**РОЛЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ УНИВЕРСИТЕТОВ РЯДА ВОСТОЧНОАЗИАТСКИХ ГОСУДАРСТВ**

Т.Е. Исаева, д.п.н. профессор, заведующий кафедрой

*ФГБОУ ВО «Ростовский государственный университет путей сообщения», Россия*

isaeva.te@yandex.ru

Одним из основных постулатов конфуцианской философии, во многом определяющей социальные отношения в ряде восточноазиатских государств и в наше время, является доминирующая роль Учителя в жизни общества и в выявлении основных направлений развития для каждого человека. Когда-то Конфуций подчеркивал, что уважать Учителя и высказывать ему своё почтение должны не только его ученики, но даже правители и люди, облеченные властью: «Самое трудное в учении – научиться чтить учителя. Но лишь чтя наставника, сможешь перенять его правду. И лишь перенимая правду, народ способен почитать науки. Поэтому, согласно ритуалу, даже призванный к государю учитель не совершает ему поклона − так высоко древние чтили учителя» [1]. Поэтому, неудивительно, что, приступая к реформированию всех социально-экономических отношений и системы образования в начале 1960-х гг., такие страны, как Сингапур, Гонконг, Южная Корея, Тайвань и др., расценивающие идеи постконфуцианства в качестве основных ориентиров общественной жизни, особое внимание уделяли подбору преподавателей для работы в университетах, перед которыми ставились весьма амбициозные цели – воспитать национальные кадры высшей квалификации, сформировать новый тип интеллигенции, способной оказать содействие своим государствам в достижении передовых позиций в международных рейтингах.

И судя по сегодняшним показателям ВВП на душу населения [2] и индексу человеческого развития[[1]](#footnote-1) [3], которые демонстрируют, что перечисленные азиатские страны входят в число 30 мировых лидеров, кадровая политика по отбору и назначению университетских преподавателей дала положительные результаты.

Давая характеристику кадровой политике восточноазиатских университетов в области отбора и назначения научно-педагогических работников, можно выделить несколько этапов, особенность которых была обусловлена политическими, экономическими и социальными процессами в этих странах. На первом этапе (1960-1980 гг.), когда университеты, как частные, так и государственные, испытывали нехватку квалифицированных кадров (особенно в тех областях, которые являлись в те годы новыми, но считались весьма обещающими: информатика, компьютерная техника и электроника), их администрации приглашали известных профессоров из-за рубежа, причем в качестве мотивации к перемене места жительства использовалась не только очень высокая заработная плата (практически вдвое выше, чем у местных преподавателей), но и такие льготы, как оплата жилья, медицинского обслуживания за счет университетов, а также большие инвестиции в научные исследования приглашаемых сотрудников и пр. Особая ставка делалась на бывших соотечественников, которые по политическим причинам были вынуждены эмигрировать в США, Европу и Австралию, а теперь могли безбоязненно вернуться в родные города. Например, в Корее в те годы около 80-90% преподавателей, работавших в восточноазиатских университетах, имели дипломы преимущественно американских или европейских вузов [4, c. 559].

Второй этап (1980-2000 гг.) характеризовался тем, что за прошедшие годы приглашенным иностранным профессорам удалось подготовить достойных учеников, которые теперь уже самостоятельно могли руководить научной и учебной работой. Поэтому на этом этапе число приглашенных иностранных преподавателей резко сокращается. Именно, начиная с этого этапа, одной из отличительных черт кадровой политики университетов в Восточной Азии стал преимущественный прием бывших выпускников в качестве сотрудников университетов. Тем самым поддерживаются особые «связь и преданность» своей Alma Mater, сохраняются корпоративная культура и традиции академического взаимодействия, присущие каждому высшему учебному заведению. К примеру, в самом знаменитом вузе Кореи − Сеульском национальном университете уже в середине 2000-х гг. выпускники вуза составляли 95,5% от общего числа научно-педагогических работников, в Университете Ёнсе – 80%, а Университете Корё – 68%, что в среднем по стране составило 60% [4, c. 560]. Чтобы убедиться, что эти показатели достаточно высоки, приведем для сравнения данные по ведущим американским вузам: в Гарварде и Стэнфорде доля выпускников в составе ППС только 12% и 1% соответственно [4, c. 560].

