

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»

Уфимский университет науки и технологий

Зеркальная лаборатория «Профессиональные стратегии преподавателей
высшей школы в современной России»

ПРАКТИКИ ПОДДЕРЖКИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В РОССИЙСКИХ ВУЗАХ



МОСКВА – 2024

УДК 378.14
ББК 74
П69



<https://elibrary.ru/yzhgna>

Авторский коллектив:

*А.В. Гармонова, Е.А. Опфер, Д.В. Щеглова, С.В. Гаврилов, Н.К. Габдрахманов,
Г.Р. Камалова, А.Б. Галимханов, Р.Б. Шайхисламов, Г.Р. Асадуллина,
Э.В. Садретдинова, А.С. Хусаинов*

Рецензенты:

В.С. Никольский – доктор философских наук, профессор,
директор Центра методического сопровождения программы «Обучение
служением» НИУ ВШЭ, главный научный сотрудник ПУЛ «Молодежная
политика», главный редактор журнала «Высшее образование в России»;

Е.Н. Григорьев – кандидат педагогических наук, доцент,
заведующий кафедрой педагогики Уфимского университета науки
и технологий, руководитель стратегического проекта «Евразийский
педагогический дизайн» программы Приоритет 2030

П69 **Практики поддержки преподавателей в российских вузах /**
сборник. – Москва : МАКС Пресс, 2024. – 48 с. : ил.

ISBN 978-5-317-07313-8

<https://doi.org/10.29003/m4313.978-5-317-07313-8>

Исследование практик поддержки ППС выполнено в рамках проекта «Зеркальные лаборатории» НИУ ВШЭ «Профессиональные стратегии преподавателей вузов в современной России». Сборник практик решает задачу представления аналитических и информационных материалов по тематике развития ППС для обеспечения университетского сообщества актуальной и полной информацией о практиках развития ППС в университетах России.

Представленные материалы включают кейсы лучших практик поддержки профессорско-преподавательского состава в российских вузах, а также данные об уровне и содержании поддержки преподавателей вузов по результатам анализа данных социологического опроса ППС, проведенного в 2024 году в 20 российских вузах. На основе представленных данных, авторы дают общую оценку условий профессионального развития ППС в современной России.

Ключевые слова: системы поддержки преподавателей вузов, высшее образование в России, условия профессионального развития ППС, преподаватели вузов.

УДК 378.14
ББК 74

ISBN 978-5-317-07313-8

© Коллектив авторов, 2024

© Оформление. ООО «МАКС Пресс», 2024

Содержание

О проекте	4
Кейсы поддержки профессорско-преподавательского состава в российских вузах.....	6
Поддержка и условия профессионального развития ППС: результаты опроса преподавателей.....	23
Заключение	42
Источники.....	44
Приложение.....	46

О ПРОЕКТЕ

Исследование практик поддержки ППС выполнено в рамках проекта «Зеркальные лаборатории» НИУ ВШЭ «Профессиональные стратегии преподавателей вузов в современной России»¹.

Зеркальная лаборатория была создана в 2023 г. Институтом образования НИУ «Высшая школа экономики» в партнерстве с Уфимским университетом науки и технологий. Одна из задач исследования в рамках лаборатории была направлена на систематизацию сложившихся практик развития ППС в российских университетах, изучение мнений преподавателей о перспективах профессионального развития в академической среде и разработку конструктора системы развития ППС в российских вузах.

Главная цель проекта – изучить профессиональные стратегии преподавателей российских университетов. Исследование включает научные, образовательные и прикладные («продуктовые») цели.

Заявленная задача проекта предполагала разработку аналитических и информационных материалов по тематике развития ППС для обеспечения университетского сообщества актуальной и полной информацией о практиках развития ППС в университетах России.

Данный сборник практик – результат анализа условий развития ППС в российских университетах на основе нормативных и социологических данных.

Представленный аналитический обзор практик поддержки ППС основан на применении качественных и количественных методов сбора и анализа данных.

Методы сбора данных: массовый опрос, статистика по вузам и неавтоматизированный парсинг сайтов вузов.

Методы обработки данных: дескриптивная статистика, индексы, кодировка текстовых данных, корреляционные связи.

Методы анализа данных: сравнение показателей (по выборке) в области состояния поддержки преподавателей по разработанному набору показателей, факторный анализ.

¹ <https://ioc.hse.ru/unitstrategies/>

Исследовательский коллектив

Гармонова Анна Владимировна – руководитель Зеркальной лаборатории от НИУ «Высшая школа экономики», кандидат политических наук, доцент Института образования, директор Центра университетского партнерства НИУ ВШЭ.

Опфер Евгения Анатольевна – кандидат педагогических наук, доцент Института образования НИУ ВШЭ.

Щеглова Дарья Владимировна – кандидат политических наук, доцент Института образования НИУ ВШЭ.

Гаврилов Сергей Владимирович – кандидат технических наук, доцент Института образования НИУ ВШЭ.

Габдрахманов Нияз Камилевич – кандидат географических наук, заведующий проектно-учебной лаборатории «Развитие университетов» НИУ ВШЭ.

Камалова Гульнур Рафисовна – кандидат педагогических наук, научный сотрудник проектно-учебной лаборатории «Развитие университетов» НИУ ВШЭ.

Галимханов Азат Булатович – руководитель Зеркальной лаборатории от Уфимского университета науки и технологий, кандидат юридических наук, доцент кафедры криминалистики УУНиТ.

Шайхисламов Рафаэль Бадретдинович – доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и работы с молодежью УУНиТ.

Асадуллина Гузелия Рауфовна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и работы с молодежью УУНиТ.

Садретдинова Эвеллина Винеровна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и работы с молодежью.

Хусаинов Айбулат Спартакович – директор Центра карьеры УУНиТ.

КЕЙСЫ ПОДДЕРЖКИ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА В РОССИЙСКИХ ВУЗАХ

Обзор практик поддержки ППС составлен на основе анализа нормативной документации и информации о проектах по программам поддержки профессорско-преподавательского состава, размещенных на официальных сайтах российских вузов.

Исследовательский коллектив в первую очередь интересовалась поддержка профессионального развития преподавателей. Рассмотренные кейсы выстраивались в описательной логике и не имеют единой строгой структуры, так как опираются на обзор лучших практик университетов.

На государственном уровне отсутствует нормативная база, регламентирующая требования к системе развития ППС в вузах. Существует ряд нормативных актов, определяющих порядок начисления заработной платы, требования к периодичности повышения квалификации и пр. Однако систему поддержки профессионального развития ППС каждый вуз выстраивает (или не выстраивает) самостоятельно, исходя из стратегического видения и ресурсных возможностей.

На уровне университетов деятельность ППС регламентируется прежде всего уставом вуза. Большинство вузов заключают с сотрудниками коллективный договор, который регулирует, в частности, вопросы поддержки профессорско-преподавательского состава. Кроме того, в вузах существуют локальные нормативные акты, регламентирующие различные аспекты поддержки ППС – положение о стимулирующих выплатах, положение о мерах социальной поддержки, и пр.

Направления поддержки ППС в вузах

Проведенный анализ позволил выделить следующие направления поддержки профессорско-преподавательского состава в российских вузах, относящиеся к профес-

сиональному развитию: преподавательская деятельность, научно-исследовательская деятельность, дополнительное профессиональное образование психологическая поддержка, поддержка в цифровой среде, кадровый резерв и профессиональные конкурсы.

Отдельно рассмотрены подходы вузов к требованиям эффективного контракта, который в большей степени является не поддерживающей мерой, а стимулирует достижение требуемых показателей.

Преподавательская деятельность

В ряде вузов существуют специальные подразделения, деятельность которых направлена на оказание методической поддержки преподавателям. В основном она организована в формате программ дополнительного профессионального образования. Чаще всего программы ДПО направлены на формирование цифровых компетенций преподавателей.

В *Московском университете стали и сплавов (НИТУ МИСИС)* действует Центр «Школа педагогического мастерства», который обеспечивает системный подход к развитию преподавательского мастерства преподавателей: программы повышения квалификации, мастер-классы, открытые площадки по обмену опытом, постоянную методологическую поддержку преподавателей в педагогическом дизайне курсов (chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://docs.io.tsu.ru/wordpress/wp-content/uploads/MISIS_MR.pdf).

Особое внимание уделяется компетенциям преподавателей в области внедрения цифровых технологий в образовательный процесс. Для этого реализуются программы ДПО, основным требованием к которому является внедрение разработанной цифровой методики / технологии в образовательный процесс.

В *Российском университете транспорта* функционирует Центр «Высшая школа педагогического мастерства» (<https://rut-miit.ru/depts/23057>). Основная цель Центра –

обновление и обогащение научно-профессиональных компетенций профессорско-преподавательского состава. Ежегодно в университете утверждается план программ ДПО для сотрудников университета, в т.ч. направленный на повышение преподавательских компетенций ППС. В доступных источниках не удалось найти информацию о том, на каком основании утверждаются актуальные темы и методики преподавания, которые преподавателям необходимо сформировать.

