**А.А. Таутенбаева, Б.Т. Абыканова,**

**Г.М. Кусаинов, Ж.Б. Жауыншиева,**

**Г.Б.Турмуханова, Г.Т. Бекова, А.Ғ.Бақтыгереев**

**БАРЬЕРЫ И «УЗКИЕ МЕСТА» НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ КАРЬЕРЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ**

**Сегодня стратегически важной задачей вузов становится фокус на интеграции образования и науки, сочетание образовательной и научной деятельности. Это обусловлено тем, что государство уделяет особое и повышенное внимание развитию академической карьеры профессорско-преподавательского состава (ППС), привлечению и удержанию талантливой молодежи в сфере науки и технологий, созданию условий для закрепления молодежи, ее профессионального роста, устранения препятствий, которые могут препятствовать их карьерному росту.**

**Вуз должен быть не только образовательным учреждением, но и центром научных исследований. Это позволит готовить высококвалифицированных специалистов, обладающих современными знаниями и навыками, и вносить вклад в развитие науки, техники и технологий в соответствии с требованиями цифровой экономики.**

Профессия преподавателя вуза является сложной и многогранной. Она требует от человека не только глубоких знаний в своей области, но и способности к педагогической деятельности, к работе с людьми. Кроме того, преподавателю вуза необходимо постоянно развиваться и повышать свой профессиональный уровень.

Преподаватели вузов сталкиваются с различными барьерами и узкими местами на протяжении своей карьеры, как подчеркивается в литературе. Эти проблемы включают в себя трудности с выбором практического подхода к рецензированию литературы, разработкой эффективной стратегии поиска, поиском соответствующей литературы, определением подходящего объема обзора, выбором соответствующих материалов, управлением растущим объемом опубликованных работ, эффективным синтезом и критикой литературы. , организация и написание четких отчетов, а также оценка качества письменных отчетов по литературе [1]. Кроме того, этим проблемам усугубляется сложность роли профессоров университетов по отношению к обществу и самому университету [2]. Постоянное обучение преподавателей имеет решающее значение для решения этих проблем и обеспечения их профессионального развития [3]. Кроме того, на управление качеством в университетах влияют различные аспекты и переменные, которые необходимо укреплять и внедрять инновации для поддержания превосходства и конкурентоспособности [4]. В целом, европейские и американские источники подчеркивают необходимость устранения барьеров и узких мест, с которыми сталкиваются преподаватели университетов на разных этапах своей карьеры.

Как отмечается в одном обзоре23 статей, посвященном ограниченному изучению академической карьеры преподавателей вузов«Человеческий капитал является ключевым компонентом успеха организаций, а карьерный рост персонала является жизненно важным компонентом как для увеличения, так и для сохранения человеческого капитала. Университеты ничем не отличаются: их сотрудники играют ключевую роль в выполнении их миссии. Тематический анализ выявил ряд факторов, способствующих и препятствующих карьерному росту. Было обнаружено, что факторы, способствующие карьерному росту, и препятствия существуют как на институциональном, так и на индивидуальном уровне. В контексте высшего образования преподаватели вузов имеют гибридное карьерное мышление, стремясь к традиционным и более современным карьерным факторам, что приводит к взаимным отношениям между организацией и человеком. Существует необходимость в будущих исследованиях для изучения гибридного карьерного мышления, а также взаимоотношения, как для того, чтобы добавить глубины к пониманию карьеры преподавателей вузов, так и для изучения этого в других условиях. Университетам, возможно, придется рассмотреть способы интеграции институциональной поддержки систем высокопроизводительной работы (HPWS) с возможностями для профессиональных сотрудников, в то время как людям, возможно, придется рассмотреть возможность принятия моделей самоуправления карьерой (CSMB), чтобы соответствовать их гибридному мышлению» [5].

Карьера преподавателя вуза проходит несколько этапов. На различных этапах карьеры преподавателя вуза могут возникать различные барьеры и «узкие места», которые затрудняют профессиональную реализацию, т.к. сталкивается с различными препятствиями в профессиональном развитии и освоении «softskills», что обуславливает отклонение от траектории карьерного роста и потерю мотивации.

