

УДК 617-001:378.146/.147:378.048.2
DOI: 10.26435/UC.V011(34).418

В.Ю. Чернецкий, Г.В. Лобанов, А.В. Агарков

ГОО ВПО «Донецкий национальный медицинский университет имени М. Горького», Донецк

КОУЧИНГОВЫЙ ПОДХОД КАК ИННОВАЦИОННЫЙ МЕТОД ОБУЧЕНИЯ ПО ПРОГРАММЕ ОРДИНАТУРЫ «ТРАВМАТОЛОГИЯ И ОРТОПЕДИЯ»

Проблемы подготовки специалистов в сфере здравоохранения, в том числе и последипломного медицинского образования, требуют разработки и реализации современных подходов и методов с использованием актуальных образовательных технологий, которые будут адаптированы к международным требованиям и потребностям отечественного здравоохранения. Такой принцип подготовки специалистов не может осуществляться без применения компетентностного подхода и взаимосвязи практических навыков и умений с полученными академическими знаниями [1].

За последние десятилетия произошли значительные изменения в природе общества, модели социальных отношений между людьми, а также решении задач, посредством которых человек реализует свои профессиональные компетенции, в зависимости от сферы деятельности. Высокая компетентность требуется не только от служащих на всех уровнях управления, но и от граждан профессионально занятых в различных сферах деятельности. Кроме того, изменилось представление о том, что новые компетенции требуются только руководителям, т.к. современный взгляд, новые виды компетентности и приоритеты необходимы всем представителям современного общества. Понимание того, как работает общество, осознание собственной роли и роли других приобретают решающее значение для компетентного поведения, следовательно, социальное, гражданское и политическое образование является центральной частью в формировании компетентности [2].

Вопросам подготовки клинических ординаторов уделялось активное внимание еще при СССР, после окончания Великой Отечественной войны, когда основной задачей обучения в клинической ординатуре являлась подготовка квалифицированных врачей по определенной специальности для самостоятельной работы как в районных и городских, так и в областных лечебных учреждениях, с продолжительностью обучения 2 года. Вся структура образова-

тельного процесса ординаторов была закреплена нормативно-правовым документом Министерства здравоохранения СССР в части «Положение о клинической ординатуре» (1955, 1960, 1971), которое утверждалось министром с учетом актуальных требований государства и общества в целом. На тот момент преимущественное право зачисления в клиническую ординатуру имели врачи, награжденные значком «Отличнику здравоохранения», а также лица, у которых стаж работы по специальности за пределами крупных городов, особенно в сельской местности, был не менее 3 лет [3]. Однако процессы системной дезинтеграции в народном хозяйстве, социальной структуре, а также в общественной и политической сферах привели к прекращению существования СССР в 1991 году, что не могло не повлиять на последипломное обучение и систему медицинского образования в целом.

Вопросы развития и совершенствования теоретической и практической подготовки кадров по направлению «травматология и ортопедия» в рамках многоуровневого образования, способных решать вопросы модернизации здравоохранения, с целью повышения качества оказываемой медицинской помощи населению являются, несомненно, актуальными, в особенности в условиях локального военного конфликта, с которым столкнулась система медицинского образования Донецкой Народной Республики.

В соответствии со ст. 2 п. 24 Закона Донецкой Народной Республики «О здравоохранении» «клиническая ординатура – часть многоуровневой системы высшего медицинского профессионального образования. Ординатура, наряду с интернатурой, является этапом последипломного образования врачей» [4]. Последипломное образование подразумевает усовершенствование уже полученного образования, а также профессиональных навыков специалиста посред-

ством улучшения знаний, умений и навыков или приобретение новой специальности.

Согласно ст. 8 п. 6 Закона Донецкой Народной Республики «Об образовании», ординатура, наряду с аспирантурой, докторантурой, адъюнктурой и ассистентурой-стажировкой, относится к дополнительному высшему профессиональному образованию, которое подразумевает подготовку кадров высшей научно-педагогической и научной квалификации. Ординаторами являются лица, которые обучаются по программам ординатуры в соответствии с государственными образовательными стандартами, утвержденными республиканским органом исполнительной власти [5].

Приказом МОН ДНР от 10.04.18 г. №312 утвержден Государственный образовательный стандарт (ГОС) подготовки кадров высшей квалификации, который регламентирует обучение по программе ординатуры 31.08.66 «Травматология и ортопедия», квалификация: врач-травматолог-ортопед [6].

Образовательный процесс, согласно ГОС по программе ординатуры «травматология и ортопедия» и с учетом предоставляемых каникул, вне зависимости от применения образовательных технологий составляет 2 года. При этом объеме программы – 120 зачетных единиц, а при обучении в соответствии с индивидуальным учебным планом по специальности не может превышать 75 зачетных единиц за один учебный год.

По завершению обучения по программе ординатуры у выпускника должны быть сформированы профессиональные, профессионально-специализированные и универсальные компетенции, в результате чего он сможет выполнять поставленные задачи в определенных профессиональных видах деятельности:

- организационно-управленческая;
- психолого-педагогическая;
- профилактическая;
- диагностическая;
- лечебная;
- реабилитационная.

В рамках реализации перспективных моделей систем управления качеством подготовки специалистов в 80-х годах XX века на базе Донецкого национального медицинского университета им. М. Горького (ДонНМУ) была разработана система программно-целевого управления качеством подготовки специалистов, которая реализуется в образовательном процессе вуза по настоящее время. Данная система основана на профессионально-деятельностном принципе организации учебного процесса, который ориентирован на профессиональную деятельность как конечную цель обучения. Такой

принцип стал основой для компетентностного подхода, который предусматривает как профессиональные умения и навыки – компетенции в рамках профессиональной деятельности специалиста, так и универсальные – социальные, коммуникативные, личностные [7]. На протяжении многих лет разработанная система управления качеством развивалась, в результате чего были реализованы следующие направления:

- созданы сквозные программы целей обучения по всем специальностям и учебно-методическое обеспечение для реализации компетентностного подхода в образовательном процессе;
- сформулированы конечные цели высшего медицинского образования;
- внедрены оптимальные методы обучения и контроля его качества;
- разработаны оптимальные структуры занятий на кафедрах различного профиля и уровня обучения и др.