В НИУ «Высшая школа экономики» действует проект «Teach for HSE / Преподаем в Вышке» (<https://foi.hse.ru/teach4hse/>), направленный на развитие преподавательского мастерства ППС. Организаторы проекта регулярно проводят тематические мероприятия и мастер-классы по преподаванию, курсы повышения квалификации, профессиональные конкурсы. Также на сайте проекта размещена база знаний с полезными материалами для преподавателей. Кроме этого, в рамках деятельности Центра повышения квалификации разработан Базовый стандарт (https://www.hse.ru/hse_competencies) профессиональных компетенций работников НИУ ВШЭ, который также включает требования к педагогическим работникам, определяет входные требования при устройстве на работу, конкурсные/аттестационные требования и предлагает систему внутренних курсов ПК, которые стратегически отвечают требованиям университета.

Научно-исследовательская деятельность

В основном вузы ориентированы на поддержку преподавателей, продемонстрировавших результаты научной деятельности – опубликованные статьи, выступление на конференциях, защищенные диссертации. Материальная поддержка таких результатов предусмотрена в эффективных контрактах (см. раздел «Эффективный контракт»).

При этом на официальных сайтах вузов представлено недостаточно информации о поддержке и методологической помощи в проведении научных исследований. Ниже при-

ведены кейсы об организации методологической и/или материальной поддержки исследователей.

В *Уральском федеральном университете* с 2022 г. проводится ежегодный конкурс научных грантов для молодых ученых. Основной целью конкурса является предоставление молодым ученым материальных возможностей для проведения самостоятельных научных исследований (<https://urgi.uufu.ru/ru/science/proekty-programmy-prioritet-2030/konkurs-nauchnykh-grantov-dlja-molodykh-uchenykh-uufu/>).

В конкурсе могут принять участие, как индивидуально, так и в составе коллектива до 3 человек, магистранты, аспиранты, докторанты, молодые ученые:

- трудоустроенные в УрФУ на должности научно-педагогических работников, чей возраст на момент окончания гранта не должен превышать 39 лет;

- подававшие заявку в федеральные научные фонды на финансирование исследований, но не прошедшие отбор, за год, предшествующий проведению конкурса.

Размер гранта составляет 100 000, 300 000 или 500 000 рублей.

В *Томском государственном университете* ежегодно проводится осенняя школа Биологического института «Мой первый патент» (https://innovector.tsu.ru/initiatives/page/1430/?sphrase_id=3110). Школа нацелена на формирование у молодых исследователей и сотрудников ТГУ «патентного» мышления, обучение основам патентного поиска и подготовки пакета заявочной документации. По итогам участия в школе исследователи формируют полный пакет документов для регистрации патентов.

В *НИУ «Высшая школа экономики»* действует Центр академического письма. Основная цель Центра – помочь сотрудникам и преподавателям НИУ ВШЭ в развитии навыков устной и письменной научной коммуникации на английском языке. Это позволит им публиковать и представлять

свои научные работы на международном уровне (<https://academics.hse.ru/awc/>). Центр проводит индивидуальные консультации, курсы повышения квалификации и тематические семинары, посвященные различным аспектам подготовки научных статей на иностранном языке.

Кроме того, в НИУ ВШЭ действует программа travel-грантов для ППС, работающих на полную ставку (https://hum.hse.ru/support/staff_travelgrants). Сотрудник может подать конкурсную заявку на выступление с докладом в следующих научных мероприятиях, которые организованы внешними по отношению к НИУ ВШЭ организациями или в которых НИУ ВШЭ является соорганизатором мероприятия без его финансирования.

НИУ ВШЭ реализует три типа траекторий преподавателей: практико-ориентированный, образовательно-методический (преподавательский) и академический (научно-исследовательский).

- **Академическая** траектория – публикационная активность.
- **Образовательно-методическая** траектория – учебно-методическая (преподавательская) активность. Проводится рейтингование преподавателей по результатам студенческой оценки преподавателя и конкурсы профессионального мастерства (например, «Лучший преподаватель» по списку номинаций).
- **Практико-ориентированная** траектория – практический опыт и достижения, организация проектной работы. Основное место работы – неакадемические организации.

Также разработана система сокращения учебной нагрузки для тех, кто выбирает административную траекторию (таблица 1).

Критерии оценки траектории распределяются по ряду общих и дифференцированных критериев (рис. 1).

Таблица 1

Критерии и параметры сокращения объема учебной нагрузки для административной траектории ППС

Дополнительная административная траектория (совмещение с любой профессиональной траекторией)				
Категории	Сокращение объема планируемой учебной нагрузки, %			
	На 50%	На 35%	На 20%	На 10%
Крупные факультеты	Деканы, зам. деканов по учебной и научной работе	Другие зам. деканов		
Малые факультеты		Деканы, зам. деканов по учебной и научной работе	Другие зам. деканов	
Департаменты, школы		Руководители		Зам. руководителей
Кафедры				Руководители
Образовательные программы ≥ 200 студентов	Академические руководители			
Образовательные программы < 200 студентов		Академические руководители		
Аспирантские школы			Руководители	

Общие критерии

- Учебная нагрузка
- Соответствие базовому стандарту профессиональных компетенций
- ПК за 3 года
- Выполнение Единого контракта
- Заполнение персональной страницы на сайте НИУ ВШЭ
- Среднее арифметическое значение Студенческой оценки преподавания (СОП) не менее 3 баллов (max 5 баллов)
- Соблюдение этических норм
- Знание учебных регламентов

Дифференцированные критерии

- Академическая траектория:
 - определяются на общеуниверситетском уровне, основа - наличие и характер научных публикаций
- Неакадемические (образовательно-методическая и практико-ориентированная) траектории
 - не универсальны, определяются с учетом специфики подразделений

Рис. 1. Критерии оценки профессиональных траекторий в НИУ ВШЭ

Дополнительное профессиональное образование (ДПО)

В уставах вузов фиксируется обязанность университета обеспечивать прохождение ППС повышения квалификации не менее чем один раз в 3 года. Анализ сайтов вузов показывает, что большинство предлагаемых вузами программ профессиональной переподготовки и курсов повышения квалификации не предназначены только для ППС вуза, а ориентированы на всех желающих. Однако есть кейсы, когда внутренние курсы ДПО предназначены исключительно для сотрудников.

Вузы, входящие в программу «Приоритет-2030», имеют более широкий спектр программ ДПО, в т.ч. ориентированных на штатных преподавателей.

Проведение программ ДПО является одним из основных инструментов развития преподавательских и цифровых компетенций, о чем упоминалось в других разделах. Здесь рассмотрим подходы вузов к организации доступа ППС к программам ДПО, как внутренним (на базе вуза), так и внешним (на базе сторонних организаций).

Ставропольский государственный аграрный университет обеспечивает прохождение повышения квалификации сотрудникам как в вузе на безвозмездной основе, так и в других организациях на условиях полного финансирования. Обучение преподавателей в сторонних организациях (НИУ ВШЭ, Сколково, Балтийский федеральный университет им. И. Канта, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации и др.) осуществляется в соответствии со стратегическими направлениями развития университета программы «Приоритет-2030». За 2023 г. повышение квалификации за счет университета прошли более 600 сотрудников.

В НИУ «Высшая школа экономики» существует большой пул внутренних программ повышения квалификации, предназначенных исключительно для ППС университета (<https://www.hse.ru/cpk/>). Конкурс на программы объявляется в течение всего года.

Для прохождения внешних платных программ предусмотрена система грантов, когда преподаватель может подать заявку на конкурсной основе при условии работы в ВШЭ по основному месту сроком более 1 года (<https://www.hse.ru/cpk/announcements/46375017.html>). В случае если программа ДПО или повышения квалификации проводится в другом городе/стране, предусмотрена полная или частичная компенсация затрат на проезд и проживание.

Ижевский государственный технический университет им. М.Т. Калашникова предлагает преподавателям внутреннюю программу повышения квалификации на возмездной основе со скидкой (<https://istu.ru/departament/institut-distancionnyh-tehnologiy/page/479>). В частности, преподаватели вуза могут освоить программу «Цифровые инструменты преподавателя» (72 часа) за 2000 руб.; «Нейросети в работе преподавателя» (24 часа) – за 1000 руб.

Поддержка в цифровой среде

В период массового перехода вузов на дистанционный формат работы во время пандемии COVID-19 во многих вузах появились программы поддержки преподавателей в цифровой среде. Это было связано с минимальным у большинства преподавателей опытом работы с цифровыми ресурсами и ведения занятий в онлайн-формате. Кроме того, системы LMS в вузах были или не внедрены, или введены формально, что затрудняло коммуникацию преподавателей со студентами и коллегами.

