

УДК 351.77: 378.048.2: 378.225

Н. О. Васюк,  
аспірант, Національна академія державного управління при Президентові України

# ПІДГОТОВКА КЕРІВНИХ КАДРІВ ДЛЯ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я НА ЗАСАДАХ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ

У статті проаналізовані умови та засади реалізації компетентнісного підходу при підготовці керівних кадрів для системи охорони здоров'я в умовах реформування галузі.

The article analyzed the conditions and principles of the competency approach in preparing leadership training for health care reform in the industry.

**Ключові слова:** компетентнісний підхід, компетенції, підготовка керівних кадрів для системи охорони здоров'я.

**Key words:** competence approach, competence, leadership training for health care.

## ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Соціально-економічні, технологічні та інформаційні зміни, які характеризують суспільство України ХХІ ст., висувають нові вимоги до підготовки фахівців з вищою освітою, здатних до саморозвитку та успішної професійної самореалізації на основі формули “освіта впродовж життя”, та відповідності цієї підготовки до Європейських стандартів. Тому перед вищими навчальними закладами України постає необхідність оновлення як змісту, так і методології підготовки фахівців, в тому числі і для державного управління у сфері охорони здоров'я. Найбільш результативним вважають компетентнісний підхід, у рамках якого значно підвищується практична спрямованість навчання, розвивається самостійність у постановці та вирішенні професійних проблем, моделюється майбутня діяльність за фахом, вдосконалюється критичність мислення. Особливо актуальним в умовах сучасного українського суспільства є створення генерації керівників і менеджерів, здатних ефективно працювати в нових умовах, що передбачає формування у них системності дій в фаховій діяльності та створення професійних компетентностей [4].

Компетентнісний підхід вважається ключовою інноваційною ідеєю сучасної освіти [4]. Цей підхід базується на конкретних принципах, а саме принципі професіоналізму, який передбачає наявність обов'язкової спеціальної підготовки керівника системи охорони здоров'я для роботи на певному управлінському рівні.

На сучасному етапі динаміка освіти всіх суб'єктів управління забезпечується періодичним підвищенням їх кваліфікації в закладах післядипломної освіти шляхом стажування або самоосвіти. Разом з тим, управлінська компетентність потребує уміння накопичувати необхідні знання для виконання конкретних управлінських дій [4].

Представлені в науковій літературі дані підтверджують, що компетентнісний підхід — становить один з цілої низки чинників, що сприяють модернізації змісту освіти. Слід зазначити, що він становить методичний підхід, доповнюючи низку освітніх інновацій у поєднанні з класичними підходами, які в цілому утворюють систему позитивного досвіду для досягнення сучасних освітніх цілей [6].

## АНАЛІЗ ОСТАННІХ ПУБЛІКАЦІЙ

Існуюча на даний момент дискусія щодо визначення індикатора, яким можна було б оцінювати якість освіти, дає підстави вважати, що таким новим концептуальним

орієнтиром є компетентність, що визначає формування змісту освіти, її методів, критеріїв тощо, а його застосування — компетентнісним підходом. Характерно, що поняття компетентності не зводиться тільки до набуття знань і навичок, а враховує отримання складних умінь, а також якостей особистості [11].

Важливою є проблема розробки стандартів формування компетенцій при підготовці державних службовців в галузі управління громадського здоров'я при прийнятті компетентних рішень у процесі реформування галузі охорони здоров'я. Ці питання досліджують такі вчені як Л. Жаліло, О. Мартинюк, І. Солоненко. Одним із питань щодо формування компетенцій при підготовці сучасних фахівців у сфері охорони здоров'я, а саме — врахування різних аспектів підготовки таких фахівців, присвячено дослідження Н. Мезенцевої, І. Бедрик та ін.

Прикладні питання запровадження компетентнісного підходу в освіту та осмислення засадничих питань взаємозв'язку компетенції і компетентностей розкривають такі зарубіжні та українські науковці і практики: А. Хуторський, Н. Бібік, Л. Ващенко, С. Калашникова, О. Локшина, О. Овчарук, Л. Паращенко, О. Пометун, С. Трубачова, Л. Хоружа та ін.

Компетентнісний підхід, на думку зарубіжних (Д. Маккеланд, Л. Спенсер, С. Спенсер, Дж. Равен т. ін.) та російських (В. Болотов, В. Сериков, А. Дахін, Е. Зеєр, К. Абульханова-Славська, А. Бодальов, А. Деркач, А. Хуторський, С. Шишов т. ін.) дослідників, передбачає перехід від знаннєвоорієнтованого компонента змісту освіти до практичного, який “передбачає цілісний досвід вирішення життєвих проблем, виконання ключових (які стосуються багатьох соціальних сфер) функцій, соціальних ролей, компетенцій” [2, с. 10].

