

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ

Анализ эффективности модели формирования и поддержания компетенций ППС медицинских ВУЗов

1. Анализ эффективности действующей модели формирования и поддержки компетенций ППС медицинских ВУЗов

Ведущей фигурой любого ВУЗа является профессорско-преподавательский состав (ППС), от потенциала которого зависит достижение стоящих перед ВУЗом общественно значимых научных и образовательных целей.

Потенциал профессорско-преподавательского состава складывается из совокупности накопленных знаний, умения практического применения и использования знаний и передачи этих знаний молодым специалистам и студентам, ориентации на дальнейшее совершенствование. На потенциал ППС влияет возраст, стаж педагогической и научной квалификации, практический опыт, деловая и инновационная активность, профессиональная мобильность, результативность деятельности.

При этом учитывать все характеристики потенциала ППС необходимо постоянно и в динамике, в противном случае можно не увидеть ни прогресса в потенциале ППС и ВУЗа в целом, ни застойных явлений в его деятельности.

Политические и социальные перемены, происходящие в Казахстане, коснулись практически всех сторон и уровней медицинского образования и требует систематического анализа эффективности проводимых реформ. Учитывая, что любые реформы и инновации медицинского образования, в конечном итоге, замыкаются на профессорско-преподавательском коллективе вуза, который должен сочетать в себе грамотного специалиста врача, педагога и научного работника – только триединство науки, практики (клиники) и образования даст возможность подготовки специалистов новой формации для практического здравоохранения.

С 2014 года при содействии Всемирного Банка был реализован Проект «Передача технологий и проведение институциональной реформы в секторе здравоохранения Республики Казахстан». Одним из направлений Проекта был компонент С «Реформа медицинского образования и науки». Совместно с консалтинговой компанией из Великобритании медицинского колледжа Лондонского университета (University College London - UCL) были проведены мероприятия по изучению компетенций и повышению потенциала ППС медицинских вузов РК.

В итоговом отчете консультантов Лондонского университета дана оценка компетентностному развитию профессорско-преподавательского коллектива вузов Казахстана. Результаты анкетирования ППС шести медицинских вузов выявили неоднозначное отношение преподавателей к компетенциям: при выборе приоритетности компетенций преподавателя медицинского вуза только у 37% ППС в приоритете исследовательские компетенции, коммуникативные навыки у 26,4%, эффективное обучение у 22,8%, информационно-коммуникационные технологии у 22% преподавателей.

Международными консультантами на обсуждение вузам РК представлен глобальный опыт профессионального развития ППС, включая описание различных видов компетенций, моделей. После обсуждения совместно с консультантами UCL были определены шесть компетенций ППС медицинских ВУЗов Казахстана:

1. Эффективный преподаватель
2. Эксперт по оценке знаний и навыков
3. Эффективный пользователь информационно-коммуникационными технологиями
4. Преподаватель с эффективными коммуникативными навыками
5. Лидер/менеджер
6. Исследователь/ученый.

При поддержке экспертов медицинского колледжа Лондонского университета разработаны и изданы методические рекомендации:

1) «Стратегические направления развития потенциала ППС медицинских организаций образования РК»;

2) «Руководство по повышению потенциала профессорско-преподавательского состава медицинских организаций образования. Положение о центре медицинского образования», в составлении данного руководства активное участие приняли представители Карагандинского медицинского университета и медицинского университета Астана;

3) «Эффективные методы преподавания в медицинском вузе».

Цель методических разработок: оказание консультативной помощи и содействие в повышении потенциала ППС, эффективная организация работы Центров медицинского образования, активное внедрение инновационных методов в педагогический процесс, стимуляция научно-исследовательской работы в сфере медицинского образования (методические рекомендации розданы представителям вузов во время отчетной конференции Всемирного Банка).

Дальнейшие мероприятия по повышению потенциала ППС медицинских вузов требует совершенствования модели подготовки и поддержки компетенций преподавателей медицинских организаций образования, в связи с чем необходимо:

1. Разработать усовершенствованную модель подготовки и поддержки компетенций ППС медицинских организаций образования, в том числе на уровне программ бакалавриата, магистратуры, докторантуры и непрерывного профессионального развития (НПР);

2. Разработать алгоритм сбора информации по показателям научной, инновационной и педагогической деятельности ППС.

В этой связи, необходимо выполнение следующих задач:

1) изучить международный опыт в сфере формирования моделей подготовки и поддержки компетенций ППС ведущих медицинских университетов;

2) провести анализ эффективности действующей модели формирования и поддержки компетенций ППС медицинских ВУЗов РК; дать оценку деятельности центров медицинского образования (ЦМО) медицинских вузов; структуры ППС (численность, остепененность, категорированность и т.д.);

3) изучить мнение ППС медицинских вузов РК для определения квалификационных категорий ППС с учетом разных уровней образовательных программ.

2. Анализ эффективности действующей модели формирования и поддержки компетенций ППС медицинских ВУЗов РК. Мониторинг деятельности центров медицинского образования (ЦМО) на примере трех медицинских вузов РК (СГМУ, КГМУ, МУА)

В 2011/12 году во всех ВУЗах РК были открыты структурные подразделения, для осуществления организации и координации инновационной образовательной деятельности и повышения потенциала профессорско-преподавательского состава.

Надо заметить, что с 2011/12 по 2014-15 годы весь профессорско-преподавательский состав шести ВУЗов был обучен по ключевым компетенциям. Вместе с тем, ключевые компетенции ППС как качественно, так и количественно были определены каждым ВУЗом самостоятельно: в трех ВУЗах (ЗКГМУ, СГМУ, МУА) были выбраны 5 ключевых компетенций, в КГМУ – четыре, в Каз НМУ и ЮКГФА – три. «Коммуникативные навыки» в качестве ключевой компетенции ППС были выбраны всеми шестью ВУЗами. Компетенции «Эффективный преподаватель», «Информационно-коммуникативные технологии», «Оценка и экспертиза в медвузе» и «Менеджмент исследований» - выбраны всеми ВУЗами, кроме Каз НМУ. Компетенция «Разработка образовательных программ», в качестве ключевой, выбрана ЗКГМУ, ЮКГФА, СГМУ, МУА. «Профессиональные клинические компетенции» («Знание и навыки по специальности») выбраны двумя ВУЗами

- СГМУ и МУА; «Профессионализм» - Каз НМУ и ЗКГМУ. «Лидерство», как ключевая компетенция ППС определена всеми ВУЗами, кроме ЮКГФА.

