

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

УДК 31.748

DOI: 10.17853/1994-5639-2020-1-146-169

АДАПТАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ «СЕРЕБРЯНОГО ВОЗРАСТА» В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Е. А. Шуклина¹, М. В. Певная²

*Уральский федеральный университет им. Б. Н. Ельцина,
Екатеринбург, Россия.*

E-mail: ¹e.a.shuklina@urfu.ru, ²m.v.pevnaya@urfu.ru

Е. А. Широкова

Уральский государственный медицинский университет, Екатеринбург, Россия.

E-mail: lizashirokov@gmail.com

Аннотация. *Введение.* Увеличение во многих странах мира продолжительности жизни населения влечет за собой существенные социальные трансформации. Изменяются институциональные структуры, политика соцзащиты, законодательство в отношении жизнедеятельности и трудовой занятости пожилых граждан. В российском высшем образовании к группе преподавателей третьего (предпенсионного и пенсионного) возраста принадлежит более трети профессионального сообщества. Модернизация этой сферы и повышение возрастной планки выхода на пенсию актуализируют изучение особенностей указанной группы профессорско-преподавательского состава (ППС) как резерва системы профессиональной подготовки.

Цель публикации – охарактеризовать адаптационный потенциал преподавателей «серебряного возраста» в условиях преобразований высшей школы.

Методология и методы. Методологическим каркасом социологического изыскания был комплекс общенаучных подходов: общностного, сравнительного, институционального, ресурсного. Первый позволил рассмотреть объект исследования как социальную общность, имеющую свои специфические черты. Сравнительный анализ дал возможность увидеть последние в динамике (по показателям официальной статистики) и сопоставить с аналогичными характеристиками других возрастных групп ППС. С опорой на институциональный и ресурсный подходы выявлялись адаптационные способности преподавате-

лей «третьего возраста» на фоне происходящих в высшем образовании реорганизационных процессов. В статье использованы материалы реализованных в 2017–2019 гг. научно-социологических проектов и проводившихся массовых анкетных опросов преподавателей. В генеральную совокупность мониторингов входил 51 вуз Уральского федерального округа (УрФО). Квотную выборку, сформированную на основе статистической информации о ППС региона, составили 810 человек.

Результаты и научная новизна. Обработка результатов анкетирования показала высокий уровень адаптации к изменениям в высшей школе преподавателей «серебряного возраста». Они успешно реализуют себя в научно-педагогической деятельности: им свойственны достаточно высокая публикационная и грантовая активность, включенность в новые формы образования, устойчивая мотивация и готовность повышать свои компетенции и квалификацию. Однако представители ППС этой возрастной группы крайне низко оценивают свою социальную защищенность в профессиональной сфере. Данной части педагогического сообщества присуще критическое отношение к кардинальным переменам институционального типа в сфере высшего образования, базирующееся на зрелой, сложившейся благодаря профессиональному опыту социальной ответственности за последствия принимаемых решений.

Практическая значимость. Предпринятое исследование продемонстрировало несостоятельность стереотипа о неадаптивности к технологическим инновациям, содержательным и организационным новшествам возрастных преподавателей вузов. Более того, подтвердилось, что эта категория сотрудников является важным фактором устойчивого функционирования и развития университетов. Поэтому необходимы разработка управленческих моделей и создание институциональных условий для максимального использования человеческого капитала преподавателей «серебряного возраста», чьи особенности, потребности и возможности в системе российского высшего образования в настоящее время мало учитываются.

Ключевые слова: институт высшего образования, социальная общность людей «третьего возраста», социальная общность преподавателей.

Благодарности. Работа выполнена при финансовой поддержке Правительства Российской Федерации (постановление № 211, контракт № 02.А03.21.0006) и Российского фонда фундаментальных исследований (проект № 19-011-00096 «Образование как ресурс сохранения и развития социальной общности третьего возраста»).

Для цитирования: Шуклина Е. А., Певная М. В., Широкова Е. А. Адаптационный потенциал преподавателей «серебряного возраста» в условиях из-

менения высшего образования // Образование и наука. 2020. Т. 22, № 1. С. 146–169. DOI: 10.17853/1994–5639–2020–1–146–169

ADAPTATION POTENTIAL OF TEACHERS OF THE THIRD AGE IN THE CONDITIONS OF HIGHER EDUCATION TRANSFORMATION

E. A. Shuklina¹, M. V. Pevnaya²

Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia.

E-mail: ¹e.a.shuklina@urfu.ru, ²m.v.pevnaya@urfu.ru

E. A. Shirokova

Ural State Medical University of the Ministry of Health of the Russian Federation, Ekaterinburg, Russia.

E-mail: lizashirokov@gmail.com

Abstract. *Introduction.* In many countries around the world, the increase in life expectancy leads to significant social transformations. Institutional structures, social protection policies and legislation on the life and employment of older citizens are being changed today. In Russian higher education, more than a third of professional community belongs to the group of teachers of the third (pre-retirement and retirement) age. The modernisation of this area and the raising of the retirement age will make it possible to study the peculiarities of this group of faculty members as a reserve of the vocational training system.

The *aim* of the present article is to characterise the adaptive potential of social community of teachers of the third age in the context of the transformation of higher education.

Methodology and research methods. The methodological framework of the article is based on the set of general scientific approaches: communal, comparative, institutional, resource. The first method provides an opportunity to consider teachers of the third age as a social community with their own specific features. The comparative approach is used to see specific features in dynamics (on the materials of official statistics) and to compare them with similar characteristics of teachers of other age groups. The institutional and resource approaches are aimed at identifying adaptive abilities of teachers of the third age against the background of current restructuring processes in higher education. The article is based on the materials of research projects conducted in 2017–2019 and on a mass survey of teachers. The general population consisted of 51 universities of the Ural Federal District. The volume of the sample of teachers is 810 people.

Results and scientific novelty. The study showed that teachers of the third age are characterised by a high level of adaptation to changes in higher education. They successfully fulfill themselves in scientific and pedagogical activities. They are characterised by relatively high publication and grant activities, realisation of new educational forms and high motivation and readiness to improve their com-

petencies and qualifications. At the same time, teachers of the third age estimate their social security in the professional sphere as extremely low. This community is characterised by a high level of criticality in relation to the implemented institutional changes in the field of higher education, which is based on a socially mature responsibility formed within their professional activities for the consequences of decisions taken.

Practical significance. The research undertaken demonstrates the stereotype inadequacy concerning non-adaptability of third-age university teachers to technological, content and organisational innovations. Moreover, teachers of the third age are a significant factor in the sustainable development of universities. Therefore, it is necessary to develop management models and create institutional conditions for maximum use of human capital of third-age teachers, whose peculiarities, needs and opportunities in the system of Russian higher education are inadequately taken into account today.

