, совещательные органы, основные образовательные, научные и административные подразделения и другие структуры. Несмотря на то, что каждое структурное подразделение медицинского вуза выполняет определенные функции, всех их объединяет общая цель - осуществление образовательной деятельности. От слаженной работы каждого подразделения зависит качество подготовки специалистов, обеспечения учебного процесса, создание условий для развития творческой личности. Методическая служба медицинского вуза, как микросистема, входит в состав административных подразделений и является неотъемлемой частью любой образовательной организации. Деятельность методической службы медицинского вуза направлена на планирование учебного процесса, разработку образовательных программ, организацию повышения квалификации педагогических кадров и др.

Системный подход требует рассматривать явления и процессы не изолированно, а в их взаимосвязи, в развитии и движении, что не противоречит полученному нами пониманию деятельности.

Нами было рассмотрено становление и развитие методической службы в России. Работы исследователей Е. В. Василевской, С. Л. Логиновой, В. Т. Рогожкина, Н. В. Солововой, Н. Е. Эргановой и др. позволили выделить определенные этапы в развитии методической службы и соотнести их с изменениями деятельности методической службы:

I этап – зарождение форм и содержания методической работы, вызванное необходимостью совершенствования профессионального уровня педагога в XIX - начале XX века. В результате в 1924 году появляются методические бюро – основная деятельность которых была направлена на оказание методической помощи учителям. Позже методические бюро были преобразованы в методические кабинеты.

II этап – становление и развитие методической службы в связи с изменениями в организации и содержании образования с 20-х до 90-х гг. XX века. В 1930-е годы для руководства методической работой при Наркомпросе РСФСР был сформирован учебно-методический сектор и определилось название должности наставников учителей: инспекторы-методисты. В. Т. Рогожкин описывает и систематизирует формы работы методической службы в 60-е годы, такие как: педагогический совет, методические объединения и самообразование. В 90-е годы на базе традиционных методических кабинетов создаются научно-методические, информационно-методические кабинеты (центры), центры научно-методического обеспечения; центры педагогической информации; учебно-методические центры; центры развития образования; инспекторско-методические кабинеты [122].

III этап – модернизация системы образования и методической службы в 90-е годы и в начале XXI века. 16 августа 1994г. в письме Министерства образования «О формах организации и направлениях деятельности методических служб в системе образования РФ» были определены основные направления в деятельности методических служб, реализуемые в информационной, диагностически-

прогностической областях, в области содержания образования, в инновационной и экспериментальной области, в области повышения квалификации, в области аттестации. Это свидетельствует о формировании методической службы как необходимой самостоятельной структуры вуза, деятельность которой перестраивается при изменениях в нормативно-правовой документации, а также изменениях, возникающих в обществе и в самой образовательной организации.

В результате изучения становления и развития методической службы в России на каждом этапе было определено изменение деятельности методической службы, связанное с организацией профессионального развития преподавателя, и с появлением новых задач у образовательной организации.

В период с 2000 года методическая деятельность начинает приобретать научную направленность, что подтверждает тематика диссертаций:

2000 год – В. И. Ерошина «Педагогические условия совершенствования методической работы при реализации общего и профессионального образования».

2002 год – Ю. Д. Мироненко «Содержание методической работы в условиях колледжа».

2005 год – М. В. Галанина «Управление совершенствованием методической работы муниципальной образовательной системы в условиях Крайнего Севера».

2006 год – А. А. Судакова «Научно-методическая работа как фактор личностно-профессионального становления преподавателя педколледжа».

2008 год – О. В. Кононова «Структура и институциональные формы управления инновациями в учебно-методической работе вуза».

2010 год – Т. В. Максимченко «Развитие ключевых компетенций методиста в системе повышения квалификации».

2011 год – Н. В. Соловова «Управление методической работой вуза в условиях реализации инновационных методических задач».

2011 год – О. А. Тюлина «Методическое сопровождение деятельности преподавателя вуза в условиях перехода на уровневую систему высшего профессионального образования».

2012 год – Н. В. Соловова «Управление методической работой вуза в условиях реализации инновационных методических задач».

2014 год – М. А. Гуляева «Формирование методической культуры педагога в процессе дополнительного профессионального образования».

2015 год – Е. В. Лопанова «Теоретические и технологические основания совершенствования профессионально-педагогической подготовки преподавателя вуза в условиях информатизации образования (на примере медицинского вуза)».

2019 год – О. Ю. Муллер «Развитие методической компетентности преподавателей вуза в условиях инклюзивного образования».

2020 год – Л. М. Исаева «Формирование методической компетентности преподавателя средних профессиональной образовательной организации в условиях открытого образования» и др.

Анализ диссертационных исследований, научных статей, монографий, посвященных изучению различных аспектов деятельности методической службы за последние 20 лет, свидетельствует о научном интересе к современным проблемам этой деятельности. Необходимо отметить особый интерес исследователей (М. А. Гуляевой, Л. М. Исаевой, Е. В. Лопановой, О. Ю. Муллер, А. А. Судаковой, О. А. Тюлиной) к такому направлению деятельности методической службы как совершенствование профессионально-педагогической подготовки преподавателя, формирование методической культуры и методической компетентности преподавателя. Рассматривая этапы становления и развития методической службы в России, именно необходимость совершенствования профессионального уровня педагога послужила зарождению форм и содержания деятельности методической службы и на современном этапе также не утратило своей актуальности, являясь одним из основных направлений деятельности методической службы.

В настоящее время приоритетными направлениями деятельности методической службы становятся:

– разработка дистанционного повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования и дистанционного

сопровождения методической деятельности в рамках создания единого информационного пространства федеральной системы повышения квалификации в интернете;

- подготовка эффективных моделей сопровождения процесса повышения квалификации и профессионализации преподавателей;

- развитие системы образования и дополнительного профессионального педагогического образования, в первую очередь опирающегося на идеи открытости образования и на сетевые технологии [89].

Деятельность методической службы современного вуза становится более динамичной и технологичной. Особое значение приобретает методическая помощь и консультирование преподавателей по проектированию/дизайну образовательных решений и внедрению новых технологий [29].

Анализ и обобщение исследовательских позиций М. А. Гуляевой, С. А. Ивлева, Е. А. Кутовой, Н. В. Солововой, О. А. Тюлиной, Т. Д. Федирчик позволили установить, что методическая служба современного вуза является открытой системой, которая активно взаимодействует с другими подразделениями образовательной организации (внутренние взаимосвязи), а также с работодателем и методическими службами других вузов (внешние связи) в рамках общей стратегии развития образовательной организации.

По мнению Н. В. Соловой, организация деятельности методической службы вуза представляет собой структуру взаимосвязанных и взаимозависимых управленческих и общественных элементов, различающихся степенью разделения административных функций, что позволяет выполнять традиционные и инновационные управленческие задачи по координации методической деятельности с опорой на принципы системно-структурного (открытость, целеполагание, системность, взаимосвязь, взаимодополняемость, взаимодействие, взаимозависимость), средового (нелинейность, детерминированность, преемственность, интерактивность, оптимальность), уровневого (последовательность, взаимосвязь, ступенчатость, полиструктурность, множественность, иерархичность), пространственного (открытость,

непрерывность, незавершенность, инновационность, диалогичность, обусловленность) подходов [143].

Т. Д. Федирчик рассматривает деятельность методической службы как совокупность разноуровневых структур, обеспечивающих систему организованного взаимодействия по осуществлению мониторинга и обеспечению научно-методического сопровождения профессиональной деятельности преподавателя, направленного на удовлетворение его профессионально-личностных потребностей, устранение профессиональных недостатков и развития профессионализма [159].

Наличие взаимосвязей можно определить через изучение основных видов деятельности методической службы современного вуза. С. А. Ивлев отмечает связь методической деятельности с организацией деятельности педагогического состава. При осуществлении аналитической деятельности методическая служба взаимодействует с основными образовательными и научными подразделениями образовательной организации, проводит мониторинг профессиональных и информационных потребностей преподавателей, выявляет затруднения дидактического и методического характера. В рамках информационной деятельности на заседаниях учебно-методического совета, конференциях преподаватели кафедр знакомятся с опытом инновационной деятельности в области образования. Методическая служба вуза координирует методическую деятельность с деканатами, библиотекой и другими структурными подразделениями. Консультационная деятельность методической службы связана с организацией взаимодействия с разными подразделениями образовательной организации при осуществлении популяризации и разъяснений результатов новейших педагогических и психологических исследований [55].

Рассматривая внутренние взаимосвязи в деятельности методической службы медицинского вуза, И. В. Тельнюк и В. А. Худик отмечают обеспечение координации управленческих решений по лицензированию образовательных программ с соответствующими подразделениями, а также взаимодействие с кафедрами по вопросам проектирования, создания и реализации учебно-

методических материалов [151]. Ю. Н. Беляева, Д. Л. Дорогойкин и Г. Н. Шеметова к внутренним взаимосвязям в медицинском вузе относят совместное написание учебных пособий, методических рекомендаций, монографий; проведение межфакультетских дебатов; проведение научных конференций, публикацию статей, монографий; реализацию совместных научных проектов и проведение экспериментальной работы [166].

При проведении организационно-методической деятельности методическая служба современного вуза, проявляет себя как открытая система, взаимодействуя с методическими объединениями других вузов и работодателем при разработке образовательной программы, что подтверждает взаимосвязь деятельности методической службы с внешними системами [55].

Так, например, в Российском государственном педагогическом университете им. А. И. Герцена была создана такая площадка взаимодействия с работодателями как Совет образовательной программы (реализация взаимодействия с работодателями в соответствии с циклом PDCA). В числе направлений деятельности Совета можно отметить: сбор, анализ, систематизация и распространение аналитических, учебно-методических, научно-исследовательских разработок и технологий; проведение вузом совместно с работодателем научно-практических и учебно-методических конференций, выставок, семинаров и круглых столов [102].

В системе высшего медицинского образования примером такого взаимодействия является сетевое взаимодействие, представляющее собой совместную деятельность нескольких образовательных учреждений, организованную для обучения, проектирования, апробирования или внедрения учебно-методических комплексов, новых механизмов управления в системе образования, а также как способ деятельности по совместному использованию информационных, инновационных, методических и кадровых ресурсов [46].

На основании научных трудов Е. В. Василевской, С. Ж. Гончаровой, Ю. А. Долженко, Е. В. Лопановой, Н. А. Лукиной, Н. П. Пучкова, Н. С. Рубанова, Н. В. Солововой, А. В. Шатравкиной основными направлениями деятельности

методической службы, обеспечивающими выполнение задач, поставленных современным вузом являются: аналитическая, информационная, организационно-методическая и консультационная деятельность.

По мнению исследователей, аналитическая деятельность представляет собой:

- мониторинг профессиональных и информационных потребностей работников образовательного учреждения;
- создание базы данных о педагогических работниках образовательного учреждения (с методической точки зрения);
- изучение и анализ состояния и результатов методической работы, определение направлений ее совершенствования;
- выявление затруднений дидактического и методического характера в образовательном процессе;
- сбор и обработка информации о результатах учебно-воспитательной работы образовательного учреждения;
- изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- организация методического сопровождения и программ наставничества;
- систематическую оценку эффективности деятельности методической службы и др.

Информационная деятельность методической службы организуется в двух направлениях:

- первое – связано с формированием банка педагогической информации нормативно-правового, научно-методического, методического и другого характера;
- второе направление – своевременное информирование педагогических и руководящих работников образовательной организации об актуальных направлениях развития образования и инновационных процессах в системе образования, изменениях законодательства в сфере образования, о содержании образовательных программ, новых учебниках, учебно-методических комплектах,

видеоматериалах, рекомендациях, локальных нормативных актах. Создание медиатеки современных учебно-методических материалов, осуществление информационно-библиографической деятельности и др.

Организационно-методическая деятельность прослеживается в:

- изучение запросов для оказания практической помощи преподавателям;
- организации методического сопровождения и оказании практической помощи преподавателям;
- прогнозировании, планировании и организации повышения квалификации и профессиональной переподготовки преподавателей образовательного учреждения, оказании им информационно-методической помощи;
- организации взаимодействия с методическими объединениями других образовательных учреждений;
- участия в разработке программы развития образовательного учреждения;
- методической помощи при разработке рабочих программ, оценочных средств и методических материалов;
- подготовке и проведении семинаров, круглых столов, мастер-классов, научно-практических конференций, педагогических чтений, конкурсов профессионального педагогического мастерства среди преподавателей образовательного учреждения;
- организации и проведении фестивалей, конкурсов, предметных олимпиад, конференций обучающихся;
- взаимодействию и координации методической деятельности с соответствующими подразделениями органов управления образованием и учреждений дополнительного профессионального (педагогического) образования и др.

Консультационная деятельность направлена на:

- организацию консультационной помощи для педагогических работников образовательного учреждения по вопросам методики преподавания и воспитания;

– популяризацию и разъяснение результатов новейших педагогических и психологических исследований.

Современные законодательные и нормативно-правовые документы предоставляют образовательной организации большую академическую свободу в разработке образовательных программ. Функциональное назначение методической службы в новых условиях организации высшего образования направлено на:

– формирование новой философии развития субъектов преподавания образовательного учреждения, системы профессиональных и нравственных ценностей;

– создание условий для формирования и непрерывного развития целостной профессионально-личностной компетентности преподавателя;

– разработку и внедрение новых качественных гуманистически ориентированных моделей образовательного процесса;

– формирование нового типа педагогического сознания и стиля профессиональной деятельности;

– создание условий для реализации индивидуальных траекторий профессионально-личностного роста преподавателя;

– выявление условий сотрудничества в решении новых профессиональных задач.

В работах исследователей, посвященных организации деятельности методической службы, используется понятие «функция» (лат. *functio* - совершение, исполнение). Философский словарь определяет функцию как 1) деятельность, роль объекта в рамках некоторой системы, к которой он принадлежит; 2) вид связи между объектами, когда изменение одного из них влечет изменение другого [160].

По мнению Е. В. Пискуновой, понятие функции имеет два основных значения:

1. Служебная роль («назначение») одного из элементов системы по отношению к другому или к системе в целом (например, функции государства, права, искусства, образования и т. д.);

2. Зависимость в рамках данной системы, при которой изменения в одной части оказываются производными (функцией) от изменений в другой ее части (например, изменения в удовлетворенности работой как функция содержательности труда и т. д.).

Функция является важной характеристикой деятельности, поэтому изучение деятельности методической службы с точки зрения ее функций, с одной стороны, способствует более глубокому пониманию сущности этой деятельности и ее роли в структуре современного медицинского вуза, с другой стороны, понятие функции позволяет устанавливать зависимость изменений в деятельности методической службы от изменений в жизни общества и условий, в которых эта деятельность осуществляется [109].

По мнению Л. Н. Буйловой и С. В. Кочневой в деятельности методической службы не может быть большого количества функций – «погоня за количеством всегда отрицательно сказывается на качестве деятельности методической службы» [19]. Необходимо определить набор приоритетных функций, т.е. видов и направлений деятельности, которые действительно могут обеспечиваться специалистами методической службы.

В. Н. Верхоглазенко и А. О. Остапович под функцией понимают обособленный вид деятельности, который направлен на достижение результата внутри системы [101]. Данная позиция может быть применима к понятию функция методической службы.

Объединяя представленные точки зрения, функция методической службы медицинского вуза в рамках нашего исследования, будет рассматриваться как обособленный вид деятельности, который направлен на достижение результата внутри медицинского вуза как макросистемы.

Рассмотрим содержание деятельности методической службы медицинского вуза через следующие функции:

– *информационная функция* – направлена на сбор и обработку информации по проблемным вопросам методической деятельности, на выявление и создание банка данных по актуальным вопросам деятельности медицинского вуза;

– *аналитическая функция* – направлена на изучение фактического состояния методической деятельности и обоснование применения тех или иных способов, средств, воздействий для достижения желаемых целей, на объективную оценку полученных результатов;

– *планово-прогностическая функция* – направлена на выбор как идеальной, так и реальной цели и разработку планов по ее достижению;

– *проектировочная функция* – направлена на разработку содержания и создание различных проектов образовательной деятельности медицинского вуза;

– *организационная функция* – направлена на организацию и обеспечение возможности профессионального развития всех субъектов, участвующих в реализации образовательных программ в медицинском вузе;

– *обучающая функция* – направлена на повышение и профессиональное развитие конкретного преподавателя в осуществлении образовательного процесса;

– *коммуникативная функция* – направлена на развитие межличностных связей;

– *контрольно-диагностическая* – позволяет определить соответствие функционирования и развития методической деятельности конкретного медицинского вуза.

Наполнение функций методической службы позволяет устанавливать роль деятельности методической службы в структуре современного медицинского вуза как макросистемы.

Таким образом, на основе теоретического анализа результатов исследований, посвященных деятельности методической службы и изучения нормативно-правовых документов, было определено понимание деятельности методической службы медицинского вуза как совокупности структурных элементов, направлений и различных видов методической деятельности, направленных на удовлетворение и развитие профессиональных потребностей субъектов, участвующих в реализации образовательных программ в медицинском вузе.

Изучение становления и развития методической службы в России позволило определить то, что на развитие методической службы оказывают влияние изменения, происходящие в обществе и в самой образовательной организации, это дало основание рассматривать ее как деятельность динамической системы, обладающей гибкостью и адаптивностью к меняющимся условиям.

Активное взаимодействие с административными, клиническими, научными и учебными подразделениями медицинского вуза (внутренние взаимосвязи), а также взаимодействие с работодателем и другими вузами (внешние связи) в рамках общей стратегии развития образовательной организации позволяет говорить об открытом характере деятельности методической службы медицинского вуза.

Анализ нормативно-правовой документации и локальных нормативных актов позволил выделить основные виды деятельности методической службы медицинского вуза: аналитическую, информационную, организационно-методическую и консультационную деятельность, которые можно рассматривать с точки зрения функций.

Функция методической службы, в рамках нашего исследования будет рассматриваться как обособленный вид деятельности, который направлен на достижение результата внутри медицинского вуза как макросистемы, изучение которого позволит более глубоко понять сущность деятельности методической службы и ее роль в структуре современного медицинского вуза.

1.2. Современные форматы организации высшего медицинского образования

Система высшего образования в России находится в состоянии непрерывного реформирования, адаптируясь к новым знаниям, технологиям и проблемам развивающегося мира образования. Образовательные организации должны отвечать на спрос населения, предоставлять образование высокого качества, обеспечивать предприятия кадрами, создавать и распространять фундаментальное знание и производить инновации [157].

Однако в настоящее время не каждое образовательное учреждение имеет такую материально-техническую базу, которая в полной мере может соответствовать современным условиям на производстве, а значит практические навыки и компетенции, освоенные в ходе образовательного процесса, будут не в полной мере соответствовать требованиям работодателя. Для решения этого вопроса необходимо использование новых подходов и принципов обучения студентов в современном вузе, а возможно и радикальное изменение в системе организации высшего образования с поиском современных форматов.

При изучении деятельности методической службы с позиции системного подхода нами было установлено, что это динамическая система, и на ее развитие оказывают влияние изменения, происходящие в обществе. Это подтвердил проведенный анализ развития методической службы в России в XX-XXI веке.

Современное общество вступило в фазовый переход от индустриальных форм существования к постиндустриальным, что обусловило масштабные изменения:

- систем деятельности, сопровождающихся применением новых производственных процессов, цифровизации, роботизации и технологизации деятельности;
- экономики, с превращением в товар таких феноменов человеческого мира как знания;
- коммуникаций, со снятием технологических и технических ограничений для взаимодействия;
- культуры, с расширением культурных контекстов и формированием «глобальной» культуры, как культуры сообществ людей, деятельность которых не замыкается в границах стран или культурно-языковых ареалов;
- социальности, при котором произошло смещение в сторону сетевых отношений;
- человека, при котором возникают гибридные системы: человек – информационная система и человек – искусственный интеллект.

С 2012 года по настоящее время, в рамках преобразования университетов как системы, были запущены ряд проектов касающихся развития высших учебных заведений в Российской Федерации. С 2016 года началась программа развития опорных университетов, главной задачей которых является социально-экономическое развитие регионов. В научных статьях были выделены такие типовые модели трансформации опорных университетов как технологический лидер в регионе, многопрофильный региональный университет, отраслевой университет и университет в трансграничном регионе [157].

Проект 5-100, заверченный в 2020 году, был направлен на повышение конкурентоспособности российских университетов и мотивировал многие вузы задуматься о том, какое место университеты России занимают в мировом рейтинге, а значит переосмыслить свою стратегию развития. Осенью 2020 года стартовала новая Программа стратегического академического лидерства (ПСАЛ). Основная цель программы – национальные интересы, в рамках программы российские вузы смогут поучаствовать в борьбе за статусы национальных опорных и национальных исследовательских университетов [116].

В научной литературе при описании образовательных учреждений высшего образования в Российской Федерации часто используется такое понятие как современный формат организации. Так, например, Е. С. Абалмасова, А. А. Егоров, К. Р. Романенко, Е. Ю. Шибанова исследовали организационные форматы высшего образования в моногородах, имеющих крупные предприятия [28]. Ими были описаны три организационных формы высшего образования:

- филиал, реализующий образовательные программы, необходимые градообразующему предприятию;
- частный университет, учрежденный основным предприятием города и осуществляющий подготовку кадров в соответствии со своими потребностями;
- организация образовательных программ университета на базовой кафедре, находящейся на территории предприятия-заказчика.

Примером современного формата в образовании является сетевое взаимодействие университетов.

Г. А. Краснова, В. А. Тесленко рассматривают следующие модели сетевого взаимодействия университетов [68]:

1. Сетевое взаимодействие между университетами, инициированное и закрепленное на международном, межстрановом или вузовском уровнях (например, Сетевой университет СНГ, Университет Шанхайской организации сотрудничества, Сетевой университет БРИКС).

2. Сетевое взаимодействие университетов, реализованное в двух формах: университеты как консорциумы и университет как отдельное юридическое лицо при участии двух или нескольких стран (например, Сетевой университет СНГ и Университет Шанхайской организации сотрудничества, и Университет науки и технологий в Ханое, Франко-Немецкий университет, Франко-Итальянский университет).

3. Сетевое взаимодействие университетов, реализуемое разным количеством национальных университетов: двухстороннее и многостороннее сотрудничество (например, в создании Российско-Китайского Международного университета приняли участие два национальных университета от России и Китая).

4. Сетевое взаимодействие на основе образовательного сотрудничества по определенным областям знаний (например, по гуманитарным направлениям подготовки – Франко-Китайский институт Жэньминь, созданный при участии Китайского народного университета и трех французских университетов – Парижского университета Сорбонны, университета Поль-Валерии и Школы коммерции Евромед Менеджмент).

5. Сетевое взаимодействие по масштабу – количеству обучающихся и количеству учредителей образовательных организаций (например, в Китайско-европейском технологическом университете в Шанхае обучается 1200 студентов).

6. Сетевое взаимодействие по языкам преподавания (например, обучение в Университете науки и технологий в Ханое ведется на английском, французском и вьетнамском языках).

7. Сетевое взаимодействие по выдаваемым документам об образовании дипломам или сертификатам (например, выпускникам Сетевого университета СНГ,

вручается два диплома вузов, участвовавших в их подготовке, выпускникам Российско-Китайского международного университета дипломы Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова и созданного совместного университета).

8. Сетевое взаимодействие по уровням подготовки: бакалавриат, магистратура, аспирантура. Например, в Совместном университете Сианьского политехнического университета и Ливерпульского университета обучение ведется на уровне бакалавриата, магистратуры и аспирантуры по 60 образовательным программам.

9. Сетевое взаимодействие по источникам финансирования обучения и деятельности вузов: из национальных бюджетов стран, средств международных организаций, средств студентов и их семей (например, финансирование обучения в Университете Шанхайской организации сотрудничества осуществляется за счет квот на обучение, выделяемых Правительством Российской Федерации в рамках Постановления Правительства Российской Федерации от 08.10.2013 № 891 «Об установлении квоты на образование иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации»).

Примерами современного формата сетевого межвузовского взаимодействия медицинских вузов являются:

– сетевой национальный центр трансфера медицинских и фармацевтических технологий Сеченовского Университета (Сетевой ЦТТ), на базе которого осуществляется взаимодействие семи университетов из различных регионов России, от Сибири до Краснодарского края [131];

– сетевое взаимодействие Красноярского государственного медицинского университета им. профессора В. Ф. Войно-Ясенецкого (КрасГМУ) и медицинского факультета Университета Ниигаты (Япония) в рамках международной программы G-MedEx – программы «двойных дипломов» [99];

– консорциум для прорывных исследований в области биомедицины, в который вошли Российский национальный исследовательский медицинский университет им. Н. И. Пирогова, Национальный медицинский исследовательский

центр (НМИЦ) психиатрии и наркологии им. В. П. Сербского, НМИЦ онкологии им. Н. Н. Блохина, Национальный исследовательский центр эпидемиологии и микробиологии им. Н. Ф. Гамалеи, Институт молекулярной биологии им. В. А. Энгельгардта РАН, Томский государственный университет, а также компании «Конмет» и 3D Bioprinting Solutions [82] и др.

Сравнительный анализ традиционных и сетевых форм межвузовского взаимодействия провели Г. Е. Зборовский и П. А. Абрамова, в результате которого была выявлена перспективность данной модели для развития высшего образования в России [51].

Изучение особенностей организации высшего образования посвящены работы многих авторов. Вузы объединяются, выстраивают сетевое взаимодействие, используют инновационные технологии, выстраивают образовательные траектории с учетом потребностей региона и потенциального работодателя, но все это не выходит за рамки ведущей деятельности любого вуза, основная задача которого – это осуществление образовательной деятельности. Изменяя способы, формы, процесс, учебный план, вуз представляет собой новый формат обучения в учреждении, но не новый «формат» самой организации высшего образования.

В работах американского исследователя Дж. Лейна можно проследить изменение миссии университета, автор, в зависимости от количества миссий, присвоил университетам модели от 1.0 до 4.0 [179]. Доктор философских наук А. О. Карпов пояснил эту «информационную метафору» и выделил основную деятельность в каждой модели университетов:

- «Университет 1.0» – осуществляет только образовательную деятельность;
- «Университет 2.0» – осуществляет образовательную и научную деятельность;
- «Университет 3.0» – осуществляет образовательную, научную и коммерческую деятельность.

– «Университет 4.0» – осуществляет образовательную, научную и инновационную деятельность, при которых осуществляется интеграция со всеми структурами социума [63].

Университет 4.0, с точки зрения взаимодействия всех участников образовательного процесса, имеет отличие от других университетов. Использование цифровых инструментов (искусственный интеллект, анализ данных, управление на основе больших данных) позволяет четко отслеживать образовательные результаты, а обратная связь с заказчиком (работодатель, наука, государство и др.) позволяет почти моментально реагировать и актуализировать образовательные программы. Это дает возможность решить задачу подготовки качественных специалистов с тем набором компетенций, которые востребованы в данный момент, а также спрогнозировать запрос рынка труда на будущее [99].

Перспективным направлением является такой формат взаимодействия как создание образовательных кластеров, «виртуальных» и «электронных сетевых университетов». Традиция создания образовательных объединений берет свое начало в начале XX века. Ассоциация американских университетов, основанная в 1900 году, состояла из представителей 14 университетов. Цели создания образовательных кластеров в разных странах имеют свои особенности, тем не менее, использование общего фонда ресурсов значительно увеличивает доступность образования, и тем самым способствует повышению уровня качества образования в глобальном масштабе.

Понятие «кластер» в переводе с английского языка означает «расти вместе», «гроздь, скопление», т.е. это объединение нескольких однородных элементов. Определение ввел американский экономист Майкл Портер, по мнению автора «кластер – это сконцентрированные по географическому признаку группы взаимосвязанных компаний, специализированных поставщиков, поставщиков услуг, фирм в соответствующих отраслях, а также связанных с их деятельностью организаций в определенных областях, конкурирующих, но вместе с тем и ведущих совместную работу» [201]. Например, научно-образовательный медицинский кластер Северо-Западного федерального округа «Западный», в рамках которого

осуществляется кластерное взаимодействие ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный педиатрический медицинский университет» Минздрава России, ФГБОУ ВО «Первый Санкт-Петербургский государственный медицинский университет им. академика И. П. Павлова» Минздрава России, ФГБОУ «Северо-Западное отделение медицинских наук», ФГБУ «Российский ордена Трудового Красного Знамени научно-исследовательский институт травматологии и ортопедии имени Р. Р. Вредена» Минздрава России, ФГБОУ «Новгородский государственный университет им. Ярослава Мудрого», ФГБУ «Санкт-Петербургский научно-исследовательский психоневрологический институт им. В. М. Бехтерева» Минздрава России и др. [133].

Взаимодействие в рамках образовательного кластера способствует внедрению и распространению инновационных технологий в среду учебных заведений различного уровня с помощью тесного взаимодействия между ними. Оценить инновационную эффективность кластера можно по результатам научной, методической, социальной деятельности. Результаты научной деятельности определяются числом научных публикаций, количеством защищенных и готовящихся к защите диссертационных работ, участием в грантах и конкурсах. Под методической результативностью понимается такая деятельность, которая выражается числом педагогических инноваций, разработанных, апробированных и внедренных в образовательную практику. Социальная результативность определяется такими показателями как развитость дополнительных образовательных услуг, взаимодействие с другими учреждениями на основе договоров, количество реализованных социальных проектов, количество призеров олимпиад среди обучающихся [58].

Исследуя зарубежный опыт организации образования и обучения в современном вузе, необходимо отметить следующие инновации:

1. Использование открытой и гибкой учебной среды т.е. переход от физически ограниченных классов к гибким пространствам, в которых преподаватели работают в совместных рабочих парах или командах (это потребует от преподавателя навыков управления новой открытой учебной средой, навыков

командного планирования и командного обучения). Новое пространство заставляет преподавателя думать по-новому («Мебельная педагогика») [177].

2. Использование нового формата – Open Space Technology (OST), который обеспечивает «платформу», где участники могут свободно перемещаться между «семинарами», мастер-классами и выбирают идеи, знания и вдохновения. OST является ценной образовательной деятельностью, которая поощряет студентов использовать стратегии глубокого обучения. Кроме того, OST эффективно использует время как студентов, так и преподавателей, одновременно повышая мотивацию и самооценку [209].

3. Создание всемирного университетского объединения. Цель объединения – увеличение доступности и уровня качества образования в глобальном масштабе [183].

4. Обучение на основе опыта (ExBL) – это педагогика 21-го века практического обучения в медицинском образовании. Преподаватели клинических дисциплин: 1) моделируют хорошую практику и привлекают студентов в ее условия; 2) поддерживают студентов и дают им расширить свои возможности; 3) дают возможность пациентам участвовать в обучении студентов [175].

5. Студенческая автономия и привлечение студентов к преподаванию. Участие студентов в обучающих инициативах развивает компетенции в дисциплине, которую они преподают, а также формирует лидерские качества [186].

Сегодня вуз, претендующий на звание современного и эффективного, должен быть успешен не только в основных видах деятельности (образовательной и научной), но и представлять собой центр создания и развития инноваций.

В конце октября 2016 года Правительством РФ был утвержден паспорт приоритетного проекта «Вузы как центры пространства создания инноваций», направленного на обеспечение глобальной конкурентоспособности ведущих российских университетов. К 2025 году – не менее 10 вузов должны входить в топ-100 мировых рейтингов университетов. Планируется создать около 100 университетских центров инновационного, технологического и социального

развития. Сегодня новые информационные и коммуникативные технологии обучения изменяют принципы организации и «форматы» современных вузов [6].

Рассматривая вузы, сформировавшиеся в ходе реализации государственных программ, было отмечено, что научная деятельность является неотъемлемой частью их миссии. Более того, в соответствии с прогнозом долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации, к 2030 году особое место будут занимать исследовательские вузы мирового класса, обеспечивающие лидерство России в фундаментальной науке [115].

Таким образом, можно сказать, что изменения в организации высшего образования будут связаны с процессами интеграции науки и образования.

По мнению А. Г. Мержанова, интеграцию можно рассматривать с двух позиций: по направлению «от образования к науке» и «от науки к образованию» [57].

В первом направлении успешно организована деятельность всех образовательных организаций высшего образования. Так, например, при реализации образовательных программ высшего образования современные медицинские вузы особое внимание уделяют организации научно-исследовательской деятельности обучающихся, формируя профессиональные компетенции, предусмотренные федеральным государственным образовательным стандартом. Одной из задач современного медицинского вуза выступает подготовка высококвалифицированных врачей, способных по окончании вуза заниматься научной, исследовательской и инновационной деятельностью в профессиональной сфере для создания научного продукта, организации наукоемких производств и внедрения современных достижений науки в практику [145]. Научный подход к пониманию любой проблемы – ценное приобретение для каждого студента, желающего стать врачом [154].

Современный медицинский вуз, в рамках научной деятельности, осуществляет фундаментальные и прикладные исследования по приоритетным направлениям развития медицины, ориентированным на создание высокотехнологичных инновационных продуктов, обеспечивающих сохранение и

укрепление здоровья населения. Так, например, Сеченовский университет является базой доклинических исследований и клинической апробации результатов НИР, их внедрения в практику здравоохранения. В составе Научно-исследовательского центра Сеченовского университета успешно функционируют 25 научно-образовательных клинических центров, интегрирующих научно-методический потенциал кафедр [131].

Для развития научного потенциала важным является сотрудничество с другими образовательными учреждениями. В СЗГМУ им. И. И. Мечникова реализованы 45 международных научно-технологических проектов совместно с ведущими научно-образовательными и практическими учреждениями здравоохранения. Ежегодное проведение научно-практических стажировок за рубежом позволяет эффективно развивать профессиональный потенциал студентов и профессорско-преподавательского состава [132].

Безусловно, не каждый университет имеет возможности такого уровня и не может позиционировать как организация с двойным статусом: образовательная организация и научная организация, но, проведенный анализ показал, что в современном медицинском вузе в образование успешно интегрируются научная и инновационная деятельность.

