
И. В. Смердов

Статья поступила
в редакцию в мае
2010 г.

КАРАОКЕ-ОБРАЗОВАНИЕ В КИТАЕ. *КАК КИТАЙСКИЕ ВУЗЫ ИСПОЛЬЗУЮТ ИНОСТРАННЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА*

Аннотация

Анализируется практика двух китайских вузов — частного колледжа Синцзянь (Xinjian College) и государственного университета Цзяин (Jiaying University) — в отношении найма, условий работы и мотивации преподавателей-иностранцев, а также особенности преподавания английского языка как иностранного. Опыт китайских вузов, представленный с точки зрения включенного наблюдателя, интересен для российских учебных заведений, все чаще в последнее время нанимающих зарубежных специалистов.

Ключевые слова: частный колледж, преподавание английского как иностранного, рекрутинг преподавателей.

Историко- ситуативное введение в проблему

Китайские частные образовательные учреждения находятся в процессе становления и первичного накопления авторитета: первый такой вуз в новом Китае был открыт в 1982 г. [3. С. 77]. Большинство частных колледжей возникли в течение последних 10–15 лет и постепенно обустраиваются. Частные и государственные колледжи, нанимающие иностранных преподавателей, подчиняются единым требованиям государственных и провинциальных министерств образования, которые унифицированы по всему Китаю. И тем не менее различия в принципах преподавания и организации академических практик между ними очень существенны.

В статье речь пойдет о двух вузах: государственном университете Цзяин (Jiaying University) в г. Мэйчжоу, точнее о его факультете иностранных языков, и о колледже Синцзянь (Xinjian College, г. Наннинь) — частном вузе, ассоциированном с ведущим университетом Гуанси-Чжуанского автономного района (юго-запад Китая). Цели и задачи у обоих вузов одинаковы: реализуется стандартный, коммерчески окупающийся

образовательный проект — обучение иностранному языку, культуре англоговорящих стран, информационным технологиям и т. д. Университет Цзяин позиционирует себя в рекламе для внутреннего потребителя (китайского студента и его родителей, поскольку, как правило, именно они платят за обучение), подчеркивая прежде всего такие черты собственного академического стиля, как государственность, стандартизация, традиции (вуз существует с 1913 г.¹).

В позиционировании частного колледжа, «особо приближенного» к ведущему вузу провинции, на первый план выходит фактор профессионализма и коммерциализации: колледж Синцзянь находится в кампусе университета Гуанси, большинство предметов читается на английском языке преподавателями- иностранцами. Разница в позиционировании обусловлена еще и немалой платой за обучение в частном заведении: 15 000 юаней в год против 4300–4500 юаней в университете Цзяин.

В вузах, в которых заняты иностранные преподаватели английского языка, действуют китайские законы и принципы функционирования учебных заведений, поскольку легально других правил не существует (не американские же законы применять), кроме международных норм трудового права, которым, естественно, китайские законы соответствуют, и совсем уж верховных регулятивов типа прав человека. Тем не менее в этой категории вузов повсеместно распространены представления о западных свободах и строгих контрактных обязательствах, прозападный дух, китайская показная вежливость и предупредительность по отношению к преподавателям-иностранцам, что внутри полностью китайских социальных схем — например, школ, где нет иностранцев, — отсутствует.

Там, где работают иностранцы, существует еще один фактор нестабильности: иностранцев нужно много, и каждый год все больше и больше, хотя бы просто потому, что появляются колледжи типа Синцзянь, где иностранцы читают большинство предметов. Их зарплата в Китае не такая высокая, чтобы американцы, канадцы и англичане рвались туда; так что в экономических терминах это «рынок продавца» (seller's market). У покупателя преподавательских услуг — китайского колледжа ограниченный выбор.

Данное исследование является попыткой применить достаточно традиционные методологии к богатому восточному материалу, на котором оживают образы карнавального мира Бахтина, для которого характерна своеобразная логика «обратности», «наоборот», «наизнанку» [1. С. 3]. Используются также социологические интерпретационные ходы: ролевые модели, дихотомия «достиженцы» — «недостиженцы» (high achievers — low achievers), понятие «культурная слепота/надменность»

¹ Есть несколько англоязычных сайтов об университете Цзяин — см. [15; 16; 17; 18].

