

«Зеркальная лаборатория»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТРАТЕГИИ
ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ
ШКОЛЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

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

Команда от НИУ ВШЭ



Анна Гармонова

к.полит.н., доцент Института образования,
директор Центра университетского партнерства НИУ ВШЭ
agarmonova@hse.ru



Гульнур Камалова

к.пед.н., научный сотрудник
Института образования
gkamalova@hse.ru



Евгения Опфер

к.пед.н., доцент Института образования,
eopper@hse.ru



Сергей Гаврилов

к.тех.н., доцент Института образования
sgavrilov@hse.ru



Дарья Щеглова

к.полит.н., аналитик,
доцент Института образования,
dshcheglova@hse.ru

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

Команда от УУНиТ



Галимханов
Азат Булатович

Руководитель
проекта



Григорьев Евгений
Николевич

К.пед.н, доцент,
начальник отдела
сопровождения
платного обучения



Шайхисламов
Рафаэль
Бадтретдинович

профессор кафедры
социологии и работы с
молодежью



Асадуллина Гузелия
Рауфовна

доцент кафедры
социологии и работы с
молодежью



Садредтинова
Эвелина Венеровна

доцент кафедры
социологии и работы с
молодежью



Хусаинов
Айдулат
Спартакovich,

директор Центра
карьеры

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

ЦЕЛИ ПРОЕКТА:

- разработка аналитических и информационных материалов по тематике развития ППС для обеспечения университетского сообщества актуальной и полной информацией о практиках развития ППС в университетах России.
- создание модели «университета для преподавателей» на основе полученных данных;
- создание образовательного контента с использованием актуальных подходов и технологий педагогического дизайна

НАУЧНО- АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОПЫТ

25

Публикаций
за 5 лет

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ ПРОЕКТЫ

«Рождение российской магистратуры» (2018-2020 гг.)

«Ландшафт российской магистратуры» (2021-2023 гг.)

«Профессиональные стратегии преподавателей высшей школы в современной России» (2023-2025 гг.)

40+

Университетов
– постоянное «поле
вовлечения» в
научные проекты
коллектива за 5 лет

Монографии



3 мониторинга мнений студентов и преподавателей

Аналитика в области развития высшего образования

Дизайн образовательных программ

Системы поддержки и компетенции преподавателей вузов

ПУБЛИКАЦИИ



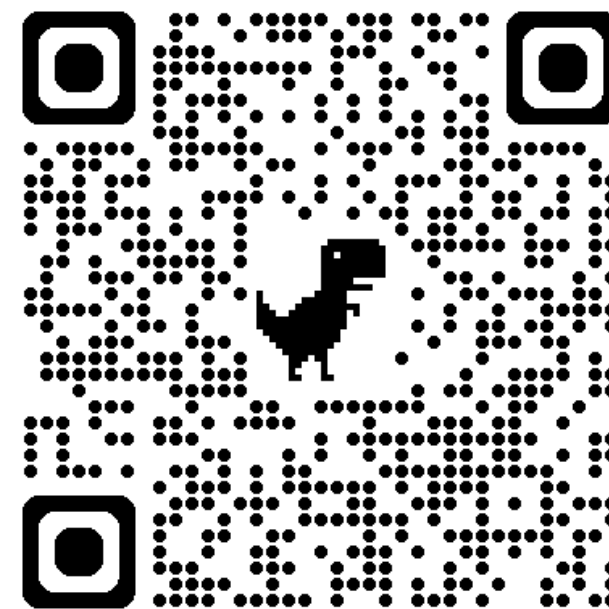
Кейсы поддержки профессорско-преподавательского состава в российских вузах

Поддержка и условия профессионального развития ППС: результаты опроса преподавателей

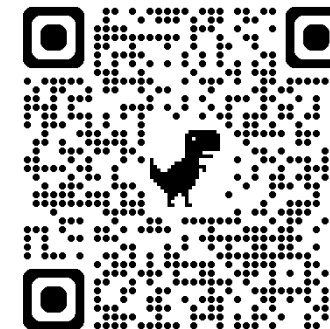


Этапы и технология открытия образовательных программ

Методики продвижения образовательных программ



ПУБЛИКАЦИИ



Teachers on the Move: Understanding the new model of Virtual Mobility through the case study of a Russian University

Wadhwa R., Opfer E., Shcheglova D., Garmonova A.
// Higher Education for the Future. – 2024. – P. 1-19.

Современный преподаватель высшей школы как профессия и призвание

Гармонова А.В., Щеглова Д.В., Опфер Е.А., Гаврилов С.В.
/ Современные проблемы и перспективы развития научно-исследовательского образования. Сборник научных статей материалы международной конференции. – 31 мая 2024 г., Ереван. – с. 480-492.

Профессиональные стратегии преподавателей российских вузов: запрос на индивидуализацию

Щеглова Д.В., Опфер Е.А., Гармонова А.В., Гаврилов С.В.
// Университетское управление: практика и анализ. – 2024. – N 2. – с. 66-80.

Практики поддержки преподавателей в российских вузах

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
/ сборник. – Москва : МАКС Пресс, 2024. – 48 с.

Профессиональные стратегии преподавателей: идеи неовеберянцев в реалиях российского высшего образования

Опфер Е.А., Щеглова Д.В., Гармонова А.В., Гаврилов С.В.
// Высшее образование в России. – 2024. Т. 33. № 12. С. 31–49

Ландшафт занятости преподавателей ВУЗа: кейс Уфимского университета науки и технологий

Шайхисламов Р.Б., Галимханов А.Б., Асадуллина Г.Р., Садретдинова Э.В.
// Society and Security Insights. 2024

КОНТЕКСТ

ГОСПОЛИТИКА

Систему поддержки ППС каждый вуз выстраивает самостоятельно, исходя из стратегического видения и ресурсных возможностей.

