

УДК 316.45

ПОЛОЖЕНИЕ МОЛОДОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: РИСКИ И ИХ ВОСПРИЯТИЕ

© 2018 г.

Е.А. Балезина

Балезина Екатерина Андреевна, старший преподаватель кафедры социологии
Пермского государственного национального исследовательского университета
katebalezi@gmail.com

*Статья поступила в редакцию 09.10.2018**Статья принята к публикации 31.10.2018*

Реформирование системы высшего образования происходит через создание новой модели управления, модернизацию устоявшихся привычных форм отношений, что ведет к росту неопределенности в работе преподавателя вуза. Особенно это сказывается на статусе молодого преподавателя, который подвергается воздействию рисков в большей степени. Цель исследования – охарактеризовать особенности восприятия молодыми преподавателями своего положения в вузе в условиях повышения неопределенности и нарастания рискогенности образовательной среды вследствие ее модернизации. Статья основана на анализе результатов анкетирования молодых и опытных преподавателей ПГНИУ. Молодые преподаватели в возрасте до 35 лет характеризуются более низкой степенью лояльности к университету, выделяют такие негативные черты в работе преподавателя, как жесткий контроль со стороны администрации, и большую напряженность работы. Проведен кластерный анализ, и выделены группы уверенных и неуверенных в своей работе в вузе молодых преподавателей. Неуверенные молодые преподаватели не ощущают своей принадлежности к университету, по их мнению, в университете не оцениваются по достоинству заслуги и вклад сотрудников. Наиболее уязвимой когортой молодых преподавателей оказались преподаватели-исследователи мужского пола, именно они с большей вероятностью готовы покинуть вуз в поисках нового места работы.

Ключевые слова: молодой преподаватель, риски, неопределенность образовательной среды, восприятие рисков.

Система высшего образования как основа экономического и социального развития общества подлежит модернизации. Основным направлением модернизации является стремление сделать высшее образование открытым внешним запросам как со стороны рынка труда, так и со стороны науки, инноваций. Согласно Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г., главными проблемами российского высшего образования являются падение его качества, низкая доступность образования для малообеспеченных семей, несоответствие структуры образования рынку труда и низкая инновационная активность университетов [1, с. 166–167].

Для решения поставленных проблем предлагается перейти на новую модель управления высшим образованием. Одним из стратегических направлений развития системы высшего образования является «вовлеченность студентов и преподавателей в фундаментальные и прикладные исследования» [2]. Это необходимо как для сохранения существующих научных школ, так и для возникновения новых, для воспитания нового поколения исследователей, ориентированных на потребности инновационной эконо-

мики знаний. Подчеркивается, что фундаментальные научные исследования должны стать важнейшим ресурсом и инструментом освоения студентами профессиональных компетенций, связанных с поиском, анализом и обработкой информации. Таким образом, новая модель управления предполагает модернизацию устоявшихся привычных форм отношений в образовательной среде, а именно внедряются принципы конкуренции между преподавателями одной кафедры, продвигаются идеи академической мобильности сотрудников, поддерживается научно-исследовательская деятельность преподавателей.

В процессе модернизации наблюдается возрастание неопределенности в современной системе высшего образования, что определяется множественностью влияющих на нее факторов, а также связанным с высокой вариативностью внешней среды отсутствием у субъектов образовательного процесса полного и точного представления о будущем российских университетов [3]. Высшее образование сегодня превращается, следуя терминологии Э. Гидденса, в «институционализированную среду риска».

В связи с переходом на новую модель управления происходят трансформации в статусе

се преподавателя, в характере его труда. Например, увеличивается аудиторная нагрузка преподавателя, что связано с требованием к вузу повысить среднюю заработную плату профессорско-преподавательского состава и увеличить норматив «студент/преподаватель», что приводит к снижению числа преподавателей [4]. Также повышаются требования к преподавателю в отношении совмещения разных видов работы: ведение научно-исследовательской деятельности, написание статей, участие в грантах и осуществление деятельности, приносящей вузу доход, одновременно с выполнением педагогических обязанностей [5]. Эти изменения, связанные с ростом неопределенности образовательной среды, зачастую воспринимаются сотрудниками вузов в негативном ключе, вызывая потерю психологического равновесия, повышение стресса, ухудшение физического здоровья и появление алармизма [6, с. 63].

Одним из требований к современному университету является наличие определенной доли молодых сотрудников. Так, показатель «удельный вес численности научно-педагогических работников (НПР) без ученой степени до 30 лет, кандидатов наук до 35 лет, докторов наук до 40 лет, в общей численности НПР» включен в перечень показателей мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования в 2017 г. [7]. В программах развития крупных российских вузов заложены целевые значения показателя «доля лиц профессорско-преподавательского состава (ППС) моложе 35 лет в общем количестве лиц ППС». Например, в программе развития ФГАОУ ВПО «Казанский (Приволжский) федеральный университет» на 2010–2019 гг. конечная целевая доля ППС моложе 35 лет задана на уровне 32% [8]. В Плане мероприятий по реализации программы повышения конкурентоспособности («дорожная карта») федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта» на 2016–2020 гг. предполагается повысить к 2020 г. долю ППС моложе 35 лет в общем количестве ППС до 30% [9].