Keywords: institute of higher education, social community of third-age people, social community of teachers.

Acknowledgments. The present research was supported by the Government of the Russian Federation (Act № 211, Contract № 02.A03.21.0006) and the Russian Foundation for Basic Research, project № 19-011-00096 “Education as a Resource for the Preservation and Development of the Social Community of People of the Third Age”.

For citation: Shuklina E. A., Pevnaya M. V., Shirokova E. A. Adaptation potential of teachers of the third age in the conditions of higher education transformation. *The Education and Science Journal*. 2020; 1 (22): 146–169. DOI: 10.17853/1994–5639–2020–1-146–169

Введение

Старение населения – глобальная тенденция. По прогнозам ООН, в большинстве стран и регионов численность пожилых людей старше 60 лет возрастет к 2050 г. с 962 млн до 2,1 млрд, а к 2100 г. увеличится в три раза¹. Группа лиц в возрасте свыше 65 лет растет более высокими темпами, чем другие возрастные группы². Повышение продолжительности жизни в большинстве стран мира является причиной наиболее значимых социальных трансформаций XXI в. Меняются институциональные структуры, политика социальной защиты и правовые нормы и решения

¹ По данным Организации Объединенных Наций [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://www.un.org/ru/sections/issues-depth/ageing/> (дата обращения: 01.07.2019).

² United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). World Population Prospects 2019: Ten Key Findings. Available from: https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_10KeyFindings.pdf (date of access: 01.07.2019).

на уровне государства в отношении пожилых и их жизнедеятельности, в том числе в трудовой сфере.

Серьезные изменения происходят и в системе высшего образования. Модернизация университетов в России, характеризующаяся резкими структурными и качественными метаморфозами, требует постоянного отслеживания эффективности процессов адаптации всех вовлеченных в них образовательных общностей (преподавателей, студентов, представителей образовательного менеджмента). В значительной степени это касается лиц старшего поколения, составляющих более трети всего преподавательского сообщества. Группа людей пенсионного и предпенсионного возраста – важнейший ресурс осуществления реформ в сфере образования. Изменение ее социальной роли будет определяться не только ростом численности, связанным с пенсионной реформой и общим старением населения, но и востребованностью человеческого капитала – людей, способных применять комплексный подход к решению сложных проблем развития вузовского образования. Потенциал этой профессиональной общности, без сомнения, ведущий нематериальный актив, который должен быть конвертирован в образовательные ресурсы высшей школы и ее стейкхолдеров, развитие социальной, культурной, экономической сфер отдельных территорий и общества в целом.

Между тем реорганизация российской высшей школы не ориентирована на учет особенностей, специфических потребностей и возможностей преподавателей «третьего возраста». Однако важно понять, насколько сформированные социальные, организационно-технологические, социально-психологические, педагогические, социокультурные и иные условия отражают специфику их профессиональной деятельности, статуса, адаптационных возможностей, возрастных особенностей, чтобы поддерживать развитие человеческого капитала.

Этот блок проблем связан с антропоцентрически ориентированными задачами изучения адаптации преподавательского сообщества к расширяющимся границам «третьего возраста», потребностей и способностей осуществлять не только профессиональную, но и социокультурную, интеллектуальную, коммуникативную деятельность, позволяющую воспринимать предпенсионный и пенсионный период как полноценный этап жизни. Результаты подобных исследований позволят увидеть роль преподавателей старшего поколения в реализации институциональных изменений, степень их готовности быть активными субъектами социальной политики в сфере высшего образования.

В связи с необходимостью изменения управленческих подходов, создания институциональных условий для актуализации человеческого ка-

питала представителей рассматриваемой группы требуется комплексный междисциплинарный анализ, направленный на изучение адаптации преподавателей «третьего возраста»

- к расширению границ возрастной категории в контексте эффективности профессиональной деятельности;
- институциональным трансформациям в сфере высшего образования как базовому условию их трудовой активности;
- новым практикам профессиональной сферы, требующим актуализации широкого спектра ресурсов.

Обзор литературы

Выделим проблемные точки изучения специфики «третьего возраста», связанные с широко обсуждаемыми в литературе институциональными трансформациями российской высшей школы.

Проблематика соотношения вызовов будущего и потенциала развития высшего образования в России раскрывается в критических статьях Р. Р. Вахитова, Я. И. Кузьминова, Д. Н. Пескова [1, 2].

Предметом исследовательского интереса зарубежных социологов и экономистов Ф. Вуда, Л. Милла, С. Ритчерта, Дж. Хьюсмана является продуктивная и значимая идея многовариантности системы образования как фактора расширения возможностей для реализации стратегий деятельности образовательных общностей [3, 4].

Для нашей работы представляется важным осуществленный Р. Н. Абрамовым, И. А. Груздевым, Е. С. Каган, М. В. Курбатовой, Е. А. Терентьевым анализ изменений, обусловленных сменой организации труда, ростом бюрократизации образовательного процесса и управленческой деятельности, реализацией оппортунистического поведения [5, 6].

Проблемы управления высшей школой рассматриваются нами в контексте оценок преподавателями образовательной политики и деятельности образовательного менеджмента на макро-, мезо- и микроуровнях. Эти проблемы и очевидные управленческие парадоксы обозначены И. В. Абанкиной, Т. В. Абанкиной, Е. В. Балацкого и Л. Ф. Красинской, Л. М. Филатовой [7–9].

Методология и методика, применявшиеся в представленном исследовании, стали продолжением осуществленного с нашим участием в 2016–2018 гг. проекта разработки нелинейной модели образования, в котором решался широкий спектр проблем, связанных с кардинальной трансформацией института высшего образования в России, социальными технологиями перехода к его нелинейной модели, нелинейными стратегиями развития образовательных общностей в системе регионального высшего образования [10].

Во многом данная методика учитывала результаты зарубежных исследований, фиксирующих тенденции старения населения и те изменения, которые происходят в трудовой сфере в целом.

В развитых странах все чаще поднимается вопрос о потенциале стареющих работников [11]. Социологи обнаружили, что к основным стереотипным представлениям о лицах предпенсионного и пенсионного возраста обычно относят сопротивление изменениям, низкую способность к переобучению, снижение мотивации к работе [12].

Эти стереотипы коррелируют с социальными дисфункциями процессов старения и теми дискриминационными практиками в отношении старших возрастных групп населения, которые широко распространены сегодня в трудовой сфере как современной России, так и зарубежных стран [13–15].

