

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ И МОТИВАЦИЯ ТЮТОРОВ: ВЫЗОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ РОССИЙСКОГО УНИВЕРСИТЕТА^{1*}

Владислав Бочаров^{1**} Татьяна Гаврилюк^{2***}

¹ Самарский национальный исследовательский университет им. С.П. Королёва, Самара; Тюменский государственный университет, Тюмень, Россия;

² Тюменский государственный университет, Тюмень, Россия

Аннотация


В статье рассматриваются ключевые аспекты профессиональной идентичности и мотивации тьюторов в контексте их работы в университете. Исследование основывается на данных фокус-групповых интервью с тьюторами и интервью с административно-управленческим персоналом Тюменского государственного университета. В статье подчеркивается, что тьюторская позиция изначально планировалась как стартовая должность для молодежи, обеспечивающая вхождение в пространство университета. Однако, несмотря на это, многие тьюторы рассматривают свою работу как старт карьеры, что влияет на их профессиональную идентичность и мотивацию. Основные мотивы, влияющие на желание работать тьютором, включают реализацию потенциала в пространстве университета, работу в команде и желание помогать студентам. В статье также обсуждаются проблемы, связанные с удовлетворенностью заработной платой и условиями труда, инструментами дисциплинирования и контролем над деятельностью тьюторов. Отмечается, что несмотря на положительные оценки условий труда, существует необходимость в повышении заработной платы и улучшении инфраструктуры для более эффективной работы. Кроме того, в статье рассматриваются карьерные и профессиональные перспективы тьюторов. Подчеркивается, что многие


¹ Autor za korespondenciju: vlad.bocharov@gmail.com

Članak je pripremljen uz podršku granta Ruske naučne fondacije br. 25-28-00071 „Mladi u uslužnom sektoru privrede: profesionalni identitet i društveno blagostanje“ <https://rscf.ru/project/25-28-00071/>.

Благодарность: Статья подготовлена при поддержке гранта РНФ № 25-28-00071 «Молодежь сервисной сферы экономики: профессиональная идентичность и социальное самочувствие» <https://rscf.ru/project/25-28-00071/>.

*Rad citirati kao: Бочаров В.Ю., Гаврилюк Т.В. (2025). Профессиональная идентичность и мотивация тьюторов: вызовы и перспективы в образовательном пространстве российского университета. *Годиšnjak za sociologiju* 21(35), 33-53.

^{1**}  <https://orcid.org/0000-0002-3915-2189>

^{2***}  <https://orcid.org/0000-0003-3396-0959>

тьюторы рассматривают свою нынешнюю позицию как стартовую в университетском пространстве и стремятся к карьерному росту как внутри университета, так и за его пределами. В заключение статьи предлагается пересмотреть концепцию тьюторства в российских вузах, уточнив функциональные обязанности, улучшив взаимодействие с другими подразделениями и формируя позитивную профессиональную идентичность тьюторов.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, мотивация труда, тьюторы, сервисный труд, российский университет

Введение

В современном мире сервисная сфера играет ключевую роль в обеспечении качества жизни и удовлетворении потребностей общества. При этом, в условиях фрагментированной контрактной занятости и «платформенного капитализма» возникает множество новых профессий сферы услуг, связанных с саморазвитием и стилем жизни (персональный тренер, тьютор, доула, стилист, коуч, организатор пространства и т. д.). Эти новые профессии можно классифицировать по различным критериям, таким как уровень взаимодействия с клиентами, степень специализации и уровень ответственности. В целом специфика сервисного труда включает в себя несколько ключевых аспектов. Во-первых, это взаимодействие с клиентами, которое требует эмоциональной вовлеченности, эмпатии и умения решать конфликтные ситуации. Во-вторых, «эмоциональный труд», при котором работники сервиса часто вынуждены контролировать и управлять своими эмоциями, чтобы соответствовать ожиданиям клиентов и поддерживать позитивный имидж компании. Это может приводить к эмоциональному выгоранию и снижению удовлетворенности работой. В-третьих, многие сервисные профессии характеризуются относительно низкой оплатой труда и невысоким социальным статусом. В-четвертых, нестабильность занятости, включая неполную занятость, временные контракты и отсутствие гарантий занятости. В-пятых, стандартизация и рутинизация труда, что может ограничивать возможности для проявления творчества и инициативы. В-шестых, работа «на передовой», где работники сервиса часто являются «лицом» компании и несут ответственность за формирование впечатления клиентов о бренде (Гаврилюк et al., 2025, с. 122).

Между тем, имеющиеся исследования в сфере сервиса направлены, как правило, на традиционные коммерческие отрасли, такие как ритейл, индустрия гостеприимства, финансовые услуги. В гораздо меньшей степени внимание авторов фокусируется на сложных интеллектуальных видах деятельности, требующих навыков установления долговременных отношений и эмоционального контакта с потребителем – образовании, здравоохранении, культуре.

В данной статье мы рассматриваем работу университетских тьюторов в качестве примера (кейса) в ряду других «помогающих профессий» сервисной сферы, чтобы проанализировать их профессиональную идентичность и мо-

тивацию. Стоит отметить, что в зарубежной литературе студент как клиент и потребитель услуг всесторонне описан и изучен, в то время как концептуализация позиции тьюторов в логике сервисных услуг пока что еще остается за пределами научного интереса, т. е. специфика сервисного взаимодействия и влияние сервисного типа занятости на профессиональную идентичность тьюторов практически не изучались и требуют научного осмысления.

Профессиональная идентичность как объект социологических исследований

В настоящее время профессиональная идентичность рассматривается как постоянно конструируемый и пересматриваемый феномен одновременно индивидуальный, социальный и институциональный, который является результатом взаимодействия между психологическими структурами и социальными структурами индивида (процессом биографическим и реляционным) на протяжении всей его жизни, зависящая от контекста и дискурса. В литературе декларируется отказ от идеи единой и устойчивой идентичности (Owens et al., 2010; Cardoso et al., 2014), отмечается кризис профессиональной идентичности в современном обществе, который происходит из-за наличия различий между личностной и социальной структурами (Caza et al., 2016), причем достаточно часто исследуется процесс формирования профессиональной идентичности именно среди молодежи начинающей свою трудовую карьеру (Bessant, 2004; Шиняева & Тчапе, 2015; Темницкий, 2020).

Широко распространены исследования формирования профессиональной идентичности у работников различных сфер деятельности: от традиционных для социологии труда объектов внимания – промышленных работников (Полухина & Ваньке, 2019), до работников сервисной сферы, и в частности, работников «помогающих профессий», например социальных работников (Marković et al., 2023).

Одним из актуальных современных направлений в исследовании профессиональной идентичности работников является классовый подход, позволяющий анализировать проблемы наиболее уязвимых социальных групп работников на рынке труда. Отметим, что в своем исследовании мы фокусируемся на анализе именно такой социальной группы – молодежи занятой в сервисной экономике, рассматривая её как часть современного нового рабочего класса в дискурсе рутинизированного сервисного труда, нередко характеризующегося как precarious (Гаврилюк & Гаврилюк, 2021).

