

# Практическое исследование классификации и оценки должностей штатных преподавателей высших учебных заведений Китая<sup>1</sup>

Цзян Хуа,

директор Института исследования высшего образования Даляньского политехнического университета, профессор

Преподаватели высших учебных заведений – основа реформирования высшего образования, ключевой фактор реализации целей высшего образования в Китае, где высшее образование стремительно развивается в течение последних десяти лет. В 2018 г. количество учащихся в различных высших учебных заведениях страны достигло 38 333 тыс. человек, а валовый показатель охвата образования составил 48,1 % [1]. В Китае значительно возросло количество высших учебных заведений, а также увеличился их преподавательский состав. В 2018 г. в вузах Китая насчитывалось 24 875 тыс. преподавателей, 16 728 тыс. из них – штатные.

Научная оценка преподавателей стала ключевым звеном и важным механизмом современного управления высшим образованием, только с ее помощью можно эффективно регулировать работу преподавателей, реализовывать стратегические цели «Создания лучших университетов в мире» и историческую миссию «Воспитание высокоморальных людей». В связи с повышением статуса высшего образования и расширением его функций в настоящее время важная составляющая реформы высшего образования в Китае – классификация и оценка должностей штатных преподавателей вузов.

## Содержание и особенности классификации и оценки должностей штатных преподавателей вузов

Идея классификации и оценки должностей штатных преподавателей вузов основана на разделении функций высших учебных заведений и изменениях в научных концепциях. В начале XIX в. немецкий педагог В. Гумбольдт основал Берлинский университет имени Гумбольдта, принципом которого являлось «сочетание научно-исследовательской работы с преподаванием». У преподавателей вузов появились обязанности, касающиеся передачи знаний и научных исследований. В 1862 г. социальные услуги вновь стали основой высшего образования. Позднее К. Керр предложил сделать обучение, научные исследования и услуги постоянными принципами в высших учебных заведениях, которые будут сохранены в изолированной или объединенной форме.

В 1990-х гг. в связи с тенденцией некоторых американских высших учебных заведений не уделять достаточное внимание обучению в бакалавриате

<sup>1</sup> Перевод с китайского языка Ю. С. Веремейчик и А. А. Волковой.

Фонд Карнеги по улучшению преподавания потратил годы на обобщение многих фактов. В 1998 г. был опубликован документ под названием «Восстановление обучения в бакалавриате, проект развития исследовательских университетов США» (или «Доклад Бойера»). Наука была разделена на науку обучения, науку открытий, универсальную науку и прикладную науку, что соответствовало трем функциям университетов. Наука обучения относилась к подготовке специалистов, наука открытий и универсальная наука – к научным исследованиям, а прикладная наука – к социальным услугам.

В ноябре 1979 г. в изданных Министерством образования «Временных положениях об обязанностях преподавателей в высших учебных заведениях и их аттестации» впервые содержалось положение об аттестации преподавателей в вузах Китая. В 1999 г. Министерство образования в «Предложениях по углублению реформы кадровой системы в высших учебных заведениях» изложило общую идею «создания должностей по потребностям, открытого назначения на должности, справедливой конкуренции, приглашения на работу лучших специалистов, строгой аттестации, регулирования исполнения контракта» [1]. Кадровая система университетов Китая перешла к «управлению должностями». В начале XXI в. система найма на работу постепенно стала самой базовой кадровой системой в вузах Китая, в рамках классификации функций высших учебных заведений сформировалась рамочная система классификации и оценки. Появилась идея реформирования классификации и оценки должностей, в которой должности преподавателей делятся на должности, связанные с преподаванием или научными исследованиями, а также смешанные должности.