И, наконец, начиная с 2000 г. можно говорить о новом этапе, на котором цели кадровой политики университетов уже определяются критериями международных образовательных рейтингов, а именно: наличием в кадровом составе вуза лауреатов Нобелевской и ряда других почетных научных премий, публикационной активностью сотрудников, их индексами цитируемости, авторитетности в научных кругах и пр. При этом особое внимание стали уделять специалистам в инженерных науках, нанотехнологиях, медицине, генной инженерии и др. Чтобы продемонстрировать эти тенденции, приведем такой пример: в Пхоханском университете науки и технологии (Южная Корея) только в 2010 г. администрация вуза пригласила 10 лауреатов Нобелевской и Филдсовской премий на должности штатных профессоров. Годовая заработная плата у каждого из приглашенных ученых составляет 1 млн долл. США, причем университет дополнительно выделил для новых профессоров 4 млн долл. США для проведения исследовательской работы и оплаты их проживания в течение трехлетнего контракта работы в вузе [5, с. 125].

Если же говорить о критериях отбора и назначения кандидатов на преподавательские должности, то каждый вуз самостоятельно разрабатывает специальные документы, содержащие квалификационные характеристики и описание процедуры должностного назначения и продвижения [6; 7]. Естественно, что самые престижные вузы обычно устанавливают более высокие планки для своих преподавателей. Однако, в целом, эти требования практически соответствуют общемировым тенденциям, используемым в большинстве стран Западной Европы и США, о чем мы писали в наших публикациях ранее [8]. Основное правило – определение конкретного отрезка времени, в течение которого сотрудник может оставаться в данной должности. По прошествии этого времени начинает работать правило «Вверх или уходи!» [8], обусловливающее необходимость постоянного педагогического и научного совершенствования в течение всего срока работы для каждого университетского преподавателя. То есть, если хотя бы один из показателей научно-педагогической деятельности сотрудника (качество проводимых занятий, публикационная активность, участие в общественно-педагогической деятельности и др.) не дают ему возможности претендовать на получение более высокой должности и участвовать в многоэтапной процедуре конкурсного отбора, он должен покинуть учебное заведение и искать работу в другом университете в прежней должности.

Как и их коллеги во всех университетах мира, преподаватели в странах Восточной Азии должны заниматься учебной работой и научными исследованиями. Причем последние занимают приоритетное положение при оценке деятельности сотрудника.

Следует заметить, что в системе высшего образования азиатских стран не существует единых национальных образовательных стандартов. Выбор дисциплин и их содержания определяется деканатами факультетов на основе запросов тех компаний, на которых проходят производственную практику обучающиеся и которые заинтересованы в получении квалифицированных кадров, а также принимая во внимание научные интересы профессоров, а, следовательно, те курсы, которые они могут провести. При этом учебно-методическая работа профессора сводится к составлению единственного документа, называемого *Syllabus*, т.е. плана его лекций с указанием предъявляемых требований к обучающимся в вопросах посещаемости, проведения промежуточного и итогового контроля. Все же другие методические материалы разрабатываются либо специализированными подразделениями университета, например, отвечающими за проведение квалификационных экзаменов перед защитой выпускной квалификационной работы или магистерской диссертации, либо молодыми сотрудниками, занимающими должность «ассистента профессора» *(Teaching-Assistant)*. Именно эти *ТА* составляют и проверяют контрольные работы, осуществляют коммуникацию с обучающимися, отмечают присутствующих в журналах, готовят аудиторию и оборудование к лекции профессора.

Следует отметить, что восточноазиатские вузы практически отказались от проведения тестирования в любой из его форм, так как, по мнению академического сообщества, оно не позволяет определить наличие компетенций у обучающихся и лишает их возможности проявить творчество и индивидуальность при выполнении контрольных заданий [10].

Учебная нагрузка для преподавателей обычно прописывается в договоре по трудоустройству и составляет: для профессора – 4-6 лекционных часов в неделю, а для неостепененного сотрудника или начинающего доктора до 26 аудиторных часов в неделю (в зависимости от университета, дисциплины, контингента обучающихся и пр.). Дополнительно к этому научно-педагогические работники должны еще около 4 часов в неделю уделять факультетским и кафедральным собраниям, что также входит в нагрузку и считается обязательным, а также консультациям для обучающихся [10].

