



*Резник С. Д., Вдовина О. А.**

*Пензенский государственный университет архитектуры и строительства,
Пенза, Российская Федерация*

КТО СТАНОВИТСЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ: МОТИВЫ ВЫБОРА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ВУЗЕ

К л ю ч е в ы е с л о в а: преподаватель вуза, научно-педагогическая деятельность, мотивы выбора профессии, пути становления преподавателя.

Статья подготовлена по материалам исследования деятельности преподавателей пензенских вузов, проведенного в 2013–2014 гг. кафедрой менеджмента Пензенского государственного университета архитектуры и строительства. Она посвящена проблеме подготовки преподавательских кадров для высших учебных заведений. Формирование профессионально компетентного и педагогически подготовленного преподавательского корпуса является важнейшей задачей вузов, решение которой обеспечивает качество подготовки специалистов с высшим образованием. Цель настоящей статьи заключается в выявлении мотивов выбора педагогической деятельности и определении способов организации работы с начинающими преподавателями высших учебных заведений. Достижение поставленной цели связано с рассмотрением современных требований к качествам и компетенциям преподавателя, выявлением мотивов выбора педагогической деятельности преподавателями, участвовавшими в исследовании, разработкой способов формирования навыков педагогического труда у молодых преподавателей, а также оценкой возможностей университетов, факультетов и кафедр в подготовке будущих преподавателей при отсутствии такой целостной системы на государственном уровне. Приведенные в статье некоторые результаты мониторинга деятельности преподавателей позволяют говорить об основных мотивах выбора преподавательской деятельности (возможность преподавать и желание заниматься научной работой), о различиях в мотивах у преподавателей в зависимости от стажа работы в вузе и наличия ученой степени. Рассмотрены причины привлекательности работы в вузе; среди них существенной является творческая самореализация, которая обеспечивается возможностью сочетать педагогическую деятельность с научно-исследовательской работой. В статье раскрываются трудности профессионализации молодых преподавателей и опыт решения этой проблемы в Институте экономики и менеджмента Пензенского государственного университета архитектуры и строительства, заключающийся в целенаправленной подготовке ориентированных в будущем на педагогическую деятельность студентов и аспирантов, в интенсивном введении их в мир будущей профессиональной деятельности. Определены и раскрыты возможные пути становления молодых преподавателей и формирования их профессиональных качеств и компетенций.

Введение

Проблема развития высшей школы России является одной из наиболее актуальных и острых в современном российском обществе. В условиях массовой востребованности высшего образования от состояния образовательной системы сегодня во многом зависит построение общества в будущем.

В современных условиях отечественная высшая школа приобретает свою специфику, обусловленную следующими факторами:

- изменение (не всегда в лучшую сторону) качественного состава студентов;
- резкий рост значения научной деятельности преподавателя и вуза в целом;
- интенсивное развитие информационных технологий;
- интеграция российского образования в мировой образовательный процесс и др.

Вместе с тем обеспеченность вузов штатными высокопрофессиональными кадрами, учебно-научной материальной базой заметно отстает от

Резник Семен Давыдович – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента, директор Института экономики и менеджмента Пензенского государственного университета архитектуры и строительства; Российская Федерация, 440028, Пенза, ул. Г. Титова, 28; (8412) 55-35-57; disser@bk.ru.

Вдовина Ольга Александровна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры менеджмента Пензенского государственного университета архитектуры и строительства; Российская Федерация, 440028, Пенза, ул. Г. Титова, 28; (8412) 55-35-57; olgal6.08@mail.ru.

темпов роста числа студентов, и это не позволяет обеспечить должный уровень качества подготовки специалистов.

В последние годы престиж педагогической работы значительно снизился, педагогический корпус высших учебных заведений неуклонно стареет, средний возраст педагогов вузов приближается к пенсионному, что, бесспорно, затрудняет модернизацию вузовской системы.

Преподавателями вуза, как правило, становятся выпускники, которые проявили себя в научной деятельности и поступили в аспирантуру. Их готовность к педагогической деятельности, необходимые для этого навыки и знания никто не оценивает. Сколько времени потребуется им, чтобы овладеть современными технологиями, методами обучения и стать профессиональными преподавателями?