Во всех ВУЗах организованы языковые курсы по изучению казахского и английского языков.

Информация о деятельности структурных подразделений, осуществляющих организацию и координацию инновационной образовательной деятельности и повышения потенциала ППС, которую в 2014 году запросили консультанты консалтинговой компании UCL и в 2015 году отдел развития медицинского образования РЦРЗ, носила крайне противоречивый характер.

Структурные подразделения, ответственные за организацию и координацию инновационной образовательной деятельности и повышение потенциала ППС, носят разные названия и основная функция их сводится к организации и проведению образовательных мероприятий по повышению потенциала ППС, не достаточно эффективно проводится аналитическая работа, нет научных исследований в области медицинского образования.

В 2016 году в период с марта по май отделом развития медицинского образования Республиканского центра развития здравоохранения МЗСР РК проведен мониторинг деятельности структурных подразделений, ответственных за организацию и координацию инновационной образовательной деятельности и повышение потенциала ППС, трех медицинских ВУЗов РК (СГМУ, КГМУ, МУА).

Цель мониторинга: дать оценку деятельности структурному подразделению ВУЗа, ответственному за повышение потенциала ППС, совершенствование модели подготовки и поддержки компетенций преподавателей медицинских ВУЗов.

Количественная и качественная оценка профессорско-преподавательского состава вузов была проведена за два года – 2013/14 и 2014/15 годы.

ППС вузов условно был поделен на три группы с учетом стажа педагогической деятельности: первая группа – с педагогическим стажем менее 5 лет, вторая группа – ППС со стажем 5-10 лет и третья группа – более 10 лет педагогического стажа.

2.1 Государственного медицинского университета города Семей (СГМУ). В 2012 году в СГМУ был организован Центр медицинского образования (ЦМО) (преобразован из отдела инновационных технологий и исследований в образовании Приказом ректора №154 от 10.09.2012 г), который 10 апреля 2016 года переименован в Центр инновационных технологий (ЦИТ).

Основные задачи ЦИТ:

- непрерывное профессиональное развитие сотрудников ВУЗа;
- формирование эффективной кадровой политики в Университете (в рамках функционирования кадрового резерва «Надежда») для предоставления качественных образовательных услуг;
- развитие педагогических (в том числе развитие инновационных образовательных технологий) и клинических компетенций сотрудников ВУЗа;
- аттестация сотрудников ВУЗа в соответствии с нормативно-правовыми документами РК и ВУЗа;
- внешняя и внутренняя академическая мобильность профессорско-преподавательского состава;
- проведение исследований в области высшего медицинского образования на основе международного и республиканского опыта.

Повышения педагогической и учебно-методической квалификации ППС осуществляется согласно ГСДО и ТУП «Преподаватель медицинских организаций образования и науки» (Приказ Министра здравоохранения РК №934 от 30.12.2011 г.) по следующим модулям в соответствии с накопительной системой зачетных единиц:

- 1) эффективное преподавание в медицинском вузе;

- 2) оценка и экспертиза в медицинском вузе;
- 3) разработка образовательных программ;
- 4) менеджмент исследований;
- 5) коммуникативные навыки;
- 6) информационно-коммуникационные технологии;
- 7) компонент по выбору – интегрированная система менеджмента, оценка и экспертиза тестовых заданий, лидерство в медицинском образовании, менеджмент в образовании.

Для преподавателей со стажем менее 3-х лет функционирует созданная в 2008 году *Школа молодого педагога*.

В вузе внедрена *накопительная система обучения* для мониторинга приобретаемых преподавателями компетенций по образовательному и клиническому направлениям.

ЦИТ постоянно проводится анализ кадрового резерва, что позволяет стимулировать и поддерживать перспективных молодых специалистов, выявлять слабые стороны и планировать мероприятия по усилению слабых сторон, а также формировать заявки на бюджетные места в докторантуру и магистратуру для ППС университета. ЦИТ разработан рейтинг ППС и кафедр, который учитывает стаж и занимаемую должность. За основу взяты элементы рейтингов НААР, НКАОКО, QS, Times Higher Education World University, Webometrics и др.

В зависимости от важности показателей рейтинга каждому показателю присвоен вес, что позволяет расставить приоритеты в деятельности преподавателей и кафедр. Все показатели рейтинга имеют плановые, которые обязательны для исполнения, а также максимальные и минимальные значения.

По результатам рейтинга определяется дифференцированная оплата труда.

ЦИТ ведется мониторинг обучающих программ с последующим подсчетом в рейтинге ППС. Организованы языковые курсы казахского и английского языков для ППС.

Внедрение инновационных методов в образовательный процесс проходит предварительное рецензирование комиссии, которая дает оценку новой технологии.

ЦИТ разработаны «Положение о внедрении новой образовательной технологии в ГМУ г. Семей», «Алгоритм проведения практических занятий, лекций и различных форм контроля с использованием инновационных образовательных технологий в учебном процессе ГМУ г. Семей».

ЦИТ проводит **анкетирование** обучающихся в «онлайн» режиме в АИС «Сириус».

Результаты анкетирования формируются и подсчитываются автоматически по следующим категориям:

- Индивидуальная оценка преподавателя по каждой дисциплине и в целом;
- Дисциплины;
- Кафедры;
- Курсы и специальности;
- Уровни обучения;
- Удовлетворенность дисциплиной.