В литературе уже есть исследования по профессиональной идентичности работников сферы образования (Beijaard et al., 2004; Mockler, 2011), но они редко рассматривают именно тьюторов как отдельную группу. Например, исследование профессиональной идентичности учителей колледжей в Китае показало наличие взаимосвязи между профессиональной идентичностью учителя и удовлетворенностью работой (Li et al., 2024). Другое исследование,

посвященное развитию профессиональной идентичности китайских репетиторов, показало наличие у них ролевого конфликта являющегося препятствием формирования профессиональной идентичности в условиях отсутствия институциональной поддержки (Huang et al., 2023). Еще одно исследование, позволившие составить портрет современного российского репетитора и рассмотреть индивидуальные стратегии на рынке репетиторских услуг и мотивацию репетиторов было проведено в России (Донецкая et al., 2023).

В исследованиях посвященных деятельности вузовских тьюторов, чаще изучаются их функциональные задачи и возможности концептуальной интеграции тьюторского сопровождения образовательном пространстве университета (López-Gómez, 2017). Нередко деятельность тьюторов рассматривается как важная с точки зрения социокультурной адаптации иностранных студентов (Береговая et al., 2020; Башеров et al., 2024; Масленникова et al., 2024), а также в условиях смешанных (онлайн и офлайн) форм обучения (Paukova et al., 2019). Гораздо реже встречаются исследования в которых раскрываются аспекты формирования профессиональной идентичности и мотивации тьюторов. Так, например, R. Beyth-Marom, G.Harpaz-Gorodeisky, A. Bar-Haim и E. Godder исследовали факторы, влияющие на профессиональную идентификацию тьюторов университетов, подчеркивая важность осознания ими значимости работы и организационной привязанности. Они пришли к выводу, что более высокий уровень самоидентификации коррелирует с большей удовлетворенностью работой, в то время как ограниченная самостоятельность и временная занятость могут снизить мотивацию и удовлетворенность работой (Beyth-Marom et al., 2006). Отметим, что в исследовании Д.М. Рогозина и О.Б. Солодовниковой подчеркивается, что для работников организаций высшего образования заработная плата рассматриваются как значимые факторы общей удовлетворенности работой, но наиболее важными концептуальными атрибутами удовлетворенности являются творческие способности и содержание работы (Рогозин & Солодовникова, 2024). Этот тезис актуален и для тьюторов работающих в образовательном пространстве университета, что подтверждают данные проведенного нами исследования.

Методы и дизайн исследования

Эксперименты с внедрением различных форм тьюторской поддержки проводятся в российских вузах с 1990-х гг., однако массовый характер она стала приобретать лишь с середины 2010-х гг., когда ряд университетов начал трансформацию образовательной модели в рамках перехода к обучению по индивидуальным образовательным траекториям (ИОТ) (Bocharov & Gavriluk, 2023). В связи с этим спецификой российских исследований является рассмотрение профессии тьюторов в качестве нового элемента образовательной среды, находящейся на этапе становления (Ковалева, 2011; Ковалева et al., 2012; Зоткин & Гулиус, 2019).

Большинство авторов понимают основную задачу тьюторства в вузе как индивидуализированное сопровождение студента, помощь в осознании образовательных целей, выборе средств и способов их достижения, разработке долгосрочной образовательной стратегии, отслеживании ее эффективности и оценивании субъективно значимых результатов (Челнокова & Тюмасева, 2016). Вместе с тем в отечественном образовании до сих пор нет единой позиции о профессиональном статусе и компетенциях тьюторов, так как в одних вузах в данной роли выступают опытные преподаватели-наставники, в других – недавние выпускники или даже студенты старших курсов.

В Тюменском государственном университете (ТюмГУ) Центр тьюторского сопровождения (ЦТС) был создан в 2017 г., и его основными целями заявлены: навигация и адаптация студентов в новом образовательном пространстве, сформированном в результате внедрения ИОТ; индивидуальное сопровождение студентов в планировании образовательного пути с учетом их сильных и слабых сторон; содействие в формировании компетенции осознанного выбора, развитии навыков целеполагания и рефлексии; получение обратной связи от студентов, организация посредничества между студентами и организационными структурами университета; информирование о различных аспектах текущей студенческой жизни и содействие в формировании студенческих сообществ².

В роли тьюторов выступают в основном выпускники ТюмГУ, недавно закончившие вуз, имеющие преимущественно психологическое образование и прошедшие профессиональную переподготовку по тьюторской деятельности (программа ТюмГУ).

Эмпирическое исследование базировалось на стратегии микс-методов сбора и анализа данных. Эмпирическим фундаментом выступили данные анкетного опроса студентов бакалавриата 1 и 2 курса как группы, наиболее активно вовлеченной во взаимодействие с тьюторами (данные массового анкетного опроса представлены в нашей статье: (Гаврилюк & Бочаров, 2025)), полуструктурированное интервью с руководителями и административными сотрудниками вуза, взаимодействующими с ЦТС; фокусированное групповое интервью с тьюторами.

В фокус-группах с тьюторами приняло участие 6 человек (на момент исследования тьюторов в ТюмГУ было всего 9, шел конкурс на замещение вакантных должностей): ФГ1 – мини-фокус-группа с начинающими тьюторами (3 чел.), ФГ2 – мини-фокус-группа с опытными тьюторами (3 чел.).

Выборочная совокупность полуструктурированного интервью составила 20 информантов, включая заместителей директоров институтов, высшее руководство университета, руководителей различных структурных подразделений. Все сессии индивидуальных и групповых интервью базировались на детализированном гайде, записаны на диктофон и транскрибированы дословно.

² Концепция тьюторства. Центр тьюторского сопровождения. Официальный сайт ТюмГУ. URL: <https://www.utmn.ru/studentam/tutor/centr-tyutorskogo-soprovozhdeniya/koncepciya-tyutorstva/> (дата обращения: 08.05.2025).

В данной статье мы опираемся только на данные качественного анализа проведенных групповых фокусированных интервью и интервью с экспертами (секвенциональное деление текстового массива с последующим кодированием и отбором наиболее показательных цитат по каждому коду).

Результаты эмпирического исследования и дискуссия

Профессиональная идентичность тьюторов ТюмГУ.

Профессиональная идентичность и мотивация тьюторов в университете являются важными аспектами для понимания их роли и эффективности в образовательном процессе. Профессиональная идентичность тьюторов формируется под влиянием различных факторов, включая их личный опыт, социальные взаимодействия и профессиональную среду.

Руководитель Офиса трансформации ТюмГУ сообщила, что изначально тьюторская позиция планировалась как стартовая должность для молодежи, обеспечивающая вхождение в пространство университета:

„Эта функция, она была рассчитана как... Ну, то есть мы не собирались туда брать каких-то взрослых, классных людей. Как стартовая, да? Представляете, да? 15 человек с выделенной функцией и неочевидной полезностью в университете... Понятно, что у них небольшая зарплата”.