В НИУ «Высшая школа экономики» еще в 2019 г. стартовал проект «Цифровые ассистенты» (https://it.hse.ru/it_assistants/). Цифровые ассистенты – студенты, которые на возмездной основе работают операторами горячей линии «вышки», помогают преподавателям и сотрудникам в практическом использовании цифровых систем и сервисов, дают консультации по общим ИТ-вопросам. Также они обеспечивают техническое сопровождение онлайн-мероприятий

в университете и за его пределами, работают в продуктовых командах цифрового блока, участвуют в проектах на базе «Ярмарки проектов» и пр.

Кроме того, в Высшей школе экономики реализован проект «Консультанты по преподаванию в цифровой среде». Данный проект нацелен на оказание преподавателям постоянной и квалифицированной поддержки по методическим вопросам преподавания в цифровой среде или в офлайн-среде, но с использованием цифровых образовательных технологий (<https://foi.hse.ru/teach4hse/consultants>).

В Кубанском государственном аграрном университете в 2020 г. был разработан проект «Цифровые волонтеры», где студенты на безвозмездной основе оказывали консультационную поддержку преподавателей в цифровой среде. В 2023 г. сотрудники университета прошли стажировку в НИУ «Высшая школа экономики» по тематике «Цифровые ассистенты университета», частично переняв опыт по реализации проекта. На сегодняшний день студенты всех факультетов вовлечены в оказание цифровой поддержки преподавателям и сотрудникам.

В Ижевском государственном техническом университете им. М.Т. Калашникова в 2023 г. совместно с НИУ «Высшая школа экономики» была реализована стажировка «Цифра», в рамках которой студенты работали в тематических проектных командах. В 2024 г. проект был перезапущен уже в 5 направлениях, включая направление «Цифровой ассистент преподавателя», а также «Администратор СЭО (система электронного обучения)»; «IT ХАРД»; «IT софт»; «Цифровой маркетинг и новые медиа» (<https://istu.ru/news/obrazovanie/studentov-izhgtu-imeni-m-t-kalashnikova-priglashayut-na-stazhirovku-cifra-1>).

В Северо-Кавказском федеральном университете функционирует проект поддержки преподавателей, в частности, консультирование по вопросам установки и пользования приложениями (на ПК, планшет, телефон и др. гаджеты), необходимыми для проведения онлайн-занятий или органи-

зации дистанционной работы группы; консультирование по работе с приложениями для оформления обучающих модулей (презентации, офисные приложения) и проведения дистанционных форматов связи (вебинары, прямые трансляции); консультирование и помощь в использовании образовательного портала «Электронный кампус СКФУ».

Московский университет стали и сплавов в период COVID-19 проводит онлайн-марафон «Педагогический дизайн в цифровой среде» для поддержки преподавателей. За это время было реализовано более 60 часов онлайн-семинаров по 12 различным тематикам, более 150 индивидуальных консультаций, в которых приняли участие в общей сложности более 300 человек при среднем количестве участников одного семинара более 100 человек (chrome-extension://efaidnbmninnlgbpclpcgcglefndmkaj/http://docs.io.tsu.ru/wordpress/wp-content/uploads/MISIS_MR.pdf). Кроме того, была запущена круглосуточная горячая линия поддержки преподавателей, в т.ч. по методическим вопросам преподавания в цифровой среде.

Кадровый резерв и профессиональные конкурсы

В ряде вузов действуют программы кадрового резерва: либо в рамках программы «Приоритет-2030» вуз участвует в реализации Национального проекта «Наука и университеты» (например, Камчатский государственный университет, Череповецкий государственный университет), либо в вузе внедряется собственная программа кадрового резерва.

В *Северо-Кавказском федеральном университете* с 2020 г. действовала программа по развитию потенциала и компетенций сотрудников вуза «Административно-управленческий кадровый резерв». Цель программы – укрепление кадрового потенциала СКФУ посредством образовательной, методической и консультативной поддержки сотрудников СКФУ, которые проявляют инициативу в повышении эффективности деятельности университета (<https://ncfu.ru/novosti/universitet/sotrudniki-universiteta-obedinyaytes-7334/>). Участниками программы имеют возможность стать сотрудники

с наличием диплома о высшем образовании, а стаж их работы в Северо-Кавказском федеральном университете должен составлять более одного года. На официальном сайте не удалось найти информацию, действует ли программа в настоящее время.

В НИУ «Высшая школа экономики» действует академический кадровый резерв. Это программа для перспективных преподавателей и исследователей НИУ ВШЭ в возрасте до 35 лет. Сотрудники, включенные в программу, получают от университета стартовые гранты, возможность снижения преподавательской нагрузки, менторскую поддержку, инициируют и реализуют проекты, принимают участие в выездных семинарах, мастерских, встречах с экспертами и руководством. Это позволяет молодым коллегам сделать значительный шаг в развитии своей академической карьеры и внести свой вклад в развитие университета (<https://academics.hse.ru/hipo/>).

В Санкт-Петербургском политехническом университете Петра Великого ежегодно проводится конкурс «Лучший преподаватель глазами студентов» на основе голосования студентов. В конкурсе принимают участие преподаватели, имеющие стаж педагогической работы в СПбПУ не менее одного года, для которых СПбПУ является основным местом работы (https://eduquality.spbstu.ru/best_professor_competition/). Конкурс проводится в номинациях: «Лучший из лучших», «Лучший лектор», «Лучший практик», «Новатор», «Лучший в коммуникации со студентами», «Лучший в онлайн», «Хранитель традиций Политеха». Победившим преподавателям выдаются памятные дипломы.

В Татарстане на республиканском уровне ежегодно проводится конкурс «Лучший молодой преподаватель года». В конкурсе могут принять участие преподаватели вузов Республики Татарстан до 35 лет включительно на момент подачи заявки, имеющие стаж работы не менее двух лет, при

наличии достижений в научно-исследовательской деятельности и опыта участия в мероприятиях вуза, в реализации муниципальных, региональных или федеральных программ и проектов. Помимо денежного приза (500 тыс. рублей за 1 место, за второе место – 350 тыс. рублей, а за третье – 250 тыс. рублей») победитель конкурса получает поддержку в профессиональной деятельности и становится членом кадрового резерва раиса Республики Татарстан (<https://media.kpfu.ru/news/startovala-zayavochnaya-kampaniya-konkursa-luchshiy-molodoy-prepodavatel-goda>).

Психологическая поддержка

Во всех обследованных вузах работают психологические службы, центры психологической поддержки. В большей мере такие службы ориентированы на работу со студентами, однако в отдельных вузах подчеркивается, что за индивидуальной консультацией могут обратиться преподаватели и сотрудники.

В НИУ «Высшая школа экономики» с 2019 г. работает круглосуточная горячая линия психологической помощи. Горячая линия работает при центре психологического консультирования. В первую очередь центр ориентирован на поддержку студентов и аспирантов, но преподаватели и сотрудники также могут получить индивидуальную поддержку или принять участие в групповых психологических тренингах (<https://www.hse.ru/cpc/>).

В Ставропольском государственном аграрном университете в 2023 году открылись психологическая служба и кабинет психологической разгрузки. За консультацией могут обратиться все желающие, студенты, преподаватели и сотрудники университета при соблюдении принципа полной анонимности (<https://stgau.ru/media/news/v-stgau-otkrylas-psixologiceskaia-sluzba-i-kabinet-psixologiceskoi-razgruzki>).

Университет ИТМО предлагает преподавателям и сотрудникам обратиться за помощью к психологам и коучам

для получения анонимной квалифицированной помощи по вопросам личного характера и связанным с профессиональной деятельностью (https://student.itmo.ru/ru/psychological_help/).

Эффективный контракт

С 2012 г. вузы начали внедрять систему эффективных контрактов для ППС, которые регламентируются Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений (от 5 августа 2008 г. № 583).

Эффективный контракт – трудовой договор, в котором конкретизированы должностные обязанности сотрудника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки².

Система эффективного контракта является стимулирующей, т.е. косвенно поддерживающей профессиональное развитие ППС.

Принцип эффективного контракта заключается в наборе преподавателями рейтинговых баллов за определенные виды работ (учебно-методической, научно-исследовательской, воспитательной и пр.). В зависимости от количества баллов вуз определяет размер надбавки. Оценка эффективности работы преподавателя проводится 1–2 раза в год. Проведенный анализ показал, что вузы по-разному подходят к начислению рейтинговых баллов за различные виды работ.

² Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы // Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р. С. 9.

В *Ставропольском государственном аграрном университете* устанавливается 3 уровня эффективности ППС:

- высокая эффективность;
- эффективность;
- нормативность.

Достижение того или иного уровня эффективности сопровождается выделением фиксированного размера ежемесячных стимулирующих выплат в течение года, например, для заведующего кафедрой – 10 000, 7500 или 5000 рублей, для ассистента – 1500, 1000 или 500 рублей.

В *Уфимском университете науки и технологий* целевые показатели эффективного контракта могут варьироваться в различных подразделениях, что влияет на размер стимулирующей выплаты. Цена балла и критерии эффективного контракта определяются отдельно для каждой категории работников (ассистенты, доценты, профессора, зав. кафедрами, деканы и пр.).