Формирование молодой, профессионально компетентной и педагогически обученной преподавательской смены является важнейшей, системообразующей функцией всех вузов, единственно могущей обеспечить надежную базу для дальнейшего поступательного развития всей системы подготовки специалистов с высшим образованием для страны [12].

Российская высшая школа ощущает острую потребность в квалифицированных педагогических кадрах. Значительная часть преподавательских кадров вузов – выпускники аспирантуры. Они, занимаясь научным исследованием в процессе подготовки и написания диссертации, все-таки остаются далеки от педагогики. На сегодняшний день отсутствует методика оценки их готовности к педагогической деятельности, нет программы подготовки будущих преподавателей вузов.

Практика убеждает: для формирования корпуса молодых преподавателей вузов нужна не только научная, но и основательная системная подготовка в области педагогики с последующей выдачей соответствующего документа о полученной квалификации.

Преподаватель вуза – кто он?

Личность преподавателя, его методическая, педагогическая и психологическая подготовленность во многом определяют качество обучения. Именно преподавателю принадлежит стратегическая роль в развитии личности студента в ходе профессиональной подготовки. Сегодня специалист, выпускник высшего учебного заведения, должен обладать не только фундаментальными знаниями, но и высокой культурой, быть готовым

к разносторонней деятельности, способным самостоятельно ставить и решать широкий круг задач в смежных областях. В связи с этим деятельность современного преподавателя высшей школы должна быть нацелена на формирование обобщенных понятий о механизмах применения полученных знаний, способов деятельности в различных ситуациях. Компетентностный подход в образовании может быть реализован лишь в том случае, если сам преподаватель обладает необходимыми компетенциями, что актуализирует вопрос профессиональной подготовки педагогических кадров для высшей школы [6].

Профессиональный преподаватель сегодня должен владеть современными технологиями педагогической деятельности. Как правило, хороший педагог – опытный педагог. А с чего начинать свою педагогическую деятельность молодому преподавателю? Как быть со вчерашними студентами и аспирантами, ставшими сегодня преподавателями? Ждать десятков лет, когда придет опыт? И будет ли это тот опыт, что сделает его хорошим педагогом? До сих пор при осознании всей важности проблемы в российском образовании не налажена система подготовки преподавателей для непедагогических вузов [4].

Конечно, мы гордимся своими талантливыми педагогами. Но талант – удел единиц. В целом же сегодня наша высшая школа ощущает все более острую потребность в квалифицированных педагогических кадрах, а качества и компетенции преподавателей вузов пока не соответствуют требованиям времени.

Деятельность высших учебных заведений в СССР характеризовалась приоритетной ролью учебного процесса, высоким уровнем мотивации труда преподавателей, выпускники вузов имели гарантированное место работы. Новые условия требуют новых приоритетов деятельности педагога высшей школы, который теперь должен ориентироваться на инновационные подходы к обучению студентов, педагогическое мастерство и профессионализм, постоянно повышать показатели своей научной деятельности, соотносить учебный процесс с интересами работодателей, потребностями рынка труда [10]. Но готов ли к этому преподаватель, особенно молодой? Для того чтобы сократить срок адаптации выпускника вуза к новым для него условиям педагогической деятельности, следует вооружить его необходимыми технологиями.

В 2013–2014 гг. нами проведено исследование деятельности преподавателей пензенских вузов, часть результатов которого представлена в этой

статье. Опрошено 420 человек из четырех государственных пензенских вузов. Треть преподавателей, участвовавших в исследовании, по базовому образованию инженеры. В числе опрошенных преподавателей также экономисты (17 %), менеджеры (14 %), юристы (11 %), педагоги (16 %), технологи (6 %). Большинство преподавателей занимают должность доцента (56 %), по 16 % – старших преподавателей и профессоров, ассистентов – 10 %. Средний научно-педагогический стаж преподавателей пензенских вузов, участвовавших в исследовании, – 18 лет.

