

Модель повышения ценности образовательной программы

Гармонова Анна Владимировна — канд. полит. наук, доцент, заместитель директора Института образования по административной работе. E-mail: agarmonova@hse.ru

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
Адрес: 117312, г. Москва, ул. Вавилова, 7

Ряхина Наталья Александровна — канд. мед. наук, директор. E-mail: nataneustroeva@yandex.ru
Частное учреждение дополнительного профессионального образования «Новый уровень», Тюмень, Россия

Адрес: 625002, г. Тюмень, ул. Немцова, 4

Соколова Елена Евгеньевна — канд. филол. наук, доцент. E-mail: selena12@mail.ru

Российский государственный социальный университет, Москва, Россия

Адрес: 107564, г. Москва, ул. Вильгельма Пика, 4, стр. 1

Аннотация. Данная статья представляет собой описание опыта тесной интеграции частного учреждения дополнительного профессионального образования с частными медицинскими организациями в качестве высокоресурсной клинической базы с целью разработки образовательной программы профессиональной переподготовки, позволяющей медицинскому учреждению расширить спектр своих услуг. Необходимость инвестирования в подобные образовательные программы обусловлена существующим разрывом между уровнем подготовки медицинских работников в вузах и высокотехнологичным сегментом косметологических услуг, требующим высокой квалификации специалистов. Проблема разрыва между постоянно меняющимися запросами рынка и существующим предложением вузов должна решаться также путём вовлечения практикующих профессионалов в преподавание.

В статье рассмотрены некоторые практики взаимодействия частных медицинских организаций и частных образовательных организаций с целью создания центров превосходства и представлен опыт создания такой модели на примере ООО «Дженерэйшн Групп медицинская корпорация» (г. Тюмень). Определены конкурентные преимущества образовательной программы профессиональной переподготовки по косметологии с большой концентрацией ресурсов на одного обучающегося и высокой ценностью образовательной услуги. Статья может быть полезна руководству университетов России при разработке или актуализации стратегий и программ развития практико-ориентированного обучения, соответствующих потребностям отраслевых рынков труда и конкретных организаций и предприятий, а также способствующих сокращению продолжительности адаптационного периода выпускников программ в реальном производственном процессе.

Ключевые слова: Центр превосходства, ценность образовательной услуги, концентрация ресурсов, экономическая модель

Для цитирования: Гармонова А.В., Ряхина Н.А., Соколова Е.Е. Модель повышения ценности образовательной программы // Высшее образование в России. 2018. Т. 27. № 7. С. 142-152.

<https://doi.org/10.31992/0869-3617-2018-27-7-142-152>

Мотивом написания данной статьи является стремление представить коллегам опыт разработки образовательной программы по дополнительному профессиональному

образованию медицинских работников, который позволяет частному медицинскому учреждению расширить спектр своих услуг за счёт инвестирования в образовательную

программу. Спрос на такого рода программы обусловлен существующим разрывом между уровнем подготовки медицинских работников и высокотехнологичным сегментом косметологических услуг, требующим высокой квалификации специалистов.

**Опыт взаимодействия
учреждений высшего образования
и высокотехнологичного производства**

Мировой опыт преодоления упомянутого разрыва свидетельствует о разном характере взаимодействия между тремя сферами: высокотехнологичным производством (промышленностью), образованием и государством [1]. Это может быть тесное сотрудничество, а именно: проведение совместных исследований, выполнение совместных проектов, включая контракты с компаниями, тестирование, контроль качества, сертификация и т.д., или совместная инфраструктура (использование университетских лабораторий, оборудования компаний, бизнес-инкубаторов, технологических парков, расположенных рядом с университетами). Средняя степень взаимодействия включает в себя академическое предпринимательство, когда имеет место использование технологий исследователями университета, которые частично арендуют оборудование компании для проведения исследований, обучения персонала, реализации программы ординатуры, повышения квалификации, привлечения представителей компании в учебный процесс. Примерами низкой степени взаимодействия являются, например, передача патентов, полученных университетом, компаниям (посредством лицензирования), формирование социальных сетей, проведение конференций и т.п.

