

СОСТОЯНИЕ КАДРОВ И ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА В НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ ВУЗАХ КИТАЯ

Лю Цяофан

Аннотация. *В настоящее время в Китае формирование и улучшение профессорско-преподавательского состава является основной задачей ускорения перестройки образовательной системы страны. Преподаватели негосударственных вузов являются важными участниками, промоутерами и «двигателями» развития негосударственного высшего образования. Но у преподавателей негосударственных вузов до сих пор имеются серьезные проблемы в области методики преподавания, научных исследований, личностного роста и т.д. Все это стало ключевыми факторами, ограничивающими долгосрочное развитие негосударственных вузов. В статье анализируются трудности в формировании профессорско-преподавательского состава с учетом его структуры, дается характеристика его текущего состояния. Кроме этого, в статье рассматриваются факторы, влияющие на стабильность и карьерный рост преподавателей, а также предлагаются соответствующие меры по стабилизации и совершенствованию преподавательского состава негосударственных вузов с точки зрения поддержки государственной политики, адаптации системы управления вузами и саморазвития преподавателей.*

Ключевые слова: *профессорско-преподавательский состав, негосударственные вузы, социальное обеспечение, профессиональное развитие, чувство принадлежности.*

PERSONNEL STATUS AND PROBLEMS OF TEACHING STAFF
IN PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN CHINA

Liu Qiaofang

Abstract. *The formation and improvement of the teaching staff in China is currently the main task of accelerating the restructuring of the country's edu-*

© Лю Цяофан, 2020



Контент доступен по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International License
The content is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

cational system. Teachers of non-state higher education institutions are important participants, promoters and “drivers” of the development of non-state higher education. But teachers of non-state higher education institutions still have serious problems in the field of teaching methods, scientific research, personal growth, etc. All these have become key factors that limit the long-term development of non-state higher education institutions. The article analyzes the difficulties in formation of the teaching staff taking into account its structure and characterizes its current state. Besides, the article considers the factors influencing the stability and career growth of teachers and suggests the corresponding measures for stabilization and improvement of the teaching staff of the non-state universities from the point of view of the state policy support, adaptation of the system of the universities’ management and teachers’ self-development.

Keywords: *teaching staff, private universities, social security, professional development, sense of belonging.*

В настоящее время негосударственные вузы стали неотъемлемой движущей силой развития высшего образования в Китае. Они не только внесли важный вклад в повышение уровня образования, но и сыграли важную роль в содействии социальному развитию. Формирование профессорско-преподавательского состава на протяжении долгого времени является основной проблемой развития негосударственных вузов. Профессиональный уровень преподавательского состава имеет решающее значение для улучшения социальной репутации, качества образования и обучения в негосударственных университетах. Содействие профессиональному развитию преподавателей должно привлечь к себе всеобщее внимание самих педагогов, администрации вузов и соответствующих отделов образования. Однако по различным причинам, таким как несовершенная система управления образовательными учреждениями, неравноценное отношение к государ-

ственным и негосударственным вузам, негосударственные вузы сталкиваются с большими проблемами. Самым большим препятствием является невозможность создать стабильную и высокопрофессиональную команду преподавателей, что в определенной степени сказалось на повышении качества их работы, а также оказало важное влияние на долгосрочное развитие вузов.

Профессорско-преподавательский состав — это часть трудового коллектива вуза, которая вместе со вспомогательным персоналом и администрацией вуза составляет трудовой коллектив [1]. Профессорско-преподавательский состав представляет собой коллектив, состоящий из профессоров, доцентов, старших преподавателей и ассистентов. Работой кафедр руководит заведующий кафедрой из числа профессорско-преподавательского состава кафедры. Профессорско-преподавательский состав вуза является основным обучающим ядром вуза и по уровню его

квалификационного потенциала судят о качестве деятельности вуза.