Рассмотрим возможности интеграции науки и образования по направлению «от науки к образованию». По словам С. М. Кутепова, научные исследования должны быть тесно связаны с образовательным процессом. Это, по мнению автора, приведет к формированию новых связей и нового пространства [70]. В настоящее время в медицинских научно-исследовательских центрах и институтах успешно реализуются исследования по ряду направлений в области развития здравоохранения, научные результаты активно внедряются в медицинскую практику, а также осуществляется целенаправленная подготовка специалистов, способных обеспечить внедрение научных достижений.

Нельзя сказать, что для медицинского научного учреждения образование является новым направлением деятельности. По данным Департамента инновационного развития и научного проектирования, 45 научных учреждений,

находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации, осуществляют образовательную деятельность по программам магистратуры, аспирантуры, ординатуры, программам дополнительного профессионального обучения [82].

Анализ расположения научных учреждений Министерства здравоохранения показал, что бóльшая часть из них располагаются в Москве (58%) и Санкт-Петербурге (22%). Это связано с тем, что российская наука, следуя традициям централизации, организована вокруг Российской академии наук. Кроме этого, важную роль играет государственная поддержка развития науки. Научный центр Сколково, государственные программы поддержки молодых ученых, Программа государственной поддержки науки – все это способствует к дислокации большого количества ученых в столицу Российской Федерации.

Для изучения опыта организации образовательной деятельности были изучены материалы и нормативные документы, размещенные на официальных сайтах 45 научных учреждений, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации. Целью проводимого исследования было получение сведений о том, какие структуры осуществляют образовательную и методическую деятельность, а также, какие элементы формируют научно-образовательную среду.

На первом этапе были установлены типы научных учреждений, в которых осуществляется образовательная деятельность, это научно-исследовательские институты и научные центры.

Понятие «институт» применительно к научному учреждению впервые было использовано в 1795 для названия Института Франции. Научно-исследовательские институты в современном понимании стали возникать лишь на рубеже XIX и XX вв. в связи с необходимостью внедрения новых организационных форм исследовательской работы, обусловленных процессами дифференциации и интеграции науки, появлением научных проблем, решение которых требовало коллективного труда учёных разных специальностей [15, 100]. Обращаясь к истории создания данных учреждений, необходимо отметить, что научно-

исследовательские институты создавались специально для организации и проведения научных исследований и разработок.

В 2017 году Министерство здравоохранения Российской Федерации в документе «О сети национальных медицинских исследовательских (научно-практических) центров» закрепило этот новый статус за 20 федеральными учреждениями науки по 19 профилям. Необходимо отметить, что статус государственного научного центра Российской Федерации может присваиваться расположенным на ее территории предприятиям, учреждениям и организациям науки, а также высшим учебным заведениям, имеющим уникальное опытно-экспериментальное оборудование и высококвалифицированные кадры, результаты научных исследований которых получили международное признание [67]. Национальные медицинские исследовательские центры являются лидерами по приоритетным направлениям развития здравоохранения и медицинской науки, а также «головными» организациями по соответствующим профилям оказания медицинской помощи. С 2019 года в рамках национального проекта «Здравоохранение» реализуется федеральный проект «Развитие сети национальных медицинских исследовательских центров и внедрение инновационных медицинских технологий», в котором на текущий момент участвуют 37 национальных медицинских исследовательских центров по 34 профилям медицинской помощи.

Необходимо отметить, что национальные медицинские исследовательские центры не являются образовательными организациями, в уставе организации основной деятельностью является научно-исследовательская работа, но, на основании лицензии, они имеют право на осуществление образовательной деятельности. При изучении информации, указанной в лицензиях на осуществление образовательной деятельности, были получены данные об образовательных программах, которые реализуются в научных учреждениях.



Рисунок 1 – Сведения об образовательных программах, реализуемых в научных учреждениях

Данные, представленные на рисунке 1, показывают, что только 3 из 45 научных учреждений (6,7%) осуществляют подготовку по образовательным программам высшего образования магистратуры. Большинство научных учреждений (98,0%) осуществляет подготовку по программам аспирантуры, ординатуры и программам дополнительного профессионального образования. Реализация образовательной программы специалитета по специальности 31.05.01 Лечебное дело осуществляется только в одном научном учреждении (2,2%) – федеральном государственном бюджетном учреждении «Национальный медицинский исследовательский центр имени им. В. А. Алмазова» Министерства здравоохранения Российской Федерации.

При изучении специальностей (направлений подготовки), по которым осуществляется подготовка кадров была установлена связь образовательных программ с научной и медицинской деятельностью научных учреждений.

Так, например, на базе ФГБУ «НМИЦ психиатрии и наркологии им. В. П. Сербского» Минздрава России отделом судебно-психиатрической профилактики в качестве научной деятельности осуществляется разработка

научных основ и методов профилактики общественно опасного и криминального поведения лиц с психическими расстройствами; к медицинской деятельности относится проведение судебно-психиатрической экспертизы. Такая направленность сохраняется и при подготовке кадров высшей квалификации по образовательным программам ординатуры: «Психиатрия», «Психотерапия», «Судебно-психиатрическая экспертиза».

В ФГБУ «Национальный медицинский исследовательский центр травматологии и ортопедии имени Р. Р. Вредена» Минздрава России в качестве нового направления научной деятельности осуществляется разработка индивидуальных систем для сложных случаев первичного и ревизионного эндопротезирования тазобедренного сустава, в качестве медицинской помощи в настоящее время проводится подготовка для проведения серии подобных операций эндопротезирования у пациентов с обширными дефектами костей вертлужной впадины и сложными приобретенными деформациями костей таза. Наименование реализуемой образовательной программы, по которой осуществляется подготовка кадров высшей квалификации (ординатура и аспирантура) – «Травматология и ортопедия».

Таким образом, можно утверждать, что профильность научной и медицинской деятельности формирует заказ на спектр образовательных программ, которые реализуются в научных учреждениях.

При изучении информации научных учреждений, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации и осуществляющих образовательную деятельность было установлено, то, что их объединяет:

- это научные учреждения, в которых ведущие учёные – научные работники занимаются научно-исследовательской работой;
- это медицинские учреждения, в которых высококвалифицированные медицинские работники оказывают высокотехнологичную медицинскую помощь;
- это учреждения, в которых в настоящее время осуществляется образовательная деятельность по программам высшего медицинского образования и дополнительного профессионального образования.

Для осуществления образовательной деятельности научным учреждением, в соответствии с законодательством, в его структуре должно быть создано специализированное структурное образовательное подразделение. Деятельность такого подразделения регулируется положением, разрабатываемым и утверждаемым организацией, осуществляющей обучение.

По данным официальных сайтов научных учреждений, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации, такие специализированные структурные образовательные подразделения, имеют следующие наименования:

- Институт профессионального образования;
- Институт подготовки кадров высшей квалификации и профессионального образования;
- Институт непрерывного профессионального образования;
- Институт медицинского образования и другие.

Несмотря на то, что наименования специализированных структурных образовательных подразделений в научных учреждениях разные, каждое из них является системообразующим звеном при формировании научно-образовательной среды. Основными задачами специализированных структурных образовательных подразделений являются: обеспечение организации учебного процесса в соответствии с требованиями законодательства, содействие развитию личностных качеств и реализации индивидуальных способностей обучающихся, внедрение в учебный процесс современных образовательных технологий и сотрудничество с образовательными и научными учреждениями.

Организация образовательной деятельности по программам высшего образования на базе научного учреждения связана необходимостью сохранения отечественных научных школ мирового уровня и обеспечения развития научного потенциала страны в области фундаментальных и прикладных исследований. В настоящее время в медицинских научных учреждениях успешно реализуются исследования по ряду направлений в области развития здравоохранения, научные

результаты активно внедряются в медицинскую практику, а также осуществляется целенаправленная подготовка специалистов, способных обеспечить внедрение научных достижений.

Необходимо отметить, что при реализации образовательных программ в научных учреждениях к преподавательской деятельности привлекаются научные и медицинские работники по темам, находящимся в области их профессиональной компетентности. Проведение занятий по наиболее актуальным темам такими специалистами, позволяет обеспечить новизну и актуальность изучаемой дисциплины, а также более высокое качество подготовки медицинских кадров. Обучающиеся не только узнают из первых уст о результатах научных исследований, но и принимают непосредственное участие в научно-исследовательской работе на самом современном оборудовании. Привлечение научных и медицинских работников научных учреждений к реализации образовательных программ является ключевым для формирования научно-образовательной среды таких учреждений.

Важную роль в обеспечении образовательной деятельности в научном учреждении выполняет методическая служба. Необходимо отметить, что деятельность методической службы, которая осуществляется базе научного учреждения имеет те же задачи, что и методическая служба любого другого медицинского вуза, но вместе с тем, специфика конкретного научного учреждения, его общая стратегия развития, научно-педагогические кадры, которые участвуют в реализации образовательных программ, требуют от методической службы использования новых методов при осуществлении своей деятельности.

Анализ различных подходов, раскрывающих понимание деятельности методической службы (С. Л. Логинова, Н. П. Пучков, Н. В. Соловова), позволяет нам выделить важную особенность, которая проявляется в выделении всеми авторами конечной цели деятельности методической службы, а именно совершенствования методов, формы, организации своей деятельности. Но в настоящее время необходимо не просто совершенствовать существующие методы, но активно заниматься поиском новых форм, методов и методик [74, 119, 143, 163].

При изучении локальных нормативных актов было установлено, что методическая служба, осуществляющая свою деятельность на базе научного учреждения, особое внимание в своей деятельности, уделяет повышению профессиональной компетентности научно-педагогических кадров. Основными задачами в этом направлении являются:

- изучение отечественного и зарубежного опыта работы в сфере медицинского образования и распространение опыта работы подразделений по организации учебного процесса;
- осуществление методической поддержки научно-педагогических кадров по вопросам внедрения современных форм, методов и средств обучения;
- разработка и внедрение перспективных форм организации учебного процесса;
- организация подготовки и проведения различных видов образовательных мероприятий в рамках системы повышения квалификации специалистов и обучения всех субъектов, участвующих в реализации образовательных программ в научном учреждении.

Таким образом, в качестве современного формата организации высшего медицинского образования будет рассматриваться организация обучения по программам высшего медицинского образования, программам подготовки кадров высшей квалификации на базе научных учреждений – национальных медицинских исследовательских центров.

Раскрывая особенности современного формата организации высшего медицинского образования на базе научного учреждения, необходимо подчеркнуть, что:

1. Основной деятельностью научного учреждения, в соответствии с Уставом, является научная деятельность. Это отличает научное учреждение от образовательного учреждения, у которого в Уставе основная деятельность – образовательная.

2. При реализации образовательных программ на базе научного учреждения используется новый подход - «от науки к образованию», позволяющий преодолеть барьеры на пути внедрения достижений науки в практику.

3. В преподавательской деятельности в условиях научного учреждения участвуют ведущие ученые и клиницисты.

4. Установлена связь образовательных программ, по которым осуществляется подготовка специалистов с научной и медицинской деятельностью научных учреждений.

5. Деятельность методической службы, которая осуществляется в условиях организации высшего медицинского образования на базе научного учреждения, имеет свои особенности, изучение которых обусловило проведение данного исследования.

1.3 Трансформация деятельности методической службы в условиях высшего медицинского образования

Деятельность методической службы на базе медицинского вуза и на базе научного учреждения зависит от общих изменений, происходящих в системе высшего медицинского образования.

В различных источниках происходящие изменения описываются как процессы развития и как процессы трансформации. Для разведения понятий «развитие» и «трансформация» были проанализированы толкование этих определений разными авторами.

Философский словарь определяет «развитие» как необратимое, направленное, закономерное изменение материальных и идеальных объектов, при котором происходят качественные изменения объектов, появляются новые формы бытия, инновации и нововведения. Развитие рассматривается как поступательное движение вперед во времени с увеличением количества и/или приобретением нового качества [91]. По мнению Г. В. Поповой, развитие включает в себя

процессы существенного распространения изменений во времени и непрерывной цикличности [113].

Для уточнения исследовательских позиций в отношении понимания понятия «трансформация» мы обратились к анализу теоретических источников. Понятие «трансформация» в словаре иностранных слов трактуется как преобразование структур, форм и способов, изменение целевой направленности деятельности [140]. В Докладе о человеческом развитии трансформацию предлагают рассматривать как кардинальное изменение чего-либо, «создание принципиально новой системы, когда экологические, экономические или социальные условия делают невозможным продолжение функционирования существующей системы» [41].

По мнению Р. Е. Пономарева, трансформация характеризуется следующими процессами:

- преобразованием исходного объекта;
- преодолением его существующей формы;
- созданием новых форм, новых систем;
- качественным изменением объекта посредством отказа от старой и применения новой формы.

Замена касается одного из основных элементов – формы, а это в свою очередь приводит к системным изменениям, в том числе может привести и к развитию [112].

Понятие «трансформация», представленное в словаре иностранных слов, наиболее близко к теме нашего исследования, поэтому трансформацию мы будем понимать как кардинальное изменение и преобразование.

Для решения вопроса о том, что такое трансформация деятельности методической службы и какие кардинальные изменения методической службы как системы приводят к трансформации, рассмотрим внешние и внутренние факторы, которые оказывают воздействие на цели, структуру методической службы, виды деятельности и ее функции.

Описывая трансформацию высшего образования, исследователи отмечают, общие процессы изменений внешнего мира и логики развития самих вузов. В. А. Дадашева, В. С. Ефимов и А. В. Лаптева подчеркивают, что трансформация «предполагает преобразование университетов как системы, т.е. изменение его миссии, его функций в обществе и в соответствии с этим – набора осуществляемых деятельностей, применяемых технологий и организационных форм» [45].

В результате анализа научных статей были определены общие процессы трансформации в высшем медицинском образовании, связанные с:

- цифровизацией медицины;
- технологизацией в сфере практической медицины (телемедицинские технологии, искусственный интеллект в медицине и др.) [149];
- технологизацией высшего медицинского образования (появление новых средств обучения – тренажеров, симуляторов, медицинских роботов, виртуальных тренажеров).

По мнению Н. Б. Дрёмовой, П. В. Калуцкого, В. А. Лазаренко, А. И. Овод цифровое здравоохранение предполагает образование крупных регистров и реестров заболеваний, создание дистанционных сервисов наблюдения за состоянием здоровья пациентов с применением телемедицинских технологий с использованием медицинских приборов, разработку медико-социального мониторинга качества жизни больных и системы врачебных включений, диспансеризации, профосмотров и других видов медицинских услуг [71].

В ближайшее время прогнозируется интенсивное использование машинного обучения в области биомедицинских исследований – разработке новых лекарств, медицинской визуализации и геномной медицине [201]. За прошедшие десятилетия медицина переняла у некоторых профессий симуляционное обучение (авиация, военное дело и исследования космоса). Сегодня в профессиональной подготовке врача симуляционное обучение является обязательным компонентом. Моделирование профессиональной деятельности дает возможность каждому обучающемуся отработать практические навыки в соответствии с профессиональными стандартами оказания медицинской помощи. Симуляционное

обучение проводится специально обученными штатными сотрудниками, которые совместно с практикующими специалистами создают банк различных сценариев с использованием новых средств обучения (тренажеров, симуляторов, фантомов, моделей) [52]. По мнению И. Мотола, Л. А. Девайн, Х. С. Чунг, Дж. Е. Салливан, С. Барри Айзенберг медицинское образование с использованием симуляции имеет большой потенциал к использованию во время всего процесса обучения [128].

Рассмотрим влияние перечисленных общих процессов трансформации высшего медицинского образования на преподавателя медицинского вуза и на деятельность методической службы медицинского вуза.

Развитие современного общества требует от преподавателя высшей школы не только высокого уровня профессионально-педагогической подготовки, но и инновационного поведения и творчества в профессиональной деятельности.

В современных условиях в профессиональной деятельности преподавателя происходят следующие изменения:

1. Более сложные требования нормативных актов ставят перед преподавателем современного вуза новые задачи по необходимости разработки рабочих программ модульных дисциплин в качестве новых организационных рамок для обучения и преподавания.

2. Переход на смешанное обучение с использованием электронного обучения и «дистанционной работы» требует от преподавателя умения работать в электронной-информационной образовательной среде.

3. Использование практико-ориентированного подхода требует большей направленности на междисциплинарные образовательные программы.

4. Появление новой учебной среды, основанной на современных технологиях, ставит перед преподавателем новые задачи, связанные с развитием готовности к использованию их в образовательном процессе.

Современный преподаватель высшей школы должен «уметь не только качественно и эффективно решать поставленные перед ним задачи, но и ставить их перед собой, непрерывно развиваться средствами своей профессии, внутри своей профессии – и тем самым развивать данную профессию, «изнутри» раздвигая ее

рамки» [126], только в этом случае, по мнению И. И. Черкасовой и Т. А. Ярковой, происходит формирование преподавателя нового типа и нового времени, соответствующего ожиданиям государства и общества; обладающего инновационным мышлением [163].

Профессиональная деятельность преподавателя медицинского вуза имеет ряд особенностей. Одной из особенностей является организация учебной среды. Образовательный процесс в медицинском вузе проходит не только в учебных аудиториях и симуляционных центрах, но и непосредственно «у постели больного», в реально существующих производственных условиях. С одной стороны это позволяет погрузиться в ситуацию реальной профессиональной деятельности, но с другой стороны у преподавателей клинических дисциплин возникают трудности методического характера по выбору и эффективному использованию образовательных технологий и составлению методической документации. Другой особенностью является включение в педагогический процесс пациента, который становится объектом медицинского исследования. В зависимости от индивидуальных особенностей пациента, характера его заболевания, его личной готовности или неготовности к включению в процесс работы со студентами медицинского вуза повышается количество ситуаций профессиональной деятельности, в разрешение которых включается как преподаватель, так и студент. Необходимо отметить, что в медицинском вузе к преподавательской деятельности по клиническим дисциплинам привлекаются ведущие специалисты системы здравоохранения, это практикующие хирурги, терапевты, акушеры, гинекологи и другие специалисты. Их богатейший практический опыт, реальные клинические случаи помогают студентам приобщиться к будущей профессии. Но именно этой категории преподавателей не хватает педагогических знаний по методике проведения занятий и использованию современных педагогических технологий, таких как обучение на основе клинического сценария, гибридной симуляции, использования методики «виртуального пациента», «стандартизированного пациента», кейс-метода и др. В

медицинском образовании традиционное дидактическое обучение больше не считается эффективным методом для освоения компетенций.

Использованию современных образовательных технологий и новых средств обучения при реализации образовательных программ высшего медицинского образования посвящены научные статьи многих авторов. Как пример педагогических инноваций в научных статьях описываются:

- использование в образовательном процессе виртуальных пациентов как фактологической основы проблемно-ориентированного обучения [60];
- обучение на основе клинического сценария с имитацией потенциально возможной реальной ситуации [65];
- использование активных методов обучения на основе разноуровневых кейсов в виде клинических разноуровневых задач, с описанием типичных патологических процессов, классических клинических симптомов и синдромов при разных заболеваниях, объективных признаков болезней, всевозможных инструментально-лабораторные методов диагностики [123];
- работа со стандартизированным пациентом для оценивания клинических навыков [144].

Необходимо отметить, что в настоящее время появились существенные ограничения при организации процесса формирования навыков взаимодействия «врач-пациент». Такими ограничениями могут выступать:

1. Отказ пациента от общения со студентами.
2. Отсутствие пациентов со стандартным течением наиболее важных заболеваний.
3. Субъективность оценивания навыков общения с реальным пациентом.

Учитывая ограничения, которые не позволяют формировать базовые навыки общения, в медицинских вузах стали использовать стандартизированных пациентов. Таких людей, обученных изображать пациентов в 1960-х годах называли программированные пациенты (programmed patients), а в 1970-х годах - симулированные пациенты (simulated patients). В настоящее время их называют

стандартизированные пациенты (standardised patients) [144]. Автором этой инновационной методики медицинского обучения является Говард Бэрроуз (Howard Barrows), преподаватель неврологии Университета Южной Каролины (USC). По его мнению, «стандартизированный пациент – человек, тщательно подготовленный симулировать реального пациента настолько точно, что симуляцию не может заметить даже опытный клиницист» [20].

В настоящее время стандартизированные пациенты широко используются в разных странах не только для обучения в медицинских школах, но и для оценки клинических компетенций врачей при лицензировании [60]. Использование этой методики позволяет многократно воспроизводить стандартный клинический случай. Стандартизированный пациент предоставляет информацию по заболеванию строго по предложенному ему сценарию, поэтому каждый обучающийся может побеседовать точно с таким же пациентом, как и его коллеги. После того как все обучающиеся имели возможность общения со стандартизированным пациентом, преподаватель проводит дебрифинг (англ. debriefing – обсуждение после выполнения задания) в ходе которого проводится анализ и разбор опыта, приобретенного участниками в ходе выполнения симуляционного сценария [135].

Использование методики «стандартизированного пациента» способствует формированию группы универсальных компетенций – «Коммуникация» и «Межкультурное взаимодействие», включенных в федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по специальности Лечебное дело, и позволяет подготовить студента к общению с реальным пациентом [93].

Другим не менее значимым навыком для будущего врача является умение осуществлять критический анализ проблемных ситуаций, умение систематизировать данные и принимать решение. Освоение данного навыка реализуется в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта при освоении такой категории универсальных компетенций как «Системное и критическое мышление». Для выполнения этой

задачи в медицинских вузах используется кейс-метод (CBL - case-based learning), который позволяет:

- применять полученные теоретические знания при решении профессиональных задач;
- развивать у обучающихся аналитическое мышление;
- оценивать клинические ситуации;
- выявлять проблемы и находить оптимальные решения [65].

Принцип метода основан на решении определенных клинических сценариев – кейсов. Процесс обучения предполагает имитацию потенциально возможной реальной ситуации в практической практике.

Отметим, что методика CBL впервые была использована в Гарвардском университете. При обучении в Гарварде обычный студент разбирает до 700 кейсов, тратит до 90% учебного времени на работу с конкретной ситуацией. Гарвардская школа считается основоположником метода ситуаций, а Христофор Колумб Лэнгделл – пионером CBL [1]. Данный метод широко используется при обучении студентов медицинских вузов. Кейс-метод является необходимым и важным дополнением к лекционным занятиям, используется для проведения текущей, промежуточной и итоговой аттестации студентов.

Анализ изменений в деятельности преподавателя медицинского вуза, обусловленных влиянием общих процессов трансформации высшего медицинского образования, позволяет обозначить новые цели в деятельности методической службы, как медицинского вуза, так и методической службы на базе научного учреждения, связанные с организацией обучения, методического сопровождения и повышения квалификации субъектов, участвующих в реализации образовательных программ высшего медицинского образования.

По результатам исследования, проведенного И. В. Тельнюк и В. А. Худик в ФБГОУ ВО Первом Санкт-Петербургском государственном медицинском университете им. И. П. Павлова, важным в работе преподавателей медицинского вуза является подготовка учебно-методических материалов для занятий с

использованием новых образовательных технологий, в связи с чем преподаватели медицинского вуза обозначили необходимость создания динамичного электронного методического кабинета, позволяющего обеспечить информационную и методическую поддержку, сформировать учебно-программный комплекс и единую базу данных для последующего просмотра, изучения и корректировки [151].

В научных работах И. Д. Белоновской, М. А. Варзановой, Е. А. Зарубиной, В. В. Невониной, О. А. Тюлиной и др. отмечают важность деятельности методической службы по методическому сопровождению преподавателей, как при подготовке рабочих программ и оценочных средств, так и при составлении учебно-методических материалов для занятий с использованием современных образовательных технологий в медицинском вузе.

Сопровождение представлено в различных видах педагогической деятельности. Сопровождение, по мнению А. Е. Марон, Л. В. Резинкиной и А. А. Моштаква, можно рассматривать как процесс создания педагогических условий для проявления субъектом самостоятельности в выборе решения [77]. Основная идея процесса сопровождения состоит во взаимодействии людей для достижения общей цели [49].

При проведении контент анализа понятия «сопровождение», у него были установлены следующие значения:

- это процесс;
- это метод;
- это стратегия;
- это помощь;
- это взаимодействие.

Для нас наибольший интерес представляет сопровождение как процесс построения и взаимодействия по решению новых задач или процесс создания условий для принятия решений в ситуации выбора.

Рассмотрим сущностные характеристики понятия «методическое сопровождение».

Е. А. Зарубина определяет понятие методическое сопровождение как процесс, направленный на разрешение актуальных для преподавателя проблем профессиональной деятельности, включающей актуализацию и диагностику существующих проблем, информационный поиск возможного пути решения проблемы, консультации на этапе формирования индивидуальных образовательных маршрутов [49].

М. А. Варзанова рассматривает методическое сопровождение как процесс и как технологию. Методическое сопровождение как процесс представляет собой взаимодействие субъектов сопровождения, содержащего комплекс целенаправленных, последовательных действий, помогающих преподавателям успешно решать новые профессиональные задачи, преодолевать профессиональные затруднения и развивать профессиональную компетентность. Методическое сопровождение как технология состоит из взаимодействия субъектов, направленного на добровольное и осознанное вовлечение преподавателей в деятельность, включающую в себя осмысление новых профессиональных задач и успешное их решение [22].

О. А. Тюлина определяет методическое сопровождение как систему, обеспечивающую создание условий для принятия субъектом развития оптимальных решений в различных ситуациях затруднения.

Сущностной стороной сопровождения выступает взаимодействие преподавателя и специалистов методической службы, в результате которого создаются условия для совершения преподавателем самостоятельного выбора в ситуации неопределенности.

На наш взгляд методическое сопровождение – это совместная деятельность субъектов образовательного процесса (преподавателей и специалистов методической службы), направленная на поиск и решение новых профессиональных задач с использованием научных знаний и новых форм обучения.

Основные принципы методического сопровождения преподавателя современного вуза:

– методическое сопровождение является механизмом реализации стратегии развития образовательного учреждения в соответствии с современными целями, ценностями образования и стратегией его развития;

– методическое сопровождение основывается на понимании того, что сложноорганизованным системам, каковой является коллектив преподавателей, нельзя насильственно навязывать путь развития;

– идеей методического сопровождения является идея гуманизации, направленная на развитие активно-творческих возможностей преподавателя, его интеллектуальной и нравственной свободы [131].

Основная роль методического сопровождения состоит в том, чтобы оказать преподавателю определенную помощь в развитии его потенциальных способностей и их применении для решения задач развития образовательного процесса в вузе.

Понимание методического сопровождения как совместной деятельности позволяет построить взаимодействие на основе партнёрских отношений и использовать различные направления при организации внутрифирменного обучения.

Первое направление – программы повышения квалификации преподавателя вуза, в результате освоения которых происходит развитие компетентности в области преподавания; расширение опыта специальной подготовки при обучении по программам, направленным на изучение вопросов компетентного подхода в образовании, акцент в которых сделан на понимание и принятие преподавателем изменений в высшем образовании, осмысление своей роли в этом процессе. При реализации программ повышения квалификации необходимо использовать «мягкие» модели обучения, в которых определяющая роль отводится стратегии обучения, определяющей принципы выбора содержания и планирования построения занятий в соответствии с особенностями слушателей, с потребностями практики и развития самой личности [99].

Второе направление – поиск путей и средств формирования научного дискурса по вопросам преподавания в вузе, когда преподаватель имеет возможность знакомиться с исследованиями в области педагогики высшей школы, обсуждать пути решения профессиональных педагогических задач, обусловленных модернизацией и другими внешними и внутренними изменениями в образовании.

Третье направление – совершенствование образовательного процесса в вузе, что является одним из условий развития ценностно-смысловых ориентиров педагогической деятельности преподавателя. В качестве важного условия развития ценностно-смысловых ориентиров педагогической деятельности преподавателя вуза рассматривается миссия вуза, его традиции, особенности корпоративной культуры, что создает пространство для открытого доверительного общения между профессионалами, стимулирует продуктивное межкафедральное и межличностное взаимодействие. Деятельность методической службы современного вуза в этом направлении позволяет развивать понимание задач современного вуза, влияет на отношение преподавателя к своей педагогической деятельности, повышает ответственность за её результаты.

Анализ влияния происходящих процессов трансформации высшего медицинского образования, а также изучение и анализ научных статей, посвященных деятельности методической службы в медицинском вузе, позволили обозначить общие факторы, которые обуславливают кардинальные изменения деятельности методической службы в медицинском вузе и на базе научного учреждения это:

1. Запрос на новую цифровую дидактику и инновационные методики работы.
2. Необходимость интеграции онлайн-инструментов и технологий в образовательные программы.
3. Подготовка преподавателя к регулярному и систематическому обновлению содержания образовательных программ [29].

Рассматривая деятельность методической службы на базе научного учреждения, необходимо отметить, что она осуществляется не в составе образовательной организации – медицинском вузе, а в специализированном

структурном подразделении, являющимся частью научного учреждения, а значит в новой образовательной среде, построенной на основе интеграции науки и медицинского образования.

Интеграцию в этом случае можно рассматривать как:

– постоянный процесс развития, при котором в новой организационной системе, расширяются связи и происходит консолидация ресурсов и усилий для достижения определенных целей;

– процесс, который приводит к конкретному состоянию, например, к объединению;

– результат процесса, например, состояние стабильности и целостности;

– состояние взаимосвязи отдельных компонентов системы и как процесс, обуславливающий такое состояние.

– сторону процесса развития, связанную с объединением в целое ранее разнородных частей и элементов, в ходе которого в системе увеличивается объём и интенсивность взаимосвязей и взаимодействий между элементами [85, 161].

В рамках нашего исследования, интеграция понимается нами как процесс, при котором, за счет объединения науки, клиники и образования в научном учреждении, появляются новые связи и формы взаимодействия. Поэтому основной задачей научного учреждения, на базе которого осуществляется подготовка будущих специалистов, является организация научно-исследовательской деятельности и внедрение достижений науки в практику [145]. В научном учреждении за счет объединения клиники науки и образования формируется научно-образовательная среда, в которой успешно выстраиваются образовательные траектории для всех уровней медицинского образования и в которой осуществляется деятельность методической службы.

Исследователи по-разному определяют понятие научно-образовательной среды. О. Л. Жук определяет научно-образовательную среду как «сложную интегративную систему, включающую совокупность всех социальных, материальных, организационно-педагогических и психологических условий и

постоянно развивающихся взаимодействий всех участников образовательного процесса» [47].

По мнению Е. Ю. Васильевой это «упорядоченная целостная совокупность компонентов, взаимодействие и интеграция которых обуславливают наличие у образовательного учреждения выраженной способности создавать условия и возможности для целенаправленного и эффективного использования педагогического потенциала среды в интересах развития личности всех ее субъектов» [24].

Современные китайские исследователи понимают научно-образовательную среду университета как «образовательное пространство, которое используется для развития науки, высшего образования и творческого духа в качестве основной ценностной ориентации» [90, 152].

В исследовании А. И. Артюхиной, научно-образовательная среда описывается как педагогический феномен сложной природы, многокомпонентный и многофакторный, который выступает как интегративная целостность. По мнению исследователя она имеет три структурных уровня организации, в которых можно выделить:

– динамическую целостность, интегрирующую взаимодействия пространственных отношений архитектурной, материально-технической, социокультурной (гуманитарной), информационной, педагогической сред;

– совокупность выстроенных по концентрическому принципу компонентов: образовательная среда кафедры, факультета, среда обучения курса, группы, среда учреждения, в котором реализуется производственная практика;

– духовную общность, возникающую в межсубъектном взаимодействии и способствующую профессионально-личностному становлению будущего специалиста. Причём своеобразным стержнем образовательной среды являются ценностная общность и традиции вуза [4].

В рамках нашего исследования, наиболее близкими являются понимание научно-образовательной среды, сформулированные А. И. Артюхиной и О. Л. Жук. Это привело к пониманию научно-образовательной среды, в которой

осуществляется деятельность методической службы на базе научного учреждения, как сложной интегративной системы, включающей совокупность ресурсов, влияющих на взаимодействие участников образовательного процесса.

По результатам исследования О. Н. Андреевой, О. А. Антроповой и Л. Г. Зубовой, основными видами ресурсов научного учреждения являются финансовые, кадровые, материально-технические и информационно-коммуникационные ресурсы [53].

Нами были выделены следующие ресурсы научно-образовательной среды научного учреждения, которые могут оказывать влияние на деятельность методической службы, это:

- кадровый потенциал и наличие научных школ;
- материально – техническое оснащение;
- информационные и коммуникационные технологии, наличие собственного Web-ресурса, представительство организации в сети Интернет.

Для изучения ресурсов научно-образовательной среды научного учреждения были проанализированы справки о кадровом обеспечении, материально-техническом оснащении образовательных программ, изучены сведения об использовании современных информационных технологий, проанализирована информация о деятельности методической службы в различных научных учреждениях.

В результате анализа полученной информации, были определены следующие внутренние факторы, которые влияют на деятельность методической службы в научном учреждении:

- наличие уникальных специалистов, которые в равной степени вовлечены в фундаментальную науку и практическую медицинскую помощь, а также вовлечение ведущих научных сотрудников, научных лидеров в реализацию образовательных программ;

- инновационный проблемно-ориентированный подход к проектированию программ и включение в рабочие программы всех дисциплин разделов, ориентированных на передовые научные достижения и разработки;

- командный подход, обеспечивающий коммуникацию между работниками науки, клиники и образования;

- наличие научных лабораторий, устойчиво работающих научных коллективов и большое число крупных многоцентровых научных проектов, инновационных разработок, исследовательской инфраструктуры и специфической научной дискуссионной среды [155].

Рассмотрим особенности деятельности методической службы на базе научного учреждения. Основная цель создания и деятельности методической службы на базе научного учреждения, указанная в нормативно-правовых документах – это планирование, организация, качественное обеспечение, контроль и анализ всех звеньев учебного процесса по реализуемым образовательным программам высшего и дополнительного профессионального образования, внедрение в учебный процесс новых форм и передового опыта обучения, инновационных технологий, продвижение образовательных услуг, расширение образовательной деятельности в регионах [111].