Вирішити цю проблему дозволяє практична підготовка керівника сфери охорони здоров'я з сукупністю відповідних компетентностей. Таким чином, наведені дані свідчать, що на сьогодні перед освітою постає необхідність у новій парадигмі, яка дозволить сформувати фахівців з відповідним рівнем готовності до професійної діяльності.

## НЕВІРИШЕНІ СКЛАДОВІ ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ

Отже, аналіз літературних джерел з формування компетенцій та засад реалізації компетентнісного підходу в освіті показує, що недостатньо дослідженими є питання та особливості ключових компетенцій при підготовці керівних кадрів, зокрема в системі охорони здоров'я України.

# ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ

Саме тому метою цієї статті є аналіз умов та засад реалізації компетентнісного підходу при підготовці керівних кадрів для системи охорони здоров'я.

## ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Аналіз існуючих відмінностей щодо визначення компетентності дозволяє зупинитись на таких. Компетентність фахівця — це "... інтегральна якість особистості, що характеризує його прагнення і здатності (готувність) реалізувати свій потенціал (знання, уміння, досвід, особистісні якості та ін.) для успішної діяльності у відповідній сфері" [10, с. 26]. Це не єдине визначення, і в різних авторів поняття компетентності має дещо відмінні значення, але всі вони підтримують думку про її розкриття в межах професійної діяльності.

Як свідчить практика участі в колективному виробленні підходів до побудови ієархії ключових компетентностей, найбільші труднощі полягають у пошуку єдиної теоретичної основи для їх визначення. Результати проведеного аналізу видів ключових компетентностей представлені в табл. 1.

Аналіз змісту кожної з виокремлених компетентностей показує, що одностайний вибір стосується таких компетентностей: інформаційної; соціальної; навчально-пізнавальної (методологічної); життєвої (соціально-трудової). Зміст інформаційної або соціальної включає в себе загальнокультурна та політична, що за суттю узгоджуються з цілями європейської освіти й потребами розвитку відповідних суспільств. Такий підхід співпадає із фундаментальними цілями освіти, сформульованим ЮНЕСКО: навчати здобувати знання (учити вчитися); працювати й заробляти (навчання для праці); жити (навчання для здорового, цікавого, достойного життя); жити разом (навчання для спільногого життя) [6].

Компетенції сприймаються як похідне, вужче від поняття "компетентність" [6]. Визнаючи, що поняття компетенція значною мірою відповідає новій парадигмі професійної освіти, включаючи вищу, науковці продовжують дослідження у визначенні і багатоманітностей компетенцій — професійних, загальних (ключових, базових, універсальних, трансспредметних, метапрофесійних, надпрофесійних, ядерних тощо), академічних і т. ін. У професійній підготовці поступово відбувається поворот від кваліфікаційного підходу в бік компетентнісного, оскільки кваліфікація перестає бути остаточним результатом професійної освіти, перетворюючись на один з елементів інтегрованого нового результату навчання, освіта починає орієнтуватися на "озброєння особистості готовністю та здатністю до ефективної життєдіяльності в широкому полі різних контекстів на етапі зростаючої особистісної автономії з високими ступенями свободи й оновленими смислами та принципами гуманізму" [1, с. 8].

Особливістю в підготовці управлінських кадрів нової генерації є надання переваги динаміці, рухливості процесів, що власне і характеризує реформування і розвиток сфери охорони здоров'я [7].

У системі охорони здоров'я компетенції фахівців характеризуються певними особливостями, які можна віднести до загальнокультурних, що включають такі складові, як гуманізм, моральність, етика, комунікації та ін. При підготовці керівних кадрів системи охорони здоров'я важливим є формування фахової компетентності, які спрямовані на максимальне наближення здобутих знань, умінь, способів діяльності, особистісного ставлення до них, готовності й

Таблиця 1. Види ключових компетентностей за різними джерелами [6]

За документами Ради Європи	I. Єрмаков, Україна	Проект стандарту, Російська Федерація	А. Хуторський, Російська Федерація
1. Багатокультурна		Усферікультурної діяльності	Загальнокультурна
2. Інформаційна	Інформаційна		Інформаційна
3. Соціальна	Соціально-психологічна	Усфері громадського виксовання	
4. Політична	Громадянська		
5. Комуникаційна	Комуникаційна		Комуникаційна
6. Загальнокультурна			
7. Пізнавально-інтелектуальна	Методологічна	Усфері пізнавальної діяльності	Навчально-пізнавальна
8. Трудова, підприємницька	Професійна	У трудовій діяльності	Соціально-трудова
9. Побутова	Життєва	У побутовій сфері	Особистісного самовдосконалення
	Психологічна рефлексія		

здатності їх використання в управлінській діяльності.