В *Камчатском государственном университете им. Витуса Беринга* расчет стимулирующей надбавки проводится 2 раза в год на основе выработанных часов (а не баллов) по целевым показателям эффективности и привязана к стоимости 1 часа ППС. Размер выплат определяется ежегодно в зависимости от финансовых возможностей вуза в текущем году.

В *Самарском государственном техническом университете* выплата по эффективному контракту устанавливается разово по мере достижения сотрудником соответствующего показателя.

В *Кемеровском государственном университете* для ППС предусмотрены разовые надбавки за выполнение показателей эффективного контракта. При этом для деканов, зав. кафедрами и сотрудников СПО предполагаются ежемесячные выплаты.

Треки профессионального развития ППС

Анализ сайтов университетов показал, что лишь некоторые, крупные, вузы имеют зафиксированные траектории развития ППС. Основная идея траекторий для ППС состоит в том, что требования к преподавателям должны различаться в зависимости от специфики предмета и содержания их профессиональной деятельности. Например, преподаватель-практик должен в большей степени фокусироваться на методике преподавания, а преподаватель-исследователь большее внимание посвящать научной деятельности и публикации статей в высокорейтинговых журналах и пр. В данной логике формируются требования к различным типам ППС и, как следствие, программы профессионального развития.

В *Уральском федеральном университете* нормативно закрепляется несколько треков: лектор, исследователь, преподаватель (тренер-преподаватель). Отдельного административного трека с минимальной педагогической/академической нагрузкой нет. При этом есть позиция профессора-консультанта – специалиста с большим профессиональным опытом.

По каждому типу деятельности разработаны подробные грейды и содержание деятельности с оценками в баллах – с верхними ограничительными планками.

В *НИУ «Высшая школа экономики»* нормативно закреплены три типа трудовых договоров, в основе которых лежит гибкая система профессиональных (карьерных) траекторий с особыми механизмами отбора, стимулирования и оценивания работников: академическая, образовательно-методическая, практико-ориентированная (<chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cs.hse.ru/mirror/pubs/share/524058493.PDF>). В зависимости от выбранного трека к сотруднику предъявляются разные требования (в частности, по публикационной активности), кроме того, сотрудники на закрепленных треках могут претендовать на различные виды надбавок.

Выводы

Описанные выше кейсы посвящены различным аспектам поддержки ППС и не в полной мере позволяют сформировать общую картину того, что из себя представляют системы поддержки ППС в российских вузах. Согласно проанализированным источникам, в большинстве вузов такие системы отсутствуют в явном виде.

Поддержка ППС в преподавании меньше всего выражена в вузах. Как правило, поддержка в развитии преподавательского мастерства сводится к организации программ ДПО, но в большинстве случаев они имеют обобщенное содержание и не направлены на достройку конкретный узких преподавательских компетенций, отвечающим стратегическим целям университетов.

Поддержка научной деятельности ППС организована в основном через материальное поощрение уже опубликованных статей и выступлений на научных мероприятиях. Академическая мобильность в некоторых вузах поддерживается на конкурсной основе. Иными словами, на материальную поддержку чаще всего могут рассчитывать опытные сотрудники, обладающие научными компетенциями и уже имеющие результаты. Методологической поддержке исследователей в вузах уделяется недостаточное внимание.

Многие вузы рассматривают эффективный контракт как основную меру поддержки развития ППС. Однако этот инструмент направлен на достижение целевых показателей через материальное стимулирование преподавателей. При этом эффективный контракт не фиксирует усилия вуза по развитию необходимых компетенций преподавателей.

Что касается системности в программах профессиональной поддержки ППС, в доступных источниках были обнаружены единичные кейсы описания подобных систем. В основном программы поддержки носят точечный характер, не давая представления о том, насколько комплексно вузы подходят к развитию профессиональных компетенций ППС.

ПОДДЕРЖКА ППС В РОССИЙСКИХ ВУЗАХ: РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

На основе результатов массового опроса преподавателей вузов в рамках исследования *«Профессиональные стратегии преподавателей высшей школы в современной России»* (ноябрь 2023 – март 2024 гг.) представлены данные по следующим аспектам поддержки ППС: возможности профессионального развития для ППС в вузах (системы доплат за различные аспекты профессиональной деятельности), нормативные условия поддержки ППС (стандарт преподавателя, возможность выбора профессиональных треков), отношение преподавателей к различными типам поддержки, частота использования цифровых и иных сервисов поддержки ППС (их наличие или отсутствие в вузах). Для отдельных показателей представлены срезы по типам вузов, а также по возрасту (в случае использования цифровых сервисов и отношения к новым практикам поддержки/оценки ППС). Вузы были типологизированы в зависимости от статуса: национально-исследовательские (НИУ), федеральные университеты (ФУ), опорные вузы и вузы без статуса.

Опрос проводился на основе стратифицированной выборки. Основания для стратификации – одновременность признаков в соответствии с детализацией исходных статистических данных о численности ППС:

- региональная принадлежность (Северо-западный ФО; Санкт-Петербург; Центральный ФО (без г. Москва); Приволжский ФО; Южный ФО, Сев.-Кавказ. ФО; Уральский ФО; Сибирский ФО; Дальневосточный ФО);
- тип организации (является ли участником программы «Приоритет 2030»; статус вуза (НИУ, Федеральный, опорный, без статуса и тип (аграрный, технический, педагогический, медицинский, классический)).

Исходя из задач исследования, основное внимание было уделено вузам без статуса, для того чтобы получить более «ровную» статистическую картину общих тенденций

поддержки ППС. В связи с этим в число вузов выборки не вошли столичные вузы.

Число респондентов из числа ППС рассчитывалось от общего числа генеральной совокупности. Отбор респондентов не случайный, был организован по двум основаниям: 1) административное – через официальные обращения в ректораты вузов; 2) инициативное – через информирование респондента о возможности принять участие в опросе.

Количество вузов выборки: 20.

Географический охват: 18 регионов, 8 Федеральных округов.

Объем выборки: 2400.

К мерам поддержки были отнесены (и отражены в опроснике) следующее:

- 1) бесплатные внутренние программы ДПО;
- 2) гранты на участие в выездных научных мероприятиях;
- 3) курсы по развитию преподавательского мастерства;
- 4) программа кадрового резерва;
- 5) система академических надбавок за публикации;
- 6) система доплат за высокие показатели в области преподавания («лучший преподаватель», надбавки за методическую работу и т.д.);
- 7) дополнительные внутренние выплаты, надбавки (сверх обычного должностного оклада), основанные на следующих возможных показателях:
 - оценка администрацией качества преподавания;
 - отзывы/оценка студентов;
 - доплаты молодым преподавателям, кадровому резерву;
 - публикации в российских журналах, индексируемых в Web of Science и/или Scopus;
 - публикации в иных российских журналах;
 - монографии на русском языке;
 - другие публикации на русском языке;

- публикации в зарубежных журналах, индексируемых в Web of Science и/или Scopus;
 - публикации в иных зарубежных журналах;
 - монографии на иностранном языке;
 - другие публикации на иностранном языке;
 - патенты;
 - доплата за стаж;
 - доплаты за награды, ученые степени и звания и т.д.;
 - доплаты за выполнение административных обязанностей;
 - использование цифровых технологий.
- 8) собственный профессиональный стандарт преподавателя/его аналоги, например, положения с требованиями к ППС и т.д.;
- 9) официально закрепленные треки профессионального развития преподавателей (академический, методический, преподаватель практик и пр.);
- 10) внутренние сервисы для преподавателя:
- автоматизация подачи заявок на курсы ПК и стажировки;
 - цифровые конструкторы учебных курсов;
 - электронные ведомости;
 - сервис создания проектов учебных дисциплин и учебных планов;
 - электронная система планирования учебных занятий;
 - цифровые анализаторы успеваемости и темпов работы групп;
 - хелпдеск для преподавателя («горячая линия» по цифровым сервисам и мультимедиа оборудованию).
- 11) цифровые меры поддержки:
- цифровые ассистенты для преподавателя (студенты, оказывающие помощь в использовании

сервисов, организации онлайн занятий, работы в цифровой среде);

- цифровые консультанты (коллеги, консультирующие по сервисам и работе в цифровой образовательной среде);

12) центр психологической помощи преподавателям.

Для представления результатов меры поддержки были разделены на возможности профессионального развития (бесплатные курсы ДПО, гранты на участие в выездных мероприятиях, курсы по развитию преподавательского мастерства и т.д.); системы доплат и надбавок за отдельные виды деятельности; наличие цифровых и иных сервисов поддержки. Отдельно представлены данные об отношении преподавателей к указанным практикам, а также агрегированные индексы поддержки ППС: по уровню нормативных условий и по степени использования цифровых сервисов (с учетом их наличия или отсутствия).