Анализ локально-нормативных актов, регламентирующих деятельность методической службы на базе научных учреждений, позволил выделить следующие принципы, на которых основана деятельность методической службы:

- переход от обслуживания образовательного процесса к обеспечению решения задач стратегического развития;

- развитие инновационного потенциала всех субъектов, участвующих в реализации образовательных программ в научном учреждении;

- обеспечение качественного и высокоэффективного процесса обучения и повышения квалификации научно-педагогических кадров;

- формирование личностных смыслов профессионального развития и саморазвития у преподавателей, научных и медицинских работников;

– стимулирование сотрудничества в сфере междисциплинарного непрерывного обмена знаниями [18].

При изучении различных структур, с которыми методическая служба научного учреждения взаимодействует в процессе своей деятельности, были выделены: административные подразделения, научные подразделения, медицинские отделения, факультеты и кафедры, вспомогательные подразделения, представители профессиональных сообществ, российские и зарубежные партнёры.



Рисунок 2 – Внешние и внутренние связи методической службы на базе научного учреждения

Представленные на рисунке 2 данные, показывают внутренние и внешние связи и позволяют говорить о методической службе на базе научного учреждения как об открытой системе, осуществляющей свою деятельность по различным направлениям.

В рамках нашего исследования научное учреждение представляет собой макросистему с интеграцией трех внутренних структур: «науки», «клиники» и «образования», представители которых – научные работники, медицинские работники и преподаватели участвуют в образовательной деятельности, осуществляемой на базе научного учреждения. В процессе своей деятельности

специалисты методической службы взаимодействуют не только с преподавателями и медицинскими работниками, как в медицинском вузе, но и с ведущими учеными и научными работниками, что приводит к изменению миссии или предназначения методической службы.

Предназначением методической службы на базе научного учреждения является объединение представителей разных видов профессиональной деятельности (педагогического, медицинского и научно-исследовательского), а также представителей профессиональных сообществ (работодателей, партнёров, участников медицинского научно-образовательного кластера).

В деятельности методической службы появились новые задачи, связанные с:

- изучением возникающих трудностей и потребностей научных работников в профессиональном развитии как участников образовательного процесса;
- необходимостью организации внутрифирменного обучения, объединяющего преподавателей, научных и медицинских работников;
- поиском новых форм обучения и организации взаимодействия между участниками внутрифирменного обучения;
- необходимостью изучения потенциала научно-образовательной среды и влияния ресурсов научного учреждения на внутрифирменное обучение.

Организация внутрифирменного обучения, участниками которого будут преподаватели, научные и медицинские работники потребует преобразования и качественного изменения организационных форм проведения занятий, изменит функции методической службы и способы передачи знаний.

Нами были выделены приоритетные функции методической службы, которые будут связаны с организацией внутрифирменного обучения, это:

- организационная функция, которая будет направлена на обеспечение возможности профессионального развития всех субъектов, участвующих в реализации образовательных программ в научном учреждении, за счет применения оперативных и стратегических форм повышения квалификации, и новых организационных форм, позволяющих обеспечить профессиональное развитие

преподавателей, научных и медицинских работников в процессе совместной деятельности;

– обучающая функция, которая будет направлена на профессиональное развитие всех субъектов, участвующих в реализации образовательных программ на базе научного учреждения, за счет новых способов передачи знаний и обучения в процессе дискуссии, обмена и переоценки опыта, решения стратегических вопросов;

– коммуникативная функция, которая будет направлена на развитие межличностных связей между всеми субъектами, участвующими в реализации образовательных программ на базе научного учреждения, за счет новых форм коммуникаций, построенных на основе активной многосторонней коммуникации, делового сотрудничества, объединяющего специалистов методической службы, преподавателей, научных и медицинских работников в одну команду, как равноправных партнёров.

– аналитическая функция, которая будет направлена на анализ наиболее продуктивных форм проведения занятий и стратегий обучения, предусматривающих участие научных работников во внутрифирменном обучении; изучение и анализ потенциала научно-образовательной среды; изучение новых связей между участниками внутрифирменного обучения; анализ эффективности организации внутрифирменного обучения; анализ особенностей трансформации деятельности методической службы на базе научного учреждения.

Для планирования обучения, в котором будут принимать участие не только преподаватели и медицинские работники, но и новые субъекты – научные работники, участвующие в реализации образовательных программ на базе научного учреждения, методической службе необходимо осуществить поиск новых форм взаимодействия, определить «точки соприкосновения теоретиков и практиков» [163], которые позволят объединить всех участников во время внутрифирменного обучения в одну команду.

На базе научного учреждения ФГБУ «НМИЦ им. В. А. Алмазова» Минздрава России был проведен опрос, в котором приняли участие 48 респондентов

(представители 16 кафедр и 5 структурных подразделений, специалисты аккредитационно-симуляционного центра и представители администрации Института медицинского образования Центра Алмазова). Целью проводимого опроса было выявление суждений о наиболее продуктивных формах организации внутрифирменного обучения.

Респондентам было предложено выбрать из пяти перечисленных форм организации внутрифирменного обучения те, которые они считают наиболее продуктивными, либо предложить свой вариант ответа.

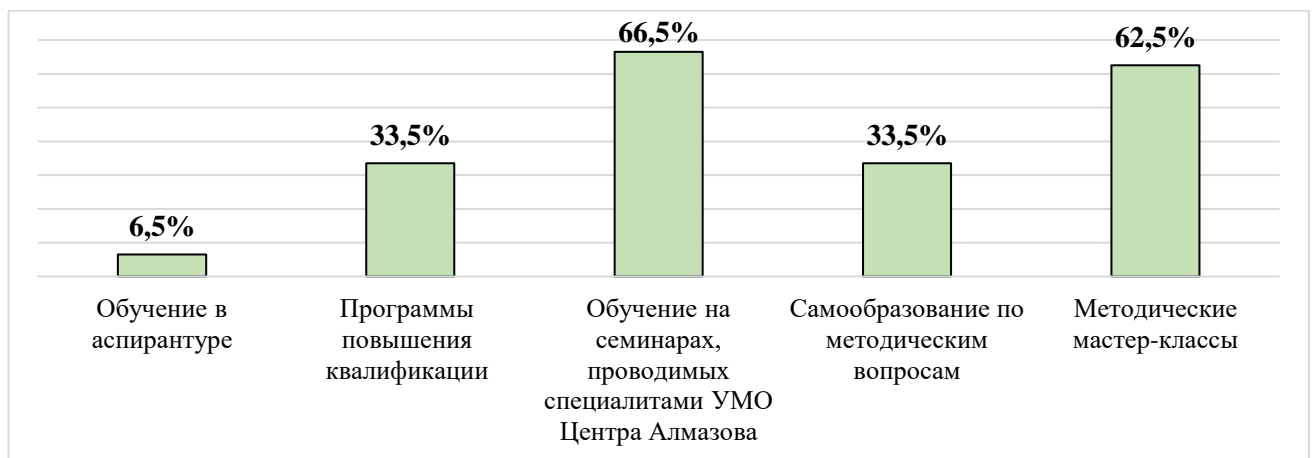


Рисунок 3 – Выбор респондентами форм организации обучения

Данные представленные на рисунке 3 свидетельствуют о том, что респонденты не исключают традиционные формы обучения, но при этом бóльшее предпочтение отдают семинарам и мастер-классам, которые предлагаются методической службой – учебно-методическим отделом (УМО) Центра Алмазова.

Как показывают современные исследования и данные опроса, особый интерес вызывают такие формы обучения, где происходит обмен лучшими практиками. Среди таких форм:

- интернет-площадки для проведения методических онлайн-дискуссий в очном и смешанном формате;
- методические мастер-классы;
- методические семинары, в процессе которых возможно межгрупповое взаимодействие и совместный поиск решения актуальных задач.

Данные опроса показали важность организации обучения, построенного на основе сотрудничества, когда происходит обмен опытом и лучшими практиками, а методические онлайн-дискуссии и семинары, проводимые на интернет-площадках, позволяют расширить партнёрские отношения с другими образовательными учреждениями и сделать деятельность методической службы более открытой.

Таким образом, изучение деятельности методической службы на базе научного учреждения позволило нам обозначить понимание трансформации деятельности методической службы как процесса, связанного с изменением предназначения методической службы, за счет появления научных работников как новых субъектов, участвующих в разработке и реализации образовательных программ на базе научного учреждения; с влиянием новой научно-образовательной среды и ресурсов научного учреждения; с преобразованием и качественным изменением организации внутрифирменного обучения преподавателей, научных и медицинских работников.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1

В теоретической части исследования деятельности методической службы медицинского вуза:

1. Определены сущностные характеристики деятельности методической службы – ее целенаправленность, преобразующий характер, динамичность и содержательность.

2. Определено понимание деятельности методической службы медицинского вуза как совокупности структурных элементов, направлений и различных видов методической деятельности, направленных на удовлетворение и развитие профессиональных потребностей субъектов, участвующих в реализации образовательных программ в вузе.

3. Выделены основные виды деятельности методической службы медицинского вуза: аналитическая, информационная, организационно-

методическая и консультационная деятельность, которые можно рассматривать с точки зрения функций.

4. Определено понимание функции методической службы как обособленного вида деятельности, который направлен на достижение результата внутри медицинского вуза как макросистемы, изучение которого позволит более глубоко понять сущность деятельности методической службы и ее роль в структуре современного медицинского вуза.

5. Обозначено, что в качестве современного формата организации высшего медицинского образования рассматривается организация обучения на базе научного учреждения на основе нового подхода – «от науки к образованию», позволяющего преодолеть барьеры на пути внедрения достижений науки в практику.

6. Установлено, что деятельность методической службы, которая осуществляется в научном учреждении имеет те же задачи, что и методическая служба любого медицинского вуза, но специфика научно-исследовательской деятельности научного учреждения, научно-педагогические кадры, которые участвуют в реализации образовательных программ, научно-образовательная среда, построенная на основе интеграции науки и медицинского образования требуют от методической службы использования новых подходов в своей деятельности.

7. Определены новые задачи в деятельности методической службы на базе научного учреждения:

- изучение возникающих трудностей и потребностей научных работников в профессиональном развитии как участников образовательного процесса;
- планирование организации внутрифирменного обучения, объединяющего преподавателей, научных и медицинских работников;
- поиск новых форм обучения и организации взаимодействия между участниками внутрифирменного обучения;

– необходимость изучения потенциала научно-образовательной среды и влияния ресурсов научного учреждения на внутрифирменное обучение.

8. Отмечено, что при организации внутрифирменного обучения для преподавателей, научных и медицинских работников, специалистам методической службы необходимо использовать новые организационные формы обучения, построенные на основе сотрудничества и использовать ресурсы научно-образовательной среды.

9. Определено содержание трансформации деятельности методической службы как процесса, связанного с изменением предназначения методической службы, за счет появления научных работников как новых субъектов, участвующих в разработке и реализации образовательных программ на базе научного учреждения; влияния новой научно-образовательной среды и ресурсов научного учреждения; преобразования и качественного изменения организации внутрифирменного обучения преподавателей, научных и медицинских работников.

Теоретико-методологические основы проведенного исследования позволяют выстроить практическую часть нашего исследования, посвященную выявлению особенностей трансформации деятельности методической службы в условиях высшего медицинского образования на базе научного учреждения на примере организации внутрифирменного обучения в Институте медицинского образования Центра Алмазова и изучить те изменения, которые в результате этого обучения произойдут.

ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ ТРАНСФОРМАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В УСЛОВИЯХ ВЫСШЕГО МЕДИЦИНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ (на примере организации внутрифирменного обучения в Институте медицинского образования Центра Алмазова)

2.1. Деятельность методической службы по организации внутрифирменного обучения в Институте медицинского образования Центра Алмазова

Изучение особенностей трансформации деятельности методической службы в условиях высшего медицинского образования осуществлялось в ходе опытно-экспериментальной работы, которая проводилась на базе федерального государственного бюджетного учреждения «Национальный медицинский исследовательский центр имени В. А. Алмазова» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – Центр Алмазова).

Центр Алмазова – это ведущий многопрофильный научно-клинический и научно-образовательный медицинский центр Российской Федерации, имеющий статус Сотрудничающего центра Всемирной организации здравоохранения, который имеет договоры о научном сотрудничестве с университетами и научными учреждениями мира. На базе Центра Алмазова образовалась уникальная среда, состоящая из клиники, науки и образования. Отличительной чертой научной школы Центра Алмазова является междисциплинарный подход к комплексному решению проблем современной медицины и использование современных инновационных технологий при подготовке кадров для практического здравоохранения. Стратегия развития Центра Алмазова предполагает совершенствование научно-образовательной и инновационно-технологической инфраструктуры. В рамках реализации Стратегии развития медицинской науки в Российской Федерации в период до 2025 года Центр Алмазова будет осуществлять организационно-методическое и научно-методическое руководство организаций по профилям «Кардиология» и «Ангиология», разрабатывать профессиональные

стандарты и федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования, координировать подготовку специалистов по ведущему профилю, включая преподавателей. Все вместе это позволяет Центру Алмазова решать наиболее актуальные научно-практические и образовательные задачи современной медицины на основе технологий «прорывного характера», имеющих фундаментальное значение для развития российского здравоохранения, и способствовать интеграции российской медицинской науки в международное научное сообщество [155].

Уникальность Центра Алмазова как нового современного формата организации высшего медицинского образования состоит в гармоничном соединении научно-исследовательской деятельности с оказанием многопрофильной специализированной, в том числе высокотехнологичной медицинской помощи и непрерывной подготовкой научных и медицинских кадров. Обучение на базе Центра Алмазова предусматривает взаимодействие с участниками Медицинского научно-образовательного кластера «Трансляционная медицина», в рамках которого осуществляется решение следующих задач:

- формирование и развитие инновационного кадрового потенциала здравоохранения, подготовка научно-педагогических кадров, врачей и среднего медицинского персонала для учреждений науки и образования, а также для учреждений здравоохранения, занимающихся специализированной, в том числе высокотехнологичной медицинской помощью.

- формирование и внедрение инновационных подходов к управлению научными учреждениями и организацией научного и образовательного процессов в системе кластера, развитие информационных технологий научного планирования и внедрения разработок.

- развитие и координация международного сотрудничества в области медико-биологических наук в интересах модернизации здравоохранения и экономики Российской Федерации [155].

Необходимо отметить, что Центр Алмазова не является образовательной организацией, но, на основании лицензии, имеет право на осуществление

образовательной деятельности по программам специалитета, магистратуры, ординатуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, а также на осуществление дополнительного профессионального образования и дополнительного образования детей и взрослых. Для осуществления образовательной деятельности, в соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в Центре Алмазова создано специализированное структурное образовательное подразделение – Институт медицинского образования. Основными задачами Института медицинского образования являются: обеспечение организации учебного процесса в соответствии с требованиями законодательства, содействие развитию личностных качеств и реализации индивидуальных способностей обучающихся, внедрение в учебный процесс современных образовательных технологий и сотрудничество с образовательными и научными организациями.

В структуру Института медицинского образования входят:

1. Дирекция Института медицинского образования, включающая:

- учёный совет;
- учебно-методический совет;
- совет лечебного факультета и др.

2. Административные подразделения, включающие:

- аккредитационно-симуляционный центр;
- сектор «Центр Абитуриент»;
- центр развития образовательной среды;
- учебно-методический отдел;
- отдел контроля и мониторинга образовательной деятельности;
- библиотека;
- департамент по социальной и внеучебной работе;
- отдел обеспечения основной деятельности;
- служба по информационному обеспечению образовательной деятельности;

– управление по правовому и кадровому обеспечению;

3. Основные образовательные и научные подразделения:

– лечебный факультет;

– факультет подготовки кадров высшей квалификации;

– факультет биомедицинских наук;

– факультет послевузовского и дополнительного образования.

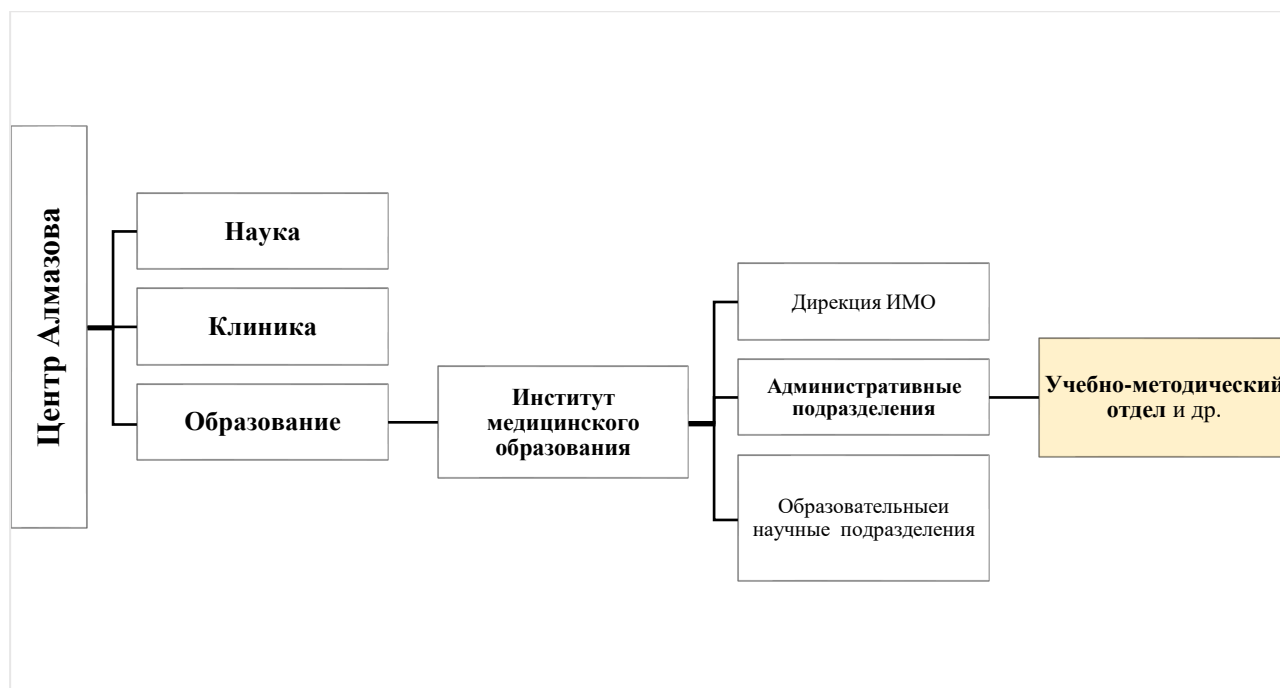


Рисунок 4 – Положение учебно-методического отдела в структуре Института медицинского образования Центра Алмазова

Важную роль в выполнении задач, стоящих перед Институтом медицинского образования играет методическая служба, представленная в Институте медицинского образования учебно-методическим отделом, входящем в состав административных подразделений Института медицинского образования (см. рисунок 4).

В опытно-экспериментальную работу по выявлению особенностей трансформации деятельности методической службы были включены преподаватели, научные и медицинские работники Центра Алмазова, участвующие в реализации образовательной программы по специальности 31.05.01 Лечебное

дело (далее – субъекты, участвующие в реализации образовательной программы), а также специалисты учебно-методической отдела.

Программа опытно-экспериментальной работы по выявлению особенностей трансформации деятельности методической службы осуществлялась на примере организации внутрифирменного обучения в Институте медицинского образования, и включала в себя три этапа: диагностический, проектировочно-преобразующий и аналитико-обобщающий.

Целью **диагностического этапа** было определение содержания внутрифирменного обучения. Для этого решались три взаимосвязанные задачи: определение понимания внутрифирменного обучения на базе Института медицинского образования Центра Алмазова, определение и характеристика участников внутрифирменного обучения, и выбор стратегии обучения.

Для определения понимания внутрифирменного обучения были изучены научные статьи, в которых подчеркивается, что потребность любой организации в сотрудниках, обладающих определенным уровнем знаний и умений удовлетворяется, за счёт повышения квалификации, переподготовки, проведения обучающих семинаров и других форм обучения. В основу системы такого обучения должны быть заложены следующие принципы:

– непрерывность – целенаправленный, выполняемый в течение всей трудовой деятельности постоянный процесс повышения квалификации или переподготовки («обучение через всю жизнь»);

– профессиональность – овладение умениями, знаниями и навыками, необходимыми для выполнения должностных обязанностей работника с учётом его должностного уровня и приоритетности решаемых задач [105].

Федеральный закон об образовании описывает процесс обучения как «целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни» [124].

В научных статьях для описания обучения сотрудников внутри организации встречаются разные определения данного процесса.

М. Н. Певзнер и П. А. Петряков описывают такое обучение как корпоративное обучение, представляющее собой организованный в интересах корпорации и ее сотрудников процесс взаимодействия обучающих (тренеров) и обучающихся (слушателей), осуществляемый как внутри организации, так и вне ее, направленный на решение учебных задач и обеспечивающий профессиональное развитие сотрудников [105].

А.Е. Марон и Л.В. Резинкина в качестве организационной формы предлагают обучение в образовательной организации в форме внутрифирменного или корпоративного кластера, который позволяет разрабатывать и активно внедрять педагогические новации, расширяет образовательные функции, формирует опережающее видение процессов развития образования [78].

Понятие «внутрифирменное обучение» используют многие авторы, описывая его как:

- процесс интеграции, развития индивидуальных знаний, умений и навыков работников, повышения уровня их квалификации, направленный на развитие качества рабочей силы и обеспечение ее конкурентоспособности [3].

- процесс, организованный и инициированный компанией, направленный на стимулирование повышения профессионального уровня ее работников, с целью увеличения их вклада в достижение максимальной эффективности деятельности компании [31].

- процесс, организованный и инициированный организацией, направленный на стимулирование повышения профессионального уровня ее работников, с целью увеличения их вклада в достижение максимальной эффективности деятельности организации [32, 33].

- средство достижения стратегических целей компании, как средство повышения ценности человеческих ресурсов организации, как средство, облегчающее проведение организационных изменений [15].

– систематическое развитие знаний, навыков и подходов к профессиональной деятельности, необходимых работнику организации для обеспечения должного уровня выполнения его служебных обязанностей и решения проблем, возникающих в процессе его профессиональной деятельности [84].

– система подготовки (обучения и переподготовки) персонала, проводимая на базе предприятия (или корпоративных учебных центров) с привлечением собственных или внешних преподавателей, и строящаяся на решении проблем, специфичных для конкретной организации [62].

В рамках нашего исследования использование термина внутрифирменное обучение, как системы, наиболее близко, ведь именно оно, по мнению И. И. Задонской, более эффективно решает проблему подготовки уникальных специалистов под собственные потребности организации [48].

Внутрифирменное обучение не является новшеством, на сегодняшний день существует большое количество подходов к организации внутрифирменного обучения преподавателей.

Отечественный и зарубежный опыт выработал три концепции внутрифирменного обучения:

1. Концепция специализированного обучения. Данная концепция ориентирована на текущие изменения в области конкретной профессиональной деятельности. Такое обучение эффективно относительно непродолжительный отрезок времени, но, при этом, является результативным с точки зрения обеспечения информированности сотрудника об актуальных изменениях в его профессиональной области.

2. Концепция многопрофильного обучения. Данная концепция является эффективной и универсальной, она повышает внутрифирменную и внефирменную мобильность сотрудника, она отвечает требованиям вариативности обучения и дает сотруднику большую свободу действий в выборе путей решения профессиональных вопросов.

3. Концепция личностно-ориентированного обучения. Данная концепция сфокусирована на развитие личностных и профессиональных качеств, как

изначально присущих человеку, так и приобретенных им в ходе профессиональной деятельности [135].

Под внутрифирменным обучением на базе Института медицинского образования Центра Алмазова мы будем понимать систему непрерывного обучения преподавателей, научных и медицинских работников, позволяющую совершенствовать педагогические и методические знания для ускорения интеграции результатов научно-исследовательской деятельности, осуществляемой в Центре Алмазова, в образовательную программу, а также позволяющую использовать достижения современной медицины и материально-технические ресурсы Центра Алмазова в образовательном процессе.

Такая система непрерывного обучения включает:

1. Оперативное (краткосрочное) направление – обучение в рамках дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации, осуществляемое в Институте медицинского образования Центра Алмазова;

2. Стратегическое (долгосрочное) направление – обучение в рамках профессионального развития, осуществляемое на методических семинарах, дискуссиях, мастер-классах, консультациях и других формах взаимодействия, осуществляемых учебно-методическим отделом Института медицинского образования Центра Алмазова.

Обучение по программе дополнительного профессионального образования позволяет научным и медицинским работникам, участвующим в реализации образовательных программ в Институте медицинского образования Центра Алмазова, получить педагогические знания, освоить компетенции необходимые для выполнения учебной, методической и воспитательной работы, однако нормативными требованиями такое обучение предусмотрено с периодичностью один раз в три года. Для непрерывного образования важно между курсами повышениями квалификации осуществлять обучение, позволяющее решать актуальные задачи, оперативно реагировать на изменяющиеся условия, актуализировать рабочие программы, оценочные средства и методическую

документацию. Такое обучение обеспечивает учебно-методический отдел Института медицинского образования Центра Алмазова.

В ходе решения второй задачи диагностического этапа, для определения и характеристики участников внутрифирменного обучения, была изучена справка о кадровом обеспечении образовательной программы по специальности 31.05.01 Лечебное дело, проанализирован список составителей рабочих программ дисциплин, входящих в образовательную программу и проведено анкетирование субъектов, участвующих в реализации образовательной программы по специальности 31.05.01 Лечебное дело в Институте медицинского образования Центра Алмазова (Приложение А).

В результате проведенного исследования было установлено: общее количество субъектов, участвующих в реализации образовательной программы по специальности 31.05.01 Лечебное дело, на момент исследования, составляет 321 специалист, из них 76% имеют высшее медицинское образование, 14% высшее педагогическое образование и 10% высшее образование по другим специальностям [56].

При проведении анкетирования, всем субъектам, участвующим в реализации образовательной программы по специальности 31.05.01 Лечебное дело, было предложено выбрать приоритетный вид профессиональной деятельности из предложенных: преподавательская, медицинская или научная деятельность. На основании полученных результатов, были выделены три дифференцированные группы субъектов, которые участвуют в реализации образовательной программы по специальности 31.05.01 Лечебное дело и с которыми взаимодействует учебно-методический отдел Института медицинского образования в процессе своей деятельности – это преподаватели, научные и медицинские работники.

В первую группу были объединены преподаватели, имеющие высшее педагогическое и высшее, но не медицинское образование. Представителями этой группы являются заведующие и сотрудники кафедр: гуманитарных наук, математики и естественно-научных дисциплин, физической культуры и спорта, клеточной биологии и гистологии, анатомии человека, психологии, физиологии.

Вторую группу составили медицинские работники, имеющие высшее медицинское образование. Основной профессиональной деятельностью является оказание медицинской помощи, в том числе высокотехнологичной медицинской помощи в отделениях и подразделениях Центра Алмазова. Представителями этой группы являются – заведующие отделениями, врачи-хирурги, кардиологи, акушеры-гинекологи, травматологи, педиатры и др., работающие на следующих кафедрах: факультетской терапии с клиникой, факультетской хирургии с клиникой, акушерства и гинекологии с клиникой, детских болезней с клиникой, стоматологии и челюстно-лицевой хирургии, патологической анатомии, пропедевтики внутренних болезней с клиникой и др. Участие в преподавательской деятельности для них является внутренним совмещением. Медицинские работники, участвующие в реализации образовательной программы, не имеют высшего педагогического образования, но регулярно проходят обучение на курсах повышения квалификации психолого-педагогической направленности.

В третью группу были объединены специалисты, имеющие высшее медицинское и немедицинское образование, которые занимаются научно-исследовательской деятельностью в Центре Алмазова. Представителями этой группы являются, как заведующие научными лабораториями и научные сотрудники института экспериментальной медицины, так и медицинские работники, указавшие в качестве профессиональной деятельности при анкетировании научно-исследовательскую работу в подразделениях и научно-исследовательских институтах Центра Алмазова.

При анализе содержания и изучения подходов, использованных при разработке образовательной программы по специальности 31.05.01 Лечебное дело, реализуемой в Центре Алмазова, было установлено, что 74,7 % от общего количества дисциплин и практик учебного плана направлены на решение научно-исследовательских задач профессиональной деятельности. Освоение таких дисциплин и практик направлено на формирование профессиональных компетенций, связанных с решением научно-исследовательских задач. Из них 22 дисциплины из обязательной части учебного плана, это такие дисциплины как

«История медицины и основы научно-исследовательской работы», «Биология клетки», «Гистология, цитология, эмбриология», «Патологическая анатомия», «Патологическая физиология», «Биомедицинский эксперимент» и др. и более 70 дисциплин, которые входят в часть, формируемую участниками образовательных отношений. К ним относятся такие дисциплины, как: «Клинические, генетические и биоинформатические подходы к диагностике редких и генетически детерминированных заболеваний», «Молекулярная онкология: от фундаментальных основ к клиническому использованию», «Роботизированные системы для медицинских инноваций», «Big Data в медицинской визуализации», «Интегративная нейрофизиология», «Информационные системы с использованием алгоритмов искусственного интеллекта и аналитики больших данных для врачей» и другие.

Важно подчеркнуть, что составителями этих рабочих программ, являются научные работники (руководители научно-исследовательских подразделений, старшие научные сотрудники), а также медицинские работники (заведующие отделениями, врачи высшей квалификационной категории, врачи-хирурги, урологи, онкологи и др.). Часть рабочих программ дисциплин составлена группой авторов, и представляет собой результат коллективного труда. Примером является междисциплинарная рабочая программа дисциплины «Биология клетки», в которой используется интегративный подход к организации учебного процесса (рабочая программа была представлена на Европейской конференции АМЕЕ 2019 Вена, Австрия, РОСМЕД 2019).

Таким образом, в условиях организации высшего медицинского образования на базе Центра Алмазова, было установлено появление новых субъектов – научных работников, которые занимаются научно-исследовательской деятельностью в сфере здравоохранения в Центре Алмазова, участвуют в реализации образовательной программы и являются полноправными участниками внутрифирменного обучения.

При решении третьей задачи диагностического этапа осуществлялся выбор стратегии обучения. Необходимо отметить важность данного этапа, так как

отсутствие выбора стратегии подразумевает отсутствие стратегии обучения в целом. Прежде чем приступить к выбору стратегии необходимо описать и сформулировать цели, планируемые результаты, организационные формы и методы обучения, а также средства и ресурсы, которые будут использоваться в процессе внутрифирменного обучения.

Для определения **цели** внутрифирменного обучения была проведена фокус-группа с заинтересованными участниками [94]. В результате обсуждения были определены цели и задачи внутрифирменного обучения:

- от административных работников – обеспечение преемственности и пролонгации программ повышения квалификации по профилю педагогической деятельности;

- от научных работников, как новых субъектов, участвующих в реализации образовательных программ и медицинских работников – помощь и методическое сопровождение при проектировании учебно-методических материалов с возможностью включения в них результатов научно-исследовательской работы, образование и развитие межличностных связей с другими участниками образовательного процесса, понимание общей картины образовательного процесса;

- от преподавателей – необходимость методического сопровождения при создании инновационных учебно-методических материалов и обеспечение возможности реального использования полученных знаний в образовательном процессе;

- от специалистов учебно-методического отдела – развитие межличностных связей, создание платформы для взаимодействия и объединения всех субъектов, участвующих в реализации образовательной программы.

В ходе дискуссии были обозначены **планируемые результаты** внутрифирменного обучения – обеспечение профессионального развития всех субъектов, участвующих в реализации образовательных программ в Центре Алмазова, совершенствование педагогических и методических знаний для

ускорения интеграции результатов научно-исследовательской деятельности, осуществляемой в Центре Алмазова в образовательный процесс.

Участниками фокус-группы были предложены различные организационные формы проведения занятий при внутрифирменном обучении, которые позволят обмениваться информацией, знаниями и опытом; решать проблемы в процессе дискуссии и обсуждения; работать в команде.

В обучении планировалось комбинировать активные и интерактивные методы обучения, главным отличием которых является степень активности участников внутрифирменного обучения. Активные методы обучения, как способы и приемы педагогического воздействия, которые будут пробуждать в участниках внутрифирменного обучения поисковую мыслительную активность и креативность. Интерактивные методы обучения – для обучения во взаимодействии, в режиме беседы, диалога. В отличие от активных методов, интерактивные методы ориентированы на более широкое взаимодействие участников друг с другом.

На следующем этапе организации внутрифирменного обучения необходимо было обозначить как ресурсы научно-образовательной среды Центра Алмазова, которые были определены ранее, обеспечат организацию и реализацию внутрифирменного обучения.

Нами были выделены следующие ресурсы научно-образовательной среды Центра Алмазова, это:

- кадровый потенциал и наличие научных школ;
- материально – техническое оснащение;
- информационные и коммуникационные технологии (далее ИКТ), наличие собственного Web-ресурса, представительство своей организации в сети Интернет.

В качестве кадрового потенциала, во внутрифирменном обучении будут принимать участие высококвалифицированные специалисты (научные и медицинские работники Центра Алмазова), которые в равной степени вовлечены в фундаментальную науку и практическую медицинскую помощь. Именно научные и медицинские работники, как носители инновационных знаний, смогут осуществлять передачу своего опыта во время взаимодействия и способствовать

интеграции науки в образование за счет включения в рабочие программы дисциплин результатов передовых научных достижений.

В качестве материально – технических ресурсов Центра Алмазова планируется учитывать наличие новых средств обучения, представленным современным оборудованием научных и клинических подразделений Центра Алмазова. Проведение практических занятий на базе аккредитационно-симуляционного центра с использованием новых средств обучения, таких как манекены, роботы симуляторы пациента, манекены-имитаторы, фантомы требует при внутрифирменном обучении необходимости освоения работы с такими средствами обучения, а также организации занятий по подготовке инновационных учебно-методических материалов с использованием симуляционного обучения.