Традиционным способом ликвидации разрыва между вузом и высокотехнологичной индустрией в России является система базовых кафедр вузов на промышленных предприятиях. Например, наукоёмкие компании принимают студентов МФТИ для работы над прикладным исследовательским проектом, необходимым компании, а также для продол-

жения обучения по так называемой «системе Физтеха» [2]. Ещё одним инструментом ликвидации данного разрыва является интеграция клиники с высокотехнологичной базой образовательного учреждения с целью генерации собственных ресурсов для оказания высококвалифицированной медицинской помощи. Примером такого взаимодействия является Межотраслевой научно-технический комплекс «Микрохирургия глаза» им. академика С.Н. Фёдорова. Данный комплекс стал феноменом в отечественной медицине, соединив в себе крупнейшее научное учреждение, современные клиники, экспериментальное производство и учебные центры [3].

Проблема несоответствия между высокотехнологичными предприятиями и университетами актуальна не только для России, но и для Европы и азиатских стран [4–8]. Так, зарубежные исследователи указывают на возросшее количество жалоб со стороны стажёров-медиков на этапе постдипломного обучения, на отсутствие достаточного объёма практического тренинга в лабораториях. Именно это обуславливает необходимость нахождения баланса между теоретическим обучением, формальной оценкой знаний и отработкой реальных практических навыков на высокотехнологичном оборудовании [9].

Представляется, что причины сложившейся ситуации заключаются: в низком уровне реализации современных принципов при обучении медицинских работников; в отсутствии анализа входящего контроля знаний слушателей с целью оптимизации образовательного процесса и построения индивидуальной траектории обучения; в неадекватности тем обучения, которые имеют в своей основе научные и академические интересы преподавателей; в однотипной форме традиционного обучения слушателей циклов повышения квалификации (лекции); в недостаточной компетентности преподавателей в вопросах оказания качественной медицинской помощи.

Одним из способов решения проблемы несоответствия между потребностями производства и компетенциями выпускников уни-

верситета, на наш взгляд, является создание *Центров превосходства*. В ходе анализа литературы по проблеме было выявлено следующее. «Центрами превосходства» называют организации, которые ведут научные исследования и разработки в прорывных областях знаний и располагают уникальными материально-техническими, интеллектуальными и кадровыми ресурсами. Акцент на «превосходстве» свидетельствует о том, что эти центры выступают эталонами для других институтов аналогичного профиля. Центры превосходства представляют собой институты в национальной системе науки и образования, которые концентрируют экспертные ресурсы и целью которых являются обучение и подготовка высококвалифицированных кадров. При этом неважно, является ли такой центр специализированной единицей или элитным национальным институтом, — идея остается одинаковой: концентрировать топовых экспертов в определённой области знаний для оказания элитных профессиональных услуг или создать места для «шлифовки», оттачивания мастерства высококвалифицированных специалистов в определённой области [10]. Следует также отметить, что центры превосходства — не просто сосредоточение самого лучшего опыта в определённой области, но и маркетинг эксклюзивных услуг [11].

Интегрированный вариант частной медицинской организации, имеющей в своей структуре частное учреждение дополнительного профессионального образования, позволяет непрерывно повышать квалификацию медицинских работников.

Опыт создания комплексной медицинской и образовательной организации

В связи с изменением законодательства¹ в России появилась возможность получения

лицензии на осуществление образовательной деятельности частными образовательными организациями с целью повышения конкурентоспособности на рынке образовательных услуг. Имеющийся опыт создания частного учреждения дополнительного профессионального образования медицинских работников «Новый уровень» в городе Тюмени на базе групп медицинских компаний (ООО «Нео-Клиник», ООО «Дженерэйшн Групп медицинская корпорация») позволил разработать наиболее оптимальный механизм взаимодействия всех субъектов правового поля с целью формирования центра превосходства (Рис. 1.)

Модель взаимодействия частного учреждения дополнительного профессионального образования с частными медицинскими организациями включает следующие составляющие:

- управленческая: единый учредитель как для частного образовательного учреждения, так и для частных медицинских организаций;

- организационная: собственно частное образовательное учреждение, реализующее программы дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, профессиональная переподготовка);

- функциональная: клинические базы реализуемых программ, располагающиеся в ООО «Нео-Клиник», ООО «Дженерэйшн Групп медицинская корпорация», и их сотрудники — профессорско-преподавательский состав учреждения, представленный специалистами вышеуказанных частных медицинских организаций, являющимися главными внештатными специалистами Департамента здравоохранения Тюменской области.

