

УДК 331.108.4

**УПРАВЛЕНИЕ ВНЕШНИМИ УСЛОВИЯМИ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ
ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В РЕГИОНАЛЬНОМ ВУЗЕ****Антипина И. О.,**

канд. пед. наук, доцент

Уральский государственный экономический университет

(Россия, г. Екатеринбург)

E-mail: antipinaio@mail.ru

Аннотация

Рассматривается проблема поиска эффективных мер удержания молодых исследователей в системе высшего образования. Определены ключевые внешние условия адаптации молодых преподавателей вузов, которые оказывают ключевое влияние на эффективность процесса адаптации. Это возможность совмещения работы в вузе с учебой в аспирантуре, возможность участия в деятельности научных коллективов вуза, ощущение психологической безопасности, профессиональная поддержка коллег, доступная информационная среда вуза. Эти условия необходимо брать за основу при разработке и внедрении мероприятий по управлению карьерой молодых преподавателей в вузе.

Ключевые слова: молодые преподаватели, вуз, внешние условия, адаптация, управление карьерой

**MANAGEMENT OF THE EXTERNAL CONDITIONS FOR THE ADAPTATION
OF YOUNG TEACHERS IN A REGIONAL HIGHER EDUCATION
INSTITUTION****Irina O. Antipina,**

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor

Ural State University of Economics

(Russia, Yekaterinburg)

E-mail: antipinaio@mail.ru

ABSTRACT

The problem of finding effective measures to retain young researchers in the system of higher education is considered. The key external conditions for the adaptation of young university teachers are identified, which have a key impact on the effectiveness of the adaptation process. This is an opportunity to combine work at a university with postgraduate studies, the opportunity

to participate in the activities of research teams of the university, a sense of psychological security, professional support from colleagues, and an accessible information environment of the university. These conditions must be taken as a basis for the development and implementation of measures to manage the career of young teachers at the university.

Keywords: young teachers, university, external conditions, adaptation, career management

В условиях многолетней тенденции снижения доли молодых специалистов в общей численности преподавателей и научных работников в региональных вузах, политика управления персоналом в высшей школе нацелена на поиск эффективных мер удержания молодых исследователей. Система таких адаптационных мероприятий должна основываться на предварительном анализе комплекса условий, которые в разной степени влияют на удержание молодых специалистов в системе высшего образования.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью научного осмысления и систематизации ключевых условий адаптации молодых преподавателей вуза, влияние которых необходимо учитывать при разработке и внедрении в вузе системы мер по привлечению и удержанию молодых преподавателей. Такие условия оказывают существенное влияние на продолжительность, темпы и результаты процесса адаптации [1, С. 129].

Цель исследования – определить перечень ключевых внешних условий адаптации молодых преподавателей вузов, оказывающих существенное влияние на эффективность процесса адаптации, которые необходимо брать за основу при разработке и внедрении мероприятий по управлению карьерой молодых преподавателей в вузе.

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).

При определении периода адаптации молодого преподавателя мы разделяем мнения Двойнева А.В. и Савищевой Т.В. о том, что этот период в зависимости от объемов и характера выполняемой работы, варьируется от 1 года до 5 лет и представляет собой приспособление преподавателя к содержанию деятельности, особенностям места работы и организации труда, роли и статусу преподавателя, к социальному окружению [1, 2].

Среди условий и факторов трудовой адаптации в научной литературе выделяют субъективные и объективные [1, 3]. Объективные факторы и условия связаны с трудовым процессом, они мало зависят от работника. Среди объективных факторов – социальный фактор, поскольку успешность адаптации молодого преподавателя вуза во многом зависит от возможностей среды в содержании, особенностях и режиме деятельности, это форма и условия организации труда, а также экономический фактор (размер заработной платы) [3]. Эти факторы являются внешними по отношению к работнику.

Субъективные факторы определяются особенностями, интересами и притязаниями конкретного человека. К их числу относятся мотивированность труда, стремление достичь определенного статуса, уровень профессиональных компетенций, психологический фактор, уровень подготовки [1, 3, 4].

Значительная часть объективных условий адаптации молодого специалиста находится в зоне непосредственного влияния работодателя. Именно поэтому, на наш взгляд, важно выделить основные из таких условий, оказывающих значительное влияние на успешность процесса адаптации молодого преподавателя вуза, и направить усилия системы управления персоналом на развитие таких условий.