Согласно результатам опроса преподавателей, основные возможности профессионального развития – это участие в бесплатных внутренних программах ДПО (55%), выплаты академических надбавок за публикации (48,6%) (прежде всего в изданиях Web of Science и/или Scopus и ВАК) а также доплаты за высокие показатели в области преподавания и учебно-методической работы (33,6%) (рис. 2).

Четверть опрошенных не осведомлены о возможностях и инструментах профессионального развития в вузе. Меньше всего в качестве возможностей профессионального развития «набрали»: курсы по развитию преподавательского мастерства (21,6%), гранты на участие в выездных научных мероприятиях (20,6%) и «программы кадрового резерва» (16,8%).



Рис. 2. Возможности профессионального развития в вузах

Что касается системы материальных поощрений, то большинство вузов назначает стимулирующую выплату преподавателям в основном за публикации в иностранных журналах (94,6 %) (рис. 3).



Рис. 3. Топ-3 надбавок за типы работ в вузе

Представленные данные можно трактовать как результат стратегий вузов, фокусирующихся на повышении уровня цитируемости статей своих сотрудников. При этом, согласно опросу, только 20% ППС публикуются в иностранных журналах.

Указанные тенденции характерны для вузов всех типов. НИУ и опорные вузы чаще поощряют преподавателей за монографии (47,9 и 57,3%), а также за патентование результатов исследовательской деятельности (46,5 и 64% соответственно) (табл. 2 и 3).

Вузы без статуса по объёмам практик оплачиваемых публикаций различного уровня уступают вузам со статусами в среднем на 15–20%. Этот же разрыв сохраняется и в других

видах материальной поддержки преподавателей за различные виды работ (табл. 3).

Отношение к различным практикам доплат и оценке преподавательской работы среди преподавателей неоднозначное. Большинство преподавателей положительно относятся ко всем типам доплат (за получение степени, стаж, административную работу и т.д.) (рис. 3). В данном блоке ответов нас прежде всего интересовало отношение к доплатам по результатам студенческой оценки преподавания, административную работу и использование иностранного языка в преподавании, так как эти практики считаются инновационными и поддерживаются за счет средств вуза.

Таблица 2

**Распределение оценки видов оплачиваемой работы
(публикаций) ППС по типам вузов**

Оплачиваемые виды работ /тип вуза	Без статуса	НИУ	Опорный	ФУ
Публикации в российских журналах, индексируемых в Web of Science и/или Scopus	65,2%	77,7%	90,7%	80,1%
Публикации в ВАК	59,5%	86,2%	66,7%	62,0%
Публикации в иных российских журналах	28,1%	31,9%	25,3%	16,9%
Монографии на русском языке	33,4%	47,9%	57,3%	34,3%
Другие публикации на русском языке	14,9%	24,5%	20,0%	9,6%
Публикации в зарубежных журналах, индексируемых в Web of Science и/или Scopus	52,8%	69,1%	80,0%	70,5%
Публикации в иных зарубежных журналах	18,5%	29,8%	33,3%	16,9%
Монографии на иностранном языке	14,6%	26,6%	42,7%	22,9%
Другие публикации на иностранном языке	9,7%	21,3%	17,3%	10,2%

Таблица 3

Распределение оценки видов оплачиваемой работы ППС по типам вузов

Оплачиваемые виды работ /тип вуза	Без статуса	НИУ	Опорный	ФУ
Оценка администрацией качества преподавания	16,5%	8,5%	9,3%	15,7%
Отзывы/оценка студентов	9,6%	6,4%	1,3%	13,3%
Доплаты молодым преподавателям, кадровому резерву	11,3%	13,8%	1,3%	31,3%
Патенты	28,7%	46,8%	64,0%	38,6%
Доплата за стаж	23,8%	8,5%	4,0%	73,5%
Доплаты за награды, ученые степени и звания и т.д.	43,9%	47,9%	49,3%	66,9%
Доплаты за выполнение административных обязанностей	32,5%	23,4%	41,3%	42,8%
Использование цифровых технологий	4,8%	33,0%	9,3%	15,1%
Не предусмотрены никакие доплаты и надбавки	6,5%	5,3%	2,7%	4,2%



Рис. 4. Распределение ответов преподавателей об их отношении к практикам оценки и поощрения преподавательской деятельности в вузе

Действительно, продемонстрированные позиции набрали больше всего негативного и нейтрального отношения. Отметим, что в практике социологических опросов «нейтральное» отношение является более чувствительным маркером неоднозначной и негативной оценки предложенных практик, чем прямой ответ. Таким образом, потенциальные нововведения в материальной поддержке по итогам студенческой оценки преподавателя и использования иностранного языка, равно как и надбавка за административную работу, могут встретить негативное отношение со стороны преподавателей (см. рис. 4).

Обращает на себя внимание отношение к практикам оценки публикационной активности. При ее широкой распространенности в вузах (таблица 1) отношение к ней у многих скорее отрицательное (4,5% – четко отрицательное и 26% – нейтральное). Эту позицию в антирейтинге обгоняет только студенческая оценка преподавания. Такие неоднозначные результаты могут говорить о субъективном ощущении несправедливого распространения и принципа оценивания публикационной активности ППС. Данное утверждение требует дополнительной эмпирической проверки.

На основе полученных данных видна зависимость отношения к СОП и надбавкам за административную работу от возраста (рисунки 5 и 6).

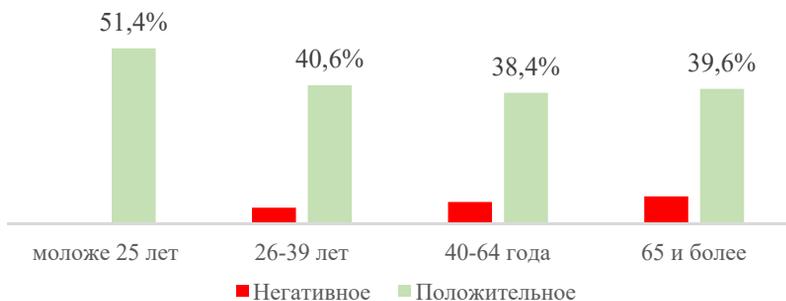


Рис. 5. Отношение к студенческой оценке преподавателя (СОП) – распределение по возрасту

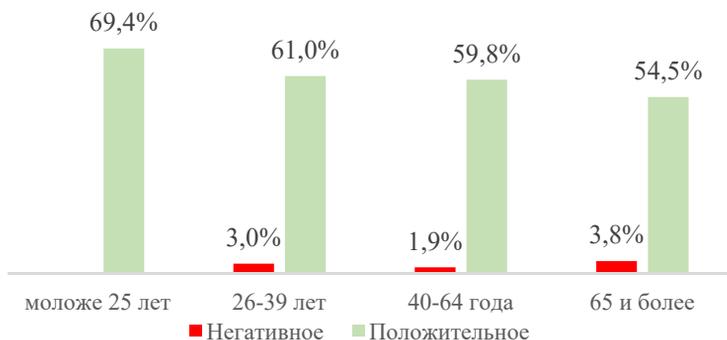


Рис. 6. Отношение к практикам надбавок за административную работу в зависимости от возраста

При этом подобной зависимости между возрастом и степенью негативного отношения к практикам ОПА и использования иностранных языков не было обнаружено.

Что касается нормативных условий поддержки преподавателей, то в большинстве вузов нет или преподаватели не слышали о наличии профессионального стандарта преподавателя (рис. 7) и треков развития (научного, преподавательского, административного).

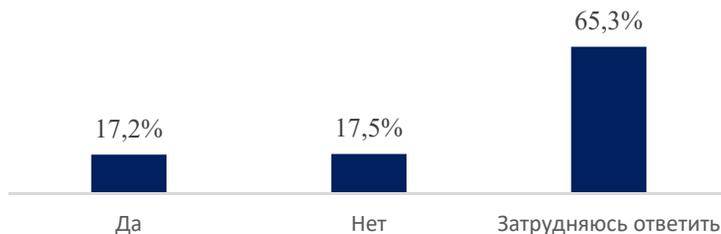


Рис. 7. Наличие профессионального стандарта преподавателя в вузе

В случае с поддержкой индивидуальной профессиональной траектории таковой не зафиксировано в большинстве ответов (с учетом того, что в вопрос был включен вариант ответа о наличии таких практик, даже если они не закреплены нормативно) (рис. 8, приложения, таблица 2).



Рис. 8. Распределение ответов на вопрос, существуют ли треки профессионального развития ППС в вузе

Соотношение ответов о нормативной поддержке профессионального развития не зависит от типа вуза (рис. 9, 10).

