Е. Ю. Васильева

ПОДБОР И ОЦЕНКА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ МЕДИЦИНСКИХ ВУЗОВ ВО ФРАНЦИИ И ГЕРМАНИИ

Описана практика подбора и оценки преподавательского состава на медицинских факультетах Страсбургского (Франция) и Рурского (Германия) университетов. Приведены особенности заключения контрактов с профессорами медицинских факультетов во Франции и Германии, а также рассмотрены основные направления их деятельности, указан объем учебной нагрузки в неделю, 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.

•

E. Yu. Vasilyeva

Selection and evaluation of teachers of medical schools in France and Germany

This article describes the practice of selection and evaluation of the teaching staff at the medical faculties of Strasbourg (France) and the Ruhr (Germany) universities. Especially given contracts with professors of medical faculties in France and Germany, and describes the main areas of activity, given the amount of workload per week, opportunities for continuing education, continuing upon the occurrence of retirement age, the criteria for performance assessment and evaluation of the content of teaching by students.

Keywords: selection of teachers, evaluation of teachers, faculty of medicine, teaching load, agreement, contract, retirement age, leave, evaluation of teaching, students profile, salary.

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. В таком случае, логично начать с изучения опыта подбора и оценки преподавателей, в частности медицинских факультетов, в российских и зарубежных вузах.

В данной статье обобщены материалы, полученные в ходе визитов на медицинские факультеты Страсбургского и Рурского университетов в рамках проекта Темпус. Вопросы усовершенствования механизмов подбора, оценки, аттестации преподавателей стали предметом оживленной дискуссии и сравнительного анализа. В общем смысле мы пришли к выводу о возможности создания общей модели системы показателей для подбора и оценки преподавателей медицинских вузов. Данная модель должна выполнять две функции: обеспечить возможность оценки должности (или деятельности) и сделать практически осуществимой оценку преподавателя, занимающего эту должность (или преподавателя, выполняющего эту деятельность). Рассмотрим далее существующие варианты систем подбора и оценки преподавателей во Франции и Германии.

© Васильева Е. Ю., 2012

Подбор и оценка преподавателей на медицинском факультете Рурского университета, г. Бохум, Германия

Рурский университет — один из крупнейших вузов Германии, находится в земле Северный Рейн-Вестфалия, городе Бохум. Здесь на 20 факультетах обучаются свыше 36 тысяч студентов, работают около 5 тыс. сотрудников, в том числе 700 чел. приглашенных ученых, 2100 докторов-исследователей. Каждый факультет имеет штат преподавателей, численность которого определяется главным образом количеством учебных часов и обучающихся. Политике подбора кадров на медицинском факультете в Бохуме уделяется особое внимание, так как постепенно приходит понимание того, что необходимо существенно улучшать качество преподавания. Кроме того, в последнее время в Германии активно поддерживается инициатива борьбы за элитарное образование, которое в немалой степени обеспечивает преподавательский состав.

Подбор профессоров первичен в процедуре формирования преподавательского состава факультета. В средствах массовой информации размещается соответствующее объявление о вакансиях. Кандидат собирает и представляет комиссии досье. Комиссия с учетом результатов научной и преподавательской деятельности отдает предпочтение тому или иному кандидату на должность профессора. Если кандидаты имеют равные позиции и один из них — женщина, то предпочтение будет отдано ей. В случае, если кандидаты одного пола и имеют равные позиции, то контракт будет заключен с инвалидом.

При заключении контракта между профессором и ректором университета идет своеобразный торг, как на базаре: считается уместным сформулировать условия и сумму денежного вознаграждения со стороны кандидата, а со стороны ректора — согласиться или найти какие-то другие компромиссные варианты. Контракт заключается на 5 лет, но если профессор не выполнил взятые на себя обязательства, зафиксированные в договоре, то контракт далее не пролонгируется. Кстати, заведующие кафедрами имеют бессрочный договор.

Стоит заметить, что Германия — федеративная республика и это значит, что в каждой земле есть свои особенности подбора кадров для работы в университете и в определении их статуса. Так, например, в Рурском университете преподаватели в отличие от университетов, расположенных в других землях, не имеют статус государственных служащих, который дает им определенные преференции, в том числе и в отношении зарплаты и размера будущей пенсии.