Обучение в аспирантуре с последующей успешной защитой кандидатской диссертации является для молодого преподавателя одним из оптимальных путей и условий начала профессиональной карьеры в вузе (помимо механизма прикрепления к организации для написания кандидатской диссертации без освоения программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре)). Без ученой степени карьерный рост преподавателя в вузе ограничивается должностью старшего преподавателя, для замещения должности доцента уже необходима ученая степень кандидата наук.

По данным Высшей школы экономики, на обучение по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре поступают 2% выпускников вузов текущего года. Они составляют примерно две трети приема, оставшаяся часть – выпускники прошлых лет [5, С. 32]. При этом в 2021 г. доля успешно завершающих обучение составила 52% [5]. Часть успешно завершивших обучение выпускников уходит в реальный сектор экономики. Оставшаяся доля процента – кадровый резерв системы высшего образования. Поэтому важно обеспечить систему мер содействия успешному завершению обучения в аспирантуре будущими или уже настоящими педагогическими работниками вуза.

Проблему низкой заработной платы преподавателей, которая негативно влияет на их благосостояние, является основным препятствием в пополнении вузов молодыми специалистами, отмечают ряд исследователей (Калашникова М. Б., Обмачевская С. В., Бондарева Е. П., Сергеев С. А. и другие) [3, 4, 6]. По данным Болтенкова Н. В. и Гринько А. А., 75% молодых преподавателей (в % от числа опрошенных) высказывают неудовлетворенность в отношении такого условия их работы как низкая зарплата [7]. Соответственно, трудоустройство молодых аспирантов на должности научных и педагогических работников, административного и учебно-вспомогательного персонала в вузе в период их обучения, возможность выбора гибкого графика работы, грантовая поддержка на этапе профессионального старта, система эффективного контракта и другие меры материального обеспечения станут важной и своевременной поддержкой молодых специалистов на этапе адаптации. Необходим комплексный подход к таким мероприятиям, экономический расчет фактического размера предполагаемого минимального дохода каждого молодого специалиста.

В то же время, по данным ряда исследователей, при прочих равных условиях наличие у аспиранта работы снижает шансы на защиту диссертации [3, 4, 8, 9]. Причины: большая эмоциональная и психическая нагрузка, нехватка времени на научную деятельность в связи со значительной дополнительной занятостью. Однако решающим фактором становится не просто наличие работы, но ее специфика. Так, работа на исследовательской позиции в университете – значимый предиктор успешной защиты диссертации. Кроме того, эффекты других факторов защиты диссертации различаются для аспирантов, трудоустроенных в вузе и вне его [8].

3. Среди важных условий удержания молодых преподавателей в вузе Калашникова М.Б., Обмачевская С.В., Баева И.А. выделяют психологическую безопасность образовательной среды, которую определяют как «состояние образовательной среды, свободное от проявлений психологического насилия во взаимодействии, способствующее

удовлетворению потребностей в личностно-доверительном общении, создающее референтную значимость среды, обеспечивающее психическое здоровье включенных в нее участников» [6, 10]. У преподавателей в психологически небезопасной среде были выявлены эмоциональное выгорание, снижение самооценки и пограничный уровень социальной изолированности личности [6]. Авторы отмечают, что при определении отношения к среде на молодого преподавателя существенное влияние оказывают мнения коллег по кафедре [6, 10].

Шкерина Г.А., указывая на важную роль коллег в профессиональном становлении молодого специалиста, пишет о важности оказания молодым преподавателям вуза профессиональной помощи - педагогического содействия, которое предусматривает индивидуализированную помощь молодым преподавателям в анализе собственного профессионального опыта, определении условий его успешности в практике [11]. Одной из задач такого профессионального содействия является оказание помощи молодому педагогу в осознании своей социальной принадлежности, новой социальной роли, поддержка его на этапе перехода из категории обучающихся в категорию преподавателей [11, С. 91].

Шабанова О. В. также отмечает, что на развитие профессионального потенциала молодого ученого оказывает важное влияние наличие научной школы, где происходит его профессиональное становление, академическая среда и социально-психологический климат вуза, благоприятный для молодого специалиста [12].