Способ организации Центра превосходства ЧУ ДПО МР «Новый уровень» можно определить как стратегический. Иначе говоря, имеет место «выращивание» центра при участии уже существующих организаций.

обнауки России «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам» от 01.07.2013 N499.

¹ Федеральный закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; Постановление Правительства Российской Федерации «О лицензировании образовательной деятельности» от 28.10.2013 № 966; приказ Мин-

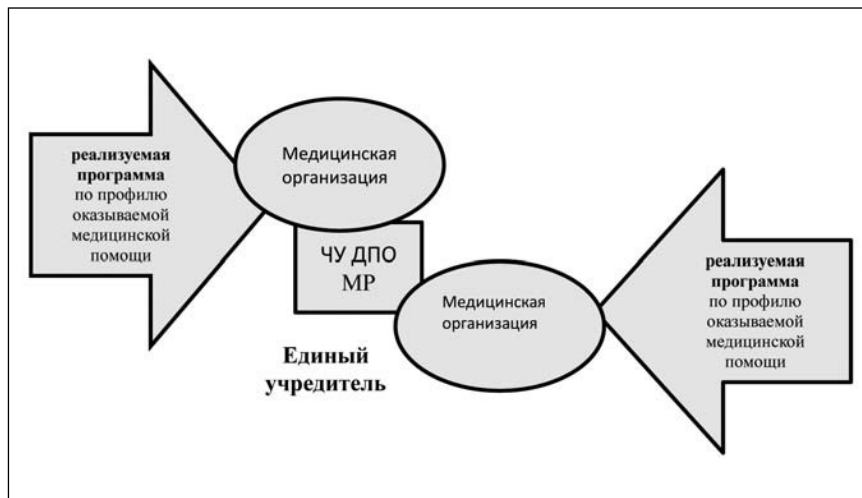


Рис. 1. Модель взаимодействия частного учреждения дополнительного профессионального образования с частными медицинскими организациями

Главная особенность данного Центра – статус самостоятельной организации, обеспеченной инфраструктурой и материально-технической базой, и высокий уровень автономности. Специфика научно-исследовательской деятельности: концентрация усилий на выполнении конкретных прорывных проектов в ООО «Дженерэйшн Групп медицинская корпорация»².

Интеграция частной медицинской организации и образовательного учреждения с целью создания Центра превосходства может способствовать повышению *ценности* оказываемой образовательной услуги за счёт следующих составляющих: наличие высококвалифицированных кадров, ведущих специалистов в регионе в определённой сфере + высокотехнологичное оборудование на базе клиники + установление стандарта по оказанию образовательной услуги, который позволяет расширить перечень компетенций, определяемых и ограниченных типовыми программами, утвержденными Минздравом.

Содержание учебных программ дополнительного профессионального образования медицинских работников в основной части

определяется типовыми программами. Изучение вариативной части программ позволяет получить знания и умения, учитывающие индивидуальные запросы конкретного медицинского работника и особенности оказания медицинской помощи в регионе. По нашему мнению, высокий уровень образовательной услуги может быть достигнут при условии хорошего знания теоретической части изучаемой дисциплины и наличия практического опыта преподавателя.

Реализацию рабочей программы профессиональной переподготовки по косметологии в Центре превосходства ЧУ ДПО МР «Новый уровень» планируется осуществлять с учётом индивидуального подхода к обучающемуся на основе его потребности в освоении того или иного практического навыка. Для этого будет проводиться индивидуальное тестирование и оценка владения обучающимися практическими навыками до начала реализации образовательной программы. Планируются ежедневные семинарские занятия в ООО «Дженерэйшн Групп медицинская корпорация» (клиническая база образовательной программы) с целью отработки практических навыков. При этом предполагается консультирование врачей по вопро-

² Создание косметического средства «Цельгель») <http://cellgel.ru> (дата обращения 18.06.2018)

сам лицензирования медицинской помощи по любому профилю, оформления профессионального и образовательного портфолио для подготовки документов для процедуры сертификации (аккредитации), написания аттестационной работы на квалификационную категорию. Предусмотрено обучение по смежным специальностям (например, освоение навыков в области дерматоскопии, медицинского права, финансирования медицинских организаций, взаимодействия с органами управления здравоохранением различных уровней). Одновременно будут созданы школы по освоению авторских методик в косметологии у ведущих докторов, организовано индивидуальное обучение у высококвалифицированных специалистов с постановкой руки.