(cultural blindness/arrogance). Материалы и исследования такого рода, выполненные с точки зрения включенного наблюдателя — action research в терминологии Ларсен-Фриман [6. Р. 101] — редки на русском языке, в силу того что русскоязычных преподавателей в китайских вузах чрезвычайно мало.

Подобная статья о японских вузах была написана McKinley в 2005 г. [8]. Что касается исследования преподавания английского языка иностранцами в китайских университетах, то единственной работой на эту тему является диссертация китайского эксперта Li Ming-sheng, опубликованная в 1999 г. в Австралии [7]. Автор подробно анализирует профессиональную мотивацию и учебные практики преподавателей-иностранцев на основе анкетирования сотен китайских студентов, администраторов и преподавателей. Единственный и объяснимый недостаток — диссертация не отражает тенденций, наметившихся в Китае в последние годы. Ничего сравнимого с исследованием Li Ming-sheng по глубине и охвату за последние десять лет написано не было.

Zhenhui Rao проанализировал преподавательские практики иностранцев и отметил их несоответствие ожиданиям и привычкам китайских студентов [14]. Рао призвал иностранных преподавателей «искать индивидуальные стили обучения китайских студентов и предоставлять альтернативные стили обучения... а также планировать занятия в соответствии со стилями обучения студентов». Ничего, кроме недоумения, такие предложения вызвать не могут, поскольку если стиль иностранного преподавателя не укладывается в китайские традиции, то просто не надо нанимать иностранца и следует отдать эти часы китайским преподавателям. Рао ограничил свой анализ учебным контекстом и описанием проблем, которые иностранцы вынуждены решать в аудитории в ходе преподавания. В данной статье мы анализируем социокультурный контекст наряду с преподавательским.

Большой резонанс в Китае получили публицистические выступления Niu Qiang и Martin Wolff, опубликованные в виде отдельных статей на различных образовательных веб-сайтах [9; 10; 11; 19]. Результаты их исследований недавно были обобщены в книге [13], в которой Martin Wolff опирается на мнения и замечания нескольких тысяч китайских студентов различных университетов, в которых он работал с 2002 г., но избегает интерпретаций, в которых иностранные преподаватели выглядели бы непривлекательно или просто не в лучшем свете. Он склонен перекладывать ответственность на китайских администраторов: в англоязычной традиции критику принято начинать с верхов, а не с рядовых исполнителей. Несмотря на принадлежность к когорте иностранных преподавателей в Китае, мы не склонны игнорировать особенности мотивации и профессиональных практик иностранных профессоров в китайских вузах, которые характеризуют их не с лучшей стороны.

Типовой актант — участник системы, а также необходимое и достаточное условие существования самой системы «китайский колледж — иностранный специалист» — сам иностранный преподаватель, без которого все будет сводиться к обычной китайской схеме. Наличие преподавателей-иностранцев в китайских вузах вызвано многочисленными факторами в первую очередь модернизационно-подражательного, а уж затем рационального и традиционалистского характера. Любой китайский колледж с минимальным доступом к возможности нанимать иностранцев с готовностью позиционирует себя как именно такое учреждение, указывает точное число иностранных преподавателей и вузов, с которыми ведется хоть какой-то обмен или просто диалог².

Модернизационно-подражательный фактор имеет смысл отделить от рационального по нескольким причинам. По соображениям рациональности любая администрация предпочтет более дешевый, менее проблемный и нетребовательный контингент при условии, что результаты будут удовлетворительными. Учебные результаты и достижения студентов при обучении их китайскими и зарубежными преподавателями могут быть одинаковыми, если контингент китайских преподавателей будет очень квалифицированным, с международным опытом и навыками повседневной жизни в западных странах. При этом местным специалистам можно значительно меньше платить. Зарплата китайского и иностранного PhD в том же университете Цзяин — 3000 и 5000 юаней в месяц соответственно. Китайский доктор философии даже очень высокой квалификации может жить в съемной квартире в кампусе и должен платить за аренду жилья, иностранцу все предоставляется бесплатно, вплоть до воды и электричества. Нанимая китайских преподавателей, не надо возиться с их проблемами, визами, приглашениями, учреждая и постоянно расширяя отдел международных связей, тратя огромные усилия и деньги на рекламу и привлечение иностранных работников. Руководствуясь обычной рациональностью, китайские колледжи нанимали бы одного-двух иностранцев на несколько недель для блок-лекций и семинаров и, так сказать, для создания имиджа международной, и этим бы дело ограничилось, как часто оно ограничивается в России и Восточной Европе, даже в языковых вузах.