Правительство земли Северный Рейн-Вестфалия финансирует клиники, в том числе научные исследования и преподавание на медицинских факультетах. Здесь академическое звание профессора присваивает университет, который осуществляет надбавку к зарплате профессора за научную работу, а основную зарплату он получает в клинике. Учебная нагрузка профессора в неделю составляет 9 академических часов. Профессора в институтах, где не требуется ведения научной работы, имеют 13 академических часов в неделю. У доцентов — 7 часов в неделю. Учебный год состоит из двух семестров длительностью в 15 и 14 недель. Кроме учебной нагрузки преподаватели ведут научную и клиническую работу. Отпуск у всех одинаковый — 30 дней за календарный год.

Количество 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 договора. Врач в клинике, как правило, имеет учебную нагрузку 5 часов в неделю. Назначение профессора в клинике также осуществляется через конкурсную комиссию. Затем профессора подбирают сотрудников. Учебная нагрузка у профессора в клинике — 9 часов в неделю. Если у него большой объем лечебной работы, то он 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 за семестр.

После получения должности профессор подбирает сотрудников в соответствии с научной квалификацией на преподавательские должности доцента и ассистента, 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 с лучшими, так как им нужно больше платить. Это становится проблемой, которую невозможно не заметить в университетах Германии. Договор с доцентами и ассистентами заключается сроком на 3 года. Для тех, кто написал и защитил диссертацию, он может быть продлен еще на 3 года и затем на 4 года. В том случае, если за 10 лет преподаватель не сумел подняться на следующую ступень квалификации, то он вынужден покинуть университет. Далее возможны следующие траектории его профессионального развития: преподавание в частном вузе, где не требуется выполнения научной работы, либо возвращение в клинику к врачебной деятельности.

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

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

В 60 лет каждый гражданин Германии может оформить пенсию и не работать, но размер ее будет значительно меньше, чем размер пенсии по возрасту.

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 достижении ребенком одного года женщина может выйти на работу на полную ставку, работа на 0,5 ставки исключается. 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, например, с рисками инфицирования, то работодатель обязан сразу же отстранить ее от работы, предоставив безопасные условия труда. Если же он не может найти подходящую работу, то выплачивается больничный.

Оценка деятельности преподавателей на факультете осуществляется каждые два года по следующим установленным критериям: количество полученных грантов, зарегистрированных патентов, публикационная активность, impact factor и др. Если преподаватель желает получить статус внепланового профессора, то в этом случае обязательна оценка студентов, которой на медицинском факультете уделяется особое значение. Эта система достаточно динамична, постоянно совершенствуется. На факультете есть специальная комиссия, в ее составе студенты и преподаватели, которая принимает решения о контроле качества преподавания. Эти решения основываются на анализе анкетирования студентов, хранятся полгода, затем подлежат уничтожению. Все члены комиссии дают подписку о неразглашении результатов. Преподаватели опрашиваются на предмет согласия того, что руководитель получает их данные студенческого анкетирования. У самого преподавателя есть доступ к результатам опроса, и он сам решает, какие выводы следует сделать.

Опрос студентов организован следующим образом. Каждый студент на свой электронный адрес получает анкету с просьбой об оценке качества преподавания того или иного предмета (лекций, практических занятий). 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 не доволен в лекционном курсе?». Обязательно оставляется место для комментариев. Есть те, кто отказывается заполнять анкету, их меньше одного процента, все остальные дают обязательство заполнить ее в установленные сроки (4 недели), а также согласие на публикацию общих результатов анкетирования. Студент заполняет в удобное для него время анкету, распечатывает ее и приносит в деканат, там делается отметка о том, что он сдал анкету, но она анонимна.

На факультете нет наказаний для преподавателей в случае, если результаты анкетирования не совсем удовлетворяют руководство. Если такое и случается, то чаще всего происходит беседа с преподавателем, в ходе которой выясняются причины, которые привели к неудовлетворенности студентов, и определяются пути их устранения со следующим потоком студентов. Однако руководство факультета понимает, 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 этой дисциплине, проводят собеседование, где студенты говорят, что же нужно улучшить в преподавании предмета.

Подбор и оценка преподавателей на медицинском факультете Страсбургского университета (Франция)

Образовательный процесс на медицинском факультете в Страсбургском университете обеспечивают: 50 человек административного состава, 30 чел. — технического персонала, 50 профессоров, в том числе 10 женщин, 90 доцентов и 120 ассистентов. Средний возраст профессоров — 50–55 лет.