Как правило, ученые пытаются сопоставить эффективность работы людей старшего поколения и их молодых коллег. Большинство исследований подтверждает, что первые, как правило, обладают профессиональным опытом, но чаще противостоят изменениям, менее способны и не всегда настроены повышать свою квалификацию. Таким образом, с одной стороны, опыт пожилых сотрудников повышает эффективность работы коллектива, с другой стороны, они менее устойчивы к изменениям и технологиям, а значит, менее адаптивны [16].

Анализ и синтез проблем адаптации возрастных работников позволяют увидеть важные аспекты теоретизирования и практической деятельности в отношении «серебряной» социальной общности.

Социологами изучается влияние преподавателей предпенсионного и пенсионного возраста на развитие университетского сообщества, исследуются процессы формирования академического лидерства в университетской среде [17], значимость наставничества [18]. Зарубежные специалисты доказывают, что академическое лидерство возникает благодаря взаимодействию со старшими коллегами в рамках определенного дисциплинарного поля. Именно пожилые преподаватели способны приобщать молодых к университетской культуре, погружая их в специфику академической среды [17, p. 138].

Еще один значимый аспект исследований – университетская политика по отношению к возрастным сотрудникам. Особым предметом внимания является курс университетов на создание системы льгот и гарантий для тех, кто планирует уйти на заслуженный отдых. Важной в социальном плане проблемой, которую артикулируют зарубежные авторы, является неуверенность пожилых преподавателей в своей социальной защите [19]. Коммуникация и различные виды активности вне рабочей сферы

рассматриваются в качестве основы для их адаптации как к трудовой деятельности перед заслуженным отдыхом, так и после выхода на пенсию.

В своей работе мы также обращались к трудам российских ученых Л. Б. Вольнской, Е. Ф. Молевича, Г. А. Патрушева, занимающихся фундаментальными проблемами старения общества, процессами гуманизации отношения к пожилым [20–22]. Все чаще в нашей стране актуализируются вопросы сохранения их работоспособности, физического и психологического благополучия и поддержки. С одной стороны, стареет общество, с другой – все востребованней становится непрерывность образовательного процесса в течение всей жизни [23].

Исследователи отмечают, что граждане «серебряного возраста» сегодня способны участвовать в жизни общества способами, недоступными предыдущим поколениям, в том числе реализуя разные виды гражданской активности и используя новые информационные технологии [24].

Новые методологические подходы к конструированию «серебряной общности», предлагаемые Э. Н. Утеевой, И. А. Шмерлиной, включают рассмотрение ее человеческого и социального капитала, образа и стиля жизни, занятости и досуговой деятельности [25, 26].

Один из важных аспектов этой проблемы – «серебряное образование», или, другими словами, включение людей старших возрастных групп в систему непрерывного обучения. Общетеоретические подходы к его исследованию, концепции обучения лиц «третьего возраста», анализ тенденций его становления и развития, сравнение российского и международного опыта представлены в работах И. К. Войтович и Е. Д. Мокрогуз [27–29].

Материалы и методы

Применяемая нами методология анализа специфики деятельности вузовских преподавателей «серебряного возраста» базировалась на сочетании институционального, общностного, ресурсного подходов.

Представим некоторые статистические данные, характеризующие исследуемое сообщество.

В последнее десятилетие наблюдается снижение численности профессорско-преподавательского состава (ППС). По сравнению с 2010 г. количество работников высшей школы в России уменьшилось на 24%, а численность ППС – на 27%. При этом профессорско-преподавательский корпус постепенно медленно «стареет» ввиду перманентного увеличения группы его представителей старше 55 лет (табл. 1).

Согласно представленным в табл. 1 данным, численность ППС в РФ – 261 000 человек, из них 100 746 человек – лица старше 55 лет.

Таблица 1
Динамика изменения численности профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования РФ в 2010–2017 гг.¹

Table 1
The number of faculty members engaged in educational activities in educational programmes of higher education in the Russian Federation in 2010–2017

Учебный год	Численность работников высшей школы, тыс. чел.	Численность ППС, тыс. чел.	ППС старше 55 лет, %
2010/11	903,4	356,8	–
2011/12	886,2	348,2	–
2012/13	880,2	342,0	36,7
2013/14	824,0	319,3	37,5
2014/15	779,4	299,8	37,9
2015/16	724,5	279,8	38,5
2016/17	673,8	261,0	38,5

В структуре ППС, дифференцированной по возрасту и должностной принадлежности (табл. 2), представители старшего поколения (старше 55 лет) доминируют прежде всего

- среди профессоров (77,7%);
- заведующих кафедрами (56,0%);
- директоров институтов (47,5%);
- деканов (41,7%).

Статистические тенденции, характеризующие количественные изменения, происходящие в данной подгруппе профессионального сообщества, нуждаются в дальнейшем содержательном анализе, связанном с актуализацией проблемы адаптации стареющих профессиональных кадров к реалиям нового времени.

Эта проблематика исследовалась научным коллективом Уральского федерального университета (УрФУ) под руководством Г. Е. Зборовского в 2017–2019 гг. в рамках выполнения проектов «Образование как ресурс сохранения и развития социальной общности людей “третьего возраста”» (РФФИ, 2019 г.) и «Формирование нелинейной модели российского высшего образования в регионе в условиях экономической и социальной неопределенности» (РНФ, 2017 г.). Статья основана на материалах этих исследований, в ней использованы количественные данные массового опроса преподавателей Уральского федерального округа (УрФО), проведенного методом анкетирования.

¹ Источник: Индикаторы образования 2018: статистический сборник / Н. В. Бондаренко, А. М. Гохберг, Н. В. Ковалева и др.; Высшая школа экономики. Москва: НИУ ВШЭ, 2018. С. 254, 270.

Таблица 2

Структура профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования РФ в 2016/17 уч. г., %

Table 2

The structure of the faculty members engaged in educational activities in educational programmes of higher education in the Russian Federation in 2016/17, %

Должности	Возрастные группы					
	до 25 лет	25–39 лет	40–54 лет	55–59 лет	60–64 года	65 лет и старше
Ассистенты	8,1	69,1	15,1	2,7	1,9	3,1
Преподаватели	7,7	63,2	18,8	3,7	2,6	3,8
Старшие преподаватели	0,4	43,5	31,8	8,8	7,1	8,3
Доценты	0	27,5	36,2	10,7	9,9	15,7
Профессора	0	2,3	20	12,8	16,2	48,7
Директора институтов	0	12,4	40,1	17,8	17,1	12,6
Заведующие кафедрами	0	10,8	33,2	15,7	15,3	25
Деканы	0	16,3	42	15,1	13,7	12,9
Общая численность ППС	0,9	29,5	31,1	10,3	9,9	18,3

В генеральную совокупность входил 51 вуз УрФО. Квотная выборка формировалась на основе статистических данных об образовательной общности преподавателей регионов УрФО: Свердловской, Челябинской, Тюменской, Курганской областей, Ханты-Мансийского автономного округа. Ямало-Ненецкий округ, не имеющий самостоятельных вузов, не был включен в выборку. На основе информации, размещенной на сайтах вузов, внутри каждого региона осуществлялось их квотирование по направлениям подготовки: инженерно-техническому, естественно-научному, гуманитарному, социально-экономическому. Объем выборочной совокупности преподавателей составил 810 человек, численность преподавателей «третьего возраста» – 37,5% от общего объема.

