

МЕТОДЫ УДЕРЖАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОСТАВА В ВУЗЕ

Лукина Ирина Ивановна

магистрант, Донской государственный технический университет, РФ, г. Ростов-на-Дону

Миргородская Елена Олеговна

научный руководитель, д-р экон. наук, зав. кафедрой государственное и муниципальное управление, Донской государственный технический университет, РФ, г. Ростов-на-Дону

Качество преподавания лежит в основе экономического и социального прогресса. Преподаватели являются важнейшим фактором, влияющим на обучение населения. Поэтому важно привлекать тех, кто обладает наибольшим потенциалом для успешной и эффективной работы, разрабатывать эффективные стратегии и методы для найма и удержания сотрудников.

Высшие учебные заведения (далее - ВУЗы) должны иметь постоянную группу профессоров, которые имеют право на более высокий статус (постоянную должность) в должном количестве и в соответствии с Положением о преподавательской деятельности.

ВУЗы должны располагать необходимыми кадровыми ресурсами для выполнения своих задач, несмотря на привлечение сторонних специалистов, и нести ответственность за подбор и продвижение преподавательского состава.

Максимальное количество преподавателей, которых может нанять ВУЗ, устанавливается приказом министерства, осуществляющего надзор. Распределение вакансий по различным категориям осуществляется каждым ВУЗом, хотя министерство, осуществляющее надзор, может устанавливать общие правила по этим вопросам [1].

Преподавательскому составу в частных ВУЗах гарантируется карьерный рост, аналогичный карьерному росту в государственных.

Преподаватели в частных ВУЗах должны обладать академической квалификацией и учёными степенями, которые требуются для эквивалентной государственной профессиональной категории.

Набор преподавательского состава в частные ВУЗы регулируется без вмешательства государства в процесс планирования.

К сожалению, сегодняшняя сфера образования характеризуется постоянной борьбой за удержание и мотивацию преподавателей. По мере того, как преподаватели уходят из профессии, поддаваясь стрессу и выгоранию, расплачиваются за это ученики. Чтобы решить эту проблему, законодатель разрабатывает новые стратегии для привлечения, удержания и мотивации преподавательского состава. В этой статье мы и рассмотрим подобные стратегии, предоставим исчерпывающее руководство по наиболее эффективным решениям для удержания и привлечения преподавателей.

Глобальная нехватка преподавателей является серьёзным препятствием на пути к обеспечению равного и качественного образования для всех учащихся. По оценкам, к 2030 г. миру потребуется 68,8 млн преподавателей, чтобы обеспечить образование для каждого учащегося. Если не решить эту проблему, нехватка преподавателей может подорвать цель обеспечения качественного и справедливого образования для каждого учащегося.

Нехватка преподавателей влияет не только на успеваемость учащихся. Она также ухудшает условия труда других преподавателей, что приводит к увеличению рабочего дня или количества студентов в аудитории. Эти неблагоприятные условия могут привести к более высокому уровню текучести кадров и, в конечном итоге, снизить показатели удержания сотрудников.

Огромнейшим фактором, способствующим нынешней нехватке преподавателей, является не растущая потребность в них, а тот факт, что преподаватели массово уходят из профессии по разным причинам.

Молодые преподаватели уходят, чтобы заняться другими сферами с более высокой оплатой и льготами. Преподаватели постарше уходят, чтобы заняться менее напряжённой работой или просто выйти на пенсию. В целом, профессия *преподавателя* испытывает трудности с удержанием талантливых специалистов, что делает удержание наиболее эффективным решением проблемы [2].

Сохраняя опытных преподавателей, ВУЗы могут существенно сократить расходы, связанные с наймом и обучением новых преподавателей. Такая финансовая экономия позволяет ВУЗам перераспределять ресурсы на улучшение условий, внедрение передовых технологий и расширение образовательных ресурсов, создавая более благоприятную среду для обучения.

Кроме того, стабильный кадровый состав обеспечивает прочную основу для разработки и реализации эффективной политики, способствуя беспрепятственному проведению реформ, направленных на повышение качества образования. Он также обеспечивает сохранение бесценных институциональных знаний и опыта, необходимых для выявления и удовлетворения растущих потребностей учащихся и ВУЗов.

Причины нехватки преподавателей очень многогранные, т.к. варьируются от ВУЗа к ВУЗу и во многом зависят от правил, требований и шкалы оплаты труда. Следовательно, решения по привлечению и удержанию преподавателей должны быть адаптированы с учетом конкретных потребностей преподавателей, образовательных учреждений, а местных и федеральных потребностей.