Стратегия развития Образования до 2036 года с перспективой до 2040: ***Важнейший приоритет Стратегии развития образования – преподаватели вузов.***

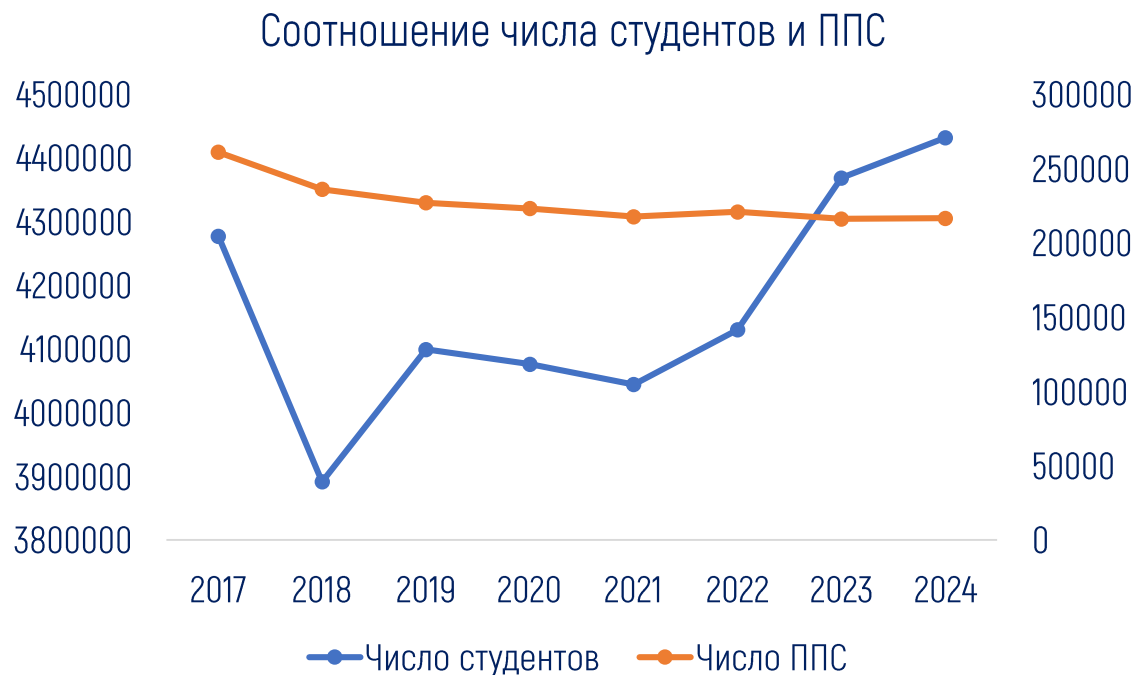
В.Н. Фальков

Министр науки и высшего образования
РФ

«Во главу угла в Стратегии поставим преподавателей вузов. Сосредоточим внимание на мерах социальной поддержки, системе материальных стимулов, повышении квалификации и, конечно, снижении разного рода нагрузки»

КОНТЕКСТ

СТУДЕНТЫ И ПРЕПОДАВАТЕЛИ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ



2017 16 студентов на 1 преподавателя

2024 21 студент на 1 преподавателя

2017–2024

17% убыль числа преподавателей

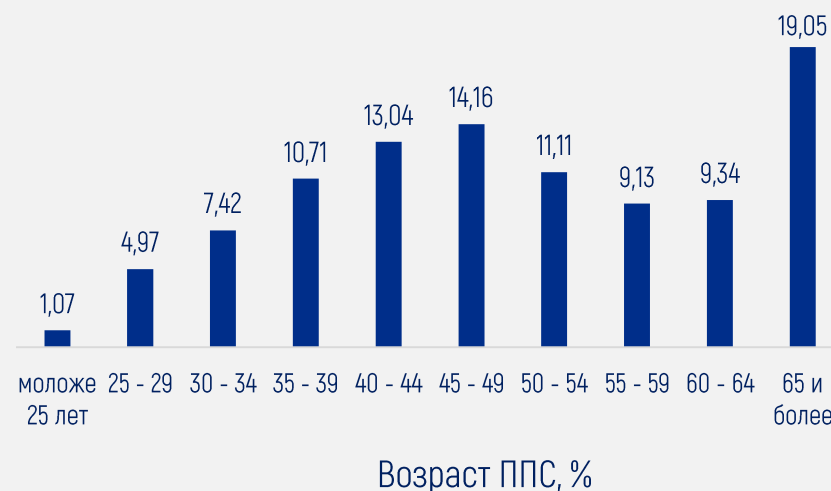
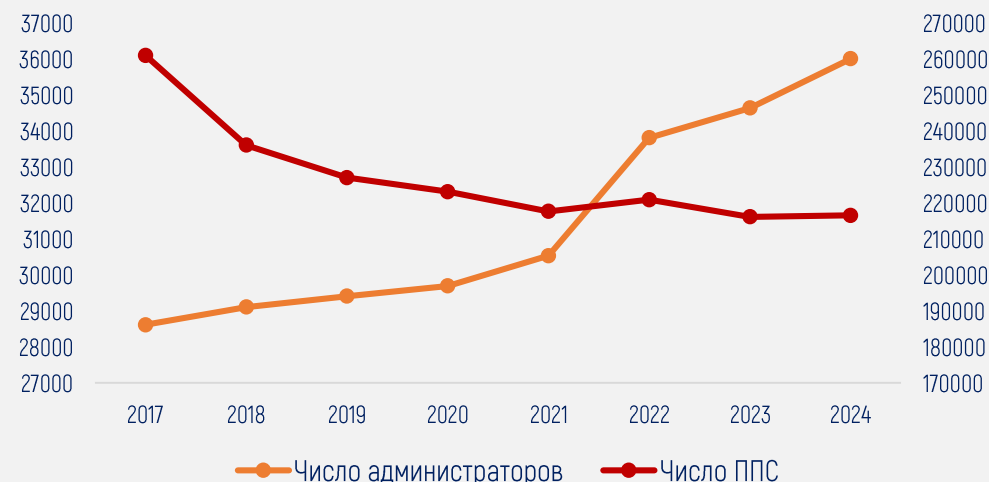
+2,5% прирост числа студентов