Очевидно, что этого китайским администрациям недостаточно. На первый план выходит сверхрациональный фактор командной системы китайского высшего образования, ускоренной модернизации КНР, за которым выстраиваются частные факторы — привлечение лучших, а в случае частного колледжа Синцзянь и более богатых студентов и их родителей за счет рекламы вуза как приглашающего иностранных преподавателей, позиционирование учебного заведения как более продвинутого, «западного»,

² Веб-сайт, рекламирующий образование в Китае, и в частности в университете Jiaying, — [20].

фактор языковой среды, неформального общения и даже некоего мифического интернационального сообщества.

Китайские частные образовательные структуры добились значительной самостоятельности в выборе для преподавания тех курсов, которые студентам действительно нужны. Образовательный стандарт по специальности «Английский язык» не предполагает обязательного устного компонента в структуре государственного экзамена, который студенты университетов сдают в четвертом и восьмом семестрах (Test for English Majors — 4 и Test for English Majors — 8)³, но поскольку массовый спрос на разговорный английский есть (к тому же стандартные англоязычные тесты для обучения в западных странах, такие как IELTS, естественно, предполагают и устный экзамен⁴), то колледжи нанимают иностранных носителей языка порой просто для разговорной практики.

И здесь кроется одна из проблем для колледжей, которые расширяют список дисциплин, преподаваемых иностранцами, потому что одно дело преподавать обычный разговорный английский и совсем другое — такие курсы, как культура, история, литература англоязычных стран. Даже обычное написание сочинений (creative writing) на английском у многих не получается преподавать эффективно. Эти предметы требуют специальной подготовки и квалификации, которыми многие иностранные преподаватели не обладают. На стадии найма можно решить или предотвратить почти все проблемы, но это явно не удастся сделать в массовом порядке, и в итоге система «китайский колледж — иностранный специалист» частенько превращается в уникальную и функционирующую ad hoc или по меняющимся правилам.

Выбор кота в мешке — рекрутинг в саморасширяющейся системе

Рекрутинг преподавателей является прерогативой администрации колледжей, но многое зависит и от того, есть ли у зарубежных специалистов в вузе авторитетный формальный лидер или посредник, постоянно проживающий в англоязычных странах. В университете Цзяин большую роль при найме играл и играет групп-лидер иностранных преподавателей, который в 2002–2008 гг. интервьюировал кандидатов по телефону, объяснял основные правила и рассказывал об условиях работы и проживания.

Колледж Синцзянь рекрутирует преподавателей через собственный веб-сайт [22] из числа специалистов, уже какое-то время проработавших в стране, благо зарплата — 7000 юаней и выше — позволяет просто переманивать людей. Часть преподавателей приглашают и через официального представителя колледжа в Лондоне — гражданку Великобритании китайского происхождения. По идее такой способ рекрутинга должен был бы предотвратить явные провалы в виде найма абсолютно непригодных к преподаванию людей. На деле те, кто приезжают

³ Примеры экзаменационных заданий TEM4 и TEM8 см. [21].

⁴ IELTS. English for International Opportunity. Сайт программы IELTS — http://www.ielts.org/candidates/find_out_more/ielts_test_structure.aspx

по рекомендации из Лондона, нередко не имеют никакого опыта преподавания.

