

АССОЦИАЦИЯ МЕНЕДЖЕРОВ

Экспертный отчет
по профессиональной образовательной программе дополнительного образования:
программа профессиональной переподготовки
СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ,
реализуемой на факультете Бизнеса и дополнительного образования
ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В.Плеханова»

Эксперты

Чистяков Константин Вячеславович, АО «Группа компаний «МЕДСИ», член Правления, директор по развитию.

Буслаева Галина Николаевна, доктор медицинских наук, профессор кафедры общественного здоровья и здравоохранения, экономики здравоохранения Российского национального исследовательский медицинский университет имени Н.И. Пирогова.

Потапов Павел Михайлович, студент, НИУ ВШЭ.

Москва, 2019

Дополнительная программа профессиональной переподготовки «Стратегический менеджмент медицинской организации» реализуется на факультете Бизнеса и дополнительного образования ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В.Плеханова».

Экспертиза проведена автономной некоммерческой организацией «Агентство по контролю качества образования и развития карьеры». Очный визит в рамках процедуры внешней оценки образовательной программы проведен 12 ноября 2019 года.

КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ

№ п/п	Показатели	Выводы, комментарии эксперта
Критерий 1. «Признание компетентностной модели выпускника рынком труда»		
1	Корреляция компетентностной модели выпускника, разработанной вузом, с профессиональной рамкой компетенций АМР	Профессиональные компетенции, развитие которых предполагается в рамках освоения программы (Приложение 1, стр. 4-5), частично коррелируют с профессиональной рамкой компетенций АМР. Детализированная полная матрица корреляции компетенций, заявленных в программе, и компетенций АМР приведена в Приложении 2.
2	Заявленные компетенции учитывают региональные потребности в специалистах данного уровня (при наличии региональной специфики)	Получение заявленных компетенций предполагает возможность применения знаний и навыков на территории любого субъекта РФ.
Критерий 2 «Результаты прямой оценки сформированных компетенций»		
1	Соответствие фактических компетенций выпускников программы профессиональной рамке компетенций АМР	Во время прямой оценки компетенций эксперты выявили, что уровень сформированности фактических компетенций выпускников не в полной мере соответствует профессиональной рамке компетенций АМР.
Критерий 3 «Востребованность выпускников программы»		
1	В течение какого времени выпускники программы смогли трудоустроиться на работу по специальности	Целевой аудиторией программы являются преимущественно лица, уже работающие в медицинских организациях. Предоставлена информация о замещении руководящих должностей выпускниками данной программы.
2	Средняя зарплата выпускника сразу после выпуска и в динамике (сбор данных по выпускникам последних трех лет)	Предоставлены данные об увеличении размера оплаты труда приблизительно на 20 % после окончания обучения.
3	Анализ занятости выпускников программы, в соответствии с индивидуальными	Анализ предоставленных анкет первого выпуска (Приложение 3) показал, что ожидания после окончания программы полностью подтвердились у 80% выпускников, а у 20% подтвердились

№ п/п	Показатели	Выводы, комментарии эксперта
	карьерными ожиданиями	частично. Интервьюирование показало оправдание ожиданий изменения карьеры у выпускников программы, хотя многие остались работать на прежних местах, изменив уровень знаний и компетенций.
4	Наличие службы мониторинга востребованности выпускников программы, предоставляющей объективную информацию	<p>ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» осуществляет комплексный мониторинг востребованности выпускников программы, включая:</p> <ul style="list-style-type: none"> - мониторинг вакансий на рынке труда из открытых источников и сбор информации от работодателей; - анкетирование выпускников (Приложение 3). <p>Дополнительно функционирует Отдел развития карьеры, ориентированный на содействие трудоустройству молодых специалистов, профессиональному росту и карьерному развитию студентов и выпускников, создание и развитие взаимодействия с отечественными и зарубежными компаниями-работодателями, поддержка и развитие деловых контактов с выпускниками.</p> <p>Информация на сайте: https://www.rea.ru/ru/org/managements/Centr-koordinacii-i-kontrolja-uchebnogo-processa/careercentr/Pages/otdel-razvitiya-kareri.aspx</p>