У профессоров два работодателя — Министерство образования и Министерство здравоохранения Франции. Для назначения на должность необходимы приказы от этих ведомств. Это два независимых друг от друга документа. В соответствии с приказом Министерства здравоохранения кандидат может быть назначен зав. отделением в госпитале, а в соответствии с приказом Министерства образования — 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, главным образом, результатов в области научно-исследовательской деятельности, таких как публикационная активность, impact factor, клиническая работа и др. Строго установленных нормированных количественных критериев нет.

Когда соискатель впервые претендует на вакантное место профессора, то вопрос решается на двух уровнях — университетском и национальном, в Париже. На медицинском факультете функционирует педагогическая комиссия, которая занимается оценкой лекций соискателя в течение первого года его работы. В состав этой комиссии входит декан, ответственный за оценку персонала на факультете, несколько профессоров. Университетская комиссия предоставляет ему возможность выбрать тему лекции (на 1 час) за 1–2 недели до проведения показательного занятия. Оценка педагогического мастерства осуществляется по 10 критериям: 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 (дипломов, удостоверений). Преподаватель читает лекцию в присутствии членов комиссии. Они оценивают ее качество по вышеперечисленным критериям по 4-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.

Процент отрицательных решений комиссии незначительный. Как правило, комиссия не рекомендует одного из 10 претендентов на должность профессора. Серьезным основанием для принятия такого решения являются низкие оценки курса со стороны студентов. В случае, когда комиссия выносит положительное решение, соискатель при наличии стажа работы четыре года в должности «шеф де клиник» готовит комплект документов в Национальную комиссию. Затем уже в Париже он предстает перед этой комиссией, которая выносит окончательное решение относительно назначения на должность профессора. После этого профессор разрабатывает план на 5 лет, где должно быть отражено содержание его клинической, научной и педагогической деятельности. Через 5 лет профессору предстоит отчет о выполнении этого плана на факультете, а затем и перед Национальной комиссией.

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

Все кафедры заинтересованы в получении грантов на выполнение исследовательской работы, причем неважно, поддерживает он исследования в области медицинского образования или в области медицины. Для получения грантов каждая кафедра разрабатывает проект и отсылает его в фонды, финансирующие исследования. Фармацевтические компании также могут поддерживать гранты для медицинских факультетов, но эти процедуры строго регламентируются законом.

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

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, то 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, а преподавателям других факультетов университета размер учебной нагрузки устанавливает министерство образования. Если они перерабатывают, то им выплачивается дополнительная зарплата. Зарплата преподавателей медицинского факультета намного больше зарплаты преподавателей других факультетов, так как 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 полдня в субботу. Они могут принимать частных пациентов за дополнительную плату во время рабочего дня, но только дважды в неделю по полдня, не более. Основное время должно быть посвящено государственной практике.

Во Франции рабочая неделя для мужчин и женщин составляет 35 часов. Но врачи трудятся

гораздо больше, их рабочий день является ненормированным, поэтому им выплачивается компенсация, не распространяющаяся на профессоров университета. Максимум, что может университет сделать для профессора, выполняющего большой объем научной и клинической работы, — это купить современное оборудование.

Преподавательский состав медицинского факультета занимается тремя видами деятельности: преподаванием, клинической и научной работой. Учебная нагрузка у всех разная. Она зависит от квалификации и компетенции преподавателей. Для распределния учебной нагрузки между преподавателями назначается координатор. Он же составляет расписание. После чего профессор планирует свое время по всем видам деятельности. Например, понедельник — операции в госпитале, вторник — консультации, среда — преподавание в университете.

В каждом отделении госпиталя существуют свои правила внутреннего распорядка, общих правил в университете нет. Дресс-код принят только в госпитале. На время защиты диссертаций профессора обязаны надевать мантии. В остальное время преподаватели могут носить обычную одежду в соответствии со своим вкусом и возможностями. Курение в помещениях госпиталя и университета запрещено.

Пенсионный возраст во Франции наступает в 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, то контракт не продлевается.