В умовах реформування галузі охорони здоров'я компетенції керівника охорони здоров'я, що дозволяють йому успішно виконувати свої посадові обов'язки, виходять за межі однієї професії.

На думку Я. Радиша В. Гакало, Л. Радиша, система або модель компетенцій залежно від мети і пріоритетів діяльності організації може включати декілька типів компетенцій. Як правило, така модель може містити [9]:

— ключові — підтримують проголошенну місію та цінності, а також, зазвичай, можуть бути використані для будь-якої посади в організації;

— загальні — не ключові компетенції, що мають універсальне визначення, використовуються у відношенні окремих посад в організації (наприклад, вплив, стратегічне мислення, лідерство);

— технічні, або спеціальні, — компетенції, які можуть бути використані у відношенні певної групи або "сімейства" посад (наприклад, територіальне планування, програмування тощо).

Таким чином, можна зробити припущення, що компетентний фахівець, котрий являє собою розвинену особистість, яка максимально інтегрована в поле прийняття управлінських рішень — управлінське інформаційне поле, і яка спроможна впроваджувати реформи, може бути сформований при осмисленні процесу навчання із застосуванням системно-синергетичних технологій та при компетентнісному підході [7].

На сьогодні активно розробляється компетентнісний підхід, особливо у професійній освіті при підготовці керівних кадрів для системи охорони здоров'я [5].

Аналіз контексту вживання поняття "компетенції" дозволяє розуміти його як соціально закріплений освітній результат. Тобто компетенції можуть бути визначені як реальні вимоги до засвоєння слухачами сукупності знань, способів діяльності, з урахуванням якостей особистості, яка діє в соціумі.

Застосування компетентнісного підходу до підготовки управлінців у сфері охорони здоров'я призводить до зміни кінцевих результатів освітнього процесу — навчальних результатів, де максимально враховуються поведінкові компетенції (мотиви, риси, цінності тощо). У зв'язку з цим підкреслюється необхідність пошуку та використання методів і засобів навчання. Удосконалення змісту, форм, методів, засобів навчання державних службовців з метою забезпечення органів державної влади сучасними управлінськими кадрами системи охорони здоров'я вимагає

нового науково-методичного забезпечення навчального процесу, уdosконалення форм і технологій навчання [3].

Слід зауважити, що окрім вчені під поняттям "компетентнісний підхід" розуміють спрямованість освітнього процесу на формування та розвиток ключових (базових, основних) і предметних компетентностей особистості. Таке визначення можна адаптувати найбільш органічно до сфери охорони здоров'я. Результатом такого процесу буде формування загальної компетентності людини, що є сукупністю ключових компетентностей, інтегрованою характеристикою особистості. Така характеристика має сформуватися в процесі навчання і містити знання, уміння, ставлення, досвід діяльності й поведінкові моделі особистості [6, с. 64].

Таким чином, можна зробити висновок, що компетентнісний підхід спрямований на результати освіти, де під результатом розглядається не сума засвоєної інформації, сукупність знань, а здатність людини діяти в різноманітних проблемних ситуаціях.

Підготовка нового Закону "Про національну систему кваліфікацій" потребує прийняття підзаконних нормативно-правових актів. Важливим нормативно-правовим актом з актуальних питань, що висвітлені в цьому дослідженні, є постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Національної рамки кваліфікацій України" від 23 листопада 2011 р. № 1341, підготовлену на виконання Національного плану дій на 2011 р. щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010–2014 рр. "Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава" [8].

Національна рамка кваліфікацій покликана стати основою для розроблення і модернізації цілій низки документів, що визначатимуть розвиток і якість української освіти відповідно до вимог сучасної економіки та європейських стандартів із забезпечення якості, а також має забезпечити можливість реалізації системних реформ у суспільстві. Для підготовки фахівців з державного управління у сфері охорони здоров'я важливо те, що Національна рамка кваліфікацій впроваджується з метою:

- введення європейських стандартів та принципів забезпечення якості освіти з урахуванням вимог ринку праці до компетентностей фахівців;

- забезпечення гармонізації норм законодавства у сфері освіти та соціально-трудових відносин;

- сприяння національному і міжнародному визнанню кваліфікацій, здобутих в Україні;

- налагодження ефективної взаємодії сфері освітніх послуг та ринку праці.