Классификация и оценка должностей штатных преподавателей высших учебных заведений заключается в разделении преподавателей на различные должности в зависимости от характера их работы, а также в создании диверсифицированной оценочной системы проверки кадров, способной устраниТЬ противоречия между преподаванием и научно-исследовательской работой. В традиционной системе оценки преподавателей вузов главным образом необходимо было проверить результаты их научно-исследовательской деятельности. Преподаватели, которые достигли определенных успехов, награждались, например, повышением по службе. Однако в данной модели легко формировался принцип «Первое – научные исследования, второе – обучение», и преподаватели, которые ранее имели выдающиеся достижения в преподавании, начали уделять больше времени и усилий научным исследованиям.

После создания системы классификации и оценки должностей преподавателей высших учебных заведений преподаватели получили возможность находить нужный баланс между преподавательской деятельностью и научными исследованиями. Также в зависимости от категории преподавателя необходимо применять различные критерии оценки. Преподаватели, главной

задачей которых является преподавание, должны уделять внимание оценке своих преподавательских способностей, общению со студентами и кадровыми работниками. Преподаватели-исследователи должны быть более сосредоточенными на проведении исследований, выполнении различных проектов и оценке результатов исследований. Преподавателям, которые занимаются преподаванием и проведением исследований, необходимо оценивать свои способности, касающиеся уравновешивания преподавательской деятельности и проведения научных исследований. С помощью оценки распределительного управления традиционное управление преподавателями должно претерпеть изменения. Оценка количества будет заменена оценкой качества. У преподавателей появится больше возможностей для самореализации.

В этой связи можно определить несколько особенностей оценки классификации должностей штатных преподавателей высших учебных заведений. Во-первых, исполнительность. Основой классификации должностей преподавателей вузов является качество работы преподавателей. Необходимо стимулировать преподавателей всех типов для исполнения ими своих обязанностей, содействовать их работоспособности. Во-вторых, равенство. Несмотря на то, что у преподавателей разных типов различные обязанности, они имеют равный статус. Это способствует реализации в отношении преподавателей вузов гуманистического менеджмента, стимулирует их активность, минимизирует конфликты и нездоровую конкуренцию между преподавателями, создает благоприятную рабочую атмосферу. В-третьих, разнообразие. Для оценки деятельности преподавателей необходимо использовать различные стандарты и принципы, а также создать систему карьерного роста, которая могла бы предоставить преподавателям вузов возможности для саморазвития и самореализации.

#### Процесс продвижения системы классификации и оценки должностей преподавателей высших учебных заведений

Вслед за непрерывным увеличением масштабов высшего образования в Китае и возрастающими потребностями общества постоянно растут обязанности и задачи преподавателей университетов, приводя к серьезному конфликту между преподавательской работой и научной. Чтобы нейтрализовать такого рода конфликт и повысить качество и эффективность работы преподавателей, правительства всех степеней и соответствующие ведомства одно за другим стали реализовывать систему классификации и оценки преподавательских должностей в высших учебных заведениях. 7 мая 2007 г. Министерство кадров выпустило рекомендации «Об управлении должностями в высших учебных заведениях», в которых подробно разъяснило классификацию преподавателей: «Учебное заведение на основании возложенных на преподавателя обязан-

ностей в области преподавания, проведения научных исследований и др. может провести классификацию должностей преподавателей. Среди преподавательских должностей можно выделить “традиционную” должность (где первостепенной задачей является преподавание), должность, сочетающую преподавание и проведение научных исследований, а также научно-исследовательскую должность» [2].

В «Предложениях Министерства образования о комплексном повышении качества высшего образования» от 26 марта 2012 г. детально описаны конкретные меры по классификации и оценке преподавателей вузов. Согласно документу, необходимо усовершенствовать приемы и методы классификации и оценки преподавателей, четко определить должностные обязанности для различных должностей и критерии для назначения на эти должности, установить механизмы назначения на должность, аттестации, повышения, премирований и взысканий.

