

ДОКЛАД РЕКТОРА

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ И ПЕРВООЧЕРЕДНЫЕ ЗАДАЧИ НА 2013/14 УЧЕБНЫЙ ГОД

В условиях модернизации здравоохранения, повышение эффективности образования и науки – стратегическая задача для всей страны.

Принят, и вступил в силу с 1 сентября 2013 г., Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Особое внимание в нем уделено ответственности образовательного учреждения за эффективное использование совокупных ресурсов, способствующих совершенствованию образовательного процесса.

Государственная политика повышения эффективности образования и науки базируется сегодня на необходимости формирования рационального финансирования внутри всей системы образования и в каждом отдельном вузе. Повышению мотивации вузов к качественному уровню подготовки специалистов за счет поэтапного совершенствования системы оплаты труда, государственной поддержке вузов, имеющих высокие рейтинговые показатели конкурентоспособности среди мировых научно-образовательных центров.

И это, на мой взгляд, вполне оправдано объективными структурными сдвигами в системе высшего образования. Прежде всего, неизбежно сокращение базы абитуриентов – граждан России в возрасте 17-18 лет в недалеком будущем на 30%. Так называемое «демографическое нижнее плато» будет достигнуто к 2016 году. Это вызов для нашего университета. Сокращение государственного заказа на образование, будет сопровождаться усилением конкуренции между вузами за талантливых абитуриентов и необходимостью привлечения иностранных студентов. В настоящее время основным целевым рынком иностранных студентов для нас является Малайзия. Если провести анализ среднегодового роста ВВП и расходов на образование в странах Юго-Восточной Азии за последние два года, то становится понятным, что следующий структурный вызов – рост доходов и спроса на инновации в этих странах, естественное увеличение спроса на образование в наукоемких вузах. Для нашего университета, таким образом, формируется риск оттока части иностранных студентов и необходимость развития более привлекательной для них инфраструктуры. Полагаю, на основании этого анализа, в кратчайшие сроки, необходимо проректору по учебной работе и проректору по международной деятельности представить план мероприятий по сокращению рисков на среднесрочную перспективу.

Структурные сдвиги в системе образования и науки, определили принятие Распоряжения Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» (далее Программа).

Основными положениями Программы предусмотрена разработка «дорожных карт» по повышению эффективности высшего образования и науки, повышение заработной платы, введение эффективного контракта деятельности сотрудников государственных учреждений.

Соответствие показателей вуза Распоряжению Правительства РФ, на пря-

мую будет определять уровень бюджетного финансирования университета. Для определения наших задач остановлюсь на параметрах федеральной «дорожной карты». Так, согласно «дорожной карте», количество российских университетов, входящих в первую сотню ведущих университетов мирового рейтинга должно составить 2 вуза к 2018 году. Удельный вес российских статей в общем объеме публикаций в мировых научных журналах, индексируемых в базе данных «Сеть науки» (WEB of Science) – 2,75 к 2018 году. Рост числа публикаций по базе «Скопус» (SCOPUS) должен составить от 9 до 10,5 на 100 исследователей; рост числа патентных заявок от 2,1 до 2,56. Удельный вес вузов во внутренних затратах на исследования и разработки – здесь необходимо увеличение до 13,5% к 2018 году. Удельный вес численности обучающихся по программам прикладного бакалавриата должен достичь 30%. Также, к 2018 году, отношение средней заработной платы к средней по региону должно возрасти. Для профессорско-преподавательского состава (ППС) – от 110% до 200%, для научных сотрудников – от 128% до 200%.

Для того, чтобы определить стратегические цели, программу развития – «дорожную карту» нашего университета, позвольте остановиться на анализе текущих показателей.

Сегодня, во многом опережая другие, в том числе медицинские вузы России, наш университет по ряду показателей объективно отстает от ведущих вузов страны. И так, первый показатель – позиция вуза в ведущих мировых рейтингах. В настоящее время наш университет не представлен ни в одном из мировых рейтинговых агентств. Нашей целью должно стать вхождение в мировые рейтинги.

Следующий показатель – количество статей наших преподавателей в базах «Сеть науки» (Web of Science) и «Скопус» (SCOPUS). В настоящее время этот показатель у нас менее 0,1. С одной стороны – это объективная реальность. Так, исторически, научная публикационная деятельность университета была направлена на Россию. Поэтому, несмотря на удельное количество публикаций, сравнимое с ведущими западными вузами – 1,5 публикации в год на 1 научно-педагогического работника (НПР), лишь малая часть из них публикуется в научных журналах, индексируемых в международных базах данных. Для выполнения программных показателей нам необходимо до 2018 года увеличить этот показатель, как минимум, до 2 публикаций в мировых базах на 1 НПР.