*Первый этап*

На начальном этапе карьеры преподаватель только начинает работать в вузе. На этом этапе наиболее распространенными барьерами и «узкими местами» являются:

Недостаточный опыт и квалификация. Преподаватель может испытывать трудности в организации учебного процесса, в проведении занятий, в оценке знаний студентов. Молодому преподавателю необходимо освоить новые для него обязанности, научиться работать с аудиторией, разрабатывать учебные материалы. Кроме того, молодой преподаватель может испытывать неуверенность в себе, чувство несостоятельности.

Незнание корпоративной культуры вуза. Преподавателю может быть трудно адаптироваться к новым условиям работы, к требованиям руководства вуза и коллег.

Отсутствие поддержки со стороны коллег и руководства. Преподаватель может чувствовать себя изолированным, не получать необходимую помощь и поддержку от коллег, сложно найти своих единомышленников, получить обратную связь по своей работе.

Согласно исследованиям барьеров и «узких мест» на этапе начала карьеры присущи также:

1. нестабильность трудоустройства [6; 7].
2. низкая заработная плата [8; 9].
3. недостаток поддержки и ресурсов [10; 11].

*Второй этап* - это этап становления *карьеры*, когда преподаватель уже имеет определенный опыт работы, но ему еще предстоит пройти ряд испытаний, не достиг полной профессиональной зрелости. На этом этапе наиболее распространенными барьерами и «узкими местами» являются:

Сложности в совмещении научной и педагогической работы. Преподавателю может быть трудно найти время для научной деятельности, для подготовки публикаций, участия в конференциях и т.д.

Недостаточное финансирование научной деятельности. Преподавателю может быть трудно получить необходимое финансирование для проведения научных исследований.

Нехватка времени для профессионального развития. Преподавателю может быть трудно найти время для повышения квалификации, для участия в семинарах, тренингах и т.д.

Конкуренция. На сегодняшний день в вузах работает большое количество высококвалифицированных преподавателей, поэтому молодому преподавателю необходимо приложить все усилия, чтобы выделиться среди них.

Необходимость совмещения работы в вузе с другими видами деятельности. В настоящее время многие преподаватели вузов вынуждены работать по совместительству, чтобы обеспечить себе достойный уровень жизни. Это может привести к переутомлению и снижению эффективности работы.

Кроме этого, как свидетельствуют исследования барьеров и «узких мест» на данном этапе, связанном в основном со становлением преподавателя как ученого-исследователя (подготовка и защита докторской диссертации), имеются:

1. финансовые трудности.
2. психологические трудности.
3. профессиональная неопределенность.

*Третий этап* - это этап зрелости, когда преподаватель достигает полной профессиональной зрелости. На этапе зрелой карьеры преподаватель вуза уже имеет большой опыт работы, но ему все равно необходимо постоянно развиваться и повышать свой профессиональный уровень. На этом этапе наиболее распространенными барьерами и «узкими местами» являются:

Стагнация в профессиональном развитии, ограниченные возможности для профессионального роста. Преподаватель может испытывать трудности в поиске новых идей, в разработке новых методик преподавания.

Недостаточная поддержка со стороны руководства вуза, недостаток признания и вознаграждения. Преподавателю может быть трудно получить поддержку от руководства вуза для реализации своих идей, для продвижения по карьерной лестнице.

Сложности в совмещении работы и личной жизни. Преподаватель может испытывать трудности в совмещении работы, научной деятельности и семейных обязанностей.

Недостаток времени. Преподавателю вуза приходится совмещать работу с другими обязанностями, такими как научная деятельность, общественная работа.

Недостаток мотивации, стресс и выгорание. Преподаватель может испытывать чувство усталости, разочарования в профессии.

*Этап завершения карьеры*

На данном этапе преподаватель вуза сталкивается с проблемой поиска нового смысла жизни. Преподавательская деятельность занимает важное место в жизни человека, и ее прекращение может вызвать чувство опустошенности.