Аттестация сотрудников ВУЗа проводится согласно Положению об аттестации сотрудников ГМУ г. Семей:

- владение государственным языком (аттестация по системе КАЗТЕСТ с приглашением сотрудников Центра развития языков ГМУ г. Семей и Национального центра тестирования МОН РК);
- владение информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ);
- знание предмета по клиническим специальностям (тестирование);
- владение английским языком.

ЦИТ участвует в процессе поиска и установления партнерских взаимоотношений с зарубежными вузами, совместно с кафедрами организует семинары и мастер-классы

приглашенных профессоров. Активно проводятся открытые занятия с видеозаписью и последующим их разбором.

С целью разработки новых механизмов повышения потенциала ППС центром инновационных технологий проведен анализ деятельности, выделены проблемы и пути их решения (табл.1).

Таблица 1 - Анализ и выработка предложений по разработке новых механизмов повышения квалификации ППС

Анализ ситуации	Проблемы	Пути решения
<p>Непрерывное профессиональное развитие ППС ГМУ г.Семей проводится по образовательному и клиническому направлениям через:</p> <p>1) повышение педагогической и клинической квалификации (за рубежом, в РК, в вузе), обучение на семинарах и мастер-классах (за рубежом, в РК, в вузе), участие в конференциях (за рубежом, в РК, в вузе);</p> <p>2) Осуществление внедрение компетентностного подхода в подготовке преподавателей, развитие и совершенствование основных компетентностей преподавателя медицинского ВУЗа (модули ГСДО «Преподаватель медицинских организаций образования и науки»)</p>	<p>Закон Республики Казахстан от 4 декабря 2015 года № 434-V "О государственных закупках", введенный в действие с 1 января 2016 года, не позволяет осуществлять обучение на платной основе на семинарах в тот же месяц, когда было получено информационное письмо о том или ином виде обучения (семинар, мастер-класс, конференция и др.)</p>	<p>Создание гибких условий.</p>
	<p>Недостаточное выделение финансовых средств для обучения ППС на циклах ФПК на уровне РК и за рубежом</p>	<p>Развитие дистанционного образования (в тех случаях, когда это возможно), что оптимизирует временные, финансовые ресурсы. Необходимо дальнейшее совершенствование образовательных программ подготовки ППС по развитию основных компетенций в рамках республиканских семинаров, обмена опытом через академическую мобильность ведущих методологов медицинских ВУЗов РК, дистанционное обучение, дополнения в ГСДО.</p>
	<p>ОН РК не выделяет финансовые средства на повышение квалификации ППС <u>медицинских вузов</u></p>	<p>Приглашение ППС <u>медицинских вузов</u> на различные виды обучения для развития педагогических компетенций</p>
	<p>Т.к. медицинские вузы относятся к ведению МЗСР РК, часть совещания, семинары и т.д., в МОН РК проводятся без участия представителей <u>медицинских вузов.</u></p>	<p>Приглашение на семинары и совещания, проводимые МОН РК.</p>
<p>Развитие академической мобильности ППС (международной и республиканской)</p>	<p>Низкий уровень активности ППС в академической мобильности связан с различными причинами:</p> <p>1) недостаточным уровнем владения иностранным языком,</p>	<p>Создание межрегиональных сетей медицинского образования для обмена опытом и распространения информации.</p>

	трудностями при поиске партнеров и др. 2) недостаточным выделением финансовых средств	
Приглашение visiting-профессоров для проведения обучающих семинаров, мастер-классов, циклов повышения квалификации и др.	Недостаточное выделение финансовых средств со стороны МОН РК.	Необходимо выделение финансовых средств МОН РК для приглашения визитирующих visiting-профессоров для проведения обучающих семинаров, мастер-классов, циклов повышения квалификации др.
Внедрение и организация научных исследований в области медицинского образования.	Низкий процент публикаций по анализу эффективности образовательных программ.	Дальнейшее обучение методологии проведения исследований в образовании. Стимуляция/мотивация по проведению научных исследований в области медицинского образования.

2.2 Карагандинский государственный медицинский университет (КГМУ). В КГМУ в 2011/12 году приказом ректора был открыт центр медицинского образования и инновационных технологий, переименованный в 2013/14 году в отдел медицинского образования и инновационных технологий Центра управления человеческими ресурсами.

Цель создания центра: Внедрение принципов наилучшей практики в медицинском образовании и повышение потенциала профессорско-преподавательского состава КГМУ для обеспечения качества предоставляемых образовательных услуг.

Задачи:

1. Участие в реализации стратегии вуза по профессиональному развитию профессорско-преподавательского состава КГМУ.
2. Внедрение компетентного подхода в подготовке преподавателей, развитие и совершенствование основных компетентностей преподавателя вуза.
3. Организация и проведение мониторинга эффективности образовательных программ по достижению основных компетентностей преподавателя вуза.
4. Для реализации принципа трехязычия проводить обучение ППС государственного и иностранных языков.
5. Внедрение и организация научных исследований в области медицинского образования.
6. Совершенствование образовательных программ подготовки ППС по развитию основных компетентностей преподавателя вуза.

Отделом медицинского образования и инновационных технологий (ОМОИТ) КГМУ проводится работа по формированию системы индивидуального развития ППС путем личностного профессионального их развития.

Профессиональное развитие ППС проводится по основным шести компетентностям ППС КГМУ:

- 1) Эффективный преподаватель
- 2) Оценка и экспертиза
- 3) IT/Информационные технологии
- 4) Коммуникативные навыки
- 5) Лидерство
- 6) Менеджмент научных исследований.

С 2015/16 года начато обучение по программам «Менеджмент медицинского образования и бюджетирование, основанное на миссии» и «Множественное мини-

интервью» (подготовка интервьюеров) по программе дифференцированный отбор кандидатов в медицинские ВУЗы. Все курсы повышения педагогической квалификации завершаются анкетированием обученных ППС и написанием эссе с последующей выдачей сертификатов.

