

ВИБІР ОПТИМАЛЬНИХ МЕТОДИК ДЛЯ ОЦІНКИ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ МЕДИЧНОЇ ОСВІТИ

*Сімон Кирило Ігорович,
аспірант, викладач кафедри,
кафедра соціальної медицини, громадського здоров'я
та управління охороною здоров'я
Дніпровський державний медичний університет
simki.dtu@gmail.com*

Вступ.

Лідерські навички є критично важливим компонентом всебічної медичної освіти. Будучи майбутніми професіоналами охорони здоров'я, студенти-медики повинні не лише досягти успіху у своїх клінічних знаннях, але й демонструвати сильні лідерські здібності, щоб орієнтуватися в складному ландшафті охорони здоров'я. Щоб переконатися, що студенти-медики належним чином підготовлені до ролі лідерів у галузі, необхідно мати надійні методи оцінки їхніх лідерських якостей. Визначення поточного стану лідерських здібностей респондентів допоможе в більш ефективному формуванні лідерських компетенцій у майбутніх та дійсних медичних працівників, що дозволить підвищити ефективність спрямовуючого керівництва на шляху забезпечення здоров'я населення та управління у сфері громадського здоров'я, що у кінцевому підсумку призведе до підвищення ефективності діяльності системи охорони здоров'я.

Мета.

Проаналізувати сучасні світові підходи щодо оцінки лідерських навичок для відбору методик, що є оптимальними з точки зору формування лідерських навичок з громадського здоров'я серед здобувачів вищої медичної освіти.

Матеріали та методи.

Було проведено інформаційний пошук методів для оцінки лідерських якостей та потенціалу за допомогою PubMed та Google Scholar. Глибина пошуку – 10 років. Вивчалися міжнародні та вітчизняні підходи. Застосовувалися системний підхід та бібліосемантичний метод аналізу.

Результати та обговорення.

Вибір методик для тестування лідерських здібностей є важливим кроком у процесі оцінки респондентів. Однак, перед тим як вибирати конкретний тест, важливо враховувати різні аспекти, такі як цілі оцінки, надійність та валідність тесту, наявність нормативних даних, професійна атестація методики, складність і тривалість проходження опитування.

Після опрацювання літературних джерел було відібрано декілька методик для подальшого детального аналізу.

Методика Е. Шейна «Якоря кар'єри» [1] є важливим інструментом для розуміння та аналізу того, які цінності, інтереси та мотивації впливають на кар'єрний вибір особистості. Отримана інформація допоможе ефективніше обрати напрям для формування лідерських компетентностей здобувачів вищої медичної освіти.

Індекс міжособистісної реактивності М. Девіса [2] — це широко використовуваний опитувальник для самооцінки, призначений для вимірювання різних аспектів емпатії, включаючи сприйняття перспективи, фантазію, емпатичну стурбованість і особисті страждання. Переваги використання даного методу полягають в комплексному вимірюванні (метод оцінює численні виміри емпатії, надаючи комплексне уявлення про емпатійні тенденції людини), тривалості проходження (опитувальник містить 28 питань, що не повинно втомлювати респондентів).

Обидві вищевказані методики також мають одну спільну перевагу - вони широко використовуються і до того ж в досить різних дослідженнях, що дозволяє порівнювати різні групи населення та контексти, але вони не є методиками безпосереднього вивчення лідерських здібностей.

Опитувальник «Автентичне лідерство» за авторства Ф. Валумбви та ін. [3] пропонує теоретично обґрунтований і валідизований інструмент, що дозволяє оцінити аспекти які не були представлені у двох вищеназваних методиках: самосвідомість, внутрішню моральну позицію, відчуття справедливості та прозорість відносин. Методику було розроблено та підтверджено з використанням

багатьох вибірок з різним культурним походженням із різних країн, що покращує його крос-культурне застосування. Також опитувальник містить лише 16 питань, що робить його не обтяжуючим для респондентів.

Опитувальник для оцінки роботи в команді, розроблений К. Офстедал та ін. [4], забезпечує структурований підхід до оцінювання навичок співпраці. Він дозволяє оцінити не тільки рівень міжособистісної взаємодії, але і метрики особистісної ефективності (впевненість у собі, готовність і рефлексія). Методика включає в себе всього 12 питань, що є гарним показником з точки зору часу затраченого на проходження.

Всі вищевказані опитувальники респонденти заповнюють самостійно, що потенційно може робити результати більш суб'єктивними, але методики де респонденти оцінюються їх оточенням (родичами, знайомими, колегами, тощо) є більш ресурсовитратними та складнішими для виконання. Також опитувальники стимулюють респондентів на рефлексію, що саме по собі може мати позитивний вплив на розуміння себе та оточуючого світу. Крім цього дані підходи дозволяють отримати результати представлені числами, що дозволяє отримати більше даних для статистичного аналізу, а також моніторити ситуацію в динаміці і вимірювати вплив певних факторів (наприклад тренінгів з підвищення лідерських навичок) на самосприйняття цільової аудиторії.

Окрім названих опитувальників розглядалися також інші, але вони не задовольнили одному чи декільком критеріям відбору щодо мети застосування, змістовного наповнення, валідізації та зручності застосування.

Висновки.

Були розглянуті методики для дослідження різних аспектів формування лідерських навичок з громадського здоров'я серед здобувачів вищої медичної освіти. На підставі проведеного аналізу були відібрані найбільш дотичні до поставлених завдань методики, які не перетиналися між собою з точки зору досліджуваних сфер лідерства, зокрема опитувальники для оцінки автентичного лідерства, оцінки роботи у команді та інші.

Застосування цих засобів та результати оцінок за ними дозволять проаналізувати лідерські кар'єрні орієнтації здобувачів та визначити потреби системи охорони громадського здоров'я у підвищенні їх лідерського потенціалу.

Список використаних джерел

1. Schein E. H. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Perspectives*, 1996. Vol. 10, no. 4. P. 80–88. URL: <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145321> (дата звернення: 04.09.2023).
2. Davis M. H. A Multidimensional Approach to Individual Differences in Empathy. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 1980. no. 10, P. 85. URL: https://www.uv.es/~friasnav/Davis_1980.pdf (дата звернення: 04.09.2023).
3. Walumbwa F. O. et al. Authentic leadership: development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 2007. Vol. 34, no. 1. P. 89–126. URL: <https://doi.org/10.1177/0149206307308913> (дата звернення: 04.09.2023).
4. Ofstedal K., Dahlberg K. Collaboration in student teaching: introducing the collaboration self-assessment tool. *Journal of early childhood teacher education*, 2009. Vol. 30, no. 1. P. 37–48. URL: <https://doi.org/10.1080/10901020802668043> (дата звернення: 04.09.2023).