Повлияли на идентичность тьюторов, по мысли информанта, и неверные ассоциации студентов, которые связывали тьюторское сопровождение преимущественно с поддержкой по техническим вопросам, в частности, в рамках внутривузовской в особенности онлайн-системы «Модеус».

В том же ключе высказывался и руководитель ЦТС:

„Многие рассматривают работу тьютором как старт карьеры, мы берем ребят сразу после университета, и сейчас у меня команда преимущественно состоит также из людей, которые или только выпустились, или какое-то время назад выпустились, или это бакалавры, которые пришли к нам, пошли в магистратуру... То есть это... Вот очевидно, что такая мотивация есть. Кажется, что у части из ребят мотивация скорее, в том числе, захода в университет“.

При этом руководитель ЦТС подчеркивал, что приходящие на позицию тьютора имеют выраженную мотивацию работать именно в рамках «помогающей профессии»:

“Все, у кого есть какая-то выраженная помогающая мотивация, ну то есть те, кому интересно, в широком смысле, сейчас не обязательно профиль, хотя все равно большинство – это профиль психология, педагогика, ну и разные помогающие ответвления типа коучинга и так далее. То есть, вот если есть выраженность на это, и часто это фокусировка на функции, которые обычно кураторские, типа я хочу быть, делиться опытом со студентами, хочу помогать студентам, вот какие-то такие смысловые единицы”.

В рамках фокус-групп, проведенных с самими тьюторами, говорилось о наличии трёх основных мотивов, повлиявших на их желание работать в ЦТС.

1) Желание реализовать свой потенциал в пространстве ТюмГУ. Практически все тьюторы являются недавними выпускниками бакалавриата, многие из них учатся в магистратуре и тесно связаны с вузом. Он не желают покидать университет, а наоборот, увлечены идеей профессиональной реализации в его стенах на позиции тьютора:

„Я сама планировала быть именно тьютором. До вакансии я всегда понимала, что я хотела быть в образовательной сфере, потому что я хотела что-то давать студентам, как-то с ними взаимодействовать. Мне это было очень интересно и меня это привлекало... Я искала вакансии в ТюмГУ... Нашла одну вакансию, это было не тьюторство... и мне тогда этот человек рекомендовал именно пойти в тьюторство, потому что сейчас у них открыта вакансия. Я пришла на собеседование, мне рассказали, чем заниматься, и я поняла, что это отвечает моим потребностям. Мне это было очень интересно, поэтому я согласилась“ (ФГ2).

2) Желание работать в команде и быть её частью, общаться с людьми, взаимодействовать в социальной группе, повышая свои компетенции:

„В моменте, когда я познакомился уже с командой, стало еще лучше – очень классная команда оказалась. И в итоге у меня сформировалось такое забавное представление: если прям так назвать это миссией, пафосненько так чуть-чуть, мне хочется помочь студентам стать такими, чтобы они, выйдя с университета, будут настолько круче меня, что любой из них мог занять мое место в тьюторах. Это вот цель-максимум такая“ (ФГ1).

3) Желание помогать студентам – ориентация на свою профессионализацию в одной из помогающих профессий:

„Возможность помочь студенту разобраться в университете, разобраться в том, что тут и как это есть. Возможность передать ему, помочь научиться каким-то классным, полезным умениям. Это могут быть какие-то коммуникативные умения, это может быть какая-нибудь ответственность за свою учебу“ (ФГ2).

Как правило, эти мотивы взаимосвязаны и выражены в той или иной мере у всех информантов обеих фокус-групп. При этом, очевидно, что для начинающих тьюторов более важны мотивы вхождения в образовательное пространство ТюмГУ и возможности командной работы в Центре, тогда как опытные тьюторы с уже сформированной профессиональной идентичностью, считают себя полноправными членами вузовского пространства, воспринимая себя его важной и полезной частью. Они увлечены тем, что выполняют свою работу, связанную с формированием личностных и профессиональных компетенций студента, помощью в адаптации в вузовском пространстве как важной части будущей жизненной траектории молодого человека:

„Когда я объясняю, что университет – песочница: ну получишь ты 2, ну и что? Получишь там, не знаю, незачет, и что? Что произойдет в твоей жизни? Да ничего не случится страшного. Вот там, за дверью университета, вот там уже страш-

ное может произойти. И помогать им понимать, что вот сейчас набей шишки, попробуй все сейчас. Блин, это офигенно, когда они от тебя выходят, и через время пишут обратную связь, что “спасибо, это так было важно, это очень круто” – это то, что мотивировало прийти в эту должность, и оставаться в этой должности продолжительное время“ (ФГ2).

Но, при этом, чаще всего опытные тьюторы рассматривают свою нынешнюю рабочую позицию как стартовую в университетском пространстве:

„Я бы шутливо обозвала ЦТС кузницей кадров, потому что он хорошо бустит компетентность. Многие из тех, кто были раньше в ЦТС, они большинство остались также в университете, но перешли в другие подразделения. И это прям реально, это хорошо ощущается...“ (ФГ2).

Мотивация тьюторов ТюмГУ.

В наших исследованиях используется двухаспектный подход к мотивации, которая рассматривается и как внутреннее побуждение работника к труду, основной компонент самосознания работника, определяющий его поведение в сфере труда и реакции на конкретные условия работы, а также как процесс побуждения работника к активной трудовой деятельности посредством удовлетворения важных для него потребностей в сфере труда (в признании, самореализации, достижении успеха, творчестве, принадлежности к значимым социальным группам и др.) (Bocharov, 2024). Согласно такому подходу мотивация тьюторов играет ключевую роль в формировании их профессиональной идентичности. Несмотря на то, что никто из информантов фокус-групп с тьюторами не имеет ведущей трудовой мотивацией ориентацию на заработок (инструментальная мотивация), тем не менее, это очень важный и проблемный аспект работы тьютора, о чём сообщали представители административно-управленческого персонала в своих интервью. Так, руководитель ЦТС признавал, что, проблема низкой оплаты труда тьюторов решается путем включения тьюторов в другие проекты университета: *«потому что... такие проекты университет часто дополнительно оплачивает и люди получают больше денег»*. Но, естественно, не все находят возможности для дополнительных заработков в университетских проектах, либо не желают в них участвовать и увольняются, предпочитая зарабатывать больше в другом месте: *«одна из причин, по которой у меня некоторые люди сейчас ушли, потому что они правда понимают, что они в рынке могут заработать гораздо больше денег»*.

