

ПРОБЛЕМЫ ЭЙДЖИЗМА В УЧРЕЖДЕНИЯХ СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Л.В.РАСТОРГУЕВА

Учреждение образования

«Минский государственный финансово-экономический колледж»

Аннотация: Материал посвящён проблематике эйджизма или возрастной дискриминации как негативному социально-психологическому явлению в системе профессионального образования. Автор рассматривает проблемы разных возрастов педагогических работников учреждений образования. В публикации выдвигаются предложения, направленные на ликвидацию негативной практики эйджизма в кадровой политике учреждений среднего специального и профессионально-технического образования.

Современная система образования сталкивается с серьезным вызовом - возрастной дискриминацией (эйджизмом), которая проявляется в отношении как молодых, так и пожилых педагогов. Впервые в мировой научной практике данный термин стал использовать директор Национального института по проблемам старения США Р.Н.Батлер еще в 1969 году. Под этим явлением он понимал дискриминацию в обществе или трудовой деятельности одних возрастных групп другими. В настоящее время проблема приобретает особую актуальность на фоне глобального старения населения и требует комплексного решения для сохранения качества образования и профессионального потенциала педагогических кадров.

Мировая статистика свидетельствует о неуклонном старении рабочей силы. По данным исследований европейского рынка труда, доля работников 50-64 лет увеличится с 29% (2010 г.) до 34% (2030 г.), тогда как доля молодежи 15-24 лет сократится с 18% до 16,6% за тот же период.

Похожая ситуация складывается и в системе образования. Хотя система среднего профессионального образования не испытывает острого недостатка кадров, но налицо процесс старения. Согласно статистическим данным Российской Федерации количество преподавателей 25-29 лет с 2016 по 2020 год сократилось почти на 20%, а число специалистов старше 65 лет выросло на 10% (их сейчас почти вдвое больше, чем молодых) [1].

Почему сфера образования проигрывает в борьбе за молодые кадры? Анализ мотивационных приоритетов современной молодежи при выборе профессии выявляет три ключевых фактора:

- материальная составляющая: 44,1% респондентов акцентируют важность стартовой зарплаты, обеспечивающей достойный уровень жизни;
- перспективы карьерного роста: 21,4% ценят возможность быстрого продвижения по службе с повышением статуса;
- комплексное ценностное предложение работодателя: 20,6% учитывают дополнительные преимущества в виде социального пакета, гибкого графика и возможностей профессионального развития [2, с. 1465]. Эти данные

демонстрируют фундаментальное несоответствие между ожиданиями молодых специалистов и реальными условиями работы в образовательных учреждениях.

Выпускники педагогических вузов, как правило, не обладают необходимыми знаниями и навыками для проведения занятий по учебным предметам профессионального компонента. Для их качественного преподавания необходимо профильное образование. Ситуация усугубляется неконкурентным уровнем заработной платы в образовательной сфере, который не соответствует ожиданиям квалифицированных специалистов и вынуждает их искать более доходные варианты занятости в других секторах экономики.

Что касается повышения зарплаты при получении категории, то на присвоение высшей категории можно рассчитывать, как правило, только после наличия необходимого стажа работы, а это не менее 7 лет. С учетом того, что основная часть педагогического состава средних специальных и профессионально-технических учреждений женщины, которые уходят в декретный отпуск, а может даже и не один, то получение следующей категории откладывается до выхода из отпуска по уходу за ребенком.

Еще одной проблемой является медленное карьерное развитие. В учреждениях образования ограниченный и жестко регламентированный набор руководящих должностей, который не изменяется годами. В то время как современная молодёжь предпочитает динамику и участие в легко изменяющихся проектах, чем стабильность и рутину.

Возможно, одним из методов решения данной проблемы, было бы привлечение к преподаванию специалистов тех областей, по которым ведется подготовка выпускников. Привлечение педагогов по совместительству могло бы также повысить качество образования в колледжах. Такая практика имеет место в Российской Федерации. Внешний совместитель в образовательной организации вправе претендовать на педагогическую нагрузку в объеме, не более 0,5 ставки. Однако часть специалистов не идут преподавать из-за высокой нагрузки на основной работе либо не знают о карьерных возможностях в учреждениях среднего специального и профессионально-технического образования. Поэтому и эта мера не дает ожидаемых результатов. В частности, доля совместителей из числа педагогов-практиков в 2023 г. в Российской Федерации составляла всего 700 человек (или 3,5% от их общего числа) [3].

Специалисты-практики не имеют педагогического образования или переподготовки и не могут претендовать на присвоение квалификационной категории, что тоже является дополнительным отталкивающим фактором. Хотя привлечение к преподаванию специалистов, недавно вышедших на пенсию, возможно, помогло бы в решении кадровых проблем в системе профессиональной подготовки.