В ходе исследования были выполнены следующие задачи:

- проанализированы показатели успешности профессиональной деятельности возрастных преподавателей, доцентов и профессоров как ядра адаптационного потенциала общности;
- выявлена самооценка уровня их конкурентоспособности и социальной защищенности;
- исследована их готовность к совершенствованию и коррекции своей профессиональной деятельности в соответствии с новыми вызовами в области высшего образования;

- дана оценка их ресурсных возможностей и уровня институционального доверия.

Результаты исследования

Оценка адаптационного потенциала преподавателей «третьего возраста» осуществлялась на основе анализа их ресурсных возможностей как показателей их успешности или неуспешности в профессиональной деятельности в качестве сотрудников высших учебных заведений.

Установленные на основе ответов респондентов характеристики результативности их труда показали, что профессиональная деятельность преподавателей старшего поколения не претерпевает существенных изменений по сравнению с деятельностью представителей других возрастных категорий. Профессиональные факторы, обуславливающие характер их работы, явно доминируют над возрастными. Интенсивность их научно-исследовательской деятельности (грантовой и публикационной активности, размещения статей в журналах, индексируемых Scopus и WoS) не ослабевает (60,3%), а участие в научно-практических конференциях в других городах и странах (44,0 %) даже несколько увеличивается. Преподаватели «серебряного возраста» больше, чем их молодые коллеги, склонны к научно-исследовательской деятельности (43,1% в сравнении со средним значением по массиву – 31,2%)¹, активно реализуют исследовательские проекты как в подразделении вуза, так и самостоятельно, на неформальной основе (48,3% в сравнении со средним по массиву – 39,2%)² или по заказу министерств, органов власти, государственных учреждений (18,3% в сравнении со средним по массиву в целом – 12,0%)³.

В педагогической практике респондентов указанной группы интенсифицируется образовательная деятельность в сфере онлайн-обучения. Так, они вдвое активнее, чем молодежь, участвуют в разработке электронных образовательных ресурсов (41,4% и 19,6% соответственно) и читают лекции онлайн (19,8 и 8,4% соответственно). Их мнение об эффективности таких ресурсов, как электронное обучение (59,6%), дистанционное образование (37,6%), национальная платформа «Открытое образование» (30,4%), массовые открытые онлайн-курсы с интерактивным участием и применением технологий электронного обучения (34,6%), практически полностью совпадает с позициями коллег других возрастных групп.

¹ Pearson Chi-Square = Value 51,169^a, Asymp. Sig. (2-sided) 0,0; Cramer's V = 0,203.

² Pearson Chi-Square = Value 51,322^a, Asymp. Sig. (2-sided) 0,0; Cramer's V = 0,210.

³ Pearson Chi-Square = Value 57,172^a, Asymp. Sig. (2-sided) 0,0; Cramer's V = 0,229.

Преподаватели «третьего возраста» заинтересованы в реальном, а не формальном повышении профессиональной квалификации и эффективной переподготовке (32,8%), наравне с другими они принимают участие в образовательных онлайн-вебинарах (11,2%) бизнес-семинарах, специализированных конференциях и бизнес-форумах (17,2%).

В условиях активных организационных и содержательных изменений в высшем образовании и постоянно растущих учебных, научных, общественных нагрузок важной характеристикой адаптированности преподавателей является самооценка уровня их конкурентоспособности (табл. 3).

Таблица 3

Отношение преподавателей к необходимости подтверждать конкурентоспособность в своей профессиональной сфере, % от числа ответивших

Table 3

Attitude of teachers towards the need to confirm competitiveness in their professional sphere, % of respondents

Степень готовности постоянно доказывать свою конкурентоспособность	Возраст, лет				В целом по массиву
	до 30	31–40	41–55	более 55	
Да, мне легко это делать	22,9	16,9	17,3	27,3	19,7
Да, хотя мне и нелегко это делать	36,7	35,5	42,8	35,4	37,9
Нет, но приходится это делать	26,6	36,7	31,7	29,1	32,3
Нет, я не могу и не хочу работать в таких условиях	13,8	10,9	8,2	8,2	10,1
Итого	100	100	100	100	100
Индекс конкурентоспособности	0,14	0,06	0,15	0,22	0,12

Представленные в табл. 3 данные показывают, что процесс адаптации к современным требованиям системы высшего образования является сложным для всех возрастных групп ППС, а наиболее противоречивым и конфликтным – для лиц 31–40 лет (индекс конкурентоспособности – 0,06).

Самый высокий уровень самооценки конкурентоспособности (0,22) демонстрируют преподаватели «серебряного возраста». Накопленный ими опыт, их знания, достижения и мотивация, по-видимому, создают достаточную «подушку безопасности», чтобы чувствовать себя способными отвечать на вызовы профессиональной среды, быть эффективными и конкурентными, адекватно реагируя на ее новые требования.

Далеко не все последствия трансформации в сфере образования однозначно приветствуются представителями исследуемой группы (табл. 4). И здесь они солидарны со своими коллегами. Так, будучи готовыми к непрерывному образованию, постоянному профессиональному обучению, повышению квалификации (индекс готовности 0,58), они в значительно меньшей степени ориентированы на быстрое изменение условий и правил профессиональной деятельности (0,20), необходимость постоянно изменять / корректировать ее траекторию (0,17), содержание и формы работы (0,08).

Сравнительный анализ количественных данных позволяет увидеть, что преподаватели «серебряного возраста» хорошо «укоренены» в системе высшей школы, их в значительно меньшей степени, чем остальных представителей профессионального сообщества, страшит непредсказуемость «шоковой терапии» ее изменений, они готовы противопоставить ей весь арсенал своего опыта и накопленного социального капитала. Создается впечатление, что в сравнении с коллегами другого возраста их положение устойчиво и достаточно комфортно (табл. 4).