С началом локального конфликта в 2014 году ДонНМУ вынужден был адаптироваться к внешним факторам, с которыми столкнулась Донецкая Народная Республика, при этом продолжать реализацию компетентностного подхода, не прерывая образовательный процесс в вузе. Таким образом, в рамках совершенствования данного подхода получил свое развитие электронный ресурс «Информационно-образовательная среда», обеспечивающий удаленный доступ для внеаудиторной работы и подготовки обучающихся к различным этапам контроля с помощью ситуационных и тестовых заданий, в том числе и видеоматериалов по оказанию неотложной помощи и приобретению необходимых врачебных умений [8].

Современный образовательный процесс, направленный на развитие личности ординатора, предполагает не только аудиторную, но и дистанционную работу, например, в рамках информационно-образовательной среды, что предъявляет определенные требования к профессорско-преподавательскому составу. Преподавателю необходимо организовать образовательный процесс таким образом, чтобы раскрыть внутренний (скрытый) потенциал обучающихся по программе ординатуры. Безусловно, для этого необходимо регулярное повышение эффективности преподавательской деятельности, а также знание инновационных методов и технологий в процессе обучения.

В ходе теоретико-методологического анализа сущности компетентностного подхода применительно к понятию «компетенция и компетентность человека» Зимняя И.А. (2004, 2009) сформулировала задачи и вопросы, в том чис-

ле является ли компетентностный подход единственной базовой составляющей организации образования в целом. В результате изучения данного аспекта был сделан вывод, что сам компетентностный подход является одной из составляющих плана рассмотрения образования в общей структуре иерархии и его методологического анализа [9]. В своем первоначальном варианте компетентностный подход, предложенный европейскими коллегами, лишь усиливал направленность образования с акцентом на приобретение определенных навыков для достижения поставленных целей. Применение данного подхода на постсоветском пространстве показало необходимость дополнения его компонентом, ориентированным на практическую составляющую, что будет значительно расширять его содержание.

В 2001 г. в России в рамках «Стратегии модернизации содержания общего образования» сформулированы основные положения компетентностного подхода в образовании. Компетентность является более широким понятием, которое, помимо знаний, умений и навыков, включает в себя социальную, поведенческую, этическую и мотивационную составляющие [10].

Одним из необходимых акцентов в обучении ординаторов является осознанность в потребности и личная заинтересованность в получении необходимого объема знаний, а также мотивационный компонент, чтобы ординаторы могли осознавать свою компетентность как на протяжении всего образовательного процесса ГОС, так и в достижении желаемого результата. Именно такой принцип работы оказывает развивающее влияние обучения на личность специалиста в целом, при котором сочетается специально организованная деятельность в рамках ГОС с обычным межличностным общением, что еще больше увеличивает мотивационную составляющую в образовательном процессе [11].

Умение грамотно формулировать цели в контексте компетентностного подхода является ведущей компетенцией руководителя, т.к. различные действия человека, по сути, являются целенаправленными.

В настоящее время в образовательной практике применяются различные технологии, которые могут быть классифицированы по общим критериям [12]:

1) новизна;

2) концепция обучения, в зависимости от используемого подхода (информационный, компетентностно-деятельностный, личностно-ориентированный, культурологический, проектный, коммуникативный);

- 3) использование компьютеров;
- 4) структура образовательного процесса;
- 5) основные формы организации образовательного процесса;
- 6) авторство.

Компетентностно-деятельностный подход основан на теории развивающего обучения и положении о том, что деятельность человека неразрывно связана с его психологическим состоянием. Активная деятельность человека проявляется в процессе его взаимодействия с окружающей действительностью и заключается в выполнении жизненно необходимых задач, которые определяют развитие и существование человека. Необходимо осознавать, что нельзя сформировать старыми методами и средствами обучения компетенции, которые составляют основу профессиональной подготовки специалиста.

Невозможно сформировать или навязать компетентность, не учитывая интересы самого человека, его намерения и цели, что актуализирует её личностную основу. Во многих научных исследованиях применяется компетентностный подход не только по теоретико-методическим основам высшего профессионального образования, но и в рамках практико-ориентированных преобразований в медицинском вузе, что не лишено смысла, в особенности в контексте становления специалистов последипломного образования, в том числе ординаторов направления «травматология и ортопедия». При этом необходимо делать акцент на результате образования в целом, при котором качество результата воспринимается как способность специалиста действовать наиболее эффективно в различных профессиональных и повседневных ситуациях, а не как совокупность изученной информации. Это система педагогических установок, методов и принципов деятельности, которые обеспечивают условия для формирования необходимых компетентностей и развития мотивационной составляющей личности [13, 14].

Одной из основных задач преподавателя в настоящее время является создание, развитие и поддержание мотивации к обучению, которая является основополагающим компонентом достижения успеха в любой деятельности. При проведении дефиниции таких понятий, как «мотивация – мотив», «стимулирование – стимул», единого подхода в определении данных терминов в научной среде не сформировалось. Между данными понятиями нельзя поставить знак равенства, т.к. мотивы необходимо относить к внутренним факторам, а стимулы – к внешним, которые оказывают воздействие на отношение специалиста к профессиональной деятельности. Мотивация представляет процесс побуждения

человека и окружающих его лиц к деятельности для достижения как целей организации в целом, так и личных целей, а общая схема мотивационного процесса включает следующие взаимосвязанные между собой элементы:

- 1) потребности;
- 2) мотивы;
- 3) поведение;
- 4) цели;
- 5) результат удовлетворения.