В марте 2016 г. Центральный комитет Коммунистической партии Китая выпустил замечания «О реформировании механизмов углубленного развития кадров» и дал рекомендации и инструкции касательно реформирования системы классификации кадров, согласно которым необходимо придавать значение высоким моральным и деловым качествам, оценивать кадры на основании их умений, производительности и вклада, избавляясь от ситуаций «всё только ради образования», «всё только ради должности», «всё только ради диссертации» и т. д. [3]. На основании этих замечаний в августе 2016 г. Министерство образования официально опубликовало «Руководящие рекомендации по реформированию системы проверочной оценки преподавателей высших учебных заведений», согласно которым необходимо «придерживаться гармонии в классификации, аттестации и оценке различных видов должностей, а также на основании различий между университетами, должностными обязанностями преподавателей этих университетов, особенностей их работы и разных этапов их профессионального пути осуществить разделение и классификацию, определить содержание и методы аттестации для их дальнейшего логичного управления и оценки» [4].

1 ноября 2016 г. ЦК созвал 29-ю сессию руководящей группы по всестороннему углублению реформ с целью рассмотрения «Предложения об углублении реформирования должностной системы». На сессии было отмечено, что в существующей должностной системе есть определенные недостатки, особенно в сфере профессиональных кадров и направленности осуществляющей кадровой политики, рациональном использовании специфики разных территорий, отраслей и видов профессиональных кадров, их классификации и оценке. 26 февраля 2018 г. Канцелярия ЦК КПК и Канцелярия Госсовета опубликовали «Рекомендации по реформированию системы классификации и оценки кадров», подчеркнув важность гармонии между классификацией и оценкой. Согласно документу, определять содерж-

жение оценки и ее способы необходимо с учетом различий между университетами и между обязанностями преподавателей на различных должностях. Появление этих рекомендаций демонстрирует, что в отношении всех вышеупомянутых особенностей в целом было достигнуто взаимопонимание.

С практической точки зрения классификация и оценка преподавателей вузов Китая указывают на координированное развитие преподавательской и научной работы, соединение общего и индивидуального, а также объединение целей развития учебных заведений и личностного развития преподавателей. В 2003 г. Пекинский университет опубликовал «План реформирования системы найма и продвижения преподавателей Пекинского университета», где на основании занимаемой должности, обязанностей и особенностей должности преподаватели были разделены на три вида: преподаватели, сочетающие преподавательскую и научно-исследовательскую работу; преподаватели, ответственные исключительно за научные исследования; преподаватели, занимающиеся исключительно преподаванием.

В 2008 г. Шанхайский транспортный университет также начал проводить административную работу по разделению педагогических должностей и установил преподавательские должности, которые специализируются преимущественно на учебном процессе, преподавательско-научные должности, которые одинаково уделяют внимание учебному процессу и научным исследованиям, а также научно-исследовательские должности. В 2010 г. Чжэцзянский университет присоединился к этому процессу и принял «Предложения по осуществлению классификации должностей преподавателей (экспериментальные)» и выделил пять видов должностей: должности, сочетающие учебный процесс и научный; исследовательские должности; преподавательские должности; должности, сочетающие внедрение социальных услуг и технологий; должности коллективных научных исследований/преподавания. Помимо этого, университет также установил систему многосторонней оценки достижений преподавателей и систему обеспечения дальнейшего развития классификации. Классификация должностей в Шанхайском транспортном университете немного отличается и основывается на классификации отраслей знаний. Выделяют две основные категории: естественно-научные дисциплины и гуманитарно-социальные, которые в соответствии с должностными функциями (учебная либо научно-исследовательская работа) подразделяются на подклассы.

В 2011 г. университет Цинхуа начал преобразования классификаций и разделил должности преподавателей на три типа: научно-исследовательские, преподавательские и смешанные. Китайский университет науки и технологий выделил стратегические должности, учебные и научно-исследовательские должности, научные должности, научно-исследовательские должности и научно-исследовательские должности

преподавателей, работающих по контракту (в Китае существуют пожизненные должности и контрактные должности. – прим. переводчика).