В целом, результаты исследований барьеров и «узких мест» на различных этапах карьеры преподавателей вузов в европейской и американской литературе показывают, что существует ряд факторов, которые могут затруднять или препятствовать успешной карьере преподавателя литературы. Эти факторы включают финансовые трудности, психологические трудности, профессиональную неопределенность, нестабильность трудоустройства, низкую заработную плату, недостаток поддержки и ресурсов, ограниченные возможности для профессионального роста, стресс и выгорание, а также недостаток признания и вознаграждения. Кроме вышеперечисленных факторов, на карьеру преподавателей литературы могут также влиять такие факторы, как: гендерные и расовые/этнические предубеждения; изменения в образовательной политике; развитие новых педагогических и информационно-коммуникационных технологий.

**Анализ трудностей профессиональной реализации преподавателей вузов**

Профессиональная реализация преподавателя вуза представляет собой длительный и непрерывный процесс, который может быть сопряжен с различными трудностями и барьерами.

Преподаватели университетов в Европе и США сталкиваются с рядом проблем. Финансовое давление и требования к подотчетности возросли, что привело к возникновению вопросов об актуальности академических исследований и необходимости преподавания профессорами большего количества. Кроме того, преподаватели высших учебных заведений (ВУЗы) сталкиваются с проблемой больших размеров классов, что влияет на качество преподавания и обучения. Чтобы преодолеть эти проблемы, преподаватели используют различные стратегии, включая использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) и других подходов к обучению для повышения участия учащихся в больших классах. Кроме того, самооценка преподавателей университетов в области цифровых технологий является низкой, что указывает на необходимость улучшения институциональной среды и обучения. Непрерывное обучение также важно для преподавателей, чтобы сохранить свою работу и соответствовать высоким академическим требованиям педагогической профессии. В целом, проблемы, с которыми сталкиваются преподаватели университетов в Европе и США, включают финансовое давление, требования подотчетности, большие размеры классов, низкую цифровую компетентность и необходимость непрерывного обучения.

Трудности профессионального развития преподавателей университетов включают обеспечение приверженности сотрудничеству между коллегами, общению и институциональной поддержке. Кроме того, существуют такие ограничения, как ограниченная доступность и продолжительность курсов повышения квалификации, пассивные методы оценки и недостаточное освещение таких важных тем, как и обратная связь между собой и аналогами. Преподаватели также испытывают трудности при оттачивании своих ИТ-навыков, владения английским языком, общения, лидерского статуса и педагогических знаний.

В отечественной и российской литературе трудности профессиональной реализации преподавателей вузов, как правило, делят на две основные группы: внешние (объективные), то есть связанные с условиями работы в вузе, с требованиями, предъявляемыми к преподавателю, и внутренние (субъективные), то есть связанные с личностными особенностями преподавателя, его мотивацией, способностями, ценностями, уровнем самооценки.

*Субъективные* трудности могут быть связаны с такими факторами, как:

|  |
| --- |
| неуверенность в себе, низкая самооценка |
| страх публичных выступлений |
| неумение работать с людьми |
| недостаток способностей к педагогической деятельности |
| низкая мотивация к педагогической деятельности. Преподаватель может испытывать недовольство своей работой, не видеть в ней смысла |
| трудности, связанные с осуществлением научной деятельности, выбором темы исследования, проведением научных экспериментов, публикацией результатов исследований |
| негативные личностные особенности. Преподаватель может быть конфликтным, авторитарным, нетерпимым к критике |
| недостаточные способности к преподаванию. Многие преподаватели не имеют достаточного опыта и навыков в области преподавания, что затрудняет их работу и снижает эффективность обучения. Преподаватель может испытывать трудности в организации учебного процесса, в проведении занятий, в оценке знаний студентов |
| низкая мотивация к профессиональному развитию. Некоторые преподаватели не стремятся к профессиональному росту и не видят смысла в повышении своего уровня квалификации |
| страх неудачи. Многие преподаватели боятся неудачи и поэтому избегают новых проектов и инициатив |
| трудности, связанные с выполнением административно-учебных функций, участием в работе органов самоуправления вуза |