ОМОИТ организуют и проводит семинары по менеджменту в медицинском образовании и бюджетированию, основанному на миссии, повышению потенциала ППС и организации деятельности клинических баз с приглашением ППС медицинских ВУЗов РК. Для проведения семинаров привлекаются зарубежные эксперты.

В ВУЗе реализуется мероприятия по программе «Развитие работы института наставников: тьюторов, эдвайзеров и проведение научно-методических семинаров».

Организованы семинары в рамках программы «Школа молодого преподавателя»; «Крэш-курс для составителей экзаменационного материала на английском языке»; семинар для кадрового резерва на замещение вакантной должности руководителя подразделений «Лидерство в высшем образовании»; научно-методический семинар «Результаты и опыт внедрения кредитной технологии в образовательный процесс» и др.

В учебный процесс внедряется методология RBL (обучение через научные исследования). Разработан оценочный лист для мониторинга внедрения RBL. В КГМУ организована и функционирует комиссия по совершенствованию компетентностно-ориентированного обучения, подкомиссия по совершенствованию навыков научных исследований.

Личностное развитие включает языковые курсы.

Анализ результатов эффективности обучения и использования инновационных методов в педагогическом процессе проводится путем онлайн анкетирования студентов через портал Survey Monkey по трем анкетам «Преподаватель глазами студентов», «Удовлетворенность студента образовательным процессом 1-3 курса», «Удовлетворенность студента образовательным процессом 4-7 курса». Результаты анкетирования регулярно обсуждаются на Ученом Совете.

Со 2 ноября 2015 года запущено анкетирование студентов «Преподаватель глазами студентов» на платформе PLATONUS.

2.3 Медицинский университет Астана. В 2012 году МУА разработал Программу развития профессорско-преподавательского состава до 2016 года, цель которой, формирование кадрового потенциала, способного обеспечить медицинское образование, соответствующее наилучшей международной практике.

Цели: 1. Внедрение системы систематического непрерывного обучения ППС университета 2. Развитие ключевых компетенций у преподавателей 3. Повышение инновационной компетентности и активности ППС университета

Институциональная инициатива по развитию компетенций ППС сфокусирована на следующих формальных формах организации обучения:

- академическое наставничество,
- методические семинары на кафедре,
- плановые краткосрочные модульные программы по компетенциям,
- семинары по производственной необходимости,
- on-line обучение,
- магистратура по медицинскому образованию.

Для совершенствования процесса управления персоналом внедрен программный комплекс «Алтын Кадры», который представляет собой базу данных сотрудников Университета по различным критериям (Ф.И.О., должность, возраст, паспортные данные, последнее прохождение медицинской осмотра, ИИН, семейное положение и т.д.).

Требования к профессиональной деятельности преподавателя определяются ролями, которые он выполняет в рамках своей должностной компетенции. Эти требования включают ожидания руководства вуза в целях реализации миссии и целей и ожидания

обучающихся, как основных потребителей услуг. Преподаватель медицинского вуза выполняет следующие роли – преподаватель, исследователь, медицинский эксперт и администратор. Для выполнения этих ролей преподаватель должен обладать соответствующими знаниями и навыками – компетенциями. Медицинский университет Астана для реализации своей политики по развитию профессорско-преподавательского состава определил 7 ключевых компетенций:

1. Знания и навыки по специальности
2. Эффективное преподавание
3. Оценка и экспертиза
4. Планирование образовательных программ
5. Исследования
6. Лидерство и менеджмент
7. ИК-технологии

Развитие компетенций проводится поэтапно по трем уровням: вводный, для молодых преподавателей; базовый и продвинутый для старших преподавателей, доцентов и профессоров.

Неотъемлемой частью Программы является мониторинг эффективности, который проводится по модели Киркпатрика:

Удовлетворенность – насколько обучение эффективно и удовлетворяет требования обучающихся;

Усвоение – какой объем материала был усвоен обучающимися;

Поведение – как в результате обучения изменилось поведение обучающихся, усвоение практических навыков в рабочей обстановке;

Результат – конкретные результаты обучения, измерение результатов через сокращение затрат, сроков, улучшение качества и др.

Были разработаны ключевые показатели реализации Программы:

Показатели	2012	2013	2014	2015	2016
Количество ППС, прошедших курсы повышения педагогической квалификации в РК	20%	20%	20%	20%	20%
Количество ППС, прошедших курсы повышения педагогической квалификации за рубежом	1%	1,2%	1,4%	1,6%	2%
Количество ППС, прошедших курсы повышения квалификации по основной специальности в РК	15%	15%	15%	15%	15%
Количество ППС, прошедших курсы повышения квалификации по основной специальности за рубежом	0,3%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%
Количество ежегодно проводимых мастер-классов и семинаров в области инновационных образовательных технологий с приглашением зарубежных специалистов	3	4	4	5	5

Сегодня в АО «МУА» функционируют 5 научных школ, которые позволили шире привлекать обучающихся к учебно- и научно-исследовательской деятельности:

- 1) ИРБИ в области радиобиологических исследований;
- 2) научная школа в области профилактической медицины и питания имени Е.Д. Даленова;

- 3) региональный учебно-научный тренинговый центр по Восточной Европе и Средней Азии, под эгидой ВОЗ;
- 4) центр доказательной медицины;
- 5) научно-исследовательский центр фармакологии.

В 2010 году был создан Фонд научно-инновационного развития, с того же года АО «МУА» проводит семинары для ППС по стандартам GCP и GLP, менеджмент научных исследований, биостатистика, доказательная медицина.