Методы подбора кадров разные, но результат почти всегда один и тот же — покупка kota в мешке, несмотря на предъявляемые требования к резюме, преподавательскому стажу, рекомендациям с предыдущих мест работы. Система «китайский колледж — иностранный специалист» из-за ее перманентного расширения совершенно нестабильна. Это и есть главная проблема. Дополнительные трудности возникают из-за элементарной невнимательности. Иностранного преподавателя нередко считается a priori компетентным во всех сферах преподавания. Колледжу, к примеру, требуется преподаватель по дисциплине «Страноведение англоговорящих стран», а принимают преподавателя разговорного английского, работавшего в одной из частных лингвистических школ в Китае. Того, что человек является носителем языка, вполне достаточно — до профессионального подхода к найму и анализа резюме дело не доходит. Порой возникают скандальные ситуации, когда иностранные преподаватели «по-братски» делятся экзаменационными вопросами со студентами, чего они никогда не стали бы делать у себя в стране. На частую смену кандидатом мест работы в зрелом возрасте внимания при отборе не обращают.

Поскольку спрос на преподавателей из англоязычных стран таков, что предложение едва-едва за ним успевает, преподавать в Китай из богатых стран едут люди, которые не очень преуспели на родине, а то и откровенные неудачники. Впрочем, бывает, что некоторым из них не продлевают контракт. Но если есть желание, неудачники устраиваются на работу в полулегальные школы или занимаются репетиторством, благо рынок услуг в преподавании английского в Китае огромный и еще не вполне насыщен [4].

Мы приведем примеры двух историй жизни и выбора преподавательской карьеры в Китае на основе интервью, которые автор взял у коллег-преподавателей из колледжа Синцзянь. Они представляют практически полярные варианты отношения иностранного преподавателя к работе и к жизни вообще. Остальные преподавательские стили располагаются в промежутке между этими полюсами, от немного более осознанного выбора профессии до адекватного понимания китайского учебно-образовательного контекста, за исключением лишь некоторых деталей.

Первое интервью демонстрирует полную инфантильность при выборе профессии. Преподавателю чуть больше 20 лет, это его первая серьезная работа в жизни. Приезд в Китай обусловлен не только интересом к стране и наличием родственника, уже преподающего здесь, но и легкостью этой работы для выпускника западного университета. Молодому человеку необходимо было лишь закончить университетский курс, все остальное «устроил», по словам новоиспеченного наставника молодежи, его дядя, и, оказавшись

Не хочу
учиться, хочу
учить

дядя в Индии, племянник отправился бы туда. В Китае такая забота о родственнике называется *гуанси* — «личные связи» [2].

Китайскому выпускнику вуза для аналогичного старта — преподавание за пределами Китая — нужно быть очень успешным студентом, иметь по крайней мере магистерскую степень, желательно полученную в престижном университете, имеющем программы обмена, и опыт работы. В данном случае человек с репутацией «недостиженца» учит людей, которым для аналогичного шага в жизни нужно быть очень удачливым «достиженцем». Преподаватель не умнее и не образованнее студента; просто фактом и привилегией рождения в Канаде он оказывается в более выгодном положении, чем его китайский сверстник, и является для него живым примером того, что можно достичь высокого статуса, пальцем не пошевелив. Западный преподаватель оказывается вписанным в систему социальных представлений китайского студента не как носитель четких принципов, не как модель поведения и образец для подражания, а как «свой парень», добивающийся успеха через связи и родню.

Другой мой собеседник — зрелый человек, уже за шестьдесят. Он рассказал, что учился когда-то по специальности «Преподавание английского как второго языка» (ESL). Настораживает тот факт, что преподаватель не работал по полученной специальности в молодости и вернулся к ней только после 25 лет работы садовником. В данном случае мы видим факт отложенной самореализации. Иными словами, в Китае спустя три десятилетия человек осуществил мечту юности. Он хотел закончить магистерскую программу и получить степень в США, но ограничился сертификатом на преподавание ESL в Китае.

В данном случае преподавательская мотивация гораздо более серьезная: это желание помогать китайским студентам и как-то отплатить профессору-китайке за ее новаторские подходы к работе с ним в Америке как с будущим преподавателем ESL. Он четко осознает огромную разницу между обучением английскому иммигрантов и потенциальных студентов в Америке и преподаванием английского как иностранного в Китае.

Этот человек обладает мотивацией «достиженца», но как минимум дважды соскальзывал, по его словам, на более легкий путь «недостиженца». Такой вариант преподавателя во всяком случае лучше, чем молодой недотепа, понятия не имеющий, что он делает в аудитории.