Для руководителей ООО «Дженерэйшн Групп медицинская корпорация» обучение сотрудников по продвинутой образовательной программе с высокой концентрацией ресурсов может быть ценно в плане отбора самых перспективных обучающихся для дальнейшего трудоустройства в Клинику, подготовки высококвалифицированных специалистов для диверсификации медицинских услуг, обеспечения высокого уровня ДПО внутри компании, удержания высококвалифицированных специалистов путём предоставления возможности самореализации в качестве преподавателей с высокой оплатой труда. Освоившие программу профессиональной переподготовки по косметологии в Центре превосходства получают уникальные практические навыки и компетенции, необходимые для самостоятельной работы. Пациенты, получающие медицинские услуги у высококвалифицированных специалистов, будут удовлетворены высоким качеством медицинской помощи и станут постоянными пациентами клиники. Сторонние работодатели обретут в подготовленных специалистах высококвалифицированные кадры, обеспечивающие постоянный поток пациентов.

В *таблице 1* приведена сравнительная характеристика получения ДПО в рамках типовой программы по косметологии и в Центре превосходства.

Ключевым отличием предлагаемой программы является практикоориентированность, обеспеченная современным оборудованием с участием практикующих врачей, и вариативность приобретения дополнительных модулей для освоения обучающимися всей типовой программы (например, «постановка руки» будущему косметологу при применении инъекционных методик или отработка практических навыков на лазерных аппаратах).

Центр превосходства представляет собой структурное подразделение образовательной организации, клиническая база которой располагается на базе ООО «Дженерэйшн Групп медицинская корпорация» (г. Тюмень). Основным конкурентом является государственный медицинский университет, который осуществляет образовательную деятельность по четырем специальностям высшего профессионального образования («Лечебное дело», «Педиатрия», «Фармация», «Стоматология») и 82 программам послевузовского образования. При университете существует также Центр освоения практических умений и навыков, цель деятельности которого – создание организационных и учебно-методических условий для повышения качества подготовки, переподготовки и повышения квалификации, а также для развития профессиональной компетентности специалистов системы здравоохранения.

В сложившейся макроэкономической ситуации, в уникальных условиях развития рынка образовательных услуг мы можем наблюдать сильное влияние следующих факторов, связанных с действием конкурентных сил:

- отсутствие субститутов в плане содержания обучения. Рынок профессиональной переподготовки по направлению «Косметология» не насыщен многообразием альтернативных предложений, различающихся

Таблица 1

Сравнительная характеристика программы дополнительного профессионального образования по специальности «Косметология» в Центре превосходства и типовой образовательной программы