Научно-образовательный центр доказательной медицины и Институт радиобиологических исследований организованы в 2010 году. В 2013 году испытательная лаборатория при ИРБИ АО «МУА» аккредитована Центром Национальной аккредитации РК на соответствие СТ РК ИСО/МЭК 17025, по подтверждению компетентности и соответствия испытательной лаборатории ИРБИ требованиям стандарта, на основании чего результаты испытаний, сертификаты соответствия на продукцию автоматически будут признаваться в странах-подписантов Международной кооперации по аккредитации лабораторий (International Laboratory Accreditation Cooperation, ILAC) и Организации Тихоокеанского сотрудничества по аккредитации, PAC.

В 2015 году образован Научно-исследовательский центр фармакологии, основным направлением которого является развитие пре- и клинических исследований в области биомедицины. Университет, единственный представитель ISPOR, где зарегистрирована студенческая палата исследователей в области фармакоэкономики и оценки результатов исследований. Создан консорциум совместно с АО «Фитохимия» для взаимодействия на до- и клинических исследованиях.

Для реализации научно-исследовательских проектов совместно с ППС медицинского университета Астана приглашены ведущие ученые в области данных исследований М.Хоши (Ун-т Хиросимы, Япония), Г.Райнмюллер (ун-т Граца, Австрия), T.Poulton (ун-т St.George's, Великобритания).

3. Сравнительный анализ количественного и качественного состава ППС трех медицинских ВУЗов (СГМУ, КГМУ, МУА) РК за период с 2013/14 по 2014/15 годы

Сравнительный анализ ППС *по стажу педагогической* работы показал, что наиболее высокая численность молодых преподавателей (со стажем менее 5 лет) в КГМУ (29,5% и 39,9% в 2013/14 и 2014/15 годах соответственно) и МУА (30,77% и 33,24%), с тенденцией к увеличению. Напротив, наибольшая численность ППС со стажем 5-10 лет и более в СГМУ и МУА, в КГМУ - самая низкая (рис. 1,2).

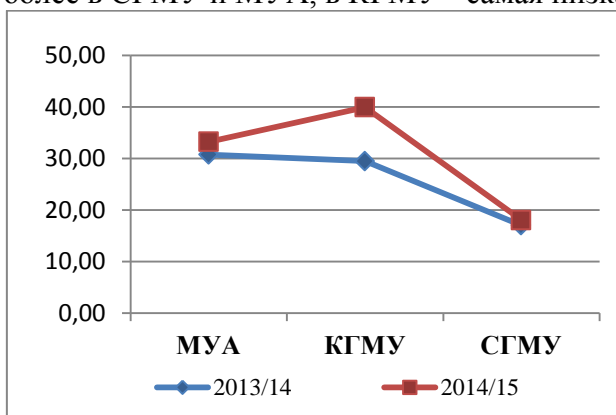


Рисунок 1. Численность ППС со стажем работы менее 5 лет

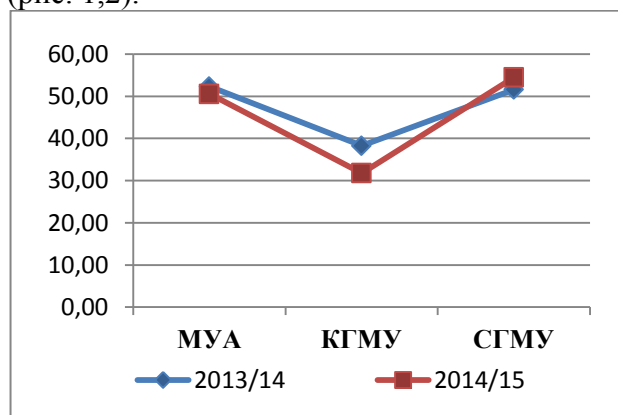


Рисунок 2. Численность ППС со стажем работы более 10 лет

Остепененность во всех трех ВУЗах примерно одинаковый, лишь в двух ВУЗах (МУА, КГМУ) в 2014/15 году он увеличился, а в СГМУ незначительно снизился (рис. 3).

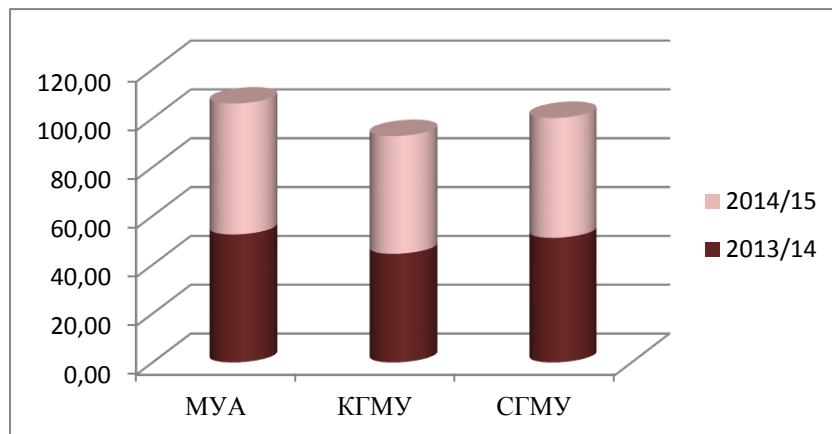


Рисунок 3. Уровень оспепененности ППС.

Высокую **активность по повышению педагогической квалификации** в 2013/14 году проявил ГМУ г. Семей, обучив 230,89% ППС, то есть каждый преподаватель за год прошел по 2-3 курса обучения. Не менее активным был университет Астана (78,35%). В 2013/14 году повысили педагогическую квалификацию 56,72% преподавателей КГМУ (рис. 4).

