

RU

Профессиональные трудности молодых преподавателей (на примере вузов Амурской области)

Болтенков Н. В., Гринько А. А.

Аннотация. Цель исследования заключается в выявлении негативных факторов, сопровождающих профессиональную деятельность молодых преподавателей организаций высшего образования. В статье рассматриваются основные тенденции, оказывающие отрицательное влияние на современных педагогов в возрасте до 35 лет, и специфика их проявления в вузах Амурской области. Научная новизна работы заключается в том, что на основе проведенных исследований, связанных с темой настоящей статьи, среди преподавательского состава вузов Амурской области в возрасте от 22 до 68 лет установлено, что молодые педагоги отличаются меньшей психологической устойчивостью, чем преподаватели средних возрастов, менее уверены в себе, для них характерно зарождение основ эмоционального «выгорания». Кроме того, молодые преподаватели, в силу воздействия целого комплекса факторов, находятся в менее стабильном положении, чем более опытные работники, что определяет повышенную текучесть молодых кадров. В результате выявлено место молодого преподавателя в современном университете, определены основные факторы, способствующие снижению качества и эффективности профессиональной деятельности педагогов организаций высшего образования, отмечена региональная специфика.

EN

Professional Difficulties of Young Teachers (by the Example of Amur Region Universities)

Boltenkov N. V., Grinko A. A.

Abstract. The study aims to identify negative factors accompanying young teachers' professional activities at higher education organisations. The paper considers the main trends that have a negative impact on modern teachers under the age of 35 and the specificity of their manifestation at Amur Region universities. Scientific novelty of the work lies in the fact that based on the research relevant to the subject of the paper that was conducted at Amur Region universities among the teaching staff aged 22 to 68, it has been found that young teachers are less stable psychologically than middle-aged teachers, less self-confident, they are characterised by the emerging foundations of emotional burnout. In addition, young teachers are in a less stable position than more experienced employees due to the influence of a whole range of factors, which accounts for the increased turnover among young staff. As a result, the researchers have determined the place of a young teacher in a modern university, have identified the main factors contributing to the decline in the quality and effectiveness of teachers' professional activities at higher education organisations, have noted regional specifics.

Введение

Актуальность темы статьи заключается в том, что преподавательская деятельность продолжает сохранять свою ценность для общества на современном этапе развития. Личность педагога, его харизма, интеллект и характер оказывают свое определяющее воздействие на новые поколения обучающихся, несмотря на развитие технологий и появление новых форматов получения образования. «Реальный» преподаватель сохраняет свое ключевое значение в системе образования.

Российское высшее образование переживает период серьезных изменений, которые прямо отражаются на профессорско-преподавательском составе вузов. Как мы уже отмечали ранее, «увеличилась автономность профессии преподавателя, требующая напряженного умственного труда, повысилась степень профессиональной ответственности, произошло сопряжение функций педагога, исследователя и менеджера-управленца, возросла необходимость перманентного саморазвития и расширения спектра компетенций» (Болтенков, Гринько, 2022, с. 84).

При этом профессия педагога остается одной из самых психологически напряженных и эмоционально насыщенных, входит в список видов деятельности с наибольшим количеством стресс-факторов. Особенно сильное влияние стресс-факторов, а следовательно, и значительные негативные последствия сказываются на начинающих преподавателях. Верхней границей их возраста считается, как правило, 35-летний рубеж, хотя есть и иные точки зрения (Балезина, 2017; О молодежной политике..., 2020).

Несоответствие ожиданий от будущей педагогической деятельности и реальности, специфика взаимоотношений в трудовом коллективе, особенности контингента обучающихся, значительная аудиторная и полипредметная нагрузка, заполнение документации, а также другие факторы оказывают огромное влияние на молодого преподавателя и нередко приводят к негативным последствиям в виде апатии, депрессивности, безразличия, к усугублению вредных привычек, и, наконец, к увольнению. Проблема адаптации и эффективной работы педагогов стоит крайне остро и требует участия в своем решении всех субъектов образовательной сферы. Особенно актуальна рассматриваемая проблема на региональном уровне в силу более острого влияния на педагогов местных вузов ряда факторов, таких как качество базовой подготовки абитуриентов, личное финансовое благополучие, карьерные перспективы, спектр возможных мест трудоустройства и другое.