Что касается немаловажного для педагога вопроса о наполняемости групп, то в процессе выбора студентами курсов электронные системы четко указывают, что на лекции могут записаться 35-50 студентов; на практические занятия или семинары – 20-35 человек, а для занятий иностранным языком – не более 25 человек. После того, как указанное число желающих зарегистрировалось, дальнейшая запись к данному преподавателю автоматически прекращается.

Зная, что в странах Восточной Азии у офисных сотрудников самые короткие трудовые отпуска – не более 10-14 дней в год, всегда интересно выяснить, как обстоят дела с отпусками педагогических работников, которые считаются самыми длительными во всех странах. Обычно, если преподаватель не занят на промежуточных сессиях, которые проводятся во время летних и зимних каникул, то его отпуск длится до 4 недель, если же администрация поручила ему такие занятия, то отпуск сокращается до 2-3 недель, однако, что естественно, проведенные занятия оплачиваются по повышенному тарифу [10]. В ряде университетов устанавливаются свои правила предоставления отпусков, например, в Гонконгском политехническом университете преподаватели, работающие по первому трудовому договору, имеют право на 22 рабочих дня отпуска, а по прошествии 10 лет длительность отпуска увеличивается до 26 дней [6, с.3]. В Сингапурских университетах, где работают много иностранных преподавателей, привыкших к «нормальной» длительности отпуска, установлены следующие правила: 42 рабочих дня за календарный год лицам, занимающим профессорские должности (Assistant Professor, Associate Professor, Professor); а для лиц в должности Lecturer отпуск составляет 35 дней; кроме того все штатные научно-педагогические работники, имеющие статус *tenure*, могут воспользоваться один раз за 5 лет оплачиваемым отпуском длительностью до 8 месяцев для реализации научных планов, если они проработали в вузе не менее пяти лет [7].

Азиатским преподавателям обычно не вменяется в обязанность участие в воспитательной работе с обучающимися: с одной стороны, у них нет необходимости призывать своих студентов к регулярному посещению занятий и выполнению домашних заданий, ибо обучающиеся, если можно так выразиться, на «генетическом уровне» испытывают тягу к знаниям, так как постоянная нацеленность на обучение, стремление быть первыми по результатам испытаний закладываются у них с детства, а, с другой стороны, конфуцианская система ценностей превращает учебный процесс в обязательную ступень на пути к получению достойного положения в обществе, достижению материального и духовного благополучия. Поэтому различными формами воспитательной работы в азиатских университетах занимаются студенческие, религиозные, спортивные и творческие объединения и клубы. Давая возможность самим обучающимся планировать их внеаудиторную деятельность, администрация университетов стремится развивать самостоятельность, творчество, лидерские и организаторские качества у молодежи.

Изо всех направлений педагогической деятельности основным критерием профессионального соответствия является участие преподавателей в научно-исследовательской работе. В этой связи перед восточноазиатскими вузами стоит непростая задача значительного повышения публикационной активности своих сотрудников, так как этот критерий во многом может помочь им сохранить передовые позиции, которые азиатским университетам удалось занять в последние годы в международных университетских рейтингах. Здесь следует отметить, что далеко не все преподаватели свободно владеют английским языком, что значительно сдерживает количество опубликованных работ в международных рецензируемых изданиях. В последнее время правительства азиатских стран и администрации вузов предприняли усилия материального и нематериального характера в этом направлении: значительно усилилось государственное финансирование вузовской науки, в качестве эксперимента активно публикующимся преподавателям была снижена аудиторная нагрузка и выплачены премии. Однако это привело к тому, что некоторые известные ученые вообще прекратили вести занятия. С другой стороны, их коллеги, у которых оказалось мало публикаций, обязаны были по нагрузке проводить больше контактных часов и работать с возросшим контингентом обучающихся. Даже в наиболее престижных университетах аудитории оказались переполненными: на некоторых лекционных занятиях присутствовало более 300 обучающихся, что значительно осложняло работу преподавателя и сказывалось на качестве обучения. При этом индекс соотношения «преподаватель – студенты» достигал значения 1:19. Данные меры вызвали студенческие волнения, недовольство среди педагогов и были признаны неэффективными [11].