От вузов также требуются высокие показатели численности кандидатов и докторов наук, объемов научно-исследовательских разработок (НИР) и опытно-конструкторских работ (ОКР), публикационной активности. Например, в программе развития ФГОУ ВПО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова» значатся следующие целевые значения показателей к 2020 г.: «доля кандидатов и докторов наук в общей численности НПР» – 60%,

«доля доходов, получаемых за счет выполнения НИР и ОКР» – 40%, «средний годовой индекс цитируемости 1 НПР в зарубежных научных изданиях по индексу SCI» – 70% [10]. Подобные стратегические ориентиры приводят к формированию своеобразного идеального типа НПР, сочетающего молодость, наличие ученой степени и эффективность в научно-исследовательской деятельности [11], и, как следствие, новым вызовам для самих молодых сотрудников вузов.

Новые требования к молодым преподавателям вузов сопрягаются с возрастающей неопределенностью их статуса в организации, связанной с тремя факторами. Во-первых, именно молодые сотрудники находятся под большим давлением изменяющихся условий труда, ведь «наибольшее давление испытывают находящиеся внизу университетской иерархии» [6, с. 65]. Как следствие, в условиях низкой конкурентоспособности заработной платы в системе образования наблюдается высокий уровень текучести среди молодых преподавателей вуза. В университет идут работать молодые люди «с заниженной планкой удовлетворения физиологических потребностей» [12, с. 118], а также определенная доля молодых сотрудников, защитив кандидатскую диссертацию, предпочитают искать себя в других отраслях экономики и бизнеса. До 70% молодежи рассматривают профессию преподавателя как стартовую [13, с. 156]. Во-вторых, именно на долю молодых преподавателей приходится «наибольший объем аудиторной нагрузки (в основном – проведение практических и лабораторных занятий, у некоторых – чтение лекций), что не позволяет им уделять много времени научным исследованиям» [14, с. 98], а значит, соответствовать повышающимся требованиям к преподавателям для молодых сотрудников оказывается сложной задачей. И в-третьих, положение молодых преподавателей оказывается неустойчивым в долгосрочной перспективе. Именно с молодыми преподавателями, как правило, заключается трудовой договор с наименьшим сроком (1–2 года), т.е. молодой сотрудник имеет минимальную гарантию занятости. В условиях снижения числа абитуриентов и сокращения ставок преподавателей конкурс среди преподавателей в вузе становится все более жестким. «Наименее защищенными категориями в таком конкурсе оказываются именно молодые кадры» [14, с. 99].

Цель исследования – охарактеризовать особенности восприятия молодыми преподавателями своего положения в вузе в условиях повышения неопределенности и нарастания рисковости образовательной среды вследствие ее модернизации.

Таблица 1

Социально-демографические характеристики выборочной совокупности

Показатели		Подгруппы профессорско-преподавательского состава	
		35 лет и младше	Старше 35 лет
1	Средний возраст (Ме)	30 лет (от 21 до 35)	51 год (от 36 до 85)
2	Соотношение мужчин и женщин	39% к 61%	44% к 56%
3	Средний стаж (Ме)	5 лет	20 лет
4	Доля респондентов, занятых в ПГНИУ по основному месту работы	88%	92%
5	Соотношение сотрудников факультетов естественно-научного и социально-гуманитарного направлений	39% к 61%	43% к 57%
6	Доля респондентов с ученой степенью	43%	72%

Материалы и методы

Эмпирическую базу исследования составили результаты опроса (раздаточное анкетирование на рабочем месте) профессорско-преподавательского состава Пермского государственного национального исследовательского университета (ПГНИУ), проведенного при участии автора в ноябре 2017 г. Объем выборочной совокупности составил 445 человек при объеме генеральной совокупности 1454 человека. Доля респондентов в возрасте младше 35 лет (группа «молодые преподаватели») составила 34% (151 человек), в возрасте 35 лет и старше (группа «опытные преподаватели») – 294 человека. Определение верхней возрастной границы для молодых преподавателей на уровне 34 года соответствует принятому в ведущих российских вузах (в том числе – федеральных университетах) подходу и дает возможности проведения в дальнейшем межрегионального сопоставления. Сравнение социально-демографических характеристик изученных подгрупп представлено в табл. 1.

Как видно из табл. 1, группы «молодых» и «опытных» преподавателей имеют существенные различия. Кроме возраста, основные различия между подгруппами следующие.

Стаж работы молодых преподавателей составляет в основном менее 10 лет (до 4 лет – 46%, 5–9 лет – 42%), что естественно в силу их возраста. Оставшиеся 12% респондентов указали, что их стаж работы в университете составляет 10–12 лет (возраст этих преподавателей 30–34 лет). Стаж работы второй возрастной подгруппы следующий: 20% опытных преподавателей работают в университете менее 10 лет, 31% имеют стаж работы от 10 до 19 лет, 20% указали 20–29 лет, остальные 29% работают в университете более 30 лет.