Для достижения поставленной цели исследования требуется решить следующие задачи:

- рассмотреть место молодого преподавателя в современной организации высшего образования;
- выявить трудности, оказывающие влияние на компетентность и эффективность деятельности молодых преподавателей.

Теоретической базой статьи послужили работы отечественных исследователей, изучавших различные аспекты педагогической профессии, особенности адаптации молодых преподавателей и проблемы профессиональных деформаций. Так, Е. В. Михалкина и О. Я. Герасимова (2018) рассматривали мотивирующие и демотивирующие факторы, отражающиеся на деятельности молодых педагогов. Е. А. Балезина (2017) анализирует понятие «молодой преподаватель», социальную типизацию молодых преподавателей современного вуза и их положение в условиях перманентных изменений в системе высшего образования. Ю. С. Эзрох (2019) размышляет о том, кто будет преподавать в обозримом будущем в российских университетах. Н. Л. Виноградова, С. К. Волков и Е. Ю. Леонтьева (2021) говорят о проблемах сочетания преподавательской и научной работы молодежью. Проблема профессиональных деформаций педагогов региональных вузов, в том числе молодых работников, рассматривалась и авторами данной статьи (Болтенков, Гринько, 2022).

В работе использовался комплекс научно-исследовательских методов, к которым относились теоретические (анализ научной литературы и источников по проблеме, полученных данных) и эмпирические методы (наблюдение, анкетирование, интервьюирование).

Практическая значимость работы заключается в том, что в результате эмпирических исследований и научного анализа были выявлены основные факторы, негативно влияющие на молодых преподавателей учреждений высшего образования в возрасте до 35 лет. Полученная информация подтверждает важность обозначенной проблемы и может быть использована при разработке мер для профилактики профессиональных деформаций педагогов и повышения эффективности деятельности вузов, в особенности регионального уровня.

Основная часть

Место молодого преподавателя в современном университете

В условиях постоянных изменений и реформирования отечественного высшего образования молодой преподаватель становится особенно ценным человеческим ресурсом. Как правило, под ним понимают работника в должности ассистента, преподавателя или старшего преподавателя до 35 лет, не имеющего ученой степени и с небольшим опытом педагогической деятельности (до 5 лет). Тем не менее в ряде вузов возраст молодого «неостепененного» педагога ограничивается 30 годами. Педагог, ставший кандидатом наук, считается молодым ученым до 35-летнего возраста. В некоторых случаях называют и иные параметры, позволяющие выделить группу молодых педагогов в кадровом составе образовательной организации, в частности специфику преподаваемых дисциплин, наличие базового педагогического или иного образования, обучение в аспирантуре и другое (Шкерина, 2010).

В настоящее время практически каждый вуз стремится повысить эффективность деятельности своих преподавательских кадров. Это происходит через активное применение рейтинговой системы оценивания труда, перманентное повышение квалификации и переподготовки, формирование навыков адаптации к постоянным изменениям и новациям.

Молодые преподаватели занимают особое место в кадровом составе образовательного учреждения высшего образования, поскольку отличаются большим инновационным потенциалом в силу своего возраста и современного стиля мышления, не имеющего ничего общего с консерватизмом преподавателей иных возрастных групп. Молодые педагоги являются перспективным «костяком» вуза, его основой в обозримом будущем. Их важность обусловлена высоким уровнем обучаемости, мобильности и способности быстро адаптироваться к постоянно меняющимся условиям функционирования образовательной сферы. Именно молодые педагоги выступают самым мотивированным слоем в трудовом коллективе вуза, являются наиболее ориентированными на внедрение инноваций в образовательный процесс. Молодежь способна заполнить тот вакуум, который образовывается из-за нежелания состоявшихся преподавателей вести те или иные «неинтересные» дисциплины, заниматься кураторством и внедрять новые образовательные технологии.

По мнению С. Ю. Иванова, Д. В. Ивановой, А. А. Буровой (2020), можно выделить несколько групп молодых педагогов: «устремленные», «карьеристы», «практики», «потенциальные исследователи», «педагоги-методисты», «рационалисты», «материалисты» и другие, каждая из которых имеет свой ценностный базис.

Для молодежи, работающей в вузе, характерна определенная двойственность: желание развиваться в профессиональном и личностном плане и одновременно ориентация на высокий уровень зарплаты и стабильность своего положения в организации. Объективно положение начинающего педагога отличается неопытностью, сравнительно низким статусом и невысокой занимаемой должностью – от ассистента до старшего преподавателя (Балезина, 2019).