В числе опрошенных 70 % женщин и 30 % мужчин. Во многом это соотношение отражает структуру преподавательских кадров на сегодняшний день. И это также следует учитывать в управлении педагогическими коллективами вузов. Проблемы мотивации и продвижения женщин, управления их научно-педагогической карьерой – это предмет отдельных наших исследований [9].

Как правило, преподавателями вуза сегодня становятся вчерашние выпускники (причем по ряду причин далеко не всегда лучшие), проявившие способности к научной деятельности и поступившие в аспирантуру. Были ли у них особые способности к деятельности педагогической, никто никогда не оценивал, да и механизм такой оценки – это тема отдельного разговора.

Кто идет в преподаватели

Многие из молодых людей, заканчивающих вуз и поступающих в аспирантуру, имеют достаточно высокий уровень профессиональных знаний

и навыков по своей специальности, проявляют серьезный интерес к преподаванию и с энтузиазмом готовы были бы им заниматься. Создание продуманной системы педагогической подготовки аспирантов откроет для каждого из них реальную возможность действительно укрепиться в своем желании стать преподавателем, подготовиться к педагогической деятельности до того как войти в студенческую аудиторию в новом для себя качестве. Такая система подготовки послужит также своеобразным фильтром, который позволит вовремя осознать, что это дело – «не его» [12].

В результате исследования выявлено, что половина из действующих преподавателей не планировали в период обучения в вузе, что будут заниматься педагогической деятельностью (табл. 1). Сколько времени им потребуется, чтобы стать профессиональными преподавателями, овладеть современными методиками обучения? Где и как им приобрести необходимые компетенции? Вопросы открытые и злободневные, которые должны заботить вуз, кафедры, самих преподавателей.

При этом отметим, что о преподавательской работе в студенчестве не задумывались те, чей стаж научно-педагогической деятельности свыше 20 лет. Более молодое поколение сегодняшних преподавателей, со стажем 6–10 лет, еще будучи студентами, связывали свою будущую профессиональную деятельность с вузом (табл. 2).

Как показывает практика, специализированная подготовка к педагогической деятельности начинается уже после того, как потенциальный преподаватель закончил высшее учебное заведение по специальности той кафедры, на которой остается

Таблица 1

Нацеленность на будущую педагогическую деятельность в период обучения в вузе

Планирование будущей преподавательской деятельности еще в студенчестве	Количество опрошенных, %
Да	47,8
Нет	45,0
Затрудняюсь ответить	7,2
Итого	100,0

Таблица 2

Подготовка во время обучения в вузе к будущей педагогической деятельности

Подготовка к будущей педагогической деятельности	Научно-педагогический стаж работы								Итого
	До 3 лет	3–5 лет	6–10 лет	11–15 лет	16–20 лет	21–25 лет	26–30 лет	31 год и более	
Да	66,7 %	89,3 %	92,1 %	84,8 %	61,3 %	3,6 %	2,7 %	7,0 %	47,8 %
Нет	33,3 %	7,1 %	7,9 %	12,1 %	35,5 %	96,4 %	97,3 %	58,1 %	44,9 %
Затрудняюсь ответить	0,0 %	3,6 %	0,0 %	3,0 %	3,2 %	0,0 %	0,0 %	34,9 %	7,3 %
Итого	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Таблица 3

Место работы до поступления в вуз на преподавательскую деятельность

Место работы до поступления в вуз на преподавательскую работу	Научно-педагогический стаж работы								Итого
	До 3 лет	3–5 лет	6–10 лет	11–15 лет	16–20 лет	21–25 лет	26–30 лет	31 год и более	
Это первое место работы	86,7 %	87,2 %	92,3 %	84,2 %	94,2 %	14,6 %	3,2 %	8,1 %	53,8 %
Промышленное предприятие	0,0 %	7,1 %	7,7 %	5,3 %	0,0 %	77,1 %	54,8 %	4,0 %	20,2 %
НИИ, ССУЗ, школа	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,8 %	0,0 %	8,3 %	19,4 %	62,2 %	15,0 %
Другое	13,3 %	7,1 %	0,0 %	8,7 %	5,8 %	0,0 %	22,6 %	25,7 %	11,0 %
Итого	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

для преподавания. Таким образом, он постигает азы преподавания, уже будучи специалистом в другой сфере, часто далекой от педагогики.