Во многих негосударственных университетах Китая не хватает высокопрофессиональных преподавательских кадров, и структура профессорско-преподавательского состава не сбалансирована. Уровень подготовки преподавателей является ключевым фактором, влияющим на качество образования. С точки зрения квалификации преподавательского состава негосударственных вузов, только немногие из преподавателей имеют необходимый квалификационный уровень, чтобы работать в высшем учебном заведении. Преподаватели, работающие во многих негосударственных университетах, как правило, молодые, не имеют достаточно навыков практической работы и не имеют ученой степени. Они не входят в основной штат вуза, работая по совместительству. Набор преподавателей осуществляется обычно по двум каналам: во-первых, найм преподавателей, работающих официально на полную ставку. Среди них по большей части — молодые преподаватели, которые выполняют большинство учебных задач. Они являются основной силой преподавательской команды, но их общий профессиональный и научный уровень не очень высокий [2, с. 49-50, 67].

Негосударственные вузы не имеют штатного расписания, делают основной акцент на обучении, пренебрегая научными исследованиями, не уделяют должного внимания социальной защите своих сотрудников. Все эти факторы мешают университетам принимать преподавателей с высокой «образовательной планкой», потому что не могут обеспечить надеж-

ное жилье, повышение квалификации, научные исследования и другое для преподавателей со степенью магистра или выше. Все это приводит к общему низкому академическому уровню и низкой научной квалификации [3, с. 126–127]. Кроме того, молодые преподаватели считают, что дальнейшее повышение образовательного уровня является целью их собственного развития во время работы, и рассматривают негосударственные вузы как трамплин для своей карьеры, отсюда следует вывод, что качество преподавания в негосударственных вузах не гарантируется.

Во-вторых, прием преподавателей в качестве приглашенных лекторов происходит в соответствии с потребностями в преподавании определенных дисциплин. Большая часть приглашенных преподавателей состоит из вышедших на пенсию старших преподавателей государственных вузов. Они имеют высокий уровень образования, профессиональные звания, а также богатый опыт преподавания и квалификацию, соответствующие требованиям негосударственных вузов для преподавания. Однако поскольку эта часть преподавателей в основном работает по совместительству, их модель занятости эквивалентна форме делегирования задачи (если задание выполнено, то они могут получить соответствующее вознаграждение), поэтому им трудно оказывать существенное влияние на весь уровень образования этих вузов [4].

Преподаватели негосударственных вузов, как правило, сталкиваются с проблемой низкой заработной платы и неравенства в социальном обеспечении. Негосударственные вузы

испытывают трудности с получением финансовых ассигнований, расходы на их создание и функционирование зависят главным образом от доходов вуза, полученных от контрактов с обучающимися. В настоящее время, несмотря на ежегодное увеличение бюджетных ассигнований на эти вузы, финансовые средства в основном выделяются государственным университетам. Законодательная политика страны в области образования позволяет государственным вузам выплачивать высокую зарплату и предоставлять хорошее социальное обеспечение преподавателям за счет значительных государственных средств. В отличие от них, негосударственные университеты получают очень малую долю государственного бюджета, их доступ к источникам финансирования ограничен, бюджет недостаточен. По указанной причине заработная плата преподавателей негосударственных университетов намного ниже, чем у преподавателей государственных вузов того же уровня.

Помимо низкого уровня доходов, преподаватели, работающие в негосударственных вузах, не имеют такого же социального обеспечения, как преподаватели государственных вузов, что оказывает негативное влияние на энтузиазм преподавателей в их учебной деятельности. По мере того как государство уделяет большое внимание народному благосостоянию, в стране создается широкая система охвата социального обеспечения, и значительная часть городского и сельского населения пользуется надлежащим общественными благами. При этом преподавателям оплачивается пять видов страхования и один фонд (пенсионное страхование,

медицинская страховка, страхование от безработицы, страхование от производственного травматизма, страхование беременности и родов; жилищный фонд, оплачиваемый работодателем), но это только по минимальным стандартам, которые гораздо ниже среднего социального уровня [5]. Их тем более невозможно сравнивать со льготами преподавателей государственных вузов. Кроме того, в целях расширения количества негосударственных вузов и увеличения их контингента, значительная часть средств, выделяемых на нужды негосударственных вузов, расходуется на рекламную компанию. Каждый год за два месяца до поступления в высшее учебное заведение сотрудники негосударственных вузов направляются по всей стране для рекламирования своего учебного заведения и приглашения студентов на обучение, что сопряжено с большими расходами. Данные сотрудники за каждый успешный прием одного учащегося получают примерно тысячу юаней комиссионных.