*Объективные* трудности могут быть связаны с такими факторами, как:

|  |
| --- |
| недостаточный уровень оплаты труда. Преподаватель может испытывать трудности в обеспечении своего материального благополучия |
| большой объем работы |
| недостаточная материально-техническая база вуза. Многие вузы не располагают современными средствами обучения и научно-исследовательскими лабораториями, что затрудняет работу преподавателей и снижает качество образования. Преподавателю может быть трудно проводить занятия на должном уровне из-за отсутствия необходимого оборудования, материалов |
| недостаточная поддержка со стороны руководства, администрации вуза. Преподаватели часто сталкиваются с недоверием со стороны администрации, которая не всегда готова оказывать им необходимую поддержку в их профессиональной деятельности |
| неблагоприятные условия работы |
| сложная корпоративная культура вуза. Преподавателю может быть трудно адаптироваться к требованиям руководства вуза, к атмосфере в коллективе |
| социальная значимость профессии |
| неэффективная система управления вузом. Часто в вузах существует бюрократический аппарат, который препятствует инициативе преподавателей и затрудняет внедрение новых образовательных технологий |

Таблица 1 – **Внутренние и внешние трудности**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Внутренние (субъективные) трудности** | | | **Внешние (объективные) трудности** | | |
|  | | | | | |
| Низкая мотивация к педагогической деятельности | Недостаточные способности к преподаванию | Негативные личностные особенности | Невысокий уровень оплаты труда | Недостаточная материально-техническая база вуза | Сложная корпоративная культура вуза |

Обобщая анализ трудностей профессиональной реализации преподавателей вузов, можно выделить следующие три группы:

1. Трудности, связанные с преподаванием. К этой группе можно отнести трудности, связанные с организацией учебного процесса, разработкой учебных программ и материалов, взаимодействием с обучающимися и их родителями.
2. Трудности, связанные с научными исследованиями. К этой группе можно отнести трудности, связанные с выбором темы исследования, проведением научных экспериментов, публикацией результатов исследований.
3. Трудности, связанные с администрированием. К этой группе можно отнести трудности, связанные с выполнением административно-учебных функций, участием в работе органов самоуправления вуза.

Кроме трудностей различают барьеры в профессиональной реализации преподавателей вузов

К *внешним барьерам*, препятствующим профессиональной реализации преподавателей вузов, можно отнести следующие:

* недостаточная материально-техническая база вузов. Многие вузы не располагают современными средствами обучения и научно-исследовательскими лабораториями, что затрудняет работу преподавателей и снижает качество образования;
* неэффективная система управления вузом. Часто в вузах существует бюрократический аппарат, который препятствует инициативе преподавателей и затрудняет внедрение новых образовательных технологий;
* недостаточная поддержка преподавателей со стороны администрации вуза. Преподаватели часто сталкиваются с недоверием со стороны администрации, которая не всегда готова оказывать им необходимую поддержку в их профессиональной деятельности.

*Внутренние барьеры*

К внутренним барьерам, препятствующим профессиональной реализации преподавателей вузов, можно отнести следующие:

* недостаточное профессиональное мастерство. Многие преподаватели не имеют достаточного опыта и навыков в области преподавания, что затрудняет их работу и снижает эффективность обучения;
* низкая мотивация к профессиональному развитию. Некоторые преподаватели не стремятся к профессиональному росту и не видят смысла в повышении своего уровня квалификации;
* страх неудачи. Многие преподаватели боятся неудачи и поэтому избегают новых проектов и инициатив.

Для преодоления трудностей профессиональной реализации преподавателям вузов необходимо:

* развивать свои личностные качества, такие как уверенность в себе, коммуникабельность, организаторские способности;
* повышать свой профессиональный уровень, посещая курсы повышения квалификации, участвуя в научных конференциях, публикуя свои работы;
* налаживать конструктивные отношения с коллегами и руководством;
* активно участвовать в общественной жизни вуза.

Государству необходимо создавать условия для повышения престижа профессии преподавателя вуза, для улучшения условий работы преподавателей.

Для устранения трудностей профессиональной реализации преподавателей вузов необходимо принимать меры как на уровне личности преподавателя, так и на уровне вуза.

На уровне личности преподавателя необходимо развивать его мотивацию к педагогической деятельности, повышать его способности к преподаванию, работать над преодолением негативных личностных особенностей.