Это подтверждают результаты мониторинга: для 46 % преподавателей вуз не первое место работы, свою профессиональную деятельность они начинали по своей специальности на промышленном предприятии, в проектно-институте, в торговле и пр. И здесь наблюдается та же тенденция: те, кто был нацелен на будущую педагогическую деятельность еще в период обучения в вузе, остались преподавать сразу по его окончании. Преподаватели со стажем более 20 лет, как правило, это те, кто начинал как производственник (табл. 3).

Конечно, опыт практической работы не лишней в преподавании, знание реального производства обогащает содержание обучения, но одно дело самому решать производственные задачи, совсем другое – научить этому студентов. А для этого требуются знания и навыки другого порядка – психологии, педагогики, методики преподавания. Психолого-педагогические основы преподавания в вузе они специально не изучали, методического мастерства преподаватели-практики достигли опытным путем за долгие годы работы в вузе.

Мотивы выбора педагогической деятельности

Мотивационный климат вуза – интегральная характеристика, складывающаяся из преобладающих мотивов труда, их значимости и уровня удовлетворенности. Он находит свое проявление в настрое на работу, инициативности в принятии на себя дополнительных полномочий и ответственности, стремлении к улучшению качества работы, то есть в преобладающем отношении сотрудников к своей профессиональной деятельности, а также лояльности, поддержании репутации и делового имиджа вуза [1].

Как мотивировать молодых людей к педагогической деятельности, формировать интерес к преподавательской работе? Эта проблема требует решения и на уровне государства в целом, и на уровне университета, и в рамках его факультетов и кафедр. Вчерашнему выпускнику или аспиранту очень непросто выступать в той профессиональной роли, к которой его специально не готовили [3].

Думается, главная проблема не в том, во время или после аспирантуры готовить преподавателей. Важно готовить их из тех, кто хочет, мечтает преподавать и имеет соответствующие способности. Это могут быть «продвинутые» студенты старших курсов, аспиранты, настроенные на работу в вузе, а также те, кто недавно защитил диссертацию и избрал для себя вузовский путь профессиональной деятельности [2].

Педагогические способности, навыки тех, кто становится преподавателем, как правило, никак не оценивают, методики такой оценки не разработаны и не используются в современной высшей школе. Согласно полученным результатам мониторинга, на выбор будущей преподавательской деятельности во многом повлияли возможность преподавать и желание заниматься научной деятельностью.

В меньшей степени проявились такие факторы, как: стремление передать свои профессиональные знания будущим поколениям, призвание, возможность творческой работы. Отметим, что часть преподавателей связывают свой выбор этой деятельности только с поступлением в аспирантуру и требованиями к аспирантам вести учебную нагрузку. Но есть в числе опрошенных преподавателей и те, кто оказался в профессии случайно (табл. 4).

Отметим, что желание заниматься научной работой находится в числе приоритетных мотивов выбора для молодых преподавателей со стажем до 10 лет, а возможность преподавать стала определяющей в выборе профессиональной деятельности

Таблица 4

Мотивы, повлиявшие на выбор научно-педагогической деятельности

Мотивы выбора научно-педагогической деятельности	Количество опрошенных, %
Возможность преподавать	39,7
Желание заниматься научной работой	34,4
Стремление передать свои профессиональные знания другим	14,6
Свой вариант (психологическая совместимость с профессией, призвание, считаю эту работу полезной обществу)	17,4
Поступление в аспирантуру	9,2
Случайно стал преподавателем в вузе	5,8

для тех, кто на сегодняшний день проработал в вузе 15–25 лет (табл. 5).

Прослеживается зависимость между желанием вести научные исследования и наличием ученой степени у респондентов: этот мотив является основным для 89 % респондентов без ученой степени и 46 %, имеющих степень доктора наук, и лишь 20 % кандидатов наук считают этот мотив основополагающим в выборе преподавательской работы (табл. 6).