Для большинства опрошенных преподавателей (более 86% среди обеих групп) Пермский университет является основным местом работы. При этом с увеличением количества лет работы

в университете число совместителей среди молодых преподавателей снижается: среди сотрудников со стажем менее 5 лет 20% – работающие по совместительству, среди длительно (5 лет и более) работающих сотрудников совместители составляют менее 10%. Среди опытных преподавателей также существует обратная связь между стажем и работой по совместительству (Гамма= $(-)$ 0.390 при $p < 0.05$): чем больше стаж работы преподавателя, тем меньше вероятность, что он работает по совместительству. Большая часть опытных преподавателей, работающих в университете по совместительству, имеет стаж работы менее 20 лет (38% из них имеют стаж работы в университете менее 10 лет, 45% – 10–19 лет, оставшиеся 17% работают в университете более 20 лет). В целом опытные преподаватели со стажем менее 20 лет в 16% случаев работают в университете по совместительству, для остальных 84% университет является основным местом работы.

В структуре выборки была соблюдена возрастная пропорция с подгруппами респондентов до 34 лет включительно (молодые преподаватели) и старше 34 лет (опытные преподаватели), репрезентирующая профессорско-преподавательский состав ПГНИУ.

Распределение респондентов по направлениям следующее: на естественно-научных факультетах работают 58% мужчин и 42% молодых преподавателей женского пола, а на социально-гуманитарных факультетах 76% составляют женщины. В подгруппе опытных преподавателей мужчины на естественно-научных факультетах составили 59%, а на социально-гуманитарных – 29%. В обеих подгруппах мужчины преобладают среди преподавателей естественно-научных дисциплин.

Объем нагрузки 27% молодых преподавателей в университете превышает одну ставку. При этом женщины чаще мужчин работают на 1.1–1.5 ставки по основному месту работы (30% против 22% – для оценки связи использовался коэффициент Гамма=0.24 при $p < 0.05$), что

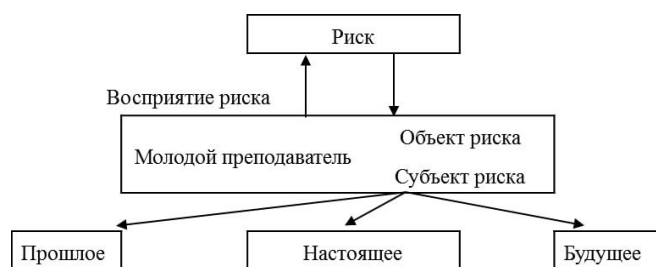


Рис. Теоретико-аналитическая схема исследования

можно объяснить тем, что женщины реже мужчин отказываются от дополнительной нагрузки. Например, по данным международного сравнительного исследования педагогического корпуса по вопросам преподавания и обучения, лишь 26% женщин-учителей отказывается от дополнительной работы в виде классного руководства, проверки тетрадей, заведования кабинетом и пр. [15, с. 7]. Стоит подчеркнуть, что треть всех молодых респондентов работают также по внутреннему совместительству в университете. В основном эта работа связана с преподавательской деятельностью, но на других кафедрах или факультетах. Такой зависимости не наблюдается среди опытных преподавателей. В данной подгруппе пол не связан с большой нагрузкой преподавателя (31% всех «опытных» респондентов работают более чем на 1 ставку, из них 48% это мужчины).

Должности, которые занимают молодые преподаватели, представляют собой весь спектр от ассистента до доцента. 41% молодых преподавателей имеют степень кандидата наук. Среди опытных преподавателей доля «неостепененных» составила 27% (степень кандидата наук имели 57%, доктора наук – 16%). Интересен факт, что мужчины чаще имеют ученую степень, чем женщины (как среди опытных преподавателей – $\Gamma = 0.318$, так и среди молодых – $\Gamma = 0.392$ при $p < 0.05$). Молодые преподаватели мужского пола в 1.7 раза чаще имеют степень кандидата наук, чем их коллеги-женщины ($RR = 1.733$; с 95% CI–1.155–2.598). Это повсеместная тенденция, по данным НИУ–ВШЭ [16], на конец 2015 г. число женщин ниже, чем число мужчин, как в аспирантуре, так и в докторантуре. Это можно объяснить тем, что женщины, совмещая работу и семейные обязанности, часто отдают предпочтение семье и детям, а также «для подавляющего большинства женщин карьера не является большой ценностью: для 45.5% карьера совсем не важна» [17, с. 28].

Вопросы анкеты были направлены на выяснение того, как респонденты воспринимают свою работу в университете. Молодой преподаватель выступает одновременно и в качестве объекта, и в качестве субъекта риска (рис.). В первом случае

молодой сотрудник подвергается воздействию со стороны образовательной среды и, следовательно, становится объектом риска. При этом он воспринимает окружающие его риски и в условиях неопределенности выстраивает свое поведение в соответствии с собственной оценкой степени риска, и в данном случае молодой преподаватель является субъектом риска. Инструментарий построен с целью оценить, как преподаватели воспринимают свою работу в вузе в условиях повышающейся неопределенности и риска в дихотомических категориях спокойная – беспокойная, предсказуемая – непредсказуемая. Воспринимаемый риск рассматривается в отношении прошлого, настоящего и будущего положения преподавателя в университете. Текущее состояние образовательной среды оценивается вопросом «что нравится / не нравится в работе в университете?». Также выявляется мнение респондентов о восприятии себя как сотрудника вуза сегодня и в будущем, что необходимо для понимания оценки молодым преподавателем не только окружающей среды, но и своего места (положения) в университете.