Структура программы обучения в Центре превосходства Стоимость обучения – 300 000. “Как должно быть”		Структура типовой программы обучения на цикле профессиональной переподготовки по косметологии Стоимость обучения – 120 000. “Как есть”	
1-й месяц обучения		1-й месяц обучения	
Предварительное тестирование по вопросам приоритета приобретения востребованных компетенций по требованию заказчика и построение индивидуальной траектории обучения		Самостоятельная работа по написанию рефератов по распределению заведующего кафедрой	ведущие косметологи
Участие в оказании медицинской помощи на амбулаторном приёме и в стационарных условиях у пациентов с новообразованиями поверхностных локализаций (кожи)	ведущий врач-онколог		
2-3-й месяцы обучения		2-3-й месяцы обучения	
Проведение лекций и семинарских занятий в рамках типовой программы по специальности «Косметология». Консультирование по вопросам лицензирования медицинской помощи по любой специальности; сертификации, аккредитации и аттестации специалистов с медицинским образованием по требованию заказчика, выстраивание индивидуальной траектории обучения	ведущий организатор здравоохранения, главный врач, преподаватели кафедры	Проведение обзорных лекций и семинарских занятий по типовой программе по специальности «Косметология», по вопросам лицензирования медицинской помощи; сертификации, аккредитации специалистов с медицинским образованием	ведущий организатор здравоохранения, преподаватели кафедры
4-й месяц обучения		4-й месяц обучения	
Участие в оказании медицинской помощи на амбулаторном приёме по профилю «Косметология» с отработкой практических навыков по освоению заявленных компетенций на предварительном тестировании (инъекционные методики, аппаратные методики и др.)	главный внештатный косметолог Департамента здравоохранения Тюменской области, косметологи клинической базы	Отработка практических навыков друг на друге (обучающихся), родственниках под руководством преподавателя	
Разработка, апробация и реализация рабочей программы для специалистов со средним образованием «Сестринское дело в косметологии»			
Создание авторских курсов по передовым технологиям, применяемым в косметологии. Школы по отдельным направлениям косметологии			
Индивидуальное обучение по требованию заказчика			
Создание кадавер-курсов на невостребованных трупах Бюро судебно-медицинской экспертизы			

между собой концепциями образовательных программ, что обусловлено едиными требованиями Минздрава РФ к реализации данных программ³;

- конкурентная среда. В рамках региона она значительно ужесточается за счёт активной деятельности локальных конкурентов (прямых и косвенных), ценовая политика которых часто более гибка из-за отсутствия высокотехнологичного оборудования и незначительных трат на привлечённых преподавателей. Конкуренты порой организуют более эффективные коммуникации с клиентами, определяя своё конкурентное преимущество как получение диплома о переподготовке установленного образца. В настоящее время на проведение курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки в соответствии с действующим законодательством тендеры зачастую выигрывают образовательные организации, далёкие от медицины и практического здравоохранения, у них есть лицензия и контракты, но отсутствуют клинические базы и квалифицированные преподаватели. Соответственно, договоров на осуществление практической подготовки с медицинскими организациями они не имеют, а врачи получают формальное образование с помощью вебинаров или скайп-лекций, не выезжая из региона.

- власть потребителей (за счёт высокого уровня предложения, растущих запросов клиента в качестве продукции, уровне сервиса и маркетинговых коммуникаций). На рынке образовательных услуг она заключается в относительной свободе выбора: слушатель ориентируется только на свои финансовые возможности и потребительские предпочтения, а рынок предлагает ему довольно широкий ассортимент программ в разных ценовых и концептуальных категориях. Под концептуальной категорией мы понимаем

кадровую политику, маркетинговые стратегии, наличие дополнительных услуг, уровень сервиса.

Задача анализа рынка спроса на высокоуровневую квалификацию и рынка наращивания квалификации представляется основной. Для определения спроса на врача с высокой квалификацией на рынке труда Тюменской области и реальных ограничений по затратам для создания высококвалифицированного специалиста нами были проанализированы вебсайты по поиску работы (rabota.ru, job.ru, superjob.ru, tyumen.hh.ru, rabota.yandex.ru, tyumen.trud.com/jobs/kosmetolog/, tumen.rosrabota.ru, tyumen.gorodrabot.ru, rabota72.ru, grubber.ru, <http://ru.jooble.org>). Мы сознательно выбирали только те объявления, которые имели целью привлечение врачей-косметологов с высшим медицинским образованием, функционал которых включает мезотерапию, контурную пластику, инъекции лекарственного препарата «Ботокс». Результаты анализа следующие: из 70 актуальных объявлений о вакансиях врача-косметолога на момент анализа только один работодатель (сеть клиник Линлайн) обозначил желательным условием наличие у потенциального врача сертификата специалиста по косметологии (576 часов). Только у данного работодателя поставлена верхняя планка заработной платы – от 70 000 рублей.

С целью формулировки требований к «исходному материалу» продукта был проведён опрос среди дерматовенерологов, решающих пройти обучение по программе профессиональной переподготовки по смежной специальности «Косметология». Респонденты должны были ответить на вопрос: «Какие аспекты для Вас особенно важны при освоении программы профессиональной переподготовки по косметологии?» Результаты опроса 30 слушателей программы позволили выявить следующие критерии, влияющие на выбор слушателями той или иной программы.