КОНТЕКСТ

ПРОБЛЕМЫ:

- рост числа администраторов вузов и сокращение числа ППС (административная нагрузка при потере кадрового состава)
 - старение штата преподавателей
 - отсутствие обоснованной системы мотивации и развития потенциала преподавателей (особенно для когорт разного возраста)
- нет механизма фиксации запроса на новые компетенции и желаемые треки профессионального развития**

Динамика численности ППС и руководящего персонала вузов (2017-2024)



ИССЛЕДОВАНИЕ

Сбор данных

ОПРОС

Массовый опрос ППС по
стратифицированной выборке

ИНТЕРВЬЮ

50 нарративных интервью администраторов
вузов (проректоры; руководители
образовательных программ, деканы и зав.
кафедрами/лабораториями)

НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ

- Локальные акты вузов
- Федеральные НПА Министерства
науки и высшего образования РФ

Обработка и анализ данных

Дескриптивный анализ
Кросстабуляция
Корреляции/Факторный анализ/Кластерный
анализ

Тематический контент-анализ
Нарративный анализ

ВЫБОРКА

22

Вузов

8

Федеральных
округов

2600

Респондентов

19

Регионов

РЕГИОНЫ

Республика Башкортостан

Иркутская область

Кабардино-Балкария

Камчатский край

Кемеровская область

Краснодарский край

Курская область

Приморский край

Самарская область

Санкт-Петербург

Свердловская область

Севастополь

Смоленская область

Ставропольский край

Тамбовская область

Удмуртская Республика

Хабаровский край

Ханты-Мансийский АО

Челябинская область

ВОПРОСЫ И ТЕОРИИ

1 КОМПЕТЕНЦИИ: КАКИЕ ДЕФИЦИТЫ И СПОСОБЫ ИХ ДОСТРОЙКИ СЛОЖИЛИСЬ У ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ?

Теория рационального спроса (Н. LEIBENSTEIN)

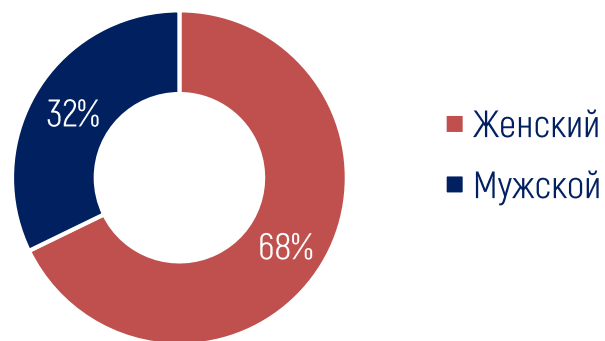
2 КАКИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТРАТЕГИИ ВЫБИРАЮТ ПРЕПОДАВАТЕЛИ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ?

Понимающая социология М. Вебера/Новые веберисты в социологии профессии (М. Saks, E. Tonkens)

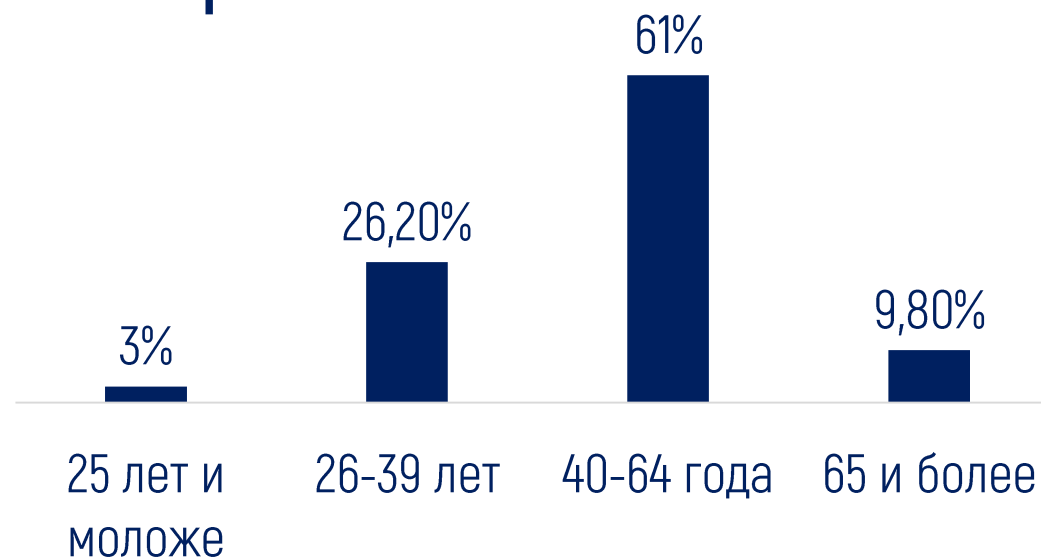
Результаты

Статистический «портрет»