В процессе внутрифирменного обучения важным является информационная поддержка и обеспечение обучения ИКТ-ресурсами. Наличие официального сайта Центра Алмазова и образовательного портала Moodle позволят организовать платформу для размещения информации, которой можно будет воспользоваться в любое удобное для участников внутрифирменного обучения время, и обеспечат возможность видеотрансляции, проведения интерактивного голосования и онлайн-анкетирования.

Наличие пространства «Точка кипения – Центр Алмазова» позволит встречаться специалистам учебно-методического отдела с преподавателями, научными и медицинскими работниками для дискуссий, обмена опытом и знаниями, обсуждения новых проектов. Возможности интернет-технологий позволят расширить спектр активных методов обучения и использовать такие формы проведения занятий как вебинары, онлайн-конференции, ускоряя получение и обмен информацией.

На следующем этапе организации внутрифирменного обучения осуществлялся выбор стратегий обучения. Целью выбора стратегии обучения в Центре Алмазова являлся не подбор ситуации к имеющимся стратегиям, а поиск стратегий или элементов стратегий, которые помогут достичь планируемого результата. Поэтому на этом этапе важно было выбрать такие стратегии обучения,

которые бы объединили всех субъектов, участвующих в реализации образовательной программы как междисциплинарную команду, позволили ускорить интеграцию результатов научно-исследовательской деятельности, осуществляемой в Центре Алмазова, а также помогли использовать достижения современной медицины и ресурсы Центра Алмазова во внутрифирменном обучении.

Процесс выбора стратегии обучения был разделен на три этапа:

1 этап – теоретический обзор образовательных стратегий;

2 этап – оценка вариантов образовательных стратегий для возможности использования их при внутрифирменном обучении в Институте медицинского образования Центра Алмазова;

3 этап – выбор лучших вариантов образовательных стратегий и проектирование внутрифирменного обучения в Институте медицинского образования Центра Алмазова.

Для выбора стратегий обучения были изучены научные работы, посвященные стратегиям обучения, на основе которых выстраивается процесс обучения.

Современный философский словарь определяет понятие стратегия как форму организации человеческих взаимодействий, максимально учитывающих возможности, перспективы, средства деятельности субъектов, проблемы, трудности, конфликты, которые препятствуют осуществлению взаимодействий [142].

По мнению исследователей, стратегии обучения представляют собой учебные модели, определяющие четкие результаты обучения, достигаемые средствами специальным образом сконструированных учебных программ.

Ученые РГПУ им. А. И. Герцена осуществили систематизацию стратегий обучения, согласно которой были определены:

1. Стратегии самоуправляемого обучения: самоуправляемое обучение (Self-Directed Learning), модель самоуправления в обучении, концепция продуктивности обучения, стратегия обучения планированию карьеры.

2. Стратегии экспериментального обучения: экспериментальное обучение (experiential learning), цикл обучения взрослых, стиль обучения, обучение в практике, обучение с опорой на коллег, обучение жизненным навыкам, стратегия обучения действиям (action Learning).

3. Стратегии критичного обучения: стратегии критического мышления, умения критического мышления, стратегия доказательной исследовательской практики, стратегия рефлексивного обучения, технология развития критического мышления средствами чтения и письма.

4. Коммуникативные стратегии обучения: стратегии коммуникативного обучения (communication learning), коммуникативные курсы, стратегии обучения межкультурной коммуникации, ассертивное обучение, методы коучинга.

5. Стратегии обучения в партнёрстве: кооперативное обучение, коллаборативное обучение, управление знанием, естественное учение, партисипативное обучение, обучение в сетевом сообществе.

6. Стратегии контекстного обучения: контекстное обучение, кейс-метод, модель симулятивного обучения, компоненты симуляции, скэффолдинг, модель трансформации знаний, стратегия проектного обучения [95].

Разработка стратегии имеет целью создать учебные программы, ориентированные на определенные группы обучаемых, ресурсы, активности процессов, с помощью которых выполняются учебные задачи. Главной целью при проектировании внутрифирменного обучения в Институте медицинского образования Центра Алмазова было не просто создание образовательного контента, а подготовка структурированной последовательности учебных активностей, направленных на достижение целей обучения [21].

Организация внутрифирменного обучения предполагает оперативное (краткосрочное) и стратегическое (долгосрочное) направления, которые обеспечат:

- непрерывный процесс профессионального развития;
- позволят формировать готовность оперативно реагировать на меняющиеся внешние условия;

- развивать сотрудничество в сфере междисциплинарного непрерывного обмена знаниями и опытом;
- способствовать ускорению интеграции результатов научно-исследовательской деятельности в образовательный процесс.

Исходя из этого, при выборе стратегии учитывали следующие критерии:

1. Стратегия обучения должна предусматривать, что внутрифирменное обучение является частью непрерывного послевузовского образования и профессионального развития субъектов, участвующих в реализации образовательной программы в Институте медицинского образования Центра Алмазова.

2. Стратегия обучения должна принимать во внимание разные виды основной профессиональной деятельности и разный педагогический опыт участников обучения.

3. Стратегия обучения должна предполагать возможность решения не только текущих проблем, направленных на совершенствование, но и перспективных задач, направленных на развитие и связанных с трансформацией высшего медицинского образования.

4. Стратегия обучения должна учитывать и использовать ресурсы Центра Алмазова.

5. Для формирования корпоративной культуры важна командная работа, следовательно, при выборе стратегии необходимо учитывать организацию совместной деятельности участников обучения и выбранные респондентами при анкетировании наиболее продуктивные формы повышения квалификации.

На основе анализа стратегий обучения, предложенных учеными РГПУ им. А. И. Герцена, и перечисленных критериев, были выбраны следующие стратегии обучения, которые будут использоваться учебно-методическим отделом при организации внутрифирменного обучения в Институте медицинского образования Центра Алмазова:

Стратегия обучения на основе опыта. Модель «Обучение через опыт» была разработана Дэвидом Колби в 1984 году. Его идея состояла в том, что обучение через опыт – это цикличная деятельность, состоящая из четырех элементов:

1. Конкретный опыт, активное переживание происходящего.
2. Наблюдение, размышление (включает в себя формирование согласованной и последовательной картины путем ответа на вопрос: «Что произошло?» – это первая стадия понимания и осмысления пережитого опыта).
3. Формулирование абстрактных концепций и обобщений (на этой стадии концептуализированный опыт соотносится и интегрируется с личной системой знаний и убеждений, происходит открытие общих закономерностей и принципов).
4. Активный эксперимент – испытание концепций и обобщений в новой ситуации, вслед за которым наступает новый цикл [83].

Выбор данной стратегии обучения позволит в результате внутрифирменного обучения обеспечить взаимодействие и обучение при трансляции профессионального опыта одними участниками и интеграцией его в деятельность других участников обучения.

Стратегия обучения действием. Идея обучения действием стала известна в мире уже в 1971 году, сразу после выхода в свет статьи Майка Педлера «Формирование эффективных менеджеров». Одной из наиболее важных предпосылок является то, что действие и обучение должны следовать параллельно. Процесс обучения действием начинается с проблемы. Определяя проблему, мы нуждаемся в помощи коллег, и работа в команде или небольших (малых) группах способствует взаимному усилению позиций при решении проблемы. При обучении действием в группах возникает синергетический эффект, поскольку лучший способ заняться своей по-настоящему трудной проблемой – это попробовать решить чужие проблемы [96].

Выбор данной стратегии обучения позволит организовать процесс обучения как сотрудничество, при котором участники смогут учиться друг у друга.

Стратегия обучения в партнёрстве. Цель стратегии обучения в партнёрстве – разрешить проблемы или противостоять вызовам, при этом знание отбирается на основе его применимости в конкретных обстоятельствах.

Стратегия обучения в партнёрстве связана с активизацией коллективного знания, где особый упор делается на «сообщество практиков» – работающих в организации сотрудников, связанных общими интересами и задачами. «Сообщества практиков существуют для обмена знаниями, повышения уровня компетенции каждого члена, разработки и проверки хорошей практики, поощрения инновационных идей или поддержки сотрудничества для достижения общей цели» [95].

Таким образом, для организации внутрифирменного обучения:

- были обозначены направления внутрифирменного обучения (оперативное и стратегическое), которые будут представлять систему непрерывного обучения в Институте медицинского образования Центра Алмазова;
- определены цели, планируемые результаты, основные организационные формы и методы обучения;
- обозначены кадровые, материально-технические и информационные и цифровые ресурсы Института медицинского образования Центра Алмазова;
- выбраны стратегии обучения на основе опыта, обучение действием и обучение в партнёрстве.

2.2. Реализация внутрифирменного обучения в Институте медицинского образования Центра Алмазова

На проектировочно-преобразующем этапе исследования осуществлялась реализация внутрифирменного обучения в условиях организации высшего медицинского образования в Центре Алмазова.

Во внутрифирменном обучении принимали участие 248 субъектов, участвующих в реализации образовательных программ в Институте медицинского образования Центра Алмазова, а это преподаватели (заведующие и сотрудники

кафедр: гуманитарных наук, математики и естественнонаучных дисциплин, физической культуры и спорта, клеточной биологии и гистологии, анатомии человека, психологии, физиологии); медицинские работники (заведующие отделениями, врачи-хирурги, кардиологи, акушеры-гинекологи, травматологи, педиатры и др., работающие на кафедрах: факультетской терапии с клиникой, факультетской хирургии с клиникой, акушерства и гинекологии с клиникой, детских болезней с клиникой, пропедевтики внутренних болезней с клиникой и др.); научные работники (заведующие научными лабораториями и научные сотрудники института экспериментальной медицины, так и медицинские работники, указавшие в качестве приоритетной профессиональной деятельности при анкетировании научно-исследовательскую работу в подразделениях и научно-исследовательских институтах Центра Алмазова).

За период 2021-2022 учебного года внутрифирменное обучение, осуществляемое в Институте медицинского образования Центра Алмазова, включало в себя следующие мероприятия:

– по оперативному (краткосрочному) направлению – обучение начинающих преподавателей на курсе «Начинаю преподавать медицину» и обучение в рамках дополнительного профессионального образования по программе повышения квалификации «Педагогические и методические аспекты деятельности преподавателя высшей школы»;

– по стратегическому (долгосрочному) направлению – обучение в рамках профессионального развития, осуществляемое на методических семинарах, дискуссиях, мастер-классах, консультациях и других формах взаимодействия, осуществляемых учебно-методическим отделом Института медицинского образования Центра Алмазова.

Появление новых участников внутрифирменного обучения – научных работников, как субъектов, участвующих в реализации образовательных программ в условиях высшего медицинского образования на базе научного учреждения, привело к изменению организации внутрифирменного обучения, и в первую очередь необходимости использования новых организационных форм.

Так, при реализации курса «Начинаю преподавать медицину», обучение осуществлялось при проведении дискуссий в форме диалога и беседы, которые были построены на основе стратегии обучения на основе опыта. Так, в рамках внутрифирменного обучения, директором Института экспериментальной медицины был представлен опыт использования результатов научно-исследовательской работы в образовательном процессе – «Интеграция науки и образования в фундаментальной медицине». Несмотря на то, что цель занятий этого курса была ознакомить начинающих преподавателей с новыми образовательными технологиями и практиками, данная тема вызвала большой интерес у всех присутствующих преподавателей, медицинских работников, а также специалистов учебно-методического отдела и позволила понять важность интеграции науки, медицины и образования. В ходе дискуссии обсуждались особенности проведения практических занятий на базе научных лабораторий и возможность участия обучающихся в доклинических исследованиях по эффективности лекарственных препаратов с использованием лабораторных животных, обладающих SPF-статусом, проводимых сотрудниками Института.

Опытom успешной организации научно-исследовательской работы обучающихся и их участие в научных исследованиях, проводимых в Центре Алмазова и на научных базах, входящих в состав медицинского научно-образовательного кластера «Трансляционная медицина», поделилась кафедра физиологии. За время работы студенческого научного кружка «Физиология» студентами 1-4 курсов было опубликовано более 40 тезисов, 3 статьи в журналах ВАК: «Трансляционная медицина», «Крымский журнал экспериментальной и клинической медицины» и получены 4 патента на изобретение.

Активными участниками курса «Начинаю преподавать медицину» были медицинские работники, выступившие с темами для обсуждения:

– «Преподавание клинических дисциплин в рамках высшего медицинского образования по программе специалитета» (подготовлена и проведена заведующим кафедрой неврологии и психиатрии с клиникой).

– «Интеграция науки в образовательный процесс: в клинической медицине» (подготовлена и проведена заведующим кафедрой лучевой диагностики и медицинской визуализации с клиникой).

– «Игровые технологии в образовании» с демонстрацией видеоматериалов «Практические упражнения на SimNow (da Vinci Xi)» (подготовлена и проведена заведующим кафедрой урологии с курсом роботической хирургии с клиникой).

Преподаватели гуманитарных и общепрофессиональных дисциплин, не только поделились своими педагогическими находками, но и рассказали о трудностях, с которыми сталкиваются в процессе своей педагогической деятельности. Такие занятия прошли в форме диалога, беседы в непринужденной обстановке. Обсуждались:

1. Опыт преподавания медицины в зарубежных странах.
2. Цифровизация образовательного процесса.
3. Процессы и проекты в деятельности преподаватели и врача.
4. Мой опыт (как я стала преподавать, что мне дал опыт преподавания, с какими трудностями я столкнулась).
5. Education-talk молодых преподавателей.

По окончании курса «Начинаю преподавать медицину» участникам было предложено обобщить полученный опыт. В ходе беседы было отмечено, что привычного обучения не происходило, во время взаимодействия участники погружались в представляемую тему и эмоции выступающего, многие находили общие точки соприкосновения. По результатам проведенного обсуждения было установлено, что обучение в форме семинаров-дискуссий предоставило возможность специалистам учебно-методического отдела, преподавателям, научным и медицинским работникам побывать в роли обучающегося и самому передавать свои знания и опыт во время занятий. При этом участники отметили, что знания не передавались в готовом виде, а синтезировались на основе профессионального опыта преподавателя, медицинского и научного работника, позиции специалиста учебно-методического отдела. Взаимодействие получилось на одном коммуникативном уровне, как в команде единомышленников. Курс

«Начинаю преподавать медицину» был задуман как обмен опытом, который позволит молодым преподавателям познакомиться с разными подходами и способами проведения занятий. Но в процессе обучения и по окончании было отмечено, что темы занятий были интересны не только молодым начинающим преподавателям, но всем в группе. Обсуждения во время дискуссий смогли объединить представителей науки, клиники и образования в одну команду.

Необходимо отметить, что в деятельности учебно-методического отдела во время проведения курса «Начинаю преподавать медицину»:

- организационная функция, была направлена на организацию дискуссий в форме диалога и беседы и на организацию методической помощи в подготовке занятий с использованием стратегии обучения на основе опыта для выступающих участников;

- коммуникативная функция, была направлена на организацию взаимодействия и координацию работы участников во время встреч, за счет чего стирались границы между обучающими и обучаемыми.

При проведении курса «Начинаю преподавать медицину» часть своих полномочий по обучению учебно-методический отдел делегировал преподавателям, научным и медицинским работникам, это привело к изменению обучающей функции учебно-методического отдела. Участники внутрифирменного обучения занимали активную позицию, транслировали свой опыт в процессе дискуссий, а учебно-методический отдел выполнял роль координатора, партнёра и связующего звена между участниками внутрифирменного обучения.

По мнению преподавателей, медицинских работников и специалистов учебно-методического отдела, участие научных работников во внутрифирменном обучении обогатило совместную деятельность и наполнило ее научным содержанием за счет:

- получения нового опыта педагогической деятельности и новых образовательных технологий, применяемых в условиях научных лабораторий;

- создания междисциплинарных групп по работе над новыми рабочими программами, имеющими научную направленность;
- развития новых межличностных и межкафедральных связей.

В результате анализа обратной связи была установлена двусторонняя значимость участия научных работников в курсе «Начинаю преподавать медицину», с одной стороны как новых участников обучения, осваивающих методические знания и умения, с другой стороны как участников, передающих свой профессиональный опыт.

Организационная функция учебно-методического отдела была расширена за счет появления новых задач, связанных с разработкой модульной программы повышения квалификации «Педагогические и методические аспекты деятельности преподавателя высшей школы», и поиска новых наиболее продуктивных форм обучения, осуществляемого учебно-методическим отделом совместно кафедрой гуманитарных наук и кафедрой организации, управления и экономики здравоохранения.

Этапы разработки программы осуществлялись на основе стратегии обучения действием. Перед рабочей группой, состоящей из представителей учебно-методического отдела, кафедры организации, управления и экономики здравоохранения, кафедры гуманитарных наук и факультета подготовки кадров высшей квалификации была поставлена реальная задача – создание модульной программы повышения квалификации, по которой всем участникам внутрифирменного обучения, в том числе и участникам рабочей группы, предстоит пройти повышение квалификации. На этапе подготовки учебно-методический отдел, в рамках аналитической деятельности решал следующие задачи:

- изучение потребностей в обучении всех субъектов, участвующих в реализации образовательных программ в Институте медицинского образования Центра Алмазова;

– выбор наиболее продуктивных организационных форм для совместной деятельности специалистов учебно-методического отдела, преподавателей, научных и медицинских работников;

– подбор эффективных форм построения коммуникации между научными работниками и другими участниками внутрифирменного обучения.

В результате совместной деятельности учебно-методического отдела, кафедры гуманитарных наук и кафедры организации, управления и экономики здравоохранения была подготовлена дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Педагогические и методические аспекты деятельности преподавателя высшей медицинской школы», имеющая модульное построение (модуль 1 – Основы законодательства РФ в сфере медицинского образования и здравоохранения; модуль 2 – Психолого-педагогические аспекты деятельности в сфере медико-биологического образования; модуль 3 – Методические аспекты педагогической деятельности в сфере медико-биологического образования). Модули программы интегрированы между собой, каждый из них представляет собой автономный курс программы. Цель изучения программы – подготовка к формированию и реализации образовательных программ подготовки специалистов с высшим/средним медицинским образованием с учетом требований ФГОС, профессиональных стандартов и других нормативных документов; совершенствование (приобретение) компетенций, способствующих повышению уровня эффективности профессиональной деятельности и учитывающих общую стратегию развития Центра Алмазова.

Организация обсуждения и коллективный поиск наиболее продуктивных форм обучения по каждому модулю осуществлялся методом мозгового штурма. По мнению Е. В. Зарукиной, именно мозговой штурм, как метод коллективного генерирования идей, позволяет проработать и найти решение проблемы [50].

За основу были взяты данные анкетирования, представленные в первой главе, где респонденты отметили наиболее продуктивные формы обучения – методические онлайн-дискуссии, методические мастер-классы и методические вебинары, проводимые в дистанционном формате.

При мозговом штурме обсуждали и критиковали выбранные при анкетировании и предлагаемые формы обучения; форматы проведения занятий; разные подходы к формированию оценочных средств.

В результате участники мозгового штурма:

- включили в программу темы, посвященные подготовке междисциплинарных рабочих программ дисциплин, имеющих научную направленность, и инновационных учебно-методических материалов для занятий с использованием: метода погружения в научно-лабораторные исследования; методики «стандартизированный пациент»; технологии обучения, основанной на реалистичном моделировании и имитации клинической ситуации; использования виртуальных лабораторий, обучающих симуляторов, высокотехнологичных манекенов роботов симуляторов, виртуальных тренажеров, манекенов-имитаторов;

- выбрали проведение практических занятий в форме диалога и дискуссий;

- в качестве формата обучения были выбраны: синхронное обучение как формат обучения в режиме реального времени, при котором занятия будут не всегда привязаны к определенному месту и асинхронное обучение – формат, при котором контакт между участниками будет осуществляться с задержкой во времени;

- было решено разместить все учебные, методические и оценочные материалы на образовательном портале;

- предложено для текущего контроля использовать дифференцированные оценочные средства, учитывающие разный профессиональный педагогический опыт участников обучения;

- для самостоятельной работы было предложено использовать обязательную и вариативную часть с возможностью методического консультирования по проблемным вопросам.

Основные этапы организации взаимодействия между участниками рабочей группы были основаны на методике коллективной творческой деятельности, что способствовало укреплению межличностных связей и сотрудничества.

При проведении семинаров-дискуссий в форме диалога участниками было отмечено, что обсуждение тем в группе, где были и преподаватели, и научные и медицинские работники было более успешно за счет разнообразного состава. Напомним, что участниками обучения являются:

– преподаватели, имеющие высшее педагогическое и высшее, но не медицинское образование. Представителями этой группы являются заведующие и сотрудники кафедр: гуманитарных наук, математики и естественно-научных дисциплин, физической культуры и спорта, клеточной биологии и гистологии, анатомии человека, психологии, физиологии.

– медицинские работники, имеющие высшее медицинское образование.

Основной профессиональной деятельностью является оказание медицинской помощи, в том числе высокотехнологичной медицинской помощи в отделениях и подразделениях Центра Алмазова. Представителями этой группы являются – заведующие отделениями, врачи-хирурги, кардиологи, акушеры-гинекологи, травматологи, педиатры и др., работающие на кафедрах: факультетской терапии с клиникой, факультетской хирургии с клиникой, акушерства и гинекологии с клиникой, детских болезней с клиникой и др.

– научные работники – специалисты, имеющие высшее медицинское образование, которые занимаются научной деятельностью в Центре Алмазова. Представителями этой группы являются, как заведующие научными лабораториями и научные сотрудники института экспериментальной медицины, так и медицинские работники.

При обсуждении тем занятий на семинарах в форме диалога, все участники участвовали в обсуждении.

	Известно самому	Неизвестно самому
Известно другим	ИЗВЕСТНО	ОТКРЫТИЕ ЧЕРЕЗ ОБСУЖДЕНИЕ
Неизвестно другим	ОТКРЫТИЕ ЧЕРЕЗ ОБСУЖДЕНИЕ	«НЕИЗВЕСТНАЯ НЕИЗВЕСТНОСТЬ»

Рисунок 5 – «Окно Джохари» (Joseph Luft и Harry Ingham) [185]

На рисунке 5 представлены четыре зоны, в начале обсуждения участники обучения принадлежали к разным зонам. В результате взаимодействия происходило смещение в зону «открытие через обсуждение», за счет чего в процессе диалога осуществлялось освоение знаний, при этом участники обучения сами являлись источником знаний и опыта.

Занятия проводились в синхронном и асинхронном формате обучения, а это значит каждый участник осваивал учебный материал, размещенный на образовательном портале, в удобное для него время. Последовательность изучения содержания модулей не была четко регламентирована, что позволило обеспечить гибкий график освоения содержания программы, учитывающий занятость участников обучения в научной, медицинской и педагогической деятельности. В процессе обучения осуществлялось методическое сопровождение как в онлайн, так и в офлайн-режиме на образовательном портале, что обеспечило методическое сопровождение и возможность получения методической консультации по возникающим у обучающихся вопросам.

Впервые при осуществлении обучения по программе дополнительного профессионального образования использовались дифференцированные оценочные средства для текущего контроля. Оценочные средства для текущего контроля были подготовлены с учетом разного уровня педагогической и методической подготовки, а также опыта преподавательской деятельности. Такой подход позволил предоставить участникам обучения реальные задания, выполнение которых не вызывало у начинающих преподавателей чувства досады или

раздражения из-за невозможности его выполнения, вследствие малого опыта педагогической деятельности, а у преподавателей, имеющих большой педагогический стаж – разочарование от слишком простых заданий, не раскрывающих их индивидуальность и инновационный потенциал. Все задания были практикоориентированные и связаны с преподаваемыми дисциплинами. Например: формулирование видов работ, направленных на практическую подготовку; определение критериев оценивания формирования компетенций; описание этапов промежуточной аттестации с указанием оценивания формирования компетенций на каждом этапе и др. Участники обучения после оценивания, могли использовать выполненные работы в своей педагогической деятельности.

Обучение на курсе «Начинаю преподавать медицину» и повышение квалификации по программе дополнительного профессионального образования «Педагогические и методические аспекты деятельности преподавателя высшей школы» относятся к оперативному (краткосрочному) направлению внутрифирменного обучения в Институте медицинского образования Центра Алмазова.

К стратегическому (долгосрочному) направлению относится организация учебно-методическим отделом обучения для профессионального развития всех субъектов, участвующих в реализации образовательных программ в Институте медицинского образования Центра Алмазова. В качестве организационных форм проведения такого обучения были использованы: методическое процессное консультирование, информационное консультирование, методическая онлайн-дискуссия, сфокусированная беседа, форум-обсуждение, панельная дискуссия, дискуссия в форме диалога, консультация с элементами мастер-класса, консультация в форме «якорной дискуссии» и др.

Обучение в течении года осуществлялось в процессе взаимодействия на основе стратегии обучения в партнёрстве, при котором участники, как единая команда, подобно практике медицинского консилиума, совместно решали определенные проблемы учебно-методического характера.

Понятие «консилиум» применяется в практическом здравоохранении, медицинская энциклопедия описывает его как (лат. consilium совещание, обсуждение) совещание врачей одной или разных специальностей с целью вынесения заключения о состоянии здоровья обследуемого, установления диагноза болезни [15]. Форма обсуждения в виде «консилиума» применялась на методических дискуссиях с участием специалистов учебно-методического отдела, научных и медицинских работников.

В ходе очных и дистанционных встреч, специалистами учебно-методического отдела осуществлялось методическое процессное консультирование. Так поэтапно была решена проблема разработки индикаторов достижения компетенций для новой образовательной программы.

Анализ научных работ позволяет отнести консультационную деятельность методической службы к педагогическому виду консультирования. По мнению ряда ученых, педагогическое консультирование по характеру деятельности консультанта, может быть представлено несколькими видами консультационных услуг. Вид консультирования определяется в зависимости от предмета консультирования, методов работы и функций консультанта, типа отношений между участниками консультационного взаимодействия [9]. Нами были выделены те, которые могут найти свое применение в деятельности методической службы медицинского вуза, это:

- информационное консультирование. Основная цель – предоставление необходимой информации, сопровождаемое комментариями.
- проектное консультирование. Основная цель – помощь в создании творческих продуктов, направленных на совершенствование образовательного процесса (составление авторской рабочей программы дисциплины, разработка новой образовательной технологии и т.д.).
- барьерное консультирование. Основная цель – поиск необходимых средств и стимулов, способных положительно повлиять на развитие способности осознавать себя активным участником преобразующей деятельности.

– процессное консультирование (консультирование по процессу) предполагает более тесное взаимодействие консультируемого и консультанта, которые создают единую команду для совместного решения проблемы [86].

В. О. Букетов, С. Н. Горычева, О. М. Зайченко, М. Н. Певзнер, А. В. Петров, А. Г. Ширин определяют процессное консультирование как организованный процесс взаимодействия, при котором создается единая команда для совместного решения проблемы [86]. По нашему мнению, такая организационная форма, может быть использована в деятельности методической службы для обучения в процессе решения проблем учебно-методического характера.

Для создания модели процессного методического консультирования были использованы идеи С. Argyris [171], описывающие теорию вмешательств и работы Robert R. Blake and J. S. Mouton [192], посвященные консультационному процессу. Изучение научных работ, описывающих этапы консультирования, позволили применить ее к процессному методическому консультированию, используемому в деятельности учебно-методического отдела.



Рисунок 6 – Модель процессного методического консультирования

На рисунке 6 представлены этапы процессного методического консультирования, участниками которого были преподаватели, научные и медицинские работники, представители администрации и специалисты учебно-методического отдела (Приложение Б).

1 этап – понимание существования методической проблемы. На этом этапе деятельность учебно-методического отдела была направлена на организационную диагностику, которая осуществлялась в синхронном или асинхронном режиме: в форме «вопрос-ответ», информационной консультации, наблюдения, изучения документации или анализа размещенной информации на странице дисциплины образовательного портала и др. При использовании такого метода как наблюдение компонентами планирования наблюдения были:

- постановка цели и задачи наблюдения;
- выбор объекта, предмета или ситуации для наблюдения;
- определение длительности наблюдения;
- выбор способа наблюдения;
- проведение наблюдения и фиксация происходящего через призму методической деятельности;
- обработка, анализ и интерпретация результатов наблюдения.

Всем участникам консультирования предлагалось сравнить «то, что есть» и «то, что должно быть» и сформулировать предполагаемую проблему. Как только разрыв между «то, что есть» и «то, что должно быть» превышает некоторый порог, тогда возникает проблема.

При разработке индикаторов достижения компетенций на первом этапе специалистами учебно-методического отдела осуществлялось информационное консультирование участников о необходимости подготовки перечня индикаторов достижения компетенций и формулирования профессиональных компетенций.

2 этап – определение и формулирование методической проблемы. Обычно первые два этапа пропускаются, и на консультирование приходят, чтобы получить готовое решение. Но, по мнению Ralph H. Kilmann and Ian I. Mitroff [190], первые

два этапа очень важны, нельзя приступить к обсуждению и поиску решения, прежде чем, участники консультирования не сформулируют проблему, которую будут решать. Консультирование должно быть направлено на решение определенной проблемы, иначе при оценке результатов можно обнаружить, что решали совсем не эту проблему.

На данном этапе специалистами учебно-методического отдела был подготовлен материал обобщающий опыт других вузов и во время методической онлайн-дискуссии участники смогли его обсудить. В качестве домашних заданий было предложено подготовить свои варианты формулировок индикаторов достижения компетенций.

На 3 этапе был использован метод сфокусированной беседы, как способ обсуждения, который воспроизводит естественный мыслительный процесс. Он сэкономил время и свел к минимуму потенциальные отклонения от основного вопроса. Необходимо отметить, что метод сфокусированной беседы универсален и работает одинаково для групп незнакомцев и коллег, которые работают вместе много лет. Он помогает добиться от всех участников обсуждения вовлеченности и способствует пониманию в группе.

В основе метода лежит структура ОРИП, при которой каждый участник проходит через 4 уровня восприятия:

О – объективный уровень – восприятие информации того, что видим, слышим, ощущаем.

Р – рефлексивный уровень – внутренняя реакция на происходящее.

И – уровень интерпретации – анализ наблюдений и последствия принятия решения.

П – уровень принятия решений, когда достигают консенсуса и делают выбор.

При проведении сфокусированной беседы в формате видеоконференции, участники обменивались мнениями, рассматривали содержание профессионального стандарта, специалист учебно-методического отдела организовывал обсуждение и подводил итоги совместной работы. Необходимо отметить, что на этом этапе можно говорить о процессе формирования команды. Согласно определению Jon R. Katzenbach, Douglas K. Smith команда – это

небольшая группа людей с разносторонними навыками, приверженная общим целям и единой стратегии поведения [181].

Для проектирования вариантов решения проблем при обучении была использована модель обратного дизайна (backward design, understanding by design). Эту модель сравнивают с движением по карте, когда сначала определяется конечная точка путешествия и только потом прорабатывается оптимальный маршрут до нее. Это позволяет сосредоточиться именно на результате, а не на процессе. Пока результат не определен, движение дальше невозможно [206]. Особенно эффективен этот метод для организации обучения с преподавателями клинических дисциплин и научными работниками, которые могут сформулировать конечный результат – то, что должны знать и уметь обучающиеся в результате освоения дисциплины, но имеют трудности в определении дидактических и методических приемов, позволяющих получить необходимый результат. Для этого использовались панельные дискуссии, на которых обсуждение строилось «с конца» по схеме (см. рисунок 7): в первую очередь определялись с желаемым результатом обучения, затем, каким образом можно оценить его достижение, и только потом продумывали формы обучения и контент.

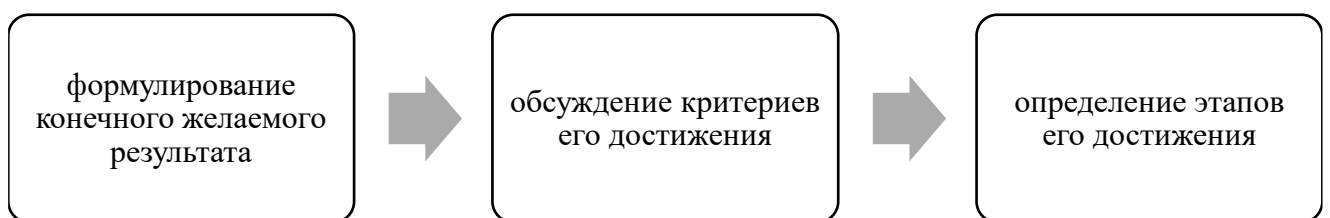


Рисунок 7 – Схема построения дискуссии на основе «обратного дизайна»

Основными спикерами при обсуждении были преподаватели клинических дисциплин и научные работники, а участие в дискуссии специалистов учебно-методического отдела и преподавателей гуманитарных наук позволило получить им необходимые педагогические и методические знания, практические советы по формам обучения и образовательным технологиям.

Такое взаимодействие, основанное на равноправном партнёрстве, привело к появлению новых деловых связей между специалистами методической службы,

преподавателями, научными и медицинскими работниками. Установлено, что аналитическая функция учебно-методического отдела была расширена за счет проведения анализа новых деловых связей, которые проявились во взаимодействии участников внутрифирменного обучения как самообучающейся команды, а также за счет анализа процесса интеграции методических, педагогических, научных и медицинских знаний.

На следующем этапе процессного консультирования осуществлялось методическое сопровождение в форме совместной деятельности, построенной на основе партнёрских отношений и направленной на решение проблемы. При этом для совместной деятельности специалист учебно-методического отдела при планировании консультирования учитывал следующие особенности участников консультации (преподавателей, научных и медицинских работников):

1. Разный уровень педагогических и методических знаний у преподавателей, научных и медицинских работников.
2. Разный вид основной профессиональной деятельности (педагогический, медицинский, научно-исследовательский).
3. Наличие опыта в своей профессиональной сфере.
4. Личностные качества.

Для эффективности взаимодействия при методическом сопровождении специалисты методической службы использовали принципы, лежащие в основе Модели эффективности команды [174]:

- фокусировали внимание команды на сути проблемы, сформулированной на предыдущем этапе;
- организовывали взаимодействие на основе диалога в доброжелательной атмосфере;
- уважали и учитывали профессиональный опыт каждого из участников консультирования;
- способствовали осознанию ценности и общей цели совместной деятельности всеми участниками;

– стремились к успешному выполнению поставленных перед командой задач.