Представленный анализ ответов преподавателей на вопросы о согласии с предложенными утверждениями основан на их интерпретации следующим образом: варианты ответов «полностью согласен» и «скорее согласен» закодированы как положительные, а «полностью не согласен» и «скорее не согласен» – как отрицательные.

Для сравнения ответов молодых преподавателей (до 35 лет) и их старших коллег (в возрасте 35 лет и старше) при оценке значимости положительных и негативных факторов в работе использовались коэффициенты отношения шансов (OR) и относительного риска (RR). Коэффициент рассчитывался для 4-клеточных таблиц, где независимой переменной был возраст (относится ли респондент к группе молодых преподавателей), а переменной риска выступали ответы ППС относительно положительных и негативных факторов работы. Для оценки связи были рассчитаны коэффициенты Гамма, d Сомерса, Тау Краскала и Гудмена. Методом кластерного анализа оценивалось мнение молодых и опытных преподавателей о предсказуемо-

сти/непредсказуемости образовательной среды и восприятия неопределенного положения преподавателя.

Результаты

По итогам проведенного исследования получены следующие результаты.

При оценке текущей ситуации в университете молодые преподаватели лишь в 7% случаев говорят, что работа в университете им представляется спокойной и предсказуемой, еще треть (35%) «скорее согласны» с такой оценкой. При этом наиболее часто встречающимся среди молодых преподавателей был вариант ответа, соответствующий значению «3» на 5-балльной шкале спокойствия. Так, 41% в исследуемой группе заявили, что лишь *отчасти* находят работу в университете спокойной и предсказуемой. Анализ мер центральных тенденций показал, что наиболее распространенным ответом является срединное значение (Медиана=Мода=3, Среднее=3.26).

В группе опытных преподавателей несколько больше число полностью согласных с предсказуемостью работы в вузе (10%), скорее спокойной и безопасной видят свою работу 35% преподавателей в возрасте 35 лет и старше. Лишь *отчасти* с данным утверждением согласны 36% опрошенных (Среднее=3.32). Был рассчитан коэффициент Лямбда = 0.2 (при $p < 0.05$) для уровня зависимости оценки работы в вузе от возраста преподавателя: чем старше преподаватель, тем более спокойной ему представляется работа в университете.

Сравнивая отношение преподавателей к текущей ситуации в университете в категориях предсказуемости – непредсказуемости, стоит отметить, что старшим по возрасту преподавателям работа в вузе кажется более спокойной, чем их коллегам (связь оценивалась коэффициентом d Сомерса=0.082 при $p < 0.05$), но эта взаимосвязь опосредована, например, таким фактором, как удовлетворенность работой. Чем старше преподаватель, тем он более удовлетворен своей работой, а чем более удовлетворен, тем более спокойной и предсказуемой ему она представляется.

В целом по выборочной совокупности наблюдается связь между стажем работы и восприятием работы в университете как спокойной: чем больше стаж работы в этом вузе, тем преподаватель более склонен оценивать свою работу как предсказуемую (связь оценивалась Лямбда=0.229 при $p < 0.05$).

Среди молодых преподавателей мужчины реже женщин дают оценки «скорее согласен»

(28% против 38%) и чаще частично не соглашаются с утверждением, что «работа в университете спокойная, безопасная и предсказуемая» (18% мужчин и 9% женщин): молодые преподаватели-мужчины склонны оценивать свою работу в вузе как менее устойчивую в сравнении с оценками женщин.

Кандидаты наук достоверно чаще остальных молодых преподавателей выбирают ответ «3» в 5-балльной шкале спокойствия – в 51% случаев против 35% в указанных группах соответственно. Среди молодых преподавателей «остепенные» респонденты чувствуют себя наиболее уверенно, тогда как молодые преподаватели без ученой степени – это группа работников, описывающая работу в вузе как «спокойную и предсказуемую» наименее часто.

Аспекты, которые преподавателям не нравятся в работе, представлены в табл. 2.

Как видно из табл. 2, в сравнении оценок негативных факторов между молодыми и немолодыми преподавателями выделяются следующие особенности: молодые сотрудники в 2 раза чаще своих старших коллег отмечают жесткий контроль со стороны администрации, напряженность работы, слабые материально-технические условия для научно-исследовательской работы и отсутствие уверенности, что не потеряют работу.

Среди аспектов, которые *нравятся* в работе в вузе, молодые преподаватели отдали предпочтение следующим характеристикам: 1) удобный график работы (58%); 2) возможность влиять на развитие студентов, формировать их мышление (53%); 3) возможность реализовать свои знания, опыт и способности (49%).

Такую характеристику работы в вузе, как удобный график работы, молодые преподаватели выбирали достоверно чаще, чем более опытные преподаватели ($RR=1.422$). Данный фактор привлекательности рабочего места остается важным для преподавателей, хотя заинтересованность в удобном графике работы несколько снижается в последние годы [18].

Возможность влиять на развитие студентов одинаково важна как для молодых, так и для более опытных преподавателей. Общение со студентами, с молодежью является одним из отличительных признаков работы преподавателя, и этот признак часто выделяют сами преподаватели как благоприятный, им «нравится делиться опытом, объяснять, рассказывать, отвечать на вопросы» учащихся [19, с. 116].