В процессе своей деятельности молодой преподаватель адаптируется к требованиям профессиональных и образовательных стандартов, выбирая между исполнением ролевых ожиданий коллег, администрации образовательной организации и личностным представлением о педагогической профессии. Этот выбор определяет модель поведения молодого педагога. Администрация всегда требует выполнения формальных показателей и, как правильно отмечают Л. Ю. Логунова, Е. А. Маженина и Д. В. Ушаков (2019), подобная ориентация на стратегии достижения лишает процесс образования гуманистической составляющей. Такой диссонанс вызывает растрату жизненных ресурсов и приводит к ухудшению физического и психологического здоровья педагогов. Напротив, успешная самореализация, не связанная с выполнением рейтинговых показателей, характеризуется удовлетворенностью преподавателей своей профессиональной деятельностью, хорошим здоровьем, уважением обучающихся.

Предполагается, что молодой преподаватель, имеющий диплом, является компетентным специалистом, готовым решать любые профессиональные задачи. Тем не менее, несмотря на полученные в ходе обучения знания и профессиональные умения, неизбежно возникает противоречие между ними и профессиональными реалиями (Гасиева, 2020). Молодые преподаватели разрешают эту проблему лишь путем накопления опыта в процессе профессиональной деятельности. Однозначно, что для этого требуется время, кроме того, накопление профессионального опыта происходит в системе проб и ошибок. В связи с этим процессы как профессиональной, так и социально-психологической адаптации могут иметь длительный и противоречивый характер.

Причиной возникновения многих проблем можно считать то, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения. На профессиональное развитие личности в значительной степени влияют первые годы работы, поскольку именно этот период считается своего рода тем испытательным сроком, который в дальнейшем определяет позиции специалиста в социальной и профессиональной среде, а также выступает основой для дальнейшего карьерного роста. Педагог раскрывает свой потенциал в полной мере только тогда, когда понимает собственную роль в решении общих задач и получает адекватную оценку со стороны своих коллег.

При всех положительных качествах молодых преподавателей они являются довольно нестабильной группой. Вступая в пространство вуза, в котором уже имеются устоявшиеся профессиональные нормы и отношения, они должны встраиваться в данное пространство, постоянно оценивая собственное положение, рефлексировав свою профессиональную деятельность и отношения в коллективе. Естественно, что на эффективности работы молодого педагога сказывается и нехватка соответствующего опыта. Начинающего преподавателя необходимо адаптировать к групповой культуре вуза, специфике труда, что требует дополнительных усилий со стороны администрации. Молодые педагоги не всегда имеют четкие цели и нередко рассматривают работу в образовательном учреждении как точку отсчета своей профессиональной деятельности, не стремясь закрепиться здесь надолго.

Недостаток ответственности, приоритет личных целей над профессиональными (что может проявляться даже в рабочее время), завышенные требования к заработной плате и своей роли в выполняемой работе, неумение работать на результат, проявлять самостоятельность и настойчивость при решении текущих и внеплановых задач, а также другие недостатки в некоторой степени нивелируют положительные качества молодых педагогов.

Исследователь А. А. Яшина отмечает (2007), что начинающего педагога «не отпускает» студенческая среда, он осуществляет попытки экспериментирования в работе и в силу этого сам становится объектом экспериментирования обучающихся, испытывает трудности с подбором и эффективной демонстрацией учебного материала, индивидуальность молодого педагога проявляется ярче, чем индивидуальность более опытных преподавателей, у него нет опыта и отработанного стиля поведения в стандартных и нестандартных ситуациях.

При характеристике молодого преподавателя необходимо отметить и такой важный момент, как ведомственная принадлежность вуза. В классических вузах, а также в университетах педагогической направленности подготовка будущих преподавателей проводится системно и целенаправленно на протяжении ряда лет (Куклина, Минеева, 2018). Изучение целого спектра дисциплин на уровне бакалавриата, магистратуры, а затем и аспирантуры, освоение дополнительной профессиональной программы «Преподаватель высшей школы» позволяет подготовить достаточно компетентного, хоть и неопытного, педагога. В ведомственных вузах аграрной, технической, военной и медицинской направленности обучающиеся ориентированы на сугубо профильную подготовку, а дисциплины, призванные сформировать компетенции, необходимые молодому преподавателю, представлены в недостаточном количестве, с ограниченным числом учебных часов и зачастую бессистемно. Оказавшись перед необходимостью вести занятия, молодые выпускники ряда профильных вузов испытывают сильнейший стресс именно из-за недостаточной педагогической и психологической подготовленности к этой деятельности. На этом фоне молодой педагог, пришедший работать после окончания педагогического вуза в профильный вуз, оказывается более компетентным, эффективным и психологически подготовленным.