Средний показатель цитируемости на 1 научно-педагогического работника у нас на сегодня составляет 0,3. Это также чрезвычайно низкий показатель эффективности научно-исследовательской деятельности. Нам необходимо увеличить его как минимум до 30, чтобы соответствовать уровню ведущего вуза страны. Сложная, но выполнимая задача для научного потенциала нашего коллектива.

Считаю необходимым, поручить проректору по научной и инновационной деятельности срочно подготовить Положение по стимулированию публикационной активности научных и педагогических работников.



В текущем году мы впервые стали практиковать привлечение иностранных преподавателей в качестве визитирующих лекторов. Сегодня у нас семь иностранных профессоров. Все они – приглашенные зарубежные специалисты. Эту работу мы должны продолжить и извлечь из нее максимальную отдачу в плане установления научных контактов для совместных исследований и публикаций. Мы должны развивать наш резерв повышения публикационной активности и цитируемости в международных журналах с высоким импакт-фактором, устанавливая научные контакты во время пребывания иностранных коллег в университете. Это даст новые возможности для трансферта наших научных статей в международные издания. В этом нам существенно могут помочь, в том числе, международные научные работники, мировые лидеры по научным направлениям, с которыми многие из наших ученых имеют научные связи.

Следующий показатель – объем внутренних затрат на научные исследования и разработки. Сегодня это значение у нас не достигает критериального для ведущих вузов России уровня – 220 тыс. рублей на 1 НПР. И это при том, что ведущие ученые университета являются ключевыми исполнителями 11 из 14 утвержденных Минздравом России основных направлений (платформ) Стратегии раз-

вития медицинской науки. Для того чтобы выйти на среднероссийский уровень ведущих университетов нам необходимо усилить нашу грантовую работу, активизировать деятельность по реализации Стратегии развития медицинской науки.

Нам необходимо активно использовать возможности центров коллективного пользования, получая от них максимальный эффект – этот показатель также становится индикатором эффективности работы научных подразделений и университета в целом.

Стратегически необходимо сконцентрировать ресурсы на наукоемких направлениях, которые смогут дать выход на международный уровень и определить развитие вузовской медицинской науки в России.

Мы должны не просто оценивать нашу научно-исследовательскую деятельность, но динамично реагировать на выполнение стратегических задач, в том числе и структурными изменениями.

Необходимо работать на результат. И это – задача проректора по научной и инновационной деятельности, всех научно-исследовательских институтов, научных лабораторий, вновь созданных научно-образовательных клинических центров университета.

Два программных показателя «дорожной карты» – доля иностранных студентов, обучающихся по основным

ДОКЛАД РЕКТОРА

образовательным программам и средний балл ЕГЭ студентов, принятых на обучение в университет, сегодня соответствуют федеральному уровню ведущих вузов. По уровню среднего балла ЕГЭ при поступлении в вуз мы являемся одними из лидеров по стране. Говоря о статусе по набору студентов и подготовке специалистов, мы понимаем, что, само по себе, количество студентов не является целью, качество студентов — для нас важный и ведущий фактор. При формировании новых механизмов отбора абитуриентов в вузы, мы не должны стоять в стороне. Считаю, что помимо результатов ЕГЭ, при зачислении в университет должны учитываться дополнительные данные так называемого портфолио школьника. А именно: средний балл аттестата, участие во Всероссийских олимпиадах школьников (и в этом нам также нужно выходить с инициативами), обучение в профильном медицинском лицее или медицинском классе, необходимо учитывать и спортивные достижения, участие в профильных волонтерских движениях. Возможно, предстоит подумать и о психологическом тестировании на профпригодность для поступления в медицинский вуз.

Оценивая различные подходы к изменению порядка поступления в вузы, мы понимаем, что уже в ближайшей перспективе необходимо идти по пути создания центра отбора. Отбирать, высочайших по качеству подготовки, выпускников школ медицинского профиля. Для этих целей сегодня мы ставим задачу создания предвуниверситетского при нашем университете. Как вы знаете, Департаментом образования Москвы отобраны десять первых пилотных вузов для проведения такой работы. Считаю, что выпускники предвуниверситетских должны иметь дополнительные предпочтения при поступлении.