И третье место заняла такая характеристика работы в вузе, как возможность реализовать свои знания, опыт и способности. Половина молодых преподавателей выбрали этот вариант, что объясняется важностью ценности самореа-

Таблица 2

Распределение ответов преподавателей на вопрос «Что вам особенно не нравится в вашей работе в университете?» (ранжировано по столбцу «Молодые преподаватели», %)

№	Варианты ответа	Преподаватели в возрасте старше 35 лет	Молодые преподаватели	Коэф. RR
1	Низкий уровень заработной платы	45.7	49.7	Не знач.
2	Слабое материально-техническое оснащение учебного процесса	33.8	37.7	Не знач.
3	Слабые материально-технические условия для научно-исследовательской работы	15.5	26.5	1.712
4	Нет уверенности, что не потеряю эту работу	11.5	19.2	1.669
5	Слишком напряженная работа	8.6	17.2	1.996
6	Неважный контингент студентов	12.2	16.6	Не знач.
7	Мало возможностей профессионально развиваться, повышать квалификацию	11.9	15.9	Не знач.
8	Несправедливое распределение работы и вознаграждения за нее	12.6	15.2	Не знач.
9	Небольшой объем дополнительных социальных льгот (социальный пакет)	26.6	13.2	0.498
10	Жесткий контроль со стороны администрации	4.7	11.3	2.410
11	Мало возможностей заниматься приоритетными направлениями в науке	10.1	9.9	Не знач.

лизации среди молодежи: по данным ВЦИОМ, самореализация занимает третье место в системе ценностей молодых людей в возрасте от 18 до 34 лет [20].

Стоит подчеркнуть, что молодые преподаватели чаще старших коллег выбирали ответы «возможность сделать карьеру» (Гамма= $(-)$ 0.253 при $p < 0.05$), «возможность совмещать эту работу с другими» (Гамма= $(-)$ 0.243 при $p < 0.05$) и «возможность установить полезные связи» (Гамма= $(-)$ 0.360 при $p < 0.05$). Это, с одной стороны, свидетельствует о большей значимости карьерного роста для молодых сотрудников. С другой стороны, настораживает, что молодой сотрудник положительной чертой работы в университете называет возможность дополнительного заработка вне стен вуза. И эта доля среди всех молодых преподавателей составляет 24%, что косвенно подтверждает выводы исследователей о желании молодых преподавателей уйти из вуза в поисках другой работы, например более высокооплачиваемой [14].

В оценке неопределенности образовательной среды были получены следующие результаты. В отношении суждения «работа в университете спокойная, безопасная и предсказуемая» стоит подчеркнуть некоторую зависимость этой оценки от существующих приоритетов педагога в отношении сферы интересов (научно-исследовательской или педагогической). Чем ближе основные интересы преподавателя находятся к научно-исследовательской сфере, тем он более не согласен с утверждением о предсказуемости работы в вузе, и наоборот, чем более заинтересован в педагогической сфере, тем более работа кажется спокойной и предсказуемой (Гамма= $(-)$ 0.122

при $p < 0.05$). Это можно объяснить большей динамикой исследовательской сферы деятельности в сравнении с педагогической. В частности, необходимость увеличения публикационной активности российских ученых связана с определенными факторами: с вероятным значительным сокращением числа научных организаций и численности исследователей; сокращением направлений научных исследований; неясными перспективами научных журналов [21]. Такие изменения характеризуют неопределенность научно-исследовательской деятельности и повышают риск-генность этой сферы, что приводит к ощущению неуверенности и «неспокойствия» преподавателя-исследователя.

Согласно международному исследованию CAP, Россия относится к странам с низким уровнем стресса и низкой удовлетворенностью работой в университете. Оказалось, что педагоги в странах с высокой удовлетворенностью больше довольны тогда, когда ассоциируют себя с наукой, а не с преподаванием [22]. В нашем же случае отмечена обратная ситуация: чем преподаватель более нацелен в своей деятельности на научную сферу, тем он более неудовлетворен работой в вузе.

Отношение к работе в университете за последние 2–3 года изменилось в худшую сторону ($M_o = M_e = 3$, т.е. соответствует варианту ответа «я стал получать меньшее удовлетворение от работы»). И это соответствует тенденциям о появлении признаков профессиональной усталости, которые выражаются в снижении эмоционально-оценочных суждений преподавателей о социально-профессиональной среде, карьерных перспективах, а также в ухудшении пока-

зателей удовлетворенности профессией [14]. При этом молодые преподаватели чаще отмечают, что стали получать большее удовлетворение от работы, чем их коллеги в возрасте старше 34 лет (Гамма= $(-)$ 0.299 при $p < 0.05$), что свидетельствует о наличии меньшей профессиональной усталости среди молодых сотрудников.

Молодые преподаватели менее уверены в завтрашнем дне, чем опытные сотрудники, что характеризуется как неустойчивым положением молодого специалиста в вузе, так и тем, что эти возрастные подгруппы молодых и опытных преподавателей по-разному относятся к происходящим изменениям в образовательной среде и различно адаптируются к ним. Для молодых характерно построение активной стратегии, предполагающей принятие решений в изменяющихся условиях, а старшие возрастные когорты используют «приспособительные» стратегии [23].