Проблема невысоких заработков тьюторов по основному месту работы известна руководству университета и решается в настоящее время именно за счёт привлечения тьюторов к работе по другим проектам в образовательном пространстве вуза, а также за счет расширения функциональных обязанностей тьюторов. Очевидно, что повышение оплаты труда тьюторов также должно быть увязано с рядом организационных изменений в их работе, связанных, прежде всего, с уточнением функционала (должностных обязанностей) и установлением чётких показателей эффективности (KPI). Дело в том, что при раз-

ной нагрузке и разной эффективности работы все тьюторы получают одинаковую зарплату, что и повлекло массовый отток наиболее квалифицированных кадров из ЦТС. Также в интервью с административными работниками университета сообщалось, что деятельность отдельных тьюторов с трудом поддается регламентации, условия их труда достаточно свободные, соответственно, объем работы и нагрузка зависят от усилий самого работника. Очевидно, что при таком характере труда требуется совершенствование системы не только материальной, но и нематериальной мотивации тьюторов. Вот как об этом говорила руководитель Офиса трансформации ТюмГУ:

„Все зависит от тьютора [...] Вот у него есть эти 170 человек там. Он сам с ними работает, он им высылает письма, он их приглашает и все остальное. И их результат зависит от того, как ты поработал, так ты заработал себе студентов, имеется в виду. Кто-то это делал очень активно, и много студентов, много тьюториалов и так далее. А кто-то это не делал очень активно. Соответственно, объем нагрузки у всех разный получается. Кто-то сидит, просто чай пьет весь день, потому что... не умеет себя продавать, или не хочет, или еще что-то. А если студенты ходить не обязаны, то как бы тьютор, ну условно, сколько пришло, столько пришло. Все остальное время можно там бездельничать... Вообще, в принципе, безделье на работе, оно демотивирует“.

Начинающие тьюторы (ФГ1) не сообщили исследователям о своем недовольстве заработной платой. Они сами, по сути, только адаптируются в ЦТС и еще не выдвигают амбициозных требований к заработку, знакомясь со спецификой оплаты своего труда, системой премирования и возможностями дополнительных подработок в пространстве вуза: „С системой премирования я пока не знакома, так как я получила только первую заработную плату. И, соответственно, сказать [...] как это вообще происходит, не могу“; „У меня нет комментариев про зарплату“ (ФГ1).

Опытные тьюторы, уже разобравшиеся с системой оплаты труда, оценивают её неоднозначно: с одной стороны, понимая, что могут зарабатывать больше в другом месте, но с другой, — удовлетворяясь имеющимися возможностями в университете, находя положительные моменты в стабильности своих заработков в ТюмГУ и наличии системы льгот:

„Я удовлетворён и не удовлетворён оплатой труда и системой премирования. Моя заработная плата стабильная, мне это очень нравится в связи с тем, что я какую-то свою бытовую жизнь могу очень понятно, чётко, конкретно планировать, и я уверен в своём будущем. То есть я работаю в государственной организации, зарплата приходит мне стабильно. С этим нет никаких проблем. Но я всегда хотел бы иметь больше денег. Тут ничего такого удивительного, не секрет. Но в целом доволен“ (ФГ2).

Еще одна цитата по этому тезису:

„Если рынок помониторить, понятно, что в целом-то нормально. Понятно, что если уйти в частное тьюторство, то там можно зарабатывать сильно больше, но там и крутиться придётся сильно больше, потому что там не будет тех же самых

ушёл на больничный, а тебе всё равно какая-то денежка капает. Так, ушёл на больничный - и всё, никаких денег тебе не будет. Ну, то есть все нормально. И система премирования, как и везде в университете, всё зависит от того, как там всё распорядится, потому что, если сказали, что мы не премируем сейчас в какой-то определённой категории сотрудников, ну, се ля ви, это не от Центра зависит, это как бы от общей системы“ (ФГ2).

Условия труда тьюторов ТюмГУ

Условия труда, рассматривается нами как комплекс факторов трудовой среды, воздействующих на физическое и психическое состояние человека в процессе трудовой деятельности. В широком смысле условия труда определяются господствующими социально-экономическими, социально-политическими факторами, которые опосредуются государственной политикой в социально-трудовой сфере и отношением общества к труду. В узком – это воспринимаемое и оцениваемое человеком непосредственно на рабочем месте воздействие предмета и средств труда на его здоровье, самочувствие и работоспособность (Sotelo, 2022).

Обращаясь к данным нашего исследования, отметим, что в целом условия труда в ТюмГУ оцениваются самими тьюторами положительно: „Есть с чем сравнивать, и мое мнение, что тут безумно лояльные условия и очень хорошие“ (ФГ1).

Некоторые информанты при этом подчеркивали преимущества условий труда в ТюмГУ по сравнению с прошлыми местами своей работы: „Условия действительно хорошие. Если вот сравнивать с прошлым опытом работы, это, пожалуй, все наилучшие условия“ (ФГ1).

Среди отдельных элементов условий труда особенно позитивно оцениваются тьюторами «плавающий» график работы:

„Мне нравится, что я могу поставить обеденный перерыв во столько, во сколько я захочу, потому что студенты могут прийти, ну, по сути, с часу до двух, я могу их принять, а до... примерно до этого я могу провести для себя обеденный перерыв. Мне в этом плане очень нравится [...] К тому же с девяти работать, ну, мне кажется, норм, вообще прекрасно“ (ФГ1).

Ценность «плавающего» графика тьюторы находят также в наличии возможностей для участия в других проектах и дополнительных заработках:

„Я хотела добавить, как я уже говорила, что у нас график может быть неравномерный. Когда как раз-таки ямочка, бывает такое, что мы участвуем в других проектах, где мы можем дополнительно заработать тоже, при этом не вредя нашей тьюторской деятельности“ (ФГ2).

И все же опытные тьюторы обращали внимание исследователей на наиболее проблемный аспект условий их труда, связанный с необходимостью расширения аудиторного фонда университета. Ими говорилось об отсутствии достаточного количества удобных аудиторий для индивидуальной и групповой работы со студентами:

„Я выражу, наверное, общее мнение, я бы сказала, что с инфраструктурой не хватает мест для консультации. Потому что есть студенты, которые не готовы открыто говорить в открытом пространстве, потому что, ну, это вот первый этаж, это коворкинг: там идёт пара по аналитическому чтению, здесь работают студенты над каким-то групповым проектом, и тут он, значит, должен делиться своими переживаниями о том, как ему тяжело выстраивать групповую работу. Ну, конечно, это некомфортно, это ограничения накладывает на взаимодействие с тьютором. Ну, и само по себе, когда, например, ты встретился со студентом, идёшь с ним как бы на место, которое запланировал, там занято, и начинаете вот это вот рандеву по корпусу. Это супер некомфортно, это реально, блин, мешает работе“ (ФГ2).

Еще одна цитата по этой теме:

„Да, инфраструктура – больная тема, особенно когда у нас такой большой поток встреч со студентами. Мы находимся на третьем этаже, мы зовём студентов на третий этаж, чтобы потом спуститься на первый, просто потому что у нас нет определённого места, куда мы могли бы сразу его позвать...“ (ФГ2).