Мы должны привлекать в университет не только лучших абитуриентов, но и студентов из других вузов страны, нацеленных на научную деятельность и карьеру в медицине. Это будет способствовать повышению репутационного уровня нашего университета, росту научного потенциала и формированию кадрового резерва.

В этом году мы осуществили новый набор в Центр инновационных образовательных программ «Медицина будущего» практически по всем направлениям подготовки группы здравоохранения.

С 2013 года в рамках договора о сотрудничестве с МФТИ мы открываем новую совместную программу дуального образования. Первая группа студентов МФТИ приступает к занятиям по новой сетевой программе уже с сентября. Эту деятельность надо активизировать. Мы должны предлагать новые образовательные программы, искать новые эффективные системные подходы в образовании, предоставлять новые возможности для талантливой молодежи.

С текущего учебного года, мы начнем реализовывать еще одну инициативу — создание школ мастерства по основным базовым направлениям терапии, хирургии, акушерства и гинекологии и т.д. Школа мастерства будет формироваться из числа наиболее подготовленных и мотивированных на получение профессиональных навыков студентов 4, 5 и 6 курсов. Во главе школ будут определены профессионально-активные специалисты по направлениям, которые обеспечат в дополнительное к основным занятиям время, занятия в симуляционных центрах,

мастер-классы, работу в операционной и дежурство в клиниках, участие в российских и международных конференциях по передовым технологиям. Ежегодно независимая комиссия из числа наших ведущих ученых, академиков будет принимать решение об уровне подготовки студентов и возможности продолжить дальнейшее обучение. Такой способ воспитания элиты молодых специалистов поможет сформировать наш кадровый резерв и новую модель подготовки специалистов высокого уровня. Университет готов выделить для этих целей 10 образовательных грантов, которые смогут обеспечить финансовую поддержку программы.

Необходимо отметить, что ни одна новаторская инициатива не дает результата, если она не поддержана со стороны основных участников образовательного процесса — наших преподавателей. К примеру: в прошлом году мы с вами приняли программу совершенствования практической подготовки наших студентов. Одним из первых этапов ее реализации является усиление использования симуляционных технологий в практической подготовке. Мы стали развивать учебные лаборатории практических навыков на кафедрах, назначили на каждой клинической кафедре ответственных за организацию этой работы, установили повышающий коэффициент к заработной плате этим преподавателям. Увы, немногие кафедры активно включились в эту работу.

Второй год мы проводим прием зачета по практике у студентов лечебного факультета в нашем симуляционном центре. При этом мы видим заинтересованность и желание овладения практическими умениями у студентов и крайне низкую заинтересованность улучшить клиническую подготовку со стороны преподавателей. В этом году в рамках конференции «Медицинское образование-2013» мы открыли первую в стране учебную виртуальную клинику, учебный центр врачебной практики «Пракси Медика», подготовили распоряжение по университету, касающееся обучения симуляционными технологиями преподавателей, ассистентов и доцентов кафедр, где организованы лаборатории практической подготовки. И в этом также отмечаем очень низкую активность многих клинических кафедр. Качество клинической практической подготовки на кафедрах необходимо повысить. Считаю целесообразным провести мониторинг владения практическими навыками студентов, завершивших обучение на той или иной кафедре и обсудить эти результаты на Ученом совете. Именно этот показатель, должен стать одним из индикаторов качественной подготовки специалистов и качества работы кафедр.

Наряду с поставленными задачами, а также в связи с началом реализации Концепции развития непрерывного медицинского образования в РФ и Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» мы должны пересмотреть критерии оценки эффективности работы кафедр последиplomного образования, реализующих программы ДПО. Исходя из новых законодательных инициатив и новых механизмов финансирования, эти кафедры должны перестроить свою деятельность. Основным критерием оценки должно стать не выполнение плана мероприятий, а эффективность работы. С этой целью, проректору по лечебной работе и проректору по экономике и финансам необходимо разработать по-

нятные и легко оцениваемые показатели деятельности соответствующих кафедр.

Уважаемые коллеги! В рамках ранее действующей, так называемой «затратной», модели управления государственными финансами планирование расходов происходило без их привязки к результатам. Принципы бюджетирования по результатам работы, перехода на нормативное подушевое финансирование в высшем образовании, введения эффективного контракта заложены в одном из инаугурационных указов Президента РФ. Реализация этих принципов начинается поэтапно с текущего года.