- 1) Практико-ориентированные обучающие технологии. Обучающиеся отметили необходимость наличия практических

³ Приказ Минобрнауки России № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» от 01.07.2013.

Таблица 2

План реагирования на потенциальные риски

Название риска	Планирование реагирования на риски		
	Стратегия реагирования	Мероприятия по предотвращению риска	Мероприятия по реагированию при возникновении риска
Риск несоответствия мотивации руководства образовательной организации и практикующих врачей-преподавателей	Снижение	Разработка эффективной системы оплаты труда преподавателей из числа высококвалифицированных врачей клиники, в которой располагается клиническая база кафедры	Анализ средней заработной платы за один час работы практикующего врача в клинике с целью формирования рентабельной стоимости обучения на цикле и аналогичной почасовой оплаты труда в образовательном учреждении
Риск замены преподавателя	Снижение	Подготовка резерва преподавателей	Применение санкций согласно договору. Подключение преподавателей из резерва.
Риск отказа руководства образовательной организации от проекта	Принятие	Регулярное информирование руководства о продвижении и реализации проекта	Отсутствие очевидных путей решения данной проблемы
Риск неквалифицированного управления проектами	Уклонение от риска, снижение	Привлечение опытных менеджеров для ведения проекта. Добавление в план регулярных совещаний и мероприятий по предоставлению обратной связи	Привлечение специалиста со стороны, частичная смена команды управления проектом
Риск потери интереса заказчика к результатам проекта	Уклонение	Указание в договоре на платные образовательные услуги перевода на другую программу ДПО с учётом понесённых расходов	Возможность зачисления на другую программу ДПО
Риск несоответствия качества предоставляемой образовательной услуги потребностям пользователей	Снижение	Тщательная подготовка и проверка качества учебно-методического сопровождения программы	Обновление учебно-методического сопровождения
Риск изменения преподаваемых медицинских технологий	Уклонение	Тщательная подготовка и проверка качества учебно-методического сопровождения программы и квалификации преподавателей	Обновление учебно-методического сопровождения

упражнений, приобретение специфических мануальных навыков («постановка руки»), обучение в операционной, освоение методов функциональной диагностики, обучение «необычным» процедурам. Слушатели оценивают новизну программы, широту тематического охвата, глубину погружения в темы, оснащённость программы учебно-методическими материалами, использование современных технологий в преподавании.

2) Понятная и управляемая программа (прозрачный учебный план, реализуемый на практике в том объёме часов, который задекларирован в УМК).

3) Качество профессорско-преподавательского коллектива, реализующего программу. Обучение ведётся опытными практиками на основе сочетания профессионализма и дидактических компонентов (знаний и умений).

4) Комфортные условия обучения. Возможность общения слушателей с преподавателями и друг с другом.

5) Сервис со стороны обучающей структуры. Работа помощника директора, быстрота реакции на обращения.

6) Временные затраты. Удобство расписания (реализация лекционных и практических занятий в удобное время в зависимости от часов приёма на основном месте работы), расположения учебного здания (в центре города с хорошей транспортной развязкой, возможностью парковки автомобиля на территории медицинской организации), питания.

Ценности образовательной программы, по мнению слушателей – основных стейкхолдеров, – складываются в следующее «портфолио» в порядке убывания: 1) практико-ориентированные обучающие технологии; 2) опыт высококвалифицированных специалистов; 3) понятная и управляемая программа; 4) сервис со стороны обучающей структуры; 5) комфортные условия обучения; 6) временные затраты. Предпочтения обучающихся свидетельствуют о том, что они готовы поступиться последним пунктом ради возможности приобретения непосредственного опыта у высококвалифицированного специалиста на новейшем оборудовании.

Кроме ценностной составляющей значимой для слушателей программы, мы выявили потенциальные риски предлагаемой программы и определили стратегию реагирования на них (Табл. 2).