Также информантами обращалось внимание на отсутствие комфортной комнаты для отдыха самих тьюторов:

„У меня такое, наглое, из мира мечтаний, конечно, не хватает комнаты условно разгрузки. Потому что, вот, если взять четыре, четыре тьюториала, ну, это не просто, это очень тяжело. Ладно, если они приходят, вы нормально, чисто по навыкам работаете, а когда они начинают что-нибудь подгружать такого более серьёзного, блин, это непросто. Ты прям заходишь, по себе знаю, и по другим видно, что вечером иногда народ сидит прям, ну, уже никакой, выжатый абсолютно... Из-за того, что у нас, как бы, такая плотность в офисе, и это сейчас у нас ещё не полный штат, когда будет полный штат, будет ещё сложнее [...] в общем, требуется какое-то место для того, чтобы как-то перезагрузиться, там, собраться, потому что то же самое рефлексия написать, когда в офисе какой-то движняк происходит, ну, это тяжело“ (ФГ2).

Инструменты дисциплинирования и контроль над деятельностью тьюторов в ТюмГУ.

Инструменты дисциплинирования и контроль над деятельностью тьюторов играют важную роль в их профессиональной деятельности. При этом руководитель ЦТС признавал наличие «тёмной зоны» во взаимодействии тьютора и студента, не позволяющей объективно оценить ни квалификацию тьютора, ни эффективность его помощи:

„Слишком большая составляющаяся, как это называть, тёмная зона непонимания квалифицированности тьютора во взаимодействии со студентом. То есть я вижу, что он встречается со студентами, я вижу, что он фиксирует какие-то встречи, но я не понимаю, насколько он в этом квалифицирован“.

Из интервью с руководством университета мы выяснили, что единственным показателем эффективности работы тьюторов является количество сту-

дентов, с которыми они в той или иной форме взаимодействовали за определенный период. Также руководство вуза отмечает, что контроль над деятельностью ЦТС в настоящее время ослаб и не включен в число приоритетных направлений работы:

„Я просто перестала туда заглядывать. Если раньше первые два года я постоянно, допустим, была с ними в контакте, я постоянно как-то сличала, так скажем, условно, стратегии университета, их какую-то необходимость и все остальное, какое-то целеполагание, то есть достаточно много времени вкладывала в организацию этой работы. А дальше мы начали заниматься вообще другими вещами“.

Очевидно, что требуется систематизировать работу тьюторов и ввести КРІ для обеспечения возможности своевременного контроля и коррекции слабых зон их деятельности. При этом необходимость разработки КРІ признаёт и руководитель ЦТС, но подчеркивает, что из-за неопределенности самого результата деятельности, проблематично разработать систему ключевых показателей эффективности работы тьюторов:

„...как только мы оказываемся в ситуации определения КРІ – это, с одной стороны, вроде выгодная позиция, а с другой стороны, она же сложная, потому что, то есть конкретного ожидания, что должно быть результатом деятельности“.

В ходе исследования выяснилось, что руководители институтов входящих в структуру ТюмГУ, не осведомлены о наличии или отсутствии каких-то форм отчётности у ЦТС и не имеют системы показателей для оценки эффективности работы тьюторов. Однако сами тьюторы в фокус-групповых интервью говорили, что имеют форму отчётности, содержащую достаточно подробную статистику показателей их взаимодействия со студентами. Об этом говорили даже начинающие тьюторы: „Статистика, ну, то есть сколько студентов было, сколько прошло, сколько повторно встреч – вообще, статистика по нашим встречам со студентами, с кем, где, когда, во сколько“ (ФГ1).

При этом самими тьюторами высказывалось мнение, что уже существующие формы отчётности позволяют оценить эффективность их работы:

„У нас есть форма отчета, которую мы заполняем для каждого студента. Соответственно, мы их выкладываем в общий Яндекс.Диск, к которому есть доступ непосредственно у нашего руководителя. И он может посмотреть, вообще в принципе как мы заполняем. Там ведется структура, как мы вели встречу, там ведется наша рефлексия, там ведутся тайминги, запросы, в общем, все то, с чем он может познакомиться. Но лучше всего это у него получается сделать, когда он проведет на обеденный перерыв, мы начинаем рассказывать ему открытые кейсы и говорить о каких-то у нас сложностях, или наоборот, – во, у меня так классно получилось, и он сразу видит эту обратную связь от нас и, соответственно, может как-то оценить нашу работу“ (ФГ1).

Необходимость ведения такой отчётности является само по себе достаточно трудозатратным занятием, занимающим, по оценкам тьюторов относительно много времени:

„Если, например, было 4 встречи в день, то это требует какого-то времени. Если это 4 встречи, например, примерно с 11.30, то остальная часть времени... ну короче, по дню это занимает много времени, поэтому времени на сами отчеты остается немного, поэтому некоторые или утром заполняют, или вечером“ (ФГ2).

Хотя при этом тьюторами признавалось, что составление отчетов не является основным занятием в течении их трудового дня: „Тут такого нет, что мы поглощены бюрократией и сидим в бумагах, нет-нет-нет“ (ФГ2).

Карьерные и профессиональные перспективы.

Карьерные и профессиональные перспективы тьюторов являются важным аспектом их профессиональной деятельности. В то же время руководитель ЦТС признавал отсутствие карьерных перспектив у тьюторов в рамках своих нынешних позиций внутри самой структуры ЦТС, но, тем не менее, отмечал возможности для карьерного роста в целом в университетском пространстве и за его пределами: „Если бы вопрос, который вы задали, как профильный, видят ли они за этим дальше карьеру тьютора, мне кажется, что скорее нет“.

Руководство вуза также сообщило, что служба строилась изначально без возможности карьерного продвижения: „А служба так создавалась, что в ней изначально нет ни перспектив карьерного роста, ничего, потому что они изъяты из профессорско-преподавательского состава [...] И, естественно, они стали уходить“.

О происходящем в настоящее время процессе увольнения с позиций тьютора и их перехода на другие университетские должности сообщал и руководитель ЦТС, воспринимая это как норму:

„...это нормально, если к вам будут приходить люди, несколько лет работать и дальше в университете закрепляться. И поэтому, почему сейчас у нас отчасти, не только поэтому, но отчасти ситуация такого обескровленного центра, я бы сказал, что у меня сильно очень много людей ушло молодыми преподавателями“.

При этом процесс постоянной ротации работников, занимающих должности тьюторов, воспринимается как нормальная ситуация руководством университета, ориентирующимся на установление временных трудовых отношений с тьюторами в рамках срочных трудовых договоров. Об этом сообщал руководитель ЦТС:

„Мы с 2018 года существуем, и мы содержательно все еще на срочных договорах. Я же понимаю прекрасно, почему это. У нас был 2022 год, нам сказали, можно переводиться на бессрочное. Я запустил эту историю, и мне сказали, нет, погоди, не будем. Можем тебя перевести на бессрочное, как руководителя, потому что ты уже свою полезность для университета доказал“.