Те, кто отмечают неопределенность текущей ситуации, также обращают внимание и на непредсказуемость будущего. Соответственно, те преподаватели, которые воспринимают настоящее как спокойную и предсказуемую среду, с большей уверенностью смотрят в будущее и предполагают, что неопределенностей в образовательной среде станет меньше (d Сомерса=0.287 при $p < 0.05$).

Несмотря на высказанное в целом мнение об увеличении неопределенности в профессиональной деятельности, молодые преподаватели отмечают уверенность в своем профессиональном будущем. Это демонстрируется их ответами на вопрос о том, справятся ли они с требованиями, которые сейчас предъявляются к работе преподавателя. Большая часть респондентов (72%) отметили, что уверены в том, что справятся, лишь 5% молодых преподавателей высказали некоторое сомнение по этому поводу. Однако стоит подчеркнуть, что более молодые преподаватели в меньшей степени уверены в своих способностях и силах справиться с предъявляемыми требованиями вуза, чем их старшие коллеги (Лямбда=0.076 при $p < 0.05$).

Таким образом, с одной стороны, молодые преподаватели отмечают достаточно стабильную и спокойную обстановку при работе в университете сегодня, с другой – указывают на то, что неопределенности становится со временем больше, и эту тенденцию транслируют на будущее положение работника университета.

Проведенный кластерный анализ показывает следующее: в отношении к наличию неопределенности в работе в университете преподавателей можно поделить на две группы. Первая группа – более уверенные сотрудники, которые

чаще отмечают спокойность и предсказуемость в текущей работе преподавателя, они уверены, что смогут осуществить свои профессиональные планы, работая в университете, также данная группа преподавателей высказывается неопределенно о прошлой и будущей ситуации (они частично соглашаются или не соглашаются с увеличением непредсказуемости образовательной среды). Вторая группа – это менее уверенные преподаватели: с одной стороны, они отмечают повышение неопределенности в работе преподавателя как за последние 2–3 года, так и в ближайшем будущем, с другой стороны, они в большей степени не уверены в своем профессиональном будущем при работе в университете и отмечают большую неопределенность работы в университете по сравнению с преподавателями, попавшими в первую группу.

В целом по университету среди преподавателей к первой группе более уверенных сотрудников относятся те, кто планируют увеличить свою нагрузку в университете или никак ее не изменять, а ко второй группе с большей вероятностью относятся планирующие сократить нагрузку, сменить место работы или совсем завершить трудовую деятельность (d Сомерса=0.112 при $p < 0.05$). Это логично, т.к. неуверенные в своем будущем в университете хотят сменить место работы.

Интересен тот факт, что относительный риск оказаться в группе уверенных сотрудников среди опытных преподавателей выше для мужчин (RR=1.464; с 95% CI–1.083–1.943). Среди же молодых преподавателей наблюдается обратная ситуация: молодые преподаватели-женщины чаще относятся к группе уверенных в своем профессиональном будущем в университете, чем молодые преподаватели-мужчины (Гамма=0.262 при $p < 0.05$). Ко второй группе неуверенных сотрудников чаще относятся молодые преподаватели-мужчины в возрасте до 34 лет включительно. Стоит подчеркнуть, что существует проблема ухода молодых преподавателей из вузов после защиты кандидатской диссертации в поисках более прибыльной работы, например в коммерческом секторе. Возможно, что это в большей степени касается мужчин, чем женщин, т.к. для мужчин ценность получения высокого заработка занимает, как правило, одно из первых мест.

Что касается молодых преподавателей, то неуверенными чаще оказываются сотрудники с небольшим стажем работы в вузе (Лямбда=0.100 при $p < 0.05$), как имеющие, так и не имеющие ученую степень, с низким уровнем удовлетворенности работой в университете (Гамма= $(-)$ 0.512 при $p < 0.05$), сфера интересов неуверенных преподавателей находится ближе к научно-иссле-

довательской деятельности (Гамма= $(-)$ 0.255 при $p < 0.05$). Представители этой группы молодых преподавателей чаще отмечают отсутствие уверенности в том, что не потеряют работу в университете (RR=1.905).

Неуверенные молодые преподаватели не ощущают своей принадлежности к университету (Фи и V Крамера=0.351 при $p < 0.05$). Если говорить в целом о молодых преподавателях, то их уровень лояльности к университету ниже, чем у опытных преподавателей, однако он практически не связан с разделением на группы уверенных и неуверенных преподавателей.

По мнению уверенных молодых преподавателей, именно университет предлагает реализовать их возможности и если они покинут его, то лишатся этого (Гамма=0.473 при $p < 0.05$); неуверенные же, напротив, отмечают, что реализоваться можно и вне стен университета. Это также подтверждает вывод о наличии желания уйти из университета в поисках другой работы среди молодых преподавателей, выделенных в группу «неуверенных».

В отличие от группы уверенных молодых преподавателей для неуверенных преподавателей важно выделение таких аспектов в работе, как возможность влиять на развитие и формирование студентов (RR=1.5) и внести свой вклад в образование и науку (RR=1.976). Менее важными аспектами работы неуверенные называют наличие удобного графика (RR=0.692) и возможность реализовать свои знания и способности (RR=0.623). Потенциал и амбиции чувствующих себя невостребованными в стенах университета преподавателей достаточно высоко ими оцениваются, однако они не чувствуют поддержки развития своих возможностей со стороны внешней образовательной среды, в частности это связано с материальной составляющей работы преподавателя. Так, в группу неуверенных молодых преподавателей попали те, кто в большей степени не согласен с распределением работы и вознаграждения за нее и считает существующее распределение несправедливым (RR=2.399), эти молодые преподаватели в отличие от уверенных говорят о недостатке возможностей для развития и повышения квалификации (RR=4.184).