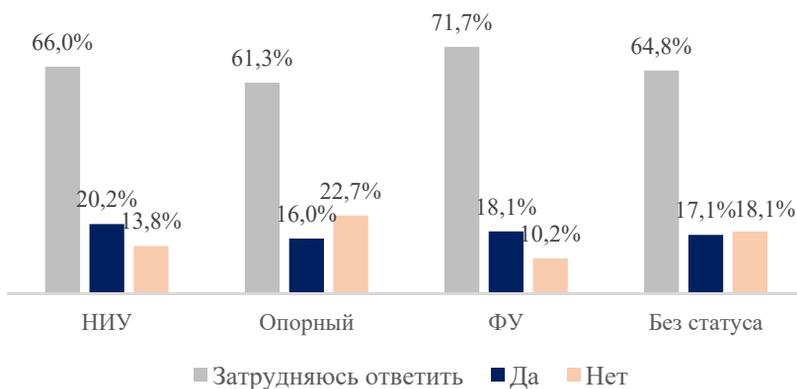


Рисунок 9. Существует ли в Вашем вузе собственный профессиональный стандарт преподавателя?



Рис. 10. Существует ли в Вашем вузе возможность выбрать треки профессионального развития преподавателей

Что касается цифровых сервисов поддержки, то в лидерах использования «Электронные ведомости» (69%), Сервис создания проектов учебных дисциплин и учебных планов (35,2%) и Электронная система планирования учебных занятий (32,2%). Реже всего используют «Хелпдеск для преподавателя («горячая линия» по цифровым сервисам и мультимедиа оборудованию)» – по этой же позиции больше всего затруднившихся ответить (40,2%) (приложения, таблица 1). При этом треть преподавателей считают, что у них нет необходимости в использовании помощи цифровых ассистентов или консультантов из числа работников вуза (рис. 11).

Более половины, 52,7% преподавателей, отметили, что не используют центр психологической помощи для преподавателей (хотя он есть в вузе), его используют только 3,3% преподавателей (рис. 12).

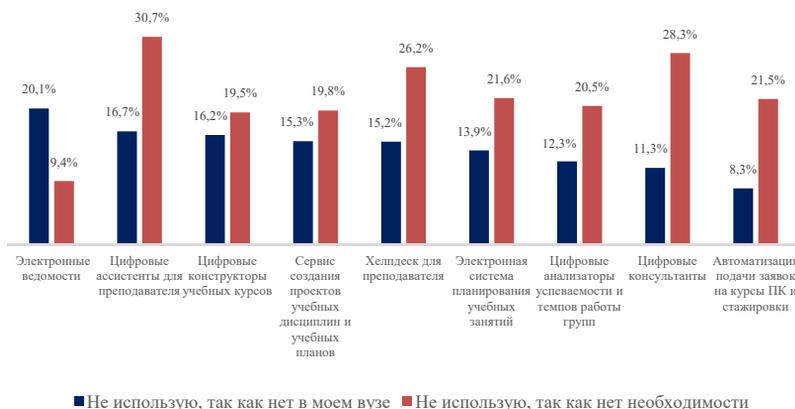


Рис. 11. Использование цифровых сервисов поддержки

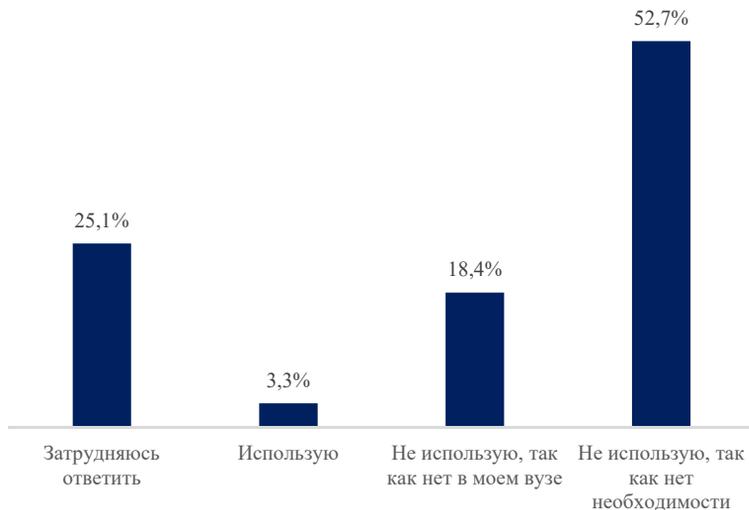


Рис. 12. Пользование услугами центра психологической поддержки в вузе

Для представления обобщенной картины статистических данных по вопросам систем поддержки ППС в вузах было разработано два социологических индекса: индекс условий поддержки и индекс практик использования цифровых сервисов для преподавателя. При расчете значений использовалась сумма закодированных значений по каждому из вопросов – индикаторов оценки систем поддержки.

Наличие каждого из типов профессиональных возможностей (гранты на участие в выездных научных мероприятиях, курсы по развитию преподавательского мастерства, программа кадрового резерва и т.д.) кодировалось цифрой 1, отсутствие – 0. Тот же принцип кодировки был использован для ответов на вопрос «Предусмотрены ли в Вашем вузе дополнительные внутренние выплаты, надбавки (сверх обычного должностного оклада) преподавателям, наличие и размер которых определяется показателями вашей работы?». Кодировка ответов об использовании цифровых сервисов представлена ниже.

*Таблица 4***Кодировка шкал оценки профессиональных возможностей**

Шкала	Код
Затрудняюсь ответить / Не использую	0
Не использую, потому что нет в моем вузе	0,5
Использую	1

Все закодированные значения суммировались, и для них рассчитывались средние значения по выборке, а также «размах ряда» для учета флуктуаций. Выбор средних значений как точки отсчета для свертки показателей в шкалы индексов обусловлен тем, что нет ни «эталонного» показателя эффективных нормативных условий, ни оптимального уровня использования цифровых сервисов преподавателями российских вузов. Таким образом, данные позволяют сравнить и оценить значения по выборке. В итоге два показателя были сведены к шкалам одинаковой мерности (табл. 5).

Таблица 5

Кодировка шкал показателей индекса поддержки ППС

Практики использования цифровых сервисов*			Нормативные условия поддержки		
Крайне низкий	от (-5) до (0)	1	Крайне низкий	от 0 до 3	1
Низкое	от (0,5) до (3)	2	Низкое	от 4 до 7	2
Средний уровень	от 3,5 до 5	3	Средний уровень	от 8 до 11	3
Выше среднего	от 5,5 до 7,5	4	Выше среднего	от 12 до 16	4
Высокий	от 8 до 10	5	Высокий	от 17 до 23	5

* Все, что ниже 0 – в вузе этих сервисов (большинства из списка) нет

На рис. 13 видно, что уровень нормативной поддержки (локально-правовые акты, регламентирующие меры поддержки ППС) довольно низкий (53% преподавателя отметили, что системы поддержки не зафиксированы нормативно).



Рисунок 13. Уровень нормативной поддержки

Преподаватели редко используют цифровые сервисы для поддержки их профессиональной деятельности (рис. 14).

Не позитивно, по мнению опрошенных, выглядят нормативные условия поддержки ППС в вузах без статуса. Хуже всего с нормативными условиями в вузах без статуса (рис. 15).

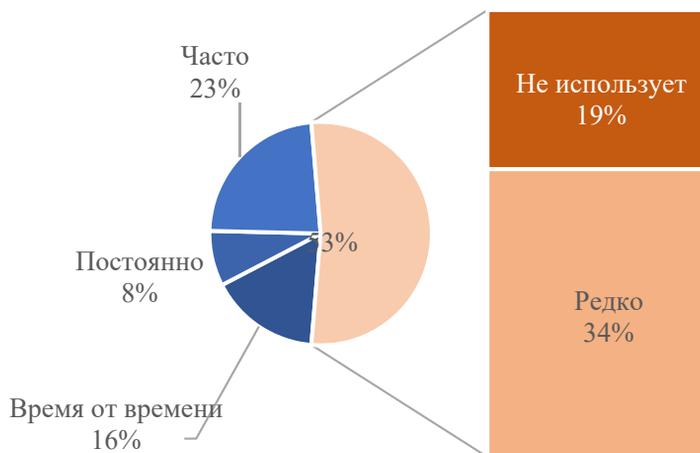


Рис. 14. Использование цифровых сервисов поддержки

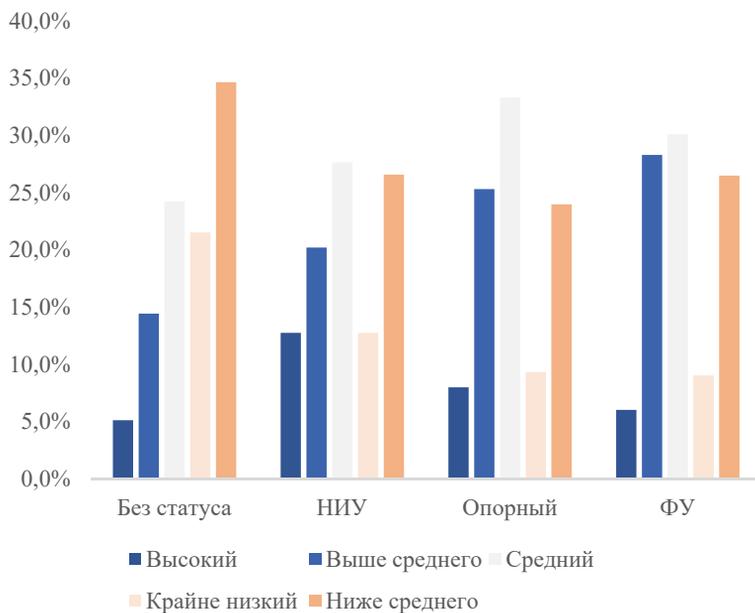


Рис. 15. Индекс нормативных условий поддержки ППС

Значение интегрального индекса поддержки представляло сумму показателей практик использования цифровых сервисов и нормативных условий поддержки ППС (по пятибалльной шкале) и варьировалось от показателя 2 (минимальная поддержка или ее отсутствие) до 10 (максимальная поддержка).