И это объяснимо: интерес к научной деятельности у не имеющих ученой степени высок на этапе подготовки и защиты кандидатской диссертации, для них научная работа и получение

степени связаны еще и с повышением статуса и зарплаты. После защиты желание заниматься научными исследованиями у большей части преподавателей ослабевает и на первый план выходят другие мотивы.

При этом опрошенные, вне зависимости от мотивов выбора преподавательской работы, отмечают у себя способности к творческой педагогической деятельности.

Работа в вузе дает преподавателям большие возможности для творческой самореализации – в этом видят привлекательность преподавательской деятельности 45 % опрошенных, 29 % видят ее в высоком интеллектуальном

Таблица 5

Мотивы выбора научно-педагогической деятельности по фактору «стаж научно-педагогической деятельности»

Мотивы выбора научно-педагогической деятельности	Научно-педагогический стаж работы				
	До 5 лет	6–10 лет	11–20 лет	21–30 лет	Более 31 года
Желание заниматься научной работой	77 %	92 %	23 %	2 %	5 %
Возможность преподавать	24 %	5 %	52 %	61 %	7 %
Стремление передать свои профессиональные знания другим	0 %	3 %	14 %	6 %	32 %
Призвание, забота о воспитании будущего поколения	3 %	5 %	20 %	14 %	21 %
Поступление в аспирантуру	3 %	3 %	9 %	5 %	14 %
Случайно стал преподавателем в вузе	0 %	2 %	5 %	1 %	9 %

Таблица 6

Мотивы выбора научно-педагогической деятельности по фактору «ученая степень»

Мотивы выбора научно-педагогической деятельности	Наличие ученой степени		
	Без ученой степени	Кандидат наук	Доктор наук
Желание заниматься научной работой	89 %	20 %	46 %
Возможность преподавать	5 %	45 %	51 %
Стремление передать свои профессиональные знания другим	3 %	21 %	18 %
Призвание, забота о воспитании будущего поколения	3 %	18 %	17 %
Поступление в аспирантуру	11 %	6 %	4 %
Случайно стал преподавателем в вузе	0 %	8 %	9 %

Таблица 7

Причины привлекательности педагогической работы в вузе

Причины привлекательности педагогической работы в вузе	Количество опрошенных, %
Больше возможностей для творческой самореализации	45
Выше интеллектуальный потенциал коллектива	28,7
Доброжелательная, благоприятная морально-психологическая обстановка	10,5
Работать в условиях учреждения профессионального образования интересно	36,4

потенциале коллектива, 11 % привлекает доброжелательная, благоприятная морально-психологическая обстановка.

На наш взгляд, творческая самореализация для преподавателя вуза обеспечивается возможностью сочетать педагогическую деятельность с научно-исследовательской работой, реализовать свой интерес к преподаваемой дисциплине, тягой к научному познанию, стремлением вовлечь в него студентов, организовать совместный поиск решения проблемы. Результатом становятся подготовленные и опубликованные монографии, статьи, методические издания, что повышает авторитет преподавателя-исследователя и, как следствие, его удовлетворенность трудом [8].

Существенным мотивационным фактором для преподавателя становится возможность проявлять себя в коллективе, обладающем высоким интеллектуальным потенциалом, в благоприятной морально-психологической обстановке.

Что может вуз

Подготовка преподавательских кадров для высших учебных заведений – проблема многолетняя, ставшая в последнее время еще более актуальной. Целостной и универсальной системы отбора и подготовки преподавателей для вузов на сегодняшний день пока нет.

Шаги, предпринимаемые руководством вузов, факультетов, кафедр по формированию и развитию профессиональных компетенций преподавателей, зачастую стихийны и непоследовательны, оптимальность методов отбора и подготовки преподавателей не подтверждена исследованиями и экспериментами.