В процессе обучения и в повседневной деятельности мотивационный процесс ординатора может быть многообразным и вызывать трудности, т.к. мотивы, движущие обучающимся, формируются под влиянием комплекса внутренних и внешних факторов, что может приводить к частым изменениям. Высокая мотивация позволяет человеку ставить перед собой новые цели и активно добиваться их реализации, используя весь свой потенциал. В последние десятилетия все большую популярность набирает использование коучингового подхода для повышения мотивации человека при реализации тех или иных целей и задач [15, 16].

Начинающие врачи-ординаторы ориентированы на совершенствование и приобретение как технических, так и коммуникативных навыков в контексте своей профессиональной деятельности. По мнению российских коллег, недооценка ординаторами своей значимости в осуществлении лечебно-диагностического процесса на рабочем месте и собственной роли тьютора констатирует факт недостаточного внимания данным вопросам на этапе высшего профессионального образования. Для решения подобных вопросов в этом направлении целесообразно проводить подготовку студентов последних курсов медицинских вузов, что в последующем будет способствовать быстрой адаптации ординаторов в рамках своей специальности [17].

Результаты деятельности человека и степень его успешности обусловлены тем, насколько он грамотно, последовательно, осознанно и ответственно ставит перед собой цели. Поддержка специалиста в постановке целей, развитие в нем чувства осознанности и ответственности, стимулирование процессов самоорганизации, которые в свою очередь мобилизуют явные и скрытые ресурсы и умение справляться с трудностями на пути достижения поставленной цели и желаемого результата являются основными задачами подготовки к профессиональной деятельности [18].

Для решения данных задач нужны соответствующие технологии, которые бы совершенствовали образовательный процесс в рамках применяемой системы программно-целевого

управления качеством подготовки специалистов в ДонНМУ. К таким технологиям можно отнести коучинговый подход, который, по мнению педагогов, на современном этапе является одной из технологий, способствующих целенаправленному формированию личностных составляющих профессиональных компетенций. В данном аспекте особенно важен мотивационный компонент профессионального роста и развития ординатора, принятие им ответственности за выбор направления по достижению цели, а также осознанная оценка внутренних и внешних ресурсов для достижения желаемого результата на пути всего цикла образовательного процесса [19].

Несмотря на то что, по мнению педагогов, коучинг является новым термином, в действительности подход с позиций коуча начали использовать в европейских странах задолго до того, когда об этом узнали специалисты на постсоветском пространстве. Термин «коучинг» (от англ. *coaching*) происходит от слова «*coach*», в связи с чем в отечественной литературе в основном используется транслитерация данного термина – «коучинг, коуч», которая твердо закрепились в научных публикациях. При переводе слова «*coach*» с английского языка в словаре можно найти такие варианты, как «тренер, репетитор, инструктор, наставник», однако на современном этапе ни один из указанных вариантов не характеризует в полной мере специалиста, использующего коучинговый подход. Слово «*coach*» венгерского происхождения и первоначально было распространено в XVI веке на территории Англии, при этом трактовалось как «каreta» или «повозка». В данном контексте прослеживается аналогия с тем, что быстро доставляет к цели, а также помогает двигаться в пути. В качестве инструктора первое упоминание данного слова было отмечено в Оксфордском университете около 1830 года, когда в роли коуча выступал специалист, который помогал студенту при подготовке к экзамену. Во второй половине XIX века английские студенты термином «коуч» называли частных репетиторов. Первое упоминание слова «*coach*» в спорте зафиксировано в 1861 году, после чего данным термином обозначали спортивного тренера, а затем любой род деятельности, который был связан с инструктированием, консультированием и наставничеством. На территории США первые коучи появились в 70-х годах XX века, а в России в 1997 году и с тех пор успешно используется в различных сферах деятельности человека, в том числе и в образовательном процессе [20].

Джон Уитмор, британский коуч, автор популярной модели коучинга GROW, определял коуч-

чинг как выявление потенциала человека с целью увеличения производительности, при этом коучинг скорее помогает человеку учиться, нежели учит его. Если дать более подробное определение, которое бы включало все необходимые составляющие данного термина, то, по сути, коучинг представляет процесс индивидуального консультирования, направленный на достижение поставленных целей, повышение эффективности планирования, раскрытие внутреннего потенциала, формирование необходимых навыков и способностей, а также освоение инновационных стратегий для получения желаемого результата. Специалиста, который проводит коучинговый процесс, по отношению к его респонденту называют коучем, а сам процесс проходит в форме диалога, который построен на применении методики эффективных вопросов и коммуникативных навыков коуча. Коучинговый подход предназначен для расширения возможностей людей, которые ставят перед собой задачи как профессионального, так и личного роста и при этом осознают необходимость в изменениях для достижения поставленных целей с позиций целеобразования и целеполагания. Применение данного подхода способствует реализации планов в различных направлениях: образовании, профессиональном росте, спорте, бизнесе, межличностных отношениях и семье [21].

Известный американский педагог Эдгар Дейл, который до 1970 г. преподавал в Государственном университете штата Огайо в США, занимался изучением вопроса способности обу-

чающихся воспроизводить полученную информацию в ходе образовательного процесса, в результате чего в 1969 г. результаты своих исследований он представил в виде определенного конуса обучения (см. табл.) [22].

Несмотря на то что во второй половине XX века с позиций научно-методического подхода была обоснована неэффективность ведения занятий в виде чтения лекций обучающимся, лекционный материал и в настоящее время остается одним из способов передачи знаний от педагога к обучающимся.