Молодые преподаватели в числе проблем, с которыми они сталкиваются в начале своей профессиональной карьеры в вузе, отмечают консерватизм ряда преподавателей, ученых и руководителей; отсутствие поддержки управленцами инициативы молодого преподавателя; длительный срок, необходимый для получения признания коллег и др. [3, 4, 9]. Отношения в трудовом коллективе оказывают значительное влияние на психологический настрой молодых работников, на качество и результаты их профессиональной деятельности. Поддержка и наставничество проявляются редко и несистематично [7].

Здесь в качестве решения проблемы взаимодействия научных поколений необходима реализация в вузе мер по вовлечению молодых преподавателей в деятельность научных коллективов кафедр, вуза в целом, создание творчески благоприятного организационного климата, проведение совместных формальных и неформальных мероприятий, вовлечение в экспертные сообщества [13].

Недостаток собственного педагогического опыта особенно остро испытывают молодые педагоги – выпускники непедagogических специальностей [3, 4]. Часто молодые выпускники профильных вузов, оказавшись в ситуации необходимости преподавания сразу нескольких дисциплин, испытывают сильный стресс при проведении занятий из-за недостаточной методической и психологической готовности к этой деятельности, слабого представления о методике преподавания, отсутствия методических разработок. При этом молодые педагоги также отмечают в ряду негативных факторов низкую мотивацию студентов к учебе, недостаточное методическое обеспечение учебного процесса [3, 4]. Поэтому молодой выпускник педагогического вуза оказывается более компетентным и психологически подготовленным [7].

Безусловно, здесь важную роль должна играть система методической поддержки молодых работников опытными педагогами на кафедре, в вузе в целом. В том числе необходимо обеспечивать молодых педагогов готовыми методическими разработками учебных занятий, возможностью перенимать опыт коллег. Кроме этого, Березовская Е. А.

предлагает давать молодым педагогам больше самостоятельности при выборе методов и средств преподавания, говорит о необходимости поощрения их творческой инициативы, оплаты повышения квалификации [13].

Среди препятствий для успешной адаптации молодых преподавателей также называют отсутствие или незнание локальных актов вуза, касающихся вопросы профессионального развития молодых преподавателей, формирования кадрового резерва молодежи, большой объем бумажной работы [3, 4, 9, 12]. Здесь важна своевременная информационно-консультационная поддержка молодых специалистов со стороны администрации вуза.

Безусловно, в период профессионального становления важнейшую роль играют такие внутренние факторы удержания в профессии, как моральные стимулы, мотивация к науке, ощущение причастности к научной среде, осознание престижности профессии, четкое видение и понимание перспектив, возможностей саморазвития и профессионального карьерного роста, возможностей реализации потребностей, социальная значимость труда, ощущение психологической безопасности.

Обобщая вышеизложенное, мы считаем, что для гармоничного, эффективного «бесшовного» вхождения молодых специалистов в профессиональное сообщество, для принятия этим сообществом, мотивации к удержанию в нём, для успешного протекания периода профессиональной адаптации в вузе возможно и необходимо создавать систему мер, активно и непосредственно влияющих на те условия внешней среды, которые находятся в зоне прямого влияния администрации и коллектива вуза: возможность совмещения работы в вузе с учебой в аспирантуре, с активным участием в деятельности научных коллективов вуза, ощущение психологической безопасности, профессиональной, методической поддержки коллег, прозрачная, понятная информационная среда вуза. Тогда этап адаптации станет эффективным и продуктивным этапом профессионального развития молодого преподавателя, успешным стартом его продолжительной карьеры в высшей школе.

Список литературы:

1. 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.
2. Двойнев А. В. Совершенствование механизмов оценки результатов труда молодых преподавателей вуза // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2018. – №. 4 (28). – С. 13–18.
3. Бондарева Е. П., Сергеев С. А. Факторы профессиональной адаптации молодых преподавателей вуза // Знание. Понимание. Умение. – 2016. – №. 2. – С. 258–266.
4. Бондарева Е. П., Сергеев С. А. Управление адаптацией персонала в вузе (на примере Кемеровского государственного университета) // Социогуманитарный вестник. – 2014. – №. 1. – С. 28–31.
5. Образовательные стратегии обучающихся: изменения за 20 лет: информационный бюллетень / Н. Б. Шугаль, Т. А. Сутырина, О. К. Озерова; (Мониторинг экономики