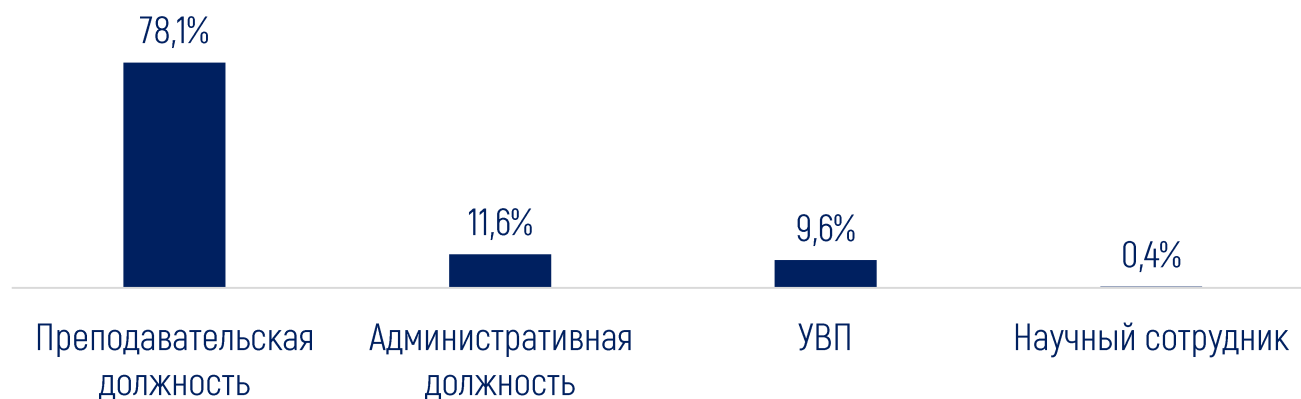
Пол



Возраст



Тип основной должности



Статистический «портрет»

Материальное положение

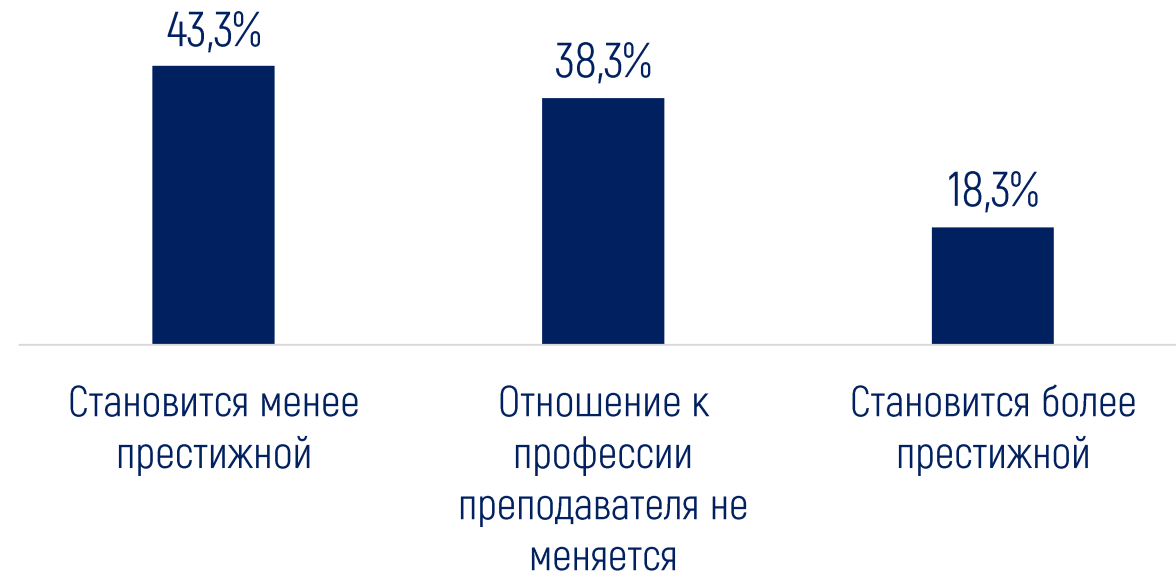


Престижность и статус профессии: оценка ППС

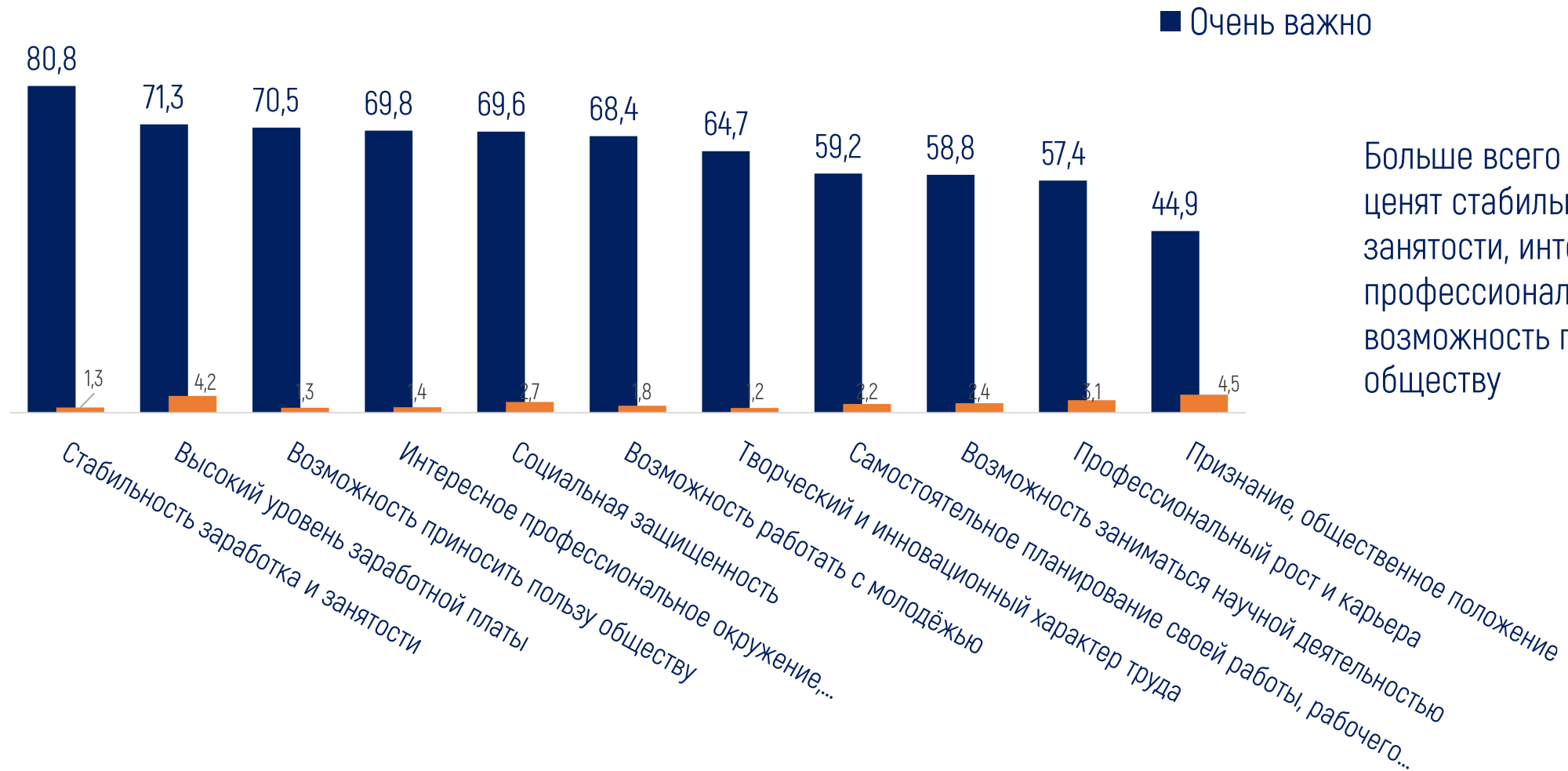
67% преподавателей
удовлетворены своей работой