Заключение

Частно-государственное партнёрство может быть одним из способов решения проблемы отставания учреждений высшего образования от сфер высокотехнологичного производства. Дело в том, что до сих пор отсутствуют механизмы, которые позволяли бы академической среде, обособленной и наукоориентированной по своей сути, своевременно реагировать на вызовы, возникающие в профессиональной среде в связи с

техническим прогрессом, а также социальными проблемами современного общества. Результатом неадекватного ответа на эти вызовы со стороны высшего образования являются выпускники ИТ-специальностей, не знающие современных программ, или врачи-акушеры, обученные по старым методикам и не умеющие справиться с актуальной на сегодняшний день проблемой бесплодия. На наш взгляд, образовательное учреждение, созданное при клинике и имеющее одного учредителя, позволяет добиться тесного сотрудничества и преодолеть разрыв за счёт вовлечения в преподавание ресурсов центра превосходства.

Литература

1. Bruneel J., D'Este P., Salter A. Investigating the factors that diminish the barriers to university–industry collaboration // *Research Policy*. 2010. No. 39. P. 858–868.
2. Система Физтеха. URL: <https://mipt.ru/about/general/overall.php>
3. МНТК – вчера, сегодня, завтра. URL: <http://www.mntk.ru/mntk-moscow/today/>
4. Chambers J., Ray S., Prendergast B., Graham T., Campbell T. Standards for heart valve surgery in a 'Heart Valve Centre of Excellence' // *Open Heart*. 2015. P. 1–5.
5. Fox C., Morford Th., Fine A., Gibbons M. The Johns Hopkins Urban Health Institute: A Collaborative Response to Urban Health Issues // *Academic Medicine*. 2004. Vol. 79. No. 12. P. 1169–1174.
6. Etzkowitz H., Webster A., Healey P. Capitalizing Knowledge: New Intersections of Industry and Academia. State University of NY Press, Albany, 1998. 285 p.
7. Debackere K., Veugelers R. The Role of Academic Technology Transfer Organizations in Improving Industry Science Links // *Research Policy*. 2005. Vol. 34. No. 3. P. 321–342.
8. Chookittikul W., Kourik J., Maher P. Reducing the Gap between Academia and Industry: The Case for Agile Methods in Thailand, 2011. P. 239–244.
9. Ленчук Е.Б., Власкин Г.А. Кластерный подход в стратегии инновационного развития зарубежных стран // *Проблемы прогнозирования*. 2010. № 5. С. 38–51.

10. Заиченко С.А. Центры превосходства в системе современной научной политики // Форум-сайт. 2008. № 1(5). С. 42–50. Vol. 468. Issue 1. P. 115–119. DOI: <https://doi.org/10.1007/s00428-015-1847-z>
11. Bailey D. Ensuring quality in postgraduate medical education: competency testing is the key // Virchows Arch. Annual Review Issue. 2016. Статья поступила в редакцию 01.05.18
Принята к публикации 18.06.18

Model of Education Program Value Increase

Anna V. Garmonova – Cand. Sci. (Politics), Assoc. Prof., Deputy Director of the Institute of Education, e-mail: agarmonova@hse.ru

National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia

Address: 7, Vavilova str., Moscow, 117312, Russian Federation

Natalya A. Ryakhina – Cand. Sci. (Medicine), Assoc. Prof., Director, e-mail: nataneustroeva@yandex.ru

Private Institution of Further Vocational Education “New Level”, Tyumen, Russia

Address: 4, Nemtsova str., Tyumen, 625002, Russian Federation

Elena E. Sokolova – Cand. Sci. (Philology), Assoc. Prof., e-mail: selena12@mail.ru

Russian State Social University, Moscow, Russia

Address: 4, Vilgelma Pika str., Moscow, 107564, Russian Federation

Abstract. The article describes the experience of the private further professional education establishment in integration with private medical organizations as a hi-tech clinic base. The purpose of the experience was to work out an education program of professional retraining which enables medical organization to extend the range of its services. The demand for such programs investment stems from the gap between the professional level of medical workers training at universities and the needs of hi-tech segment of cosmetology service which requires highly qualified specialists.

The gap between the increasingly changing market demands and the existing higher education offer may be bridged through involvement of practicing professionals in education process.