Согласно положениям Харбинского политехнического университета, должности разделены на четыре типа: исключительно преподавательские должности; преподавательские и научно-исследовательские должности; исключительно научно-исследовательские должности; должности по разработке прикладных технологий.

Сычуаньский университет выбрал следующую модель классификации: смешанные преподавательские и научно-исследовательские должности; исключительно преподавательские должности (должности по проведению открытых уроков); исключительно научно-исследовательские должности.

К 2019 г. практически все высшие учебные заведения Китая внедрили классификацию должностей с учетом основных функций и потребностей своих институтов. При аттестации преподавателей, занимающих должности, связанные исключительно с учебным процессом, необходимо проверить их способности в области преподавания, в том числе результаты и уровень преподавания, его совершенствование, построение учебных программ, создание учебных пособий, вовлечение учащихся в инновационную деятельность и др. Также во время аттестации необходимо оценить объем проводимых теоретических курсов, практических занятий и дипломных работ, стажировки, общественные практики, инновации и стартапы, соревнования и др.

Для преподавателей, связанных исключительно с научными исследованиями, важно оценить их научно-исследовательский и инновационный потенциал, включая качество и количество статей, проектов, монографий, премий, количество и уровень изучаемых научно-исследовательских тем, как узкопрофильных, так и разноплановых, совмещение производственной, преподавательской и исследовательской деятельности, передачу достижений в области научных исследований и др. Также необходимо принимать во внимание качество научных исследований, не упрощать аттестацию до учета исключительно количественных показателей, важно поощрять раскрепощение научно-исследовательского творчества.

При проверке уровня преподавания и научных исследований для смешанных должностей (совмещающих учебную и научную работу) нельзя смешивать методы и подходы, используемые для оценки исключительно преподавательской и исключительно научной деятельности. Нужно учитывать, чему университет отдает предпочтение в зависимости от направлений его развития. Для оценки должностей, связанных с практическим применением, следует учесть применение ими знаний, передачу достижений в области научных исследований, внедрение государственной политики и другие общественно полезные параметры.

Благодаря практическому внедрению и политическим установкам разделение должностей в зависимости от служебных обязанностей на преподавательские, смешанные, научно-исследовательские и другие стало устойчивой тенденцией, а разработка различных систем аттестации и повышения для различных видов должностей поочередно занимает свое место в высших учебных заведениях страны. Разделение должностей по характеру выполнения задач преподавателем, а также сформировавшаяся на основании такого разделения труда диверсифицированная оценка существенно повлияли на повышение качества предоставляемого в вузах образования и управления учреждением.

### Значение и ценность классификации должностей

Реформирование систем классификации и оценки преподавателей высших учебных заведений – новый этап в процессе их рационализации и перенастройки на научный лад. Основная цель заключается в специализированном управлении отдельными видами должностей, создании механизмов стимулирования и диверсификации механизмов подготовки талантливых людей, формировании гармоничного штата преподавателей и обеспечении качества подготовки высококвалифицированных кадров. Если сравнить с традиционными способами оценки преподавателей, то раздельные способы оценки различных видов должностей лучше подходят специфике работы преподавателей, соответствуют социальной роли высшего образования, повышают производительность труда педагогов, а также укрепляют движущие силы развития работников вузов.

**1. Соответствие специфике работы преподавателей высших учебных заведений.** Оценка преподавателей выступает своего рода проверкой и дифференцированием преподавателей по таким факторам, как производство, передача, использование и новаторство знаний, и становится важнейшей составляющей и основным способом управления персоналом и подготовки специалистов. Она направлена на повышение научного авторитета преподавателей вузов, ценности научных исследований и вклада в общество. Однако традиционная модель оценки преподавателей еще зачастую выступает в роли критерия оценки в статьях, диссертациях, научно-исследовательских программах и др. Такой односторонний подход и использование только количественного критерия для оценки преподавателя не в силах отразить разнообразие научно-исследовательских мероприятий, несравнимых отличительных черт. К тому же в такой «оцифровке» существует огромная доля вольности и субъективности, из-за чего трудно показать различия и разнообразие межотраслевых дисциплин и результатов, а также законов развития различных типов исследований. По этой же причине невозмож-

но отразить многообразие и достижения научно-исследовательских мероприятий вуза и комплексность оказываемых социальных услуг.