На данном этапе были использованы следующие формы проведения консультирования:

- консультация с элементами мастер-класса;
- консультация-диалог;
- консультация-вебинар;
- консультация-дискуссия;
- видеоконсультация;
- информационная консультация;
- консультация-форум;
- консультирование на образовательном портале в электронном методическом кабинете («проблемно-ориентированный методический кабинет»);
- информационная консультация-рассылка;
- консультирование на образовательном портале в электронном методическом кабинете («Скорая методическая помощь» – обмен мгновенными сообщениями «вопрос-ответ»).

Так, например, при консультации с элементами мастер-класса в результате использования активных методов обучения и представления опыта разработки и применения инновационных тестовых заданий, а также мастер-класса по проектированию тестовых заданий в электронной информационной образовательной среде, проведенного приглашенными специалистами службы технической поддержки, удалось сформировать знания и умения по этому направлению у всех участников данного занятия.

Использование стратегии обучения в партнёрстве и построение коммуникации на основе делового сотрудничества, объединяющего всех участников обучения представителей науки, медицины и образования привело к изменению коммуникативной функции.

Одной из целей внутрифирменного обучения является совершенствование педагогических и методических знаний для ускорения интеграции результатов

научно-исследовательской деятельности, осуществляемой в Центре Алмазова, в образовательную программу. Поэтому считаем важным такой результат методического сопровождения как подготовка междисциплинарных рабочих программ дисциплин, имеющих научную направленность.

В подготовке междисциплинарных рабочих программ обязательных дисциплин и практик принимали участие научные работники Института экспериментальной медицины, где проводят доклинические исследования эффективности лекарственных препаратов с использованием лабораторных животных, обладающих SPF-статусом, занимаются внедрением результатов научно-исследовательской работы в клиническую практику и образовательный процесс в рамках концепции трансляционной медицины. Рабочие программы таких дисциплин как «Патологическая физиология», «Биомедицинский эксперимент» и практика «Научно-исследовательская работа», входят в состав образовательной программы 31.05.01 Лечебное дело и реализуются на базе Института экспериментальной медицины, который входит в Центр Алмазова.

Сотрудниками Научного центра мирового уровня «Центр персонализированной медицины» совместно со специалистами учебно-методического отдела ИМО Центра Алмазова были подготовлены рабочие программы дисциплин по выбору:

- «Молекулярная онкология: от фундаментальных основ к клиническому использованию»;
- «Клинические, генетические подходы к диагностике редких и генетически-детерминированных заболеваний».

Сотрудники международного инновационного института искусственного интеллекта, кибербезопасности и коммуникации им. А. С. Попова СПбГЭТУ «ЛЭТИ», преподаватели кафедры математики и естественнонаучных дисциплин совместно со специалистами учебно-методического отдела подготовили рабочую программу дисциплины по выбору «Искусственный интеллект в биомедицинских системах».

Подготовка междисциплинарных программ позволила ускорить интеграцию результатов научно-исследовательской деятельности, осуществляемой в Центре Алмазова, в образовательную программу, привела к появлению новых внутренних связей – между представителями разных кафедр, и внешних связей – между представителями других вузов, участников образовательного кластера.

При проведении консультации в форме «якорной дискуссии» происходило групповое обсуждение содержания электронных документов, например шаблона рабочей программы и оценочных средств. Обучение было особенно актуальным для разработчиков междисциплинарных рабочих программ и рабочих программ дисциплин, находящихся на стыке фундаментальных и клинических дисциплин. В ходе таких занятий:

- преподаватели (заведующие кафедрами, профессора и доценты) поделились опытом проведения занятий с использованием образовательных технологий, опытом составления учебных пособий, оценочных средств; организации самостоятельной работы обучающихся; опытом работы в электронно-образовательной среде;

- научные работники (руководители научно-исследовательских подразделений, старшие научные сотрудники) рассказали о проводимой научно-исследовательской работе в научных лабораториях Центра Алмазова и об участии в ней обучающихся; были представлены примеры интеграции данных научных исследований в рабочие программы дисциплин и использования образовательных технологий при проведении занятий в условиях научных лабораторий;

- медицинские работники (заведующие клиническими отделениями, врачи-хирурги, онкологи, кардиологи, неврологи и др.) поделились знаниями о новых стандартах оказания медицинской помощи, рассказали об оказании высокотехнологичной медицинской помощи в Центре Алмазова при редких заболеваниях, о проведении уникальных операций; представили примеры подготовки инновационных оценочных материалов для оценивания освоения компетенций и др.

При реализации внутрифирменного обучения были использованы ресурсы инновационной научно-образовательной среды Института медицинского образования Центра Алмазова. В качестве кадровых ресурсов выступили высококвалифицированные специалисты (научные и медицинские работники Центра Алмазова), как носители знаний, которые осуществляли передачу своего опыта в процессе внутрифирменного обучения. Было установлено, что отличительной чертой научной школы Центра Алмазова является – междисциплинарный подход к комплексному решению проблем современной медицины. Поэтому трансляция и обмен профессиональным опытом между участниками внутрифирменного обучения во время коллективной деятельности привели к созданию междисциплинарных рабочих программ дисциплин по специальности Лечебное дело и к совместному преподаванию дисциплин ведущими учеными смежных научных специальностей.

В качестве материально-технических и методических ресурсов выступили новые средства обучения – современное оборудование научных и клинических подразделений Центра Алмазова и аккредитационно-симуляционного центра, сотрудники которого представили свои авторские методики в 2022 году на Всероссийской конференции с международным участием «Инновационные образовательные технологии в практической подготовке врачей хирургических специальностей». Спикеры конференции представили доклады о технологиях обучения на живых тканях в РФ, структуре организации симуляционных обучающих курсов на живых тканях, деталях работы с лабораторными животными, используемыми в процессе обучения, продолжительности и методическом планировании курсов в Центре Алмазова. Преподаватели и специалисты центра также поделились опытом реализации соответствующих образовательных программ, в ходе которых участники отрабатывают мануальные навыки на тканях с использованием интегрированной операционной.

В процессе внутрифирменного обучения обсуждались новые активные и интерактивные образовательные технологии (симуляционное обучение, симуляционные тренинги, гибридная симуляция, виртуальные клинические

обходы и разборы и др.) и построение методического сопровождения при освоении технологий [6].

Переосмысливая такой опыт, одни участники внутрифирменного обучения использовали его при подготовке своих учебно-методических материалов, другие разрабатывали междисциплинарные программы, продолжая взаимодействие. Примером взаимодействия сотрудников аккредитационно-симуляционного центра и кафедры гуманитарных наук является создание рабочей программы «Безопасность жизнедеятельности», в которой успешно сочетаются занятия по теме, посвященной национальной безопасности с занятиями по оказанию неотложной помощи на манекенах-имитаторах для сердечно-легочной реанимации. Результатом сотрудничества специалистов аккредитационно-симуляционного центра, преподавателей кафедр лечебного факультета и специалистов учебно-методического отдела является работа над программой вариативной учебной практики «Обучающий симуляционный цикл (ОСК)». В результате нескольких этапов онлайн обсуждений, сбора и систематизации данных о практических навыках, подлежащих освоению в рамках практики от всех кафедр, заседания экспертной группы, методического процессного консультирования была подготовлена рабочая программа учебной практики для специальности 31.05.01 Лечебное дело. Обучающиеся проходят практику на базе аккредитационно-симуляционного центра и отрабатывают навыки:

- постановки диагноза, принятия клинических решений и развития клинического мышления при помощи технологии «виртуальный пациент»;
- пальпации брюшной полости при помощи виртуального симулятора;
- промывания желудка при помощи симулятора (модели) для промывания;
- общения при помощи робота-пациента с функцией симулированного стандартизированного пациента и др.

Важным ресурсом для внутрифирменного обучения послужили информационно-коммуникативные технологии и наличие официального сайта Центра Алмазова, которые позволили обеспечить новые формы коммуникации

между работниками науки, клиники и образования, использовать новые способы фиксации, передачи и оценки знаний, такие как интерактивное голосование, онлайн трансляции и видеоконференцсвязь. На сайте Центра Алмазова организовано пространство для коллективной работы единомышленников – «Точка кипения – Центр Алмазова», где за 2021-2022 учебный год было проведено 13 онлайн-мероприятий, в форме методических совещаний, круглого стола, семинаров, рабочих встреч и др.

Для организации работы в асинхронном режиме учебно-методическим отделом был использован образовательный портал Центра Алмазова, где участники внутрифирменного обучения использовали различные формы активности и многоканальности коммуникации (видеоконференции, онлайн-трансляции, презентации, форумы, чаты, онлайн-тестирование, интерактивное голосование, облачные технологии и др.), что обогатило деятельность учебно-методического отдела и сделало ее еще более динамичной.

Организация внутрифирменного обучения была построена на основе дидактических принципов цифрового образовательного процесса [38, 40, 58, 72]:

- доминирование самостоятельной работы при обучении;
- удобное время и темп освоения материалов;
- связь заданий с преподаваемой дисциплиной и возможность применения в последующей педагогической деятельности;
- обучение в сотрудничестве и взаимодействии с участниками внутрифирменного обучения;
- выполнение заданий различного уровня сложности, подготовленных с учетом разного педагогического опыта у участников внутрифирменного обучения;
- активная коммуникация в форме обратной связи после каждого выполненного задания;
- процессное консультирование для закрепления материала.

Активное взаимодействие осуществлялось в электронном методическом кабинете специалитета, который был информационной базой, платформой для

форум-обсуждений и консультирования, педагогической копилкой профессионального опыта участников.

По результатам реализации внутрифирменного обучения необходимо выделить то, что:

1. Внутрифирменное обучение на базе Института медицинского образования Центра Алмазова осуществлялось по оперативному (краткосрочному) и стратегическому (долгосрочному) направлению, тем самым обеспечивало преемственность и пролонгацию программ повышения квалификации по профилю педагогической деятельности.

2. Научные работники, участвующие в реализации образовательных программ в Институте медицинского образования Центра Алмазова, проявили себя с одной стороны как участники внутрифирменного обучения, осваивающие методические знания и умения, и с другой стороны, как активные участники, передающих свой профессиональный опыт другим. Определена их значимость в развитии сотрудничества и партнёрства, в результате которого осуществлялся новый подход – «от науки к образованию» и разрабатывались междисциплинарные программы.

3. Рассматривая содержание деятельности учебно-методического отдела Института медицинского образования Центра Алмазова через функции, можно выделить их новое наполнение:

– организационной функции, за счет использования форм обучения на основе обмена опытом, таких как сфокусированная беседа, панельная дискуссия, дискуссии в форме диалога, процессное консультирование. Во время взаимодействия специалист учебно-методического отдела выполнял роль организатора и координатора обучения.

– аналитической функции, пронизывающей весь процесс деятельности учебно-методического отдела от изучения потенциала инновационной научно-образовательной среды Института медицинского образования Центра Алмазова и планирования использования его возможностей при внутрифирменном обучении до проведения анализа новых связей, возникающих между специалистами учебно-

методического отдела, преподавателями, научными и медицинскими работниками в процессе обучения и изучения эффективности организации внутрифирменного обучения при использовании новых организационных форм;

– обучающей функции, за счет передачи части своих полномочий другим участникам внутрифирменного обучения, за счет перехода к обучению, построенному на основе опыта, обучения действием и обучения в партнёрстве, позволяющих каждому участнику внутрифирменного обучения занимать активную позицию, предлагать свой опыт, учить и учиться самому.

– коммуникативной функции за счет общения между участниками внутрифирменного обучения, построенного на основе делового сотрудничества. Специалисты методической службы, преподаватели, научные и медицинские работники объединялись в команду как равноправные партнёры и во время совместной деятельности решали возникающие проблемы.

2.3. Анализ особенностей трансформации деятельности методической службы в условиях высшего медицинского образования

На аналитико-обобщающем этапе исследования проводился анализ особенностей трансформации деятельности методической службы в условиях высшего медицинского образования на примере организации внутрифирменного обучения в Институте медицинского образования Центра Алмазова. Для этого решались две взаимосвязанные задачи: проводился анализ эффективности организации учебно-методическим отделом внутрифирменного обучения и осуществлялось обобщение итогов проведенного исследования. В исследовании приняли участие 248 респондентов (представители 16 кафедр и 5 структурных подразделений, специалисты аккредитационно-симуляционного центра и представители администрации Института медицинского образования Центра Алмазова).

Необходимо отметить, что в рамках нашего исследования, анализ проводился не эффективности обучения, а эффективности **организации** этого обучения.

Поэтому при решении первой задачи важным было определить как использование новых подходов к организации внутрифирменного обучения позволяет выполнить цель внутрифирменного обучения и как при этом новое наполнение функций учебно-методического отдела изменяет его роль в структуре Института медицинского образования Центра Алмазова.

Целью организации внутрифирменного обучения является создание системы непрерывного обучения преподавателей, научных и медицинских работников, позволяющей совершенствовать педагогические и методические знания для ускорения интеграции результатов научно-исследовательской деятельности, осуществляемой в Центре Алмазова, в образовательную программу, а также позволяющей использовать достижения современной медицины и материально-технические ресурсы Центра Алмазова в образовательном процессе.

Для получения результатов исследования системы непрерывного обучения были проанализированы мероприятия, направленные на организацию внутрифирменного обучения для субъектов, участвующих в разработке и реализации образовательных программ в Институте медицинского образования Центра Алмазова.

Установлено, что за период 2021-2022 учебного года учебно-методическим отделом были организованы следующие мероприятия:

1. Разработан и реализован курс «Начинаю преподавать медицину».
2. Подготовлена программа повышения квалификации «Педагогические и методические аспекты деятельности преподавателя высшей медицинской школы».
3. Разработан и проведен цикл методических занятий для разработчиков образовательной программы по магистратуре.
4. Подготовлен и проведен цикл методических занятий по направлению внутрифирменного обучения «Инновации в Медицинском Образовании (ИМО)».
5. Проведены тематические семинары с использованием пространства для коллективной работы единомышленников – «Точка кипения – Центр Алмазова».
6. Осуществлены групповые и индивидуальные методические консультации.

Разнообразие форм организации внутрифирменного обучения, учитывающих оперативное (краткосрочное) и стратегическое (долгосрочное) направление, позволяет говорить о наличии системы непрерывного обучения преподавателей, научных и медицинских работников. Кроме предлагаемых готовых по содержанию курса «Начинаю преподавать медицину» и программы повышения квалификации «Педагогические и методические аспекты деятельности преподавателя высшей медицинской школы», обучение осуществлялось на методических семинарах и консультациях по любым, возникающим в процессе профессиональной деятельности, вопросам. Предоставляемый выбор позволил каждому сотруднику найти форму повышения квалификации в соответствии со своими потребностями, осуществлять обучение и повышение квалификации в течение года в группе или в индивидуальной форме.

Для определения степени вовлеченности в организацию и проведение обучения участников внутрифирменного обучения были изучены данные обратной связи и проведен контент-анализ 24 тем по оперативному (краткосрочному) и 14 тем по стратегическому (долгосрочному) направлению.

Представленные на рисунке 8 данные позволяют оценить степень участия преподавателей, научных и медицинских работников, специалистов учебно-методического отдела Института медицинского образования Центра Алмазова, а также представителей администрации в процессе внутрифирменного обучения.

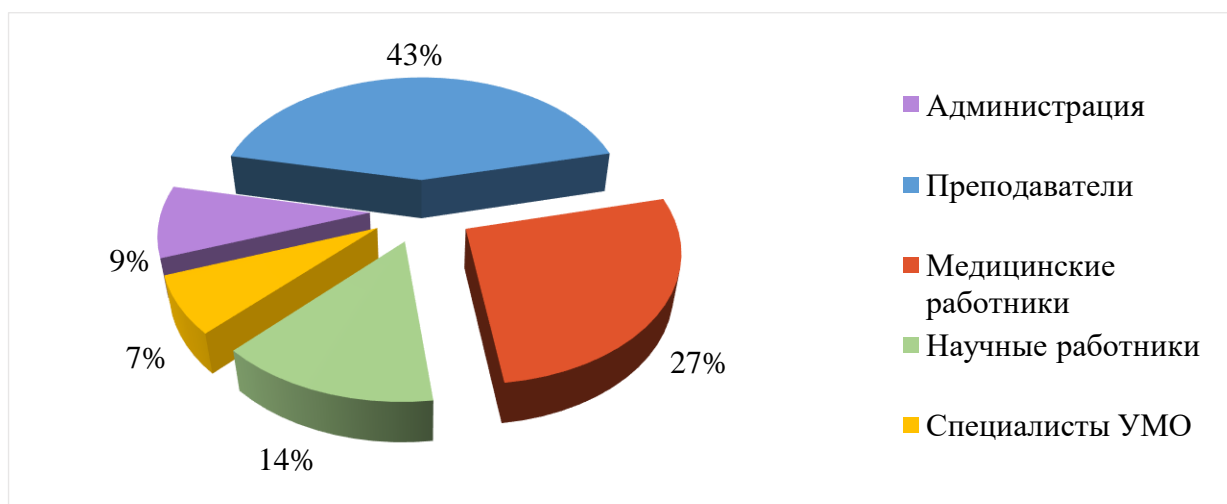


Рисунок 8 – Степень вовлеченности участников внутрифирменного обучения

При проведении контент-анализа все темы были разделены на:

Темы, подготовленные и проведенные преподавателями:

1. Психолого-педагогические аспекты деятельности преподавателя.
2. Новая педагогика в медико-биологическом образовании.
3. Современные образовательные технологии и симуляционные методики в медико-биологическом образовании.
4. Education-talk молодых преподавателей.
5. Современные методы преподавания в высшей школе. Преподаватель и студент: новые форматы взаимодействия.
6. Цифровизация образовательного процесса. Решение конфликтов в эпоху цифровизации образовательного процесса и др.

Темы, подготовленные и проведенные медицинскими работниками, участвующими в реализации образовательных программ в Центре Алмазова:

1. Игровые технологии в преподавании дисциплины «Урология».
2. Особенности реализации клинических дисциплин в программах высшего медицинского образования: программа специалитета.
3. Особенности реализации клинических дисциплин в программах высшего медицинского образования: программа ординатуры и аспирантуры.
4. Виртуальные и симуляционные технологии в высшем и дополнительном образовании.
5. Опыт преподавания медицины в других странах и др.

Темы, подготовленные и проведенные научными работниками, участвующими в реализации образовательных программ в Центре Алмазова:

1. Интеграция науки в образовательный процесс: в фундаментальной медицине.
2. Интеграция науки в образовательный процесс в клинической медицине.
3. Развитие лидерских качеств у преподавателя.
4. Лидерство в образовательном процессе и др.

Темы, подготовленные и проведенные специалистами учебно-методического отдела Института медицинского образования Центра Алмазова:

1. Разработка рабочей программы с учетом перехода на новый ФГОС ВО и смешанного формата обучения и др.
2. Проектирование методических материалов по дисциплине/практике.
3. Назначение индивидуальных заданий для самостоятельной работы.
4. Документационное сопровождение образовательной программы.
5. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины (компетенции, индикаторы достижения компетенций, знания и умения).
6. Профессиональный стандарт, ФГОС и профессиональные компетенции.
7. Контроль результатов освоения дисциплины (определение оценочных средств для проверки освоения компетенций) и др.

Данные, представленные на рисунке 9, свидетельствуют об активности не только специалистов учебно-методического отдела, но и других участников внутрифирменного обучения: преподавателей, научных и медицинских работников, которые выступали как в роли обучающих своих коллег, так и в роли обучаемых.

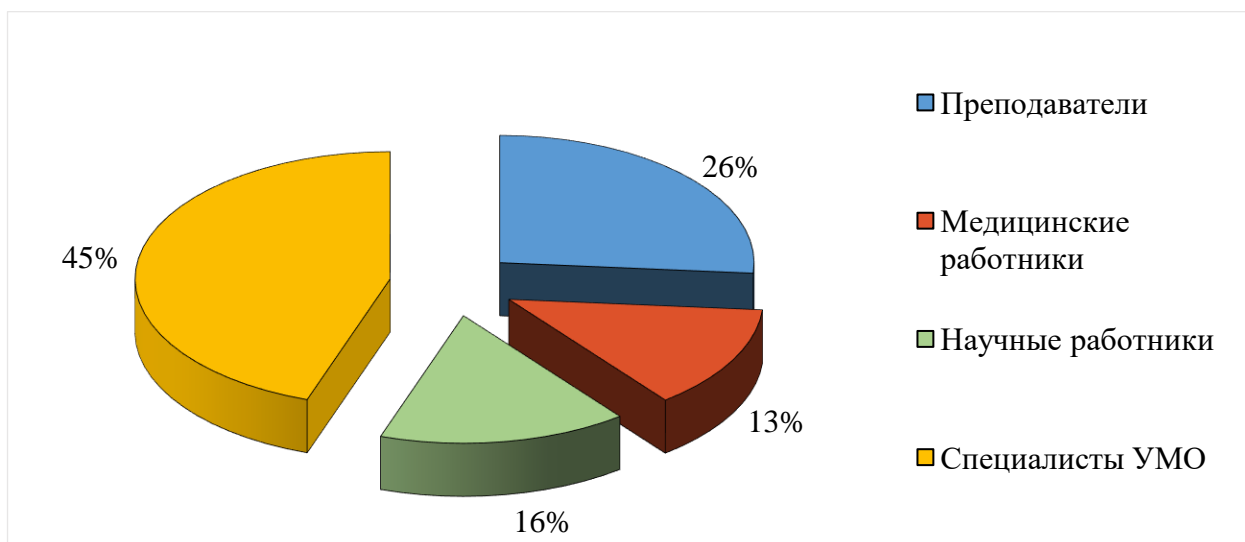


Рисунок 9 – Распределение активности участников обучения при подготовке и проведению обучения по группам

Полученные данные позволяют говорить о расширении обучающей функции учебно-методического отдела за счет передачи части полномочий другим участникам внутрифирменного обучения.

Для проведения анализа эффективности организации обучения было решено обратиться к опыту Томского государственного университета, авторским коллективом которого под руководством Е. А. Сухановой, была разработана методика анализа эффективности магистерских программ [120].

Авторы рекомендуют применять методику после полного цикла реализации программы обучения и далее ежегодно. Методика представляет собой набор диагностик, позволяющих оценить эффективность по трем категориям: актуальность, результативность, удовлетворенность.

1. Актуальность – объективная и прогностическая качественная оценка образовательных продуктов программы.

2. Результативность – объективная и субъективная качественная и количественная оценка влияния образовательной программы на образовательные результаты.

3. Удовлетворенность – субъективная качественная оценка содержания, технологий, результатов образовательной программы.

Матрица критериев и показателей методики анализа эффективности, разработанная авторским коллективом, была адаптирована для возможности оценивания эффективности организации внутрифирменного обучения в Институте медицинского образования Центра Алмазова (Приложение В).

Основными критериями эффективности были оставлены:

- актуальность;
- результативность обучения;
- удовлетворенность.

Актуальность и новизна тем оценивалась востребованностью у участников внутрифирменного обучения и связью с актуальными проблемами высшего медицинского образования. При анкетировании 87,5% респондентов оценили новизну содержания и организации обучения в Институте медицинского образования Центра Алмазова по 5-бальной шкале на «хорошо» и «отлично», по сравнению с предыдущим обучением. Необходимо отметить, что темы, вызывающие наибольший интерес в каждой группе, имели отличия. В ходе

проведенных бесед с участниками внутрифирменного обучения было установлено, что у научных и медицинских работников наибольший интерес вызвали одинаковые темы, а именно подготовленные преподавателями и специалистами учебно-методического отдела. Такой выбор обусловлен возможностью познакомиться с опытом коллег, имеющих высшее педагогическое образование для дальнейшего использования в своей педагогической деятельности. Особенно были отмечены темы, посвященные современным образовательным технологиям с использованием новых средств обучения (симуляционное обучение, тренинги, виртуальные клинические обходы и разборы и др.), представленных современным оборудованием научных и клинических подразделений Центра Алмазова и аккредитационно-симуляционного центра. Темы, подготовленные специалистами учебно-методического отдела, позволили получить методические знания, которые были необходимы при выполнении практических заданий во время обучения и по окончании обучения во время разработки методических материалов по преподаваемым дисциплинам.

При рассмотрении потребности в обучении у разных групп (преподавателей, научных и медицинских работников) было установлено, что соотношение потребности в обучении не зависит от основного вида деятельности. 95,8% респондентов отмечали актуальность и необходимость внутрифирменного обучения. И это не случайно, ведь при планировании внутрифирменного обучения были учтены результаты мониторинга потребностей преподавателей, научных и медицинских работников. При фокус-групповом обсуждении научными работниками было предложено «увеличить раздел по коммуникации» и добавить «практические занятия с психологом на темы, которые учат, что делать в случае разных экстраситуаций со студентами и оборудованием». Некоторые участники обсуждения заметили, что в процессе внутрифирменного обучения у них недостаточно сформировалось умение осуществлять воспитательную работу с обучающимися.

Для группы, в которую входили преподаватели, отмечалась потребность в получении знаний об особенностях организации медицинского образования и

научно-исследовательской деятельности в Центре Алмазова. При фокус-групповом обсуждении был отмечен важный показатель результативности – сформированность способности осуществлять межгрупповое/межкафедральное взаимодействие. Это проявилось в конкретном образовательном результате – создании междисциплинарных рабочих программ дисциплин, имеющих научную направленность: «Биология клетки», «Инструментальные методы исследования в медицинской диагностике и анализе лекарственных средств», «Молекулярная онкология: от фундаментальных основ к клиническому использованию», «Клинические, генетические и биоинформатические подходы к диагностике редких и генетически-детерминированных заболеваний», «Искусственный интеллект в биомедицинских системах» и др. Подготовка междисциплинарных программ позволила ускорить интеграцию результатов научно-исследовательской деятельности, осуществляемой в Центре Алмазова, в образовательную программу, привела к появлению новых внутренних связей - между представителями разных кафедр и внешних связей – между представителями других вузов, участников образовательного кластера.

Одним из показателей эффективности организации внутрифирменного обучения является наличие результата в виде полученных знаний, умений и навыков. При проведении онлайн-анкетирования участникам предлагалось выбрать из ниже представленного списка умений/навыков/компетенций, те, которые формировались в процессе обучения по программе повышения квалификации «Педагогические и методические аспекты деятельности преподавателя высшей школы»:

- способность осуществлять межгрупповое/межкафедральное взаимодействие;
- умение транслировать свой опыт коллегам;
- способность креативно подходить к решению задач;
- коммуникативные навыки;
- умения работать в команде;

– умения применять современные образовательные технологии для решения задач образования и здравоохранения.

На следующем этапе из них необходимо было указать, какие уже пригодились в педагогической и методической деятельности, а какие пока не пригодились. Представленные на рисунке 10 демонстрируют полученные результаты.



Рисунок 10 – Показатели результативности обучения

Респонденты отметили, что еще в процессе обучения они смогли применить полученные умения при выполнении заданий текущего контроля, а также при осуществлении педагогической и методической деятельности. Это позволяет говорить о результативности и практикоориентированности обучения. Наличие ответов о том, что некоторые умения и навыки пока не пригодились

свидетельствует об отсроченном характере проявления результативности. Необходимо отметить, что в связи с тем, что обучение осуществлялось в процессе совместной деятельности, респонденты отметили также умения, которые формировались и сопровождали взаимодействие между участниками. Это свидетельствует о новом наполнении коммуникативной функции учебно-методического отдела. Деятельность специалиста учебно-методического отдела, который по сути являлся связующим звеном между всеми участниками внутрифирменного обучения, была направлена на объединение участников в одну команду и на координацию работы участников во время встреч, в результате которых стирались границы между обучающими и обучаемыми. По результатам онлайн-анкетирования «Изучение эффективности организации повышения квалификации научно-педагогических кадров в Институте медицинского образования Центра Алмазова» наиболее результативными организационными формами проведения занятий при внутрифирменном обучении 81,1% респондентов отметили занятия, проведенные специалистами учебно-методического отдела в форме сфокусированной беседы, дискуссии в форме диалога, процессного методического консультирования. Поэтому 67,6% респондентов планируют обучение в следующем учебном году на семинарах, организованных учебно-методическим отделом Института медицинского образования Центра Алмазова, как наиболее продуктивных формах обучения, учитывающих потребности научно-педагогических кадров и позволяющих оперативно реагировать на изменения нормативно-правовой базы. При изучении отзывов в электронном методическом кабинете были высказаны пожелания проведения занятий в форме «мастер класса по инновационным и активным методам обучения» и «кратких актуальных методических проблемных занятий».

Полученные данные позволяют говорить об результативности организации внутрифирменного обучения с позиции решения одной из задач, стоящей перед учебно-методическим отделом – повышение уровня методической компетентности преподавателей, научных и медицинских работников и формирование у них готовности к нестандартному решению профессиональных задач.

Изучение удовлетворенности технологиями и стратегиями, используемыми при организации внутрифирменного обучения, проводилось по окончании курса «Начинаю преподавать медицину» и «Педагогические и методические аспекты деятельности преподавателя высшей школы» в форме онлайн-анкетирования. Руководствуясь тезисом Питера Друкера о том, что эффективность нужно рассматривать не только как то, что мы делаем, но и то, как мы это делаем, в качестве критерия удовлетворенности были определены результаты оценивания преподавателями, научными и медицинскими работниками **самого** процесса внутрифирменного обучения.



Рисунок 11 – Показатели удовлетворенности организацией внутрифирменного обучения

Данные представленные на рисунке 11, свидетельствуют об удовлетворенности процессом участниками внутрифирменного обучения и использованными стратегиями обучения. Более 60% респондентов отметили удовлетворенность занятий с использованием стратегии обучения на основе

трансляции опыта (курс «Начинаю преподаватель медицину»), стратегии обучения в партнёрстве. Около 70% респондентов удовлетворены организацией методического процессного консультирования.

Для изучения удовлетворенности технологиями и стратегиями, используемыми на занятиях, проводимых специалистами учебно-методического отдела, участникам предлагались различные формы обратной связи (e-mail-опрос, отзыв в электронном методическом кабинете, меню сообщений на образовательном портале, чаты). В результате анализа данных обратной связи было установлено, что больше всего участники удовлетворены занятиями, на которых взаимодействие осуществлялась на основе стратегии обучения в партнёрстве: методическое процессное консультирование, на котором была решена проблема разработки индикаторов достижения компетенций; «якорная дискуссия», во время которой происходило групповое обсуждение содержания шаблона рабочей программы и оценочных средств. Участники отметили удовлетворенность и удобство организацией обучения с использованием «Точки кипения – Центр Алмазова» (видеоконференции и онлайн-трансляции).

Все это и использование материально-технических ресурсов Центра Алмазова для организации синхронного и асинхронного форматов обучения, активных и интерактивных методов обучения во время проведения дискуссий в форме диалога, сфокусированной беседы, дискуссии в форме диалога, процессного консультирования изменили организационную функцию учебно-методического отдела.

Показатель удовлетворенности относится к субъективной оценке, тем не менее было важно узнать мнение участников обучения. Многие технологии и формы проведения занятий были использованы впервые, поэтому в анкетировании участникам было предложено оценить новизну содержания и организации внутрифирменного обучения.



Рисунок 12 – Показатели оценивания новизны содержания и организации внутрифирменного обучения

По данным представленным на рисунке 12 можно видеть, что по сравнению с предыдущим обучением, 87,5% респондентов оценили содержание и организацию внутрифирменного обучения на «хорошо» и «отлично». В комментариях было предложено расширить партнёрство за счет «проведения практических занятий с психологом» и включить в обучение «ролевые игры, которые учат, что делать в случае экстраситуаций со студентами, оборудованием и т.д.».

Важным результатом было узнать готовы ли участники внутрифирменного обучения рекомендовать повышение квалификации и обучение, проводимое в рамках внутрифирменного обучения в Институте медицинского образования Центра Алмазова коллегам. Для определения лояльности участников внутрифирменного обучения было проведено интерактивное голосование.

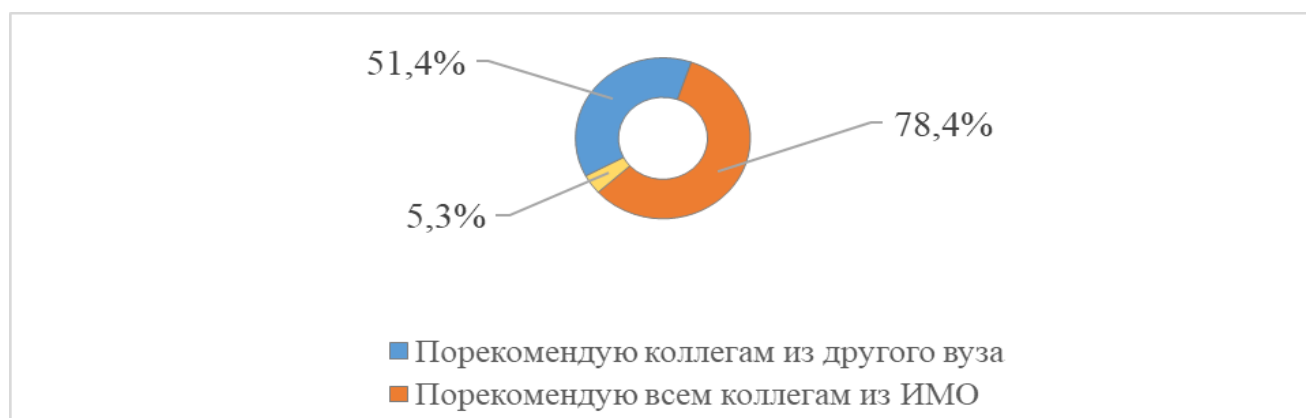


Рисунок 13 – Показатели лояльности участников внутрифирменного обучения

По результатам представленным на рисунке 13, можно говорить не только об успешности и востребованности проводимого внутрифирменного обучения, но и

уровне доверия и приверженности участников внутрифирменного обучения в Институте медицинского образования Центра Алмазова.