Как правило, молодые преподаватели начинают свою деятельность ассистентами, прикрепленными к более опытным доцентам, профессорам, посещают проводимые ими занятия, участвуют в анализе и обсуждении технологии обучения, использованных на занятии методов и приемов обучения, вовлечения студентов в активный образовательный процесс. Под руководством наставника – опытного преподавателя готовят

и самостоятельно проводят учебные занятия, разрабатывают методические материалы по преподаваемой дисциплине.

Сегодня в оценке эффективности вузов отсутствует показатель качества преподавания, используемых педагогических техник, реализуемых образовательных проектов. Оценка преподавателя сводится к числу опубликованных статей, монографий, но практически не учитывается качество проведения и результативность учебных занятий, уровень воспитательной работы. Пока на государственном уровне не разработана система отбора и подготовки педагогических кадров для высшей школы, нужны усилия самих вузов, их факультетов и кафедр. В своем университете, например, мы усилили требования к заведующим кафедрами и деканам, спрашиваем с них все больше за подготовку преподавательского резерва, проводим семинары-тренинги с преподавателями и отобранным резервом на выдвижение, учебу аспирантов существенно дополнили знакомством с педагогическими технологиями [6].

На кафедре менеджмента Пензенского государственного университета архитектуры и строительства подготовлен методический комплекс «Менеджмент в высшей школе», охватывающий объекты и субъекты управления в вузе [5–7; 13; 14]. Ключевая роль в этом управленческом комплексе отводится преподавателям. Учебно-практическое пособие для них «Преподаватель вуза: технологии и организация деятельности» [6] призвано помочь молодому преподавателю найти ответы на волнующие его вопросы, дать нужные ориентиры для его очень непростой работы.

Акценты в этой книге мы делаем на важных и больных проблемах: как развивать качества, необходимые преподавателю современного вуза; как подготовить и провести учебное занятие; как заниматься научной работой; как готовить студента к реальной жизни и профессиональной деятельности, как возвращать его инновационный потенциал; как принимать участие в управлении кафедрой; как организовать самого себя. Конечно, в книге мы не ставили своей задачей указать единственно верный путь, по которому должен

следовать каждый педагог высшей школы, но постарались дать ориентиры такой деятельности, раскрыть специфику труда преподавателя как ученого, исследователя, педагога и воспитателя.

Эффективность учебной работы молодого преподавателя зависит от уровня его методического мастерства, поэтому методическая работа – неотъемлемая часть учебного процесса. Молодые преподаватели и аспиранты привлекаются к участию в методических семинарах кафедры, нацеленных на повышение их педагогического мастерства, разработку новых эффективных методов организации и ведения учебного процесса, на обобщение и распространение передового опыта обучения и воспитания студентов, освещение результатов контроля и взаимопосещения занятий, обмена опытом преподавателей, выработку путей улучшения качества обучения и воспитания студентов [11].

В целях формирования мотивации и развития интереса к научно-педагогической деятельности в Институте экономики и менеджмента Пензенского государственного университета архитектуры и строительства реализуется проект «Школа молодого ученого», в числе основных целей которого формирование профессиональной компетентности студента как будущего ученого и преподавателя вуза, предоставление базовых сведений о педагогической деятельности, оказание помощи в выборе направления научных интересов.

В подготовке молодых преподавателей к педагогической деятельности необходимо проводить семинары параллельно по двум направлениям: обсуждение учебно-методических разработок преподавателей и проведение ими открытых занятий по наиболее трудным для усвоения студентами темам.

Молодой преподаватель для многих вузовских кафедр сегодня – роскошь. Необходимо вызвать интерес у молодых преподавателей к овладению современными педагогическими технологиями, актуализовать их психолого-педагогические знания. Преподаватели должны овладеть умениями научно обоснованной разработки методики проведения различных видов занятий и переноса теоретических положений в реальную практику [5].

Практический опыт вузов учебно-методического объединения по образованию в области менеджмента свидетельствует о том, что использование методического комплекса практических пособий «Менеджмент в высшей школе» позволяет всем участникам этого управленческого процесса, от студента до ректора, разговаривать на одном языке, лучше понимать друг друга. В конечном счете это помогает решать главную задачу – повышать качество учебного процесса.