Так, в соответствии с планом учебного процесса по программе ординатуры «травматология и ортопедия» объем базовой части составляет 1404 часа, из которых на лекции выделяется 106 часов, а на аудиторные занятия – 940 часов. Полное исключение проведения лекционных занятий в соответствии с учебным планом ординаторов по направлению «травматология и ортопедия» не предусмотрено, однако повысить мотивационный компонент и тем самым постараться ограничить пассивный характер вовлечения обучающихся в образовательный процесс просто необходимо. При таком подходе педагогу необходимо использовать весь арсенал способов подачи материала, в том числе применяя инновационные методы обучения, одним из которых является коучинговый подход.

Эрик Парслоу, описывая теоретические и практические аспекты коучинга в образовательной и профессиональной сфере деятельности, акцентирует внимание педагогов на целесообразности совершенствования традицион-

Таблица.

Конус обучения		
Через две недели нам свойственно помнить...	Действие	Характер (природа) вовлечения
90 % того, что мы говорим и делаем	Выполнение реального действия	Активный
	Имитация реальной деятельности	
	Театрализованное выступление	
70 % того, что мы говорим	Выступление с речью	Активный
	Участие в дискуссии	
50 % того, что мы слышим и видим	Наблюдение за действием на месте	Пассивный
	Наблюдение за демонстрацией	
	Рассмотрение экспоната/образца	
30 % того, что мы видим	Просмотр кинофильма	Пассивный
20 % того, что мы слышим	Просмотр иллюстраций	
10 % того, что мы читаем	Слушание слов (лекций)	Пассивный
	Чтение	

ных методов обучения с использованием инструментов коучинга. Обучение может описываться как процесс приобретения новых знаний и представляет собой определенный цикл процесса обучения человека на личном опыте, который включает следующие этапы: план, опыт, рефлексия и вывод. План подразумевает планирование, которое помогает осознать взаимосвязь изученных ситуационных заданий с аналогичными ситуациями в будущей профессиональной деятельности, что будет способствовать применению приобретенных знаний и умений. Опыт может быть как проактивным, когда человек преднамеренно желает приобрести этот опыт, так и реактивным – когда с человеком что-то происходит спонтанно. Рефлексия предполагает объективную оценку того, что происходило на протяжении всего цикла обучения. Преодоление данного этапа может происходить в достаточно короткие сроки и без какого-либо нарушения профессиональной деятельности специалиста. На этапе вывода происходит аналитическое подведение итогов, в рамках полученных замечаний и появившихся новых идей, которые направлены на определение усвоенных заданий обучающимся. Человек может начинать обучение в этом цикле на любом этапе. Безусловно, весь цикл процесса обучения будет максимально эффективным только в том случае, если человек пройдет все этапы [23].

Основная задача преподавателя при использовании коучингового подхода заключается в выявлении и активизации скрытых индивидуальных способностей обучающихся с целью эффективного решения задач в соответствии с рабочей программой дисциплины. Применительно к ординаторам по специальности 31.08.66 «Травматология и ортопедия» целью учебной дисциплины является подготовка квалифицированного врача-травматолога-ортопеда, обладающего системой теоретических знаний и профессиональных компетенций, способного и готового к самостоятельной профессиональной деятельности, применяющего современные научно-технические достижения диагностики и лечения при основных травматологических и ортопедических заболеваниях, в зависимости от индивидуальных и возрастных анатомо-физиологических особенностей организма. Образовательные задачи направлены на овладение компетенциями по достижению целей определенных видов профессиональной деятельности.

На современном этапе в образовательной практике наиболее часто педагоги используют модель GROW, автором и разработчиком которой является один из основоположников ко-

учингового направления Джон Уитмор. В процессе применения данной модели обучающийся последовательно проходит четыре этапа, в соответствии с аббревиатурой модели [24]:

- общая цель, которую преследует обучающийся (G – goal);
- результат, который в реальности обучающийся получит (R – reality);
- возможности или варианты, которые существуют, чтобы достичь цели (O – options);
- какие действия обучающийся будет совершать в будущем, по окончании процесса обучения (W – will).

Преподаватель кафедры травматологии, ортопедии и хирургии экстремальных ситуаций может применять модель GROW для составления рабочей программы, а также внесения коррекционных правок или дополнений к программе обучения ординаторов в рамках разработанной системы программно-целевого управления качеством подготовки специалистов в ДонНМУ. В данном контексте преподаватель также может выступать коучем по отношению к себе, и ему необходимо сопоставлять выдвигаемые требования и содержание образовательного процесса с задачами, индивидуальными особенностями и потребностями обучающихся. Использование элементов самокоучинга дополнительно стимулирует осознанность и ответственность преподавателя, так как грамотное и успешное применение коучингового подхода при планировании и реализации программы обучения ординаторов по специальности 31.08.66 «Травматология и ортопедия» конкретного года обучения или раздела (модуля) дисциплины позволит педагогу максимально показать свою профессиональную компетентность.

Модель GROW можно применять как при индивидуальной работе с обучающимся, так и при работе с группой ординаторов в целом. Преподаватель, который выступает в роли коуча, основываясь на общей цели и задачах дисциплины, помогает обучающимся конкретизировать их видение целей по годам обучения, по разделам (модулям) и осознать степень значимости достижения этих целей в рамках формируемых компетенций, что соответствует этапу «goal». Следующий этап модели «reality» связан с получением результата и максимально точной картины происходящего в реальности. На этом этапе необходимо проанализировать ситуацию, а также все факторы, которые препятствуют или способствуют реализации сформулированных целей на предыдущем этапе. На этапе возможностей и вариантов выбора «options», используя методику постановки эффективных вопросов в коучинге, преподавателю следует помочь соста-

вить перечень возможных способов реализации сформулированных целей ординаторами. На последнем этапе «will» под контролем преподавателя ординаторам необходимо наметить определенный последовательный план действий в контексте достижения сформулированных целей по каждому разделу (модулю) рабочей программы, при этом не выходя за рамки общей цели программы ординатуры, соответствующих компетенций и результатов обучения.