Вышесказанное подтверждают результаты исследований, проведенных нами в виде анкетирования и интервьюирования профессорско-преподавательского состава вузов города Благовещенска Амурской области (Дальневосточный государственный аграрный университет (Дальневосточный ГАУ), Амурский государственный университет (АмГУ), Амурская государственная медицинская академия (АГМА), Благовещенский государственный педагогический университет (БГПУ)) в течение 2021/22 учебного года. В исследованиях принимало участие 150 педагогов в возрасте от 22 до 68 лет и с трудовым (в основном педагогическим) стажем от 1 года до 45 лет. 80% из них имели ученую степень и/или ученое звание. 50 человек были в возрасте до 35 лет (30% из них – с ученой степенью) и относились к молодым педагогам.

В ходе анкетирования и интервьюирования 50 преподавателей в возрасте до 35 лет было выявлено, что 90% (14 человек из 16) выпускников педагогического вуза (БГПУ), 70% выпускников АмГУ (10 человек из 14), устроившихся работать в иные вузы, испытывали минимальные трудности при проведении занятий или подготовке к ним, психологически были готовы к общению с обучающимися. Напротив, 80% выпускников Дальневосточного ГАУ и АГМА (16 человек из 20) испытывали сложности в первые годы работы. Каждый второй молодой преподаватель (из общего числа опрошенных) указал в анкете, что остался в вузе после получения здесь предыдущего образования (как правило, по приглашению кафедры или научного руководителя).

Для многих молодых педагогов, в первую очередь не имеющих базового педагогического образования, характерны слабая коммуникативная компетентность, недостаточное владение социальной перцепцией, навыками вербального и невербального контакта с обучающимися.

Значительная часть начинающих специалистов единолично пытаются искать решения возникающих проблем, не обращаясь за советами и поддержкой к другим преподавателям. Нередко это приводит к ошибкам и неудачам, которых можно было бы избежать. Постепенно, с течением времени, молодой педагог переоценивает немалую часть своих личностных убеждений, установок и ценностей.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что к молодым педагогам в организациях высшего образования относятся лица в возрасте до 35 лет, имеющие высокий уровень образования (возможно, ученую степень кандидата наук) и небольшой стаж педагогической деятельности. Специфика положения молодого преподавателя вуза во многом характеризуется тем, что он относится к молодежной социальной группе, в силу чего отличается неустойчивостью профессиональной позиции и пограничным характером профессионального статуса. Молодой преподаватель выступает носителем огромного инновационного потенциала, способен быстро адаптироваться к нововведениям, а мотивация и удержание данной группы специалистов является важной задачей любого вуза.

Негативные факторы, оказывающие влияние на компетентность и эффективность деятельности молодых преподавателей вузов

Приступая к работе, многие молодые педагоги испытывают состояние, называемое в психологии «потрясением, спровоцированным реальностью» (Гуданцева, 2021, с. 12). Данная реальность может в корне отличаться от сформировавшегося романтизированного образа. Молодое поколение, впервые приступив к работе, сталкивается с большим количеством вопросов, существенным изменением всей жизнедеятельности, наконец, с проблемами адаптации в непривычных условиях. Осознанные или неосознанные мотивы выбора преподавательской деятельности молодых специалистов, в частности желание доминировать и самоутвердиться, имидж или материальные блага, оказываются нереализованными или реализуются не в полной мере, а неудачи и разочарования инициируют развитие негативных деформационных процессов.

Одной из самых существенных трудностей, по мнению 90% всех педагогов (в том числе 70% молодых преподавателей), охваченных нашим исследованием, проведенным в 2021/22 учебном году в вузах города Благовещенска, является значительная учебная нагрузка. Эта особенность современной системы образования вызывает недовольство у абсолютного большинства преподавателей. Основная часть нагрузки – аудиторная и проявляется в очной работе с обучающимися. Согласно нашим подсчетам, учебная нагрузка 1 молодого педагога, работающего на 1 ставку, составляет 1000 часов и более за учебный год, что превышает норму. Даже в том случае, если работник трудоустроен на долю ставки, реальное количество часов не соответствует ей и оказывается превышающим норму. Тем не менее молодежь несколько менее критично относится к большой нагрузке, чем педагоги старших возрастов, что объясняется возрастом и новизной деятельности.