The authors consider the best Russian and foreign practices of interaction between private medical establishments and private education establishments aimed at creation Centers of Excellence on the example of Neo Clinic Tyumen. The presented model shows the competitive advantages of a professional retraining education program characterized by a big concentration of resources per student and a high value of education service. The article may be useful for the university management in Russia in developing and updating strategies and programs of practice-oriented education that will meet the requirements of regional labour markets, concrete organizations and employers and contribute to graduates' adaptation to actual production process.

Keywords: Center of Excellence, education service value, resources concentration, economic model, interaction model, practice-oriented education

Cite as: Garmonova, A.V., Ryakhina, N.A., Sokolova, E.E. (2018). [Model of Education Program Value Increase]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* = Higher Education in Russia. Vol. 27, No. 7, pp. 142-152. (In Russ., abstract in Eng.)

<https://doi.org/10.31992/0869-3617-2018-27-7-142-152>

References

1. Bruneel, J., D'Este, P., Salter, A. (2010). Investigating the Factors that Diminish the Barriers to University-Industry Collaboration. *Research Policy*. No. 39, pp. 858-868.

2. *Sistema Fiztekba*. Available at: URL: <https://mipt.ru/about/general/overall.php> (In Russ.)
3. *MNTK – vchera, segodnya, zavtra*. [S. Fyodorov Eye Microsurgery Federal State Institution – Yesterday, Today, Tomorrow]. Available at: URL: <http://www.mntk.ru/mntk-moscow/today/> (In Russ.)
4. Chambers, J., Ray, S., Prendergast, B., Graham, T., Campbell, T. (2015). Standards for Heart Valve Surgery in a 'Heart Valve Centre of Excellence'. *Open Heart*. 2:e000216. DOI:10.1136/openhrt-2014-000216
5. Fox, C., Morford, Th., Fine, A., Gibbons M. (2004). The Johns Hopkins Urban Health Institute: A Collaborative Response to Urban Health Issues. *Academic Medicine*. Vol. 79. No. 12, pp. 1169-1174.
6. Etzkowitz, H., Webster, A., Healey, P. (1998). Capitalizing Knowledge: New Intersections of Industry and Academia. State University of NY Press, Albany, 285 p.
7. Debackere, K., Veugelers, R. (2005). The Role of Academic Technology Transfer Organizations in Improving Industry Science Links. *Research Policy*. Vol. 34. No. 3, pp. 321-342.
8. Chookittikul, W., Kourik, J., Maher, P. (2011). Reducing the Gap between Academia and Industry: The Case for Agile Methods in Thailand, pp. 239-244.
9. Lenchuk, E.B., Vlaskin, G.A. (2010). [Cluster Approach in Foreign Countries Innovation Development Strategy]. *Problemy prognozirovaniya* = Problems of Forecasting. No. 5, pp. 38-51. (In Russ., abstract in Eng.)
10. Zaichenko, S.A. (2008). [Centers of Excellence in Modern Scientific Policy System]. *Forsait* = Foresight. No. 1(5), pp. 42-50. (In Russ., abstract in Eng.)
11. Bailey, D. (2015). Ensuring Quality in Postgraduate Medical Education: Competency Testing is the Key. *Virchows Arch*. Vol. 468. No. 1, pp. 115-119.

*The paper was submitted 01.05.18
Accepted for publication 18.06.18*

ВУЗОВСКИЙ ВЕСТИНИК

РОССИЙСКАЯ ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ ГАЗЕТА
РЕКТОРОВ, ПРОРЕКТОРОВ, ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ АКАДЕМИКОВ,
СТУДЕНТОВ, ЗАПИСНИКОВ

Общевузовская информационно-аналитическая газета «Вузовский Вестник» рассчитанная на ректоров, проректоров, преподавателей и студентов, выходит два раза в месяц. Здесь Вы найдете эксклюзивную информацию о достижениях, проблемах и перспективах российской высшей школы, инновациях, юбилеях, новинках учебной литературы, конкурсах на замещение должностей профессорско-преподавательского состава, студенческом спорте и многом другом (Подписной индекс по каталогу Роспечати: 19368 — для индивидуальных подписчиков; 19369 — для организаций).