Итак, одним из краткосрочных решений проблемы нехватки преподавателей является использование преподавателей по контракту. Эти преподаватели обычно имеют временное или срочное соглашение и минимальную педагогическую подготовку. Подобная стратегия доказала свою эффективность в некоторых странах: как показало исследование в Индии, введение преподавателей по контракту привело к улучшению результатов тестов у учащихся. Хотя этот подход обеспечивает высокий уровень гибкости, он сопряжен с рядом проблем, таких как постоянная текучесть кадров, высокие затраты на замену и цикл набора новых участников.

Однако более эффективный долгосрочный подход предполагает предоставление преподавателям, работающим по контракту, возможности перейти с временного контракта на постоянную работу. Это может включать в себя требование наличия учёной степени или повышения квалификации, проведение конкурсного отбора или предоставление преподавателям, работающим по контракту, возможности стать государственными служащими после определённого срока работы.

Повышение заработной платы преподавателям до уровня, сопоставимого с оплатой труда в профессиях, требующих аналогичной подготовки, может стать важным шагом в повышении статуса этой профессии. Так, во многих странах преподавание считается «профессией последней надежды» из-за низкой заработной платы или низкого престижа профессии. Повышая уровень заработной платы, возможно сделать профессию преподавателя более привлекательной.

Как и в случае с низкой заработной платой, ненадлежащие условия труда могут снизить мотивацию преподавателей и общую привлекательность профессии. Для преподавателей, работающих в конфликтных или кризисных ситуациях, это может означать отсутствие безопасности или трудности с удовлетворением базовых потребностей. Преподавателям в

странах с низким и средним уровнем дохода может не хватать необходимых для обучения вещей, таких как рабочие зоны, книги, доступ к Интернету и др.

Также одна из наиболее эффективных стратегий привлечения и удержания талантливых преподавателей — предоставление им возможностей для профессионального развития. Это могут быть семинары, тренинги и другие мероприятия, на которых участники могут приобрести новые навыки и быть в курсе новейших методов и технологий преподавания. Предоставляя преподавателям возможности для профессионального роста, ВУЗы могут поддерживать их заинтересованность и мотивацию оставаться в профессии.

Одной из таких программ повышения квалификации для преподавателей является программа «Обучи преподавателя». Она позволяет совершенствовать навыки, чтобы стать наставниками, используя методы обучения, адаптированных к современным условиям и потребностям учащихся. Такая программа основана на предположении, что самый эффективный тип обучения — это не пассивное обучение тому, что нужно делать, а обучение тому, как самостоятельно находить решение. Фасилитаторы обучения больше похожи на коучей или тренеров, которые направляют и помогают учащимся учиться самостоятельно. Программа «Обучи тренера» дает преподавателям практические навыки, необходимые для того, чтобы стать опытными фасилитаторами, предоставляя им инструменты и опыт для разработки методик, придумывания занятий в аудитории, использования различных технологий и применения навыков вербального и невербального общения. В целом, эта программа дает преподавателям возможность улучшить свою работу и получать больше удовольствия от нее без смены рода деятельности [3].

К тому же нельзя обойти стороной и то, что одной из самых больших угроз благополучию преподавателя является чувство изоляции и отсутствие поддержки. Таким образом, налаживание обмена опытом и сотрудничества между преподавателями — относительно простой и недорогой способ повысить их моральный дух и мотивацию. Сотрудничество позволяет преподавателям делиться своими идеями, поддерживать друг друга и вести за собой студентов к эффективному обучению. Этому можно способствовать с помощью официальных, неформальных и виртуальных форматов, позволяющих преподавателям обсуждать учебные программы и стратегию преподавания.

Администраторы и руководители ВУЗов должны эффективно доносить до преподавателей и сотрудников миссию и цели обучения, чтобы они могли работать над их достижением — такое руководство также может существенно повлиять на их отношение к продолжению преподавательской деятельности.

Устранение гендерного дисбаланса в преподавании также может влиять на удержание преподавателей в профессии. Действительно, женщины значительно преобладают в сфере образования, и посему следует прилагать усилия для привлечения большего числа мужчин в нее.

В заключении стоит отметить, что привлечение и удержание талантливых преподавателей имеет решающее значение для успеха любого образовательного учреждения. Для этого необходимо внедрять комплексные стратегии, учитывающие различные аспекты преподавательской деятельности, которые должны быть адаптированы к уникальным потребностям и задачам каждой образовательной системы. Сосредоточившись на повышении заработной платы, улучшении условий труда, возможностях профессионального развития и формировании культуры сотрудничества и инноваций, образовательные учреждения смогут привлечь и удержать высококвалифицированных преподавателей.

Список литературы:

1. Дорохова Т. С., Галагузова Ю. Н. Основы педагогики. Учебник. М.: Инфра-М, 2020. 272 с.
2. Колесов В. И. Пенитенциарная педагогика. М.: Юрайт, 2023. 361 с.

3. Никуличева Н. В. Дистанционное обучение. От внедрения до реализации. Учебник. М.: КноРус, 2024. 244 с.