



ЛЕГКО ЛИ БЫТЬ МОЛОДЫМ? РАЗМЫШЛЕНИЯ О НАЧИНАЮЩИХ НА ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМ ТРЕКЕ

Бугров Д. В., Соколов С. В.

*Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина
Россия, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19*

В современной России государство оказывает значительную поддержку молодым ученым, включая и тех, кто работает в учреждениях сферы высшего образования. Согласно принятым законодательным нормам, различаются две категории молодых ученых: кандидаты наук и молодые ученые без степени – 35 лет, доктора наук – 40 лет¹. Основным инструментом поддержки являются гранты государственных фондов:

- гранты Президента РФ для молодых ученых – кандидатов и докторов наук;
- стипендии Президента для молодых ученых по прорывным направлениям науки;
- гранты РФФИ для молодых ученых;
- гранты РФФИ для коллективов молодых ученых;
- «Мой первый грант» РФФИ и др.

Кроме того, во всех конкурсах РФФИ и РФФИ присутствует обязательное требование относительно количества молодых ученых в коллективе гранта (в конкурсах РФФИ на научные группы – самых массовых грантах в России – количество ученых до 39 лет должно быть не менее 50%, приветствуется включение в проекты аспирантов и студентов). Таким образом, складывается ситуация, когда *молодому выпускнику вуза, ориентированному на академическую карьеру, становится невыгодно вообще заниматься преподаванием*. Университетские кафедры, как правило, могут

предложить молодым преподавателям трудоустройство на небольшие доли ставки ассистентов или преподавателей. В материальном отношении – это мизерные суммы ниже прожиточного минимума и гораздо ниже средней заработной платы по региону.

Как только молодые ученые достигают определенных научных успехов (получают самостоятельные гранты), они стремятся отказаться от преподавания, не имеющего в их глазах ни финансовой, ни социальной привлекательности, или по крайней мере посвящают подготовке к занятиям, разработке курсов и взаимодействию со студентами минимальное количество времени, что *критически снижает качество преподавания*. Итоговый заработок успешных молодых ученых может быть очень существенным, но оплата преподавательской деятельности составляет незначительную его часть. В итоге *академически ориентированная и успешная в научном отношении университетская молодежь рассматривает преподавание как отвлекающее от основной (научной) работы необязательное занятие*, которое они вынуждены выполнять на кафедрах фактически на волонтерских началах – как рационально не обоснованное, а потому нежелательное обременение.

Кроме того, *существует значительное количество направлений подготовки, где наука никогда не являлась приоритетом* (например, иностранные языки, строительство и архитектура, медиакommunikация, реклама и связи с общественностью, сервис, физическая культура и спорт и т. д.), где главными условиями профессиональ-

¹ Приказ Министерства образования Российской Федерации от 18.12.2000 № 3705 «Об утверждении Положения о грантах на проведение молодыми учеными научных исследований в ведущих научно-педагогических коллективах высших учебных заведений и научных организаций Министерства образования Российской Федерации».

ной состоятельности является практический опыт работы, контакты в избранной отрасли, участие в реализации конкретных проектов и т. п. Для молодых преподавателей, приходящих на эти направления, встает вопрос распределения рабочего времени между работой в университете и за его пределами. При этом выбор, как правило, делается не в пользу университета.

Различные общественные организации проводят конкурсы, направленные на утверждение престижа преподавательской профессии, на создание дополнительных стимулов к повышению качества образования (гранты всероссийского конкурса «Золотые имена высшей школы» инициированные, в частности, «Лигой преподавателей высшей школы»).

В Российской Федерации существуют и единичные программы поддержки молодых преподавателей; их опыт можно использовать при разработке комплексной программы поддержки. Примерами могут служить гранты НБО «Благотворительный фонд В. Потанина» для молодых преподавателей, гранты Росмолодежи, программы стимулирования разработки курсов с применением современных информационных технологий (например, в УрФУ такие программы существуют с 2014 г.). Следует отметить и сложившиеся в конкретных университетах практики организации мер по улучшению материально-бытовых условий жизни преподавательской молодежи (программа улучшения жилищных условий в том же УрФУ, позволяющая субсидировать ставку по ипотечному займу и др.)

Конечно, молодые преподаватели в большинстве своем готовы приспосабливаться к такой ситуации. Кому-то нравится общаться со студентами, обретать социальный опыт и открывать для себя рецепт «вечной молодости», кто-то полагает, что испытание преподавательской деятельностью является необходимым условием на пути к научной успешности, а кто-то должность ассистента, старшего преподавателя, а затем и доцента воспринимает как обязательный элемент старта последующей административной карьеры.