Необходимость проводить различные виды занятий по нескольким дисциплинам также выступает негативным фактором для молодых педагогов. В частности, естественным явлением стало преподавание всего спектра гуманитарных дисциплин одними и теми же преподавателями-универсалами, что, несомненно, сказывается на качестве и глубине знаний. 70% молодых педагогов, участвовавших в исследовании, отметили, что им приходится вести не менее четырех учебных дисциплин в течение учебного года. В основном это те дисциплины, которые не хотят вести более опытные педагоги по причине их новизны, необходимости разработки методической документации или «неинтересности» для состоявшихся преподавателей.

Многие педагоги вынуждены работать одновременно с несколькими уровнями образования, проводя занятия в течение одного дня у обучающихся профильных классов, студентов среднего профессионального образования, бакалавров, магистров и аспирантов. Учитывая необходимость использовать разные подходы и методы, корректировать стиль преподавания и тип общения, возрастные и интеллектуальные способности аудитории, молодому преподавателю непросто выполнять свои функции на приемлемом уровне.

Дополнительные трудовые обязанности в виде «второй половины дня», когда педагог должен заниматься научной, воспитательной, методической работой и заполнением разнообразной документации, формально имеют определенный предел – 768 часов в расчете на ставку. Однако фактически временные затраты на эту деятельность превышают 1000 часов за учебный год. Все молодые преподаватели, участвовавшие в нашем исследовании, с неудовольствием отметили необходимость тратить вечернее время, а также выходные дни и даже время отпуска на выполнение работ, не относящихся к проведению собственно занятий. Педагоги средней возрастной группы менее негативно отнеслись к данной ситуации, а 65% из них отметили свой формальный подход и минимальное приложение сил к деятельности «второй половины дня».

Явлением, дестабилизирующим нормальную работу педагога, является широко распространенная практика заключения срочных (преимущественно годичных) контрактов, для продления которых необходимо соблюдать целый комплекс требований, нередко довольно размытых и предполагающих большие временные затраты на свое выполнение (Березовская, 2016). Контракты сроком на год заключаются, как правило, с молодыми педагогами, не имеющими ученой степени, что не способствует их закреплению в образовательной организации и долгосрочному планированию своей деятельности в стенах вуза. 60% опрошенной молодежи восприняли данную ситуацию как важную проблему.

Трудностью является и недостаточная степень дисциплинированности обучающихся, а также уровень их подготовки к освоению дисциплин в вузе. Часть студентов, поступивших в вуз после окончания школы или колледжа, не готовы к повышенным требованиям со стороны преподавателей и администрации. Это порождает протест, выражающийся в конфликтах. В свою очередь, молодые преподаватели, в силу возраста и недостаточной развитости профессиональных способностей, не всегда могут наладить дисциплину и выбрать правильный подход к обучающимся. Если педагоги средней возрастной группы, имея опыт, могут сравнительно эффективно управлять аудиторией, то начинающие педагоги такими умениями не обладают. Студенты, видя почти ровесников, начинают «испытывать их на прочность», что приводит к перманентному нервному напряжению. Проблему дисциплинированности обучающихся в основном отмечают молодые педагоги – 65% из опрошенных нами, а среди пожилых преподавателей – лишь 20%.

Объем знаний, умений и навыков, с которыми выпускники школ и колледжей приходят в университет, также не всегда соответствует требованиям высшего образования. Начинающие преподаватели, настроенные на проведение занятий с опорой на имеющуюся подготовку, оказываются перед необходимостью затрачивать дополнительные усилия на разбор некоторых тем предшествующего уровня образования. Данный негативный фактор более значим для преподавателей старших возрастов, его отметили 85% педагогов старше 35 лет и только 30% молодых работников.

Несмотря на положительные изменения, часть региональных университетов отличается недостаточной материально-технической оснащенностью. Молодые педагоги особенно остро воспринимают эту проблему (90% из числа опрошенных), помня свои недавние занятия в качестве студентов и зависимость своей заинтересованности в изучении дисциплины от наличия наглядных средств обучения.