Таблица 4

Уровень готовности преподавателей к профессиональному совершенствованию

Table 4

Level of teachers' professional readiness to improvement

Исследуемая готовность	Индекс готовности				
	возраст, лет				В целом по массиву
	до 30	31–40	41–55	более 55	
Постоянно повышать свою квалификацию, учиться	0,54	0,49	0,71	0,58	0,58
Постоянно изменять / корректировать свою профессиональную траекторию	0,24	0,1	0,28	0,17	0,19
Быстро реагировать на изменения условий и правил деятельности	0,12	0,1	0,24	0,2	0,16
Постоянно доказывать свою конкурентоспособность	0,14	0,06	0,15	0,22	0,12
Постоянно менять содержание и формы своей работы	0,06	0,02	0,1	0,08	0,06

Примечание. Здесь и в табл. 5 индекс рассчитан как условная средняя по порядковой шкале и колеблется в границах от – 1 до +1.

Однако выявленные уровни самооценки социальной защищенности в профессиональной сфере преподавателями «третьего возраста» показывают, что, работая в вузе, чувствует себя полностью защищенным только каждый десятый – 8,8%. Считают себя скорее таковыми 38,9%; скорее не защищенными – 31,0%; полностью незащищенными – 15,0%; затруднились ответить 6,3%. Индекс этого показателя в целом по массиву – 0,05¹; по возрастным группам дифференцируется следующим образом:

- 0,05 в группе до 30 лет;
- 0,08 в группе 31–40 лет;
- 0,04 в группе 41–55 лет;
- – 0,02 в группе более 55 лет.

Установленный самый низкий индекс у преподавателей «серебряного возраста», расположенный в отрицательной части шкалы (-0,02), говорит о том, что их адаптация к постоянным изменениям протекает в весьма некомфортных условиях и, возможно, имеет вынужденный характер; мотивация профессиональной активности во многом обусловлена негативными факторами, связанными с необходимостью выживания в условиях отсутствия достаточных социальных гарантий. С учетом постоянного медленного количественного увеличения этой социальной группы можно прогнозировать столь же постоянное ухудшение социально-психологического климата профессиональной среды и рост недовольства социальными изменениями и управленческими решениями в образовательной сфере, принимаемыми на разных уровнях.

Уровень институционального доверия преподавателей «третьего возраста» – комплексная характеристика их отношения к изменениям в сфере высшего образования. В целом показатели этого доверия в преподавательском сообществе УрФО оказались низкими (все они находятся в отрицательной части шкалы). Компенсаторную функцию в данном случае выполняет высокая степень доверия между образовательными общностями преподавателей и студентов².

Институциональное доверие социальной группы преподавателей неоднородно и дифференцировано в зависимости от различных характеристик, в частности возрастных. Педагоги «третьего возраста» значительно менее, чем их младшие коллеги, лояльны к институционально трансли-

¹ Индекс рассчитан как условная средняя по порядковой шкале, он колеблется в границах от – 1 до +1.

² Индикаторы образования: 2018: статистический сборник / Н. В. Бондаренко, А. М. Гохберг, Н. В. Ковалева и др.; Высшая школа экономики. Москва: НИУ ВШЭ, 2018. 400 с.

руемым изменениям. Статистически значимыми показателями различий выступают, прежде всего, негативные оценки «образовательной политики, реализующейся в РФ в отношении высшей школы в настоящее время» и «политики реформирования, осуществляющейся в вузе» (табл. 5).

Таблица 5

Уровень институционального доверия преподавателей к изменениям в сфере высшего образования

Table 5

Level of institutional trust of teachers to changes in higher education

Вызывают ли у Вас доверие	Возраст, лет			
	до 30	31–40	41–55	более 55
Индекс доверия				
Образовательная политика, реализующаяся в РФ в отношении высшей школы в настоящее время	-0,36	-0,43	-0,49	-0,62
Региональная власть, ответственная за социальную политику в области образования	-0,31	-0,34	-0,42	-0,49
Образовательная политика муниципальной власти	-0,1	-0,21	-0,26	-0,42
Администрация вуза, в котором Вы работаете	0,24	0,14	0,15	-0,01
Политика реформирования в Вашем вузе	0,08	0,05	0,01	-0,34
Ученый совет вуза	0,47	0,36	0,39	0,22
Вузовский профсоюз	0,2	0,09	-0,01	-0,18
Коллеги по работе	0,78	0,82	0,79	0,76
Студенты	0,67	0,71	0,64	0,58

В отношении остальных позиций оценки «серебряных» респондентов совпадают с мнением представителей других возрастных групп профессионального сообщества. Вместе с тем важно понимать, что ключевыми характеристиками образовательной политики на федеральном уровне и уровне конкретного вуза не удовлетворена группа, обладающая самым высоким профессиональным и социальным капиталом, характеризующаяся значительной численностью (38,5%) и при этом противоречивыми тенденциями медленного количественного роста и столь же медленного возрастного «ухода» / сменяемости.

Этим во многом определяются готовность / неготовность преподавателей «третьего возраста» реализовывать свой потенциал в управленчес-

кой деятельности и различных формах гражданской активности. Так, наряду с другими коллегами они считают, что стратегия развития высшей школы в ближайшей перспективе будет осуществляться по бюрократическому сценарию, через «давление “сверху”, бюрократизацию и вынужденную динамику изменений в вузах» (83,5%), тогда как «формирование стратегических инициатив “снизу” на уровне вуза и социальных партнеров» – это приоритетное направление стратегии управления отдаленного будущего (79,1%). Пониманием недостижимости для себя этой профессиональной перспективы, а также рядом формальных ограничений объясняется тот факт, что после 55 лет резко снижаются претензии этой возрастной группы на вовлеченность в управленческую деятельность и личная готовность к участию в регулировании функционирования вуза (43,5% по сравнению со средним по массиву в целом – 53,4%)¹.

При этом 73,7% преподавателей «третьего возраста», как и их младшие коллеги, готовы включаться в корпоративное обсуждение важных управленческих вопросов в вузе в рамках

- инициативных групп (44,0%),
- публичных обсуждений (40,5%),
- собраний трудового коллектива (31,9%),
- неформальных публичных встреч ректората с трудовым коллективом (31,0%),
- диспутов в корпоративной сети или на закрытых форумах вузовского сайта (12,9%),
- общения с коллегами в социальных сетях (11,2%),
- дискуссий, инициированных независимым профсоюзом (11,2%).

