(cc) BY

Шабанова Анна Евгеньевна
старший преподаватель
ФГБОУ ВО «Тверской государственный
технический университет»
г. Тверь, Тверская область

ДИНАМИКА СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В УНИВЕРСИТЕТСКОЙ СРЕДЕ

Аннотация*: в статье рассматриваются важные изменения, происходящие в преподавательских коллективах современных университетов. Автор подробно разбирает, как сегодня складываются отношения между коллегами, какие трудности возникают у новых преподавателей и как меняется сама профессия университетского педагога. Особое внимание уделяется проблемам взаимодействия между разными поколениями преподавателей, влиянию новых технологий на академическую среду и изменениям в системе ценностей.*

Ключевые слова*: университет, преподаватель, академическая среда, вуз, социальные изменения, отношения, корпоративная культура, адаптация, педагог, цифровизация, образование, высшая школа.*

В современных университетах преподавательские коллективы переживают период серьезных изменений. Эти изменения затрагивают все стороны профессиональной жизни – от повседневной работы до системы ценностей. Давайте разберемся, какие именно социальные процессы происходят сегодня в академической среде и как они влияют на жизнь преподавателей.

Основные социальные процессы можно разделить на 4 большие группы.

1. Объединение и разобщение.

В любом университетском коллективе одновременно действуют две противоположные силы. С одной стороны, преподавателей объединяют общие цели, традиции факультета и профессиональные нормы. Например, многие кафедры десятилетиями сохраняют свои уникальные традиции – совместные чае-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

пития, особые формы обращения друг к другу, ритуалы посвящения новых сотрудников.

С другой стороны, в коллективах постоянно возникают разногласия. Молодые преподаватели часто по-другому видят образовательный процесс, чем их более опытные коллеги. Конкуренция за научные гранты и возможность вести престижные курсы тоже создает напряжение. Особенно заметно это стало в последние годы, когда требования к публикационной активности резко возросли.

2. Становление преподавателя.

Путь нового сотрудника в университете можно разделить на несколько этапов. Первые три года обычно уходят на адаптацию – человек осваивает не только преподавание, но и негласные правила конкретного коллектива. Например, в одном университете принято строго следовать учебной программе, а в другом – наоборот, поощряется творческий подход.

Следующие несколько лет преподаватель находит свою специализацию, определяет, какие курсы ему интереснее вести, в каких исследованиях участвовать. И только после десяти лет работы многие действительно чувствуют себя уверенными мастерами своего дела. Однако сегодня этот традиционный путь часто нарушается – молодые специалисты сразу получают большие нагрузки, а требования к ним растут быстрее, чем они успевают развивать свои навыки.

3. Разделение на группы.

В любом университетском коллективе существуют неформальные группы и статусные различия. Преподаватели делятся по научной квалификации – есть признанные авторитеты и те, кто только начинает свой путь. Важную роль играет административная позиция – деканы, заведующие кафедрами и рядовые преподаватели часто воспринимают ситуацию по-разному.

Заметны и поколенческие различия. Преподаватели старше 50 лет, те, кому около 40, и молодые специалисты до 30 лет могут совершенно по-разному относиться к работе, использованию технологий, общению со студентами. К сожалению, до сих пор встречаются и гендерные стереотипы – например, что женщины хуже справляются с руководящими ролями в науке.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

4. Формирование особой атмосферы.

Каждый университет со временем вырабатывает свою уникальную атмосферу. Это проявляется в мелочах – как называют друг друга коллеги, как отмечают праздники, как проходят заседания кафедр. В одном вузе может быть принята строгая официальность, в другом – подчеркнуто демократичное общение. Важную роль играют негласные правила – например, как принято реагировать на опоздания или можно ли переносить занятия по личным причинам.

В последнее время прослеживается несколько интересных тенденций. Во-первых, меняется сама роль преподавателя. Теперь это не просто «носитель знаний», а скорее организатор учебного процесса, который должен совмещать преподавание, научную работу и часто – административные обязанности.

Во-вторых, меняются ценности. С одной стороны, большинство преподавателей по-прежнему ценят академическую свободу и поиск истины. С другой стороны, приходится учитывать рыночные требования – конкуренцию за студентов, необходимость привлекать финансирование, составлять рейтинги.

В-третьих, изменилось общение между коллегами. Все чаще важные вопросы решаются через электронную почту или мессенджеры, а не в личных беседах. При этом неформальные связи между преподавателями одного уровня сохраняются, а вот общение с руководством часто становится более формальным.

Таким образом, сегодня университетские коллективы переживают непростой период изменений. С одной стороны, усиливается расслоение – между разными поколениями, между научными школами, между теми, кто успешно адаптируется к новым условиям, и теми, кому это дается сложнее. С другой стороны, появляются новые формы взаимодействия, постепенно складывается обновленная корпоративная культура.

Что можно сделать, чтобы помочь преподавателям в этих условиях?