На рис. 16 видно, что распределение индекса соответствует нормальному распределению со сдвигом влево. То есть уровень поддержки скорее низкий и/или средний относительно показателей по выборке.

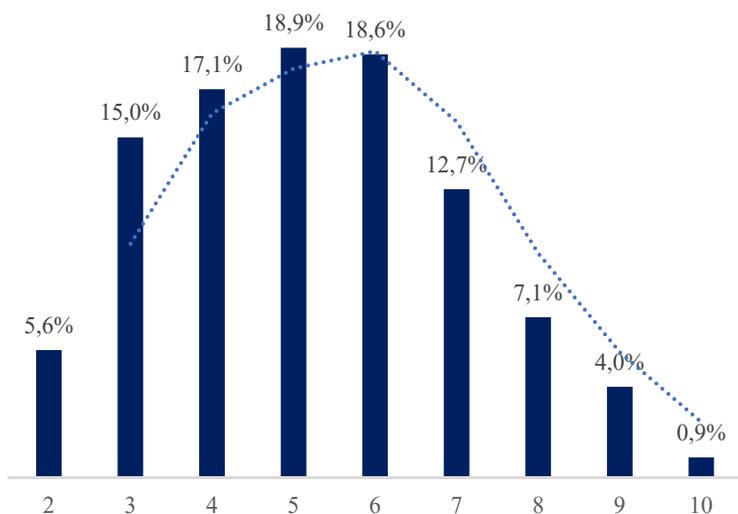


Рис. 16. Индекс поддержки ППС (10-балльный)

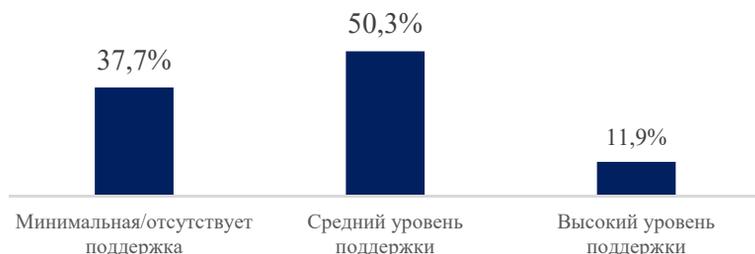


Рис. 17. Уровень поддержки ППС

Для более наглядного представления обнаруженной тенденции 10-балльный индекс был сведен к трем содержательным измерениям: минимальная поддержка, или ее отсутствие (2–4 балла), средний уровень (5–7 баллов) и высокий уровень (8–10 баллов).

Примечательно, что уровень поддержки не зависит от того, входит вуз в программу поддержки «Приоритет-2030» или нет. Это можно объяснить отложенным эффектом, и он может проявиться позднее (рис. 18).



Рис. 18. Уровень поддержки ППС в зависимости от наличия или отсутствия программы поддержки «Приоритет-2030»

Более разнообразная картина зафиксирована по типам отраслевой принадлежности вузов (рис. 19).

В ходе исследования было выявлено, что лидеры поддержки – аграрные и классические вузы, а аутсайдеры – медицинские. Также была зафиксирована корреляция между уровнем компетенций и уровнем поддержки ППС (табл. 6).

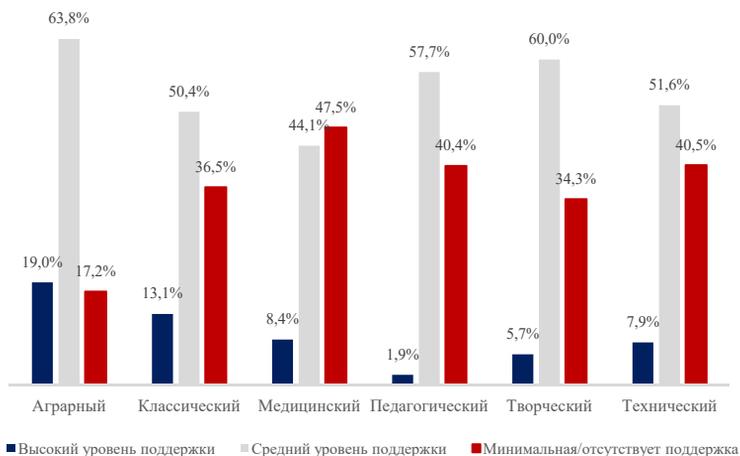


Рис. 19. Уровень поддержки ППС в зависимости от отраслевой принадлежности вуза

Таблица 6

Матрица корреляций показателей уровня поддержки и индекса компетенций ППС

Показатели	Нормативная поддержка	Практики использования цифровых сервисов	Индекс условий поддержки	СВОД ИНД КОМПЕТЕНЦИЙ
Нормативная поддержка	--			
Практики использования цифровых сервисов	0,204**	--		
Индекс условий поддержки	0,754**	0,797**	--	
СВОД ИНД КОМПЕТЕНЦИЙ	0,136**	0,206**	0,222**	--

** Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя)³

³ Высокий показатель парной корреляции индекса условий поддержки с нормативной поддержкой и практиками использования цифровых способов обусловлен включением этих показателей в итоговый индекс и не учитывался в анализе данных.

Уровень компетенций измерялся в схожей логике отстройки от средних значений по выборке. **Сводный индекс компетенций (СВОД ИНД КОМПЕТЕНЦИЙ)** представляет собой соотношение суммы всех сводных показателей компетенций по типам (профессиональные, информационно-коммуникационные, личностные, цифровые) к их среднему значению. Все значения были распределены и типологизированы согласно пороговым показателям, определенным экспертным способом (табл. 7).

Таблица 7

**Экспертная оценка уровня компетенций ППС
на основе социологического измерения**

Уровень компетенций	Показатель
Экстремально низкий	0,1–0,3
Низкий	0,4
Средний	0,5–0,7
Высокий	0,8
Максимально высокий	0,9–1

Наличие статистической связи между условиями поддержки ППС в вузе и уровнем компетенций ППС «подсвечивает» некоторые причины дефицита компетенций ППС, а именно важность институциональной поддержки вуза в развитии желаемых и необходимых компетенций преподавателей.

Таким образом, уровень поддержки ППС в российских вузах довольно низкий. При сформированном запросе на индивидуализацию профессиональных треков⁴ таких практик пока крайне мало. В вузах без статуса показатели ответов самые низкие, но отличаются от остальных вузов со статусом незначительно (в пределах 5–8%). Эффектов от программы «Приоритет-2030» в области систем поддержки пока не зафиксировано.

⁴ Щеглова Д.В. Профессиональные стратегии преподавателей российских вузов: запрос на индивидуализацию / Д.В. Щеглова, Е.А. Опфер, А.В. Гармонова, С.В. Гаврилов // *Университетское управление: практика и анализ*. 2024;28(2):66-80. <https://doi.org/10.15826/umpa.2024.02.016>

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Представленная аналитическая работа была выполнена в рамках проекта Зеркальной лаборатории «Профессиональные стратегии преподавателей вузов в современной России», которая была создана в 2023 г. Институтом образования НИУ «Высшая школа экономики» в партнерстве с Уфимским университетом науки и технологий. Необходимо отметить, что данный текст не просто аналитическая записка, собранная на основе открытых данных и данных опроса, а некое методическое пособие для современных российских университетов в части поддержки преподавателей. Именно эту задачу мы держали в уме, когда разрабатывали данный продукт. Но, как всегда, жизнь оказывается многограннее и ярче, чем аналитический текст, и в ходе нашей работы с университетами родилась уникальная активность – цифровая групповая стажировка для администраторов и преподавателей университетов «Профессиональное развитие преподавателей университета: конструктор возможностей» (<https://internship.hse.ru/pdt>), во время которой как раз на основе полученных данных коллективы университетов разрабатывали продуктовые линейки поддержки преподавателей, а иногда и комплексные стратегии. Этот масштабный и серьезный проект придумала и осуществляла вместе с нами авторитетная команда экспертов НИУ ВШЭ, который мы и хотим выразить благодарность за соавторство и участия.