УСЛОВИЯ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНУЮ РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОГРАММЫ

Критерий 1 «Структура и содержание программы»		
1	Стратегия развития программы нацелена на укрепление сильных сторон программы, позиционирование ее актуальности и уникальных преимуществ в сравнении с конкурентами	<p>Стратегия развития программы опирается на общую стратегию развития РЭУ им. Г.В. Плеханова (Приложение 4). Образовательные цели программы коррелируют с планами развития отрасли; при актуализации и укреплении сильных сторон ВУЗ учитывает предложения конкурентов (РАНХиГС, НИУ ВШЭ, ГУУ и т.д).</p> <p>Среди стратегических направлений развития программы можно выделить следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - удовлетворенность слушателей качеством программы (на основании данных анкетирования. Приложение 3); - актуализация нормативно-правовой базы в области здравоохранения; - поддержание высокого уровня актуальности программы по уровню соответствия инновационным изменениям профильных видов деятельности; - актуализация практической составляющей программы в соответствии с изменениями рыночной среды; - актуализация практической составляющей программы в соответствии с потребностями целевой группы нового набора.
2	Цели программы сформулированы, как предполагаемые результаты обучения	Да. Целью реализации программы является совершенствование и (или) получение новых компетенций, необходимых для профессиональной деятельности в сфере предпринимательской деятельности.
3	Привлечения работодателей к анализу и проектированию содержания программы является эффективным	Не в полной мере. РЭУ им. Г.В. Плеханова заявляет об активном участии работодателей в разработке и актуализации программы. Однако необходимо более активно привлекать для встреч работодателей, заинтересованных в специалистах такого профиля.
4	Фонды оценочных средств (вопросы, задания, ситуации и т.д.), используемые при текущем контроле успеваемости, проведении промежуточной и итоговой аттестации, содержат материалы, разработанные на основе реальных практических ситуаций	Формы проведения занятий и текущего контроля отображены в учебном плане программы (Приложение 1, стр. 6-9). Примеры заданий промежуточной аттестации описаны в рабочей программе каждой из изучаемых дисциплин (Приложение 1, стр. 10-40). Фонды оценочных средств разработаны на основе реальных ситуаций.
5	Доля рабочих учебных программ, согласованных с работодателем (организациями и предприятиями, ориентированными на выпускников программы)	РЭУ им. Г.В. Плеханова заявляет, что доля программ, согласованных с работодателем, составляет 100 %. Также программа открыта к изменениям и обратной связи. Однако, целесообразно в состав разработчиков программы включать больше представителей работодателей непосредственно медицинской сферы.

6	К процессам разработки и актуализации учебно-методических материалов программы привлекаются работодатели	РЭУ им. Г.В. Плеханова заявляет о привлечении работодателей к формированию и актуализации программы, а также разработке практических заданий и материалов промежуточной аттестации. Руководитель программы инициирует регулярные очные встречи с представителями работодателей отрасли.
7	При определении применяемых образовательных методик были учтены требования работодателей	Образовательные методики имеют прикладной характер и учитывают требования работодателей.
Критерий 2 «Материалы итоговой государственной аттестации»		
1	Вопросы и ситуационные задания к итоговой государственной аттестации позволяют определить сформированность заявленных компетенций	Да. Итоговая аттестация представляет собой защиту выпускной аттестационной работы (ВАР). Примеры тематик (Приложение 1, стр. 116-117) предоставляют возможность выбрать любое из направлений фокуса внимания менеджера здравоохранения.
2	Задания на прохождение производственной и преддипломной практик направлены на получение студентами навыков их практического применения на предприятиях, ориентированных на выпускников программы	Практика не предусмотрена
3	Тематика ВКР (выпускных квалификационных работ) определена запросами организаций и предприятий, ориентированных на выпускников программы	Да. Темы ВАР могут быть сформированы, исходя из предложений и потребностей слушателей. Предполагается объемная аналитически-практическая работа, по своей сути, каждая тема ВАР является практико-ориентированной работой.
4	Доля ВКР, результаты которых нашли практическое применение на предприятиях и в организациях	Реализованы следующие проекты, представленные в ходе защиты выпускных аттестационных работ: «Антикризисное управление медицинского центра ООО "Поликлиника 101"», «Совершенствование корпоративной культуры как фактора повышения конкурентоспособности медицинского учреждения на примере ООО «Центр офтальмохирургии»». Все ВКР в той или иной степени используются в работе выпускников.
Критерий 3 «Менеджмент программы»		
1	Система внутреннего мониторинга качества образования, применяемая на программном уровне, позволяет периодически оценивать	Положение о реализации дополнительных профессиональных программ в ФГБОУ ВО РЭУ им. Г.В.Плеханова от 29 ноября 2016 г. (Приложение 5) предполагает оценку качества программ в отношении:

	качество подготовки студентов (магистрантов) и условий реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> - соответствия результатов освоения программы заявленным целям и планируемым результатам обучения; - соответствия процесса организации и осуществления программы установленным требованиям к структуре, порядку и условиям реализации; - соответствия результатов деятельности структурного подразделения, реализующего программу. <p>Проводится в следующих формах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - внутренний мониторинг качества образования; - внешняя независимая оценка качества образования. <p>Внутренний мониторинг качества освоения программы проводится непосредственно факультетом, реализующим программу и Комиссией по дополнительному образованию Университета в установленном порядке.</p> <p>Система внутреннего мониторинга качества образования, осуществляемого непосредственно факультетом, в рамках реализации программы включает следующие элементы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - контроль качества содержания программы на основе экспертных оценок и рецензирования; - контроль кадрового обеспечения программы; - контроль методического обеспечения программы; - контроль качества преподавания и удовлетворенности слушателей на основе анкетирования; - контроль результатов обучения на основе промежуточной и итоговой аттестации слушателей. <p>Такая система предполагает регулярную оценку и поддержание на высоком уровне качество подготовки слушателей и условия реализации программы.</p> <p>Интервью с представителями ППС и выпускниками показало соответствие результатов освоения программы заявленным целям и планируемым результатам обучения.</p>
2	Критерии и показатели, используемые при проведении внутреннего аудита, согласованы с работодателями	<p>Критерии и показатели, используемые при проведении внутреннего аудита, разработаны при участии работодателей.</p> <p>В учебно-методический Совет факультета входят представители работодателей, это позволяет учитывать мнение практиков отрасли при актуализации программы, определении показателей для анкетирования слушателей, оценку резюме преподавателей и методических материалов. Рецензия от работодателя является обязательным требованием при утверждении программы. Также работодатели встречаются с аудиторией слушателей в рамках профильных мастер-классов.</p>
Критерий 4 «Кадры»		
1	Процесс проведения комплексной оценки педагогических кадров и система ключевых показателей эффективности педагогических кадров обеспечивает достижение	<p>Преподавателями программы являются сотрудники ВУЗа и внешние специалисты, они являются авторами публикаций и постоянными участниками конференций (на основании информации из Приложения 6. Список преподавателей).</p> <p>К преподаванию в рамках данной программы привлечено 15 сотрудников, 13 из которых</p>