Во-первых, важно разработать продуманные программы адаптации для новых сотрудников. Для смягчения стресса профессионального вхождения необходимо создание развернутой программы наставничества, включающей не-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

сколько взаимосвязанных компонентов. В первые месяцы работы новому сотруднику следует назначить тьютора из числа авторитетных профессоров кафедры, который будет проводить регулярные (не реже двух раз в месяц) индивидуальные консультации по методическим вопросам, помогать анализировать проведенные занятия и давать рекомендации по улучшению педагогического мастерства. Параллельно необходимо организовать цикл вводных семинаров, где будут подробно разбираться не только формальные требования университета (составление рабочих программ, ведение документации), но и негласные нормы академической культуры конкретного вуза – особенности взаимодействия со студентами разных курсов, традиции кафедрального общения, принятые формы научной кооперации. Особое внимание следует уделить психологической поддержке: создание групп взаимопомощи среди молодых преподавателей и организация супервизий со стороны университетских психологов помогут предотвратить профессиональное выгорание на начальном этапе. «Развитие системы психологической поддержки и помощи в образовательной среде имеет первоочередное значение для сохранения и укрепления здоровья ее участников» [1, с. 53].

Во-вторых, создать площадки для диалога между поколениями – чтобы опытные преподаватели могли передавать традиции, а молодые – предлагать новые идеи. «Возрастная дифференциация коллектива неизбежно влечет за собой различия в педагогическом опыте» [2, с. 600]. Эффективным решением может тать учреждение регулярного (раз в два месяца) методического семинара «Традиции и инновации в преподавании», где опытные педагоги будут демонстрировать классические приемы ведения занятий, а молодые – представлять современные образовательные технологии. Для формализации этого обмена полезно создать банк методических разработок, куда войдут как проверенные временем лекционные курсы старших коллег, так и цифровые проекты новых преподавателей. Особую ценность представляет организация совместных научных проектов, где представители разных поколений смогут объединить фундаментальные знания и свежий исследовательский подход. «Начинающие и

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

опытные преподаватели могут объединиться в рамках совместного проекта с общей целью и задачами, а также с общим набором действий» [3, с. 123]. Не менее важны и неформальные форматы взаимодействия – возрождение традиций кафедральных чаепитий, организация совместных выездных семинаров, создание клубов по профессиональным интересам (например, дискуссионного клуба на иностранных языках для преподавателей).

В-третьих, пересмотреть организационную структуру, чтобы снизить бюрократическую нагрузку и дать преподавателям возможность сосредоточиться на своей основной работе. Необходима глубокая ревизия всех отчетных требований с отменой дублирующих и избыточных форм документации. Целесообразно внедрить систему электронного документооборота с автоматизированными шаблонами рабочих программ и упрощенными формами отчетности. Для распределения административных обязанностей следует создать ротационную систему, при которой каждый преподаватель по очереди берет на себя часть организационной работы, что позволит равномерно распределить нагрузку. Особое внимание следует уделить защите временного ресурса преподавателей: введение «научных дней» (например, одного дня в неделю без учебной нагрузки), создание системы замещения на период интенсивной научной работы, предоставление методических ассистентов для помощи в проверке работ и подготовке материалов. Важным шагом станет разработка гибкой системы оценивания труда, где будет учитываться не только количественные показатели (часы преподавания, количество публикаций), но и качественные аспекты работы – инновации в преподавании, руководство студенческими проектами, вклад в развитие кафедры.

Реализация этих мер требует системного подхода и заинтересованного участия всех уровней университетского управления – от руководства вуза до заведующих кафедрами. Однако именно такой комплексный подход позволит сохранить кадровый потенциал университетов, обеспечить преемственность поколений и создать условия для качественного преподавания в современных быстро меняющихся условиях. Особое значение приобретает постоянный мо-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

ниторинг эффективности вводимых изменений через регулярные опросы преподавателей и адаптацию мер поддержки к реальным потребностям академического сообщества.

Список литературы

1. Киселева Т.В. Психологическая безопасность и комфортность образовательной среды вуза (опыт эмпирического исследования) / Т.В. Киселева // Научный поиск: личность, образование, культура. – 2024. – №1 (51). – С. 52–58. – DOI 10.54348/SciS.2024.1.8. – EDN VOOCDC.

2. Сизова В.В. Конфликты в педагогических коллективах вузов: природа возникновения и конструктивное разрешение / В.В. Сизова, А.Е. Шабанова // Педагогика, психология, общество: от теории к практике: материалы II Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Чебоксары: Среда, 2025. – С. 600–602. – EDN SDLCOD.

3. Торгованова О.Н. Совместная рефлексия с ChatGPT: новые горизонты для преподавателей иностранного языка / О.Н. Торгованова, А.Е. Шабанова // Глобальный научный форум трансдисциплинарных исследований и отраслевой синергии (GFTIS 2025): сборник статей научного форума (Бухара, 19 июня 2025 года). – Екатеринбург: Институт Цифровой Экономики и Права, 2025. – С. 122–124. – EDN CXTNED.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)