

Е. В. Бирченко

ВЫПУСКНИКИ ВУЗОВ КАК КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО КОРПУСА ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

В общественных дискуссиях об эффективности высшего образования все большую значимость получают такие критерии, как трудоустройство и карьера выпускников вузов. Ключевыми показателями эффективности с этой точки зрения выступают не только удельный вес численности трудоустроившихся выпускников в общей численности выпускников вуза, но и трудоустройство по специальности. По данным социологических исследований, от 30 до 40 процентов выпускников украинских вузов в настоящее время работает по специальности, не связанной с полученным профессиональным образованием [2]. Подобная тенденция характеризует нерациональное использование человеческого капитала в обществе, демонстрирует сужение возможностей профессиональной самореализации молодого специалиста.

Академическая карьера выпускника в этом контексте представляется одним из путей наиболее полного раскрытия творческого потенциала профессионала высокой квалификации в трудовой деятельности. Она решает отмеченную проблему повышения планки возможностей профессиональной самореализации выпускников и одновременно становится важной составляющей развития кадрового потенциала университетов.

Можно отметить, что в целом в высшей школе как ответ на запросы общества выстроилась *система содействия трудоустройству выпускников*. В общих чертах она представляет собой:

- комплекс мероприятий по наращиванию конкурентных ресурсов будущего специалиста в развивающей культурно-образовательной среде;
- специальную подготовку к трудоустройству, формирующую способность осуществить свой профессиональный выбор в конкурентных условиях рынка труда и реализовать активные стратегии занятости.

Однако подготовка студентов к академической карьере имеет свою специфику. Она представляет собой органичную часть активной кадровой стратегии высшей школы, где выпускники рассматриваются как *кадровый резерв преподавательского корпуса*. Современная кадровая политика вузов основана на создании оптимальных условий для формирования кадрового потенциала и способах его эффективного использования. От нахождения правильного решения вопроса использования кадрового ресурса во многом зависит прогрессивный потенциал инно-

вационного становления высшего профессионального образования. Наличие же в организации кадрового резерва позволяет своевременно решать задачи кадрового планирования и обеспечения (*формирование, восполнение, создание, наращивание, совершенствование*).

Вузы уделяют особое внимание выявлению способных студентов и мотивации их к выбору академической карьеры. Подготовка кадрового резерва вуза из числа наиболее перспективных студентов в цепочке «бакалавры – магистры – аспиранты – молодые преподаватели и научные сотрудники» решает актуальную для нынешней ситуации в высшей школе задачу преодоления *тенденции старения кадров*. Несбалансированность профессорско-преподавательского состава по профессиональным качествам и возрастным показателям затрудняет модернизацию научно-образовательной сферы и широкое развитие инновационной деятельности. Достижение оптимального соотношения числа преподавателей старшего поколения, имеющих большой опыт работы, и молодых преподавателей обеспечивает *преимственность* в развитии научно-образовательного и инновационного потенциала высшего учебного заведения. Следует подчеркнуть, что в реализации миссии университета быть проводником определенных ценностей и мотиваций (культурного капитала) выпускникам принадлежит особая роль. Впитавшие со студенческой скамьи корпоративные ценности *alma mater*, выпускники – молодые преподаватели становятся их наиболее эффективными и органичными трансляторами в образовательной деятельности.

В большинстве вузов работают программы, позволяющие выстраивать цепочку преемственности включения в академическую деятельность студентов, начиная с первого курса, путем привлечения к научной, педагогической работе, совместной работе с преподавателями, научными коллективами, участию в научных конкурсах, конференциях. Элементы научно-исследовательской, проектной и педагогической деятельности, внедряемые в учебный процесс и получившие развитие в различных формах, активно используются в подготовке кадрового резерва педагогических кадров. Среди них:

- обязательные научно-исследовательские семинары, развивающие аналитические, исследовательские навыки и компетенции (в том числе на первых курсах бакалавриата);

- исследовательская работа в научно-педагогических коллективах университета под руководством преподавателей, научных сотрудников, практиков, с привлечением известных ученых;

- научные мероприятия (конкурсы, конференции, школы).

К инструментам стимулирования профессионального роста

и мотивации студентов к преподавательской деятельности в системе развития кадрового резерва можно отнести также регулярные встречи с руководством университета; специальные семинары по методике преподавания дисциплин; регулярные мастер-классы с приглашением для их проведения опытных профессоров и ведущих специалистов отрасли и высшей школы; студенческие научные школы и конференции с привлечением ведущих ученых и специалистов; стажировки (в том числе в ведущих научных центрах); участие в международных конференциях. В ряде университетов сформирована и успешно действует система обязательных научно-исследовательских семинаров, развивающих аналитические, исследовательские навыки и компетенции студентов.

В системе комплексной подготовки к академической карьере студенты могут получить одновременно опыт не только научной и педагогической практики, но и практических навыков по будущей специальности. В большинстве вузов обеспечиваются возможности прохождения не только педагогических практик студентов и аспирантов, но и сквозных практик в крупных компаниях, научно-исследовательских центрах.

Одним из основных механизмов подготовки научно-педагогических кадров высшей квалификации остается аспирантура. Мотивированные на академическую карьеру студенты ориентируются на поступление в аспирантуру.