Негосударственные университеты длительное время сталкиваются с финансовыми трудностями и чрезмерными затратами на зачисление, поэтому, естественно, остается мало средств для повышения уровня зарплаты и улучшения жизни преподавателей.

Отсутствие возможностей профессионального развития и карьерного роста для преподавателей в негосударственных университетах также является одной из проблем, которая стоит достаточно остро. Устойчивое развитие и здоровая конкуренция негосударственных вузов нуждаются в определенной ресурсной базе, но именно нехватка ресурсов препят-

стует повышению квалификационного уровня преподавателей. Прежде всего, в целях экономии расходов негосударственные вузы ограничивают затраты на организацию профессиональной подготовки и курсов повышения квалификации сотрудников. Большинство негосударственных вузов может проводить только регулярное обучение и подготовку до вступления в должность преподавателей, а дальнейшую переподготовку кадров они не могут обеспечить, что приводит к неравномерному качеству преподавательского состава и недостаточной образовательной грамотности, а также напрямую влияет на качество обучения и эффективность учебной деятельности в негосударственных университетах. Рабочая среда преподавателей в негосударственных вузах практически замкнута, и это приводит к медленному обмену информацией. Преподаватели редко общаются с учеными других университетов по линии академических обменов, а также для обмена современными педагогическими технологиями [6, с. 81, 113]. В результате новые педагогические концепции и навыки не могут быть быстро введены в практику обучения негосударственных вузов, а устаревшие модели обучения обновляются с трудом. Даже в тех случаях, когда существует возможность для коммуникаций, из-за ограниченности учебного времени они не могут участвовать в ней и упускают шанс. Во-вторых, наука и обучение взаимно дополняют друг друга, но подавляющее большинство преподавателей негосударственных вузов не уделяют достаточного внимания научным исследованиям. Отсутствие, особенно у молодых преподавателей,

научно-исследовательского опыта существенно ограничивает возможности их профессионального развития. Молодые преподаватели являются основной силой в научно-исследовательской работе, но в негосударственных вузах, где молодые преподаватели из-за «низкого старта» и отсутствия такой взаимной команды исследователей, как в государственных вузах, в основном занимаются научной работой самостоятельно, и их научно-исследовательская работа идет с большим трудом. Со временем они перестают придавать большое значение научным исследованиям. Кроме того, руководители и преподаватели сосредоточены на выполнении своих преподавательских задач, большая учебная нагрузка заставляет их упускать из виду важную роль научных исследований в повышении их профессиональной квалификации.

Большинству преподавателей, работающих в негосударственных вузах, не хватает чувства принадлежности вузу, из-за этого преподавательский состав такого вуза нестабилен. Сильная мобильность преподавателей не только оказывает серьезное влияние на управление преподаванием, но и сильно влияет на стабильность студентов. Государственные университеты в нашей стране относятся к категории бюджетных учреждений, и стать преподавателями в них означает иметь стабильную работу, уважаемый социальный статус и умеренный доход [7, с. 35–38, 44]. Их дети также могут пользоваться многими государственными льготами. Преподаватели в негосударственных вузах внедряют систему занятости по контракту. Они подписывают трудовой договор с ву-

зом, и после истечения срока им необходимо решить, хотят и могут ли они его продлить, даже если в течение срока действия трудового договора они могут быть уволены. Негосударственные вузы испытывают недостаток финансовой поддержки со стороны государственных департаментов и находятся на полной самокупаемости, все свои доходы и расходы должны прогнозироваться. В негосударственных вузах существует неконкурентоспособная система оплаты труда, и поэтому как только у преподавателя негосударственного вуза появляется лучшая возможность трудоустройства, он немедленно расторгает контракт с вузом [8]. Среди таких преподавателей особенно часто встречаются ведущие преподаватели молодого и среднего возраста. В основном они переходят на работу в государственные вузы или в лучшие учебные заведения страны.

Негосударственные университеты не очень заботятся о социальной стороне жизни своих преподавателей, об их быте, условиях работы, кроме этого, они редко организуют коллективную деятельность своих сотрудников. По причине отсутствия человеческой заботы о преподавателях со временем у них снижается чувство принадлежности к своему вузу.

