

УДК 331.108.4

*И. О. Антипина*ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»,
Екатеринбург, e-mail: antipinaio@mail.ru**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ
МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В ВУЗЕ
КАК УСЛОВИЕ УСПЕШНОСТИ ИХ КАРЬЕРЫ
В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ****Ключевые слова:** молодые преподаватели вуза, профессиональная адаптация, управление карьерой, высшая школа.

Рассматривается проблема снижения количества молодых преподавателей в системе высшего образования. Актуальность исследования обусловлена необходимостью научного осмысления и обобщения опыта работы вузов по успешной адаптации молодых преподавателей с целью дальнейшего распространения успешных практик адаптации в системе высшего образования. Определены возрастная характеристика молодого преподавателя, период его профессиональной адаптации. Этап адаптации рассматривается как один из ключевых в профессиональной карьере молодого преподавателя. Неудачи на этом этапе могут неблагоприятно повлиять на дальнейшие перспективы карьеры в системе высшей школы в целом. Поэтому создание условий для успешного прохождения периода адаптации молодых преподавателей является одной из важных задач управления персоналом в вузе. Автор предлагает комплекс мер для системной адаптации молодых преподавателей в вузе.

I. O. Antipina

Ural State Economy University, Ekaterinburg, e-mail: antipinaio@mail.ru

**PROFESSIONAL ADAPTATION OF YOUNG TEACHERS
AT THE UNIVERSITY AS A CONDITION FOR THE SUCCESS
OF THEIR CAREER IN HIGHER EDUCATION****Keywords:** young university teachers, professional adaptation, career management, higher school.

The problem of reducing the number of young teachers in the higher education system is considered. The relevance of the research is due to the need for scientific understanding and generalization of the experience of universities in the successful adaptation of young teachers in order to further disseminate successful adaptation practices in the higher education system. The age characteristics of the young teacher, the period of his professional adaptation are determined. The stage of adaptation is considered as one of the key stages in the professional career of a young teacher. Failures at this stage may adversely affect future career prospects in the higher school system as a whole. Therefore, creating conditions for the successful passage of the period of adaptation of young teachers is one of the important tasks of personnel management at the university. The author offers a set of measures for the systematic adaptation of young teachers at the university.

Введение

Региональные вузы, действуя в условиях необходимости обеспечения высокого качества образовательных услуг, динамично меняющихся запросов социума к актуальным компетенциям выпускника и требований учредителя находятся в вынужденной высокой конкуренции за финансовые ресурсы, за абитуриентов, за кадровый ресурс. Поэтому они вынуждены оперативно искать комплексные эффективные решения гармонизации возрастного состава педагогических коллективов, в том числе, по привлечению и удержанию в вузе молодых преподавателей и ученых.

В настоящее время продолжается многолетняя тенденция снижения количества молодых специалистов, которые после окончания магистратуры, аспирантуры остаются работать в системе высшего образования в качестве преподавателей или научных работников. Количество защит кандидатских диссертаций выпускниками аспирантуры не обеспечивает потребности высшей школы в молодых кадрах. В аспирантуре и докторантуре в течение последних 10 лет сокращалась доля успешно завершающих обучение – с 64% в 2010 г. до 52% в 2021 г. [1].

Актуальность исследования обусловлена необходимостью научного осмысления

и обобщения эффективных практик работы вузов по привлечению и удержанию молодых преподавателей на этапе их адаптации. Такие мероприятия должны иметь системный характер, подбираться с учетом внешних и внутренних условий деятельности вуза, предполагать возможность выстраивания индивидуальных траекторий адаптации.

Цель исследования – раскрыть сущность и особенности периода адаптации молодых преподавателей вузов, теоретически обосновать необходимость создания в вузе организационных механизмов управления адаптацией для успешного старта и развития карьеры молодых преподавателей в системе высшей школы в условиях кадрового кризиса, предложить комплекс актуальных управленческих мер по адаптации.

Материал и методы исследования

Актуальность проблемы привлечения и удержания молодых специалистов в вузе отмечают Бондарева Е.П. и Сергеев С.А. [2], Малкина Е.А. [3], Двойнев А.В. [4], Савищева Т.В. [5], Балезина Е.А. [6], Болтенков Н.В. [7] и другие.

Значимость процесса управления профессиональной карьерой молодого педагога в вузе подчеркивают Сотникова С.И. [8], Малкина Е.А. [3], Соколова А.С. [9] и другие.

Вопросы и проблемы адаптации молодых педагогов в первые годы их работы в вузе исследуются в трудах Бондаревой Е.П., Сергеева С.А. [10], Плугиной М.И. [11], Двойнева А.В. [4], Савищевой Т.В. [5].