	планируемых результатов обучения	являются внешними совместителями, которые могут быть потенциальными работодателями. К сожалению, эксперты не получили информацию об основном месте работы этих сотрудников.
2.	Система внутреннего мониторинга деятельности педагогических кадров позволяет оценить потенциал их развития (стремление преподавателей к совершенствованию и саморазвитию, в т.ч. за счет интегрирования в своей работе образовательной, научной и инновационной деятельности)	Оценка и рейтингование преподавателей высших учебных заведений, в частности учебного РЭУ им. Г.В.Плеханова, опирается на наличие публикаций, результаты научно-исследовательской работы и наличие повышения квалификации. Интервью с ППС подтвердило их участие в научных конференциях и осуществление практической деятельности по профилю программы.
3.	При проведении внутреннего мониторинга деятельности преподавателей профильных дисциплин учитывается мнения работодателей и других участников процесса	Известно об анкетировании слушателей (Приложение 3. Анкеты выпускников). Порядок проведения и итоги аудита являются внутренними процессами организации. При проведении анкетирования выпускников выявляются сильные и слабые стороны программы, что позволяет постоянно совершенствовать ее содержание.
4.	Система мониторинга ППС позволяет оценить направленность учебной и научной деятельности преподавателя на формирование у студента стремления к самообучению, навыков самостоятельного формирования образовательной траектории студента	Учебная программа рассчитана на людей с высшим образованием, что предполагает понимание учебного процесса, наличие собственной мотивации. На поддержание интереса к обучению благоприятное влияние имеют высокая компетентность преподавательского состава и наличие практических занятий. В программе на 776 часов заявлены аудиторная работа в объеме 376 часов(48%), из которых лекции составляют 124 часа (33%), а практические и семинарские занятия – 252 часа (67%) и самостоятельная работа – 400 часов (52%).
5.	Доля преподавателей профильных дисциплин, имеющих текущий практический опыт по профилю (с указанием количества часов по контрактам/заказам конкретных работодателей на реальных «жизненных» проектах)	Не удастся оценить практический опыт преподавателей и его успешность: в списке не указаны проекты, в разработке и реализации которых было принято участие; в свободном доступе предоставлена информация о научно-исследовательской работе. Эксперты сделали вывод о недостаточной доле ППС профильных дисциплин именно медицинской сферы.
Критерий 5 «Материально-технические и финансовые ресурсы программы»		
1.	Доля аудиторий, оснащенных ресурсами (в т.ч. современными программными продуктами), обеспечивающими доступность информации, необходимой для эффективной	В ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» является технически оснащенным ВУЗом со всеми необходимыми для образовательного процесса ресурсами. В ходе проверки были показаны аудитории для чтения лекций и проведения практических занятий. Имеющееся оборудование позволяет проводить учебный процесс.

	деятельности участников образовательного процесса	
2.	Обеспечение возможности студентам и преподавателям доступа к библиотечным ресурсам, включая основные отечественные и зарубежные журналы по профилю подготовки, монографии ученых и другой литературе по профилю программы, практикоориентированные специализированные издания и т.д.	Слушателям предоставляется доступ к электронной библиотеке znanium.com. Предварительное знакомство с ресурсом показало, что наполнение происходит регулярно, присутствуют материалы за текущий год (в т.ч. записи вебинаров). Функционирует библиотека, доступны бумажные издания для работы в читальном зале, оснащенном компьютерами.
3.	Формируемый бюджет программы, позволяет обеспечить учебный процесс преподавателями и сотрудниками, с высоким уровнем квалификации и компетентности	По мнению экспертов, программа обучения является конкурентоспособной на рынке образовательных услуг. Бюджет программы позволяет обеспечить учебный процесс преподавателям и сотрудниками с высоким уровнем квалификации и компетентности.

Сильные стороны:

Программа профессиональной переподготовки «Стратегический менеджмент медицинской организации» разработана в соответствии с законодательством РФ о дополнительном профессиональном образовании. Это гарантирует соответствие выпускников квалификационным требованиям, предъявляемым к специалистам в области организации здравоохранения. Программа представлена на рынке образовательных услуг недавно: открыта к партнерству и обратной связи, реагирует на изменения рынка, учитывает актуальные потребности заказчиков (работодателей и слушателей).

Рекомендации по улучшению:

Рассматриваемую программу можно усилить более детальной адаптацией к отрасли, расширением управленческого компонента, увеличением объема практических занятий.

В программе представлены следующие форматы практических занятий: групповая дискуссия, устный опрос, разбор кейсов, контрольная работа по теме. Дополнительными инструментами могут являться: фасилитация, мастер-классы с представителями лидеров отрасли, бизнес-симуляция.

Преподавательский состав представлен высококвалифицированными кадрами – авторами публикаций и постоянными участниками конференций. Положительное влияние на развитие компетенций окажет привлечение к преподаванию специалистов-практиков медицинской сферы, в том числе международного уровня. Это также решит вопрос обмена опытом.