На примере двух интервью ясно видна некоторая ущербность ролевых моделей иностранного преподавателя английского языка в Китае. Возможно, на уровне неамбициозного человека такие ролевые модели срабатывают, но ведь студенты могут и должны стремиться к самым высоким достижениям, а примеров такого рода практически нет. В массовом варианте иностранный преподаватель не способен быть ролевой моделью для стремящихся к успеху студентов. Преимущество иностранного преподавателя

перед китайскими студентами исчерпывается фактом рождения в развитой англоязычной стране, о чем сами преподаватели порой и не догадываются, демонстрируя культурную слепоту (cultural blindness).

Количество учебных часов, отданных преподавателям-иностранцам, существенно различается на факультете иностранных языков университета Цзяин и в колледже Синцзянь: в первом случае это два предмета и 4–6 часов в неделю (в основном разговорный английский и сочинения), во втором — около 20 часов в неделю. На долю китайских педагогов в колледже Синцзянь приходятся фактически только обязательные гуманитарные курсы, преподавание английского языка, истории и культуры англоговорящих стран отдано иностранцам.

Образование, которое получают молодые китайцы в частном колледже, — это уже совсем другое образование, намного более дорогое, хоть и подпадающее под один и тот же образовательный стандарт с государственным вузом. Открытость другим культурам, ротация преподавателей из разных стран мира расширяют горизонты китайских студентов, хотя бы они этого или нет, даже если преподает им американский неудачник. Студенты по крайней мере могут сопоставить методы преподавания и сравнить своего преподавателя с австралийским или канадским неудачником.

Бросается в глаза огромное количество повторов в расписании и, следовательно, во всем учебном плане. В расписании любой группы студентов повторяются одни и те же курсы. Администрация, видимо, считает, что чем больше, тем лучше, вводя в расписание одни и те же предметы, преподаваемые разными людьми. В этом перманентном повторе сходных учебных ситуаций, пусть и с разными преподавателями из разных стран мира, состоит основная слабость образования на английском в китайских колледжах, подобных Синцзянь. Студентам повторяют одно и то же в разных вариантах — грамматика, синтаксис, разговорная речь, чтение текстов, рассчитанных на простое понимание, а не на разные интерпретационные стратегии.

Языковые группы очень большие — до 30 человек в Синцзяне, но по китайским меркам это очень мало. В госуниверситете, таком как Цзяин, группы могут быть и по 40, и даже по 50 человек, а на неязыковых факультетах и того больше — 60–70. Еще один минус: ничего, кроме разговорного языка, преподаватели, нанятые как учителя английского, предложить и не могут, поскольку по профессии они могут быть кем угодно — от инженеров до библиотекарей и даже шоферов-дальнобойщиков.

Получается, что китайский колледж — учреждение элитного и дорогого образования — в силу слабой подготовки преподавателей и соответственно студентов, функционирует как караоке-бар, где меняются только песни, а способ усвоения и взаимодействия с этой музыкой и текстами один и тот же — повтор за телетекстом.

Караоке-образование в Китае

В этом случае талант студента, его индивидуальные способности и навыки не развиваются, а стагнируют. Превзойти оригинал в караоке невозможно, можно лишь улучшить повтор за телетекстом (преподавателем).

Уроки английского в Китае для России

Российские университеты и школы тоже нанимают или собираются нанимать иностранцев для преподавания языка. Поскольку китайский опыт явно опережает российский в данном вопросе, стоит учесть ошибки нашего соседа. Вузов, где преподавание ведется в основном иностранцами на английском, в России практически нет, но ассортимент курсов на английском постоянно расширяется. При этом исповедуемый в Китае принцип «чем больше английского, тем лучше» не стоит перенимать. Должно быть: чем больше образования на английском, тем лучше.

Преподавателей-иностранцев надо загружать не только самим английским и однотипными курсами, следует по возможности расширять образовательную палитру, создавая новые курсы в соответствии с реальной квалификацией гостя: компьютерные технологии, интернет, бизнес-практики, бизнес-среда в международных корпорациях, углубленные курсы истории отдельных стран.