В восточноазиатских государствах преподаватели вузов относятся к верхнему эшелону среднего класса. Поэтому уровень их доходов достаточно высок. Как и во всех других странах, доходы научно-педагогических работников складываются из заработной платы, а также некоторых других льгот и премиальных выплат.

Перечислим факторы, определяющие уровень заработной платы научно-педагогических кадров в университетах Азии:

− тип университета: в частном вузе обычно (но не всегда!) платят больше, чем в государственном;

− должность, научная степень и ученое звание: естественно, что уровень финансового поощрения весьма значительно различается у начинающего преподавателя, приступившего к педагогической деятельности сразу после докторантуры, и у именитого профессора;

− занятость в вузе на условиях почасовой оплаты или наличия постоянного контракта, который влечет за собой юридическую и финансовую стабильность;

− популярность преподаваемой дисциплины: наиболее востребованные дисциплины, например, в области информатики, инновационных технологий, медицины и пр. оплачиваются выше;

− гражданство сотрудника: в последние годы правительства азиатских стран и администрации вузов прилагают большие усилия для привлечения выдающихся иностранных ученых, лауреатов международных премий и т.д. На эти цели в бюджете и страны, и университетов выделяются специальные статьи – иностранный профессор может получать около 70000 долларов США в год;

− стаж работы сотрудника в учреждениях высшего образования;

− национальная принадлежность: гражданам некоторых слаборазвитых стран платят значительно меньше, чем их коллегам из высокоразвитых регионов;

− гендер преподавателя: до сих пор, несмотря на значительные реформы, направленные на борьбу с гендерным неравенством, труд женщин при всех прочих равных условиях оплачивается ниже;

− количество часов в учебной нагрузке;

− компенсация зарплаты другими формами материального и нематериального поощрения и пр.

К дополнительным формам материального поощрения обычно относят:

− сверхурочную педагогическую деятельность с оплатой 13,3-40 долларов США за час;

− проведение занятий во время промежуточных зимней и летней сессий;

− «тринадцатую» зарплату по итогам учебного года;

− премию по окончанию контракта (gratuity on completion of contract) [9];

− премию за личные достижения (Individual Performance Bonus) и пр.

Естественно, что в каждой из восточноазиатских стран на уровне заработной платы университетских преподавателей отразились такие показатели, как ВВП на душу населения, уровень жизни в стране, стоимость недвижимости и пр. Например, из четырех нами рассматриваемых стран самой зажиточной считается Сингапур, поэтому зарплаты научно-педагогических работников в этом государстве-острове значительно выше. Также следует учитывать принятую в стране идеологию финансового поощрения и начисления заработной платы. Так, в Гонконге до 2010 г. существовали единые тарифные сетки (а в Тайване они сохранились и по сей день), определяющие заработную плату всех категорий граждан, поэтому начисления для каждой отдельной педагогической должности были одинаковы во всех вузах. Данная ситуация пагубно отражалась на мотивации сотрудников, которые при любой появившейся возможности переходили на работу в вузы Китая или США. Администрация университетов не имела финансовых рычагов для мотивации сотрудников и привлечения наиболее талантливых из них [9]. В Южной Корее, Сингапуре и нынешнем Гонконге, в свою очередь, действуют законы рынка, сильно влияющие на объем выплат. Поэтому размер заработной платы согласовывается администрацией университета с каждым отдельным сотрудником и закрепляется в трудовом договоре.

*Диаграмма 1*

**Заработная плата преподавателей в ряде стран Восточной Азии**

(в месяц, в долларах США)