Наши благодарности:

Артюховой Елене Алексеевне, заместителю первого проректора НИУ ВШЭ, за общую идею конструктора возможностей современных ППС;

Дементьеву Андрею Викторовичу за рамку преподавания в цифровой среде;

Сучковой Светлане Анатольевне, руководителю Центра академического письма, за масштабирование институциональных форм поддержки публикационной активности;

Королеву Денису Александровичу, доценту департамента компьютерной инженерии, за фокусирование проблем проектной работы студентов и роли в ней преподавателей;

Савеленку Евгению Алексеевичу, академическому руководителю ОП «Управление исследованиями, разработками и инновациями в компании», за популяризацию роли академического руководителя в образовательном процессе;

Литвинцевой Марине Игоревне, директору по перспективным научным исследованиям, и Николаевой Екатерине Игоревне, директору Центра развития перспективных научных исследований, за демонстрацию перспективных исследовательских траекторий для ППС;

Черкасову Глебу Юрьевичу, руководителю Центра медиапрактик, за развитие практик медиарежиссуры для преподавателей.

Коллективу Центра университетского партнерства НИУ ВШЭ.

ИСТОЧНИКИ

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений от 5 августа 2008 г. № 583. <https://base.garant.ru/193695/>.

Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы // Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

Положение об эффективном контракте СтГАУ: https://stgau.ru/sveden/files/pologhenie_ob_effektivnom_kontrakte.pdf.

Положение об эффективном контракте УУНиТ: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://uust.ru/media/eduInfo/0653ddda-9db1-4fa6-b61b-60c1c11d9f1b.pdf>.

Положение об эффективном контракте КамГУ им. Витуса Беринга: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://kamgu.ru/sveden/files/ain/P_ob_eff.kontrakte_PPS_red.1_2024.pdf.

Положение об эффективном контракте СамГТУ: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://samgtu.ru/uploads/documents/polojenie/P-656.pdf>.

Положение об эффективном контракте в КемГУ: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://kemsu.ru/upload/university/document/prikaz_polozhnie_ob_effektivnom_kontrakte_2023.pdf.

Эффективный контракт для профессионалов социальной сферы: тренды, потенциал, решения. Экспертный доклад / отв. ред. Я.И. Кузьминов, С.А. Попова, Л.И. Якобсон. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2017. – 141 с.

Официальный сайт НИУ «Высшая школа экономики»: <https://www.hse.ru/>.

Официальный сайт Уральского федерального университета: <https://urfu.ru/ru/>.

Официальный сайт Ижевского государственного технического университета им. М.Т. Калашникова: <https://istu.ru/>.

Официальный сайт Кубанского государственного университета: <https://www.kubsu.ru/>.

Официальный сайт Российского университета транспорта: <https://www.mii.ru/>.

Официальный сайт Томского государственного университета: <https://tsu.ru/>.

Официальный сайт Северо-Кавказского федерального университета: <https://ncfu.ru/>.

Официальный сайт Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого: <https://www.spbstu.ru/>.

Официальный сайт Университета ИТМО: <https://itmo.ru/>.

Официальный сайт Уфимского университета науки и технологий: <https://uust.ru/>.

Официальный сайт Кемеровского государственного университета: <https://kemsu.ru/>.

Педагогическое мастерство как инструмент управления качеством образования в новой реальности / НИТУ «МИСиС». Томск: Изд-во Томского гос. ун-та, 2021. – 32 с. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://docs.io.tsu.ru/wordpress/wp-content/uploads/MISIS_MR.pdf.

Приложения

Таблица 1

Использование цифровых сервисов поддержки ППС российских университетов

Сервисы	Затрудняюсь ответить	Использую	Не использую, так как нет в моем вузе	Не использую, так как нет необходимости
Цифровые ассистенты для преподавателя	29,8	22,3	16,7	30,7
Цифровые консультанты	28,9	30,9	11,3	28,3
Автоматизация подачи заявок на курсы ПК и стажировки	36,3	26,4	15,2	21,5
Цифровые конструкторы учебных курсов	36,6	29,3	13,9	19,5
Электронные ведомости	12,9	69,0	8,3	9,4
Сервис создания проектов учебных дисциплин и учебных планов	32,2	35,2	12,3	19,8
Электронная система планирования учебных занятий	32,2	30,2	15,3	21,6
Цифровые анализаторы успеваемости и темпов работы групп	34,5	28,1	16,2	20,5
Хелпдеск для преподавателя	40,2	13,1	20,1	26,2

Таблица 2

**Возможность выбрать трек профессионального развития
(по типам вузов)**

Существует ли в Вашем вузе возможность выбрать треки профессионального развития преподавателей (академический, методический, преподаватель практик и пр.)	Без статуса	НИУ ⁵	Опорный	ФУ ⁶
Да, есть условия для реализации профессиональных треков, но это не закреплено нормативно	17,5%	8,5%	10,7%	15,7%
Да, они закреплены нормативно (положения, должностные обязанности и т.д.)	19,4%	7,4%	13,3%	14,5%
Нет, никогда о таком не слышал(а)	63,0%	84,0%	76,0%	69,9%

Таблица 3

Возможности профессионального развития (по типам вузов)

Возможности профессионального развития в вузе	Без статуса	НИУ	Опорный	ФУ
• Бесплатные внутренние программы ДПО	53,7%	60,6%	56,0%	68,1%
• Гранты на участие в выездных научных мероприятиях	20,5%	22,3%	29,3%	16,9%
• Курсы по развитию преподавательского мастерства	21,7%	26,6%	21,3%	18,7%
• Программа кадрового резерва	14,8%	48,9%	12,0%	25,9%
• Система академических надбавок за публикации	45,3%	68,1%	68,0%	70,5%
• Система доплат за высокие показатели в области преподавания	31,0%	35,1%	54,7%	55,4%
• Затрудняюсь ответить	25,7%	21,3%	22,7%	21,7%

⁵ НИУ – Национально-исследовательский университет.

⁶ ФУ – Федеральный университет.

Reviewers:

Vladimir Nikolsky, Dr. of Philosophy, Professor, Director of the Centre for Methodological Support the 'Service Learning' Program (Higher School of Economics), Chief Researcher of the 'Youth Policy' lab., Editor-in-Chief of the journal 'Higher Education in Russia'
Evgeny Grigoriev, Cand. of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Pedagogy, Ufa University of Science and Technology, Head of the strategic project 'Eurasian Pedagogical Design' of the Priority 2030 federal project.

Support systems for academic staff at Russian universities : collection / – Moscow:
MAKS Press, 2024. – 48 p.: il.
ISBN 978-5-317-07313-8
<https://doi.org/10.29003/m4313.978-5-317-07313-8>

The study of academic staff support practices was conducted as part of the research project, 'Mirror Laboratories', undertaken by the National Research University Higher School of Economics (HSE). The project 'Professional Strategies of University Teachers in Modern Russia' aimed to investigate the strategies employed by university teachers in modern Russia. The set of practices addresses the need to present analytical and informational materials about faculty development, thereby providing the university community with up-to-date and comprehensive information on the practices of faculty development in Russian universities.

The presented materials include case studies of exemplary practices of faculty support in Russian universities, as well as case studies of exemplary practices of faculty development in Russian universities. Additionally, the materials include data on the level and content of support for university academic staff based on the results of the survey conducted at 20 Russian universities in 2024.

Considering the presented data, the authors provide an overall assessment of the conditions for the professional development of academic staff in Russia today.

Key words: support systems for university teachers, higher education in Russia, conditions of professional development of teaching staff, university teachers. professional development of teaching staff, university teachers.

Научное издание

ГАРМОНОВА Анна Владимировна, ОПФЕР Евгения Анатольевна, ЩЕГЛОВА Дарья Владимировна, ГАВРИЛОВ Сергей Владимирович, ГАБДРАХМАНОВ Нияз Камилевич, КАМАЛОВА Гульнур Рафисовна, ГАЛИМХАНОВ Азат Булатович, ШАЙХИСЛАМОВ Рафаэль Бадретдинович, АСАДУЛЛИНА Гузелия Рауфовна, САДРЕТДИНОВА Эвеллина Винеровна, ХУСАИНОВ Айбулат Спартакович

**ПРАКТИКИ ПОДДЕРЖКИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ
В РОССИЙСКИХ ВУЗАХ**

Подготовка оригинал-макета:

Издательство «МАКС Пресс»

Главный редактор: *Е.М. Бугачева*

Верстка: *Н.С. Давыдова*

Корректор: *С.А. Кеньиенская*

Обложка: *А.В. Кононова*

Подписано в печать 02.12.2024 г.

Формат 60x90 1/16. Усл.печ.л. 3,0. Тираж 50 экз. Заказ 208.

Издательство ООО «МАКС Пресс». Лицензия ИД N 00510 от 01.12.99 г.

119992, ГСП-2, Москва, Ленинские горы, МГУ им. М.В. Ломоносова,

2-й учебный корпус, 527 к.

Тел. 8495 939-3890/91. Тел./Факс 8495 939-3891.

Отпечатано в полном соответствии с качеством
предоставленных материалов в ООО «Фотоэксперт»

109316, г. Москва, Волгоградский проспект, д. 42,

корп. 5, эт. 1, пом. I, ком. 6.3-23Н