Отношения в трудовом коллективе влияют на психологический настрой молодых работников и качество их профессиональной деятельности. В некоторых структурных подразделениях, на кафедрах начинающие преподаватели воспринимаются более взрослыми и опытными коллегами скептически и с долей высокомерия. На них возлагается низкооплачиваемая работа, заполнение документации, кафедральные обязанности, воспитательная деятельность и кураторство, по остаточному принципу предоставляется учебная нагрузка. При этом поддержка и наставничество, существовавшие в советский период, проявляются редко и несистематично. 75% молодых педагогов в ходе интервьюирования отметили вышеназванные явления как значимые проблемы.

Возможность отдыха в процессе трудовой деятельности актуальна для молодых специалистов, как, впрочем, и для всего профессорско-преподавательского состава. Наличие удобного помещения, где педагог в перерывах между занятиями или после них может в спокойной и тихой обстановке принять пищу, почитать книгу, поработать над научной статьей или методическим пособием, пообщаться с коллегами, наконец, послушать расслабляющую музыку, крайне важно, но имеется далеко не в каждом вузе, особенно регионального уровня. Время отпуска, как правило приходится на летнее время, для молодых педагогов по факту таковым не является. Работа в приемной комиссии, участие в приеме вступительных испытаний, проведение практики со студентами, методическая, научная и иные виды работ не позволяют полноценно отдохнуть перед началом нового учебного года. Необходимо подчеркнуть, что данная проблема характерна и для педагогов средней возрастной группы. Большие психоэмоциональные нагрузки становятся систематическим явлением, что приводит к психологическому дискомфорту и сказывается на состоянии здоровья педагога в самом широком плане (Бондарева, Сергеев, 2016).

Молодые преподаватели высказали неудовлетворенность (в % от числа опрошенных) в отношении и таких факторов, как низкая зарплата (75%), а также большие траты времени на формальности и бюрократическую деятельность (35%). Чаще всего о своей неудовлетворенности зарплатой высказывались те, кто не имел ученой степени. Особое беспокойство каждый третий педагог выражал в отношении бюрократизации образовательной среды: обилие ненужной бумажной работы, формальные отчеты, написание значительного количества рабочих программ и другое. Очевидно, что это отталкивает часть профессионально подготовленных молодых людей, разрушая их трудовой потенциал и мотивацию.

Сложности с внедрением эффективной системы оценки труда, иначе говоря рейтинговой системы, также сказываются на работоспособности педагога. Так или иначе, вузы внедрились элементы рейтинга, однако многие

виды деятельности оказываются вне системы и не оплачиваются либо материально вознаграждаются недостаточно и только после преодоления бюрократических барьеров. Формальные критерии, отражающие эффективность образовательного процесса, а также рейтинговые показатели, на которые должны ориентироваться педагоги, нередко подменяют собой истинные ценности и главный смысл педагогической деятельности – социализацию поколений.

Результаты анкетирования и интервьюирования показывают, что современные молодые преподаватели зачастую не рассматривают свою работу с позиций самореализации, эмоциональной удовлетворенности, а связывают успех исключительно с высокой оценкой со стороны руководства. В ходе интервьюирования педагоги жаловались на большие временные, интеллектуальные и психоэмоциональные затраты при подготовке к ведению занятий и выполнению рейтинговых показателей, предъявляемых администрацией. При этом собственное профессиональное развитие специалистов перестает быть приоритетом. Естественно, что ориентация на достигательные стратегии приводит к эмоциональному «выгоранию», истощению кадровых ресурсов коллектива и дегуманизации отношений (Ушаков, 2020). В результате молодой педагог вынужден делать выбор между выполнением показателей эффективности деятельности и желанием получать удовольствие от своей работы.

Большинство молодых педагогов ориентировано на получение ученой степени, отсутствие которой является важнейшим препятствием для карьерного роста и повышения благосостояния. Из-за «неостепенности» усиливаются психологический дискомфорт и неуверенность в завтрашнем дне, при этом длительность и сложность получения ученой степени при совмещении с преподавательской деятельностью приводят к «вымыванию» из педагогического коллектива творческой части молодежи, которая более ориентирована на ведение занятий, а не на научные исследования. Сравнительно высокий уровень текучести особенно характерен для мужской части педагогов. В результате можно сказать, что в образовательной организации стараются закрепиться те, кто успешно работает над кандидатской диссертацией, либо те, у кого есть другие источники поддержания достаточного уровня благосостояния и высокая мотивация к работе преподавателем (Березовская, 2016).