При этом срок временных трудовых соглашений с тьюторами, по словам руководителя ЦТС, может быть очень короткий, составляя в настоящее время всего 2 месяца:

„Сейчас я беру ребят, по сути, вот я их трудоустраиваю на два месяца, потому что, ну как бы, а дальше может быть нет, может быть, режим экономии случится у университета, и нет. И меня-то это не пугает, я всю жизнь работаю на срочных договорах, и мне кажется, это вообще нормальная история, вполне себе, партнерская. То есть, да, ты здесь нужен какое-то время, потом может измениться ситуация, никто мне ничего другого не обещал“.

Отметим, что проблема краткосрочного прекаризированного найма рассматривается сегодня исследователями как одна из наиболее болезненных и, к сожалению, характерных не только для университетских тьюторов, но и для преподавателей сферы высшего образования в России, формируя у них «краткосрочную ментальность» негативно отражающуюся на мотивации и трудовом поведении (Костенко, Гозалова, 2022).

Итак, наличие срочных трудовых соглашений и неопределённость карьерных перспектив на позиции тьютора осознаются информантами фокус-групп. Но для них более важными ориентирами являются развитие и совершенствование своих профессиональных компетенций, необходимых для плавного вхождения в образовательное пространство вуза с целью перемещения в будущем на другую (чаще всего, преподавательскую) позицию: „Потому что параллельно с тем, как мы работаем, мы имеем полное право участвовать, например, в магистратуре, соответственно, потом перейти в преподавательский состав“ (ФГ1).

Еще одна подобная цитата:

„В моем случае, если конкретнее, то мне бы хотелось в сторону преподавания уйти. Пока мне нравится перспектива работать в сфере образования. И из этого хотелось бы попробовать преподавание. А для этого, собственно, сейчас буду доучиваться и как-то пробовать в эту сторону пойти... Ну, развиваться в рамках университета“ (ФГ1).

При этом важно отметить, что начинающие тьюторы пока ориентированы исключительно на свою карьеру в пространстве ТюмГУ: „Ну, вот если говорить про себя, я в данный момент не размышляю о парадигме «за пределами университета», потому что, ну, как я говорю, для меня ТюмГУ – это достаточно привлекательный работодатель“ (ФГ1).

Хотя в целом начинающие тьюторы с осторожностью говорили о своих карьерных перспективах в образовательном пространстве вуза: „Они есть, я предполагаю, но пока сильно рано говорить об этом. Слишком мало времени прошло. Но я считаю, что они есть как в вертикальном, так и в горизонтальном плане. Именно внутри университета я подразумеваю“ (ФГ1).

В свою очередь, опытные тьюторы, получившие уже достаточный трудовой стаж работы в вузовском пространстве, не исключают своего ухода в другой вуз, либо вообще за пределы вузовского пространства, но оставаясь в рамках «помогающей профессии». И такое происходит довольно часто, о чем свидетельствовали озвученные информантами примеры об уже ушедших коллегам по тьюторской работе:

„Алина вне университета, Ваня тоже вне университета. Ваня у нас перешел на тьюторство, но в Тюменский Индустриальный, там больше предложили заработную плату, но сейчас он там уже не работает. Рома, он перешел на преподавание, но и сейчас уходит в другую стезю... Артем тоже в преподавание ушел, да, они оба попали на программу молодого преподавателя, это было хорошее предложение [...] Роман занимается проектной работой с Евгением Вдовиным, в институте математики“ (ФГ2).

Приведем еще одну цитату: „Ира ушла в Офис трансформации, Лада тоже перешла в Офис трансформации [...] Какое-то время она работала с Латышевым на проекте, а сейчас онлайн-образовании. Кристина ушла в УИОТ, менеджер там. Даша сейчас в библиотеке“ (ФГ2).

И подобные перспективы своей профессиональной карьеры рассматривают сами информанты исследования: „Ну преподавателем на полную ставку я не хочу. Но в университете, конечно, я хочу остаться, я рассматриваю, я понимаю, что я останусь в университете. Здесь есть много разных пространств, которые сейчас открываются“ (ФГ2).

Еще одна цитата:

„Преподавание, тьюторство частное, можно в школу уйти, вот. HR, все, что связано с HR, вот, ассесмент, Алена сказала, это тоже в HR. Консультирование, коучинг... у нас есть центр, как он называется, в здании приемной комиссии – Центр рекрутинга и развития. Ну, неважно, там есть сотрудник-тьютор, неважно, есть ли такая открытая вакансия, просто, в принципе, это возможно... Организация мероприятий.. молодежка вот интересное подразделение“ (ФГ2).

При этом рассматриваются и перспективы онлайн-работы: „Еще я бы добавила, куратором в школу, в онлайн-школу“ (ФГ2).

В целом типичность именно такой профессиональной траектории у сотрудников ЦТС признаёт и руководство вуза. Вот что об этом говорила в интервью руководитель Программы развития ТюмГУ:

„...сейчас мы видим, что многие ушли уже в преподавание, потому что ну и просто выросли, и кто-то в аспирантуру поступил, а кто-то уже планирует защищаться и так далее. Ну что они были там на входе в [...] службу тьюторского сопровождения, они были вчерашними выпускниками ТюмГУ, а по прошествии трёх-четырёх лет у них уже появились совсем другие представления о своей карьере и о тех потребностях, которые у них есть“.

Заключение

Рассматривая тьюторство как достаточно новую профессию в образовательном пространстве современного российского университета, можно отметить основные проблемы, которые необходимо решить в контексте осуществляющихся в России образовательных реформ, для её дальнейшего успешного становления. Очевидно, что формирование благоприятной профессиональной

среды для тьюторов может способствовать их активному участию в образовательном процессе, становлению их профессиональной идентичности, профессиональному росту и в конечном итоге положительно повлияет на результаты взаимодействия с клиентами – студентами вуза. В ходе проведенного эмпирического исследования информанты озвучили несколько проблемных зон тьюторства как новой профессии в границах российского университета, которые не способствуют формированию их профессиональной идентичности и мотивированной работе, а значит, нуждаются в особом внимании и принятии управленческих решений со стороны вузовского руководства:

1. Состояние удовлетворенности тьюторами условиями своего труда создает условия для их идентификации с университетом как организационной средой, но не является достаточным фактором для идентификации с профессией. Одновременно отсутствие у тьюторов возможностей для профессионального карьерного роста – блокирует процесс формирования профессиональной идентичности. Неустойчивая профессиональная идентичность тьюторов обусловлена «временным» характером их работы (в том числе и с точки зрения краткосрочных трудовых контрактов), воспринимаемой как ступень к другой должности в вузе. Как следствие, наблюдается уход наиболее подготовленных тьюторских кадров, как правило, на иные позиции в университете (реже за его пределы, но оставаясь в сфере образования).