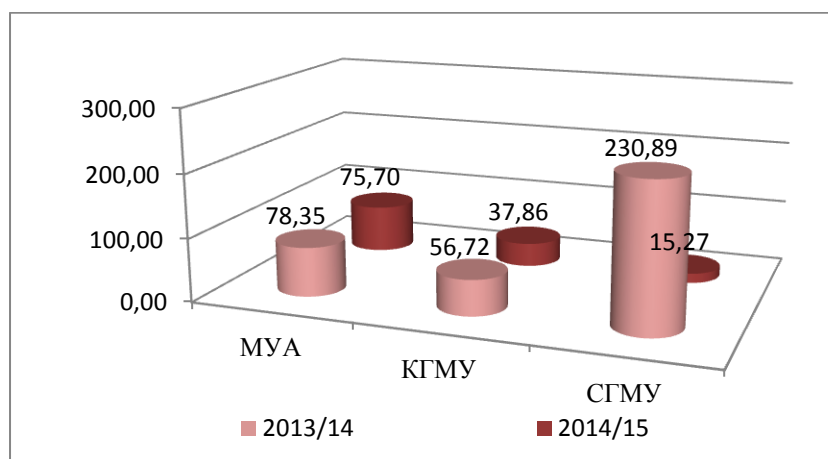


Рисунок 4. Повышение педагогической квалификации ППС.

Крайне низкая **исследовательская активность** ППС в области медицинского образования во всех трех ВУЗах. Число публикаций в среднем на одного преподавателя в год представлено в таблице 2.

Таблица 2 - Количество публикаций по медицинскому образованию (в среднем на 1 ППС в год)

	МУА	КГМУ	СГМУ
2013/14	0,14	0,09	0,13
2014/15	0,14	0,08	0,10

Так же низкий уровень участия ППС в форумах по медицинскому образованию (табл. 3).

Таблица 3 – Участие в форумах (в среднем на 1 ППС в год)

	МУА	КГМУ	СГМУ
2013/14	0,02	0,01	0,01

2014/15	0,03	0,03	0,04
---------	------	------	------

Затраты трех ВУЗов на повышение потенциала преподавателей представлены за период с 2010/11 по 2014/15 годы в таблице 4. Затраты носят неоднозначный характер, то увеличиваясь, то резко падая (табл. 4).

Таблица 4 – Затраты на повышение потенциала одного ППС за период с 2010/11 по 2014/15 годы

	МУА	КГМУ	СГМУ
2010/11	4 664,41	7 204,3	26 635,11
2011/12	10 992,97	8 407,5	7 917,26
2012/13	26 871,85	14 868,6	20 246,92
2013/14	29 070,19	20 318,9	5 946,5
2014/15	14 788,56	14 351,6	16 280,26

4. Выводы.

Такова общая структурно-функциональная схема профессорско-преподавательского состава трех университетов, которая во многом традиционна для всех медицинских ВУЗов Казахстана. Анализ деятельности трех ВУЗов в части повышения потенциала ППС позволил сделать следующие выводы:

- ✓ анализ кадрового потенциала проводится без учета прогнозной потребности в профессорско-преподавательских кадрах;
- ✓ перечень компетенций ППС определен каждым ВУЗом самостоятельно и не во всех ВУЗах учтены компетенции, которыми должен обладать преподаватель-медик;
- ✓ аттестация ППС проводится ВУЗами самостоятельно, без привлечения внешних экспертов; при этом каждый ВУЗ разрабатывает собственные критерии аттестации;
- ✓ функции стимулирования и мотивации сводятся к материальному (премии) либо моральному поощрению (чаще всего в виде устной благодарности, грамоты), что в отсутствие продуманной системы мотивации практически не является серьезным стимулом;
- ✓ профессиональная и социально-психологическая адаптация молодых преподавателей во всех ВУЗах проводится на недостаточном уровне (не в полном объеме);
- ✓ на низком уровне остается участие ППС в научных форумах, в том числе по медицинскому образованию;
- ✓ научно-исследовательские задачи касаются только клинической медицины, да и те осуществляются вне зависимости от учебного процесса;
- ✓ практически отсутствуют научные исследования в области медицинского образования.

Таким образом, вузам необходима эффективная организация работы по повышению потенциала ППС, активного внедрения инновационных методов в педагогический процесс, стимулированию научно-исследовательской работы, поддержки магистерских и докторских работ в сфере педагогики и психологии высшего медицинского образования, что в свою очередь требует разработки усовершенствованной модели компетенций ППС медицинского вуза и модели по поддержке этих компетенций с учетом международного опыта.

В этой связи нами изучено мнение преподавателей медицинских вузов о разработке усовершенствованной модели компетенций и внедрении квалификационных уровней ППС, а также международный опыт подготовки и поддержки компетенций ППС ведущих медицинских университетов

5. Международный опыт подготовки и поддержки компетенций ППС ведущих медицинских университетов

Анализ деятельности ведущих мировых медицинских школ выявил 3 ключевых фактора, сочетание которых обеспечивает успех педагогической деятельности: наличие соответствующих ресурсов, концентрация талантов (как преподавателей, так и студентов), эффективное управление [4-10].

Главенствующая роль в этом контексте отводится концентрации талантов педагогических кадров путем постоянного повышения их потенциала. В подготовке педагогических кадров в ведущих медицинских университетах главный упор делается на умение управлять процессом самообразования и планирования учебной деятельности. С этой целью был создан Международный институт планирования и управления образованием ЮНЕСКО.

Подготовкой и повышением квалификации педагогов медицинских школ занимается Национальная ассоциация медицинского образования, где определены три уровня педагогической компетентности, соответственно которым проводится обучение.

1-ый уровень подготовки для начинающих ППС состоит из минимально требуемого объема базовых знаний психологии преподавания и учебного планирования, первичных навыков работы в качестве тьютора.

2-ой уровень рассчитан на более опытных преподавателей, владеющих навыками разработки учебно-методического комплекса, программ междисциплинарных модулей и оценки достижений студентов.

3-ий уровень – это программы подготовки экспертов в разных сферах: навыки и умения в обучении тьюторов, исследования в образовании, науке о контроле знаний, оценке качества образования, владение навыками комплексной итоговой государственной аттестации студентов, сертификации образовательных программ и т. д.

Главная цель повышения педагогической квалификации специалистов медицинского образования на всех трех уровнях - совершенствование педагогической деятельности путем самообразования в течение всей жизни.