И здесь возникают другие проблемы. Представим, что специалисты-практики захотят поработать в системе среднего специального и профессионально-технического образования после выхода на пенсию. Для этого им необходимо пройти необходимую переподготовку, обучение и адаптацию к новым условиям. На этом пути они могут столкнуться с проявлениями геронтологического эйджизма.

Геронтологический эйджизм представляет собой предвзятое отношение к людям пожилого возраста, которое проявляется в форме стереотипов, предрассудков и дискриминации. Геронтологический эйджизм может принимать различные формы, включая недоступность рабочих мест для пожилых людей, предвзятое мнение о их способности к обучению и адаптации к новым технологиям [4].

Широко распространен стереотип, что пожилые работники менее способны к обучению на рабочем месте. Профессиональные компетенции педагогов старшего возраста представляют собой уникальный синтез фундаментальных предметных знаний и развитых социальных навыков - от менеджмента до командной работы. Однако в эпоху цифровой трансформации образования этот богатый опыт сталкивается с серьёзными вызовами. Согласно исследованиям, около 40% педагогов предпенсионного возраста испытывают значительные трудности при освоении цифровых инструментов - от специализированного программного обеспечения до современных образовательных платформ. Особенно остро эта проблема проявляется в условиях ускоряющейся технологической модернизации учебного процесса.

Не последнюю роль играет и психологическая неготовность людей старшей возрастной группы к переменам и вызовам. Сомнения относительно собственной ценности и ущемление со стороны работодателей приводят к неуверенности пожилых работников в своем будущем. Это также не способствует привлечению их для работы в учреждениях образования.

Преподаватели пенсионного возраста, имеющие большой опыт работы в системе образования, также могут испытать проявления геронтологического эйджизма. Парадоксально, но именно эта категория педагогов демонстрирует наименьшую вовлечённость в программы профессионального развития. Такой разрыв создаёт двойную нагрузку на образовательные учреждения: с одной стороны, необходимо сохранить ценный кадровый потенциал, с другой - обеспечить его адаптацию к современным требованиям. Этот дисбаланс особенно критичен для системы образования, где цифровая трансформация становится не тенденцией, а обязательным условием работы. При этом традиционные компетенции старших педагогов - глубина предметных знаний, навыки менторства, психологическая работа с учащимися - остаются востребованными и должны быть органично интегрированы в новые образовательные реалии.

Путь эйджизма – это не просто социальная несправедливость, но и экономическая проблема. Игнорирование опытных кадров и слабое закрепление молодых специалистов ведет к потере знаний, ухудшению качества образования и усилению демографического дисбаланса на рынке труда. Необходимы антидискриминационные меры и программы переобучения, чтобы использовать потенциал работников всех возрастов.

Проблема эйджизма в образовании требует комплексного подхода. Необходимо:

- разработать государственную программу поддержки педагогов разных возрастов;

- модернизировать систему повышения квалификации;
- создать механизмы взаимодействия между поколениями педагогов;
- повысить престиж педагогической профессии.

Проводя активную политику анти-эйджизма по отношению к педагогическим работникам пенсионного возраста и молодым специалистам, учреждения среднего специального и профессионального-технического образования смогут в конечном счете добиться улучшения кадровой ситуации.

Список использованных источников:

1. Крюков, В. Число педагогов-практиков в колледжах сократилось на четверть за шесть лет/ Крюков В. / Сетевое издание Ведомости [Электронный ресурс]. – 2024. – Режим доступа : <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2024/09/17/1062573-chislo-pedagogov-praktikov-v-rossiiskih-kolledzhah-sokratilos>. – Дата доступа : 12.05.2025.
2. Литвинюк, А. А. Эйджизм и его последствия для российского высшего образования и науки / А. А. Литвинюк // Лидерство и менеджмент. – 2023. – Т. 10, № 4. – С. 1465-1484.
3. Жохова, А. Профессиональный интерес: как привлечь в колледж преподавателей-практиков / Жохова А. / Журнал EdDesign Mag [Электронный ресурс]. – 2023. – Режим доступа : <https://eddesignmag.com/kak-privlech-v-kolledzhi-prepodavatelej-praktikov/>. – Дата доступа : 16.05.2025.
4. Эйджизм — глобальная проблема. / Всемирная организация здравоохранения / [Электронный ресурс]. – 2024. – Режим доступа : <https://www.who.int/ru/news/item/18-03-2021-ageism-is-a-global-challenge-un>. – Дата доступа : 03.05.2025.