Среди негативных аспектов работы преподавателя представители этой группы отмечают наличие неважного контингента студентов (RR=2.558). В совокупности с выделенной выше возможностью влиять на развитие студентов, которая является важной составляющей работы в университете для молодых преподавателей в возрасте до 34 лет, этот аспект может послужить фактором для поиска той работы,

которая будет удовлетворять требованиям молодого преподавателя (например, уход в престижные учебные заведения, где отбор учащихся происходит более жестко).

Отношение к управлению вузом различается у преподавателей, отнесенных в группы уверенных и неуверенных. Группа неуверенных молодых преподавателей отмечают, что руководство университета не прислушивается к их мнению, не учитывает его (d Сомерса= $(-)$ 0.341), уверенные же преподаватели не соглашаются с этим утверждением. В университете не заботятся о социальной защите сотрудников, по мнению молодых преподавателей, попавших в группу неуверенных (Гамма= $(-)$ 0.348). Также неуверенные преподаватели не видят, чтобы в университете по достоинству оценивали заслуги и вклад сотрудников (Гамма= $(-)$ 0.577), и не соглашаются с решениями руководства университета (Гамма=0.546).

Относительно участия в научно-исследовательской деятельности стоит подчеркнуть, что среди молодых преподавателей неуверенные чаще совместно с коллегами занимались такими видами деятельности, как подача заявки для получения финансирования на проведение исследования (RR=1.915), чаще уверенных преподавателей готовили документы на получение патентов (RR=4.785), организовывали выставки и конференции (RR=1.572), а также занимались научной работой со студентами (RR=1.357). В 2 раза чаще неуверенные молодые преподаватели получали финансирование по грантам и другим контрактам (RR=2.155), чем уверенные, что свидетельствует о большом научно-исследовательском потенциале этой группы молодых преподавателей. Именно их привлекают для участия в исследовательских группах старшие, более опытные коллеги.

Таким образом, к группе риска относятся те преподаватели, которые не удовлетворены текущей ситуацией в университете и не уверены в своем будущем внутри вуза. К данной группе можно отнести как в целом молодых преподавателей, т.к. они чаще попадают во вторую группу «неуверенных преподавателей», так и в частности тех молодых преподавателей, которые не чувствуют своей причастности к происходящему в университете, не видят своей востребованности в стенах вуза, особенно в научно-исследовательской сфере. Несколько чаще в эту группу попадают мужчины, которые фактически находятся в стадии поиска такой работы, которая будет удовлетворять их требованиям.

Выводы и рекомендации

Работа преподавателя в современном российском вузе носит интегративный характер. Даже молодой преподаватель вынужден совмещать педагогическую и научную деятельность, руководить курсовыми и выпускными квалификационными работами, заниматься фандрайзингом и содействовать внеучебной активности студентов. Неясность будущего вузовского образования в связи с активным распространением информационных технологий, ростом популярности дистанционных форм обучения, средовых форм образования, а также нелинейность развития российского образования заставляют сотрудников вузов действовать в ситуации высокой (и нарастающей) неопределенности. Преподаватели формирующуюся среду риска осмысливают по-разному, выбирают различные стратегии адаптации.

Проведенный анализ показал, что чем старше и опытнее преподаватель, тем более спокойной ему представляется работа в университете. Молодые преподаватели (особенно без ученой степени) в большинстве своем не склонны называть работу в вузе ни «полностью», ни «скорее спокойной и предсказуемой». Они чаще, чем их коллеги в возрасте 35 лет и старше, сомневаются в том, что сохранят работу.

Проведенный кластерный анализ показал, что молодые преподаватели, заявляющие о своей неуверенности в работе в вузе, фактически воспринимают его как непостоянное место работы, планируя сократить нагрузку или сменить место работы.

Настораживает тот факт, что велика вероятность попадания в группу неуверенных у тех преподавателей, чьи интересы находятся ближе к научно-исследовательской сфере. Если для вуза одним из приоритетных направлений развития является поддержка науки и преобразование университета в центр не только образования, но и научных изысканий, то основной акцент должен быть сделан на преподавателях-исследователях и поддержке их работы. По результатам исследования же получается обратная ситуация, при которой молодой преподаватель-исследователь, участвующий в научно-исследовательской работе, получившей финансирование, оказывается незаинтересованным в работе в вузе, т.к. понимает, что может быть более востребован и материально обеспечен, работая в другой организации или сфере.

Стоит подчеркнуть необходимость проведения специальных мероприятий по поддержке молодых преподавателей со стороны администрации вуза. Это касается как «неостепененных»

сотрудников, которые еще не могут в полной мере осуществлять научно-исследовательскую деятельность наравне с более опытными коллегами, так и молодых преподавателей со степенью, которых может привлекать работа в университете при условии удовлетворения и материальных, и нематериальных потребностей [12, 14].