Несмотря на то, что по проблемам адаптации молодых преподавателей в вузе существует значительное количество научных работ, структура, направления и конкретное содержание такой работы остаются недостаточно раскрытыми с позиции системного подхода. Роль работодателя авторы видят в основном в развитии профессионально значимых компетенций специалиста. Вопросам влияния других мер адаптации на успех старта и развития карьеры молодого преподавателя, их разработке и обоснованию уделено недостаточно внимания.

В процессе исследования мы опирались на научные труды в области HR-менеджмента, психологии, педагогики высшей школы.

В работе использовался комплекс теоретических (анализ научной литературы и источников по проблеме, полученных данных)

и эмпирических научно-исследовательских методов (наблюдение, нормативный метод).

Результаты исследования и их обсуждение

В целях нашего исследования необходимо определить возрастную характеристику молодого педагога вуза. В результате анализа научных публикаций установлено, что эта категория разными авторами понимается по-разному и довольно широко.

Двойнев А.В. отмечает, что «под категорией молодых преподавателей в научной литературе понимают преподавателей в возрасте от 23 до 32 лет» [4]. Плаксий С.И. относит к этой категории аспирантов и ассистентов до 30 лет, которые не имеют ученой степени, имеют незначительный педагогический опыт и набирают свой научный потенциал и авторитет [12].

Болтенков Н.В. и Гринько А.А., Балезина Е.А., Малкина Е.А. предлагают относить к молодым преподавателям работников вуза до 35-36 лет [7; 6; 3]. Этот подход близок к нормативному – в Паспорте национального проекта «Наука и университеты» для оценки результата «Повысилась привлекательность карьеры в сфере науки и высшего образования» используется индикатор «Доля профессорско-преподавательского состава до 39 лет в общей численности профессорско-преподавательского состава» (к 2030 году – 35%) [13]. Эти и другие требования являются серьезными внешними стимулами для вузов по поиску действенных мер удержания высокопотенциальных молодых работников.

Новожилова Т.И. внутри категории молодых преподавателей высшей школы выделяет две возрастные группы: от 21 до 26 лет и от 27 до 35 лет [14].

Ряд исследователей в числе основных характеристик категории молодых преподавателей называют, кроме возраста, профиль преподаваемых ими дисциплин на кафедре, наличие опыта работы и педагогического образования [2; 4; 5; 15]. Так Яшина А.А., не указывая конкретные возрастные рамки, относит к молодым преподавателям аспирантов и соискателей, которые не имеют ученой степени, а также значительного опыта педагогической работы [15].

Квалификационные и возрастные характеристики целесообразно рассматривать во взаимосвязи, поскольку все они влияют на продолжительность и особенности

протекания периода адаптации молодого специалиста.

Рассмотрим определения понятия «адаптация» применительно к молодому преподавателю вуза. При определении периода адаптации молодого преподавателя мы разделяем точку зрения Двойнева А.В. о том, что этот период в зависимости от объемов и характера выполняемой работы, варьируется от 1 года до 5 лет [4, с.14].

Савищева Т.В. считает, что «профессиональная адаптация молодого преподавателя вуза – это приспособление педагога к содержанию деятельности, особенностям места работы и организации труда, роли и статусу преподавателя вуза, а также к социальному окружению» [5].

Профессиональная адаптация молодого преподавателя вуза — это процесс взаимодействия личности и профессиональной среды, в ходе него обеспечивается оптимальное соотношение профессиональных способностей преподавателя и требований вуза, отмечают Е. П. Бондарева и С. А. Сергеев. Как подчеркивают авторы, чтобы этот период протекал успешно, необходимо развитие средств, методов и технологий адаптации [10].

Успешность решения задачи закрепления в вузе молодых преподавателей сегодня определяется качеством работы по управлению человеческими ресурсами в университете и зависит от осознания руководством значимости этой деятельности, реализации принципов системности и комплексности в управлении [10].

Разделяя позицию Бондаревой Е.П. и Сергеева С.А., мы рассматриваем две группы факторов трудовой адаптации: субъективные (внешние) и объективные (внутренние) [10, с.261].

На наш взгляд, меры по управлению адаптацией молодого преподавателя должны максимально учитывать и, в первую очередь, воздействовать на субъективные факторы его трудовой адаптации, обеспечивая прямое воздействие на объективные.

Далее рассмотрим понятие профессиональной карьеры для молодого преподавателя вуза.

Соколова А.С. отмечает, что «при определении карьеры большинство исследователей в разных научных областях (социологи, политологи, специалисты в области экономики труда и менеджмента) объединяет понимание карьеры как постепенного про-

движения по служебной лестнице, сопровождающегося изменением навыков, способностей, квалификационных возможностей работника [9].

