

Практическое исследование классификации и оценки должностей штатных преподавателей высших учебных заведений Китая¹

Цзян Хуа,

директор Института исследования высшего образования Даляньского политехнического университета, профессор

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 на основе их рабочих обязанностей, которая обладает равноправными и разнообразными особенностями и играет важную роль в реформировании высшего образования в Китае.

Данная модель оценки способна помочь штатным преподавателям вузов устранить противоречия между преподаванием и научно-исследовательской работой, соответствует специфике работы преподавателей, адаптируется к общественной роли высшего образования, повышает производительность труда преподавателей, ускоряет их развитие. Для повышения уровня эффективности классификации и оценки должностей штатных преподавателей высших учебных заведений в будущем необходимо непрерывно реформировать критерии, связанные с обновлением методов оценки, созданием условий для профессионального роста преподавателей и улучшением их организационных способностей.

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

¹ 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 уравнивания 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 ступеней 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, премирования 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, избавляться 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 осуществляемой 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 содер-

жание 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 преобразование 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, учебные 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 отдельные 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 отличия и разнообразие междотраслевых 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 единственно 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 наше 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 оказало бы им помощь 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 «дифференцированная» оценка будет вдохновлять и стимулировать профессиональное развитие преподавателей высших учебных заведений, поспособствует 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 справиться 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»: «Инновационные 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. Требования 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, 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, 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, 2017-01-17/2019-10-01.
4. 中央人民政府门户网站. 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, 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, 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.