Для того чтобы содействовать здоровому развитию негосударственных вузов, необходимо эффективно устранять узкие места, с которыми сталкиваются молодые преподаватели, решать многочисленные проблемы, такие как низкий статус, плохое качество преподавания, слабые возможности к научным исследованиям и медленный карьерный рост, реально повышать уровень заработной платы,

для чего требуется активное сотрудничество правительства, организаторов и администраторов негосударственных вузов, общества и самих преподавателей.

Негосударственным вузам необходимо как можно быстрее улучшить качество профессорско-преподавательского состава. Сначала они должны привлечь преподавателей среднего возраста, чтобы решить проблему нехватки основных преподавателей, так как преподаватели среднего возраста являются центральной движущей силой преподавательской команды. Они занимаются образовательной деятельностью в течение многих лет и имеют богатый опыт преподавания, большинство из них имеют стабильные семьи и построили успешную карьеру, могут с большим желанием заниматься образовательной и преподавательской работой.

Во-вторых, негосударственные университеты должны активно привлекать на работу молодых преподавателей, в основном аспирантов и докторантов, путем повышения уровня заработной платы, роста социального благосостояния, увеличения инвестиций в научные исследования и т. д. Они также могут предотвратить утечку умов, решая проблемы с жильем, работой супруга, участием в оценке должностей, выделением финансирования на научные исследования [9].

В-третьих, негосударственные вузы должны сотрудничать с другими университетами и успешными предприятиями в создании баз подготовки специалистов в соответствии с их собственными запросами, направляя преподавателей среднего и молодого возраста на фабрики и предприятия для дальнейшего обучения. С помо-

щью теоретического изучения и практических занятий необходимо подготовить группу высококвалифицированных педагогов, обладающих как теоретическими знаниями, так и практическими навыками.

Ключом к повышению качества преподавания в негосударственных вузах и энтузиазма преподавателей является повышение уровня их благосостояния, отражающееся в заработной плате и социальном обеспечении [10, с. 52–55, 108]. Следует озаботиться, чтобы сотрудники пользовались системой социальной защиты. Местные органы народной власти могут принять такие меры, как установление специальных субсидий для социального страхования преподавателей негосударственных вузов для обеспечения их заработной платой и улучшения благосостояния согласно действующим правилам. Кроме того, должен быть установлен равный статус преподавателей в государственных и негосударственных университетах. Министерство образования должно пересмотреть несправедливую политику в отношении негосударственного высшего образования с тем, чтобы преподаватели в них были равны преподавателям государственных вузов с точки зрения определения должностей и заявки на проведение научно-исследовательской работы. На волне реформирования государственных учреждений в Китае необходимо в государственных вузах, как в негосударственных, внедрить систему занятости по контракту, а также добиться равной оплаты за равный труд, устранив тем самым «неполноценность» кадров негосударственных вузов [11]. Кроме того, необходимо

улучшить качество работы вузов и снизить стоимость обучения в них.

Высокое качество — это залог успеха на конкурентном рынке. Для негосударственных вузов высокое качество преподавания является наиболее эффективным способом привлечения студентов и сокращению затрат на набор учащихся. Поэтому крайне важно, чтобы негосударственные университеты не участвовали в недобросовестной конкуренции, а делали все возможное для повышения качества подготовки студентов и уровня занятости выпускников.

Повышение профессионального уровня и уровня научных исследований имеет большое значение для преподавателей. В целях содействия благотворному и устойчивому развитию их профессионализма необходимо создать и усовершенствовать систему подготовки персонала. Прежде чем преподаватели займут свои должности, для них должна быть проведена целевая подготовка до начала работы, для того чтобы повысить их профессионализм и педагогическое мастерство. Негосударственным вузам необходимо точно определять свои особенности и цели, активно обновлять модель обучения, исходя из реальной ситуации формулировать научные и обоснованные программы обучения по основным специальностям, увеличивать капитальные вложения, чтобы обеспечивать выполнение плана обучения и подготовки. В дополнение к обучению и подготовке до вступления в должность, непрерывная подготовка кадров на рабочем месте — это то, на что негосударственные университеты должны обращать внимание. Принимая во внимание ограничен-

ность во времени, обучение на рабочем месте должно принять диверсифицированную модель обучения и внедрить системы ротационной подготовки [12]. Распределение времени обучения должно быть разумным, необходимо соответствующим образом снижать интенсивность преподавания, предоставлять преподавателям свободное время для повышения своей квалификации и возможности участвовать в академических обменах и продвинутом обучении за рубежом. Создание механизма вознаграждения за достижения в научных исследованиях привлечет внимание преподавателей с точки зрения творческих идей и даст им материальный стимул. Необходимо также стимулировать зрелых ученых руководить молодыми преподавателями и совместно подавать заявки на проведение научно-исследовательской работы и научных исследований.