2. Низкая заработная плата тьюторов по основной ставке изначально создает сложности для подбора квалифицированных кадров. При этом отсутствие дифференцированной оплаты труда в зависимости от нагрузки и достижений работника – свидетельствует об отсутствии эффективной системы мотивации и стимулирования труда тьюторов. Существующая практика привлечения тьюторов к выполнению не связанных с их основной деятельностью образовательных проектов, частично смягчает ситуацию с восприятием ими условий своего труда, но не способствует формированию профессиональной идентичности тьютора.

3. Не способствуют формированию профессиональной идентичности тьютора также отсутствие четкого должностного функционала и обоснованных показателей эффективности его деятельности тьютора. Проведенное исследование показало, что фактически невозможно измерить эффективность деятельности тьюторов в университете (кроме количественных показателей, таких как число студентов, посетивших тьюториал, или число запросов), а значит, руководство не имеет надежных инструментов дисциплинирования и управления ЦТС. В результате деятельность тьюторов в масштабе университета носит не системный, а хаотичный характер при отсутствии устойчивых взаимодействий с другими университетскими подразделениями и институтами.

4. Тьюторы занимают особое место в сервисной сфере, так как их работа направлена на оказание помощи и поддержки студентам в образовательном процессе. В классификации профессий сервисной сферы тьюторы можно отнести к категории профессий, связанных с образовательными услугами и консультированием. Их работа требует высокого уровня взаимодействия с клиен-

тами (студентами), а также специализированных знаний и навыков в области образования и психологии. Между тем, зафиксированная, по итогам проведенного исследования, рутинизация функций тьюторов, превращение их работы в поточный процесс, отсутствие новых творческих задач в работе со студентами, – не способствуют формированию их профессиональной идентичности.

Все эти выводы позволяют утверждать о необходимости кардинального пересмотра концепции тьюторства в российском университете. Предметом новой концепции должны стать:

- 1) четкие функциональные обязанности тьюторов (КПИ);
- 2) введение дифференцированной (в зависимости от нагрузки и КПИ) системы оплаты труда;
- 3) горизонтальные и вертикальные связи и взаимодействия ЦТС с институтами и подразделениями университета;
- 4) формы и способы коммуникации со студентами;
- 5) аналитические инструменты, используемые ЦТС и способы анализа достигнутых результатов;
- 6) программа мероприятий направленных на формирование профессиональной идентичности тьюторов, их трудовой мотивации и улучшении условий труда.

Литература

- Beijaard, D., Meijer, P.C. & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 20, 107–128.
- Bessant, J. (2004). Youth work: the Loch Ness monster and professionalism. *Youth Studies Australia*, 23(4), 26–33.
- Beyth-Marom, R., Harpaz-Gorodeisky, G., Bar-Haim, A., & Godder, E. (2006). Identification, Job Satisfaction and Work Motivation among Tutors at the Open University of Israel. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 7(2), 1–13.
- Bocharov, V.Yu. & Gavriljuk, T.V. (2023). Educational Trajectories as a Basis for the Typology of Russian University Students. *Social area*, 9(3). <http://doi.org/10.15838/sa.2023.3.39.9>. URL: http://socialarea-journal.ru/article/29758?_lang=en
- Bocharov, V.Yu. (2024). Transformation of the subject field of Russian sociology of labor: from a system of labor relations to the constructivist perspective, *Semioticheskie issledovaniya. Semiotic studies*, 4(4), 74–88. <http://doi.org/10.18287/2782-2966-2024-4-4-74-88>
- Cardoso, I., Batista, P. & Graça, A. (2014). Professional identity in analysis: a systematic review of the literature. *The Open Sports Science Journal*, 7, 83–97.
- Caza, B.B. & Creary, S. (2016). The construction of professional identity. *Perspectives on contemporary professional work* (pp. 259–285). Edward Elgar Publishing.

- Huang, R., Intarasompun, W., & Punchatree, N. (2023). Identity Development: Analyzing the Professional Identity of After-school Tutors in China's Competitive Private Education Sector. *Journal of Advances in Humanities Research*, 2(4), 30–38. <https://doi.org/10.56868/jadhur.v2i4.193>
- Li, M., Rahman, A., Li, L., Chen, Z., & Lu, L. (2024). The Influence of Professional Identity of College Teachers in Hainan Province on Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Engagement. *Environment & Social Psychology*, 9(11), 1–14. <https://doi.org/10.59429/esp.v9i11.3128>
- López-Gómez, E. (2017). El concepto y las finalidades de la tutoría universitaria: una consulta a expertos. *REOP. Cuatrimestre*, 28(2), 61–78. <https://doi.org/10.5944/REOP.VOL.28.NUM.2.2017.20119>
- Marković, V., Marčetić Radunović, G. & Gačević, T. (2023). Stavovi socijalnih radnika u Srbiji o perspektivama razvoja profesije i unapređenja položaja socijalnih radnika kroz strukovna udruženja. *Godišnjak za sociologiju*, 19(30), 63 –77. <https://doi.org/10.46630/gsoc.30.2023.04>
- Mockler, N. (2011). Beyond ‘what works’: understanding teacher identity as a practical and political tool. *Teachers and Teaching*, 17(5), 517–528. <https://doi.org/10.1080/13540602.2011.602059>
- Owens, T.J., Robinson, D.T., & Smith-Lovin, L. (2010). Three Faces of Identity. *Annual Review of Sociology*, 36, 477–499.
- Paukova, A., Khachaturova, M., & Safronov, P. (2019). Autoethnography of tutoring in the Russian university: from theoretical knowledge to practical implementation. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 27(2), 213–230. <https://doi.org/10.1080/13611267.2019.1615764>
- Sotelo, V. (2022). Working conditions and risk management in organizations. *Sociology International Journal*, 6(4), 213–218. <https://doi.org/10.15406/sij.2022.06.00288>
- Башеров, О.И., Мерзликина, Н.И., Тростина, К.В., & Сеницына, И.А. (2024). Роль тьюторского сопровождения в процессе социокультурной адаптации иностранных студентов в российских вузах. *Управление образованием: теория и практика*, 14(3-1), 57–67. <https://doi.org/10.25726/b3130-9792-7683-o>
- Береговая, О.А., Лопатина, С.С., & Отургашева, Н.В. (2020). Тьюторское сопровождение как инструмент социокультурной адаптации иностранных студентов в российском вузе. *Высшее образование в России*, 29(1), 156–165. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2020-29-1-156-165>
- Гаврилюк, В.В. & Гаврилюк, Т.В. (2021). Классовая идентичность рабочей молодежи современной России. *Вестник РУДН. Сер.: Социология*, 21(4), 839–854. <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2021-21-4-839-854>
- Гаврилюк, В.В., Бочаров, В.Ю. & Гаврилюк, Т.В. (2025). Концепт «социального самочувствия» в исследовании молодежи, занятой в сервисной сфере экономики. *Семиотические исследования. Semiotic studies*, 5(1), 115–129. <https://doi.org/10.18287/2782-2966-2025-5-1-115-129>
- Гаврилюк, Т.В. & Бочаров, В.Ю. (2025). Тьюторское сопровождение в условиях индивидуальных образовательных траекторий в вузе. *Журнал социологии и социальной антропологии*, 28(1), 78–109. <https://doi.org/10.31119/jssa.2025.28.1.4>. EDN: BVUPWD