Проведенный анализ данных об актуальности и новизне содержания тем внутрифирменного обучения; результативности применяемых организационных форм и использовании ресурсов Центра Алмазова; удовлетворенности технологиями и стратегиями, используемыми при организации внутрифирменного обучения, позволяет сделать вывод об эффективности организации внутрифирменного обучения для преподавателей, научных и медицинских работников в Институте медицинского образования Центра Алмазова.

Для подтверждения данного вывода были составлены монографические характеристики на типичных представителей из каждой дифференцированной группы участников внутрифирменного обучения по приоритетному виду профессиональной деятельности:

1. Научный работник – научно-исследовательская деятельность.
2. Медицинский работник – медицинская деятельность.
3. Преподаватель – педагогическая деятельность.
4. Специалист учебно-методического отдела – методическая деятельность.

Монографическое изучение участника внутрифирменного обучения осуществлялось по следующим критериям и показателям:

- актуальность и новизна содержания тем внутрифирменного обучения для участника;
- результативность применяемых организационных форм, включенность в процесс организации занятий;
- удовлетворенность технологиями и стратегиями, используемыми при организации внутрифирменного обучения.

Для составления монографической характеристики были использованы данные наблюдения за участниками внутрифирменного обучения в процессе внутрифирменного обучения, изучение продуктов деятельности, результатов анкетирования и проведенного интервью.

*Монографическая характеристика преподавателя как участника
внутрифирменного обучения*

Ольга Х., которая является преподавателем, владеет педагогическими технологиями, знает особенности организации высшего образования, систематически обновляет рабочие программы, оценочные и методические материалы. Посещает занятия внутрифирменного обучения для актуализации своих знаний, среди наиболее интересных выбирает темы, посвященные особенностям интеграции данных научных исследований в образовательный процесс, использованию виртуальных и симуляционных технологий в высшем медицинском образовании. Участвует в организации и проведении занятий на темы, связанные с педагогикой, воспитанием и образовательными технологиями. Активно участвует в обсуждениях во время дискуссий, охотно делится своим педагогическим опытом. Отмечает полезность занятий с представителями других кафедр, легко находит взаимопонимание с другими участниками обучения, при организации работы над междисциплинарными программами выступает в роли наставника. Оценивает важность своего участия во внутрифирменном обучении. Отмечает новизну обучения за счет перехода от трансляции знаний к совместному обсуждению и дискуссиям, в процессе которых получает информацию от научных и медицинских работников об их профессиональной деятельности и особенностях проведения клинических занятий. Образует межличностные связи с научными работниками при организации научно-исследовательской работы студентов.

*Монографическая характеристика научного работника как участника
внутрифирменного обучения*

Михаил Х., который является научным работником и ведущим ученым-исследователем Центра Алмазова. Осуществляет фундаментальные научные исследования в научно-исследовательском институте, отделах и лабораториях Центра Алмазова. Занимается клиническими исследованиями, клинической апробацией новых методов диагностики, лечения и профилактики. Приоритетные направления исследований:

- изучение молекулярно-генетических основ возникновения заболеваний;
- развитие новых технологий клеточной терапии и внедрение нанотехнологий в лечение заболеваний;
- разработка новых методов хирургического лечения;
- разработка и внедрение новых медицинских технологий и др.

Публикует результаты материалов исследований в научных журналах, выступает с докладами на научных конференциях и конгрессах, имеет патенты на изобретения. Совмещает свою научную деятельность с медицинской и педагогической деятельностью. Осуществляют руководство научно-исследовательской работой студентов, ординаторов, аспирантов. Является новым участником внутрифирменного обучения. Посещает занятия внутрифирменного обучения для получения знаний о нормативных требованиях в сфере высшего медицинского образования, об образовательных педагогических технологиях. Актуальными для себя считает темы, посвященные цифровизации образовательного процесса, образовательным технологиям, симуляционным методикам, мастер-классам по заполнению методической документации. Участвует в организации и проведении занятий на темы, связанные с передачей опыта организации занятий в научных лабораториях, организацией научно-исследовательской работы обучающихся, организации студенческого научного общества, формирования у обучающихся навыков подготовки научного доклада и ведения научной дискуссии и др. Рассматривает методическую деятельность только как совместную со специалистом учебно-методического отдела, нуждается в методическом сопровождении и консультировании при оформлении методической документации. Отмечает полезность занятий с представителями других кафедр, при организации работы над междисциплинарными программами предпочитает партнёрские отношения. Результатом взаимодействия со специалистом учебно-методического отдела отмечает методическую помощь при составлении рабочих программ, имеющих научную направленность. Оценивает важность своего участия во внутрифирменном обучении. Отмечает новизну

обучения за счет создания атмосферы сотрудничества во время занятий и возможности совместного принятия решения.

*Монографическая характеристика медицинского работника как участника
внутрифирменного обучения*

Иван Х., который является медицинским работником, имеет высшее медицинское образование, ученую степень – доктор медицинских наук. Осуществляет медицинскую деятельность в клинических подразделениях Центра Алмазова, работает на кафедре. Совмещает медицинскую деятельность с педагогической деятельностью. Знает требования к выпускнику медицинского вуза и результат, который должен быть получен по окончании изучения дисциплины. Не имеет высшего педагогического образования, но регулярно проходит повышение квалификации по программам психолого-педагогической направленности, а также посещает занятия, организованные учебно-методическим отделом, является активным участником внутрифирменного обучения. Испытывает трудности методического характера при составлении рабочих программ, оценочных средств и методических материалов. Посещает занятия внутрифирменного обучения для получения знаний о нормативных требованиях в сфере высшего медицинского образования, об образовательных технологиях. Среди наиболее интересных выбирает темы, посвященные цифровизации образовательного процесса, образовательным технологиям, симуляционным методикам, мастер-классам по заполнению методической документации. Участвует в организации и проведении занятий на темы, связанные с передачей опыта преподавания медицины, подготовки учебно-методических материалов к занятиям, на которых навыки отрабатываются на сложном медицинском оборудовании, с использованием новых технологий (например, робот-ассистированные хирургические вмешательства). Активно участвует в обсуждениях во время дискуссий по особенностям преподавания клинических дисциплин. Рассматривает методическую деятельность только как совместную со специалистом учебно-методического отдела. Отмечает полезность занятий с

представителями других кафедр, при организации работы над междисциплинарными программами предпочитает партнёрские отношения. Оценивает важность своего участия во внутрифирменном обучении. Отмечает новизну обучения за счет создания атмосферы сотрудничества во время занятий и возможности совместного принятия решения.

*Монографическая характеристика специалиста учебно-методического отдела
как участника внутрифирменного обучения*

Надежда Х., которая является специалистом учебно-методического отдела, обладает методическими и педагогическими знаниями, знает особенности организации высшего образования и особенности организации высшего медицинского образования, осуществляет подготовку всей документации к аккредитации и лицензированию, оказывает методическую поддержку всем субъектам, участвующим в реализации образовательных программ. Является инициатором и организатором занятий внутрифирменного обучения. Наиболее интересными считает темы, подготовленные научными и медицинскими работниками, имеющие нестандартные подходы и авторские методики. Может передавать полномочия организатора занятия другим участникам, которые имеют большой опыт и знания по представляемой теме. При обсуждениях во время дискуссий предпочитает поддерживать участников, создавать комфортную обстановку. При коммуникациях выстраивает взаимодействие на основе уважения и соблюдения субординации. Отмечает результативность использования стратегий обучения на основе опыта, стратегий обучения действием и обучения в партнёрстве. При проведении процессного консультирования является связующим звеном между всеми участниками, помогая выстраивать новые межличностные и межкафедральные связи. Находится в постоянном поиске новых форм и методов обучения.

Составленные монографические характеристики подтверждают данные об актуальности, результативности и удовлетворенности организацией учебно-

методическим отделом внутрифирменного обучения на базе научного учреждения для каждого из участников.

Для планирования повышения квалификации и обучения в следующем году был проведен e-mail-опрос, по результатам которого 68,4% респондентов отметили, что хотели бы проходить обучение на семинарах, организованных специалистами Института медицинского образования, так как такие занятия позволяют оперативно решать возникающие проблемы.

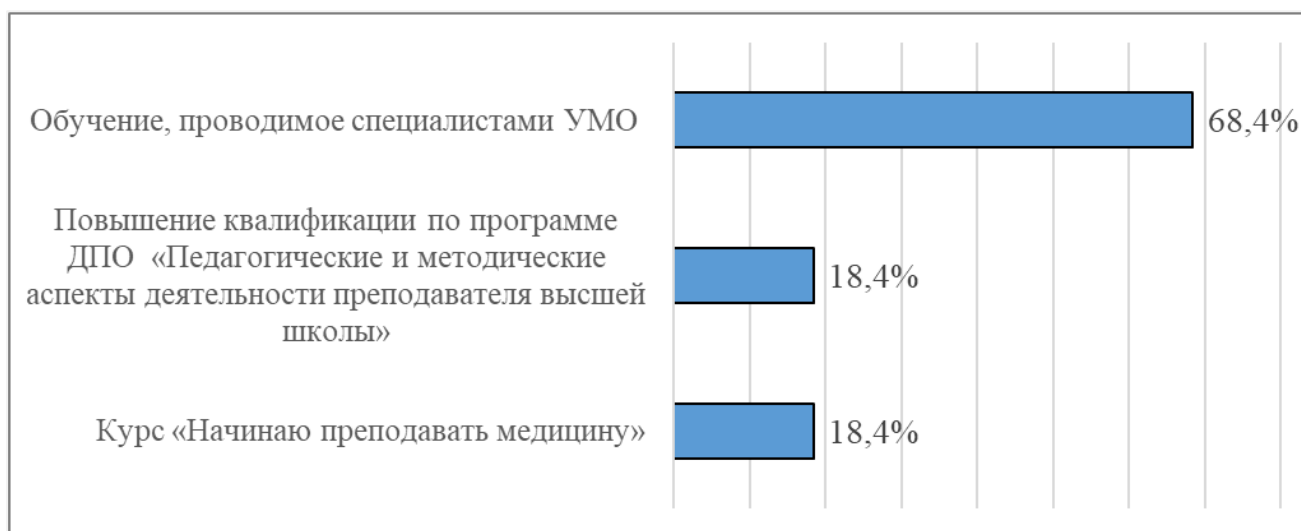


Рисунок 14 – Планирование обучения в рамках непрерывного образования участниками анкетирования

К данным представленным на рисунке 14 необходимо добавить, что в комментариях респонденты указали, что «хотелось бы еще больше курсов повышения квалификации в течение года», «организации деловой игры», «организации эффективной самостоятельной работы», что свидетельствует о заинтересованности и высокой мотивации участников внутрифирменного обучения.

Поводя итог, необходимо сказать, что при анализе эффективности организации внутрифирменного обучения важным было определить как использование новых подходов к организации обучения позволяет выполнить цель внутрифирменного обучения – создание системы непрерывного обучения преподавателей, научных и медицинских работников, позволяющей совершенствовать педагогические и методические знания для ускорения

интеграции результатов научно-исследовательской деятельности, осуществляемой в Центре Алмазова, в образовательную программу, а также позволяющей использовать достижения современной медицины и материально-технические ресурсы Центра Алмазова в образовательном процессе.

Разнообразие форм организации внутрифирменного обучения, учитывающих оперативное (краткосрочное) и стратегическое (долгосрочное) направление, позволяет говорить о наличии системы непрерывного обучения преподавателей, научных и медицинских работников в Институте медицинского образования Центра Алмазова.

При оценке эффективности организации внутрифирменного обучения учебно-методическим отделом было установлено, что темы, посвященные современным образовательным технологиям с использованием новых средств обучения, представленных современным оборудованием научных и клинических подразделений Центра Алмазова и аккредитационно-симуляционного центра, позволили подготовить инновационные методические материалы для практических занятий с использованием симуляционного обучения, работы со стандартизированным пациентом, виртуальными клиническими обходами по дисциплинам «Безопасность жизнедеятельности», «Пропедевтика внутренних болезней», учебной практике «Обучающий-симуляционный курс (ОСК)» и др. Активное участие во внутрифирменном обучении по наиболее актуальным темам преподавателей, научных и медицинских работников привело к расширению обучающей функции учебно-методического отдела за счет передачи части полномочий другим участникам внутрифирменного обучения.

Умения, направленные на решение методических задач и умения, направленные на развитие новых связей в процессе коммуникации не только сформировались, но и пригодились в профессиональной педагогической деятельности. Во время обучения – при выполнении дифференцированных заданий текущего контроля, после обучения – при подготовке междисциплинарных программ. Это позволило решить одну из целей организации внутрифирменного

обучения – ускорение интеграции результатов научно-исследовательской деятельности, осуществляемой в Центре Алмазова, в образовательную программу.

В результате работы над междисциплинарными программами и совместной деятельности во время внутрифирменного обучения появились новые внутренние связи – между представителями разных кафедр, специалистами учебно-методического отдела, представителями других вузов, участников образовательного кластера, а также представителями профессионального сообщества. Это позволяет говорить о новом наполнении коммуникативной функции учебно-методического отдела, направленной на объединение участников внутрифирменного обучения в одну команду, координацию работы участников во время встреч, а также о развитии внешних связей учебно-методического отдела.

При обобщении полученных результатов, было установлено, что особенностями трансформации деятельности методической службы в новых условиях является изменение ее предназначения. На примере организации внутрифирменного обучения было установлено, что приоритетной целью методической службы становится организация эффективного взаимодействия представителей разных видов профессиональной деятельности – преподавателей, научных и медицинских работников, участвующих в реализации образовательных программ на базе научного учреждения, а также представителей медицинских профессиональных сообществ.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2

В ходе практической части исследования особенностей трансформации деятельности методической службы в условиях высшего медицинского образования (на примере организации внутрифирменного обучения в Институте медицинского образования Центра Алмазова) получены результаты, позволяющие сделать следующие выводы:

1. Определено понимание внутрифирменного обучения на базе Института медицинского образования Центра Алмазова как системы непрерывного обучения

преподавателей, научных и медицинских работников, позволяющей совершенствовать педагогические и методические знания для ускорения интеграции результатов научно-исследовательской деятельности, осуществляемой в Центре Алмазова, в образовательную программу, а также позволяющей использовать достижения современной медицины и материально-технические ресурсы Центра Алмазова в образовательном процессе.

2. Отмечено, что внутрифирменное обучение на базе Института медицинского образования Центра Алмазова, осуществляемое по оперативному (краткосрочному) и стратегическому (долгосрочному) направлению, обеспечивало преемственность и пролонгацию программ повышения квалификации по профилю педагогической деятельности.

3. Установлено, что научные работники, участвующие в реализации образовательных программ в Институте медицинского образования Центра Алмазова, проявили себя с одной стороны, как участники внутрифирменного обучения, осваивающие методические знания и умения и с другой стороны, как активные участники, передающих свой профессиональный опыт другим. Определена их значимость в развитии сотрудничества и партнёрства.

4. При рассмотрении особенностей трансформации деятельности методической службы на примере организации внутрифирменного обучения в Институте медицинского образования Центра Алмазова через функции, были выделены их новое наполнение:

– организационной функции, за счет использования форм обучения на основе обмена опытом, таких как сфокусированная беседа, панельная дискуссия, дискуссии в форме диалога, процессное консультирование;

– аналитической функции, пронизывающей весь процесс деятельности учебно-методического отдела от изучения потенциала инновационной научно-образовательной среды Института медицинского образования Центра Алмазова и планирования использования его возможностей при внутрифирменном обучении; проведения анализа новых связей, возникающих между специалистами учебно-методического отдела, преподавателями, научными и медицинскими работниками

в процессе обучения; изучения эффективности организации внутрифирменного обучения при использовании новых организационных форм;

– обучающей функции, за счет делегирования ведущей роли специалиста учебно-методического отдела как транслятора знаний и перехода к обучению, построенному на стратегиях обучения на основе опыта, обучения действием и обучения в партнёрстве, позволяющих каждому участнику внутрифирменного обучения занимать активную позицию, предлагать свой опыт, учить и учиться самому;

– коммуникативной функции за счет общения между участниками внутрифирменного обучения, построенного на основе делового сотрудничества.

5. Установлена связь трансформации деятельности методической службы при организации внутрифирменного обучения с использованием ресурсов научного учреждения:

– в качестве кадровых ресурсов выступили высококвалифицированные специалисты (научные и медицинские работники Центра Алмазова), как носители знаний, которые осуществляли передачу своего опыта в процессе внутрифирменного обучения;

– в качестве материально-технических ресурсов – новые средства обучения, представленные современным оборудованием научных и клинических подразделений Центра Алмазова и аккредитационно-симуляционного центра, которые позволили использовать новые активные и интерактивные образовательные технологии (симуляционное обучение, тренинги, работа со стандартизированным пациентом, виртуальные клинические обходы и разборы и др.) в образовательном процессе;

– в качестве методических ресурсов – рабочие учебные программы, имеющие научную направленность; инновационные учебно-методические материалы для организации занятий на основе метода погружения в научно-лабораторные исследования; методика «стандартизированный пациент»; технологии обучения, основанные на реалистичном моделировании и имитации

клинической ситуации, использовании виртуальных симуляторов, обучающих симуляторов и др.

– ИКТ-ресурсы, наличие официального сайта Центра Алмазова, образовательного портала, пространства для коллективной работы единомышленников – «Точка кипения – Центр Алмазова», которые позволили обеспечить новые формы коммуникации между работниками науки, клиники и образования, использовать новые способы фиксации, передачи и оценки знаний (интерактивное голосование, онлайн трансляции и видеоконференцсвязь).

6. При анализе организации внутрифирменного обучения было обозначено появление новой цели в деятельности методической службы – это организация эффективного взаимодействия представителей разных видов профессиональной деятельности – преподавателей, научных и медицинских работников, участвующих в реализации образовательных программ на базе научного учреждения, а также представителей медицинских профессиональных сообществ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Деятельность методической службы на базе научного учреждения определяется нормативно-правовыми документами, как и деятельность методической службы медицинского вуза, но в условиях организации высшего медицинского образования на базе научного учреждения она имеет свои особенности. Прежде всего это связано с особенностями самого научного учреждения, с профилем оказываемой медицинской помощи, с общей стратегией развития научного учреждения, которые, безусловно, оказывают влияние на деятельность методической службы и задают основные ориентиры.

В условиях организации высшего медицинского образования на базе научного учреждения специалисты методической службы взаимодействуют не только с преподавателями, но и с научными и медицинскими работниками. Участие в разработке и реализации образовательной программы научных работников делает высшее медицинское образование более научным и позволяет подготовить выпускника, имеющего навыки научно-исследовательской деятельности. В новых условиях важным становится объединить всех субъектов, участвующих в реализации образовательной программы и обеспечить их взаимодействие. Организация обучения научных и медицинских работников не может быть по принципу традиционного обучения, она должна быть построена на позициях толерантности, уважения и признания достоинств новых участников внутрифирменного обучения.

Это приводит к трансформации деятельности методической службы, которая проявляется изменении предназначения и содержания функций методической службы, в первую очередь организационной и аналитической функций, и как следствие – обучающей, за счет использования новых способов и стратегий обучения, изменения коммуникативной функции, за счет использования новых форм взаимодействия.

На примере организации внутрифирменного обучения было установлено, что приоритетной целью деятельности методической службы становится организация

эффективного взаимодействия представителей разных видов профессиональной деятельности – преподавателей, научных и медицинских работников, участвующих в реализации образовательных программ на базе научного учреждения, а также представителей медицинских профессиональных сообществ.

Таким образом, результаты исследования подтверждают гипотезу и, рассматривая особенности трансформации деятельности методической службы в условиях высшего медицинского образования на базе научного учреждения на примере организации внутрифирменного обучения для преподавателей, научных и медицинских работников, можно утверждать, что:

- произошло изменение содержания организационной, обучающей, коммуникативной и аналитической функции методической службы;

- установлена связь процессов трансформации с использованием новых форм организации взаимодействия участников внутрифирменного обучения, построенных на стратегии обучения на основе опыта, стратегии обучения действием и обучения в партнёрстве;

- определены кадровые, материально-технические, методические и информационно-коммуникативные ресурсы научного учреждения, влияющие на деятельность методической службы при организации внутрифирменного обучения.

Проведенное исследование показывает, что в условиях высшего медицинского образования на базе научного учреждения формируется новый облик методической службы, специалист которой, в процессе организации внутрифирменного обучения, выступает как координатор, партнёр и связующее звено, между всеми субъектами, участвующими в реализации образовательной программы на базе научного учреждения. Для возможности коммуникации на равных с другими субъектами, участвующими в реализации образовательной программы на базе научного учреждения, специалисту методической службы нужны знания особенностей организации высшего медицинского образования. В настоящее время опыт Центра Алмазова по подготовке специалистов в научном учреждении был признан успешным, и возможность реализовывать программы

специалитета на базе научной организации – ближайшее будущее высшего образования.

На основании внесенных изменений в статью 31 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и статью 5 Федерального закона «О науке и государственной научно-технической политике» с 2023 года научным организациям Российской Федерации будет предоставлена возможность осуществлять образовательную деятельность по программам специалитета, это открывает новое направление проведения исследования – изучение особенностей подготовки специалистов методической службы для работы в условиях научного учреждения.

СПИСОК ТЕРМИНОВ

виртуальный пациент: Компьютерное представление пациента. Компьютерная программа, симулирующая клинические сценарии из реальной практики, в которых обучающийся действует как работник здравоохранения, проводя сбор анамнеза, физикальное и лабораторно-инструментальное обследование и принимая диагностические и терапевтические решения.

виртуальный симулятор/виртуальный тренажер: Аппаратно-программный комплекс, состоящий из компьютера, программного обеспечения и электронно-механической периферии, как правило, имитирующей медицинские инструменты, с датчиками отслеживания их положения и часто автоматической системой оценки. На виртуальном симуляторе могут проводиться обучение, тестирование и эксперименты в виртуальной реальности.

гибридная симуляция: Объединение двух и более способов симуляции в рамках одного симуляционного занятия с целью обеспечения более приближенных к реальной клинической практике условий тренинга. В медицине понятие «гибридная симуляция» наиболее часто используют применительно к ситуации, когда тренажер для специализированного тренинга (например, модель для внутривенной инъекции) реалистично фиксируют к стандартизированному/симулированному пациенту, обеспечивая возможность комплексного обучения и оценки технических и коммуникативных навыков.

клинический сценарий: Сценарий, связанный с конкретными симптомами или жалобами пациента, стандартизированного пациента или волонтера, демонстрируемый в искусственной среде.

манекены-имитаторы пациента: Сложные механические полноростовые модели человека, снабженные электронными устройствами, которые дают оценку

правильности выполнения манипуляции (например, подача звукового и светового сигнала при надлежащем выполнении СЛР).

моделирование и симуляция: Образовательная технология, сфокусированная на изучении, разработке и использовании живых, виртуальных и механических моделей, в том числе симуляторов, эмуляторов и прототипов, для изучения, понимания или наглядного предоставления данных. Инструмент для клинической подготовки в обстановке, напоминающей реальную, имитация клинической проблемы для обучения и оценки клинической подготовки экзаменуемого в тех случаях, когда оценить ее объективно на реальном больном невозможно, не причинив ему ущерба.

робот-симулятор пациента: Полноростовая модель человека, имеющая сложную электронно-механическую конструкцию, которая на основе программного обеспечения и сценариев имитирует физиологические реакции пациента в ответ на проводимые лечебно-диагностические манипуляции, для которых может использоваться реальное медицинское оборудование

симулированный пациент (СП): Человек, обученный симулировать настоящего пациента так точно, что данная симуляция незаметна для опытного врача. При выполнении симуляции СП представляет собой целостный образ пациента и воспроизводит не только анамнез, но и язык мимики и жестов, физические показатели, а также эмоциональные и личностные характеристики.

симуляционное обучение: Обязательный компонент в профессиональной подготовке, использующий модель профессиональной деятельности с целью предоставления возможности каждому студенту выполнить профессиональную деятельность или ее элемент в соответствии с профессиональными стандартами и/или порядком (правилами) оказания медицинской помощи.

стандартизированный пациент (СтП): Человек, обученный реалистично, стандартизировано и воспроизводимо имитировать пациента с определенным патологическим состоянием, когда его поведение варьирует только в зависимости от действий обучающегося; такая строгая стандартизация действий в сеансе симуляции отличает стандартизированного пациента от симулированного.

тренажер/специализированный тренажер: Устройство, предназначенное для отработки только основных элементов осваиваемой процедуры или навыка. Обычно используются для выработки процедурных навыков, но также могут применяться в сочетании с другими образовательными технологиями для создания клинических ситуаций.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адонина, Н. П. Кейс-метод: история появления и развития : форум – Интернет-форум в рамках Всероссийской научной педагогической олимпиады аспирантов на тему: Современные педагогические исследования: взгляд в историю. – URL: <http://aspirantura-olimpiada.narod.ru/index/0-96> (дата обращения: 10.12.2020). – Текст электронный.

2. Анисимов, Н. Ю. Необходимость трансформации образовательного процесса, продвижения цифровых технологий и новой дидактики / Анисимов Н. Ю. [и др.]; под ред. Е. А. Сухановой // Российское высшее образование: уроки пандемии и меры по развитию системы: коллективная монография. – Томск: Нац. исслед. Томский гос. ун-т, 2020. – 200 с. – Текст: непосредственный.

3. Армстронг-Смит. М. Практика управления человеческими ресурсами / Майкл Армстронг; [пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина]. – 8-е изд. – Москва : Питер, 2004. – 831 с. – (Классика МВА) . – Текст: непосредственный.

4. Артюхина, А. И. Образовательная среда высшего учебного заведения как педагогический феномен (на материале проектирования образовательной среды медицинского университета) : диссертация ... доктора педагогических наук : 13.00.08 / Артюхина Александра Ивановна; [Место защиты: ГОУВПО «Волгоградский государственный педагогический университет»]. – Волгоград, 2007. – 377 с. – Текст: непосредственный.

5. Афтенюк, Н. Н. Проблема управления методической работой в дошкольном образовательном учреждении в современной теории и практике / Н. Н. Афтенюк // Актуальные задачи педагогики: материалы междунар. заоч. науч. конференции. – Чита: Издательство Молодой ученый, 2011. – С. 77-79. – Текст: непосредственный.

6. Бажанова, Э. И. Организационно-методическое сопровождение педагогических работников при применении симуляционных методик в дополнительном профессиональном образовании медицинских специалистов /

Бажанова Э. И., Лашина Г. В. // Виртуальные технологии в медицине. – 2022. – №3 (33). – Текст: непосредственный.

7. Барышникова, М. Ю. Роль опорных университетов в регионе: модели трансформации / Барышникова М. Ю., Вашурина Е. В., Шарыкина Э. А. [и др.]. // Вопросы образования. – 2019. – № 1. – С. 8-43. – Текст: непосредственный.

8. Батракова, И. С. Методы анализа профессионального опыта взрослых в системе постдипломного педагогического образования / под ред. И. С. Батраковой, И. В. Гладкой, С. А. Писаревой, А. П. Тряпицыной // Методы педагогических исследований на постнеклассическом этапе развития науки: Сборник статей VII Всероссийской научнопрактической конференции «Педагогическая наука и современное образование», посвященной Дню российской науки 13 февраля 2020 года. Часть 1. Современные ориентиры выбора методов исследования. – Санкт-Петербург: Издательство РГПУ им. А. И. Герцена, 2020. – 38-43 с. – Текст: непосредственный.

9. Батракова, И. С. Особенности консультирования научно-исследовательской деятельности магистрантов / Батракова И. С., Тряпицын А. В. // Научное мнение. – 2017. – № 12. – Текст: непосредственный.

10. Батракова, И. С. Особенности подготовка специалистов в сфере образования взрослых / Батракова И. С., Тряпицын А. В. // Специфика педагогического образования в регионах России. – 2017. – №1. – С 55-56. – Текст: непосредственный.

11. Батракова, И. С. Профессиональная компетентность преподавателя высшей школы / И. С. Батракова, В. А. Бордовский, А. В. Тряпицын // Известия ВГПУ. – 2013. – № 5 (80). – Текст: непосредственный.

12. Берёзкин, Ю. М. Методология научных исследований (деятельностный подход): курс лекций / Ю. М. Берёзкин. – Иркутск: Изд-во БГУ, 2016. – 198 с. – Текст: непосредственный.

13. Библиотека нормативно-правовых актов Союза Советских Социалистических Республик. – URL: <http://www.libussr.ru/> (дата обращения 10.12.2020). – Текст: электронный.

14. Блауберг, И. В. Системный подход: предпосылки, проблемы, трудности / И. В. Блауберг, В. Н. Садовский, Э. Г. Юдин. – Москва : Знание, 1969. – 48 с. – Текст: непосредственный.

15. Большая Медицинская Энциклопедия / под ред. Петровского Б. В. – 3-е издание. – URL: https://xn--90aw5c.xn--c1avg/index.php/%D0%9D%D0%90%D0%A3%D0%A7%D0%9D%D0%9E-%D0%98%D0%A1%D0%A1%D0%9B%D0%95%D0%94%D0%9E%D0%92%D0%90%D0%A2%D0%95%D0%9B%D0%AC%D0%A1%D0%9A%D0%98%D0%95_%D0%98%D0%9D%D0%A1%D0%A2%D0%98%D0%A2%D0%A3%D0%A2%D0%AB (дата обращения: 04.12.2020). – Текст: электронный.

16. Большой медицинский словарь. – URL: <https://rus-big-medical.slovaronline.com> (дата обращения: 24.11.2020). – Текст: электронный.

17. Бордовская, Н. В. Качество деятельности преподавателя вуза: подход к пониманию и оценке / Н. В. Бордовская, Е. В. Титова. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=34889158> (дата обращения: 24.03.2020). – Текст: электронный.

18. Будущее образования: глобальная повестка: краткое изложение результатов. – URL: <http://vcht.center/wp-content/uploads/2019/06/6.-Obrazovanie-do-2035.pdf> (дата обращения: 14.02.2022). – Текст: электронный.

19. Буйлова, Л. Н. Методическая служба учреждения дополнительного образования детей / Буйлова Л. Н., Кочнева С. В. – Москва, ПАИМС, 2000. – 100 с. – Текст: непосредственный.

20. Булатов, С. А. Стандартизированный пациент / С. А. Булатов, А. Н. Архипов, Т. А. Кузнецова // Специалист медицинского симуляционного обучения. – Москва: Росомед, 2016. – С. 96-118. – Текст: непосредственный.

21. Бургос, Д. IMS Learning Design: как спецификации меняют современную среду e-Learning / Бургос Д. [и др.] // e-Learning World. – 2005. – № 2 (8). – С. 53-59. – Текст: непосредственный.

22. Варзанова, М. А. Научно-методическое сопровождение инновационной деятельности преподавателей профессиональных образовательных

организаций : автореферат дис. на соиск. уч. степ. кандидата педагогических наук : специальность <Общая педагогика, история педагогики и образования> / Варзанова Мария Александровна ; [Место защиты: Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского]. – Ярославль, 2020. – 23 с. – Текст: непосредственный.

23. Василевская, Е. В. Проблемы и перспективы развития методической службы в условиях модернизации российского образования. - URL: <http://gcon.pstu.ac.ru/pedsovet/programm/-section=11.htm/> (дата обращения 12.12.2020). – Текст: электронный.

24. Васильева, Е. Ю. Образовательная среда вуза как объект управления и оценки / Е. Ю. Васильева // Университетское управление: практика и анализ. – 2011. – С. 76-82. – Текст: непосредственный.

25. Вахрушева, Н. И. Образовательный кластер как форма инновационного развития региона / Вахрушева Н. И. // Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2014. – №5. – С. 5-8. – Текст: непосредственный.

26. Виртуальный пациент: как и кому преподавать. – URL: <https://events.webinar.ru/psmu/8556023/record-new/8737647> (дата обращения: 20.05.2021). – Текст: электронный.

27. Воробьев, А. Е. Современные вузы: многообразие стратегий развития / Воробьев А. Е. // Аккредитация в образовании. – 2016. – № 92. – Текст: непосредственный.

28. Высшее образование в моногородах: организационные форматы, практики, вызовы / Романенко К. Р., Шибанова Е. Ю., Абалмасова Е. С., Егоров А. А. // Университетское управление: практика и анализ. – 2018. – № 22(4). – С. 110-125. – Текст: непосредственный.

29. Высшее образование: уроки пандемии. Оперативные и стратегические меры по развитию системы : аналитический доклад. – 2020. – 122 с. – URL : <https://www.tsu.ru/upload/iblock/%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9%20%D0>

%B4%D0%BE%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B4_%D0%B4%D0%BB%D1%8F_%D0%9C%D0%9E%D0%9D_%D0%B8%D1%82%D0%BE%D0%B32020_.pdf (дата обращения: 10.09.2021). – Текст: электронный.

30. Гам, В.И. Современные формы организации повышения квалификации педагогов / Гам В.И., Михайлова В.Е. // Russian Journal of Education and Psychology. – 2018. – Т. 9. – № 1. – Текст: непосредственный.

31. Гаршина, Н. Г. Обучение действием по методике Р. Реванса // Мотивация и оплата труда. – 2021. – No2. – С.136–141. – URL: <https://grebennikon.ru/article-qpа7.html> (дата обращения: 12.04.2022). – Текст: электронный.

32. Гаспарович, Е. О. Управление обучением персонала на предприятии: монография / Е. О. Гаспарович. – Deutschland: LAP Lambert Academic Publishing, 2020. – 105 с. – Текст: непосредственный.

33. Герасимов, М. В. Внутрифирменное обучение: теоретический аспект / М. В. Герасимов // Молодой ученый. – 2016. – № 5 (109). – С. 319-323. – Текст: непосредственный.