Заслуживающий внимания опыт в этом направлении накоплен в Харьковском гуманитарном университете «Народная украинская академия». На протяжении всех лет обучения студентам системно и последовательно создаются условия в культурно-образовательной среде вуза для развития своего профессионально-личностного потенциала через участие в структурах студенческого самоуправления, студенческих трудовых отрядах; получение дополнительного образования; активное включение в систему практик и стажировок; целенаправленное участие в научно-исследовательской работе. Именно участие в НИРС позволяет выявить студентов, способных к научно-педагогической работе. Они привлекаются к исследовательским проектам в рамках научной школы «Непрерывное образование как главный принцип обновления образовательных систем в современном мире», творческим конкурсам студенческих работ, научным студенческим конференциям. Следует отметить особую роль в выявлении когорты будущих преподавателей научно-педагогической практики магистров. Студенты не только постигают дидактические основы педагогической деятельности, но и имеют возможность сделать первые

шаги в ней, проводя открытое лекционное и семинарское занятие. Исследовательские способности продолжают нарабатываться в рамках научно-исследовательского семинара, в подготовке магистерской работы, научных статей, участия в конференции молодых ученых. Такой подход позволяет к завершению обучения в магистратуре выявить круг выпускников, ориентированных на академическую карьеру и готовых продолжить обучение в аспирантуре. Более половины ежегодного набора в аспирантуру НУА составляют ее выпускники. К сожалению, эффективность аспирантуры остается трудно решаемой проблемой. Вместе с тем она вносит значимый вклад в подготовку кадрового резерва. Практически на всех кафедрах НУА представлены выпускники в их преподавательском составе. Они защитили кандидатские диссертации, работают над перспективными темами докторских диссертаций, двое из них стали заведующими кафедрами, один – проректором вуза.

Однако в вопросе формирования кадрового резерва высших учебных заведений нельзя обойти вниманием такую проблему, как закрепление молодых преподавателей в вузе. Низкий уровень оплаты педагогического труда, особенно на его начальном этапе, провоцируют утечку перспективных кадров в частный сектор и вузы-конкуренты с более привлекательными условиями работы. Проблемы материального благополучия молодых сотрудников, их перспектив в высшей школе – это, безусловно, зона ответственности не только отрасли, но и общества в целом. Ибо фактором его успеха является не только уровень расходов на образование, но и отношение общества к вопросам образования. Формирование культуры образования, в которой высокий статус учителя занимает особое место в ценностях семьи и общества, обеспечивает процветание социума, всех его членов [1].

А пока необходимо вузам сосредоточиться на собственных программах поддержки и закрепления молодых научно-педагогических кадров. Создавая благоприятную обстановку для профессионального роста молодых преподавателей, вузы увеличивают шансы сохранить выращенный собственными силами состав с высоким научно-педагогическим потенциалом, тем самым повышая свою конкурентоспособность и престиж.

Литература

1. Астахова Е. В. Развитие преподавательского корпуса – один из ключевых приоритетов современного высшего образования / Е. В. Астахова // Приоритеты развития современного образования: теория, методология, практика : материалы междунар. науч.-практ. конф.,

Харьков, 17–18 февр. 2014 г. : [в 2 ч.] / Харьк. гуманитар. ун-т «Нар. укр. акад.» [и др.]. – Харьков, 2014. – Ч. 1. – С. 85–89.

2. Досвід працевлаштування випускників вищих навчальних закладів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.scm.com.ua, www.bestuniversities.com.ua.

3. Рязанцева Л. В. Анализ сфер занятости выпускников вузов и проблемы их трудоустройства [Электронный ресурс] / Л. В. Рязанцева // Международная научно-практическая заочная интернет-конференция. Москва, 2011 г. – Режим доступа: <http://www.conf.muh.ru/archive/11-2011/78-200211>.

4. Чернышова Е. Р. Методологические подходы к оцениванию кадрового потенциала высших учебных заведений / Е. Р. Чернышова // Alma mater (Вестн. высш. шк.). – 2013. – № 1. – С. 42–48.

Т. И. Бондарь

**КУЛЬТУРНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА
ИННОВАЦИОННОГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ
КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ КРЕАТИВНОГО КАДРОВОГО
ПОТЕНЦИАЛА**

Одна из закономерностей педагогического процесса состоит в том, что его эффективность предопределяется активным взаимодействием его участников, т. е. учителя и учеников. Так уже сложилось, что усилия научных работников и руководства учебных заведений в большей мере сосредоточены на проблемах активизации учебной деятельности учащихся. Гораздо меньше внимания уделяется организации работы учителя, его профессиональной активности. В то же время опыт убеждает, что именно от уровня профессионального мастерства педагога, его желания трудиться в решающей мере зависят результаты учебно-воспитательной работы в школе. На это неоднократно обращали внимание К. Д. Ушинский и В. А. Сухомлинский, убежденные в том, что в воспитании все должно базироваться на личности воспитателя.

Педагогическое воздействие объединяет три педагогических действия: учить, управлять, общаться. Однако в них имеются существенные различия. Для эффективного обучения необходимо, чтобы педагог превосходил обучающегося в знаниях и опыте. Для управления также необходимо превосходство в должности, уме, авторитете. В общении же, наоборот, требуется абсолютное равенство.