Ни одна из перечисленных моделей восприятия молодыми преподавателями своего статуса не мотивирует вчерашних университетских выпускников на развитие содержания и формы преподаваемых учебных курсов, не задействует такой важный для молодежи принцип, как позитивная соревновательность, доброжелательная конкуренция с себе подобными – в плане сопоставления профессиональных и общекультурных компетенций, творческих способностей, образовательно-

го инструментария, соответствия современному уровню технологий поиска, обработки и передачи информации.

* * *

На наш взгляд, описанная выше ситуация требует специальных мер, которые позволили бы высшим учебным заведениям эффективно работать по закреплению молодых кадров на должностях профессорско-преподавательского состава (ППС), причем преподавание должно восприниматься как равноценная научным исследованиям форма деятельности. Поскольку имеющиеся инструменты социальной поддержки не позволяют до конца решить проблему обесценивания вузовского преподавания, представляется рациональным для поддержки молодых преподавателей использовать *целевое конкурсное финансирование*. Форма целевого финансирования позволила бы решить ряд актуальных задач:

- привлечение молодежи на преподавательские должности в вузах России;
- закрепление талантливых молодых педагогов в вузах;
- повышение качества преподавания, разработка новых учебных дисциплин, модулей, образовательных программ и развитие современных образовательных технологий;
- поощрение мобильности молодых преподавателей, содействие их творческому взаимодействию между собой в масштабах страны, создание дополнительных социальных «лифтов».

Механизм поддержки должен включать в первую очередь меры материального стимулирования, осуществляемого на основе конкурсного отбора, близкого по формату к конкурсам грантовых проектов. Вкратце механизм можно описать следующим образом. По окончании стадии разработки регламента прохождения всех необходимых согласований Правительство Российской Федерации принимает целевую программу поддержки молодых преподавателей в российских вузах и определяет общий объем ее финансирования, а затем Министерство науки и высшего образования объявляет конкурс на поддержку молодых преподавателей вузов России.

Программа поддержки может быть разделена на группы по видам конкурсов, с установлением отдельных требований по допуску к конкурсу, критериев оценки заявок и целевых отчетных показателей для каждой группы. Группы выделяются не только на основе возраста, но и с учетом принятых в законодательстве норм для определения категории «молодой ученый». Можно выде-

лить четыре вида конкурса на получение целевой поддержки, которые предлагается разбить на две категории.

Первая категория – *основные (базовые)* программы поддержки:

1. Молодые преподаватели, занимающие должности «ассистент» и «преподаватель».

2. Молодые преподаватели, занимающие должности «старший преподаватель» и «доцент».

Вторая категория – *дополнительные* программы поддержки:

3. Молодые преподаватели – кандидаты наук, работающие над докторской диссертацией (для этой категории может быть предусмотрен сниженный объем учебной нагрузки).

4. Молодые преподаватели – доктора наук (как правило, в должности «профессор»).

Срок получаемой поддержки может быть дифференцирован в зависимости от вида конкурса, однако представляется целесообразным установить трехлетний срок поддержки для базовых программ. Размер поддержки также может различаться по видам конкурса. Для расчета сумм предлагается руководствоваться указом Президента России, в соответствии с которым величина оплаты труда научно-педагогических работников вузов устанавливается на уровне двукратной средней заработной платы по региону². При этом сумма, равная двукратной средней заработной плате, обязательно должна выплачиваться победителям конкурса на поддержку старших преподавателей и доцентов (конкурс 2). Для выигравших конкурс на поддержку ассистентов и преподавателей (конкурс 1) размер поддержки может быть меньше. В отношении конкурсов по дополнительным программам поддержки (конкурсы 3 и 4) может быть разработан отдельный подход.

Целесообразно установить и систему квот по регионам и направлениям подготовки. Участники конкурсов должны заручиться гарантийным письмом от соответствующего вуза с указанием конкретного подразделения, в котором молодой преподаватель *уже* работает.

В связи с выделением именно таких групп требуются определенные пояснения. Проблемным вопросом является *трудоустройство молодого преподавателя в вузе*. На наш взгляд, целесообразно поддерживать преподавателей, которые уже занимают штатную должность ППС в вузе, пройдя конкурсный отбор на эту должность. В таком случае сам факт трудоустройства через

университетские конкурсные процедуры уже является гарантией состоятельности молодого преподавателя и его нацеленности на ведение работы со студентами, на преподавательскую карьеру. При этом доля ставки, занимаемая молодым преподавателем, не должна играть роли. Кроме того, поддержка уже избранных по конкурсу молодых преподавателей не допускает возникновения ситуации, при которой преподаватель получает государственную поддержку, но не избирается по конкурсу. Необходимо помнить: в соответствии с «Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников научно-педагогических работников» прохождение конкурса является обязательным в большинстве случаев³.