45% привлекают статус и
общественное положение,
которое дает работа
преподавателем

Оценка престижности профессии
преподавателя



МОТИВЫ ВЫБОРА И ПРЕСТИЖ ПРОФЕССИИ



Больше всего преподаватели ценят стабильность заработка и занятости, интересное профессиональное окружение и возможность приносить пользу обществу

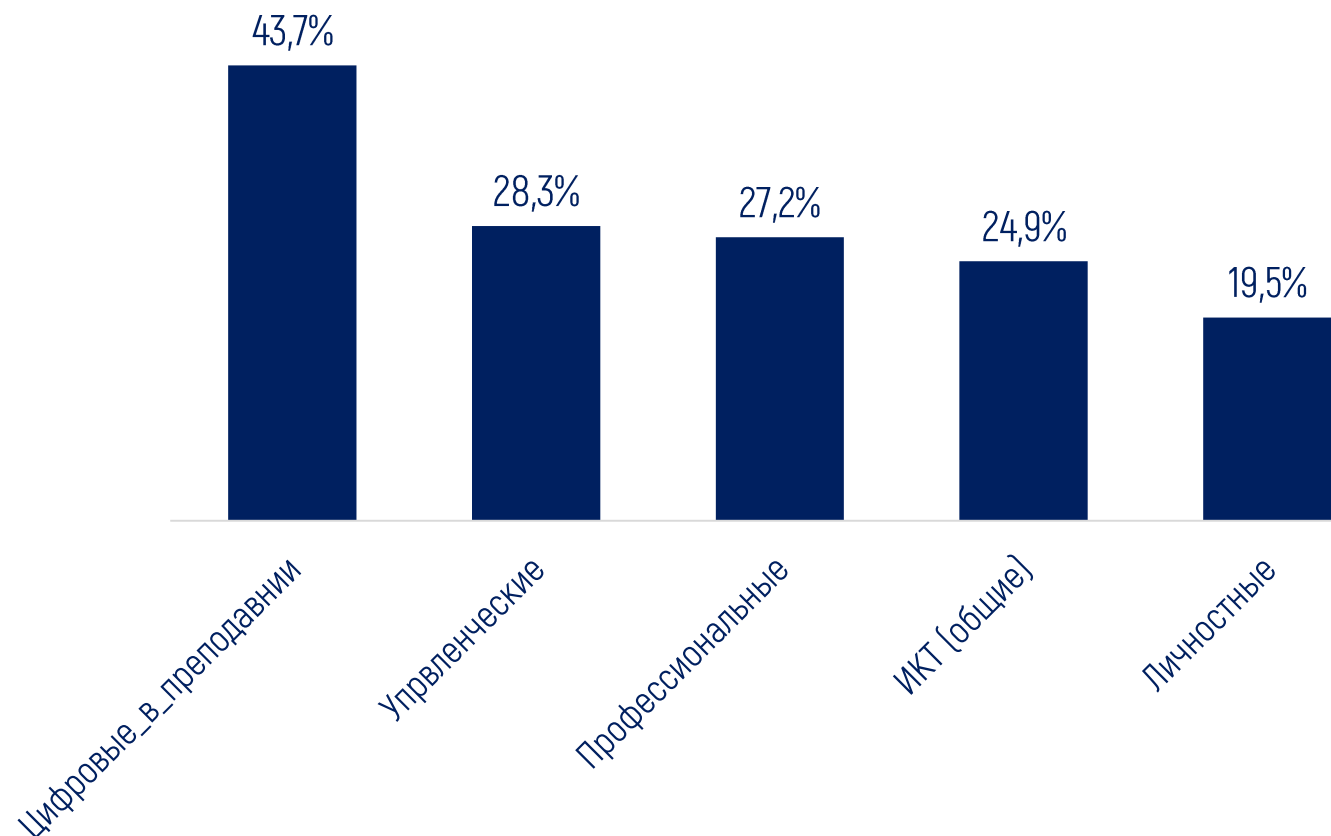
КОМПЕТЕНЦИИ

ППС

Компетенции: теория рационального спроса в микроэкономике

- 1 Дефицит- индикатор рационального спроса (Н. LEIBENSTEIN, 1950)
- 2 Не восполненный дефицит- не сформированное институциональное предложение по достройке- упущенная стратегическая выгода
- 3 Способы ликвидации дефицита - через нефункциональный спрос (внешние воздействие на полезность)
 - Эффект присоединения к большинству - спрос на товар увеличивается из-за того, что другие потребители тоже его покупают
 - Эффект сноба - падение спроса на дорогие и редкие предложения по мере увеличения их доступности
 - Эффект Веблена - спрос увеличивается при увеличении цены

