

ОБРАЗОВАНИЕ ЗА РУБЕЖОМ

Е.Ю.ВАСИЛЬЕВА,

д. педагог, н., доц., заведующая кафедрой педагогики и психологии
E-mail: doc_vas@rambler.ru Северный государственный
медицинский университет

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ОЦЕНКИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Проанализирована практика подбора и оценки преподавательского состава на медицинских факультетах Страсбургского (Франция) и Рурского (Германия) университетов. Выявлены особенности заключения контрактов с профессорами медицинских факультетов во Франции и Германии, описаны основные направления их деятельности, указан объем учебной нагрузки, возможности для непрерывного образования, продолжения деятельности при наступлении пенсионного возраста, критерии оценки деятельности и содержание оценки преподавания со стороны студентов.

Ключевые слова: *подбор преподавателей, оценка преподавателей, медицинский факультет, учебная нагрузка, договор, контракт, пенсионный возраст, отпуск, оценка преподавания, студенты, анкета, зарплата.*

С оценкой преподавателей связано немало проблем высшей школы. В этом одна из причин того, что в педагогической теории существуют различные, порой весьма спорные точки зрения на оценку, включая и попытки вообще отрицать ее необходимость в работе с научно-педагогическими кадрами.

Вопросы совершенствования механизмов подбора, оценки и аттестации преподавателей — предмет оживленной дискуссии и сравнительного анализа. Логично начать с изучения опыта подбора и оценки преподавателей, в частности для медицинских факультетов, в российских и зарубежных вузах. В представляемой вниманию читателя статье представлен анализ материалов, полученных в ходе визитов на медицинские факультеты Страсбургского и Рурского университетов в рамках проекта Tempus.

В общем смысле мы пришли к выводу о возможности создания модели универсальной системы показателей для подбора и оценки

преподавателей медицинских вузов. Эта модель должна выполнять две функции:

- ◆ обеспечить возможность оценки должности (или деятельности);
- ◆ сделать практически осуществимой оценку преподавателя, занимающего соответствующую должность (или выполняющего эту деятельность).

Рассмотрим далее существующие варианты систем подбора и оценки преподавателей во Франции и Германии.

Опыт Рурского университета

Политике подбора кадров на медицинском факультете Рурского университета¹ уделяется особое внимание, т.к. постепенно пришло понимание того, что необходимо существенно улучшать качество преподавания. Наряду с этим в последнее время в Германии активно поддерживается инициатива борьбы за элитарное образование, которое в немалой степени обеспечивает именно преподавательский состав.

Подбор профессоров первичен в процедуре формирования преподавательского состава факультета. В СМИ размещается соответствующее объявление о вакансиях. Кандидат представляет комиссии личное профессиональное досье. Комиссия с учетом результатов научной и преподавательской деятельности отдает предпочтение тому или иному кандидату на должность профессора. Если кандидаты имеют равные позиции, но среди них одна женщина, предпочтение будет отдано ей. В случае если кандидаты одного пола и имеют равные позиции, но среди них есть инвалид, контракт будет заключен с последним. В ходе заключения контракта между профессором и ректором университета идет, как на базаре, своеобразный торг: для кандидата считается уместным формулировать условия и сумму денежного вознаграждения, для ректора — согласиться или найти какие-то компромиссные варианты. Контракт заключается на 5 лет, но если профессор не выполнил

¹ Рурский университет — один из крупнейших вузов Германии, находится в г. Бохум, Земля Северный Рейн-Вестфалия. Здесь на 20 факультетах обучаются свыше 36 тыс. студентов, работают около 5 тыс. сотрудников, в т.ч. 700 приглашенных ученых, 2,1 тыс. исследователей. На каждом факультете имеется штат преподавателей, численность которого определяется главным образом объемом учебных часов и числом обучающихся.

обязательства, зафиксированные в договоре, контракт не пролонгируется².

Стоит заметить, что в каждой земле свои особенности подбора кадров в университет и определения их статуса. Так, в Рурском университете преподаватели — в отличие от университетов в других землях — не имеют статуса государственных служащих, который дает определенные преференции, в т.ч. в отношении зарплаты и размера будущей пенсии.

Правительство Земли Северный Рейн-Вестфалия в рамках финансирования клиник финансирует научные исследования и преподавание на медицинских факультетах. Академическое звание профессора присваивает университет, который предоставляет и надбавку к зарплате за научную работу. Основную зарплату профессор получает в клинике. Учебная нагрузка профессора в неделю составляет 9 академических часов. Профессора в институтах, где не требуется ведения научной работы, имеют 13 учебных часов в неделю, доценты — 7 часов в неделю³.