- образования; № 19 (36)). - Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». - М.: НИУ ВШЭ, 2022. - 64 с.).
6. Калашникова М. Б., Обмачевская С. В. Психологическая безопасность молодого преподавателя вуза // Вестник Новгородского государственного университета им. Ярослава Мудрого. - 2010. - № 58. - С. 62-65.
 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. Совмещение учебы в университете и работы: от бакалавриата до аспирантуры: информационный бюллетень / С. К. Бекова; Мониторинг экономики образования; № 22 (39)). - Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». - М.: НИУ ВШЭ, 2022. - 28 с.
 9. 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.
 10. Баева И.А. Психологическая безопасность в образовании: Монография. СПб.: СОЮЗ, 2002. С.49.
 11. Шкерина Г. А. Содействие молодым преподавателям вуза в концептуализации профессионального опыта // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. - 2010. - № 2 (4). - С. 89-93.
 12. Шабанова О. В. Социально-педагогические условия становления научно-педагогической деятельности преподавателя высшей школы: (На мат-ле клас. ун-та [Электронный ресурс]): автореф. дис. ... канд. пед. наук: спец. 13.00.01 [Воронеж. гос. ун-т]. - Воронеж, 2002.
 13. Березовская Е. А. Молодые преподаватели: потребности и возможности их реализации в вузе // Высшее образование в России. - 2016. - № 11. - С. 97-102.

References:

1. Savishcheva T. V. Factors of professional adaptation of young teachers-graduates of non-pedagogical universities // Bulletin of the Northern (Arctic) Federal University. Series: Humanities and social sciences. - 2013. - no. 2. - S. 128-131.
2. Dvoinev A. V. Improving the mechanisms for assessing the results of work of young university teachers // Bulletin of the Siberian Institute of Business and Information Technologies. - 2018. - no. 4 (28). - S. 13-18.
3. Bondareva E. P., Sergeev S. A. Factors of professional adaptation of young university teachers // Knowledge. Understanding. Skill. - 2016. - no. 2. - S. 258-266.
4. Bondareva E. P., Sergeev S. A. Personnel adaptation management at the university (on the example of Kemerovo State University) // Sociohumanitarian Bulletin. - 2014. - no. 1. - S. 28-31.

5. Educational strategies of students: changes over 20 years: information bulletin / N. B. Shugal, T. A. Sutyryna, O. K. Ozerova; (Monitoring of the Economics of Education; No. 19 (36)). - National research University "Higher School of Economics". - M. : NRU HSE, 2022. - 64 p.).
6. Kalashnikova M. B., Obmachevskaya S. V. Psychological safety of a young university teacher // Bulletin of the Novgorod State University. Yaroslav the Wise. - 2010. - no. 58. - S. 62-65.
7. Boltentkov N. V., Grinko A. A. Professional difficulties of young teachers (on the example of universities in the Amur region) // Pedagogy. Questions of theory and practice. - 2022. - Vol. 7. - No. 6. - S. 655-662.
8. Combining university studies and work: from undergraduate to postgraduate studies: newsletter / S. K. Bekova; Monitoring the economics of education; No. 22 (39)). - National research University "Higher School of Economics". - M. : NRU HSE, 2022. - 28 p.
9. Malkina E. A., Sobolevskaya Y. V. Career as a condition for the professional development of a young university teacher // Bulletin of the Kemerovo State University of Culture and Arts. - 2015. - no. 30. - S. 212-217.
10. Baeva I. A. Psychological safety in education: Monograph. St. Petersburg: SOYUZ, 2002. P.49.
11. Shkerina G. A. Assistance to young university teachers in the conceptualization of professional experience // Scientific support for the system of advanced training. - 2010. - no. 2(4). - S. 89-93.
12. Shabanova O. V. Socio-pedagogical conditions for the formation of the scientific and pedagogical activity of a teacher of higher education: (On the mat-le class. un-ta [Electronic resource]): Author. dis. ... cand. ped. sciences: spec. 13.00.01 [Voronezh. state university]. - Voronezh, 2002.
13. Berezovskaya E. A. Young teachers: needs and opportunities for their implementation at the university // Higher education in Russia. - 2016. - no. 11. - S. 97-102.