Список литературы

1. Богдан Н. Н., Могилёвкин Е. А. Мотивация и демотивация профессиональной деятельности персонала вуза (на примере вузов Дальневосточного федерального округа) // Университетское управление. 2004. № 3. С. 89–97.
2. Деканы России: социологический портрет, технологии и организация деятельности / Резник С. Д., Сазыкина О. А., Фомин Г. Б., Шестернина О. И. М.: ИНФРА-М, 2013.
3. Резник С. Д. Барьеры становления молодых преподавателей // Высшее образование в России. 2012. № 12. С. 112–117.
4. Резник С. Д. Преподаватель вуза: проблемы и перспективы // Вестник московского университета. Сер. «Педагогическое образование». 2011. № 2. С. 49–55.
5. Резник С. Д. Управление кафедрой. М.: ИНФРА-М, 2009.
6. Резник С. Д., Вдовина О. А. Преподаватель вуза. Технологии и организация деятельности. М.: ИНФРА-М, 2011.
7. Резник С. Д., Игошина И. А. Студент вуза. М.: ИНФРА-М, 2015.
8. Резник С. Д., Игошина И. А., Резник В. С. Управление личной карьерой. М., 2005.
9. Резник С. Д., Макарова С. Н. Гендерный менеджмент: женщины в управлении. М.: Финансы и статистика, 2009.
10. Резник С. Д., Сазыкина О. А. Новые приоритеты деятельности и моделирование качеств руководящих кадров высших учебных заведений // Университетское управление: практика и анализ. 2008. № 4. С. 57–61.
11. Резник С. Д., Устинова Д. В. Формирование мотивации студентов к научно-педагогической деятельности в вузе // Проблемы современной экономики. 2012. № 3(43). С. 361–365.
12. Розов Н. Х. Преподаватель высшей школы: подготовка и повышение квалификации // Управление высшим образованием и наукой: опыт, проблемы, перспективы: монография / под общ. ред. Р. М. Нижегородцева, С. Д. Резника. М.: ИНФРА-М, 2014.
13. Управление высшим учебным заведением / под ред. В. М. Филиппова, С. Д. Резника. М.: ИНФРА-М, 2014.
14. Управление факультетом / под ред. С. Д. Резника. М.: ИНФРА-М, 2014.





Reznik S. D., Vlovina O. A.*

Penza State University of Architecture and Construction Penza, Russian Federation

WHO BECOMES A TEACHER OF HIGH SCHOOL: THE MOTIVES OF CHOICE OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL ACTIVITIES

Key words: university lecturer, scientific-pedagogical activity, the motives of the choice of profession, the path to becoming a teacher.

The article is prepared on the basis of analysis of activities of Penza higher educational institutions conducted in 2013–2014 by the Chair of Management, Penza State University of Architecture and Engineering. It is devoted to the topic of training pedagogical staff for higher educational institutions. Forming professionally competent and pedagogically trained teaching staff is the most important mission of higher educational institution essential for quality of specialist training in higher education. The article is aimed at identifying motives for choosing pedagogical career and defining ways of organizing the work with specialists starting their career as a lecturer at higher educational institutions. Achieving this aim is related to analyzing modern requirements to quality and lecturer's competencies, identifying motives for choosing pedagogical career by lecturers participating in the research, formulating ways of forming pedagogical skills among young lecturers as well as evaluating the involvement of university, department and chair into training future lecturers in the context of absence of such a system on the national level. The article provides several lecturer activity monitoring results that allow for drawing conclusions concerning main motives for choosing pedagogical work (ability to teach and desire to conduct research), difference of motives among lecturers with different work experience and presence of an academic degree. The article analyses attractive aspects of position of a lecturer, including creative self-realization arising from combination of pedagogical activities and research. The article looks into difficulties related to upgrading professional level of young lecturers and the experience of solving this problem at PSUAE: target training of graduate and postgraduate students willing to become lecturers, their intensive involvement into the world of future professional activities. The article also identifies and describes possible ways of entering pedagogical profession and forming professional competences and skills of young lecturers.