Численность заведующих кафедрами определяется правительством земли. Факультету и клиникам устанавливается бюджет, исходя из которого они набирают сотрудников. Администрация факультета решает, сколько врачей из клиники должно быть принято на работу. Отношения между клиникой и университетом регулируются посредством заключенного между ними договора⁴.

После получения должности профессор подбирает сотрудников в соответствии с научной квалификацией на преподавательские должности доцентов и ассистентов, поскольку именно профессора отвечают за качество преподавания. Однако конкурсная комиссия для сотрудников тоже обязательна.

Между преподавателями существует большая конкуренция, и администрация порой не заинтересована в заключении контрактов

² Кстати, заведующие кафедрами имеют бессрочный договор.

³ Учебный год состоит из двух семестров продолжительностью 15 и 14 недель. Кроме учебной нагрузки, все преподаватели ведут научную и клиническую работу. Отпуск у всех одинаковый: 30 дней на календарный год.

⁴ Врач в клинике, как правило, имеет учебную нагрузку 5 часов в неделю. Назначение профессора в клинике также осуществляется через конкурсную комиссию. Затем уже профессора подбирают сотрудников. Учебная нагрузка у профессора в клинике — 9 часов в неделю. Если объем лечебной работы очень большой, профессор имеет право подать заявление на снижение нагрузки. Комиссия рассматривает заявление и принимает решение. Минимальное количество часов, которое может быть установлено для профессора, 2 часа в неделю.

с лучшими, т.к. им нужно больше платить. Это становится проблемой, которая реально существует в университетах Германии⁵.

Научные сотрудники могут работать максимум 10 лет на одном месте. По истечении этого срока контракт просто не заключается.

В ФРГ официальная продолжительность рабочей недели составляет 40 часов как для мужчин, так и для женщин. Пенсионный возраст наступает в 65 лет⁶. Профессор, достигнув пенсионного возраста, добровольно может продолжить работать на факультете, но без оплаты. Остальной преподавательский состав имеет право работать до 67 лет, получая зарплату в случае разрешения администрации. По достижении 67 лет работа не будет оплачиваться.

Женщины-преподаватели имеют право на оплачиваемый декретный отпуск: 6-8 недель до и после родов. После двух месяцев послеродового отпуска женщина имеет право взять декретный отпуск, который частично оплачивается до достижения ребенком одного года. По достижению ребенком одного года женщина может выйти на работу на полную ставку (работа на 0,5 ставки исключена). По истечении декретного отпуска женщина не может быть понижена в должности, однако никто не обязан предоставлять ей то же самое рабочее место. Если работа сопряжена с профессиональным вредом (например, с рисками инфицирования), работодатель обязан сразу же предоставить безопасные условия труда⁷.

Оценка деятельности преподавателей на факультете осуществляется через два года по следующим установленным критериям:

- ◆ количество полученных грантов,
- ◆ количество зарегистрированных патентов,
- ◆ публикационная активность,
- ◆ Impact-фактор,

⁵ Договор с доцентами и ассистентами заключается на 3 года. Для тех, кто написал и защитил диссертацию, он может быть продлен еще на 3 года и затем на 4 года. В случае если за 10 лет преподаватель не сумел подняться на следующую ступень квалификации, он вынужден покинуть университет. Далее возможны следующие траектории его профессионального развития: либо преподавание в частном вузе, где не требуется выполнение научной работы, либо возвращение в клинику к врачебной деятельности.

⁶ В 60 лет каждый гражданин ФРГ может оформить пенсию и не работать, но размер такой пенсии будет значительно меньше, чем раз пенсии по возрасту.

⁷ Если же работодатель не может найти соответствующую профессионально безопасную работу, выплачивается пособие по больничному

- ◆ для преподавателя, желающего получить еще и статус внепланового профессора, обязательна оценка студентов.

Особое значение на медицинском факультете придается *системе оценки преподавания студентами*. Система достаточно динамична, постоянно совершенствуется.

На факультете есть специальная комиссия, которая принимает решение о контроле качества преподавания, в ее составе студенты и преподаватели. Решения основываются на анализе анкетирования студента, хранятся полгода, затем подлежат уничтожению. Все члены комиссии дают подписку о неразглашении результатов «на сторону». У самого преподавателя есть доступ к результатам опроса, и он решает самостоятельно, какие выводы следует сделать.