С целью достижения наибольшей эффективности от применения коучингового подхода отношения между ординатором и преподавателем должны основываться на взаимном доверии, уважении, партнерстве и ощущении безопасности. Отработки пропущенных занятий, неудовлетворительные оценки и результаты промежуточной аттестации, должны отойти на второй план, т.к. они не способствуют выстраиванию доверительных взаимоотношений. Необходимо помнить о том, что диалог преподавателя и ординатора должен проходить на равных правах в максимально открытой и доброжелательной форме, посредством постановки эффективных вопросов, преимущественно открытого типа. Задачей преподавателя является соблюдение требований по соответствию подцелей, возможностей и способов их достижения в контексте общей цели рабочей программы, чтобы ординатор не переключал свое внимание на другие вопросы, которые могут отвлекать его внимание и препятствовать достижению желаемого результата по окончании всего цикла образовательного процесса.

Применение модели GROW для формулирования подцелей по каждому разделу (модулю) рабочей программы никоим образом не должно заменять целеобразования и целеполагания в рамках системы программно-целевого управления качеством подготовки специалистов в ДонНМУ. Данная модель может только дополнять существующую систему, которая прошла длительную апробацию и доказала свою эффективность, с целью повышения осознанности и ответственности ординаторов в ходе всего цикла образовательного процесса по специальности «Травматология и ортопедия».

Для создания благоприятной атмосферы по внедрению коучингового подхода в образовательном процессе всех форм обучения на кафедре травматологии, ортопедии и хирургии экстремальных ситуаций необходимо:

- установление доверительных отношений между преподавателем и обучающимися;
- инициатива обучающихся;
- разработка мини-кейсов для обучения с использованием инструментов коучинга;
- положительный эмоциональный настрой в каждом начинании;
- удовлетворенность преподавателей деятельностью кафедры и образовательной организации в целом;
- готовность кадровых ресурсов к внедрению коучингового подхода в рамках существующей профессионально-деятельностной системы образовательного процесса.

Известный русский писатель Ф.М. Достоевский однажды сказал: «Жить – значит сделать художественное произведение из самого себя». Данная фраза не безосновательна, т.к. каждый человек ежедневно пытается сделать что-то хорошее не только для окружающих, но и для самого себя. Точно так же при использовании коучингового подхода в обучении ординаторов по специальности «Травматология и ортопедия» изначальной предпосылкой является вера в каждого обучающегося, который представляет собой уникальную личность, способную добиваться невероятных успехов в обучении и в профессиональной деятельности, что в последующем будет благоприятно отражаться на здоровье населения и здравоохранении Республики в целом.

Применение коучингового подхода на этапе последипломного медицинского образования позволяет ориентировать профессорско-преподавательский состав на конечный результат обучения, улучшать психолого-педагогическое сопровождение учебного процесса и воспитательную работу, повысить коммуникативные навыки и мотивационный компонент обучающихся, а также сконцентрировать имеющиеся ресурсы для реализации концепции высшего медицинского образования.

В.Ю. Чернецкий, Г.В. Лобанов, А.В. Азарков

ГОО ВПО «Донецкий национальный медицинский университет имени М. Горького», Донецк

КОУЧИНГОВЫЙ ПОДХОД КАК ИННОВАЦИОННЫЙ МЕТОД ОБУЧЕНИЯ ПО ПРОГРАММЕ ОРДИНАТУРЫ «ТРАВМАТОЛОГИЯ И ОРТОПЕДИЯ»

В статье представлена информация об актуальности обучения в ординатуре как многоуровневой системе высшего профессионального медицинского образования и последипломного образования врачей. Одним из необходимых акцентов в обучении ординаторов является мотивационная составляющая личности, что позволяет им осознавать свою компетентность в достижении желаемого результата и на протяжении всего образовательного процесса. Для повышения мотивации обучающихся в рамках поставленных целей и задач актуальным является применение педагогами методов коучинга. Описаны возможности применения коучингового подхода на кафедре травматологии, ортопедии и хирургии экстремальных ситуаций при обучении по программе ордина-

туры 31.08.66 «Травматология и ортопедия». Рассматривается применение коучинговой модели GROW в контексте компетентностного подхода при индивидуальной работе с обучающимся и при работе с группой ординаторов в рамках разработанной системы программно-целевого управления качеством подготовки специалистов вуза. Применение коучингового подхода гармонично дополняет существующую систему подготовки ординаторов по специальности «Травматология и ортопедия», что усиливает позиции вуза для реализации концепции высшего медицинского образования.

Ключевые слова: коучинг, обучение, ординаторы, компетентностный подход, травматология и ортопедия.

V.Y. Chernetskii, G.V. Lobanov, A.V. Agarkov

SEI HPE «M. Gorky Donetsk National Medical University», Donetsk

COACHING APPROACH AS AN INNOVATIVE METHOD OF TEACHING ACCORDING TO MEDICAL RESIDENCY PROGRAMME «TRAUMATOLOGY AND ORTHOPEDICS»

The article presents information on the relevance of training in medical residency as a multilevel system of higher professional medical education, which is the stage of postgraduate education of doctors. One of the necessary accents in the teaching of residents is the motivational component of the personality, which allows them to realize their competence in achieving the desired result and throughout the entire educational process. To increase the motivation of students in the framework of the goals and objectives, the use of coaching methods by teachers is relevant. The possibilities of applying the coaching approach at the Department of Traumatology, Orthopedics and Surgery of Extreme Situations during teaching in accordance with medical residency programme 31.08.66 «Traumatology and Orthopedics» are

described. The article considers the application of the GROW coaching model in the context of the competency-based approach for individual work with a student and for working with a group of residents within the framework of the developed system of programme-targeted quality management training of university specialists. The application of the coaching approach harmoniously complements the existing system of training residents for the specialty «Traumatology and Orthopedics», which strengthens the position of university to implement the concept of higher medical education.