Обсуждение и заключения

Группа преподавателей «третьего возраста» не имеет строго очерченных границ идентификации в качестве отдельной социальной общности и не выделяется в самостоятельную группу ни в языковом поле – поле коммуникации, ни в деятельностном. Фактор возраста не дифференцирует профессиональное сообщество университетских сотрудников по признаку «инаковости». Российские преподаватели старшего поколения практически не отличаются от представителей других возрастных групп по показателям успешности как в научной, так и в образовательной деятельности, существенно не выделяются в сфере профессиональных взаимодействий, идентифицируя

¹ Pearson Chi-Square = Value 37,955a, Asymp. Sig. (2-sided) 0,0; Cramer's V = 0,264.

себя с российским профессиональным преподавательским сообществом как целым. Наше исследование подтверждает дискуссионность стереотипа плохой обучаемости пожилых работников, который подвергается критике и в зарубежных исследованиях последних лет [16].

Термины «третий возраст», «серебряный возраст», даже «пенсионный возраст» применительно к российским вузовским преподавателям не используются как дифференцирующий инструмент различения и сегрегации, применяются эпизодически и, как правило, не имеют негативных коннотаций. Соответственно в сфере образования расхожие представления о том, что эффективность труда зависит от возрастных характеристик работников, не распространены, как в других сферах [12].

При этом нельзя не видеть особенностей исследуемой социальной общности. Качество ее человеческого капитала достаточно велико, что обуславливает его значительный адаптивный потенциал к масштабным изменениям в образовательной сфере и осознание себя как субъекта социального действия, активно осуществляющего научную деятельность. Результаты проведенного опроса показали, что российские преподаватели «третьего возраста» реализуют исследовательские проекты как в своем университете, так и самостоятельно, на неформальной основе. С учетом накопленного ими опыта и научных результатов в сфере публикационной и грантовой активности именно пожилые профессионалы могут влиять на развитие университетского сообщества. По мнению зарубежных коллег, институт наставничества является наиболее эффективной формой повышения активности и результативности работы молодых ученых, вырабатывания у них позитивного восприятия своей рабочей среды. Молодые исследователи в сотрудничестве с наставником чаще получают гранты и начинают новые проекты [18]. В межпоколенческом взаимодействии формируется и академическое лидерство [17]. К сожалению, согласно управленческой повестке российской высшей школы решение вопросов научного лидерства и наставничества все чаще предполагает привлечение ведущих ученых из зарубежных стран.

Российские преподаватели «третьего возраста» испытывают чувство собственной слабой социальной защищенности в профессиональной сфере. Оно коррелирует с низкой оценкой условий социальной защиты граждан соответствующей возрастной группы в России, с одной стороны, и особенностями современной образовательной политики в отношении высшей школы – с другой. При высокой степени развитости личного потенциала пожилых людей в нашей стране на недостаточном уровне так и остаются их благосостояние, качество здоровья и ощущение безопасности [30, с. 189]. Зарубежные

исследователи, также фиксируя данную проблему, предлагают управленческие меры по оказанию содействия и психологической поддержки возрастным сотрудникам. Примером может служить разработка специальных информационных ресурсов, обеспечивающих общение с коллегами, которые уже вышли на пенсию и могут поделиться опытом сохранения профессиональной активности в этот период [19, p. 330].

Представители анализируемой нами группы проявляют высокую критичность в вопросах изменений в сфере высшего образования, поскольку их отличает социальная ответственность за последствия решений, ведущих к кардинальным трансформациям институционального типа.

Проблемы взаимной адаптации профессионального сообщества преподавателей «третьего возраста» и системы высшей школы, проходящей через серию институциональных преобразований, неоднозначны. Новый ракурс их рассмотрения связан с задачами выработки социальной политики в отношении россиян старшего поколения, изменением их статуса и моделей их поведения как представителей массовой социальной общности в России, насчитывающей десятки миллионов человек.

Результаты нашего изыскания продемонстрировали несостоятельность представлений о неустойчивости пожилых преподавателей к переменам, освоению новых технологий [16] и их низком адаптационном потенциале.

Необходимо проведение комплексных междисциплинарных исследований специфики сообщества вузовских преподавателей «серебряного возраста», особенностей образа их жизни и профессиональной деятельности, их профессиональных устремлений, потребностей и возможностей, обусловленных возрастом. Это позволит осознать, какого рода условия способны обеспечить эффективное выполнение ими профессиональных функций, реализацию профессиональных стратегий.

Представители «серебряной общности» не принадлежат к «молчащему большинству», они способны артикулировать социальные сложности и намечать пути их устранения. Партисипативность, диалоговая коммуникация позволят решать их проблемы и проблемы старшего поколения в целом. Пожилые преподаватели готовы делать инвестиции здесь и сейчас [31, с. 40], они могут и должны стать активными участниками формирования социальной политики не только в сфере профессионального обучения, но и в отношении массовой группы граждан «третьего возраста». Голос этого высококвалифицированного сообщества может и должен быть услышан в конкретных университетах, при разработке стратегии «серебряного» образования, рынка труда и экономики в целом.

Список использованных источников

1. Вахитов Р. Р. «Болезни» наших университетов: советские вузы в постсоветскую эпоху // Университетское управление: практика и анализ. 2017. Т. 21, № 2 (108). С. 14–23. DOI: 10.15826/упра.2017.02.027
2. Кузьминов Я. И., Песков Д. Н. Дискуссия «Какое будущее ждет университеты» // Вопросы образования. 2017. № 3. С. 202–233. DOI: 10.17323/1814-9545-2017-3-202-233
3. Huisman J., Meek L., Wood F. Institutional diversity in higher education: a cross-national and longitudinal analysis // Higher Education. 2007. № 61 (4). P. 563–577. DOI: 10.1111/j.1468-2273.2007.00372.x
4. Reichert S. Institutional diversity in European higher education. Tensions and challenges for policy makers and institutional leaders. Brussels, European University Association. 2010. 164 p. Available from: http://www.aic.lv/bologna/2010/Reports/EUA_Instit_Diversity_web.pdf (date of access: 21.04.2019).
5. Абрамов Р. Н., Груздев И. А., Терентьев Е. А. Академическая профессия и идеология «медленной науки» // Высшее образование в России. 2016. № 10. С. 62–70.
6. Курбатова М. В., Каган Е. С. Оппортунизм преподавателей вузов как способ приспособления к усилению внешнего контроля деятельности // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). 2016. № 3. С. 116–137.
7. Абанкина И. В., Абанкина Т. В., Филатова Л. М. Ловушки дифференциации в финансировании российских вузов // Актуальные проблемы экономики и права. 2016. Т. 10, № 2. С. 38–58.
8. Балацкий Е. В. Управленческие парадоксы реформ в университетском секторе // Журнал новой экономической ассоциации. 2016. № 2 (26). С. 124–149.
9. Красинская Л. Ф. Модернизация, оптимизация, бюрократизация... Что ожидает высшую школу завтра? // Высшее образование в России. 2016. № 3. С. 73–82.
10. Зборовский Г. Е., Амбарова П. А., Каташинских В. С., Ключев А. К., Кузьминчук А. А., Кульпин С. В., Певная М. В., Шаброва Н. В., Шуклина Е. А. Формирование нелинейной системы высшего образования в макрорегионе: монография / под ред. Г. Е. Зборовского. Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2018. 251 с.
11. Borman W. C., Hedge J. W. The Oxford handbook of work and aging. New York: Oxford University Press, 2015.
12. Bal P. M., Kooij D. T. A. M., Rousseau D. M. Aging Workers and the Employee-Employer Relationship. Switzerland: Springer International Publishing, 2015. DOI: 10.1007/978-3-319-08007-9
13. Клепикова Е. А., Колосницына М. Г. Эйджизм на российском рынке труда: дискриминация в заработной плате // Российский журнал менеджмента. 2017. Т. 15, № 1. С. 69–88.
14. Sze Y. L., Kawachi I. Discrimination and Telomere Length Among Older Adults in the United States: Does the Association Vary by Race and Type of Discrimination? // Public health reports. 2017. № 132 (2). P. 220–230. DOI: 10.1177/0033354916689613