Важный дискуссионный вопрос – должность, с которой следует поддерживать молодых преподавателей. Как правило, молодые преподаватели без опыта работы начинают свою карьеру с должности «ассистент». Представляется разумным начинать поддержку молодых преподавателей именно с ассистентского уровня, однако суммы и сроки поддержки ассистентов должны отличаться от тех, которые предусматриваются в отношении старших преподавателей и доцентов. Старшими преподавателями и доцентами, в соответствии с квалификационными требованиями Министерства образования и науки, вполне могут быть молодые сотрудники вузов, защитившие кандидатские диссертации или проработавшие в вузе не менее трех лет. Очевидным преимуществом старших преподавателей является то, что они имеют право ведения лекционных занятий. Таким образом, преподаватели, получившие поддержку по государственной программе в полном объеме, смогут заняться разработкой собственных учебных курсов, а не только вести практические занятия за более опытными коллегами, как это предусматривается законодательством для занимающих должности «ассистент» или «преподаватель». Кроме того, определенный стаж научно-педагогической деятельности, накапливающийся у молодого преподавателя к моменту, когда он занимает должность «старший преподаватель», позволяет гарантировать более высокое качество преподавания и помогать молодому профессионалу успешно планировать развитие своей дальнейшей карьеры.

Требуется определить четкие и понятные критерии – как допуска к конкурсу, так и отбора побе-

² Указ Президента Российской Федерации от 07.09.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

³ «Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации» (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.11.2002 № 4114).

дителей. Можно предложить целый ряд критериев, которые сведены в размещенные ниже таблицы.

Следует особо отметить, что среди обязательных минимальных требований к конкурсантам отсутствуют научные показатели (в отличие, например, от требований к руководителям проектов РФ, где определенное количество публикаций в рецензируемых журналах является порогом доступа). Причина этого заключается не в пренебрежении научными результатами, но в ориентации предлагаемой программы молодых преподавателей, работающих на различных, а не только на «наукоемких» направлениях. Другими словами, высокие научные показатели не являются основным критерием, но они также будут учитываться при отборе участников и могут служить дополнительным преимуществом.

Рассмотрение заявок конкурсантов должно проводиться экспертами, в число которых должны войти ведущие преподаватели российских вузов. Процедура экспертизы должна быть анонимной. Возможные критерии отбора победителей приведены в таблице ниже.

В таблице представлены общие критерии отбора участников для всех видов конкурса. Конкретные баллы по большинству пунктов могут совпадать. Особо отмечены (*) пункты, баллы по которым целесообразно дифференцировать

для основных и дополнительных программ поддержки. Удельный вес (процент от общего числа баллов) для направления «Научная деятельность» может быть повышен для дополнительных видов конкурсов (молодые кандидаты наук, работающие над докторской диссертацией и молодые доктора наук). Увеличить удельный вес научной деятельности можно за счет уменьшения доли учебной деятельности (например, 40 % – удельный вес учебной деятельности и 30 % – научной).

Ключевой составляющей конкурсной заявки является план работы, который составляется на весь срок получения поддержки с детализацией по каждому году. Конкретные виды деятельности по плану работы, представленные в таблице, являются основным и общими. В конкурсной документации они могут быть детализированы по каждому виду конкурса.

Для оценки результативности всей целевой программы и работы каждого победителя конкурса представляется целесообразным определить критерии оценки деятельности получателей поддержки.

Молодые преподаватели – получатели поддержки – должны выполнить определенное количество работ и достичь числовых и качественных показателей, установленных как в их собственной заявке, так и в конкурсной документации.

Таблица 1

Критерии допуска к конкурсу на поддержку молодого преподавателя (минимальные требования к кандидатам)

Вид конкурса	Общие критерии	Специальные критерии
Конкурс 1. Молодые преподаватели, занимающие должности «ассистент» и «преподаватель»	<ul style="list-style-type: none"> • высшее образование магистратура / специалитет, соответствующие образовательному направлению, на котором планирует работать конкурсант; 	<ul style="list-style-type: none"> • возраст до 33 лет включительно на момент окончания срока поддержки; • работа в должности «ассистент» или «преподаватель» в вузе, предоставляющем гарантийное письмо
Конкурс 2. Молодые преподаватели, занимающие должности «старший преподаватель» и «доцент»	<ul style="list-style-type: none"> • трудоустройство в вузе с прохождением конкурса на преподавательскую должность, по которой конкурсант планирует подавать заявку для получения государственной поддержки; 	<ul style="list-style-type: none"> • возраст до 35 лет включительно на момент окончания срока поддержки; • работа в должности «старший преподаватель» или «доцент» в вузе, предоставляющем гарантийное письмо
Конкурс 3. Молодые преподаватели – кандидаты наук, работающие над докторской диссертацией	<ul style="list-style-type: none"> • должность, по которой конкурсант подает заявку, является основной (преподаватель не является внутренним или внешним совместителем); 	<ul style="list-style-type: none"> • возраст до 35 лет включительно на момент подачи заявки; • работа в должности «старший преподаватель» или «доцент» в вузе, предоставляющем гарантийное письмо; • степень кандидата наук; • обучение в докторантуре в учреждении, подведомственном Минобрнауки РФ
Конкурс 4. Молодые преподаватели – доктора наук (как правило, в должности «профессор»)	<ul style="list-style-type: none"> • наличие гарантийного письма от вуза о возможности предоставить конкурсанту нагрузку на полную ставку в конкретном подразделении 	<ul style="list-style-type: none"> • возраст до 40 лет на момент окончания срока поддержки; • степень доктора наук; • работа в должности «доцент» или «профессор» в вузе, предоставляющем гарантийное письмо