34. Гетман, Н. А. Конструирование содержания педагогической деятельности преподавателя медицинского вуза в современных условиях / Гетман Н. А., Котенко Е. Н., Русаков В. В. // Современные проблемы науки и образования. – 2021. – № 2. – URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=30737> (дата обращения: 12.04.2022). – Текст: электронный.

35. Глубокова, Е. Н. Вариативные модели повышения квалификации преподавателя современного вуза / Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2016. – №179. – С. 53-61. – Текст: непосредственный.

36. Гордиенко, И. В. Организация и управление методической работой в системе среднего профессионального образования: учебно-методическое пособие / И. В. Гордиенко, Ю. М. Мельник. – Белгород: ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2019 – 144 с. – Текст: непосредственный.

37. Горовая, В. И. Научно-методическое сопровождение преподавателя как фактор совершенствования образовательного процесса / Горовая В. И., Петрова Н. Ф. // Успехи современного естествознания. – 2008. – № 2. – С. 35-40. – Текст: непосредственный.

38. Губанова, А. А. Дидактические принципы и особенности электронного обучения / Губанова А. А., Кольга В. В. // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 3. – URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=17921> (дата обращения: 24.03.2020). – Текст: электронный.

39. Дёмина, О. А. О трансформации методического мышления преподавателей вузов / Дёмина О. А., Теплёнева И. А. // Высшее образование в России. – 2020. – Т.29. – №7. – С. 156-167. – Текст: непосредственный.

40. Дидактическая концепция цифрового профессионального образования и обучения / П. Н. Биленко, В. И. Блинов, М. В. Дулинов, Е. Ю. Есенина [и др.]; под науч. ред. В. И. Блинова. – Москва: Перо, 2019. – 98 с. – URL: https://firo.ranepa.ru/files/docs/spo/cifrovaya_didactika/didacticheskaya_koncepciya_cifrovogo_prof_obr_i_obuch_dec2019.pdf (дата обращения: 24.03.2020). – Текст: электронный.

41. Доклад о человеческом развитии 2020: Следующий рубеж – Человеческое развитие и антропоцен. – URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2020_ru.pdf (дата обращения: 14.03.2023). – Текст: электронный.

42. Дошанов, Д. Х. Стандартизированный пациент в системе медицинского образования Учебное пособие. – Алматы: Эверо, 2015. – 144 стр. – Текст: непосредственный.

43. Екимова, К. В. Монографический метод изучения готовности будущих педагогов к исследовательской деятельности / Екимова К. В. // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № 3. – URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=24650> (дата обращения: 24.03.2020). – Текст: электронный.

44. Елисеева, Е. В. Медицинский университет цифровой эпохи / Елисеева Е. В., Федоров В. И. // Тихоокеанский медицинский журнал. – 2018. – № 3. – С. 5-9. – Текст: непосредственный.

45. Ефимов, В. С. Форсайт высшей школы России: новые миссии и функции, перспективные технологии и форматы деятельности / Ефимов В. С., Лаптева А. В., Дадашева В. А. // Университетское управление: практика и анализ. – 2012. – №3 (79). – С. 13-48. – Текст: непосредственный.

46. Жмуров, В. А. Сетевое взаимодействие – как инновационная форма реализации образовательных программ / Жмуров В. А., Фролова О. И., Василькова Т. Н. – 2020. – URL: <https://usma.ru/wpcontent/uploads/2020/12/%D0%A1%D0%B5%D1%82%D0%B5%D0%B2%D0%BE%D0%B5%D0%B2%D0%B7%D0%B0%D0%B8%D0%BC%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B8%D0%B5-%D0%A3%D0%A0%D0%9D%D0%9E%D0%9C%D0%9A-2020-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BA%D0%B0.pdf> (дата обращения: 25.12.2020). – Текст: электронный.

47. Жук, О. Л. Виртуальная образовательная среда ВУЗа как фактор личностно-профессионального развития будущих специалистов / Жук О. Л., Сиренко С. Н. – 2011. – Т.1. – С 133 – 137. – Текст: непосредственный.

48. Задонская, И. И. Экономические основы внутрифирменного обучения персонала / Задонская И. И. // Инновационная наука. – 2016. – №3-1 (15). – С.94-96. – Текст: непосредственный.

49. Зарубина, Е. А. Система методического сопровождения педагогов по формированию метапредметных результатов в условиях подготовки и введения Федеральных государственных образовательных стандартов / Зарубина Е. А. – URL: <https://psihdocs.ru/sistema-metodicheskogo-soprovojdieniya-pedagogov-po-formirovani.html> (дата обращения: 14.03.2023). – Текст: электронный.

50. Зарукина, Е. В. Активные методы обучения: рекомендации по разработке и применению : учеб.-метод. пособие / Е. В. Зарукина, Н. А. Логинова,

М. М. Новик. – Санкт-Петербург : СПбГИЭУ, 2010. – 59 с. – Текст: непосредственный.

51. Зборовский, Г. Е. Сетевое взаимодействие вузов в системе высшего образования Уральского макрорегиона / Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. // Экономика региона. – 2017. – Т. 13. – Вып. 2. – С. 446-456. – Текст: непосредственный.

52. Знобина, С. А. Учебно-методическое и практическое сопровождение симуляционного обучения в медицинском вузе / Знобина С. А. // Виртуальные технологии в медицине. – 2018. – №2 (20). – URL: <https://www.medsim.ru/jour/article/view/404/167> (дата обращения: 14.03.2023). – Текст: электронный.

53. Зубова, Л. Г. Ресурсы научных организаций в оценках их руководителей / Л. Г. Зубова, О. Н. Андреева, О. А. Антропова // Инновации. – 2007. – №5. – С. 25-31. – Текст: непосредственный.

54. Иванов, В. Г. Педагогическая деятельность: проблемы, сложности / Иванов В. Г., Гурье Л. И., Зерминов А. // Высшее образование в России. – 1997. – № 4. – С. 44–49. – Текст: непосредственный.

55. Ивлев, С.А. Методическая работа в образовательном учреждении / Ивлев С. А. – Москва 2014. – Текст: непосредственный.

56. Институт медицинского образования : руководство. педагогический (научно-педагогический) состав. – URL: <http://education.almazovcentre.ru/sveden/employees/> (дата обращения: 14.02.2020). – Текст: электронный.

57. Интеграция образования и науки // Машиностроитель. – 2005. – № 6. – Текст: непосредственный.

58. Информационный портал Цифровая дидактика нового времени. – URL: <http://libinform.ru/read/articles/TCifrovayaa-didaktika-novogo-vremeni/> (дата обращения: 14.10.2022). – Текст: электронный.

59. История становления методической службы в системе образования России: Альманах / под ред. И. И. Тарадановой; сост. Т. Н. Щербакова. – Москва:

ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», 2022 – 78 с. – Текст: непосредственный.

60. Карась, С. И. Виртуальные пациенты как формат симуляционного обучения в непрерывном медицинском образовании (обзор литературы) / Карась С. И. // Бюллетень сибирской медицины. – 2020. – № 19 (1). – С. 140-149. – Текст: непосредственный.

61. Карвасарский, Б. Д. Психотерапевтическая энциклопедия / Карвасарский Б. Д. – Санкт-Петербург : Питер, 2000. – Текст: непосредственный.

62. Каркищенко, Н. Н. Основы биомоделирования / Каркищенко Н. Н. – Москва : Межакадемическое издательство, 2005. – 607 с. – Текст: непосредственный.

63. Карпов, А. Современный университет как драйвер экономического роста: модели и миссии / Карпов А. // Вопросы экономики. – 2017. – № 3. – С. 58–76. – Текст: непосредственный.

64. Клестова, О. А. Модель управления методической работой в вузе отрасли физической культуры / О. А. Клестова // Вестник ЮУрГУ. – 2014. – Т. 6. – № 3. – Текст: непосредственный.

65. Клинические сценарии в подготовке врача-педиатра / Лисовский О. В., Гостимский А. В., Лисица И. А., Новак К. Е. [и др.]. // Медицинское образование и профессиональное развитие. – 2020. – Т. 11. – № 3. – С. 41-54. – Текст: непосредственный.

66. Козырева, Е. А. Диверсификация и кластеризация как методологические конструкты развития высшего образования / Козырева Е. А. // Мир науки. – 2017. – Т. 5. – № 4. – Текст: непосредственный.

67. Котюков, М. М. ФАНО: Предложения по структуризации сети научных организаций, подведомственных ФАНО России / М. М. Котюков. – <http://www.saveras.ru/archives/10154> (дата обращения: 24.03.2020). – Текст: электронный.

68. Краснова, Г. А. Анализ основных моделей сетевого взаимодействия образовательных организаций / Г. А. Краснова, В. А. Тесленко. // Факторы

становления опорных вузов. – Университетское управление: практика и анализ. – 2017. – Т. 21, № 4. – С. 30-40. – Текст : непосредственный.

69. Кузьменко, Н. И. Построение образовательных кластеров в регионах РФ / Кузьменко Н. И. // Синергия. – 2017. – № 6. – Текст: непосредственный.

70. Кутепов, С. М. Интеграция медицинской науки и образования – инновационный путь развития отечественного здравоохранения / Кутепов С. М. // Сборник тезисов докладов VIII съезда травматологов-ортопедов России «Травматология и ортопедия XXI века». – Самара. – 2006. – С. 87-88. – Текст: непосредственный.

71. Лазаренко, В. А. Адаптация высшего медицинского образования к условиям цифровизации здоровья / В. А. Лазаренко, П. В. Калущкий, Н. Б. Дрёмова, А. И. Овод / Высшее образование в России. – 2020. – №1. – С. 105-115. – Текст: непосредственный.

72. Лебедева, М. Б. Цифровая дидактика – ориентир для современного педагога / Лебедева М. Б. // Информатизация. Образование. Качество. – 2022. – URL: <https://iok-journal.ru/publication.htm?pub=125> (дата обращения: 20.02.2023). – Текст: электронный.

73. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – Москва : Политиздат, 1977. – 304 с. – Текст: непосредственный.

74. Логинова, С. Л. Методическая работа и методическая деятельность преподавателя вуза / Логинова С. Л. // Вестник МГОУ. Серия: Педагогика – 2015. – №2. – С. 146-152. – Текст: непосредственный.

75. Лонская, Л. В. Информационные технологии как условие успешной подготовки медицинских кадров / Лонская Л. В., Малютина Т. В. // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № 2. – Текст: непосредственный.

76. Максимов, Н. И. Становление и развитие системы учебно-методических объединений вузов / Максимов Н. И. // Аккредитация в образовании. – 2017. – № 98. – Текст: непосредственный.

77. Марон А.Е, Резинкина Л.В., Моштаков А.А. Квалиметрический подход к оценке качества поддержки и сопровождения непрерывного образования

педагогических кадров: управленческий аспект // Человек и образование. 2021. № 4. с.30 – 38.

78. Марон А.Е., Резинкина Л.В. Развитие современной инфраструктуры сопровождения непрерывного образования педагогических кадров: кластерно-модульный подход // Человек и образование. 2023. №1. С. 76-84. <http://dx.doi.org/10.54884/S181570410025111-7>.

79. Материалы Всероссийского совещания «Развитие методической службы в Российской Федерации» Москва. 28 апреля 2022. – URL: <https://drive.google.com/drive/folders/1LUjmQFWNAoRTf2AMX-8bKGSdZi5NM0Sp> (дата обращения: 14.03.2023). – Текст: электронный.

80. Медицинский университет цифровой эпохи / Шуматов В. Б., Транковская Л. В., Черная И. П. [и др.] // Тихоокеанский медицинский журнал. – 2018. – № 3. – С. 5-9. – Текст: непосредственный.

81. Методическая работа: опыт научного исследования / Л. И. Филатова – Москва : АCADEMIA, 2002. – 119 с. – Текст: непосредственный.

82. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации. – URL: <https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/novosti-podvedomstvennykh-uchrezhdeniy/53764/> (дата обращения: 16.07.2021). – Текст: электронный.

83. Модель обучения через опыт. – URL: <https://poisk-ru.ru/s21143t12.html> (дата обращения: 16.03.2023). – Текст: электронный.

84. Мухина, М. Г. Моделирование внутрифирменного обучения персонала сервисных организаций / Мухина М. Г. // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – №2. – Текст: непосредственный.

85. Нагель, О. И. К вопросу об интеграции в образовании / Нагель О. И. // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2015. – №3 (24). – С 74-82. – Текст: непосредственный.

86. Научно-методическое сопровождение персонала школы: педагогическое консультирование и супервизия / М. Н. Певзнер, О. М. Зайченко, В. О. Букетов [и др.] ; под ред. М. Н. Певзнера, О. М. Зайченко. – Великий Новгород: НовГУ, 2002. – 316 с. – Текст: непосредственный.

87. Научные школы института педагогики: Сборник статей Первых Всероссийских педагогических чтений 24 апреля 2018 года. / под ред. И. В. Гладкой, С. А. Писаревой – Санкт-Петербург : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2018. – 200 с. – Текст: непосредственный.

88. Научный форум: Инновационная наука: сб. ст. по материалам XX междунар. науч.-практ. конф. – № 2(20). – Москва : МЦНО, 2019. – 24 с. – Текст: непосредственный.

89. Никитин, Э. М. Теоретические и организационно-педагогические основы формирования и развития федеральной системы дополнительного педагогического образования : дис. ... д-ра пед. Наук: 13.00.01 / Никитин Э. М. – Санкт-Петербург, 1999. – 314 с. – Текст: непосредственный.

90. Никишина, В. Б. Компетентностная модель педагогической деятельности преподавателя медицинского вуза / Никишина В. Б., Кузнецова А. А. ; под ред. В. А. Лазаренко // Университетская наука: Взгляд в будущее Сборник научных трудов по материалам Международной научной конференции, посвященной 83-летию Курского государственного медицинского университета. В 2-х томах. – 2018. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_34960502_45607736.pdf (дата обращения: 14.03.2023). – Текст: электронный.

91. Новейший философский словарь. – URL: <https://gufo.me/dict/philosophy/%D0%A0%D0%90%D0%97%D0%92%D0%98%D0%A2%D0%98%D0%95> (дата обращения: 14.03.2023). – Текст: электронный.

92. Об образовании в Российской Федерации : федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 14.03.2023). – Текст: электронный.

93. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – специалитета по специальности 31.05.01 Лечебное дело, утвержденный приказ от 9 февраля 2016 г. № 988 : Приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 № 988. – URL: <http://fgosvo.ru/news/21/4788/> (дата обращения: 24.11.2020). – Текст: электронный.

94. Оберемко, О. А. Фокусированное интервью по Роберту Мертону: особенности и критерии эффективности метода / Оберемко О. А., Терентьева Н. Н. // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. – 2018. – № 6. – С. 74-90. – Текст: непосредственный.
95. Образовательные стратегии и технологии обучения при реализации компетентностного подхода в педагогическом образовании с учетом гуманитарных технологий : методические рекомендации. – Санкт-Петербург : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2008. – 108 с. – Текст: непосредственный.
96. Обучение действием и практика его внедрения в компании. – URL: https://studref.com/396773/menedzhment/obuchenie_deystviem_praktika_vnedreniya_kompanii (дата обращения: 16.03.2023). – Текст: электронный.
97. Олейников, В. О концепции «экосистема обучения» и направлениях развития информатизации образования. / В. Олейников, С. А. Подлесный // Знание. Понимание. Умение. – 2013. – № 4. – С. 84–91. – Текст: непосредственный.
98. Опорные вузы 2023. – URL: <https://edunews.ru/universities-base/spisok/opornuj.html> (дата обращения: 14.03.2023). – Текст: электронный.
99. Опыт сетевой формы реализации образовательных программ в аспирантуре / Тепляшина Е. А., Петрова М. М., Салмина А. Б., Развина О. С. // Образование и наука. – 2017. – Т. 19. – № 4. – С. 118-129. – Текст: непосредственный.
100. Организация науки / Г. М. Добров, В. Н. Клименюк, В. М. Одрин, А. А. Савельев; Под общ. ред. Г. М. Доброва. – Киев: Наук думка. 1970. – 204 с. – Текст: непосредственный.
101. Остапович, А. О. К понятию функции / Остапович А. О., Верхоглазенко В. Н. – URL: <http://www.acmegroup.ru/node/369> (дата обращения: 14.03.2023). – Текст: электронный.
102. Оценка качества сотрудничества в образовательной экосистеме как механизм формирования профессиональных : научно-практическое пособие / ред. Х. Хофнагелс, А. Каптерев [и др]. – Москва: АТиСО, 2016. – 265 с. – Текст: непосредственный.

103. Педагогика в медицине : учеб. пособие для студентов медицинских вузов / сост. И. В. Новгородцева. – Москва : ФЛИНТА, 2011. – 105 с. – URL: <https://ibooks.ru/reading.php?productid=25488> (дата обращения: 24.03.2020). – Текст: электронный.

104. Педагогические технологии. В 3 ч. Часть 1. Образовательные технологии : учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. Л. В. Байбородовой, А. П. Чернявской. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2018. – 258 с. – (Серия : Образовательный процесс). – Текст: непосредственный.

105. Петряков, П. А. Корпоративное обучение персонала как стратегия развития организации / Петряков П. А., Певзнер М. Н. // Человек и образование. – 2009. – № 4 (21). – С. 16–20. – Текст: непосредственный.

106. Писарева, С. А. Методологические аспекты перехода к новой организации образовательного процесса / Писарева С. А., Тряпицына А. П. // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Акмеология образования. Психология развития. – 2020. – Т. 9. – Вып. 3. – С. 281-288. – Текст: непосредственный.

107. Писарева, С. А. Ленинградская / Петербургская научно-педагогическая школа в Герценовском университете / Писарева С. А., Тряпицына А. П. // Человек и образование. Современные проблемы образования. - 2018. - № 4 (57). – Текст: непосредственный.

108. Писарева, С. А. Модель уровневой оценки профессиональной компетентности учителя / С. А. Писарева, М. Ю. Пучков, С. В. Ривкина // Science for Education Today. – 2019. – № 3. – С. 151-168. – Текст: непосредственный.

109. Пискунова, Е. В. Социокультурная обусловленность изменения функций профессионально-педагогической деятельности учителя : автореф. дис. на соиск. учен. степ. д-ра пед. наук : специальность 13.00.01 / Пискунова Елена Витальевна ; [Рос. гос. пед. ун-т им. А. И. Герцена]. – Санкт-Петербург, 2005. – 44 с. – Текст: непосредственный.

110. Платонова, Д. П. Университеты на перепутье: высшее образование в России / Серия коллективных монографий / Под ред. Д. П. Платоновой, Я. И. Кузьмина, И. Д. Фрумина // Издательский дом Высшей школы экономики. – Москва. – 2019. – Текст: непосредственный.

111. Положение об учебно-методическом отделе центра развития образовательной среды Института медицинского образования. – URL: http://education.almazovcentre.ru/wp-content/uploads/2020/01/Polozhenie-ob-uch_metod-otdele.pdf (дата обращения: 10.12.2022). – Текст: электронный.

112. Пономарев, Р. Е. Цифровая трансформация образования как ключевое понятие концепции развития образовательных систем / Р. Е. Пономарев. // Письма в Эмиссия.Оффлайн (The Emissia.Offline Letters). – 2021. – №11. – URL: <http://emissia.org/offline/2021/3001.htm> (дата обращения: 14.03.2023). – Текст: электронный.

113. Попова, Г. В. Развитие: концепция и сущность (теоретический аспект) [Текст] / Г. В. Попова // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2009. – № 4 (44). – Текст: непосредственный.

114. Поташник, М. М. Управление развитием современной школы / М. М. Поташник, А. М. Моисеев. – Москва : Новая школа, 1997. – 350 с. – Текст: непосредственный.

115. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года (разработан Минэкономразвития России). – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144190/e59d0198a6b86d35269590004bc1bb4d18c9fa29 (дата обращения: 12.06.2022). – Текст: электронный.

116. Проект 5-100: итоги программы: мнение экспертов. – URL: <https://education.forbes.ru/authors/5-100-experts> (дата обращения: 14.03.2023). – Текст: электронный.

117. Прокопенко, С. А. Современный университет: от явления к сущности / Прокопенко С. А. // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2016. – № 1 (21). – с. 65-73.

118. Процессное консультирование (консультирование по процессу). – URL: <https://adovgal.ru/uparvlencheskij-konsalting/processnoe-konsultirovanie-konsultirovanie-po-processu/> (дата обращения: 14.03.2023). – Текст: электронный.

119. Пучков, Н. П. Методическая работа в вузе : методические указания / Н. П. Пучков. – Тамбов : Изд-во ГОУ ВПО ТГТУ, 2010. – 32 с. – Текст: непосредственный.

120. Разработка методики анализа эффективности магистерских программ: коллективная монография / под ред. Е. А. Сухановой. – Томск: Нац. исслед. Томский гос. ун-т, 2019. – с. 145. – Текст: непосредственный.

121. Резанович, И. В. Применение метода обучения действием в системе внутрифирменного повышения квалификации менеджеров / Резанович И. В. // Мир науки, культуры, образования. – 2013. – № 3 (40). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-metoda-obucheniya-deystviem-v-sisteme-vnutrifirmennogo-povysheniya-kvalifikatsii-menedzherov> (дата обращения: 14.03.2023). – Текст: электронный.

122. Рогожкин, В. Т. / Принципы и содержание методической работы в школе : Автореферат дис. на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Рогожкин В. Т. // Акад. пед. наук РСФСР. Ин-т теории и истории педагогики. - Москва, 1960. – 19 с. – Текст: непосредственный.

123. Рогожкина, Ю. А. Образовательные технологии в медицинском университете / Рогожкина Ю. А., Мищенко Т. А., Кузьмина Ю. С. // Медицинская наука и образование Урала. – 2018. – №1. – Текст: непосредственный.

124. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации : федер. закон : [от 29.12.2012 N 273-ФЗ (последняя редакция)]. – URL http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 14.03.2023). – Текст: электронный.

125. Российское высшее образование: уроки пандемии и меры по развитию системы. – Томск : Изд-во Том. гос. ун-та, 2020. – 200 с. – (Развитие высшего образования: исследования, проекты, стратегия). – Текст: непосредственный.

126. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн ; Сост., авт. коммент. и послесл.: А. В. Брушлинский, К. А. Абульханова-Славская]. – Санкт-Петербург : Питер Ком, 1998. – 705 с. – (Мастера психологии). – Текст: непосредственный.

127. Рубинштейн, С. Л. Избранные философско-психологические труды : Основы онтологии, логики и психологии / Рубинштейн. С. Л., отв. ред. А. В. Брушлинский, В. А. Кольцова. – Москва : Наука, 1997. – 462 с. – (Памятники психологической мысли). – Текст: непосредственный.

128. Руководство АМЕЕ № 82. Симуляционные технологии в медицинском образовании. Практическое руководство, основанное на лучших доказательствах / И. Мотола, Л. А. Девайн, Х. С. Чунг, Дж.Е. Салливан [и др.]. // Медицинское образование и профессиональное развитие. – 2014. – № 4. – С. 14-58. – Текст: непосредственный.

129. Садовский, В. Философская энциклопедия / Садовский В., Юдин Э. – Москва, 1970. – Текст: непосредственный.

130. Сайт Министерства здравоохранения РФ. – URL: <https://www.rosminzdrav.ru/ministry/informatsiya-o-podvedomstvennyh-ministerstvu-zdravoohraneniya-rossii-organizatsiyah> (дата обращения: 14.03.2023). – Текст: электронный.

131. Сайт Сеченовского университета. – URL : <https://www.sechenov.ru/> (дата обращения: 14.03.2023). – Текст: электронный.

132. Сайт СЗГМУ им. И. И. Мечникова. – URL : <https://szgmu.ru/> (дата обращения: 14.03.2023). – Текст: электронный.

133. Сайт Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный педиатрический медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации. – URL: <https://gpmu.org/university/cluster/> (дата обращения: 14.03.2023). – Текст: электронный.

134. Селянская, Г. А. Распределенный университет: от сети филиалов к электронному сетевому университету / Селянская Г. А. // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 5. – Текст: непосредственный.

135. Семенова, Т. В. Глоссарий терминов в области медицинского образования : Медицинское образование и профессиональное развитие / Семенова Т. В., Балкизов З. З. – URL: http://www.medobr.ru/ru/pages/glossary.html?SSr=1301343ef522ffffff27c__07e40c05160d29-1e57 (дата обращения: 14.03.2023). – Текст: электронный.

136. Сенаторова, К. П. Понятие «сопровождение» как педагогическая категория / Сенаторова К. П. // Известия Саратовского университета. – 2020. – С. 279-294. . – Текст: непосредственный.

137. Сетевой центр трансфера медицинских технологий Сеченовского Университета подготовил свыше 50 предложений для отрасли. – URL: <https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/novosti-podvedomstvennykh-uchrezhdeniy/52070/> (дата обращения: 14.03.2023). – Текст: электронный.

138. Симуляция, ее роль в методике занятия: экстренные и неотложные ситуации в медицине. – URL: <https://events.webinar.ru/psmu/8556059/record-new/8737691> (дата обращения: 16.03.2023). – Текст: электронный.

139. Слободчиков, В. И. Основы психологической антропологии. Психология человека : введ. в психологию субъективности : учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. Заведений / Слободчиков. В. И. – Москва : Школа-пресс, 1995. – 383 с.. – Текст: непосредственный.

140. Словарь иностранных слов, вошедших в состав русского языка : Материалы для лексической разработки заимствованных слов в рус. лит. речи / Сост. под ред. А. Н. Чудинова. – Санкт-Петербург : В. И. Губинский, [1910]. – X, 676 с., 1 л. портр.; 24. – Текст: непосредственный.

141. Современный университет: от модели к Российской действительности / Щепилова А. В., Гончарова В. А., Михайлова С. В. [и др.] // Высшее образование в России. – 2017. – № 12 (218). – С. 92-101. – Текст: непосредственный.

142. Современный философский словарь. – URL: <http://philosophy.niv.ru/doc/dictionary/modern/articles/359/strategiya.htm> (дата обращения: 30.03.2020). – Текст: электронный.

143. Соловова, Н. В. Методическая работа в вузе: историко-педагогический аспект : монография / Соловова Н. В. – Самара: Универс групп, 2007. – 202 с. – Текст: непосредственный.

144. Стандартизированный пациент как ключевое звено оценки профессиональной пригодности выпускника медицинского вуза: введение в проблему / А. А. Попов, О. В. Теплякова, Е. В. Дьяченко [и др.] // Медицинское образование и профессиональное развитие. – 2019. – Т. 10. – № 1. – С. 20–27. – Текст: непосредственный.

145. Стромов, В. Ю. Модель организации научно-исследовательской деятельности студентов в вузе / Стромов В. Ю, Сысоев П. В. // Высшее образование в России. – 2017. – № 10 (216). – С. 75-82. – Текст: непосредственный.

146. Су Ванчжу. Построение и практика практической системы обучения инновационному образованию (J) / Су Ванчжу, Диаа Хайлин, Пэн Цюн // Форум высшего образования. – 2012. – № 7. – С. 3. – Текст: непосредственный.

147. Сурхаев, М. А. Методическая деятельность как специфический тип деятельности в образовательной системе / Сурхаев М. А., Курбанова А. М. // Мир науки, культуры, образования. – 2019. – № 4 (77). – С. 186-188. – Текст: непосредственный.

148. Тарасова, О. Г. Самообразование педагога – главная составляющая учебного процесса / Тарасова О. Г. // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 5. – С. 156–159. – URL: <http://e-koncept.ru/2017/770129.htm>. (дата обращения: 24.03.2020). – Текст: электронный.

149. Тарасова, Т. В. Телемедицина в современной системе здравоохранения / Т. В. Тарасова // Молодой ученый. – 2022. – № 1 (396). – С. 43-44. – URL: <https://moluch.ru/archive/396/87636/> (дата обращения: 01.04.2023). – Текст: электронный.

150. Тархан, Л. З. Организационная и контрольно-методическая деятельность преподавателя высшей школы : учебно-методическое пособие / Л. З. Тархан, М. И. Мыхнюк. – Симферополь : ИТ «АРИАЛ», 2019. – 210 с. – Текст: непосредственный.

151. Тельнюк, И. В. Особенности организации учебно-методической работы в современных условиях медицинского вуза / Тельнюк И. В., Худик В. А. // Вестник Санкт-Петербургского научно-исследовательского института педагогики и психологии высшего образования. – 2022. – № (2). – С. 38-46. – Текст: непосредственный.

152. Тенденции развития научно-образовательной среды в современных университетах Китая и России : коллективная монография / отв. Ред. Е. И. Бражник. – Санкт-Петербург: Свое издательство, 2019. – С. 7-39. – Текст: непосредственный.

153. Теоретические методы педагогического исследования: монографический метод. – URL: <https://disshelp.ru/blog/teoreticheskie-metody-pedagogicheskogo-issledovaniya-monograficheskij-metod/> (дата обращения: 14.03.2023) – Текст: электронный.

154. Терентьев, И. Г. / Научный потенциал студента медицинского вуза / И. Г. Терентьев, А. И. Абелевич, С. Н. Светозарский // Высшее образование в России. – 2011. – № 12. – Текст: непосредственный.

155. Трансляционная медицина как основа научно-образовательной экосистемы Центра Алмазова / Шляхто Е. В., Пармон Е. В., Петрова Н. Н., Кухарчик Г. А. // Трансляционная медицина. – Санкт-Петербург, 2020. – С. 23-40. – Текст: непосредственный.

156. Университетское образование педагога : коллективная монография / отв. ред. И. В. Гладкая – Санкт-Петербург: Свое издательство, 2019. – 129 с. – Текст: непосредственный.

157. Университеты на перепутье: Высшее образование в России / Д. П. Платонова, Е. С. Абалмасова, С. К. Бекова [и др.] ; под ред. Д. П. Платоновой, Я. И. Кузьминова, И. Д. Фрумина. – Москва : Изд. дом Высшей школы экономики,

2019. – 318, [2] с. – (Российское образование: достижения, вызовы, перспективы). – Текст: непосредственный.

158. Фадеев, А. С. Модель университета 4.0 / А. С. Фадеев, О. А. Змеев, Т. Т. Газизов // Научно-педагогическое обозрение. Pedagogical Review. – 2020. – №2. – С. 172-176. – Текст: непосредственный.

159. Федирчик, Т. Д. Многоуровневая методическая служба вуза в системе управления развитием педагогического профессионализма молодых преподавателей / Федирчик Т. Д. // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2014. – №3-2. – С 254-261. – Текст: непосредственный.

160. Философский энциклопедический словарь / гл. ред. Л. Ф. Ильичев [и др.]. – Москва : Советская энциклопедия, 1983. – 840 с. – URL: <http://philosophy.niv.ru/doc/dictionary/philosophical/fc/slovar-200-2.htm#zag-1124>. (дата обращения: 24.03.2020). – Текст: электронный.

161. Философский энциклопедический словарь. – 1983. – URL: <http://philosophy.niv.ru/doc/dictionary/philosophical/fc/slovar-200-2.htm#zag-1124> (дата обращения: 24.03.2020). – Текст: электронный.

162. Чекалева, Н. В. Педагогические основы учебной деятельности в вузе : учебное пособие / Чекалева Н. В. // Омск, 1993. – 98 с. – Текст: непосредственный.

163. Черкасова, И. И., Яркова, Т. А. Новые форматы повышения квалификации педагогических кадров: возможности и опыт / Повышение квалификации педагогических кадров в современном образовательном пространстве: монография. – Тюмень: ТОГИРРО, 2018. – С 42 – 61.

164. Что такое университет 4.0? – URL : <https://luckyea77.livejournal.com/2620217.html> (дата обращения: 24.03.2020). – Текст: электронный.

165. Шатравкина, А. В. Подготовка аспирантов медицинского вуза к преподавательской деятельности : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук : 13.00.08 – Теория и методика профессионального образования, 2019. – Текст: непосредственный.

166. Шеметова, Г. Н. Возможности и перспективы развития межкафедральных взаимодействий в образовательном процессе медицинского вуза / Шеметова Г. Н., Беляева Ю. Н., Дорогойкин Д. Л. // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2015. – №12-4. – С. 166-169. – Текст: непосредственный.

167. Шляхто, Е. В. Трансляционная медицина как основа научно-образовательной экосистемы Центра Алмазова. Е. В. Шляхто, Е. В. Пармон, Н. Н. Петрова [и др.] // Трансляционная медицина. – СПб, 2020. – С. 23–40. – Текст: непосредственный.

168. Эволюция форм организации науки в развитых капиталистических странах / Под ред. Д. М. Гвишиани, С. Р. Микулинского. – Москва: Наука, 1972. – 574 с. - (Науковедение, Проблемы и исследования). – Текст: непосредственный.

169. Эффективное профилактическое консультирование пациентов с хроническими неинфекционными заболеваниями и факторами риска: алгоритмы консультирования. Часть 2 / Калинина А. М., Еганян Р. А., Гамбарян М. Г. [и др.] // Профилактическая медицина. – 2013. – № 16(4). – С. 13-18. – Текст: непосредственный.

170. Юдин, Э. Г. Методология науки. Системность. Деятельность / Э. Г. Юдин. – Москва : Эдиториал УРСС, 1997. – 444 с. – (Научная школа : Систем. подход). – Текст: непосредственный.

171. C. Argyris. Intervention Theory and Method / C. Argyris. – Addison-Wesley Publishing Co. Inc, 1970. – p. 587-591. – Текст: непосредственный.

172. Coulshed E. Social work for teachers / Coulshed E. – London, 1991. – Текст: непосредственный.

173. Developing a teacher identity in the university context: a systematic review of the literature / Thea van Lankveld, Judith Schoonenboom, Monique Volman [at al.] // Higher Education Research & Development. – 2017. – Vol. 36. – Is. 2. – P. 325-342. – URL: <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1208154> (дата обращения 12.12.2019). – Текст: электронный.

174. Driving team effectiveness. – Korn Ferry institute. – 16 p. – Текст: непосредственный.

175. Experience Based Learning (ExBL): Clinical teaching for the twenty-first century / T. Dornan, R. Conn, H. Monaghan [at al.] // *Medical Teacher*, 2019. – Vol. 41. – Is. 10. – P. 1098-1105. – Текст: непосредственный.