15. Fisher G. G., Truxillo D. M., Finkelstein L. M. Age discrimination: Potential for adverse impact and differential prediction related to age // *Human resource management review*. 2017. Vol. 27, № 2. P. 316–327. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.06.001>
16. Iweins C., Desmette D., Yzerbyt V., Stinglhamber F. Ageism at work: The impact of intergenerational contact and organizational multi-age perspective // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2013. Vol. 22. P. 331–346.
17. Evans L. University professors as academic leaders: professorial leadership development needs and provision // *Educational Management Administration & Leadership*. 2017. № 45 (1). P. 123–140.
18. Weijden I., Belder R., Arensbergen P., Besselaar P. How do young tenured professors benefit from a mentor? Effects on management, motivation and performance // *High Education*. 2015. Vol. 69. P. 275–287. DOI: 10.1007/s10734-014-9774-5
19. Matthews J. R. To Retire or Not to Retire? That Is the Question // *Teaching of Psychology*. 2013. Vol. 40 (4). P. 330–332.
20. Волинская А. Б. Престижность возраста // *Социологические исследования*. 2000. № 7. С. 120–124.
21. Молевич Е. Ф. К анализу сущности и формы социальной старости // *Социологические исследования*. 2001. № 4. С. 61–64.
22. Патрушев Г. А. Пенсионер: его труд, быт и отдых // *Социологические исследования*. 1997. № 12. С. 54–63.
23. Джуринский А. Н. Образование в «третьем возрасте» в России // *Образование и наука*. 2018. № 20 (10). С. 156–175 [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2018-10-156-175>
24. Cuypers G., Thomése F., van Tilburg T. Participation narratives of Third Age adults: Their activities, motivations and expectations regarding civil society organisations // *Journal of Aging Studies*. 2018. № 46. P. 10–16. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2018.05.003>
25. Утеева Э. Н. Модель социальной активности в третьем возрасте // *Социальная политика и социология*. 2009. № 11 (2). С. 168–175.
26. Шмерлина И. А. Возрастные конструкты и стиль жизни в старшем возрасте // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2014. № 1. С. 181–187; № 2. С. 190–198.
27. Войтович И. К. «Третий возраст» в классических университетах: международный опыт и российская действительность // *Многоязычие в образовательном пространстве*. 2016. Т. 8, № 8 (8). С. 126–132.
28. Мокрогуз Е. Д. К вопросу о формировании теории образования людей третьего возраста // *Проблемы современного педагогического образования*. 2016. № 52–4. С. 119–126.
29. Мокрогуз Е. Д. Образование людей «третьего возраста»: социокультурный анализ тенденций развития // *Человек и образование*. 2015. № 4. С. 169–173.
30. Видясова А. А., Григорьева И. А. Россия в международных индексах качества жизни пожилых // *Журнал социологии и социальной антропологии*. 2016. № 1. С. 181–193.

31. Shimoni S. «Third Age» under neoliberalism: From risky subjects to human capital // *Journal of Aging Studies*. 2018. № 5. P. 39–48. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2018.10.004>

References

1. Vakhitov R. R. “Diseases” of our universities: Soviet universities in the post-Soviet era. *Universitetskoye upravleniye: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. 2017; 2 (108): 14–23. DOI: 10.15826/um-pa.2017.02.027 (In Russ.)
2. Kuzminov Ya. I., Peskov D. N. Discussion “What is the future of universities?”. *Voprosy obrazovaniya = Educational Issues*. 2017; 3: 202–233. DOI: 10.17323/1814-9545-2017-3-202-233 (In Russ.)
3. Huisman J., Meek L., Wood F. Institutional diversity in higher education: A cross-national and longitudinal analysis. *Higher Education*. 2007; 61 (4): 563–577.
4. Reichert S. Institutional diversity in European higher education. Tensions and challenges for policy makers and institutional leaders [Internet]. Brussels, European University Association; 2010 [cited 2019 Apr 21]; 164 p. Available from: http://www.aic.lv/bolona/2010/Reports/EUA_Instit_Diversity_web.pdf/
5. Abramov R. N., Gruzdev I. A. & Terent'ev E. A. Academic Profession and Ideology of “Slow Scholarship”. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. 2016; 10 (205): 62–70. (In Russ.)
6. Kurbatov M. V., Kagan E. S. Opportunism of university teachers as a way to adapt to strengthening external control activities. *Journal of Institutional Studies*. 2016; 3: 116–137. (In Russ.)
7. Abankina I. V., Abankina T. V., Filatova L. M. Pitfalls of differentiation in the financing of Russian universities. *Aktualnyye problemy ekonomiki i prava = Actual Problems of Economics and Law*. 2016; 10 (2): 38–58. (In Russ.)
8. Balatsky E. V. Management paradoxes of reforms in the university sector. *Zhurnal novoy ekonomicheskoy assotsiatsii = Journal of a New Economic Association*. 2016; 2 (26): 124–149. (In Russ.)
9. Krasinskaya L. F. Modernisation, Optimisation, Bureaucratisation... What awaits higher school tomorrow? *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. 2016; 3: 73–82. (In Russ.)
10. Zborovsky G. E., Ambarova P. A., Katashinsky V. S., Klyuev A. K., Kuz'minchuk A. A., Kulpin S. V., et al. Formirovanie nelinejnoj sistemy vysshego obrazovaniya v makroregione = Formation of a non-linear system of higher education in the macro-region. Ed. by G. E. Zborovsky. Ekaterinburg: University of the Humanities; 2018. 251 p. (In Russ.)
11. Borman W. C., Hedge J. W. *The Oxford handbook of work and aging*. New York: Oxford University Press; 2015.
12. Bal P. M., Kooij D. T.A.M, Rousseau D. M. *Aging workers and the employee-employer relationship*. Switzerland: Springer International Publishing; 2015. DOI: 10.1007/978-3-319-08007-9