Таблица 2

Критерии отбора победителей

Направление	Конкретные виды деятельности						% от общего числа баллов
Учебная деятельность	Стаж работы	Разработка дисциплин, модулей	Учебники и уч.-метод. пособия	Опыт руководства ВКР*	Реализованные дисциплины	Опыт использования современных технологий	50
Научная деятельность	Ученая степень*	Монографии*	Статьи в рецензируемых изданиях*				20*
План работы	Мотивационное эссе	Разработка дисциплины, программ	Применяемые технологии	Публикации учебников, уч.-метод. пособий	Повышение квалификации	Научная работа*	20
Прочее	Признание заслуг: дипломы, грамоты	Владение иностранным языком (уровень)	Повышение квалификации				10

Как и в случае с научными грантами, получатели поддержки должны представлять ежегодные отчеты о своей работе. На наш взгляд, наличие неких общих подходов в определении степени продуктивности исследовательской и преподавательской деятельности, при условии логично-

сти и системности этих подходов, может не просто мотивировать молодых преподавателей к участию в конкурсе на получение поддержки, но и реально заинтересовать их, побудить к состязательности на преподавательском поле, поскольку для тех, кто только начинает движение

Таблица 3

Критерии оценки деятельности получателя поддержки

Вид конкурса	Общие критерии	Специальные критерии
Конкурс 1. Молодые преподаватели, занимающие должности «ассистент» и «преподаватель»	<ul style="list-style-type: none"> количество выпускных квалификационных работ и студенческих проектов, выполненных под руководством получателя поддержки; 	<ul style="list-style-type: none"> объем учебной нагрузки (соответствует полной преподавательской ставке по занимаемой должности)
Конкурс 2. Молодые преподаватели, занимающие должности «старший преподаватель» и «доцент»	<ul style="list-style-type: none"> внедрение современных образовательных технологий (при подаче заявки конкурсант описывает виды, формы и количество); внеучебная работа (виды, формы, конкретные мероприятия и достижения); 	<ul style="list-style-type: none"> объем учебной нагрузки (соответствует полной преподавательской ставке по занимаемой должности, не менее 700 часов); количество разработанных и внедренных учебных курсов; руководство учебными модулями и / или образовательной программой
Конкурс 3. Молодые преподаватели – кандидаты наук, работающие над докторской диссертацией	<ul style="list-style-type: none"> публикация учебных или учебно-методических пособий (при подаче заявки конкурсант планирует количество) 	<ul style="list-style-type: none"> объем учебной нагрузки (ниже, чем для участников по основным конкурсам); научная деятельность (количество статей, монографий, участие в конференциях); научно-просветительская деятельность (количество мероприятий)
Конкурс 4. Молодые преподаватели – доктора наук (как правило, в должности «профессор»)		<ul style="list-style-type: none"> объем учебной нагрузки (ниже, чем для участников по основным конкурсам); количество разработанных и внедренных учебных курсов; руководство аспирантами; руководство образовательной программой; научно-просветительская деятельность (количество мероприятий)

по профессиональной траектории, характерно стремление постоянно сравнивать себя с другими стартующими, соотносить темп и вектор собственного роста с тем, как развиваются идущие рядом. Эти возрастные особенности молодежи – открытость и готовность к соревнованию с себе подобными – можно и нужно использовать во благо университетского образования в целом

и в интересах укрепления социального статуса, материального благосостояния молодых преподавателей, их защиты от эмоционально-психологического «выгорания» и гнетущих сомнений в правильности своего профессионального выбора. Речь идет, без всяких преувеличений, о тех, кому уже в ближайшее время предстоит определять будущее высшей школы.

Рукопись поступила в редакцию 03.09.2019
Submitted on 03.09.2019

Принята к публикации 26.09.2019
Accepted on 26.09.2019

Информация об авторах:

Бугров Д. В. – кандидат исторических наук, доцент, первый проректор Уральского федерального университета им. Б. Н. Ельцина.

Соколов С. В. – кандидат исторических наук, и. о. заведующего кафедрой истории России, член Совета молодых ученых Уральского федерального университета им. Б. Н. Ельцина.