Такого подхода придерживаются все медицинские университеты **Франции** при подготовке клинических ассистентов к педагогической деятельности. При этом начинающие преподаватели обучаются непрерывно в течение всего учебного года. Например, в Университете Ниццы занятия для тьюторов проводятся в форме ежемесячных двухдневных семинаров-тренингов. Занятия посещают как начинающие преподаватели, так и практикующие врачи, занимающиеся со студентами в университетских клиниках. Освоение образовательных программ начального уровня завершается сдачей экзамена и выдачей сертификата преподавателя медицинского вуза.

Для всех преподавателей университета Ниццы обязательным является ежегодное в течение 8-10 дней обучение по различным проблемам педагогической деятельности в медицинском вузе – например, освоение новых симуляционных технологий обучения студентов, обучение навыкам проектирования междисциплинарных программ, учебных модулей и т.д.

По итогам учебного года проводятся педагогические конгрессы.

В университетах Франции преподаватели участвуют в выполнении различных образовательных проектов, как по собственной инициативе, так и по заказу администрации факультета/университета.

Особенностью подготовки педагогических кадров во Франции является индивидуальный подход, который осуществляется несколькими путями:

1. Составление индивидуального плана повышения педагогической квалификации под контролем старшего преподавателя-консультанта.

2. Создание портфолио, в который вкладываются сертификаты, дипломы и другие документы об обучении и освоении определенным объемом знаний, умений, компетенций.

3. Обучение проходит под контролем преподавателя-консультанта, который оказывает консультативную помощь, в том числе в составлении индивидуального плана обучения, помогает управлять образовательным процессом.

Такой подход в повышении педагогической квалификации обеспечивает личностный и профессиональный рост каждого преподавателя с учетом его индивидуальных особенностей. На всех уровнях педагогической подготовки преподавателей особый упор делается на обучение управлению самообразованием и планирование учебной деятельности, а также на индивидуальные формы обучения. Особенность медицинских университетов Франции [4,5] заключается в том, что они придерживаются национальной политики государства по сохранению культурно-исторических традиций, в том числе в образовании.

Кроме государственных структур подготовкой и повышением квалификации педагогических кадров медицинских университетов занимается Национальная ассоциация медицинского образования (CIDMEF).

Большое внимание подготовке педагогических кадров медицинских университетов уделяется в *Германии*. В отличие от Франции, система последиplomного образования, в частности, обучения преподавательских кадров, децентрализована и в каждом регионе действуют свои программы подготовки. Интерес представляет опыт Рурского университета Бохума (земля Северный Рейн – Вестфалия), где в 2000 году был организован Центр медицинского обучения, позднее преобразованный в Центр медицинской дидактики (MeDiBo), главная цель и приоритеты которого заключаются в:

- ✓ подготовке компетентных экспертов по вопросам высшего медицинского образования;
- ✓ внедрении инноваций в сферу высшего медицинского образования;
- ✓ улучшении качества высшего медицинского образования;
- ✓ поддержке исследований в сфере высшего медицинского образования;
- ✓ стимулировании мотивации преподавателей к индивидуальной карьере в профессии.

Одним из основных принципов обучения является *соединение предметно-профессиональной и дидактической составляющих преподавательской деятельности*. Для реализации этого принципа был подобран соответствующий профессионально-кадровый состав, обеспечивающий полноценный учебный процесс: 4 врача (2 терапевта, физиолог, патологоанатом), 2 социолога, педагог. Результатами совместной деятельности такой команды явились не только многочисленные программы, составившие основу непрерывного обучения педагогических кадров медицинских факультетов университетов Германии и соседних с ней немецкоязычных государств, но и разработка и внедрение новой практикоориентированной модели подготовки будущих врачей. Сегодня эта модель сертифицирована государством и получила широкое признание и распространение на территории всей Германии.

Не менее важным принципом, внедренным в Рурском университете Бохума и других университетах Германии, стал *пошаговый подход к квалификационной подготовке преподавателей* медицинского факультета, который обеспечивался многообразием программ обучения, предлагаемых для разных категорий обучающихся преподавателей и различных уровней обучения. От двухдневных тренингов до двухгодичных магистерских программ по медицинской дидактике.

Для расширения возможностей обучения преподавательских кадров медицинских факультетов университетов в 2009 г. было основано межвузовское объединение – государственная медицинская академия Landesakademie North Rhine – Westfalia (NRW), членами которой стали восемь университетов с медицинскими факультетами на территории Земли Северный Рейн-Вестфалия.

Большим авторитетом в Германии пользуются общественные организации, которые также включены в систему непрерывного медицинского образования. Самой авторитетной среди них является GMA (Gesellschaft für Medizinische Ausbildung - Научное общество для сотрудничества в преподавании медицины в Германии, Австрии, Швейцарии). В Бохуме, Кельне, Ганновере, Цюрихе, Берне и Вене действуют региональные группы GMA. Выдаваемые ими сертификаты признаются на всей территории Германии и немецкоговорящих стран Европы.

Анализ данных литературы свидетельствует о престижности высшего образования в Германии и личной заинтересованности преподавателей университетов в постоянном повышении педагогического мастерства и стремлении соответствовать требованиям времени [7].

Медицинская школа Лондонского университетского колледжа UCL Medical School (**Великобритания**) [8,9] имеет прочную репутацию в вопросах совершенствования до- и последиplomного образования, повышения потенциала преподавателей медицинских университетов и передовых исследований в области медицинского образования.

Медицинская школа UCL признана одной из лучших в сфере медицинского образования. Школа предлагает широкий спектр мероприятий, по развитию деятельности факультета включая: наблюдение, обратную связь, краткосрочные курсы, поддержку преподавателей для становления сертифицированными членами лучших образовательных организаций, а также для получения высокой степени в медицинском образовании. Школа предлагает консалтинговые услуги для преподавателей и образовательных учреждений: поддержка в развитии высокого качества, научно-обоснованное и пациент ориентированное образование и обучение.