Key words: coaching, teaching, medical residents, competency-based approach, traumatology and orthopedics.

ЛИТЕРАТУРА

1. Решетников В.А., Коршевер Н.Г., Доровская А.И. Компетентностный подход к подготовке специалистов в области управления здравоохранением. Сеченовский вестник. 2016; 2(24): 27-32. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37166220> (дата обращения: 06.01.2019).
2. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. М.: Когито-Центр; 2002. 396 с. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=20240189> (дата обращения: 06.01.2019).
3. Об утверждении «Положения о клинической ординатуре»: утв. приказом Министерства Здравоохранения СССР от 19.05.1971 №362. URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_7529.htm (дата обращения: 06.01.2019).
4. О здравоохранении: Закон Донецкой Народной Республики № 42-ІНС принят Постановлением Народного Совета от 24.04.2015, действующая редакция по состоянию на 17.12.2019. URL: <https://dnrsoviet.su/zakon-dnr>

REFERENCES

1. Reshetnikov V.A., Korshever N.G., Dorovskaya A.I. Kompetentnostnyi podkhod k podgotovke spetsialistov v oblasti upravleniya zdravookhraneniem [The competence building in healthcare manager training]. Sechenovskii vestnik. 2016; 2(24): 27-32. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37166220> (accessed: 06.01.2019) (in Russian).
2. Raven Dzh. Kompetentnost' v sovremennom obshchestve: vyyavlenie, razvitiye i realizatsiya [Competence in modern society: identification, development and implementation]. Moscow: Kogito-Tsentri; 2002. 396. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=20240189> (accessed: 06.01.2019) (in Russian).
3. Ob utverzhenii «Polozheniya o klinicheskoi ordinature» [On the approval of the «Clinical Residency Regulation»]: utv. prikazom Ministerstva Zdravookhraneniya USSR ot 19.05.1971 №362. Available at: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_7529.htm (accessed: 06.01.2019) (in Russian).

