

заставляют его противиться им. Во многом сопротивление переменам может быть описано известным «синдромом жертвы». Он проявляется в постоянных жалобах сотрудников, в их стремлении уходить от реальной ответственности с помощью фальшивых покаяний, отрицания собственной вины, объяснений причин и чаще всего — в пассивном сопротивлении любым изменениям. Во всем этом опять нет ничего удивительного. Современные процессы прекрасно приспособлены к достижению только тех результатов, которые они могут принести, способствуя тем самым распространению в обществе настоящей эпидемии вируса «синдрома жертвы». Для преодоления «синдрома жертвы» требуется по-новому определить понятие ответственности исполнителя. Вместо того чтобы просто отчитываться за проделанную работу, он должен стремиться к поиску истины, признавать себя автором полученных, пусть даже неблагоприятных, результатов, учиться на опыте прошлого, а не осуждать его, предпринимать все от него зависящее для продвижения вперед, всячески содействовать распространению подобного подхода на коллективную работу в составе рабочих групп, которые должны полностью владеть обстановкой.

Изменения происходят в случае нарушения равновесия до тех пор пока опять не установится равновесие в новом состоянии, для чего и были направлены изменения.

При проведении изменений необходимо учитывать такой фактор как движущие силы, характеризующие сильные и слабые стороны организации. Силы, которые не могут быть задействованы немедленно, но так же могут способствовать изменению, составляют потенциал изменений. Сдерживающие силы могут оказаться весьма существенными, однако в некоторых случаях их можно перевести из сдерживающих в движущие. Наиболее значительными являются силы сопротивления изменениям со стороны людей.

Результатом анализа поля сил является выбор стратегии изменения. При выборе стратегии изменения необходимо определить

- Темп осуществления изменения
- Степень управления со стороны менеджера
- Использование внешних сил, чтобы оказать поддержку изменениям.
- Сосредоточенность сил.

При выборе стратегии изменений необходимо учитывать:

- потенциал изменений – готовность образовательного учреждения к изменениям.
- движущие силы – требование рынка, желание и воля руководства, накопленный собственный опыт.
- сдерживающие силы – прежде всего сила сопротивления со стороны персонала, недостаток финансирования, отсутствие норматив-

ной и законодательной базы, отсутствие соответствующего кадрового потенциала.

Стратегия изменения может быть выбрана с целью снижения сил сопротивления – помощь и поддержка, а также подготовка нормативной базы и подготовка кадров к последующим глобальным изменениям.

Темп изменения - медленный, так как значительное привлечение людей и стремление свести к минимуму любое сопротивление.

Эту стратегию можно охарактеризовать как ориентированную на действие. В продвижение изменений особенно важна роль лидера, который не должен бояться перемен, хотя иногда это может привести к неустойчивому его положению.

Таким образом, вне зависимости от наших желаний изменения в организации будут происходить. Поэтому чтобы система не распалась под влиянием внешних сил, необходимо вовремя предпринимать меры по управлению этими переменами, сконцентрировать опыт других организаций, грамотно выбрать стратегию и путь к выбранной цели.

МОТИВАЦИЯ НАУЧНОГО ПОДХОДА К ПРЕПОДАВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПАТОЛОГИИ

Бабкина В.И., Бачинский О.Н.

*Курский государственный медицинский университет
Курск, Россия*

Профессиональная патология - обязательная составляющая научного и педагогического процесса в медицинском вузе. Специалист любого профиля должен иметь научно обоснованное представление о заболеваниях, связанных с профессиональной деятельностью человека. В связи с разнообразием профессиональных факторов, влияющих на здоровье работающего, и многогранностью вызываемой ими патологии, дисциплина требует прочных знаний в других областях медицины: пульмонологии, кардиологии, неврологии, дерматологии и др. Производственные факторы могут быть причиной заболевания, а также служить фоном для развития общесоматической патологии.

Тесная связь внутренней медицины и гигиены труда прослеживается с давних времен, знание истории профпатологии как науки и клинической дисциплины служит основой формирования мотивации изучения предмета. Классическим руководством по профпатологии является книга Б.Рамаццини «О болезнях ремесленников. Рассуждение» (1700). В своем труде Рамаццини описал клинические признаки заболеваний от воздействия неблагоприятных факторов рабочего места у работников 56 профессий.