Дефициты по типам компетенций

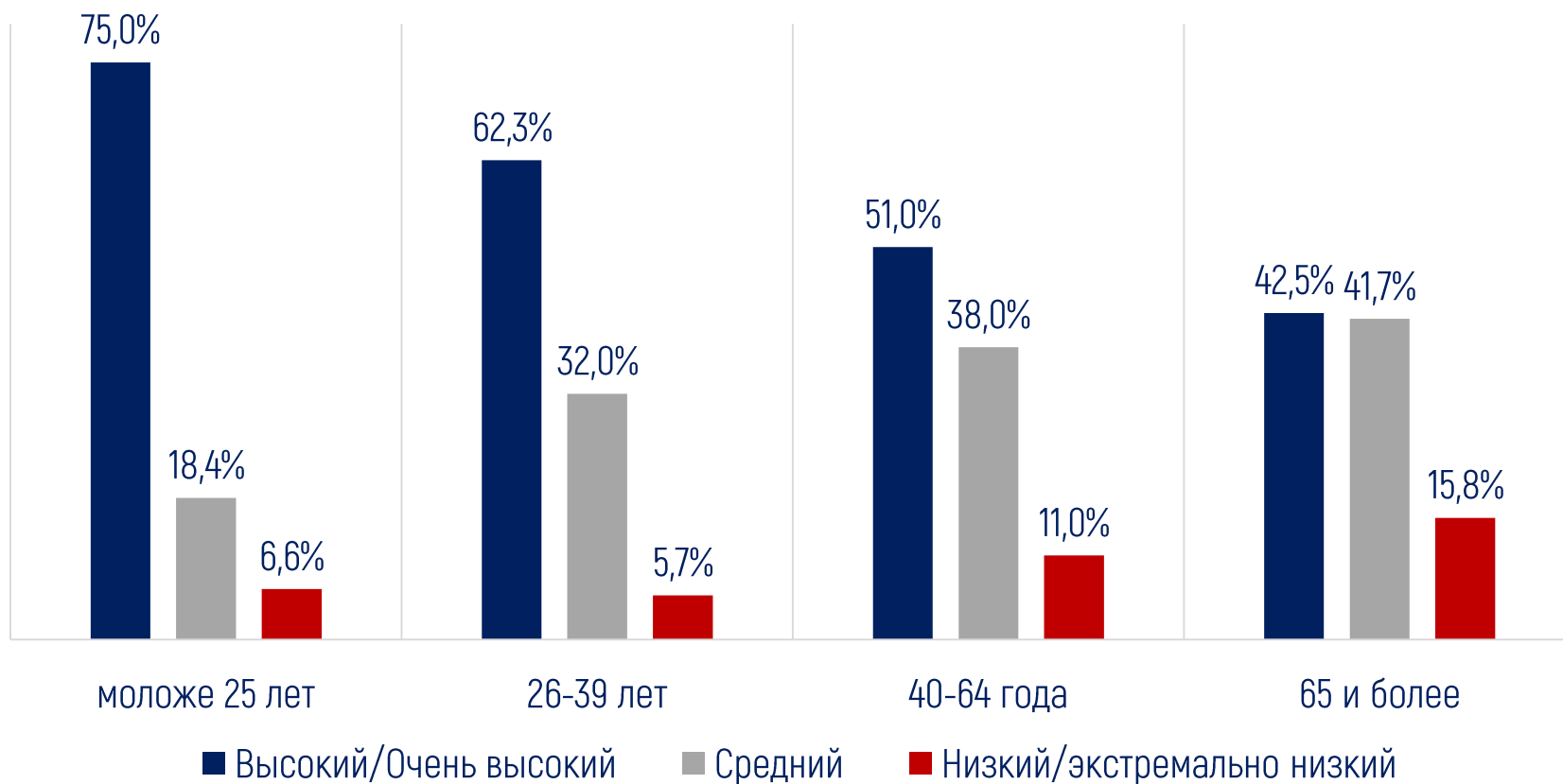


ДЕФИЦИТЫ*	Компетенции	
	Отсутствуют	Недостаточно
ЦИФРОВЫЕ В ПРЕПОДАВАНИИ		
Навыки работы в электронно-информационной образовательной среде ЭИОС (LMS, moodle и т.д.)	14,1%	41,5%
Навыки использования цифровых наукометрических средств	24,4%	48,1%
Использование ИИ и самообучающихся систем для решения педагогических задач	48,3%	37,0%
УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ		
Работа в междисциплинарных, разнопрофильных, гетерогенных командах	10,4%	54,8%
Предпринимательство	37,9%	51,4%
ИКТ (ОБЩИЕ ЦИФРОВЫЕ)		
Создание собственного цифрового контента/онлайн курсов	20,1%	61,3%
Информационная безопасность	9,1%	65,7%
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ		
Педагогический дизайн	6,5%	56,2%
ЛИЧНОСТНЫЕ		
Креативность	1,1%	51,2%

*самые высокие в каждой группе компетенций

КОМПЕТЕНЦИИ

Уровень самооценки ИКТ компетенций по возрастным группам преподавателей



Дефицит цифровых компетенций особенно сильный в старшей возрастной группе ППС

ТОП-5 дефицитов

Использование ИИ и самообучающихся систем для решения педагогических задач

Создание собственного цифрового контента/онлайн курсов

Предпринимательство/Лидерство

Навыки использования цифровых наукометрических средств

Навыки работы в электронно-информационной образовательной среде ЭИОС (LMS, moodle и т.д.)