- o-zdravohranenii/ (дата обращения: 06.01.2019).
5. Об образовании: Закон Донецкой Народной Республики № 55-ІНС принят Постановлением Народного Совета 19.06.2015, действующая редакция по состоянию на 17.12.2019. URL: <https://dnrsovetsu/zakon-dnr-ob-obrazovanii/> (дата обращения: 06.01.2019).
 6. Об утверждении государственного образовательного стандарта подготовки кадров высшей квалификации по программе ординатуры 31.08.66 Травматология и ортопедия (квалификация: врач-травматолог-ортопед): утв. приказом МОН ДНР от 10.04.2018 №312. URL: <http://mondnr.ru/dokumenty/prikazy-mon/send/4-prikazy/2921-prikaz-312-ot-10-04-2018-g> (дата обращения: 06.01.2019).
 7. Казаков В.Н., Селезнева Н.А., Талалаенко А.Н., Каме­нецкий М.С., Гарина М.Г., Первак М.Б. и др. Управление качеством подготовки специалистов: программно-целевой подход: монография. Москва-Донецк; 2003. 215.
 8. Игнатенко Г.А., Джоджуа А.Г., Первак М.Б. Реализация компетентного подхода в донецком национальном медицинском университете имени М. Горького в историческом аспекте и на современном этапе. Университетская Клиника. 2018; 2(27): 82-89.
 9. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов; 2004. 42 . URL: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/npo/20120325214132.pdf> (дата обращения: 06.01.2019).
 10. Зимняя И.А. Ключевые компетентности – новая парадигма результата образования. Эксперимент и инновации в школе. 2009; 2: 7-14. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klyucheveye-kompetentsii-novaya-paradigma-rezultata-obrazovaniya/viewer> (дата обращения: 06.01.2019).
 11. Жолдасбекова А.С., Хабиева Т.Х., Сактапов А.К., Аманжолова У.Ш. Формирование мотиваций к обучению профессиональным компетенциям у магистрантов с использованием современных образовательных технологий. Вестник КазНМУ. 2016; 4: 357-360. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32403927> (дата обращения: 06.01.2019).
 12. Ерофеева Н. Ю. Мастерство преподавания. Ижевск: Издательский центр «Удмуртский университет»; 2019. 224. URL: <http://elibrary.udsu.ru/xmlui/handle/123456789/18554> (дата обращения: 06.01.2019).
 13. Федоров А.Э., Метелев С.Е., Соловьев А.А., Шлякова Е.В. Компетентностный подход в образовательном процессе: монография. Омск: Изд-во ООО «Омск-бланкидат»; 2012. 210. URL: <http://window.edu.ru/resource/001/80001/files/kompetentnost.pdf> (дата обращения: 06.01.2019).
 14. Петров А.В. Компетентностно-деятельностный подход в системе современного образования: Рекомендации международной научно-практической конф. Горно-Алтайск, 18-23 августа 2010. Горно-Алтайск; 2010. 35. URL: <http://amnko.ru/Inform/rewenie%20konferencii.pdf> (дата обращения: 06.01.2019).
 15. Губарев Р.В. Анализ современных теорий мотивации и стимулирования труда. Вестник УГУЭС. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2014; 1(7): 239-246. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21820654> (дата обращения: 06.01.2019).
 16. Шрамко Л.И. Повышение мотивации учащихся путем использования методов коучинга. На путях к новой школе. 2015; 4: 68-70. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25911197> (дата обращения: 06.01.2019).
 17. Гацура О.А., Дерюшкин В.Г., Гацура С.В. Начинающий врач на пороге клинической ординатуры: ожидания и вызовы. Медицинское образование и профессиональное развитие. 2019; 10(3): 64-70. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nachinayushchiy-vrach-na-poroge-klinicheskoy-ordinatury-ozhidaniya-i-vyzovy/viewer> (дата обращения: 06.01.2019). doi: 10.24411/2220-8453-2019-13007
 4. O zdravookhraneniі [About healthcare]: Zakon Donetsk People's Republic № 42-ІНС prinyat Postanovleniem Narodnogo Soveta ot 24.04.2015, deistvuyushchaya redaktsiya po sostoyaniyu na 17.12.2019. Available at: <https://dnrsovetsu/zakon-dnr-o-zdravohranenii/> (accessed: 06.01.2019) (in Russian).
 5. Ob obrazovanii [About education]: Zakon Donetsk People's Republic № 55-ІНС prinyat Postanovleniem Narodnogo Soveta 19.06.2015, deistvuyushchaya redaktsiya po sostoyaniyu na 17.12.2019. Available at: <https://dnrsovetsu/zakon-dnr-ob-obrazovanii/> (accessed: 06.01.2019) (in Russian).
 6. Ob utverzhenii gosudarstvennogo obrazovatel'nogo standarta podgotovki kadrov vysshei kvalifikatsii po programme ordinatury 31.08.66 Travmatologiya i ortopediya (kvalifikatsiya: vrach-travmatolog-ortoped) [On approval of the state educational standard for training highly qualified personnel according to the residency program 31.08.66 Traumatology and orthopaedics (qualification: traumatologist-orthopedist)]: utv. prikazom MON Donetsk People's Republic ot 10.04.2018 №312. Available at: <http://mondnr.ru/dokumenty/prikazy-mon/send/4-prikazy/2921-prikaz-312-ot-10-04-2018-g> (accessed: 06.01.2019) (in Russian).
 7. Kazakov V.N., Selezneva N.A., Talalaenko A.N., Kamenetskii M.S., Garina M.G., Pervak M.B. et al. Upravlenie kachestvom podgotovki spetsialistov: programmno-tselevoi podkhod [Quality management of training: program-target approach]: monografiya. Moscow-Donetsk; 2003. 215 (in Russian).
 8. Ignatenko G.A., Dzhodzhuia A.G., Pervak M.B. Realizatsiya kompetentnostnogo podkhoda v donetskom natsional'nom meditsinskom universitete imeni M. Gor'kogo v istoricheskom aspekte i na sovremennom etape [Implementation of the competency-based approach at m. gorky donetsk national medical university in historical aspect and at the present stage]. Universitetskaya Klinika. 2018; 2(27): 82-89 (in Russian).
 9. Zimnyaya I.A. Klyucheveye kompetentnosti kak rezul'tativno-tselevaya osnova kompetentnostnogo podkhoda v obrazovanii [Key competencies as the result-aimed basis of competence approach in education]. Moscow: Issledovatel'skii tsentr problem kachestva podgotovki spetsialistov; 2004. 42. Available at: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/npo/20120325214132.pdf> (accessed: 06.01.2019) (in Russian).
 10. Zimnyaya I.A. Klyucheveye kompetentnosti – novaya paradigma rezul'tata obrazovaniya [Key competencies – a new paradigm of education outcome]. Eksperiment i innovatsii v shkole. 2009; 2: 7-14. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/klyucheveye-kompetentsii-novaya-paradigma-rezultata-obrazovaniya/viewer> (accessed: 06.01.2019) (in Russian).
 11. Zholdasbekova A.S., Khabieva T.Kh., Saktapov A.K., Amanzholova U.Sh. Formirovanie motivatsii k obucheniyu professional'nym kompetentsiyam u magistrantov s ispol'zovaniem sovremennykh obrazovatel'nykh tekhnologii [The formation of motivation to training in professional competencies at undergraduates with the use of modern educational technologies]. Vestnik KazNMU. 2016; 4: 357-360. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32403927> (accessed: 06.01.2019) (in Russian).
 12. Erofeeva N. Yu. Masterstvo prepodavaniya [Teaching skill]. Izhevsk: Izdatel'skii tsentr «Udmurtskii universitet»; 2019. 224. Available at: <http://elibrary.udsu.ru/xmlui/handle/123456789/18554> (accessed: 06.01.2019) (in Russian).
 13. Fedorov A.E., Metelev S.E., Solov'ev A.A., Shlyakova E.V. Kompetentnostnyi podkhod v obrazovatel'nom protsesse [Competency-based approach in the educational process]: monografiya. Omsk: Izd-vo ООО «Omskblankizdat»; 2012. 210. Available at: <http://window.edu.ru/resource/001/80001/files/kompetentnost.pdf> (accessed: 06.01.2019) (in Russian).
 14. Petrov A.V. Kompetentnostno-deyatelnostnyi podkhod v sisteme sovremennogo obrazovaniya [Competence-activity approach in the system of modern education]: Rekomendatsii mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konf. Gorno-Altaysk, 18-23 avgusta 2010. Gorno-Altaysk; 2010. 35. URL: <http://amnko.ru/Inform/rewenie%20konferencii.pdf> (дата обращения: 06.01.2019).