По мнению Малкиной Е.А., «карьера молодого преподавателя представлена достижением поставленных целей в научно-педагогическом, должностном, статусном и материальном плане, сопровождаемым достижением целей образовательной организации» [3, с. 212].

Сотникова С.И. также рассматривает управление карьерой сотрудников через развитие работодателем их профессионально значимых (как для работника, так и для работодателя) компетенций. Профессиональная карьера – это индивидуально-осознанное личностно-профессиональное позиционирование работника в конкретной жизненной ситуации с учетом внеорганизационной и внутриорганизационной реальностей» [8].

Таким образом, мы рассматриваем успешную профессиональную карьеру молодого педагога как активное и целенаправленное достижение поставленных целей в исследовательском, педагогическом, статусном, должностном, финансовом плане, которое сопровождается развитием его профессионально значимых компетенций, ростом финансового благосостояния и удовлетворением его потребностей в безопасности, самореализации, признании, творчестве.

При этом актуализируется значимость именно начального этапа профессиональной карьеры молодого преподавателя, где происходит самоопределение и приобретение педагогом профессионально значимых качеств [3, с. 213], а также формируется понимание перспектив развития карьеры в системе высшего образования.

Разделяя мнение Плугиной М.И., что «именно на этапе адаптации происходит осмысление молодым преподавателем сущности научно-преподавательской деятельности как феномена, освоение новой социальной роли, формирование профессионально значимых личностных характеристик» [3], мы рассматриваем этап адаптации как один из ключевых в карьере молодого преподавателя вуза, поскольку его неудачное прохождение может неблагоприятно сказаться на дальнейших перспективах такой карьеры в целом. Поэтому реализация комплекса управленческих мер по адаптации молодых преподавателей – одна из важных задач управления персоналом в вузе.

На основе анализа особенностей труда молодого преподавателя вуза, субъективных и объективных факторов его трудовой адаптации, федеральных и отраслевых требований к работе вузов, опыта нормативно-правового регулирования и организации работы с молодыми специалистами в Уральском государственном экономическом университете, мы предлагаем следующий комплекс мер системной адаптации молодых преподавателей:

- В стратегических программах развития вузов уделять особое внимание вопросам поддержки, адаптации молодых преподавателей и исследователей на всех уровнях управления, предусматривать целевые показатели и индикаторы для оценки эффективности такой работы.

- Реализовывать целевое обучение талантливых бакалавров, магистрантов в магистратуре и аспирантуре соответственно (вуз – заказчик и исполнитель договора целевого обучения) с последующим трудоустройством на должности ППС.

- Обеспечивать раннее вхождение в профессию через прием аспирантов в период их обучения на должности ассистентов, лаборантов кафедры или на административно-управленческие должности (с возможностью неполной занятости) с последующим переходом после защиты диссертации на ставку ассистента или старшего преподавателя. Кроме этого, опыт работы вузе в период обучения в аспирантуре знакомит с особенностями профессии педагога или научного работника, с системой работы вуза в целом, с его корпоративными правилами, ценностями, целями и позволяет понять возможности карьерного роста и развития.

- Проводить семинары, беседы для бакалавров, магистрантов, аспирантов, имеющих научные достижения, о целевом обучении в вузе, о проектах для молодых ППС.

- Организовывать школу молодого ученого, включать в программу её мероприятий мастер-классы для бакалавров, магистров, аспирантов по подготовке научных статей для индексируемых журналов, методологии современных научных исследований.

- Включать в кадровый резерв научно-педагогических работников выпускников магистратуры и аспирантуры.

- Развивать программы стартового гранта для молодых лаборантов, преподавателей в первые годы работы, поощряя их первые достижения в научной, учебной, профессиональной деятельности.

- Обеспечить понятность и достижимость показателей системы «эффективного контракта» для молодых преподавателей, включать показатели по всем видам деятельности (учебно-методическая, научно-исследовательская, организационно-методическая, воспитательная и другие). Это даст молодому преподавателю (или пока лаборанту) возможность выбора индивидуальной траектории профессионального развития, обеспечит определенный уровень оплаты труда, снизит остроту необходимости поиска других источников дохода вне вуза, даст ощущение социальной защищенности.

- Дифференцировать требования к результатам учебной, учебно-методической, научно-исследовательской деятельности по должностям ППС при проведении конкурсного отбора с учетом стажа работы. При подтверждении присвоения ученой степени молодому преподавателю объявлять конкурсный отбор в течение учебного года на более высокие должности ППС или научных работников при наличии требуемого стажа работы.