Повышение заработной платы сотрудникам нашего университета — это реализация государственной политики в области социальной сферы. Мы делали, и будем делать все возможное в этом направлении. Уже сейчас, с 1 сентября мы повысили уровень стимулирующих доплат профессорско-преподавательскому составу. Мы шли последние три года по пути увеличения внебюджетного набора студентов и, к сожалению, увеличения количества студентов в группах с одной целью — увеличить средний уровень оплаты труда профессорско-преподавательскому составу. При этом, мы понимаем, что в условиях перехода на новую модель государственного финансирования социальной сферы, мы должны оценивать показатели результативности каждого работника, каждого структурного подразделения. Другими словами, мы должны готовиться к переходу на так называемый эффективный контракт, который должен стать одним из инструментов повышения заработной платы. Этот новый принцип строится на показателях результативности деятельности работника.

Показатели эффективного контракта в университете будут формироваться на основе «дорожной карты» развития университета; результативности выполнения государственных заданий; отраслевых показателей, определяемых Министерством образования и науки РФ. На наш взгляд, показатели эффективного контракта должны быть определены для отдельных категорий сотрудников (по должностям), хотя возможно и персонально для каждого. Возможными показателями для научного сотрудника могут стать количество публикаций в высокорейтинговых журналах, цитируемость, объем выполнения НИОКР. Показателями для преподавателя — количество часов педагогической нагрузки, количество учебно-методических и научных публикаций, результаты анкетирования студентов. Возможные показатели для профессора — количество часов лекционной работы, руководство аспирантами и ее результативность, количество учебно-методических и научных публикаций, результаты анкетирования студентов. Аналогичные подходы могут быть применены для заведующего отделом, лабораторией, зав. кафедрой.

На первом этапе к переходу на эффективный контракт проведена предварительная работа. За прошлый учебный год мы провели комплексные аудиты кафедр исходя из показателей «дорожной карты», унифицировали формы годовых отчетов. С этого года мы готовы приступить к реализации следующего этапа — проведения рейтинга кафедр, преподавателей, научных подразделений. Такая работа позволит нам, с одной стороны, отработать валидность показателей эф-

фективности работы каждой категории и подразделений, с другой стороны, правильно оценить механизм перехода на эффективный контракт. В этой связи нам важно, чтобы оценка результативности стала неотъемлемым элементом системы управления и стимулирования работников.

Обсуждая сегодня направления повышения эффективности деятельности университета, не могу не остановиться на новых задачах Клинического центра. В связи с переходом на одноканальное финансирование здравоохранения с 2015 года, уже сегодня мы должны готовиться к этому. Новые принципы финансирования, построенные на обеспечение бюджетом законченных случаев, результатов лечения по контрольно-статистическим группам, независимая оценка деятельности медицинских организаций обязывает нас определить показатели качества оказания медицинской помощи и перспективы развития каждого отделения, каждой больницы, всего Клинического центра. Серьезный материально-технический шаг вперед сделан нами в связи с реализацией государственной программы модернизации здравоохранения. Мы получили возможность не только провести капитальные ремонты нашей лечебной базы, но и приобрести современное оборудование, обновить технологически процесс лечения больных. При этом, отмечу, что в настоящее время, мы продолжаем сталкиваться со случаями невнимательного отношения к больному, иногда даже граничащего с халатностью. А это, на мой взгляд, та возможность повышения качества медицинской помощи, которая не требует материальных затрат. Получив в будущем финансирование на уровне городских больниц Москвы, мы должны обеспечить совсем другое качество медицинской помощи, чтобы больной выбрал именно наш стационар. В связи с этим, улучшая условия работы в Клиническом центре, увеличивая уровень заработной платы, мы должны сформировать соответствующую ответственность и отношение к своему врачебному долгу.

Говоря сегодня об основных задачах по повышению эффективности деятельности нашего университета необходимо отметить, что продолжается работа по государственной поддержке ведущих вузов страны, причем показатели деятельности сопоставляются на уровне федеральных университетов. И нам, для того, чтобы стать более конкурентоспособными в этой ситуации, рассчитывать на дополнительные материальные ресурсы, необходимо срочно разработать программу стратегических инициатив. Она должна отражать как внутренние, так и внешние изменения в системе образования.

На наш взгляд, мы должны сформировать новую модель развития университета. Системообразующей компонентой новой модели нашего вуза, как научно-образовательного клинического комплекса должно стать развитие науки. Нам представляется, что возможность международной интеграции передовых научных исследований и внедрений должна определить консолидированный результат продвижения образования, науки и клинической практики в нашем университете на новый качественный уровень.