Профессиональное развитие педагогических кадров медицинских школ хорошо развито в **Канаде** [10]. Во всех канадских медицинских школах есть программы профессионального развития ППС, которые организуются и контролируются центрами медицинского образования в составе медицинских университетов.

Почти во всех медицинских школах и факультетах Канады (более 15) и **Соединенных Штатов Америки** [5] есть центры профессионального развития ППС с индивидуальными программами развития ППС. Основными направлениями деятельности этих центров является повышение уровня академических навыков, развитие лидерских качеств и внедрение инноваций в медицинское образование. Высоким приоритетом пользуются научные исследования в области медицинского образования.

Опыт медицинских школ Канады и Соединенных Штатов показал эффективность работы Центров медицинского образования (ЦМО). Центры Канады и США содействуют развитию всех областей медицинского образования, с особым акцентом на профессиональное развитие преподавателей, навыков общения, оценки и анализа, медицинской информатики, а также проведению научных исследований в медицинском образовании.

4. Онушкина, Е. В. *Непрерывное профессиональное образование взрослых во Франции* / Е. В. Онушкина. – СПб, 2006.

5. Тряпицын, А. В. *Зарубежные модели повышения квалификации педагогов* / А.В. Тряпицын // *Инновационное развитие системы постдипломного педагогического образования* / под ред. И. С. Батраковой, О. О. Жебровской. – СПб., 2009.– С. 64-66.

6. *The UCL Medical School Education Consultancy (Великобритания, Лондон):* <http://www.ucl.ac.uk/medicalschooleducationconsultancy>

7. <http://www.ucl.ac.uk/medicalschooleducationconsultancy>

8. McLeod PJ. *Faculty development practices in Canadian medical schools. CMAJ 1987 April 1; 136(7):709-712*

9. McLeod PJ, Steinert Y, Nasmith L, Conochie L. *Faculty development in Canadian medical schools: a 10-year update. CMAJ 1997 May 15;156(10):1419-1423.*

10. Новиков А.И., Водолазский Н.Б., Творогова Н.Д. *Современные подходы к обучению в течение всей жизни в профессии преподавателей медицинских вузов: аналитический обзор.* – Омск: ООО «Полиграфический центр КН», 2012. – 132 с.

6. Заключение

В Казахстане пока нет собственной системы непрерывного обучения преподавателей медицинских ВУЗов, недостаточно четко определены категории программ обучения с акцентом на квалификационный уровень ППС, не определена рамка квалификаций ППС медицинских ВУЗов, нет научного направления и доказательного подхода в вопросах медицинского образования, магистерских и докторских исследований в области медицинского образования. Эти и многие другие вопросы, касающиеся повышения потенциала профессорско-преподавательского состава медицинских ВУЗов, научных исследований в области медицинского образования, систематического анализа эффективности повышения педагогической квалификации ППС и др., должны лечь в основу деятельности Центров медицинского образования.

В этой связи необходима разработка единой модели подготовки и поддержки компетенций преподавателей медицинских ВУЗов РК с учетом ключевых направлений развития медицинского образования, отраженных в Государственной программе развития здравоохранения на 2016-2019 годы и передового международного опыта. Систематическое проведение количественного и качественного анализа преподавательского состава организации медицинского образования, с учетом прогнозной потребности. Разработка механизмов автоматизации сбора информации по показателям научной, инновационной и педагогической деятельности ППС организации медицинского образования.

Такой подход требует совершенствования кадровой политики ВУЗа, которая должна строиться с учетом следующих принципов:

- преемственность в передаче научно-методического опыта и профессиональной компетентности от опытных преподавателей молодым ППС;
- формирование педагогической культуры;
- разработка единой модели компетенций ППС и модели поддержки компетенций ППС медицинских ВУЗов РК; введение квалификации преподаватель-исследователь;
- систематический комплексный анализ и прогнозирование потребности в профессиональных кадрах преподавателей;
- прозрачность и объективность методов контроля деятельности ППС, четко встроенных в процесс управления ВУЗом;
- создание условий труда для эффективного выполнения преподавателями своих профессиональных задач;
- правовая и социальная защита, соблюдение академических свобод преподавателей, обеспечение законности и социальной справедливости в решении кадровых вопросов.

Практика ориентации на компетентностный подход зарекомендовала себя как перспективный метод подготовки и формирования современного педагога медицинского вуза. Совместно с зарубежными экспертами были определены основные компетенции преподавателей медицинских вузов Казахстана.

Вместе с тем, необходимо дальнейшее ранжирование компетенций, определяющих ключевые качества, знания, умения, поведенческие характеристики и др. для каждого квалификационного уровня, с учетом стажа педагогической деятельности с целью формирования усовершенствованной модели подготовки и поддержки компетенций преподавателей организации медицинского образования, в том числе на уровне программ магистратуры, докторантуры и НПП.

Таким образом, с целью дальнейшего повышения потенциала профессорско-преподавательского состава медицинских ВУЗов РК, необходимо совершенствование модели подготовки и поддержки компетенций преподавателей организации медицинского образования, в том числе на уровне программ магистратуры, докторантуры и НПП.

Пересмотр существующей модели подготовки ППС медицинских вузов требует:

- 1) Разработка единой модели компетенций ППС медицинского ВУЗа с учетом международного опыта;
- 2) Разработка рекомендаций по подготовке и поддержке компетенций ППС в соответствии с новой моделью;
- 3) Разработка алгоритма сбора информации по показателям научной, инновационной и педагогической деятельности ППС медицинских ВУЗов; разработка перечня показателей научной, инновационной и педагогической деятельности ППС медицинских ВУЗов;
- 4) Разработка рекомендаций по распределению нагрузки ППС медицинских ВУЗов по основным видам деятельности (педагогическая, клиническая, научная).