Опрос студентов организован следующим образом. Каждый студент на свой e-mail адрес получает анкету с просьбой оценить качество преподавания потому или иному предмету (лекции, практические занятия). Вопросы сформулированы просто и лаконично:

- ◆ какова твоя средняя посещаемость лекций;
- ◆ как ты оцениваешь курс в целом;
- ◆ что было хорошего;
- ◆ что нужно сделать, чтобы улучшить курс;
- ◆ чем ты недоволен в лекционном курсе и др. Обязательно предусмотрено место для комментариев.

Есть такие студенты, кто отказывается заполнять анкету, их меньше одного процента. Все же остальные дают обязательство заполнить анкету в установленные сроки (4 недели), а также согласие на публикацию общих результатов анкетирования⁸.

На факультете нет наказания для преподавателей по результатам анкетирования. Если такое и случается, то чаще всего имеет место беседа, цель которой — выяснить причины, обусловившие неудовлетворенность студентов с определением пути устранения таковых на следующем потоке студентов.

Однако руководство факультета осознает, что анкетирование не всегда дает возможность понять, что же необходимо улучшить в программе обучения. Поэтому после изучения каждого курса (дисциплины) заместитель декана и преподаватели, которые работали с потоком студентов по данной дисциплине, проводят собеседование. Цель последнего в том, чтобы сами студенты сказали, что же нужно улучшить в преподавании предмета.

Опыт Страсбургского университета

Образовательный процесс на медицинском факультете в Страсбургском университете обеспечивают:

- ◆ административный состав — 50 человек;
- ◆ технический персонал — 30 человек;
- ◆ профессора — 50 человек, из них 10 женщин;
- ◆ доцентов — 90 человек;
- ◆ ассистентов — 120 человек. Средний возраст профессоров 50—55 лет.

У профессоров два работодателя: Министерство образования и науки и Министерство здравоохранения Франции. Для назначения на должность необходимы приказы обоих ведомств. Это два отдельных документа.

В соответствии с приказом Министерства здравоохранения кандидат может быть назначен заведующим отделением в госпитале. В соответствии с приказом Минобрнауки — профессором университета. Соответственно зарплата состоит из двух частей: 50% выплачивает госпиталь и 50% — университет. До назначения на должность кандидат собирает досье и представляет его в национальную комиссию, которая рассматривает документы с учетом результатов главным образом в области научно-исследовательской деятельности:

- ◆ публикационная активность,
- ◆ Impact-фактор,
- ◆ клиническая работа и др.

При этом какие-то строго нормированные критерии отсутствуют.

Когда соискатель впервые претендует на вакантное место профессора, вопрос решается на двух уровнях: университетском (на месте) и национальном (в Париже).

На медицинском факультете работает педагогическая комиссия⁹, которая занимается оценкой лекций соискателя в течение первого года его работы. Университетская комиссия предоставляет соискателю возможность выбрать тему лекции (на 1 час) за 1-2 недели до проведения показательного занятия. Оценка педагогического мастерства осуществляется по критериям, главные из которых:

⁹ В состав комиссии входят декан, ответственный за оценку персонала на факультете, и несколько профессоров.

- ◆ манера преподавания,
- ◆ контакт с аудиторией,
- ◆ знание предмета,
- ◆ выразительность речи,
- ◆ структура лекции,
- ◆ мастерство преподавания (адаптация материала, развитие интереса к предмету),
- ◆ умение отвечать на вопросы аудитории,
- ◆ наличие педагогической квалификации (дипломы, удостоверения).

Процент отрицательных решений комиссии¹⁰ незначителен. Как правило, комиссия не рекомендует одного из 10-ти претендентов на должность профессора. Серьезное основание для такого решения — низкие оценки курса студентами. В случае когда комиссия выносит положительное решение, соискатель при наличии стажа работы четыре года в должности Chefde Clinique (шеф клиники) готовит комплект документов уже в национальную комиссию в Париже. И там, в Париже, соискатель предстает перед комиссией, которая и выносит окончательное решение относительно назначения на должность профессора.

После этого номинированный профессор разрабатывает план на 5 лет, где находит отражение содержание его работы по трем направлениям деятельности:

- ◆ клинической,
- ◆ научной,
- ◆ педагогической.