Системе «колледж — преподаватель» нужна бóльшая устойчивость, стабильность, предсказуемость учебных планов на два-три года вперед, чтобы преподаватели имели время подготовиться к новым курсам, как это делается в западных вузах. Хорошо бы также дать приглашенному мэтру возможность заниматься исследованиями или по крайней мере помогать студентам в этом на регулярной основе. Это уже будет похоже на средненький европейский университет.

Думается, нынешний экономический кризис приведет к увеличению численности носителей языка, желающих преподавать английский в неанглоговорящих странах. Поэтому выбор в ближайшие два-три года будет несколько больше, и этим можно воспользоваться не только в Китае, но и в России.

Литература

1. Бахтин М. М. Творчество Франсуа Рабле и народная культура Средневековья и Ренессанса. М., 1990.
2. Сарайкин А. Guanxi означает «связи». Без связей в Китае никак. URL: <http://www.forbesrussia.ru/blogpost/47789-guanxi-oznachaet-svyazi-bez-svyazei-v-kitae-nikak> [загружено 10 июня 2010 г.].
3. Юань Ш. Частное высшее образование в Китае: эволюция, особенности и проблемы // Университетское управление: практика и анализ. 2004. № 3. С. 77–80 URL: <http://www.umj.ru/index.php/pub/inside/443> [загружено 5 октября 2009].
4. English language training profitable industry in China. Xinhua News Agency January 22, 2002 URL: <http://www.china.org.cn/english/SO-e/25691.htm> [accessed 10 October 2009 г.].

5. IELTS. English for international opportunity. The website of IELTS (2009) URL: http://www.ielts.org/candidates/find_out_more/ielts_test_structure.aspx [accessed 15 October 2009].
6. Larsen-Freeman D. (2005) Researching research: A dialogue between AAALers and TESOLers // *Review of Applied Linguistics in China*. Beijing Higher Education Press. P. 99–106.
7. Li Ming-sheng (1999) Perceptions of the place of expatriate English language teachers in China Ph. D. Thesis, La Trobe University.
8. McKinley J. A. (2005) Western researcher in Japanese university writing classroom: Limited or advantaged? Cultural sensitivity and the debate on Japanese students' critical thinking // *The Journal of Asia TEFL*. Vol. 2. No. 3. P. 139–146 URL: http://www.asiatefl.org/journal/pds_file/2-3-07forum_zim.pdf [accessed 1 October 2009].
9. Niu Qiang, Wolff M. (2009) China ESL — an industry run amuck? <http://www.usingenglish.com/esl-in-china/> [accessed 10 October 2009].
10. Niu Qiang, Wolff M. (2009) China EFL: Unqualified (sic), teaching the unmotivated, in a hostile environment <http://www.usingenglish.com/esl-in-china/> [accessed 10 October 2009].
11. Niu Qiang, Wolff M. (2009) China EFL: English teacher needed <http://www.usingenglish.com/esl-in-china/> [accessed 10 October 2009].
12. Slater K. (2009) The native speaker fallacy // *Speculative Grammarian*. Vol. XVI. No. 4 <http://specgram.com/PsQ.XVI.4/04.slater.fallacy.html> [accessed 5 October 2009].
13. Wolff M. (Ed.) *Of the students, by the students and for the students. Time for another revolution*. Cambridge Scholars Publishing, 2010.
14. Zhenhui Rao (2001) Matching teaching styles with learning styles in East Asian contexts // *The Internet TESL Journal*. Vol. VII. No. 7 URL: <http://iteslj.org/Techniques/Zhenhui-TeachingStyles.html> [accessed 5 October 2009].
15. <http://www.admissions.cn/jyu/>
16. <http://www.davidson.edu/academic/anthropology/erlozada/papers/jiada/jdeng.htm>
17. <http://www.study-in-china.org/school/guangdong/jyu/majors.asp>
18. <http://www.4icu.org/reviews/819.htm>
19. <http://chinaholisticenglish.org/articles>
20. <http://www.study-in-china.org/school/guangdong/jyu/>
21. <http://www.52en.com/ks/tk/tem.html>
22. <http://www.gxu.edu.cn/administration/gjc/eng/Recruitment.htm>