Чувство принадлежности к преподавательской команде своего университета в негосударственных университетах имеет решающее значение для стабильности обучения студентов. Негосударственные университеты должны, основываясь на местных стандартах заработной платы и уровнях потребления, горизонтально сравнить стандарты заработной платы и благосостояния соседних высших учебных заведений и разработать конкурентоспособную систему оплаты труда. Чтобы развивать чувство идентичности преподавателей, негосударственные вузы должны настаивать на том, чтобы они были ориентированы на преподавателей, уважали их желания и идеи, полностью учитывали их потребности карьерного роста и разви-

тия, создавали для них платформу для реализации самооценности личности, а также для обеспечения обучения, переподготовки и международного академического обмена.

Придерживаясь принципа «человек как основа основ», им необходимо построить комфортную рабочую среду, включая гармонию между преподавателями и преподавателями, преподавателями и студентами, преподавателями, руководителями и администрацией [13]. Наряду с этим, преподавателей следует привлечь к участию в принятии важных вузовских решений, с тем чтобы преподаватели стали участниками процесса управления вузами, а также главной силой в их совершенствовании и продвижении. Мобилизация преподавателей к участию в управлении вузом является не только предпосылкой и основой для правильности принятия решений вузами, но и эффективным способом установления и укрепления чувства «собственника» у преподавателей, а также основополагающим моментом для формирования их чувства принадлежности к вузу.

Рациональность и стабильность преподавательского состава негосударственных вузов определяют качество их образования. Преподаватели негосударственных вузов в новой эпохе стоят перед серьезными вызовами. Это требует от преподавателей прочной теоретической базы, гибких инновационных концепций и методов преподавания, умения сочетать теорию и практику. При формировании профессорско-преподавательского состава правительство должно оказывать решительную поддержку в области политики обра-

зования, а негосударственным вузам необходимо принимать эффективные меры по укреплению формирования преподавательского состава,

а кроме того, сами преподаватели должны непрерывно повышать свое преподавательское мастерство и уровень научной квалификации.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Бегун, В., Ляйкауф. Г.* Образование в России: словарь-справочник. М.: Изд-во: Флинта, 2001. 109 с.
2. *Ма, Гуйфэнь.* Исследование по оформлению преподавательского состава в негосударственных университетах в новую эпоху // Журнал Хубэй открытого профессионального колледжа. 2019. № 4. (на кит. яз.)
3. *Вэй, Вэйгуан.* Проблемы потери преподавателей в негосударственных университетах и пути их решения // Форум современного образования. 2011. № 7. С. 126–127. (на кит. яз.)
4. *Чжу, Пэйюй.* Профессиональное развитие преподавателей в негосударственных университетах: трудности и пути их решения // Журнал университета Синью. 2014. № 4. С. 58–60. (на кит. яз.)
5. *Хун, Вэньчжэнь.* Проблема оплаты труда преподавателей в негосударственных университетах провинции Цзянси // Китайские и иностранные предприниматели. 2019. № 36. (на кит. яз.)
6. *Чэнь, Жуйлэн.* Анализ существующих проблем подготовки молодых преподавателей в негосударственных вузах и меры противодействия // Внешкольное образование в Китае. 2013. № 36. (на кит. яз.)
7. *Ли, Юншань.* Исследование чувства принадлежности преподавателей в негосударственных университетах // Исследование национального высшего образования. 2019. № 5. (на кит. яз.)
8. *Ли, Хайфэн.* Чувство принадлежности — ключ к оформлению преподавательского состава в негосударственных университетах // Исследования в области непрерывного образования. 2012. № 2. С. 68–70. (на кит. яз.)
9. *Чжань, Юйфэнь.* Улучшение экономического благосостояния преподавателей в негосударственных вузах // Образовательные исследования Юго-Западного научно-технического университета. 2016. № 1. С. 33–35. (на кит. яз.)
10. *Ван, Биньлин.* Взаимосвязь развития негосударственных университетов и государственных субсидий // Исследование негосударственного образования. 2004. № 6. (на кит. яз.)
11. *Юй, Сяоминь.* Характеристика и тенденции реформирования системы оценки преподавателей в негосударственных вузах // Развитие и оценка высшего образования. 2016. № 4. С. 60–65. (на кит. яз.)
12. *Яо, Ди.* Мысли о содействии профессиональному развитию преподавателей в негосударственных вузах // Образование и профессия. 2014. № 30. С. 35–38. (на кит. яз.)
13. *Хэ, Чжэцян.* Размышления и исследования о чувстве принадлежности преподавателей негосударственных вузов // Образование электроэнергетики Китая. 2011. № 23. С. 45–46. (на кит. яз.)