Подход, основывающийся на классификации и оценке должностей преподавателей, предусматривает уважение к многообразию направлений и типов научных исследований преподавателей, способов выражения и реализации плодов научно-технического прогресса, ценности и социальному значению научных исследований. Он воплощает принятие и профессиональное управление тех очевидных связей, которые возникают между оценкой преподавателей и типом проводимых ими исследований, а также поиск подходящей к особенностям научных исследований оценочной системы. Его основной целью является создание благоприятных условий для научных инноваций.

**2. Соответствие социальным функциям высшего образования.** Преподаватели высших учебных заведений являются центральным фактором повышения качества высшего образования и реализации его возможностей. Тем не менее традиционная модель оценки преподавателей в высших учебных заведениях требует нормирования, оценки академических результатов преподавателей, таких как диссертации, труды, количество и уровень научных исследований, индексы и уровень научных журналов и т. д. Как прокомментировал профессор Чэнь Пинюань, «финансирование научных исследований, приоритетные учебные дисциплины, число академиков, индекс SCI (индекс цитирования. – прим. переводчика) и т. д. – всё это “слишком жесткие данные”. Все результаты должны быть количественными, чтобы превратить преподавание, научные исследования, душевное состояние, традиции, подход к учебе, репутацию и др. – все это выразить цифрами с точностью до 2–3 знаков после запятой, чтобы оценка основывалась на объективности» [5]. Количественное, цифровое выражение стало единственной правильной методологией оценки, представляет собой тенденцию к упрощению и обобщению, что серьезно препятствует разнообразию и комплексности видов научных исследований, которые проводят преподаватели вузов. Такой ограниченный подход может привести к сдерживанию получения знаний преподавателями, научно-технических инноваций, социальных и культурных обязательств, вызвать ограниченность функций высшего образования.

Классификация и оценка – не что иное, как отклик на современные функции и обязанности, возложенные на преподавателей высших учебных заведений, они полностью отвечают философии высшего образования и социальным требованиям вузов. В частности, в настоящее время общество находится на важном этапе исторического развития в экономическом, политическом, культурном, социальном и экологическом аспектах, и все больше подчеркиваются важность и безотлагательность быстрого повышения качества

высшего образования и всестороннего обеспечения. В общих чертах реальный прогресс в области классификации является продолжением ожиданий философии высшего образования, а также практическим призывом Китая к построению и развитию общества и всестороннему повышению качества высшего образования.

**3. Повышение эффективности работы преподавателей.** Традиционная система управления преподавателями вузов требовала единой системы аттестации, в которой оценка молодых преподавателей в основном связана с такими элементами, как зарплата, почетные награды, оценка должностных обязанностей и т. д. Такого рода система делает механизм оценки преподавателей более тонким, и для того чтобы следовать формальной открытости и прозрачности, необходимо ввести единые количественные стандарты. Однако этот критерий оценки не отражает различий между дисциплинами, основывается на «количественном», а не на «качественном», что привело к конфликтам между ценностями среди молодых преподавателей в высших учебных заведениях и за их пределами. Это вызвало появление такого явления, как «делать упор на научные исследования и пренебрегать учебным процессом», «обращать внимание на число результатов и пренебрегать качеством исследований». Таким образом, молодые преподаватели ушли с пути профессионального развития.