Через 5 лет профессору предстоит отчет о выполнении этого плана на факультете, а затем и перед национальной комиссией в Париже¹¹.

Все кафедры заинтересованы в получении грантов на выполнение исследовательской работы. При этом неважно, какого рода грант, поддерживающий исследования в области медицинского образования или медицины. С этой целью каждая

¹⁰ Преподаватель читает лекцию в присутствии членов комиссии. Они оценивают ее качество по вышеперечисленным критериям по 4-х балльной шкале («отлично», «очень хорошо», «хорошо», «плохо»). Далее кандидат представляет комиссии свой педагогический проект. Это может быть какое-то исследование в области педагогики или концепция преподавания предмета, включающая инновационные методы.

¹¹ Около трети доцентов никогда не делают попыток стать профессорами, т.к. не занимаются научной работой. Понятно, в этом случае при распределении учебной нагрузки у них больше будет академических часов в структуре общей занятости.

кафедра разрабатывает проект и отправляет его в фонды, финансирующие исследования. Фармацевтические компании также могут поддерживать гранты для медицинских факультетов, но эти процедуры строго регламентируются законом¹²¹².

Продолжительность отпуска у профессора составляет 5 недель. Каждый профессор может потратить 6 недель в течение календарного года на самообразование, посещая конгрессы, конференции или симпозиумы. Поскольку в клинике должен поддерживаться непрерывный лечебный процесс, составляется график отпусков персонала. Профессор при этом имеет право выбрать сроки своего отпуска.

Зарплата профессоров медицинского факультета фиксированная и не зависит от их специальности и учебной нагрузки. В то время как преподавательский состав стоматологического и фармацевтического факультетов имеет фиксированную учебную нагрузку, преподавателям других факультетов объем учебной нагрузки устанавливает Минобрнауки. Если они перерабатывают, им выплачивается дополнительная зарплата.

Зарплата преподавателей медицинского факультета намного выше зарплаты преподавателей других факультетов, т.к. они занимаются клинической работой.

Рабочий день у преподавателей в клинике начинается в 8.30 и заканчивается в 18.30. Профессора работают в госпитале полный рабочий день с понедельника по пятницу и до полудня в субботу. Они могут принимать частных пациентов за дополнительную плату во время рабочего дня, но только дважды в неделю до полудня. Основное время должно быть посвящено государственной практике¹³.

Преподавательский состав медицинского факультета занимается тремя видами деятельности:

- ◆ преподаванием,
- ◆ клинической работой,
- ◆ научной работой.

Учебная нагрузка у всех разная. Она зависит от квалификации и компетенции преподавателей. Для распределения учебной нагрузки между преподавателями назначается координатор. Он же

¹² Профессор, в частности, имеет право на оплату транспортных расходов из гранта, связанных с командировкой для решения тех или иных вопросов.

¹³ Во Франции рабочий день для мужчин и женщин составляет 35 часов. Но врачи работают гораздо больше, часто их рабочий день ненормирован, поэтому им выплачивается компенсация. Она, однако, не распространяется на профессоров университета. Максимум, что может сделать для профессора университет, выполняющего большой объем научной и клинической работы, это купить ему для работы современное оборудование.

составляет расписание. Затем профессор планирует свое время по всем видам деятельности¹⁴.

В каждом отделении госпиталя существуют свои правила внутреннего распорядка, общих правил в университете нет¹⁵.

Как отмечено выше, пенсионный возраст во Франции наступает в возрасте 60 лет. Но для профессоров в 65 лет. Профессор в этом возрасте, если желает, может работать еще три года, но у него должен быть свой проект, объясняющий мотив продолжения деятельности. Если проекта нет, контракт не продлевается.

Как оценивать преподавателей

Сегодня на медицинском факультете системы оценки преподавателей как таковой пока нет. Есть система оценки преподавания со стороны студентов, которая является первой составляющей будущей системы. Этим занимается специальный отдел, одна из целей которого — в том, чтобы *показать преподавателям, как обучающиеся оценивают их курс*.

Обычно готовятся персональная оценка курса со стороны студентов, а также оценка, обобщенная по вузу и по годам обучения. Иными словами, в университете принята 3-х уровневая оценка обучения

со стороны студентов:

- ◆ на уровне университета,
- ◆ на уровне факультета,
- ◆ на уровне преподавателя.

На каждом уровне оценивается работа профессоров.

Кстати, по университетской статистике, 90% профессоров согласны с тем, чтобы студенты оценивали их персонально, а результаты были бы обработаны независимыми лицами¹⁷.