Что достраивают?



МОТИВЫ ПОЛУЧЕНИЯ ДПО

90%

Проходили ДПО за последние 2 года

36%

Платно

61%

Бесплатно в своем вузе

20%

Проходили «для корочки»
– им все равно, чему учиться

Почему решили пройти ДПО



ВЫВОДЫ: КОМПЕТЕНЦИИ

- 1 Основные дефициты компетенций – цифровые в преподавании (работа с ИИ, работа в цифровых образовательных средах), и профессиональные (педагогический дизайн)
- 2 Зафиксирован значительный, но нефункциональный спрос на компетенции: не хватает одних компетенций, но институционально в вузе достраивают другие, а реальные дефициты закрывают вовне (не институционально) за собственный счет, или не достраивают вообще.
- 3 Дефицит не очевиден для самих преподавателей, так как не все осознают необходимость его восполнить (не учатся педагогическому дизайну, работе в цифровой образовательной среде), то есть осознание дефицита не ведет к его фактической ликвидации и не становится «толчком» для профессиональной траектории

Лаборатория по развитию компетенций ППС

Школа молодого исследователя на базе Уфимского университета науки и технологий в рамках плановых мероприятий лаборатории

Лекции и мастер-классы на темы: «Научная траектория развития преподавателя в вузе», «Преподавательское мастерство для молодого исследователя», «Как написать научную статью без отрыва от преподавания», «Проектная форма организации исследований и прикладных разработок на базе мастерских».

Октябрь 2023

Март 2024

56

молодых преподавателей УУНиТ

Лаборатория по развитию компетенций ППС

Этапы работы команды от вузов

1 Исследование
Опрос ППС + интервью

2 Стажировки/мастер-классы
Преподавательское мастерство
Конкурсные и оценочные процедуры для ППС

3 Продукт
Программа поддержки преподавателей вуза/подразделения

Команда - представители одного вуза (аналитики, руководители образовательных программ, сотрудники, связанные с кадровой политикой и развитием ППС вуза и т.д.).

9
вузов

327
участников

Очные и цифровые групповые стажировки под руководством ведущих экспертов НИУ ВШЭ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТРАТЕГИИ

Макс Вебер – нестареющая классика

Профессиональные стратегии преподавателей как отражение «институционального» в личном

призвание и/или профессия

Новые веберовцы изучали, насколько профессиональные группы служат интересам потребителей – общества (врачи и юристы)

Tonkens E., Saks M.*

ценностно-рациональное действие и элемент «признания» минимизируется в профессиональных стратегиях этих социальных групп, а целерациональная составляющая – преобладает

ведущие профессии (юристы и врачи) по факту не работают на благо общества (с точки зрения личных стратегий профессионалов).

*Tonkens E. Professions, Service Users and Citizenship: Deliberation, Choice and Responsibility.
Saks M. Professions and Power.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТРАТЕГИИ

ЭЛЕМЕНТЫ СТРАТЕГИИ	ШКАЛА	ОПИСАНИЕ
Карьерный трек	Линейный / нелинейный (траектория образования и карьеры)	Траектории образования и карьеры (работа в вузе до его окончания, базовое образование (в том же университете или нет), поступление и выпуск из аспирантуры (в том же вузе или нет, по той же, другой или смежной отрасли наук), защита диссертации (в том же диссодете / городе или нет).
Профессиональная мобильность	Низкая/средняя/высокая	Профессиональная мобильность: готовность работать удаленно, модульно или готовность к переезду в случае лучших условий (более высокий заработок / интересные проекты), профессиональные планы (карьерный рост, смена позиции).
Академическая мобильность	Низкая/средняя/высокая	Академическая мобильность: количество переходов из вуза в вуз, участие в конференциях (количество и уровень конференций), чтение лекций в других вузах, летние школы, стажировки.
«Загруженность»	Высокая/средняя/низкая	Нагрузка (занятость): количество и типы читаемых курсов на разных ступенях высшего образования и в системе дополнительного профессионального образования; подработки в других вузах и вне преподавательской деятельности, экспертная работа, фриланс

ЧТО ПОКАЗАЛИ ДАННЫЕ

КАРЬЕРНЫЙ ТРЕК

- Остаются в вузе, в котором учились и заканчивали аспирантуру (76%)
- Не меняют (и не планируют) место работы (79 %)
- У 65% нет условий для профессиональных треков в вузе (фактических и/или нормативных)

МОБИЛЬНОСТЬ

- Низкая академическая мобильность (85% участвуют только в 1-2 внутривузовских или российских конференциях)
- Есть потенциал профессиональной мобильности (готовность работать в другом вузе, удаленно), но он оказывается не реализован

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ

- Карьерное продвижение в качестве преподавателя (31%)
- У 5% есть административные амбиции
- 4% хотели бы заниматься только наукой
- 21% хотели бы сменить работу или перестать работать вообще

ЗАГРУЖЕННОСТЬ

- У 66% преподавателей – низкая и средняя загруженность (учебная, административная, экспертная и т.д.)

Как интерпретировать с точки зрения профессиональных стратегий?