Реализация классификации и оценки должностей подразумевает разработку аттестационных мер и показателей, что дифференцирует должностные обязанности. Это благоприятствует искоренению таких недостатков, как традиционное управление преподавателями, единые аттестационные показатели, субъекты и средства аттестации, нерациональное использование результатов аттестации, стимулирует преподавателей к активной и инновационной деятельности и приводит к созданию дифференцированной системы аттестации. Кроме того, внедрение системы классификации преподавательских должностей во всех высших учебных заведениях способствовало бы расширению перспектив развития молодых преподавателей и оказалось бы им помочь в достижении более высокого уровня академического образования, а также гарантировало справедливое и рациональное управление преподавателями. Это может создать не только дифференцированные рабочие места на основе профессиональных потребностей преподавателей в развитии, но и различные пути и процедуры развития для удовлетворения самых разнообразных их потребностей в профессиональном развитии. Такая «дифференциированная» оценка будет вдохновлять и стимулировать профессиональное развитие преподавателей высших учебных заведений, способствует тому, чтобы они ощутили свою значимость и чтобы таким образом усилилась мотивация их профессионального роста.

**4. Повышение динамики развития преподавателей.** Работа преподавателя вуза сама по себе является

напряженной и заключается не только в выполнении педагогических задач, но и в том, чтобы заботиться о моральном воспитании учащихся. Необходимо также прилагать огромные усилия к написанию и публикации научно-исследовательских работ, уделять внимание тенденциям развития науки и быть готовым поддержать разговор на любые темы. Кроме того, важно справляться с различными научно-исследовательскими аттестациями и многочисленными оценками научно-исследовательской деятельности, учебной работы, объема рабочей нагрузки, учеников и т. д. Традиционная система оценки требует, чтобы преподаватели совмещали несколько должностей, не только выполняли учебную, исследовательскую, социальную работу, участвовали в международных обменах, но и несли административные обязанности, что привело к невозможности выполнять обязанности на высоком уровне, а также чувству усталости, выгоранию и чрезмерному психологическому давлению. Все это подрывает эффективность работы и вызывает тенденцию «бегства от науки».

Ключевым звеном новой классификации и оценки является использование разных мер оценки для различных типов преподавательских коллективов с тем, чтобы у каждого звена коллектива преподавателей была возможность для повышения квалификации. Оценивая активность и инициативу преподавателей, мы подключаем скрытые резервы, повышаем инновационный потенциал и усиливаем профессиональную активность. Классификация и оценка преподавателей должны трансформировать краткосрочное внешнее давление в самоанализ, развитие и повышение внутренней мотивации, которая имеет четыре аспекта значимости для работы преподавателя:

- позволит определить цели и направление профессионального развития, повысить требования к выполняемой работе и, таким образом, стимулировать индивидуальную активность;
- станет эффективным средством познания себя;
- повысит сознательность, старательность, стойкость и эмоциональную адаптивность, сохранит профессиональный интерес, силу воли, позволит определить направление и способы профессионального развития;
- будет активно регулировать уровень стресса и усталости на работе.

### Пути реформирования классификации и оценки штатных преподавателей вузов

Проверочная оценка является основой кадрового менеджмента, связанного с отбором преподавателей вузов, их назначением и трудоустройством, премированием и наложением взысканий, т. е. своего рода «дирижерской палочкой», стимулирующей преподавательскую инициативу, способствует реформам преподавания, улучшению качества образования, обмену научными исследованиями, внедрению инноваций,

открытию предприятий и оказанию социальных услуг. В соответствии с замечаниями «О реформировании механизмов углубленного развития кадров» ЦК КПК и «Руководящими рекомендациями по реформированию системы проверочной оценки преподавателей высших учебных заведений» Министерства образования реформа классификации и оценки преподавателей вузов должна быть реализована в следующих четырех областях:

**1. Рациональные критерии оценки.** В замечаниях «О реформировании механизмов углубленного развития кадров» указано, что «необходимо пользоваться рациональными критериями оценки кадров», «система классификации и оценки квалифицированных специалистов должна быть основана на профессиональных качествах и должностных требованиях» [6]. Поскольку обязанности преподавателей отличаются, системы оценки тоже должны отличаться. Для этого необходимо принять меры по формированию многосторонней системы оценки в соответствии с требованиями и обязанностями преподавателей, а также создать условия для профессионального роста преподавателей и использования системы классификации и оценки должностей штатных преподавателей вузов.