Наконец, собственно региональная специфика оказывает свое значительное влияние на молодые кадры. Повсеместное недофинансирование вузов, политика сохранения студенческого контингента в ущерб качеству подготовки, сложная социально-экономическая обстановка в ряде регионов, недостаточное количество вакансий при росте безработицы и другие факторы вызывают, с одной стороны, стремление молодых педагогов держаться за свое рабочее место, а с другой – приводят к профессиональным деформациям и быстрому «выгоранию».

Как мы уже отмечали в другой публикации, «педагогическая деятельность в региональных образовательных организациях оказывается под большим административным прессингом, чем в крупных вузах федерального значения, возможности карьерного роста и профессионального развития ограничены, а местный студенческий контингент явно отличается от состава обучающихся в университетах-лидерах. Весомая часть обучающихся не имеет достаточного объема базовых общеобразовательных знаний, умений и навыков, которые должны были быть сформированы на предшествующем уровне общего образования. К этому добавляются недостаточная мотивация студентов и осознание ими того, что отчисление маловероятно. Коррупционная составляющая, отсутствие у ряда студентов элементарных представлений об этике, моральных принципах и деловом стиле общения с педагогом также характерны для многих региональных образовательных организаций» (Болтенков, Гринько, 2022, с. 85).

В конечном счете перманентное воздействие вышеуказанных факторов приводит к развитию профессиональных деформаций молодых педагогов, которые включают в себя появление агрессивного стиля взаимодействия с обучающимися, авторитарность, демонстративность, консерватизм, профессиональный догматизм, сверхконтроль, профессиональную индифферентность, социальное лицемерие, информационную пассивность и другие деформации, или к их уходу из системы образования в другие сферы.

Заключение

Подводя итоги, можно сказать, что в настоящее время педагогическая профессия продолжает являться многогранной, сложной, насыщенной и предполагает необходимость постоянной мобилизации внутренних ресурсов. Приток молодых квалифицированных кадров, способных внести современные веяния в деятельность вузов (особенно региональных) и вывести их на более высокий уровень, является крайне важной задачей, стоящей перед отечественной системой высшего образования.

Профессиональное становление преподавателя вуза сопровождается воздействием целого комплекса факторов. Данные факторы имеют как субъективный, так и объективный характер, характерны для многих организаций высшего образования, однако на местном уровне они приобретают особенно острый характер.

В отличие от молодых педагогов крупных образовательных организаций, имеющих высокий статус на российском и мировом уровне, региональные преподаватели более ограничены в возможностях своего профессионального развития, карьерного роста, в отстаивании своих прав в спорах с администрацией вуза, выборе дисциплин и в возможностях максимально раскрыть свой потенциал при работе с недостаточно мотивированной и подготовленной аудиторией.

Региональные особенности, связанные с качеством подготовки и мотивации обучающихся, ограниченность возможностей для профессионального и личностного роста, диктат со стороны администрации вуза и другие проявления прямо сказываются на стабильности контингента молодых педагогов и эффективности их деятельности.

Негативные факторы усиливают стрессовый характер труда, сопровождающийся большой личной ответственностью молодых специалистов, слабыми возможностями для самореализации, несоизмеримым соотношением трудозатрат и оплаты труда, неуверенностью в очередном продлении трудового договора со стороны администрации, что особенно проявляется в регионах. Повышенные требования к профессиональным качествам педагога, разочарование или сомнения в правильности профессионального выбора, трудности, провоцирующие стресс, относительно невысокий статус регионального педагога представляют собой факторы, способствующие появлению профессиональных деформаций преподавателя. Эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция профессиональных достижений особенно характерны для педагогов среднего возраста с длительным стажем работы, однако основы для их развития зарождаются в среде начинающих педагогов.

Требования к омоложению состава педагогических кадров входят в противоречие с требованиями к молодым преподавателям, условиями их работы и оплаты. Игнорирование проблем или их консервация приводят к ускоренному развитию профессиональных деформаций, эмоциональному «выгоранию» и распаду полноценной личности, что в конечном счете отражается на качестве образовательного процесса. Преодолевать негативное воздействие рассмотренных факторов крайне сложно, поэтому наиболее результативным представляется их купирование и профилактика на начальном уровне. Для закрепления молодых преподавателей в образовательных учреждениях актуальным становится бережливое отношение администрации к кадровым ресурсам.