18. Никитина Т.А. Целеполагание как необходимый элемент психологической готовности к деятельности в современных условиях. Вестник Череповецкого государственного университета. 2011; 1(3): 118-121. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tselepolaganie-kak-neobhodimyy-element-psihologicheskoy-gotovnosti-k-deyatelnosti-v-sovremennyh-usloviyah/viewer> (дата обращения: 06.01.2019).
19. Липенская И.А., Зубова С.П. Коучинг как способ целенаправленного формирования психологических установок в образовательном процессе. Поволжский педагогический вестник. 2014; 4(5): 26-28. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kouching-kak-sposob-tselenapravlenno-go-formirovaniya-psihologicheskikh-ustanovok-v-obrazovatelnom-protseesse/viewer> (дата обращения: 06.01.2019).
20. Перцев А.В., Карнаух И.И. Коучинг: успех после успеха. Ростов н/Д: Феникс; 2011. 109.
21. Уитмор Дж. Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства. М.: Альпина Паблишер; 2019. 316.
22. Оскирко О.В., Секачева В.М., Гульчевская Н.Е. Коучинг как инструмент повышения эффективности обучения при подготовке студентов экономического профиля. Профессиональное образование в России и за рубежом. 2016; 4(24): 140-143. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27536949> (дата обращения: 06.01.2019).
23. Парслоу Э., Рэй М. Коучинг в обучении: практические методы и техники. СПб.: Питер; 2003. 204.
24. Шрамко Л.И. Особенности использования метода коучинга GROW при преподавании иностранных языков. Международный научный журнал «Символ науки». 2015; 11-2: 182-185. URL: https://os-russia.com/SBORNIKI/SN_11_2_2015.pdf (дата обращения: 06.01.2019).
- mendatsii mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konf. Gorno-Altaysk, 18-23 avgusta 2010 [Recommendations of the international scientific and practical conf. Gorno-Altaysk, August 18-23, 2010]. Gorno-Altaysk; 2010. 35. Available at: <http://amnko.ru/Inform/rewenie%20konferencii.pdf> (accessed: 06.01.2019) (in Russian).
15. Gubarev R.V. Analiz sovremennykh teorii motivatsii i stimulirovaniya truda [Analysis of modern theories of motivation and incentives]. Vestnik UGUES. Nauka, obrazovanie, ekonomika. Seriya: Ekonomika. 2014; 1(7): 239-246. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21820654> (accessed: 06.01.2019) (in Russian).
16. Shramko L.I. Povyshenie motivatsii uchashchikhsya putem ispol'zovaniya metodov kouchinga [Enhancing motivation of students by coaching methods]. Na putyakh k novoi shkole. 2015; 4: 68-70. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25911197> (accessed: 06.01.2019) (in Russian).
17. Gatsura O.A., Deryushkin V.G., Gatsura S.V. Nachinayushchii vrach na poroge klinicheskoi ordinatiry: ozhidaniya i vyzovy [Starting physician on the clinical residency threshold: expectations and challenges]. Meditsinskoe obrazovanie i professional'noe razvitie. 2019; 10(3): 64-70. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/nachinayushchii-vrach-na-poroge-klinicheskoy-ordinatiry-ozhidaniya-i-vyzovy/viewer> (accessed: 06.01.2019). doi: 10.24411/2220-8453-2019-13007 (in Russian).
18. Nikitina T.A. Tselepolaganie kak neobkhodimyy element psikhologicheskoi gotovnosti k deyatelnosti v sovremennykh usloviyakh [Goal-setting as a necessary element of psychological readiness for activity in modern conditions]. Vestnik Cherepovetskogo gosudarstvennogo universiteta. 2011; 1(3): 118-121. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/tselepolaganie-kak-neobhodimyy-element-psihologicheskoy-gotovnosti-k-deyatelnosti-v-sovremennyh-usloviyah/viewer> (accessed: 06.01.2019) (in Russian).
19. Lipenskaya I.A., Zubova S.P. Kouching kak sposob tselenapravlenno-go formirovaniya psikhologicheskikh ustanovok v obrazovatel'nom protseesse [Coaching as the means of psychological attitudes development in the educational process]. Povolzhskii pedagogicheskii vestnik. 2014; 4(5): 26-28. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/kouching-kak-sposob-tselenapravlenno-go-formirovaniya-psihologicheskikh-ustanovok-v-obrazovatelnom-protseesse/viewer> (accessed: 06.01.2019) (in Russian).
20. Pertsev A.V., Karnaukh I.I. Kouching: uspekhi posle uspekha [Coaching: success after success]. Rostov-on-Don: Feniks; 2011. 109 (in Russian).
21. Uitmor Dzh. Kouching: Osnovnye printsipy i praktiki kouchinga i liderstva [Coaching: Basic principles and practices of coaching and leadership]. Moscow: Al'pina Pablisher; 2019. 316 (in Russian).
22. Oskirko O.V., Sekacheva V.M., Gul'chevskaya N.E. Kouching kak instrument povysheniya effektivnosti obucheniya pri podgotovke studentov ekonomicheskogo profilya [Coaching as a tool to improve the effectiveness of training in preparation of economic profile students]. Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom. 2016; 4(24): 140-143. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27536949> (accessed: 06.01.2019) (in Russian).
23. Parslou E., Rei M. Kouching v obuchenii: prakticheskie metody i tekhniki [Coaching in training: practical methods and techniques]. St. Petersburg: Piter; 2003. 204 (in Russian).
24. Shramko L.I. Osobennosti ispol'zovaniya metoda kouchinga GROW pri prepodavanii inostrannykh yazykov [Features of using the GROW coaching method in teaching foreign languages]. Mezhdunarodnyi nauchnyi zhurnal «Simvol nauki». 2015; 11-2: 182-185. Available at: https://os-russia.com/SBORNIKI/SN_11_2_2015.pdf (accessed: 06.01.2019) (in Russian).