В соответствии с характеристиками и обязанностями различных должностей следует придерживаться сочетания общности и своеобразия, успехов и потенциала развития для того, чтобы классифицировать факторы, касающиеся нравственности, знаний, компетентности и результативности преподавателей высших учебных заведений. Важно ускорить работу по созданию стандартов оценки преподавателей вузов, занимающих различные должности, механизмов обновления стандартов оценки, использовать оценку моральных качеств, научного духа и профессиональной этики преподавателей вузов. Необходимо сосредоточить усилия на решении проблемы оценочного стандарта «мерить всё одним аршином», рационально использовать такие оценочные показатели, как статьи и монографии, проводить дифференцированную оценку, содействовать карьерному росту преподавателей.

**2. Усовершенствованные методы оценки.** Требования, указанные в замечаниях «О реформировании механизмов углубленного развития кадров»: «Иновационные методы оценки. В соответствии с требованиями, признанными в обществе, был создан механизм внутренней оценки, основанный на экспертной оценке и ориентированный на введение рыночных и социальных оценок» [7].

Для обеспечения научности и объективности оценки преподавателей вузов необходимо установить механизмы оценки различных стандартов и методов. Во-первых, следует обогатить методы оценки, используя различные подходы, такие как экзамены, аттестация, проверка квалификации, устные экзамены, проверка докладов, интервью, преподавательская практика, презентация достижений и т. д. Во-вторых, следует уделить внимание особенностям должности, рацио-

нально определить период оценки, сделать акцент на сочетании оценки процесса и оценки результатов, а также краткосрочной оценки с долгосрочной, выделить среднесрочные и долгосрочные целевые ориентиры, продлить период оценки и исследований. Согласно требованиям, для профессионального роста необходимо улучшить механизмы оценки работы преподавателей, касающейся основных научных исследований и реализации проектов, а также поведения в чрезвычайных ситуациях, усовершенствовать методы оценки, сократить обязанности преподавателей и отказаться от простой оценки категории преподавателей. В-третьих, нужно делиться результатами оценки и предлагать дополнительные меры для дальнейшего развития системы оценки.

### 3. Профессиональный рост преподавателей.

Для исполнения исторической миссии высшего образования основные цели классификации и оценки должностей преподавателей вузов должны заключаться в развитии преподавателей, уважении их желаний и предоставлении преподавателям права выбора. Требование Министерства образования в «Руководящих рекомендациях по реформированию системы проверочной оценки преподавателей высших учебных заведений»: «Включить профессиональное развитие преподавателей в систему оценки» [3].

Оценка должна быть комплексной. Необходимо уделять внимание индивидуальной оценке преподавателей разных уровней и разных дисциплин, определять их ключевую работу для предоставления преподавателям высших учебных заведений возможностей в полной мере осуществлять свои функции в области преподавания, научных исследований и услуг. Например, в научных исследованиях по фундаментальным вопросам необходимо рассматривать первичные инновации и теоретические ценности в качестве основных критериев для оценки коллег. Прикладные исследования и исследования по научно-техническим разработкам должны быть ориентированы на экономическую выгоду и практическую ценность; оценка рынка является главной. Общественно-гуманитарные дисциплины должны быть направлены на становление идеологии и заботу о людях; социальная оценка является главной.