- Поддерживать на кафедрах и в вузе корпоративную культуру развития талантов, создать систему наставничества опытных преподавателей на кафедре, оказывать помощь молодым преподавателям в осмыслении собственного педагогического и исследовательского опыта под непосредственным руководством и под ответственность заведующего кафедрой.

- Включать молодых ученых в научные коллективы кафедры, факультета, вуза разного состава для выполнения научно-исследовательских работ, подготовки совместных публикаций в индексируемых изданиях, заявок на гранты.

- Организовывать в вузе курсы повышения квалификации или направлять молодых педагогов в другие организации на обучение по профилю деятельности, по развитию информационно-коммуникационных, исследовательских, педагогических (особенно для выпускников непедагогических специальностей) компетенций, составлять и обеспечивать реализацию индивидуального плана повышения квалификации преподавателя.

- Обеспечить возможность неполной занятости в течение недели, дать возможность выбора объема педагогической нагрузки (доли ставки), что высвободит время для научно-исследовательской деятельности.

Заключение

Обобщая вышеизложенное, мы считаем, что для успешного развития профессиональной карьеры молодого преподавателя в системе высшей школы особую роль выполняет этап его профессиональной адаптации – первые 5 лет работы в вузе (для большинства молодых педагогов этот период приходится на возраст примерно от 22 до 30 лет). Продолжительность и другие особенности этого этапа карьеры для каждого работника индивидуальны в силу влияния большой

совокупности внутренних и внешних факторов. Успешность течения этого периода в большой степени зависит от менеджмента вуза, задача которого – реализовать систему мероприятий по адаптации молодых преподавателей с учетом внешних и внутренних условий деятельности вуза (отраслевой и региональной специфики, кадровых потребностей, финансовых возможностей и пр.), выстраивая индивидуальные траектории такой адаптации для каждого молодого преподавателя.

Библиографический список

1. Шугаль Н.Б., Сутырина Т.А., Озерова О.К. Образовательные стратегии обучающихся: изменения за 20 лет: информационный бюллетень / Мониторинг экономики образования. № 19 (36). М.: НИУ ВШЭ, 2022. 64 с.
2. Бондарева Е.П., Сергеев С.А. Управление адаптацией персонала в вузе (на примере Кемеровского государственного университета) // Социогуманитарный вестник. 2014. №. 1. С. 28-31.
3. Малкина Е.А., Соболевская Ю.В. Карьера как условие профессионального развития молодого преподавателя вуза // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. 2015. №. 30. С. 212-217.
4. Двойнев А.В. Совершенствование механизмов оценки результатов труда молодых преподавателей вуза // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2018. №. 4 (28). С. 13-18.
5. Савищева Т.В. Факторы профессиональной адаптации молодых преподавателей–выпускников непедагогических вузов // Вестник Северного (Арктического) федерального университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. 2013. №. 2. С. 128-131.
6. Балезина Е.А. Молодые преподаватели в современном вузе: социальная типизация // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2019. №. 3. С. 65-75.
7. Болтенков Н.В., Гринько А.А. Профессиональные трудности молодых преподавателей (на примере вузов Амурской области) // Педагогика. Вопросы теории и практики. 2022. Т. 7. №. 6. С. 655-662.
8. Сотникова С.И., Сотников Н.З. Профессиональная карьера работника: актуальность, сущность, виды, детерминанты, индикаторы исследования // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. №. 1. С. 100-107.
9. Соколова А.С. Профессиональная карьера и подходы к её исследованию отечественными и зарубежными авторами // Историческая и социально-образовательная мысль. 2013. №. 3. С. 99-103.
10. Бондарева Е.П., Сергеев С.А. Факторы профессиональной адаптации молодых преподавателей вуза // Знание. Понимание. Умение. 2016. №. 2. С. 258-266.
11. Плугина М.И. Акмеологическая модель профессионального становления преподавателя высшей школы: учеб.-метод. пособие. Ставрополь: ГОУ ВПО СевКавГТУ, 2008. 48 с.
12. Плаксий С.И. Высшее образование: желаемое и действительное. М.: Изд-во Нац. ин-та бизнеса, 2008. 776 с.
13. Паспорт национального проекта «Наука и университеты». URL: <https://minobrnauki.gov.ru/upload/2021/09/%D0%9D%D0%B8%D0%A3.PDF> (дата обращения: 18.11.2022).
14. Новожилова Т.И. Проектные условия профессионального становления молодого педагога высшей школы: дис. Кубанский государственный университет культуры и искусств, 2006.
15. Яшина А.А. Профессиональная идентичность молодого преподавателя вуза. Волгоград: ВПУ, 2007. 213 с.