13. Klepikova E. A., Kolosnitsyna M. G. Ageism in the Russian labour market: Wage discrimination. *Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta = Russian Management Journal*. 2017; 15 (1): 69–88. (In Russ.)
14. Sze Y. L., Kawachi I. Discrimination and telomere length among older adults in the United States: Does the association vary by race and type of discrimination? *Public Health Reports*. 2017; 132 (2): 220–230. DOI: 10.1177/0033354916689613
15. Fisher G. G., Truxillo D. M., Finkelstein L. M. Age discrimination: Potential for adverse impact and differential prediction related to age. *Human Resource Management Review* [Internet]. 2017 [cited 2019 Apr 16]; 27(2): 316–327. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.06.001>
16. Iweins C., Desmette D., Yzerbyt V., Stinglhamber F. Ageism at work: The impact of intergenerational contact and organizational multi-age perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2013; 22: 331–346.
17. Evans L. University professors as academic leaders: Professorial leadership development needs and provision. *Educational Management Administration & Leadership*. 2017; 45 (1): 123–140.
18. Weijden I., Belder R., Arensbergen P., Besselaar P. How do young tenured professors benefit from a mentor? Effects on management, motivation and performance. *High Education*. 2015; 69: 275–287. DOI: 10.1007/s10734-014-9774-5
19. Matthews J. R. To retire or not to retire? That is the question. *Teaching of Psychology*. 2013; 40 (4): 330–332.
20. Volyn L. B. Prestige of age. *Sotsiologicheskkiye issledovaniya = Sociological Studies*. 2000; 7: 120–124. (In Russ.)
21. Molevich E. F. To the analysis of the essence and form of social old age. *Sotsiologicheskkiye issledovaniya = Sociological Studies*. 2001; 4: 61–64. (In Russ.)
22. Patrushev G. A. Pensioner: his work, life and rest. *Sotsiologicheskkiye issledovaniya = Sociological Studies*. 1997; 12: 54–63. (In Russ.)
23. Dzhurinskiy A. N. Education for people of the “Third Age” in Russia. *Obrazovaniye i nauka = The Education and Science Journal* [Internet]. 2018 [cited 2019 Apr 16]; 20 (10): 156–175. Available from: <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2018-10-156-175>. (In Russ.)
24. Cuyvers G., Thomése F., van Tilburg T. Participation narratives of Third Age adults: Their activities, motivations and expectations regarding civil society organisations. *Journal of Aging Studies* [Internet]. 2018 [cited 2019 Apr 16]; 46: 10–16. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2018.05.003>
25. Uteeva E. N. Model of social activity in the Third Age. *Sotsialnaya politika i sotsiologiya = Social Policy and Sociology*. 2009; 11 (2): 168–175. (In Russ.)
26. Shmerlina I. A. Age constructs and lifestyle in the older age. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskiye i sotsialnyye peremeny = Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2014; 1: 181–187. (In Russ.)
27. Voitovich I. K. “Third Age” in classical universities: International experience and Russian reality. *Mnogoyazychiye v obrazovatelnom prostranstve = Multilingualism in the Educational Space*. 2016; 8 (8): 126–132. (In Russ.)

28. Mokroguz E. D. On the formation of the theory of education for people of the Third Age. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya = Problems of Modern Pedagogical Education*. 2016; 52(4): 119–126. (In Russ.)

29. Mokroguz E. D. Education of people of the “third age”: Sociocultural analysis of development trends. *Chelovek i obrazovaniye = Man and Education*. 2015; 4: 169–173. (In Russ.)

30. Vidyasova L., Grigoryeva I. Russia in the international quality of ageing indexes. *Zhurnal Sotsiologii i Sotsialnoy Antropologii = The Journal of Sociology and Social Anthropology*. 2016; 1 (19): 181–193. (In Russ.)

31. Shimoni S. “Third Age” under neoliberalism: From risky subjects to human capital. *Journal of Aging Studies* [Internet]. 2018 [cited 2019 Apr 16]; 5: 39–48. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2018.10.004>

Информация об авторах:

Шуклина Елена Анатольевна – доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления Уральского федерального университета им. первого Президента России Б. Н. Ельцина; ORCID <http://orcid.org/0000-0001-6478-4332>, Researcher ID E-6113-2014; Екатеринбург, Россия. E-mail: e.a.shuklina@urfu.ru

Певная Мария Владимировна – доктор социологических наук, доцент, заведующая кафедрой социологии и технологий государственного и муниципального управления Уральского федерального университета им. первого Президента России Б. Н. Ельцина; ORCID <http://orcid.org/0000-0001-5539-5722>, Researcher ID E-4080-2014; Екатеринбург, Россия. E-mail: m.v.pevnaya@urfu.ru

Широкова Елизавета Александровна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социальной работы и социологии медицины Уральского государственного медицинского университета Министерства здравоохранения Российской Федерации, Екатеринбург, Россия. E-mail: lizashirokov@gmail.com

Статья поступила в редакцию 20.05.2019; принята в печать 16.10.2019. Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

Information about the authors:

Elena A. Shuklina – Doctor of Sociological Sciences, Professor, Department of Sociology and Public Administration Technologies, Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin; ORCID <http://orcid.org/0000-0001-6478-4332>, Researcher ID E-6113-2014; Ekaterinburg, Russia. E-mail: e.a.shuklina@urfu.ru

Maria V. Pevnaya – Doctor of Sociological Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Sociology and Public Administration Technology, Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin; ORCID <http://orcid.org/0000-0001-5539-5722>, Researcher ID E-4080-2014; Ekaterinburg, Russia. E-mail: m.v.pevnaya@urfu.ru

Elizaveta A. Shirokova – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Department of Social Work and Sociology of Medicine, Ural State Medical University of the Ministry of Health of the Russian Federation, Ekaterinburg, Russia. E-mail: lizashirokov@gmail.com

Received 20.05.2019; accepted for publication 20.05.2019.
The authors have read and approved the final manuscript.