Научный анализ оценки преподавателей выявил как положительную тенденцию, так и недостатки. Из-за расхождения в целях, касающихся повышения квалификации, необходимо повлиять на факторы, связанные с повышением квалификации, разработать программы подготовки преподавателей, оказать соответствующую помощь преподавателям для их устойчивого развития и поддержать проведение в высших учебных заведениях реформы оценки развития преподавателей.

4. Организация и осуществление. Требования Министерства образования в «Руководящих рекомендациях по реформированию системы проверочной оценки преподавателей высших учебных заведений»: «Поддержка высших учебных заведений в проведе-

нии реформы оценки развития преподавателей и увеличение политической поддержки и финансирования профессионального роста преподавателей» [8]. Для более качественной классификации и оценки преподавателей высших учебных заведений необходимо усилить управление в высших учебных заведениях, обеспечить беспристрастность управления и оценки, а также увеличить роль результатов оценки.

Результаты проверочной оценки должны служить важной основой для оценки должностных функций, распределения результатов работы и уровня подготовки специалистов, раскрывать комплексную функцию проверочного оценивания, связанную с руководством и поощрениями. Во-первых, необходимо изучить вопрос о создании политического механизма оценки учебных заведений, оценки обучения в бакалавриате, оценки дисциплин и оценки преподавателей, а также оптимизировать показатели, которые влияют на проведение оценки преподавателей. Во-вторых, нужно создать механизмы, которые будут координировать управление персоналом, обучение, в том числе в аспирантуре, проведение научных исследований и т. д. В-третьих, следует ускорить создание информационной системы управления преподавателями вузов, в полной мере использовать информационные технологии, собирать и обрабатывать все необходимые виды данных, связанных с работой преподавателей, формировать полную и точную информационную базу данных, где будут храниться результаты оценки деятельности преподавателей, создать условия для проведения проверочной оценки, а также поддерживать связь со многими вузами.

### Список использованных источников

1. 中华人民共和国教育部. 教育部关于当前深化高等学校人事分配制度改革的若干意见[EB/OL]. – URL: [http://old.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe\\_734/200408/1263.html](http://old.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_734/200408/1263.html), 1999-09-15/2019-10-01.
2. 中华人民共和国教育部.关于印发高等学校、义务教育学校、中等职业学校等教育事业单位岗位设置管理的三个指导意见的通知[EB/OL]. – URL: [http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xxgk/gk\\_gbgg/moe\\_0/moe\\_1443/moe\\_1497/tnull\\_23287.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/gk_gbgg/moe_0/moe_1443/moe_1497/tnull_23287.html), 2007-05-07/2019-10-01.
3. 中华人民共和国科学技术部.关于深化人才发展体制机制改革的意见[EB/OL]. – URL: [http://www.most.gov.cn/kjzc/gjkjzc/kjrc/201701/t20170117\\_130534.htm](http://www.most.gov.cn/kjzc/gjkjzc/kjrc/201701/t20170117_130534.htm), 2017-01-17/2019-10-01.
4. 中央政府门户网站. 教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见[EB/OL]. – URL: [http://www.gov.cn/xinwen/2016-09/21/content\\_5110529.htm](http://www.gov.cn/xinwen/2016-09/21/content_5110529.htm), 2016-09-21/2019-10-01.
5. 蔡蕾.综合改革背景下的高校师资分类评价体系——以上海交通大学为例[J].现代教育, 2015(11): 12–13.
6. 陈平原.大学三问[J].书城, 2003(07): 30–36. 关于分类推进人才评价机制改革的指导意见.
7. 中华人民共和国科学技术部. 关于深化人才发展体制机制改革的意见[EB/OL]. – URL: [http://www.most.gov.cn/kjzc/gjkjzc/kjrc/201701/t20170117\\_130534.htm](http://www.most.gov.cn/kjzc/gjkjzc/kjrc/201701/t20170117_130534.htm), 2017-01-17/2019-10-01.
8. 靳玉乐,张良.论高校教师的分类评价[J].国家教育行政学院学报, 2016(07): 8–14.