Женщины имеют право на 3-месячный оплачиваемый декретный отпуск и 6-месячный в случае третьей беременности. Женщина имеет право уйти на пенсию на год раньше до достижения пенсионного возраста, если она воспитала троих детей, но ее муж в этом случае должен работать на один год больше. Все сотрудники факультета имеют медицинские страховки. На факультете действует профсоюз, но большинство его членов составляют административный персонал и студенты, а не преподаватели.

Как оценивается деятельность 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 работы которого заключается в том, чтобы показать преподавателям, как обучающиеся оценивают их курс. Обычно готовится персональная оценка курса со стороны студентов, а также обобщенная по вузу и оценка по годам обучения. То есть в университете принята трехуровневая оценка обучения со стороны студентов: на уровне университета, на уровне факультета и на уровне преподавателя. На каждом уровне оценивается работа профессоров. Кстати, согласно университетской статистике 90 % профессоров согласны, чтобы студенты оценивали их персонально, а результаты были обработаны независимыми лицами. Заметим, что во Франции есть закон, запрещающий передавать информацию об оценке деятельности одного профессора другому.

Несколько подробнее о процедуре оценки курса со стороны студентов, так как данный вид оценки является одним из основных при оценке деятельности преподавателя и его назначении на должность профессора.

На факультете постоянно работает соответствующая комиссия, куда входят и студенты. Комиссия определяет перечень дисциплин, обычно это 1/3 от общего количества 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. Всегда рассматриваются и утверждаются вопросы (например, о доступности обучения, о качестве преподавания, об уровне информированности, об экзаменационных вопросах, об организации работы администрации факультета и пр.). Есть вопросы, направленные на оценку личных качеств преподавателя. Например, привносит ли преподаватель 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?

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 есть проблемы с проведением опросов студентов. Так, например, отмечается низкая активность студентов первого курса, отвечающих на вопросы (32 %),

на третьем курсе в опросах участвуют 50 % студентов, на шестом — 75 %.

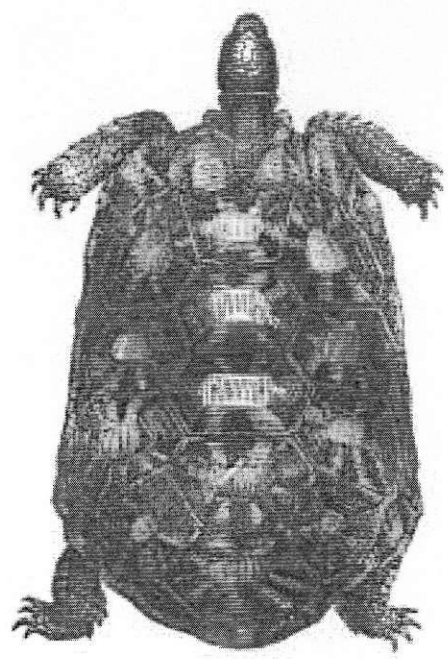
Администрация факультета понимает, что опрашиваемые вряд ли увидят те улучшения, которые преподаватели внесли с учетом оценок курса. Ведь происходит это уже с последующим курсом студентов. Но то, что преподаватели действительно вносят изменения в программы курсов, — достоверный факт, который находит отражение на первой странице рабочей тетради по той или иной дисциплине, где приводится перечень изменений, внесенных с учетом оценки студентов, прошедших этот курс.

Для разработки общего методического подхода к подбору и оценке преподавателей медицинского вуза приведенной общей характеристики опыта зарубежных университетов вполне достаточно. Очевидно, что требуются 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 является шагом вперед в построении системы подбора и оценки ППС и позволяет наметить пути дальнейших исследований.

---

1. *Алферов Ю. С., Курдюмов И. М., Писарев Л. И.* Оценка и аттестация кадров образования за рубежом. М., 1997. 146 с.

2. *Васильева Е. Ю.* Оценка деятельности преподавателей в российских и зарубежных вузах. Архангельск : Изд-во Север. гос. мед. ун-та, 2005. 163 с.

3. *Васильева Е. Ю.* Подходы к оценке качества деятельности преподавателя вуза // Университетское управление: практика и анализ. 2005. № 2. С. 74–78.

4. *Маслов Е. В.* Управление персоналом предприятия : учеб. пособие / под ред. П. В. Шеметова. М. : ИНФРА–М ; Новосибирск : НГАЭиУ, 2000. 312 с.