REFERENCE

1. Begun V., Ljajkauf. G. *Obrazovanie v Rossii: slovar-spravocnik*. Moscow, Flinta, 2001, 109 p. (in Russian)

2. Cen Zujpen. Analiz sušestvujusih problem podgotovki molodyh prepodavatelej v negosudarstvennyh vuzah i mery protivodejstvija, *Vneskolnoe obrazovanie v Kitae*, 2013, No. 36. (in Chinese)
3. Czan Jujfen, Ulucsenie ekonomiceskogo blagosostojanija prepodavatelej v negosudarstvennyh vuzah, *Obrazovatelnye issledovanija Jugo-Zapadnogo naucno-tehniceskogo universiteta*, 2016, No. 1, pp. 33–35. (in Chinese)
4. Czu Pejjuj. Professionalnoe razvitie prepodavatelej v negosudarstvennyh universitetah: trudnosti i puti ih resenija, *Zurnal universiteta Sinju*, 2014, No. 4, pp. 58–60. (in Chinese)
5. He Czicjan. Razmyslenija i issledovanija o cuvstve prinadležnosti prepodavatelej negosudarstvennyh vuzov, *Obrazovanie Elektroenergetiki Kitaja*, 2011, No. 23, pp. 45–46. (in Chinese)
6. Hun Venczen. Problema oplaty truda prepodavatelej v negosudarstvennyh universitetah provincii Czjansi, *Kitajskie i inostrannye predprinimateli*, 2019, No. 36. (in Chinese)
7. Jao, Di. Mysli o sodejstvii professionalnomu razvitiju prepodavatelej v negosudarstvennyh vuzah, *Obrazovanie i professija*, 2014, No. 30, pp. 35–38. (in Chinese)
8. Juj Sjaomin. Harakteristika i tendencii reformirovanija sistemy ocenki prepodavatelej v negosudarstvennyh vuzah, *Razvitie i ocenka vyssego obrazovanija*, 2016, No. 4, pp. 60–65. (in Chinese)
9. Li Hajfen. Cuvstvo prinadležnosti — ključ k oformleniju prepodavatelskogo sostava v negosudarstvennyh universitetah, *Issledovanija v oblasti nepreryvnogo obrazovanija*, 2012, No. 2, pp. 68–70. (in Chinese)
10. Li Junsan. Issledovanie cuvstva prinadležnosti prepodavatelej v negosudarstvennyh universitetah, *Issledovanie nacionalnogo vyssego obrazovanija*, 2019, No. 5. (in Chinese)
11. Ma Gujfen. Issledovanie po oformlenii prepodavatelskogo sostava v negosudarstvennyh universitetah v novuju epohu, *Zurnal Hubej otkrytogo professionalnogo kolledža*, 2019, No. 4. (in Chinese)
12. Van Binlin. Vzaimosvjaz razvitija negosudarstvennyh universitetov i gosudarstvennyh subsidij, *Issledovanie negosudarstvennogo obrazovanija*, 2004, No. 6. (in Chinese)
13. Vej Vejguan. Problemy poteri prepodavatelej v negosudarstvennyh universitetah i puti ih resenija, *Forum sovremennogo obrazovanija*, 2011, No. 7, pp. 126–127. (in Chinese)

Лю Цяофан (Китай), аспирант, факультет педагогического образования, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, liuqiaofang@mail.ru

Liu Qiaofang (China), Post-Graduate Student, Pedagogical Education Faculty, Lomonosov Moscow State University, liuqiaofang@mail.ru