Если брать наиболее усредненные показатели, то самая низкая заработная плата университетских преподавателей отмечается в Тайване: Assistant Professor получает 2440 долларов США в месяц, Associate Professor – 2700, а профессор – около 3250 долларов США в месяц. В университетах же Южной Кореи Assistant Professor на условиях tenure, т.е. особого контракта, обеспечивающего финансовую и юридическую стабильность ученому в течение всего срока его работы, получает 30000-40000 долларов США в год, Associate Professor – около 35500 долларов США. Зарплата профессора в этой стране обычно находится в диапазоне 35000-50000 долларов США в год [10]. В Гонконге она значительно выше для всех категорий: Assistant Professor получает 7500 долларов США в месяц, Associate Professor – 9000 долларов США, профессор – 11000 долларов США. Но самые высокие доходы у их педагогических коллег из Сингапура: Assistant Professor − 6600 долларов США в месяц, Associate Professor – 10000-12500 долларов США и профессор – 12000-15000 долларов США. Для удобства сравнения переведем все имеющиеся показатели в размеры зарплаты, получаемой ежемесячно, и представим средние арифметические данные в виде диаграммы (см. диаграмму 1).

Подводя итоги рассмотрения специфики преподавательской деятельности в ряде стран Восточной Азии, хотелось бы заметить, что в задачах, стоящих перед российским академическим сообществом и нашими азиатскими коллегами, прослеживается много общего, а именно то, что деятельность научно-педагогических работников и её эффективность оцениваются на основе единых международных критериев. Однако основное различие заключается в том, что азиатский профессор, имея очень небольшую учебную нагрузку (4-6 контактных часов в неделю), полностью освобожден от учебно-методической и воспитательной работы, и, соответственно, может сконцентрировать свои усилия на проведении значимых научных исследований. С другой стороны, мы, т.е. российские педагоги не можем позволить себе устраниться от воспитания обучающихся, так как каждый народ обладает своим менталитетом и своим мировосприятием, которые в том или ином виде отражаются на отношении студенческой молодежи к процессу получения знаний в системе высшего образования.

Список использованной литературы

1 Афоризмы об учителях. http://zograf.ru/aforizmy/aforizmy-ob-uchitelyah.html.

2 Список стран по ВВП на душу населения. http://investorschool.ru/rejting-stran-po-vvp-na-dushu-naseleniya-pps-2017.

3 Индекс человеческого развития. https://ru.wikipedia.org/wiki/Индекс\_человеческого\_развития.

4 *Kim, T.* Higher Education Reforms in South Korea: Public-Private Problems in Internationalising and Incorporating Universities. *Policy Futures in Education,* 2008, October, Vol. 6, Number 5. https://www.researchgate.net/publication/250151962

5 Дорога к академическому совершенству: Становление исследовательских университетов / под ред. Ф. Дж. Альтбаха, Д. Салми; пер.с англ. – М.: Изд-во «Весь Мир», 2012. – 382 с.

6 General Information on Terms and Conditions for Appointment of Academic Staff. The Hong Kong Polytechnic University. https://www.polyu.edu.hk/hro/job/en/doc/terms\_and\_conditions\_academic\_staff.pdf.

7 General Terms for Faculty Positions. Nanyang Technological University. Singapore. http://www.ntu.edu.sg/NSS/NSSHumanResources/Pages/General-Terms-for-Faculty-Positions.aspx.

8 *Верескун, В.Д.* Преподаватель университета в современном международном образовательном пространстве: квалификационные требования, оценка деятельности и формы вознаграждения: монография / В.Д. Верескун, Т.Е. Исаева; Рост. гос. ун-т путей сообщения. – Ростов н/Д, 2016. – 288 с.

9 *Yau, E.* HK$200,000 a month to lure top professors / E. Yau. South China Morning Post. 18 Oct. 2010. https://www.scmp.com/article/727816/hk200000-month-lure-top-professors.

10 *Thorkelson, T.* Teaching in Korean universities / T. Thorkelson. The Business of Teaching. EFL Magazine. http://www.eflmagazine.com/teaching-in-korean-universities/.

11 *Hamlett, T.* Hong Kong students are revolting – is the higher education system at fault? Oct 8, 2017.

 https://www.hongkongfp.com/2017/10/08/hong-kong-students- revolting–higher-education-system-fault/

1. Индекс человеческого развития (ИЧР) − используется в качестве интегрального межстранового показателя, рассчитываемого ежегодно для сравнения и измерения таких основных характеристик человеческого потенциала, как уровень жизни, оценённый через внутреннюю норму доходности (ВНД) на душу населения по паритету покупательной способности (ППС) в долларах США, а также грамотности, образованности и долголетия. [↑](#footnote-ref-1)