Рассмотрим несколько подробнее *процедуру оценки курса со стороны студентов*, т.к. данный вид оценки — один из основных при оценке деятельности преподавателя и его назначении на должность профессора.

¹⁴ Например: понедельник — операции в госпитале, вторник — консультации, среда — преподавание в университете.

¹⁵ Дрескод принят только в госпитале. Во время защиты диссертаций профессора обязаны одевать мантии. В остальное время преподаватели могут носить обычную одежду в соответствии с собственным вкусом и материальными возможностями. Курение в помещениях госпиталя и университета запрещено.

¹⁷ Заметим: во Франции существует закон, по которому запрещена передача информации об оценке деятельности одного профессора другому.

На факультете постоянно работает соответствующая комиссия, куда входят и студенты. Комиссия определяет перечень дисциплин: обычно это треть от общего количества дисциплин на курсе, по которым будет изучаться мнение студентов. На первом курсе в число этих обязательных дисциплин включены гистология, биология, биофизика, биостатистика и др., т.е. базовые или фундаментальные дисциплины. После третьего и шестого курсов в этот список включены клинические дисциплины.

Кроме того, также рассматриваются иные вопросы:

- ◆ доступность обучения,
- ◆ качество преподавания,
- ◆ уровень информированности,
- ◆ экзаменационные испытания,
- ◆ организация работы администрации факультета и др.

Есть вопросы, нацеленные на оценку личных качеств преподавателя, например:

- ◆ приносит ли он что-то новое в обучение;
- ◆ легко ли его понять;
- ◆ доступен ли он для контакта;
- ◆ логично ли представляет информацию;
- ◆ как использует технические средства обучения;
- ◆ понятно ли объясняет;
- ◆ дает ли советы студентам;
- ◆ учитывает ли реакцию студентов и др.

Анкеты рассылаются студентам на e-mail каждые два года, т.е. на первом, третьем и шестом курсах. Статистическая группа обрабатывает полученную информацию и представляет результаты комиссии, а затем они размещаются на сайте.

Безусловно, на факультете существуют проблемы с проведением *опросов студентов*. Так, например, отмечается низкая активность студентов первого курса, отвечающих на вопросы (32%). Соответствующие показатели на 3-м курсе — 50% студентов участвуют в вопросах, а на шестом — 75%.

Администрация факультета понимает, что опрашиваемые вряд ли увидят те улучшения, которые преподаватели внесли с учетом оценок курса. Ведь происходит это уже с последующим курсом студентов. Но то, что преподаватели действительно вносят измене-

ния в программы курсов, достоверный факт, который находит отражение на первой странице рабочей тетради по той или иной дисциплине, где приводится перечень изменений, внесенных с учетом оценки студентов, прошедших этот курс.

Заключение

Для разработки общего методического подхода к подбору и оценке преподавателей медицинского вуза приведенной общей характеристики опыта зарубежных университетов вполне достаточно. Но, очевидно, требуются еще и серьезные дополнительные исследования. Однако это не отменяет полезности рассмотрения (хотя бы в таком, самом обобщенном виде) опыта подбора, содержания оценки преподавателей медицинских факультетов, поскольку сама постановка проблемы и разработка универсального подхода к содержанию оценки — уже шаг вперед в построении системы подбора и оценки профессорско-преподавательского состава. А именно это позволяет наметить путь дальнейших исследований по заявленной проблеме.

Литература

1. Васильева Е.Ю. Оценка деятельности преподавателей всероссийских и зарубежных вузах. — Архангельск: СГМУ, 2005.
2. Васильева Е.Ю. Подходы к оценке качества деятельности преподавателя вуза // Университетское управление: практика и анализ. — 2005. — № 2.
3. Васильева Е.Ю., Свистунов А.А. Механизм аттестации преподавателей в медицинском вузе. Архангельск, 2012. — С. 237.

References

1. Vasilieva, E.Yu. How to evaluate lecturers'personal in Russian and foreign high schools. — Arkhangelsk: SGMU, 2006.
2. Vasilieva, E.Yu. On some approaches to evaluation of quality of a lecturer in a higher institution // University management in practice & analysis. — 2005. — No. 2.
3. Vasilieva, E.Yu., Svistunov, A.A. On a mechanism of attestation of lecturers in a medical institution of higher education. — Arkhangelsk, 2012. — P. 237.