176. Geifes S. Transnational, Bi-national, International? The German approach / Geifes S., Kammuller S. – URL: https://www.daad.de/medien/hochschulen/projekte/studienangebote/eaie-summer_forum_2014_tne_the_german_approach_sg__sk.pdf (дата обращения: 14.03.2023). – Текст: электронный.

177. Interventions Designed to Improve the Learning Environment in the Health Professions: A Scoping Review / Larry Gruppen, David M. Irby, Steven J. Durning [at al.] // *J. Meded Publish/* – 2018. – URL: <https://doi.org/10.15694/mep.2018.0000211.1> (дата обращения 12.12.2019). – Текст: электронный.

178. Instructional media selection principles for online medical education and emerging models for the new normal / Jihyun Lee, Hyoseon Choi, Robert O. Davis & Marcus A. Henning // *Medical Teacher*, 2023. – Vol. 45 – Is. 6. – P. 633-641. – Текст: непосредственный.

179. Johnson L. Higher Education Edition. Austin, Texas: The New Media Consortium. Increasing Cross-Institution Collaboration Long-Term Trend: Driving Ed Tech adoption in higher education for five or more years / L. Johnson, Adams Becker, S. Estrada // *The New Media Consortium*. – 2015. – P. 10-11. – Текст: непосредственный.

180. How can we teach EBM in clinical practice? An analysis of barriers to implementation of on-the-job EBM teaching and learning / Oude Rengerink K, Thangaratinam S, Barnfield G [at al.] // *Medical Teacher*, 2011. – Vol. 33 – Is. 3. P. 125-130. – Текст: непосредственный.

181. Katzenbach J. R. The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization / J. R. Katzenbach, D. K. Smith. // *Harvard Business Press*, 1992. – 292 с. – Текст: непосредственный.

182. Kreeta Niemi 'The best guess for the future?' Teachers' adaptation to open and flexible learning environments in Finland, *Education Inquiry* / Kreeta Niemi // *Education Inquiry*. – 2021. – № 12:3. – p. 282-300. – Текст: непосредственный.

183. Lane J.E. Higher education system 3.0: Adding value to states and institutions // *Higher education system 3.0: Harnessing systemness, delivering performance*. – Albany, NY: SUNY Press, 2013. – P. 3-26. – Текст: непосредственный.

184. Lazzari C. Communication skills training for health care professionals. What is it all about?/ Carlo Lazzari // *Medical Teacher*. – 2013. – Vol. 35. – Is. 8. – P. 700-701. – Текст: непосредственный.

185. Luft, J. The Johari window, a graphic model of interpersonal awareness / Luft, J.; Ingham, H. // *Proceedings of the western training laboratory in group development : journal*. – Los Angeles: University of California, Los Angeles, 1955. – Текст: непосредственный.

186. Mahony J. Rethinking Agency and Structure in the Study of Regime Change / J. Mahony, R. Snyder // *Studies in Comparative International Development*. – 1999. – № 34. – p. 3-32. – Текст: непосредственный.

187. Medical education: Changes and perspectives, *Medical Teacher* / Qin Zhang, Liming Lee, Larry D. Gruppen & Denian Ba [at al.] // *Journal Medical Teacher*, 2013. – Vol. 35. – Is. 8. – P. 621-627. – URL: <https://doi.org/10.3109/0142159X.2013.789495> (дата обращения 12.12.2019). – Текст: электронный.

188. Learning needs assessments in continuing professional development: A scoping review / Al-Ismail MS, Naseralallah LM, Hussain TA [at al.] // *Medical Teacher*. – 2023 Vol. 45. Is 2. – P. 203-211. – Текст: непосредственный.

189. Porter Michael E. Location, competition, and economic development: local clusters in a global economy / Porter Michael E. // *Economic Development Quarterly*. – Vol. 14. – № 1. – February 2000. – p. 15-34. – URL: http://www.development.wne.uw.edu.pl/uploads/Courses/ied_porter_2000.pdf (дата обращения: 16.03.2023). – Текст: электронный.

190. Ralph H. Kilmann. Problem Defining and the Consulting Process / R. H. Kilmann, I. I. Mitroff. – URL: <https://kilmanndiagnostics.com/problem-defining-and->

the-consulting-intervention-process/ (дата обращения: 16.03.2023). – Текст: электронный.

191. Reforms in VUmc School of Medical Sciences Amsterdam: Student engagement, a Minor elective semester and stakeholder collaboration in improving the quality of assessments / R. A. Kusurkar, H.E. Daelmans, A. Horrevoets [at al.] // *Medical Teacher*, 2018. – Vol. 40. – Is. 5. – P. 501-505. – Текст: непосредственный.

192. Robert R. Blake. Consultation / Robert R. Blake, J. S. Mouton // Reading, Mass: Addison-Wesley, 1976. – URL: <https://www.deepdyve.com/lp/sage/consultation-robert-r-blake-and-jane-srygley-mouton-reading-mass-6fvBWNTBtQ?key=sage> (дата обращения: 16.03.2023). – Текст: электронный.

193. Rogers C. The characteristics of a helping relationships / Rogers C. // *Personnel and Guidance Journal*. – 1958. – Vol. 37. – Текст: непосредственный.

194. Rogers C.R. The interpersonal relationship: the core of guidance. *Harvard Educational Review*, 1962. – № 32. – p. 416-429. – Текст: непосредственный.

195. «Educator with a capital E»: Comparing medical education experiences of student-as-teacher elective participants and peers / Sarah E. Onorato, Andrea W. Schwartz, Christine P. Beltran & Jeremy B. Richards // *Medical Teacher*. – 2022 Vol. 44. Is 1. – P. 50-56. – Текст: непосредственный.

196. Shelton, P.G. *Advancements in Undergraduate Medical Education: Meeting the Challenges of an Evolving World of Education, Healthcare, and Technology* / P.G. Shelton, Irma Corral, Brandon Kyle. – Springer Science; Business Media New York, 2016. – Текст: непосредственный.

197. Informal faculty development in health professions education: Identifying opportunities in everyday practice / Svetlana M. King, Janet Richards, Anne-Marie Murray [at al.] // *Medical Teacher*. – 2021. – Vol. 43. – Is. 8. – P. 874-878. – Текст: непосредственный.

198. Tarrant C. Models of the medical consultation: opportunities and limitations of a game theory perspective / Tarrant C, Stokes T, Colman AM. // *BMJ Quality & Safety*. – 2004. – № 13. – P. 461-466. – Текст: непосредственный.

199. The American Voter / A. Campbell, P. Converse, W. Miller, D. Stokes. – New York: John Wiley & Sons, Inc. – 1960. – 573 p. – Текст: непосредственный.
200. The clinical learning environment / Jonas Nordquist, Jena Hall, Kelly Caverzagie [at al.] // *Medical Teacher*. – 2019. – Vol. 41. – Is. 4. – P. 366-372. – URL: <https://doi.org/10.1080/0142159X.2019.1566601> (дата обращения: 16.03.2023). – Текст: электронный.
201. Toh T.S. Looking beyond the hype: applied AI and machine learning in translational medicine / Toh T.S., Dondelinger F., Wang D. // *EBioMedicine*. – 2019. – № 47. – С. 607-615. – Текст: непосредственный.
202. Translational Medicine definition by the European Society for Translational Medicine / Cohrs R.J., Martin T., Ghahramani P., et al. // *New Horizons in Translational Medicine*. – 2015. – № 2(3). – P. 86-88. – Текст: непосредственный.
203. Truax C. Towards Effective Counselling and Psychotherapy: Training and Practice / Truax C., Carkhuff R. – Chicago, 1967. – Текст: непосредственный.
204. Van Dam, M. Bridging generation gaps in medical education: a «light bulb moment» at the Association for Medical Education in Europe annual conference in Barcelona / M. van Dam, C. Noben, M. Higgins // *Medical Teacher*, 2017. – Vol. 39. – Is. 11. – P. 1195-1196. URL: <https://doi.org/10.1080/0142159X.2017.1288865> (дата обращения 12.12.2019). – Текст: электронный.
205. Van Woezik, T. Exploring Open Space: A self-directed learning approach for higher education / T. Van Woezik, R. Reuzel, J. Koksma // *Journal Cogent Education*, 2019. – Vol. 6. – Is. 1. – P. 1-22. URL: <https://doi.org/10.1080/2331186X.2019.1615766> (дата обращения 12.12.2019). – Текст: электронный.
206. Walters F. Understanding by Design (2nd Edition) / Walters F., Newman, M. // *TESOL Quarterly*. – 2008. – № 42. – p. 162-165. – Текст: непосредственный.
207. Weisshardt, I. Increased understanding of medical education pathways in Europe as a potential quality factor in CME – a comprehensive assessment of the current landscape / I. Weisshardt, I. Stapff, M. Schaffer // *Journal of European CME*, 2012. – Vol. 1. – Is. 4. – P. 9-17. – URL: <https://doi.org/10.3109/21614083.2012.662891> (дата обращения 12.12.2019). – Текст: электронный.

208. Woezik T. V. Exploring Open Space: A self-directed learning approach for higher education / T. V. Woezik, R. Reuzel, J. Koksma // Journal Cogent Education. – 2019. – Vol. 6. – Is. 1. – P. 1-22. – Текст: непосредственный.

209. Wood, A. Selling new learning spaces – Flexibly anything for the 21st century. In L.Benade & M.Jackson (Eds.), Transforming education: Design, technology, government / Wood, A. // Singapore: Springer. – 2018. – p. 95-106. – Текст: непосредственный.

210. Xi'an Jiaotong Liverpool University / Xi'an Jiaotong. – URL: <https://www.liv.ac.uk/xjtlu/> (дата обращения: 14.03.2023). – Текст: электронный.

АНКЕТА

«Изучение особенностей методической деятельности преподавателя Центра Алмазова»

Уважаемые респонденты! Просим Вас принять участие в опросе с целью изучения особенностей методической деятельности преподавателя в новых условиях организации высшего медицинского образования.

Анкета анонимная

Инструкция: анкета содержит 12 вопросов. К каждому вопросу в скобках указаны рекомендации для ответа. Заполняя анкету, вы соглашаетесь, что ваши данные будут использованы для научных исследований.

1. Кафедра (напишите кафедру, на которой Вы работаете в настоящее время)

2. Педагогический стаж работы (выберите один из вариантов)
До 5 лет/5-10 лет/10-20 лет/более 20 лет

3. Медицинский стаж (выберите один из вариантов)
Нет/до 5 лет/5-10 лет/10-20 лет/более 20 лет

4. Наличие опыта работы в другом ВУЗе (выберите один из вариантов)
есть/нет

5. Наука/Образование/Клиника (подчеркните в какой(их) сфере(ах) деятельности Центра Алмазова Вы работаете)

6. Расположите следующие виды профессиональной деятельности преподавателя по значимости для Вас (от 1 до 5):

Виды деятельности преподавателя	Позиция по приоритету	
	В 2015 году	В 2020 году
Организационная деятельность		
Педагогическая деятельность		
Методическая деятельность		
Воспитательная деятельность		
Научно-исследовательская деятельность		

7. Какие изменения происходят в методической работе преподавателя Центра Алмазова в современных условиях смешанного обучения (применения дистанционных образовательных технологий) (выберите один или несколько из вариантов утверждений):

<input type="checkbox"/>	Методическая работа стала более сложной
<input type="checkbox"/>	Методическая работа стала более творческой
<input type="checkbox"/>	Методическая работа требует специальных знаний
<input type="checkbox"/>	Увеличился объем методической работы
<input type="checkbox"/>	Изменились нормативные требования к методической работе
<input type="checkbox"/>	Методическая работа стала формальной
<input type="checkbox"/>	Методическая работа требует владения цифровыми технологиями

	Не изменилась
--	---------------

8. Какое определение «методической деятельности преподавателя» Вы считаете наиболее правильным (выберите один вариант определения из предложенных)

	планируемая деятельность преподавателей и сотрудников, направленная на совершенствование существующих, а также разработку и внедрение новых принципов, форм и методов организации учебного процесса.
	вид деятельности, представляющий собой совокупность мероприятий, проводимых в целях овладения методами и приемами учебно-воспитательной работы, поиск новых, наиболее рациональных и эффективных форм и методов организации, проведения и обеспечения образовательного процесса.
	совместная деятельность преподавателя и специалиста методической службы, направленная на поиск новых современных форм и методов организации учебной деятельности, разработку и адаптирование методических материалов к различным формам и условиям организации учебного процесса.
	вид профессионально-педагогической деятельности по организации методической работы, являющийся механизмом профессионально-личностного развития, опосредующим качество образовательного процесса.
	результат деятельности преподавателя в материалах, излагающих общие подходы, содержание, способы и методы обучения, направленные на повышение профессиональной квалификации и педагогического мастерства.
	самостоятельный вид профессиональной деятельности педагога по проектированию, разработке и конструированию, исследованию средств обучения, позволяющих осуществлять регуляцию обучающей и учебной деятельности.

9. Что, на Ваш взгляд, относится к методической деятельности преподавателя (выберите один или несколько из предложенных утверждений и дополните своими вариантами):

	планирование содержания рабочей программы, методических материалов и оценочных средств по преподаваемой дисциплине
	отбор учебной информации, оформление методических материалов
	выполнение требований ФГОС ВО, локальных нормативных актов при разработке методических материалов и оценочных средств
	оформление рабочей программы, методических материалов и оценочных средств
	поиск новых форм и методов проведения занятий
	анализ существующих материалов по преподаваемой дисциплине
	Свой вариант

10. Методическая деятельность преподавателя Центра Алмазова имеет отличия от методической деятельности преподавателя образовательной организации, реализующей образовательные программы высшего немедицинского образования (выберите один из вариантов утверждений):

	категорически не согласен
	не согласен
	нейтрален
	согласен
	полностью согласен
	«нет мнения»

11. К особенностям методической деятельности преподавателя Центра Алмазова относятся (выберите один или несколько из вариантов утверждений и дополните своим вариантом):

	Готовность применять современные методики и образовательные технологии
	Умение оперативно адаптировать методические материалы к разным формам и условиям подачи материала
	Проведение анализа качества знаний обучающихся по своей дисциплине
	Интеграция методической документации с данными научных исследований
	Проведение педагогических исследований
	Разработка учебно-программной и учебно-методической документации с учетом технологии опережающего обучения
	Наличие методических рекомендаций для обеспечения прохождения практики с первого дня обучения
	Владение информационными и интерактивными технологиями
	Адаптация учебных материалов в соответствии с индивидуальным уровнем подготовки обучающегося
	Свой вариант

12. Что, на Ваш взгляд, способствует или будет способствовать формированию у преподавателя методической компетентности (выберите один или несколько вариантов и (или) напишите свой вариант):

	Обучение в аспирантуре
	Повышение квалификации преподавателя
	Обучение на семинарах, курсах и др., проводимых специалистами методического отдела
	Самообразование по методическим вопросам
	Свой вариант

Ваши предложения по улучшению методической работы в Центре Алмазова

Благодарим за участие в исследовании!

Методика проведения процессного методического консультирования

1 этап Понимание существования методической проблемы

На первом этапе проводим организационную диагностику, которая может осуществляться в синхронном или асинхронном режиме: в форме "вопрос-ответ", информационной консультации, наблюдения, изучения документации или анализа размещенной информации на странице дисциплины образовательного портала и др.

Методы наблюдения используются в зависимости от предмета предстоящего консультирования. Компоненты планирования наблюдения:

- Постановка цели и задачи наблюдения
- Выбор объекта, предмета или ситуации для наблюдения
- Определение длительности наблюдения
- Выбор способа наблюдения
- Проведение наблюдения и фиксация происходящего, через призму методической деятельности
- Обработка, анализ и интерпретация результатов наблюдения.

При консультировании в асинхронном формате проведения используются дистанционные технологии. Инструменты для проведения консультации в асинхронном режиме:

- Электронная почта – получение информации.
- Learning management system (LMS) Moodle – изучение документации, возможность автоматического опроса, обсуждения материала и документирования.

Задание для специалиста методической службы и участников консультирования:
Внести информацию в таблицу 1.

Таблица 1. Определение наличия проблемы

«то, что есть»	«то, что должно быть»	Предполагаемая проблема
Например: Есть разработанная рабочая программа, по ФГОС ВО (Приказ Минобрнауки от 09.02.2016 г.)	Необходимо подготовить РП по новому ФГОС ВО (Приказ Минобрнауки России от 12.08.2020г.)	Нет сформулированных ПК и ИДК для разработки РП

Как только разрыв между «то, что есть» и «то, что должно быть», превышает некоторый порог, тогда возникает проблема.

Результатом взаимодействия на этом этапе является само понимание наличия проблемы всеми участниками.

2 этап Определение и формулирование методической проблемы

Данный этап может проводиться в синхронном режиме, возможны как очный, так и дистанционный и смешанный формат встречи.

Инструменты для проведения в синхронном режиме:

- Точка кипения

- Видеоконференция
- Живой чат
- Интерактивные доски

Для обсуждения и формулирования проблемы, которую предстоит решать, на данном этапе процессного методического консультирования выбираем дискуссию.

Таблица 2. Формы проведения дискуссии

Форма проведения дискуссии	Количество участников	Взаимодействие во время дискуссии	Содержание деятельности специалиста методической службы
«Круглый стол»	группа 10-20 человек (представители от разных кафедр)	обмен мнениями между представителями кафедр, представляющих интересы всей кафедры	<ul style="list-style-type: none"> – формулирует итоги 1 этапа – организует обсуждение – фиксирует результаты процесса обсуждения – подводит итог – согласовывает конечную формулировку проблемы
Панельная дискуссия	группа свыше 40 человек (сотрудники кафедр в полном составе)	обсуждение и выражение мнения разных кафедр всеми их сотрудниками	
Форум-обсуждение	группа свыше 40 человек (сотрудники кафедр в полном составе)	каждый участник выражает свое личное мнение	

Задание:

Согласовать на кафедре и подготовить к дискуссии свою точку зрения на проблему.

Результатом взаимодействия на этом этапе является согласование различных взглядов на проблему и формулировка проблемы. Кроме этого, на данном этапе формируется команда, которая будет участвовать в последующих этапах консультирования и решать эту проблему. Специалисту методической службы необходимо выбрать стратегию работы с командой.

3 этап Обсуждение методической проблемы и вариантов решения

Данный этап может проводиться в синхронном режиме, возможны как очный, так и дистанционный и смешанный формат встречи.

Инструменты для проведения в синхронном режиме:

- Точка кипения
- Видеоконференция
- Живой чат
- Интерактивные доски

Для проектирования вариантов решения проблемы предлагаем на данном этапе воспользоваться моделью обратного дизайна (backward design, understanding by design).

Задание.

Для эффективной работы участникам заранее предлагается обсудить и сформулировать желаемый результат. Наиболее подходящей формой взаимодействия на данном этапе является мозговой штурм.

На данном этапе специалист методической службы активно взаимодействует с участниками консультации, побуждает высказывать свои идеи, соображения, предложения. На этапе совместного обсуждения проблемы можно расширить круг участников и обратиться за помощью к другим участникам образовательного процесса (например, администрации, специалистам тех. поддержки, заведующему библиотекой, психологу и др.). Это необходимо для того, чтобы дополнить точку зрения специалиста методической службы как консультанта и расширить круг креативных идей.

Результатом взаимодействия является определение этапов решения проблемы, которые приведут к планируемому результату.

4 этап Методическое сопровождение при решении проблемы

На данном этапе деятельность специалиста методической службы направлена на методическое сопровождение участников консультирования на всех этапах решения проблемы, которые были определены ранее.

Для командной работы специалист методической службы при планировании консультирования на данном этапе должен учитывать следующие особенности участников консультации:

1. Разный уровень педагогических и методических знаний у участников;
2. Разный вид основной профессиональной деятельности;
3. Наличие опыта в своей профессиональной сфере;
4. Личностные качества.

На основании Модели эффективности команды «Т7» специалист методической службы организует взаимодействие соблюдая следующие принципы:

- стремиться сфокусировать внимание команды на сути;
- организовать взаимодействие на основе диалога в доброжелательной атмосфере;
- уважать и учитывать профессиональный опыт каждого из участников консультирования;
- способствовать осознанию ценности и общей цели совместной деятельности всеми участниками;
- стремиться к успешному выполнению поставленных перед командой задач.

На данном этапе возможны самые разнообразные формы проведения консультирования:

- Консультация с элементами мастер-класса;
- Консультация – диалог;
- Консультация – вебинар;
- Консультация – дискуссия;
- Видеоконсультация;
- Информационная консультация;
- Консультация-форум;
- Консультирование на образовательном портале в электронном методическом кабинете («проблемно-ориентированный методический кабинет»);
- Информационная консультация-рассылка;
- Консультирование на образовательном портале в электронном методическом кабинете («Скорая методическая помощь» - обмен мгновенными сообщениями «вопрос-ответ»).

5 этап Оценка полученных результатов

На этом этапе необходимо проанализировать результаты каждого этапа процессного консультирования, сравнить желаемый и полученный результат, а также получить обратную связь по следующим параметрам:

1. Объективные показатели (получение желаемого результата - «продукта», документа и др.);
 - Критерии оценки результата администрацией - соответствие результата общей стратегии образовательной организации.
 - Критерии оценки результата методической службой - соответствие результата нормативным требованиям, шаблонам, инструкциям («критериям достижения»); новизна, креативность, инновации на этапах его достижения.
 - Критерии оценки результата участниками консультирования - соответствует ли полученный результат тому, что планировали на 3 этапе («желаемый результат»).
2. Оценка полученных знаний и умений участниками консультирования (самооценка);
3. Динамика личных показателей профессионального развития, мотивации, удовлетворенности (Е-портфолио – обучение и оценка на рабочем месте);
4. Оценка деятельности специалиста методической службы в процессе консультирования (обратная связь).

АНКЕТА**«Изучение эффективности организации повышения квалификации научно-педагогических кадров в Институте медицинского образования Центра Алмазова»**

Уважаемые респонденты! За прошедший год в Институте медицинского образования были проведены:

- Курс «Начинаю преподавать медицину»
- Направление внутрифирменного обучения «Инновации в Медицинском Образовании (ИМО)»
- Повышение квалификации по программе «Педагогические и методические аспекты деятельности преподавателя высшей медицинской школы»
- Отдельные семинары, проведенные специалистами учебно-методического отдела ИМО
- Групповые и индивидуальные методические консультации

Просим Вас принять участие в опросе с целью изучения эффективности организации учебно-методическим отделом повышения квалификации научно-педагогических кадров в Центре Алмазова

Анкета анонимная

Инструкция: анкета содержит 14 вопросов. К каждому вопросу в скобках указаны рекомендации для ответа. Заполняя анкету, вы соглашаетесь, что ваши данные будут использованы для научных исследований.

1. Кафедра (напишите кафедру/структурное подразделение, где Вы работаете в настоящее время)

2. Выберите виды профессиональной деятельности, которые Вы осуществляете в Центре Алмазова (выберите один или несколько ответов):

- Научно-исследовательская деятельность
- Медицинская деятельность
- Педагогическая деятельность
- Административно-управленческая деятельность

3. Какой вид профессиональной деятельности, является для Вас приоритетным (выберите один ответ):

- Научно-исследовательская деятельность
- Медицинская деятельность
- Педагогическая деятельность
- Административно-управленческая деятельность

4. В каких формах повышения квалификации Вы принимали участие в 2022 году (выберите один или несколько ответов):

- Курс «Начинаю преподавать медицину»
- Направление внутрифирменного обучения «Инновации в Медицинском Образовании (ИМО)»
- Программа повышения квалификации «Педагогические и методические аспекты деятельности преподавателя высшей медицинской школы»

- Отдельные семинары, проведенные специалистами учебно-методического отдела ИМО
- Групповые и индивидуальные методические консультации

5. Оцените сформированность у Вас умений/навыков/компетенций в процессе обучения в 2022 году (выберите один ответ по каждому критерию)

Умения/навыки/компетенции	(выберите один ответ)
Умение осуществлять обновление содержания образовательных программ с учетом требований законодательства и рынка труда	<ul style="list-style-type: none"> ○ Полностью сформировалось ○ Сформировалось частично ○ Не формировалось
Умение применять современные образовательные технологии для решения задач образования и здравоохранения.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Полностью сформировалось ○ Сформировалось частично ○ Не формировалось
Умение осуществлять учебную и воспитательную работу	<ul style="list-style-type: none"> ○ Полностью сформировалось ○ Сформировалось частично ○ Не формировалось
Умение осуществлять методическую деятельность	<ul style="list-style-type: none"> ○ Полностью сформировалось ○ Сформировалось частично ○ Не формировалось
Умение работать в команде	<ul style="list-style-type: none"> ○ Полностью сформировалось ○ Сформировалось частично ○ Не формировалось
Коммуникативные навыки	<ul style="list-style-type: none"> ○ Полностью сформировалось ○ Сформировалось частично ○ Не формировалось
Навыки презентации результатов работы	<ul style="list-style-type: none"> ○ Полностью сформировалось ○ Сформировалось частично ○ Не формировалось
Умение решать методические задачи, используя системное и критическое мышление	<ul style="list-style-type: none"> ○ Полностью сформировалось ○ Сформировалось частично ○ Не формировалось
Способность креативно подходить к решению задач	<ul style="list-style-type: none"> ○ Полностью сформировалось ○ Сформировалось частично ○ Не формировалось
Умение использовать информационные технологии	<ul style="list-style-type: none"> ○ Полностью сформировалось ○ Сформировалось частично ○ Не формировалось
Умение транслировать свой опыт коллегам	<ul style="list-style-type: none"> ○ Полностью сформировалось ○ Сформировалось частично ○ Не формировалось
Навыки поиска и анализа информации	<ul style="list-style-type: none"> ○ Полностью сформировалось ○ Сформировалось частично ○ Не формировалось

Способность осуществлять межгрупповое/межкафедральное взаимодействие	<input type="radio"/> Полностью сформировалось <input type="radio"/> Сформировалось частично <input type="radio"/> Не формировалось
--	---

6. Оцените какие умения/навыки/компетенции пригодились Вам в педагогической и методической деятельности (выберите один ответ по каждому критерию)

Умения/навыки/компетенции	(выберите один ответ)
Умение осуществлять обновление содержания образовательных программ с учетом требований законодательства и рынка труда	<input type="radio"/> Пригодилось <input type="radio"/> Пока не пригодилось <input type="radio"/> Совсем не пригодилось
Умение применять современные образовательные технологии для решения задач образования и здравоохранения.	<input type="radio"/> Пригодилось <input type="radio"/> Пока не пригодилось <input type="radio"/> Совсем не пригодилось
Умение осуществлять учебную и воспитательную работу	<input type="radio"/> Пригодилось <input type="radio"/> Пока не пригодилось <input type="radio"/> Совсем не пригодилось
Умение осуществлять методическую деятельность	<input type="radio"/> Пригодилось <input type="radio"/> Пока не пригодилось <input type="radio"/> Совсем не пригодилось
Умение работать в команде	<input type="radio"/> Пригодилось <input type="radio"/> Пока не пригодилось <input type="radio"/> Совсем не пригодилось
Коммуникативные навыки	<input type="radio"/> Пригодилось <input type="radio"/> Пока не пригодилось <input type="radio"/> Совсем не пригодилось
Навыки презентации результатов работы	<input type="radio"/> Пригодилось <input type="radio"/> Пока не пригодилось <input type="radio"/> Совсем не пригодилось
Умение решать методические задачи, используя системное и критическое мышление	<input type="radio"/> Пригодилось <input type="radio"/> Пока не пригодилось <input type="radio"/> Совсем не пригодилось
Способность креативно подходить к решению задач	<input type="radio"/> Пригодилось <input type="radio"/> Пока не пригодилось <input type="radio"/> Совсем не пригодилось
Умение использовать информационные технологии	<input type="radio"/> Пригодилось <input type="radio"/> Пока не пригодилось <input type="radio"/> Совсем не пригодилось
Умение транслировать свой опыт коллегам	<input type="radio"/> Пригодилось <input type="radio"/> Пока не пригодилось <input type="radio"/> Совсем не пригодилось
Навыки поиска и анализа информации	<input type="radio"/> Пригодилось <input type="radio"/> Пока не пригодилось <input type="radio"/> Совсем не пригодилось
Способность осуществлять межгрупповое/межкафедральное взаимодействие	<input type="radio"/> Пригодилось <input type="radio"/> Пока не пригодилось <input type="radio"/> Совсем не пригодилось

7. Оцените удовлетворенность организацией и условиями обучения (выберите один ответ по каждому критерию)

Организация и условия обучения	(выберите один ответ)
Удовлетворенность организацией учебного процесса	<input type="radio"/> Полностью удовлетворен

	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> <i>Удовлетворен частично</i> <input type="radio"/> <i>Не удовлетворен</i>
Удовлетворенность доступом к учебным материалам	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> <i>Полностью удовлетворен</i> <input type="radio"/> <i>Удовлетворен частично</i> <input type="radio"/> <i>Не удовлетворен</i>
Удовлетворенность содержанием материалов	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> <i>Полностью удовлетворен</i> <input type="radio"/> <i>Удовлетворен частично</i> <input type="radio"/> <i>Не удовлетворен</i>
Удовлетворенность дистанционным форматом обучения	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> <i>Полностью удовлетворен</i> <input type="radio"/> <i>Удовлетворен частично</i> <input type="radio"/> <i>Не удовлетворен</i>
Удовлетворенность дифференцированным подходом к оцениванию заданий	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> <i>Полностью удовлетворен</i> <input type="radio"/> <i>Удовлетворен частично</i> <input type="radio"/> <i>Не удовлетворен</i>
Удовлетворенность представлением учебного материала специалистами учебно-методического отдела ИМО	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> <i>Полностью удовлетворен</i> <input type="radio"/> <i>Удовлетворен частично</i> <input type="radio"/> <i>Не удовлетворен</i>
Удовлетворенность возможностью получения консультации у специалистов учебно-методического отдела по сложным вопросам	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> <i>Полностью удовлетворен</i> <input type="radio"/> <i>Удовлетворен частично</i> <input type="radio"/> <i>Не удовлетворен</i>
Удовлетворенность методическим сопровождением при разработке рабочих программ, оценочных средств и методических материалов	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> <i>Полностью удовлетворен</i> <input type="radio"/> <i>Удовлетворен частично</i> <input type="radio"/> <i>Не удовлетворен</i>

8. Оцените удовлетворенность применяемыми образовательными технологиями при обучении (выберите один ответ по каждому критерию)

Образовательные технологии и методы обучения	<i>(выберите один ответ)</i>
Удовлетворенность применением активных (интерактивных) методов обучения	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> <i>Полностью удовлетворен</i> <input type="radio"/> <i>Удовлетворен частично</i> <input type="radio"/> <i>Не удовлетворен</i>
Удовлетворенность применением онлайн образовательных технологий	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> <i>Полностью удовлетворен</i> <input type="radio"/> <i>Удовлетворен частично</i> <input type="radio"/> <i>Не удовлетворен</i>
Удовлетворенность применением обучения на основе трансляции опыта	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> <i>Полностью удовлетворен</i> <input type="radio"/> <i>Удовлетворен частично</i> <input type="radio"/> <i>Не удовлетворен</i>
Удовлетворенность применением практикоориентированного обучения	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> <i>Полностью удовлетворен</i> <input type="radio"/> <i>Удовлетворен частично</i> <input type="radio"/> <i>Не удовлетворен</i>
Удовлетворенность применением командной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> <i>Полностью удовлетворен</i> <input type="radio"/> <i>Удовлетворен частично</i> <input type="radio"/> <i>Не удовлетворен</i>
Удовлетворенность применением проектной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> <i>Полностью удовлетворен</i> <input type="radio"/> <i>Удовлетворен частично</i> <input type="radio"/> <i>Не удовлетворен</i>
Удовлетворенность применением обучения в партнёрстве	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> <i>Полностью удовлетворен</i> <input type="radio"/> <i>Удовлетворен частично</i> <input type="radio"/> <i>Не удовлетворен</i>
Удовлетворенность применением индивидуализации обучения и индивидуального консультирования	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> <i>Полностью удовлетворен</i> <input type="radio"/> <i>Удовлетворен частично</i> <input type="radio"/> <i>Не удовлетворен</i>

9. Оцените полезность содержания тем занятий (выберите один ответ)

- Содержание тем было важно для последующей профессиональной деятельности*

- Частично связано с последующей профессиональной деятельностью
- Не было связи с последующей профессиональной деятельностью

10. Оцените актуальность обучения (выберите один ответ)

- Соответствует современным требованиям
- Частично соответствует современным требованиям
- Не соответствует современным требованиям

11. Оцените новизну содержания и организации обучения по сравнению с предыдущим обучением (выберите один ответ)

- Инновационное содержание и организация обучения
- Инновационное содержание и организация обучения по отдельным темам
- Отсутствие новизны содержания и организации обучения

12. Оцените, насколько оправдались Ваши ожидания от обучения? (выберите один ответ)

- Полностью оправдались
- Оправдались частично
- Совсем не оправдались

Уточните, в чем именно оправдались?

Ваши пожелания

13. Вы готовы порекомендовать обучение, вашим коллегам (выберите один или несколько ответов из предложенных)

- Порекомендую коллегам из другого вуза
 - Порекомендую всем коллегам из ИМО
 - Не готов рекомендовать потому, что
-

14. На каком из курсов Вы хотели бы пройти обучение (выберите один или несколько ответов из предложенных)

- «Начинаю преподавать медицину»
- «Инновации в Медицинском Образовании (ИМО)»
- «Педагогические и методические аспекты деятельности преподавателя высшей медицинской школы»
- Отдельные обучающие тематические семинары, организованные учебно-методическим отделом по интересующим вопросам
- Групповые консультации, организованные специалистами учебно-методического отдела
- Индивидуальные консультации, организованные специалистами учебно-методического отдела
- Другое

Благодарим за участие в исследовании!