Современная профпатология как научная и практическая дисциплина, используя принцип Рамаццини: «спрашивать у больного о его профессии», должна формировать у врача системный подход к диагностике здоровья работающего человека, позволяющий на основе интегральных характеристик функционального состояния организма рабочего прогнозировать риск профессиональных заболеваний, решать вопросы профпригодности и трудоспособности. Перспективными способами повышения заинтересованности студентов и врачей в научном подходе к изучению профпатологии, кроме клинических разборов больных с преподавателем, являются самостоятельная работа с больным с оценкой качества его жизни, определением скорости инволютивных изменений в его организме, динамики клинических синдромов. В дополнение к формированию клинических навыков «у постели больного» необходимо активно использовать решение и дискуссионный разбор клинических задач с проблемными вопросами. При решении таких ситуаций обучающийся должен не только задействовать весь потенциал накопленных медицинских знаний, но и применить творческий подход, в основном полученный при непосредственном участии в научных работах, к оценке степени риска возникновения профессиональной патологии, в умении логично сформулировать клиничко-экспертное заключение для больного и разработать научно обоснованные лечебные рекомендации. Использование деловых игр для имитирования реальных клинических ситуаций по проведению предварительных и периодических медицинских осмотров работающих во вредных производствах является важным мотивационным аспектом углубленного изучения патогенеза болезни на основе современных достижений медицины, начала собственных научных исследований по разработке эффективных мер реабилитации и профилактики профессиональных заболеваний.

ВАЖНАЯ ФОРМА РАЗВИТИЯ НАУЧНОГО ПОТЕНЦИАЛА ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ – НАУЧНЫЕ ШКОЛЫ

Глущенко Л.Ф., Глущенко Н.А., Лаптева Н.Г.
*Новгородский государственный университет
имени Ярослава Мудрого
Великий Новгород, Россия*

Строгая преемственность идей, концепций, методов исследования, составляющих содержание любой науки, есть важнейшая закономерность и форма развития научного потенциала высшей школы. Обеспечить его в полной мере могут вузовские научные школы, представляющие собой как бы главные организационные формы развития самой науки, где в процессе развития науки люди старшего поколения буквально «из рук в руки» передают молодым накоплен-

ный опыт. Наука не может развиваться вне определенных структурных форм. Научные школы играют в ней организующую и направляющую роль. Успехи в науке непрерывно связаны именно с достижениями научных школ, созданных и возглавляемых замечательными учеными.

Научные школы – это те основные ячейки науки, в которых формируются ее новые силы при постоянном взаимодействии между опытными и начинающими кадрами ученых, учителями и учениками, основателями научных школ и их преемниками. Для научной школы характерно не только обучение искусству исследователя, но и приобретение навыков по кооперации своих усилий для решения общей проблемы.

Найти и воспитать настоящего ученого, исследователя, способного создавать научный потенциал, – большая и трудная задача. В современных условиях в высшей школе одним из путей решения этой задачи может стать создание системы по вовлечению на разных уровнях в научную работу в научных школах всех студентов. Ведь только при работе в научной школе можно в полной мере развить самостоятельность мышления ученика, дать возможность свободного выбора направлений исследования, научить его находить ответы на нерешенные трудные вопросы, воспитать чувство нового, развить творческие способности, познать радость научных побед.

На современном этапе развития высшей школы и науки следует искать оптимальные пути развития научного потенциала высшей школы. Один из таких путей – создание возможности для работы учащихся в научных школах как вузовской, так и академической науки. Сегодня существуют разнообразные формы сотрудничества академической и вузовской науки, но, нельзя не заметить, что этому взаимодействию недостает упорядоченности, системного подхода и масштабности. В этом плане следует позаботиться о создании рациональной системы взаимоотношений и содружества, где, помимо доброй воли и эпизодических контактов ученых, действует принцип долженствования.

В целом, вузовские научные школы – наиболее мобильный резерв ускоренного наращивания научного потенциала вуза. Они отличаются многопрофильностью, располагают учеными с мировыми именами, молодыми кадрами, возможностью проводить весь цикл работ от фундаментальных исследований до получения новой продукции. Поэтому интеграция научных школ академической, отраслевой и вузовской науки может способствовать дальнейшему развитию научного потенциала высшей школы.