- Донецкая, С.С., Третьякова, В.А. & Тарутина, В.В. (2023). Современный российский репетитор: профессиональный портрет, стимулы и стратегии деятельности. *Журнал социологии и социальной антропологии*, 26(2), 88–109. <https://doi.org/10.31119/jssa.2023.26.2.5>. EDN: TKPPDQ
- Зоткин, А.О. & Гулиус, Н.С. (2019). *Становление тьюторской модели современного университета в России*. Томск: Издат. дом Том. гос. ун-та.
- Ковалева, Т.М. (2011). Оформление новой профессии тьютора в российском образовании. *Вопросы образования / Educational Studies*, 2, 163–80. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2011-2-163-180>
- Ковалева, Т.М., Кобыща, Е.И., Попова, С.Ю., Теров, А.А. & Чередилина, М.Ю. (2012). *Профессия «тьютор»*. Москва; Тверь: «СФК-офис».
- Костенко, Е.П. & Гозалова, А.В. (2022). Реформирование сферы высшего образования в России: генезис, особенности и влияние на социально-трудовые отношения в вузе. *Государственное и муниципальное управление. Ученые записки*, 4, 208–222. <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2022-1-4-208-222>
- Масленникова, Н.Н., Муравьева, Е.В. & Буграев, М.К. (2024). Тьюторство как форма сопровождения адаптации иностранных студентов в вузе. *Перспективы науки и образования*, 4(70), 101–117. <https://doi.org/10.32744/pse.2024.4.7>
- Полухина, Е.В. & Ваньке, А.В. (2019). Идентичность заводского рабочего в постсоветском контексте: этнографическое кейс-стади района Уралмаш. *Журнал исследований социальной политики*, 17(2), 237–252. <https://doi.org/10.17323/727-0634-2019-17-2-237-252>
- Рогозин, Д.М., Солодовникова, О.Б. (2024). Удовлетворенность трудом преподавателей организаций высшего образования: от ретроспективного анализа подходов к современным концептуализациям. *Социологический журнал*, 30(3), 98–123. <https://doi.org/10.19181/socjour.2024.30.3.5>. EDN: MBBZVC
- Темницкий, А.Л. (2020). Формирование индивидуальной субъектности в сфере труда у молодых работников современной России. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*, 3, 182–200. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.3.1660>
- Челнокова, Е.А. & Тюмасева, З.И. (2016) Тьюторская деятельность в дистанционном обучении. *Вестник Мининского университета*, 3(16), 17.
- Шиняева, О.В. & Тчапе, А.К. (2015). Теоретико-методологические подходы к исследованию профессиональной идентификации молодежи. *Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки*, 4(36), 134–145.

PROFESIONALNI IDENTITET I MOTIVACIJA TUTORA: IZAZOVI I PERSPEKTIVE U OBRAZOVNOM PROSTORU RUSKOG UNIVERZITETA

Vladislav Bocharov ¹ Tatiana Gavriluk ²,

¹Samarski nacionalni istraživački univerzitet S. P. Koroljova,

Univerzitet u Tjumentu, Samara, Rusija

²Univerzitet u Tjumentu, Tjumen, Rusija

Apstrakt

U radu se ispituju ključni aspekti profesionalnog identiteta i motivacije tutora u kontekstu njihovog rada na univerzitetu. Istraživanje je zasnovano na intervjuima sa fokus grupama nastavnika i intervjuima sa administrativnim i menadžerskim osobljem na Tjumenskom državnom univerzitetu. U radu se naglašava da je tutorstvo prvobitno zamišljeno kao početna pozicija za mlade ljude, pružajući uvod u univerzitetsko okruženje. Međutim, uprkos tome, mnogi tutori svoj rad vide kao odskočnu dasku za karijeru, što utiče na njihov profesionalni identitet i motivaciju. Primarne motivacije za bavljenje tutorstvom uključuju ostvarivanje sopstvenog potencijala unutar univerziteta, timski rad i želju da se pomogne studentima. U radu se takođe razmatraju pitanja vezana za zadovoljstvo platom i uslovima rada, disciplinskim alatima i kontrolom rada tutora. Napominje se da uprkos pozitivnim procenama uslova rada, postoji potreba za višim platama i poboljšanom infrastrukturuom kako bi se obezbedio efikasniji rad. Pored toga, u radu se ispituju karijerne i profesionalne perspektive tutora. Naglašeno je da mnogi tutori svoju trenutnu poziciju vide kao polaznu tačku u univerzitetskom okruženju i teže napredovanju u karijeri kako unutar tako i van univerziteta. U zaključku rada daje se predlog revizije koncepta tutorstva na ruskim univerzitetima, pojašnjavanjem funkcionalnih odgovornosti, poboljšanjem interakcije sa drugim odeljenjima i negovanjem pozitivnog profesionalnog identiteta tutora.

Ključne reči: profesionalni identitet, motivacija za rad, tutori, uslužni rad, ruski univerzitet

PROFESSIONAL IDENTITY AND MOTIVATION OF TUTORS: CHALLENGES AND PROSPECTS IN THE EDUCATIONAL SETTING OF A RUSSIAN UNIVERSITY

Vladislav Bocharov ¹ Tatiana Gavriluk ²

¹ Samara National Research University named after Academician S.P. Korolev;

University of Tyumen, Samara, Russia

² University of Tyumen, Tyumen, Russia

Abstract

The article examines the key aspects of the professional identity and motivation of tutors in the context of their work at the university. The study is based on data from focus group

interviews with tutors and interviews with the administrative and management staff of University of Tyumen. The article emphasizes that the tutor position was originally planned as a starting position for young people, providing entry into the university setting. However, despite this, many tutors view their work as a career start, which affects their professional identity and motivation. The main motives influencing the desire to work as a tutor include realizing the potential in the university setting, teamwork and the desire to help students. The article also discusses problems related to satisfaction with wages and working conditions, tools for discipline and control over the activities of tutors. It is noted that despite the positive assessments of working conditions, there is a need to raise wages and improve infrastructure for more efficient work. In addition, the article examines the career and professional prospects of tutors. It is emphasized that many tutors consider their current position as a starting point in the university setting and strive for career growth both inside and outside the university. At the end of the article, the proposed revision of the concept of tutoring in Russian universities is aimed at clarifying functional responsibilities, improving interaction with other departments and forming a positive professional identity of tutors.

Keywords: professional identity, motivation of work, tutors, service work, Russian university

RECEIVED: 14.05.2025.

ACCEPTED: 08.06.2025.

vlad.bocharov@gmail.com

tv_gavrilyuk@mail.ru