Таким чином, основні висновки проведеного дослідження полягають у тому, що для ефективної підготовки керівників для сфери охорони здоров'я може бути ефективним впровадження в систему післядипломної управлінської освіти компетентнісного підходу, який передбачає індивідуалізацію освіти, орієнтацію на особистісний підхід, урахування досвіду практикої діяльності та віку особи, що навчається. При цьому визначення ключових компетенцій дозволяє орієнтуватися на кінцеві результати навчального процесу, визначати якість освітнього процесу, модернізувати зміст навчання, в тому числі при підготовці керівних кадрів для системи охорони здоров'я.

У цьому контексті надзвичайно актуальним є питання про те, якою повинна бути навчальна програма (якими компетенціями повинні оволодіти слухачі (студенти)) у відповідності до змін в управлінській діяльності у сфері охорони здоров'я.

Подальші дослідження у даному напрямі мають стосуватися наступного.

1. Врахування розробки компетенцій при складанні навчальних програм, а також навчання таким навичкам та умінням, як критичне мислення, лідерство, стратегічне

планування, креативність, здатність до адаптації, праця в команді, мовні вміння і т.п., що є надзвичайно важливо для нашої країни.

2. Уdosконалення навичок науково-педагогічних працівників та адміністраторів в українських вищих навчальних закладах щодо використання компетентнісного підходу на основі "навчальних досягнень" при укладенні навчальних програм.

3. Залучення працедавців до обговорення профілю навчальних планів та навчальних програм, а також визначення навчальних досягнень.

#### Література:

1. Байденко В.И. Компетенции в профессиональном образовании (К освоению компетентностного подхода) / В.И. Байденко // Высш. образование в России. — 2004. — № 11. — С. 3–13.
2. Болотов В.А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе 2. / В.А. Болотов, В.В. Сериков // Педагогика. — 2003. — № 10. — С. 10.
3. Гаєвська Л.А. Компетентнісний підхід у процесі підготовки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування // Стратегія державної кадрової політики — основа модернізації країни: матеріали Всеукр. Науково-практ. конф. за між нар. Участю, Київ, 31 трав. 2012 р.: до 15 річчя галузі науки "Державне управління". — К.: НАДУ, 2012. — С. 254–255.
4. Єльникова Г.В. Управлінська компетентність / Г.В. Єльникова. — К.: Ред. загальнопед. газ., 2005. — 128 с. — (Б-ка "Шк. світу").
5. Зимняя И. А. Ключевые компетенции — новая парадигма результата образования / И. А. Зимняя. — Режим доступу: <http://aspirant.rggu.ru/article.html?id=50758>
6. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / Під заг. ред. О.В. Овчарук. — К.: К.І.С., 2004. — 112 с.
7. Мартинюк О. І. Системно-синергетичний підхід до підготовки кадрового потенціалу реформування системи охорони здоров'я в Україні / О.І. Мартинюк, Л.І. Жаліло // Стратегія державної кадрової політики — основа модернізації країни: матеріали Всеукр. Науково-практ. конф. за між нар. Участю, Київ, 31 трав. 2012 р.: до 15 річчя галузі науки "Державне управління". — К.: НАДУ, 2012. — С. 255–257.
8. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Національної рамки кваліфікацій України" від 23 листопада 2011 р. № 1341: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/main/1326289476970265/page5>
9. Радиш Я.Ф. Компетенції як засіб розвитку кар'єри менеджера охорони здоров'я / Я.Ф. Радиш, В.В. Гакало, Л.Я. Радиш // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. — № 1 (31) / Ред. кол.: В.В. Корженко (голов. ред.) [та ін.]. — Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ "Магістр", 2007. — С. 426–432.
10. Татур Ю.Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования. Авторская версия / Ю.Г. Татур. — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. — 18с. — (Серия: Труды методологического семинара "Россия в Болонском процессе: проблемы, задачи, перспективы").
11. Хоружа Л.Л Компетентнісний підхід в освіті: ретроспективний погляд на розвиток ідеї / Л.Л. Хоружа // Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка: Збірник наукових праць. — К.: КМПУ імені Б.Д. Грінченка, 2007. — С. 178–183.

Стаття надійшла до редакції 27.08.2012 р.