References

1. Bogdan, N. N. & Mogilevkin, E. A. Motivatsiya i demotivatsiya professional'noi deyatel'nosti personala vuza (na primere vuzov Dal'nevostochnogo federal'nogo okruga) [Motivation and Demotivation Professional Activities Staff of the University (for example, Universities of the Far Eastern Federal District)], *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University Management: Practice and Analysis], 2004, no 3, pp. 89–97.
2. Reznik, S. D., Sazykina, O. A., Fomin, G. B. & Sheshternina O. I. *Dekany Rossii: sotsiologicheskii portret, tekhnologii i organizatsiya deyatel'nosti* [Deans Russia: Sociological Portrait, Technology and Organization of Activities], Moscow, INFRA-M, 2013.
3. Reznik, S. D. Bar'ery stanovleniya molodykh prepodavatelei [Barriers to Development of Young Teachers], *Vyshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia], 2012, no. 12, pp. 112–117.
4. Reznik, S. D. Prepodavatel' vuza: problemy i perspektivy [High School Teacher: Problems and Prospects], *Vestnik moskovskogo universiteta. Seriya «Pedagogicheskoe obrazovanie»* [Bulletin of Moscow University. Series "Teacher education"], 2011, no 2, pp. 49–55.
5. Reznik, S. D. *Upravlenie kafedroi* [Management of the Department]. Moscow, INFRA-M, 2009.
6. Reznik, S. D. & Vlovina, O. A. *Prepodavatel' vuza. Tekhnologii i organizatsiya deyatel'nosti* [High School Teacher. Technology and Organization of Activities]. Moscow, INFRA-M, 2011.
7. Reznik, S. D. & Igoshina, I. A. *Student vuza* [High school student]. Moscow, INFRA-M, 2015.
8. Reznik, S. D., Igoshina, I. A. & Reznik V. S. *Upravlenie lichnoi kar'eroi* [Managing Personal Career]. Moscow, 2005.
9. Reznik, S. D. & Makarova, S. N. *Gendernyi menedzhment: zhenshchiny v upravlenii* [Gender Management: Women in Management], Moscow, Finansy i statistika, 2009.
10. Reznik, S. D. & Sazykina, O. A. Novye priority deyatel'nosti i modelirovanie kachestv rukovodyashchikh kadrov vysshikh uchebnykh zavedenii [New Priorities for the Modeling and the Quality of Leadership of Higher Education Institutions], *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University Management: Practice and Analysis], 2008, no. 4, pp. 57–61.
11. Reznik, S. D. & Ustinova, D. V. Formirovanie motivatsii studentov k nauchno-pedagogicheskoi deyatel'nosti v vuze [Formation of Motivation of Students for Research and Teaching in High School], *Problemy sovremennoi ekonomiki* [Problems of Modern Economy], 2012, no. 3 (43), pp. 361–365.
12. Rozov, N. Kh. Prepodavatel' vysshei shkoly: podgotovka i povyshenie kvalifikatsii [Teachers in Higher Education: Training and Development]. In Nizhegorodtsev, R. M. & Reznik, S. D. (eds.). *Upravlenie vysshim obrazovaniem i naukoi: opyt, problemy, perspektivy: monografiya* [Higher Education and Science: Experience, Problems and Prospects], Moscow, INFRA-M, 2014.
13. Filippov, V. M. & Reznik, S. D. (eds.). *Upravlenie vysshim uchebnym zavedeniem* [Management of the Higher Education Institution]. Moscow, INFRA-M, 2014.
14. Reznik, S. D. (ed.). *Upravlenie fakul'tetom* [Management Faculty]. Moscow, INFRA-M, 2014.

*Reznik Semyon Davidovich, Doctor of Economic Sciences, Professor, Head of the Department of Management, Director of the Institute of Economics and Management, Penza State University of Architecture and Construction; Titova str. 28, Penza, 440028, Russian Federation (8412) 55-35-57; disser@bk.ru.

Vlovina Olga Aleksandrovna, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of Management Penza State University of Architecture and Construction; Titova str. 28, Penza, 440028, Russian Federation; (8412) 55-35-57; olga16.08@mail.ru