Перспективы дальнейших исследований представляются в привлечении к анкетированию, а также интервьюированию большего контингента преподавателей образовательных организаций высшего образования, расположенных в различных регионах страны, и в принятии во внимание дополнительных факторов, оказывающих влияние на молодых педагогов, таких как качество жизни жителей региона, экологическая обстановка, уровень безработицы, средняя зарплата по отраслям и т.д., а также в разработке комплексной программы поддержки молодых преподавателей вузов, особенно регионального уровня.

Источники | References

1. Балезина Е. А. Молодой преподаватель: к вопросу определения понятия // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2017. № 2.
2. Балезина Е. А. Молодые преподаватели в современном вузе: социальная типизация // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2019. № 3.
3. Березовская Е. А. Молодые преподаватели: потребности и возможности их реализации в вузе // Высшее образование в России. 2016. № 11.
4. Болтенков Н. В., Гринько А. А. Профессиональные деформации преподавателей региональных вузов // Педагогика. Вопросы теории и практики. 2022. Т. 7. Вып. 1.
5. Бондарева Е. П., Сергеев С. А. Факторы профессиональной адаптации молодых преподавателей вуза // Знание. Понимание. Умение. 2016. № 2.
6. Виноградова Н. Л., Волков С. К., Леонтьева Е. Ю. Преподаватель или ученый: как привлечь молодежь в науку? // Теоретическая экономика. 2021. № 3 (75).
7. Гасиева И. Т. Образ-Я как специалиста у молодых преподавателей // Вестник Государственного университета управления. 2020. № 10.
8. Гуданцева Е. Г. Актуальная значимость проблемы адаптации молодых педагогов // Вестник Бурятского государственного университета. Образование. Личность. Общество. 2021. № 3.
9. Иванов С. Ю., Иванова Д. В., Бурова А. А. Развитие научно-педагогического потенциала молодых преподавателей современного вуза // Общество: социология, психология, педагогика. 2020. № 3.
10. Куклина Л. В., Минеева Л. Ю. Становление личностно-профессиональной компетентности молодых преподавателей в системе высшего образования // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2018. № 2 (30).
11. Логунова Л. Ю., Маженина Е. А., Ушаков Д. В. Проблемы профессиональной самореализации молодых преподавателей // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2019. № 4 (36).
12. Михалкина Е. В., Герасимова О. Я. Исследование трудовой мотивации преподавателей и молодых ученых федерального университета // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2018. № 3.
13. О молодежной политике в РФ: Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ. URL: <https://base.garant.ru/400156192>
14. Ушаков Д. В. Измерение профессиональной самореализации молодых преподавателей // Научный результат. Социология и управление. 2020. № 1.
15. Шкерина Г. А. Содействие молодым преподавателям вуза в концептуализации профессионального опыта // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2010. № 2 (4).
16. Эзрох Ю. С. Кадровые перспективы российских университетов: кто будет преподавать в недалеком будущем? // Образование и наука. 2019. № 7.
17. Яшина А. А. Профессиональная идентичность молодого преподавателя вуза: автореф. дисс. ... к. психол. н. Ярославль, 2007.

Информация об авторах | Author information**RU****Болтенков Николай Владимирович**¹, к. пед. н., доц.**Гринько Андрей Александрович**², к. ист. н., доц.¹ Амурский государственный университет, г. Благовещенск² Дальневосточный государственный аграрный университет, г. Благовещенск**EN****Boltenkov Nikolay Vladimirovich**¹, PhD**Grinko Andrey Aleksandrovich**², PhD¹ Amur State University, Blagoveshchensk² Far Eastern State Agrarian University, Blagoveshchensk¹ boltenkov1986@mail.ru, ² andrey2007-85@mail.ru**Информация о статье | About this article**

Дата поступления рукописи (received): 04.06.2022; опубликовано (published): 25.07.2022.

Ключевые слова (keywords): профессиональные трудности молодого преподавателя; региональный вуз; вуз федерального значения; профессиональная деятельность педагогов; professional difficulties of a young teacher; regional university; university of federal importance; teachers' professional activities.