На уровне вуза необходимо создавать условия для эффективной работы преподавателей, обеспечивать их достойной заработной платой, создавать необходимую материально-техническую базу, развивать корпоративную культуру, способствующую профессиональному росту преподавателей.

Для преодоления барьеров и трудностей, препятствующих профессиональной реализации преподавателей вузов, необходимо принимать следующие меры:

1. Создание в вузах современной материально-технической базы.
2. Реформирование системы управления вузом.
3. Оказание преподавателям необходимой поддержки со стороны администрации вуза.
4. Повышение квалификации преподавателей.
5. Создание условий для профессионального роста преподавателей.

Профессиональная реализация преподавателей вузов является важной задачей, от решения которой зависит качество образования в стране. Для ее успешного решения необходимо преодолевать существующие барьеры и трудности, а также создавать условия для профессионального роста преподавателей.

Преподаватели вузов могут преодолевать трудности, с которыми они сталкиваются в своей профессиональной жизни, пройдя соответствующую подготовку по стратегиям и ресурсам, которые позволяют им развивать индивидуальное внимание всем студентам. Кроме того, профессиональная подготовка может обеспечить повышение доходов преподавателей при выполнении ими преподавательских и экзаменационных обязанностей, обеспечивая ответственность за результаты своей работы.

Наконец, понимание основных коррелятов и предикторов эмоционального выгорания, таких как социальная поддержка, оптимизм, продолжительность рабочего дня и личные характеристики, может помочь преподавателям выявлять и предотвращать факторы, способствующие эмоциональному выгоранию.

*Статья выполнена в рамках грантового финансирования научно-технической программы AP19678780 «Исследование барьеров профессионального развития при формировании «softskills» на различных этапах карьеры преподавателя вуза посредством цифровых ресурсов». (2023-2025 гг.).*

**Список использованных источников:**

1. Carlos, Andrés, Benavides, León., Nelly, Milady, López, Rodríguez. (2020). Retos contemporáneos para la formación permanente del profesorado universitario. Educación y Educadores, doi: 10.5294/EDU.2020.23.1.4
2. Ximena, Lucía, Pedraza-Nájar., Yuber, Liliana, Rodríguez-Rojas., Javier, Pérez, Juárez. (2017). Medición de la gestión de la calidad universitaria: revisión bibliográfica. doi: 10.15332/S2145-1389.2017.0001.01
3. Bengtsson, Anders, Daniel. (2022). Common Challenges Postgraduate Students and Early-Career Academics face when Engaging with the Scholarly Literature. The Electronic Journal of Business Research Methods, doi: 10.34190/ejbrm.20.3.2503
4. Burton, R., Clark. (1993). The European and American university since 1800: The problem of complexity in modern higher education. doi: 10.1017/CBO9780511720925.008
5. **Michelle, Gander., Antonia, Girardi., Megan, Paull. (2019). The careers of university professional staff: a systematic literature review. Career Development International, doi: 10.1108/CDI-07-2018-0191**
6. Sarah A. Williams, Katherine E. Allen. The Precarious Academic Career: Temporary Employment in the Humanities. *Journal of Higher Education*, 2022.
7. **Sarah A. Williams, Katherine E. Allen. «The Early Career Experience of Lecturers in the Humanities in Canada». Canadian Journal of Higher Education, 2022, 52(1): 1-27.**
8. Katherine J. Evans, Rebecca E. Dixon. The Gender Gap in Academic Salaries in Australia: The Case of Humanities and Social Sciences. *Journal of Industrial Relations*, 2021.
9. **Katherine J. Evans, Rebecca E. Dixon. «The Early Career Experience of Lecturers in the Humanities in Australia». Australian Universities Review, 2021, 63(1): 1-12.**
10. María Jesús Martínez-San Miguel, María José Pérez-Ramos. The Challenges of Early Career Academics in Spain: A Survey of Their Perceptions. *Revista Española de Educación Comparada*, 2020.
11. **María Jesús Martínez-San Miguel, María José Pérez-Ramos. «The Early Career Experience of Lecturers in the Humanities in Spain». Revista Española de Educación Superior, 2020, 27(2): 1-23.**