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТРАТЕГИИ

1. Высокая занятость, нелинейный путь, низкая мобильность

2. Высокая занятость, линейный / нелинейный путь, высокая мобильность

3. Средняя занятость, нелинейный путь, средняя мобильность

ЦЕННОСТНО-РАЦИОНАЛЬНАЯ

4. Средняя занятость, линейный путь, низкая мобильность

5. Низкая занятость, линейный путь, низкая мобильность

6. Средняя занятость, нелинейный путь, низкая мобильность

7. Низкая занятость, линейный / нелинейный путь, средняя мобильность

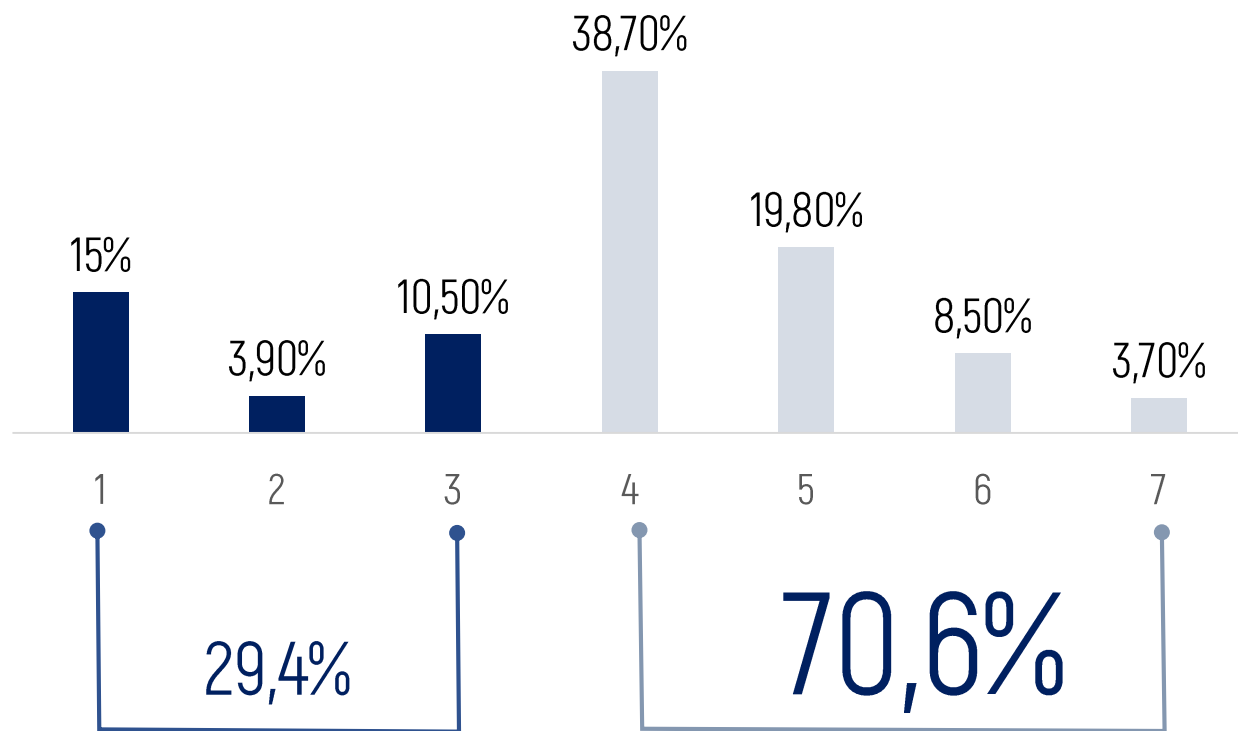
ЦЕЛЕРАЦИОНАЛЬНАЯ

РЕЗУЛЬТАТЫ

Распределение персональных профессиональных стратегий преподавателей по типам

ЦЕННОСТНО-РАЦИОНАЛЬНАЯ

ЦЕЛЕРАЦИОНАЛЬНАЯ



70,6%

Работают,
минимизируя усилия

ВЫВОДЫ

1

Самая популярная стратегия преподавателей российских университетов включает:

- средняя занятость (преподавательская нагрузка в виде лекций и семинаров+ оплачиваемая НИР в виде грантов)
- низкая мобильность (участвуют только в вузовских и региональных конференциях или не участвуют в них вообще, не готовы менять работу даже на лучших условиях и/или работать удаленно, модульно в другом вузе)
- линейный карьерный трек (работали в вузе до его окончания, поступили и закончили аспирантуру в том же вузе и по той же специальности, защищались в диссертационном совете собственного вуза (реже – в диссертационном совете другого региона).

ВЫВОДЫ

2

Типичный портрет ППС

Женщина 40-64 года, в должности доцента, дохода хватает на еду и одежду, не планирует менять место работы, ценит стабильность заработка и занятости; достраивает компетенции через ДПО каждые два года, бесплатно в своем вузе, частично закрывая дефициты.

Преподавание осуществляется по большей части шаблонно (лекции-семинары), низкая публикационная активность, нет карьерных претензий, изредка участвует в грантах, не участвует в профессиональных конкурсах.

Интерпретация: риск «узаконенного социального закрытия» профессии при сохранении статуса-кво и согласия с жесткими регулируемыми рамками, как платы за стабильность



ТИПИЧНЫЙ ПОРТРЕТ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ РОССИЙСКОГО ВУЗА

<https://fusionbrain.ai/editor/>

ВЫВОДЫ

3 Систему двигают «кентавры» – высокоэффективные и креативные лидеры, сочетающие преподавание, администрирование и науку

русские преподаватели «по призванию» – хотят быть свободными в выборе видов деятельности в рамках контракта, иметь возможность заниматься наукой, экспертизой и/или по желанию минимизировать усилия в одной из сфер (включая преподавание) и максимизировать в другой (наука, экспертиза)

ПЕРСПЕКТИВЫ

ПРОЕКТ 1. Когнитивная интеграция

В сотрудничестве с Центром языка и мозга. ИВ: Существует ли связь между профессиональной эффективностью и развитостью когнитивных функций?

ПРОЕКТ 2. Профессиональное выгорание в академической среде

Цель: разработки и апробации рекомендации и методик по снижению уровня влияния стресс-факторов на институциональном и субъектом уровне

ПРОЕКТ 3. Профессиональные стратегии и дефициты компетенций преподавателей медицинских вузов

Отраслевая специфика медицинских вузов

Профессиональные стратегии и дефициты компетенций преподавателей медицинских вузов