Список литературы

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Утверждена Распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 10.02.2017).
2. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы. Утверждена Распоряжением Правительства РФ от 29.12.2014 № 2765-р.
3. Орлова М.А. Терминология и классификация понятия «неопределенность» // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2010. № 7 (87). С. 43–46.
4. Райчук Д.Ю. Аудиторная нагрузка ППС в свете мирового опыта // Высшее образование в России. 2016. № 1. С. 105–112.
5. Батракова И.С., Бордовский В.А., Тряпицын А.В. Профессиональная компетентность преподавателя высшей школы // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2013. № 5 (80). С. 28–34.
6. Абрамов Р.Н., Груздев И.А., Терентьев Е.А. Академическая профессия и идеология «медленной науки» // Высшее образование в России. 2016. № 10 (205). С. 62–70.
7. Методика расчета показателей мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования 2017 года. URL: <http://stat.miccedu.ru/info/monitoring16/LO-27-05vn.pdf> (дата обращения: 28.05.2018).
8. Программа развития федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет» на 2010–2019 годы. Одобрена Распоряжением Правительства РФ от 13.09.2010 № 1543-р.
9. План мероприятий по реализации программы повышения конкурентоспособности («дорожная карта») федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта» на 2016–2020 годы. URL: https://www.kantiana.ru/5-100/form_ru.pdf (дата обращения: 20.09.2018).
10. Целевые индикаторы // Программа развития федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова» до 2020 года. URL: https://cdnimg.rg.ru/pril/45/48/13/1617_2-1.gif (дата обращения: 29.05.2018).
11. Назарова И. Трудовые нагрузки: усилия и результаты (преподаватели вузов) // Высшее образование в России. 2005. № 10. С. 37–41.

12. Березовская Е.А., Крюков С.В. Привлечение и сохранение молодых преподавателей в системе высшего образования // Высшее образование в России. 2014. № 6. С. 117–122.
13. Фадеева И.М., Федосеева М.В. Самочувствие преподавателя в обществе, профессии, вузе // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2015. № 6 (130). С. 153–163.
14. Березовская Е.А. Молодые преподаватели: потребности и возможности их реализации в вузе // Высшее образование в России. 2016. № 11 (206). С. 97–102.
15. Ефимова Г.З. Учителя-мужчины и учителя-женщины: общее и различное в социологических портретах // Интернет-журнал «Науковедение». 2015. Т. 7. № 5. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/137PVN515.pdf> (дата обращения: 30.05.2018).
16. Статистический сборник ВШЭ «Индикаторы науки: 2018». URL: <https://www.hse.ru/primarydata/in2018> (дата обращения: 30.05.2018).
17. Рыбцова Л.Л. Жизненные ценности женщин // Социологические исследования. 1997. № 10. С. 26–30.
18. Рощина Я.М. Трудовые стратегии преподавателей вузов // Информационно-аналитические материалы по результатам социологических обследований. 2015. № 12. URL: <https://memo.hse.ru/news/162396102.html> (дата обращения: 20.05.2018).
19. Попова О.И. Преподаватель вуза: современный взгляд на профессию. Опыт социологического исследования // Педагогическое образование в России. 2012. № 6. С. 112–119.
20. Молодежь и политика: точки соприкосновения / ВЦИОМ 22.05.2017. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=1285> (дата обращения: 15.05.2018).
21. Иванова Е.А. Публикационная активность российских ученых в рейтинге «SCOPUS» (риски реформирования) // Социология науки и технологий. 2014. Т. 5. № 1. С. 15–24.
22. Давыдова И.А. Профессиональный стресс и удовлетворенность работой преподавателей российских вузов // Вопросы образования. 2014. № 4. С. 169–183.
23. Семенова В.В. Возраст как социальный ресурс: возможные источники социального неравенства // Россия реформирующаяся: Ежегодник – 2004 / Отв. ред. Л.М. Дробижева. М.: Институт социологии РАН, 2004. С. 158–169.

THE STATUS OF A YOUNG UNIVERSITY TEACHER IN THE CONDITIONS OF MODERNIZATION OF HIGHER EDUCATION: RISKS AND THEIR PERCEPTION

E.A. Balezina

Perm State National Research University

The reforming of the higher education system involves the creation of a new management model and the modernization of the established customary forms of relations, which leads to increased uncertainty in the work of a university teacher. This affects the status of the young university teacher, who is exposed to the risks to a greater extent. The aim of the article is to characterize the peculiarities of young university teachers' perception of their position in the university when uncertainty and risks of the educational environment increase due to its modernization. The article is based on an analysis of the results of the questionnaire survey of young and experienced teachers of the Perm State National Research University. Young university teachers under the age of 35 are characterized by a lower degree of loyalty to the university, they point out such negative features in the teacher's work as tight control by the administration and greater work intensity. Cluster analysis was carried out, and groups of young teachers either confident or insecure in their work at the university were identified. Insecure young university teachers do not feel that they belong to the university. In their opinion, the merits and contributions of employees are not duly appreciated at the university. The most vulnerable group of young university faculty members are male teachers and researchers who are more likely to leave the university in search for a new job.

Keywords: young university teacher, risks, uncertainty of the educational environment, perception of risks.