



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТРАТЕГИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

отчетный буклет по результатам работы
Зеркальной лаборатории 2023-2025 гг.

ОНЛАЙН ВЕРСИЯ

НИУ ВШЭ

КОМАНДА НИУ «ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ»



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., аналитик, 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

КОМАНДА УФИМСКОГО УНИВЕРСИТЕТА НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ



**Галимханов
Азат Булатович**

к.юр.н.,
Руководитель проекта



**Григорьев Евгений
Николаевич**

к.пед.н.,
начальник отдела
сопровождения
платного обучения



**Шайхисламов
Рафаэль
Бадретдинович**

д-р.соц.н.,
профессор кафедры
социологии и работы с
молодежью



**Асадуллина Гузелия
Рауфовна**

к.соц.н.,
доцент кафедры
социологии и работы с
молодежью



**Садретдинова Эвеллина
Винеровна**

к.соц.н.,
доцент кафедры
социологии и работы с
молодежью



**Хусаинов
Айбулат
Спартакovich**

директор Центра
карьеры

ЦЕЛИ ИССЛЕДОВАНИЯ

НАУЧНЫЕ ЦЕЛИ:

- разработка авторской методологии по изучению профессиональных стратегий ППС;
- создание идеальных моделей «университета для преподавателей» на основе полученных данных;
- разработка генерализирующей критериальной рамки оценки условий вузов и профессиональных стратегий ППС с учетом институционального контекста высшего образования РФ.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ЦЕЛИ:

развитие компетенций ППС и аспирантов, направленных на:

- проектирование дизайна и реализацию исследований в соответствии с целевыми установками исследования,
- создание образовательного контента с использованием актуальных подходов и технологий педагогического дизайна,
- использование техник выбора собственного профессионального трека.

ПРИКЛАДНЫЕ ЦЕЛИ:

- разработка универсального цифрового решения для построения системы развития ППС в российских университетах;
- разработка аналитических и информационных материалов по тематике развития ППС для обеспечения университетского сообщества актуальной и полной информацией о практиках развития ППС в университетах России.

**ЭКСПЕРТНАЯ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО РАБОТЕ С
ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ РОССИЙСКИХ
УНИВЕРСИТЕТОВ**

ПРОЕКТЫ С ВУЗАМИ

2020/25

50+ проектов

охват

41 университет

Концепция региональных think tank на базе Новосибирского государственного аграрного университета

БашГМУ + Центр Экспериментальной медицины
Сетевая программа магистратуры Контроль качества лекарственных средств

Клинический центр реаниматологии РФ + Международная высшая школа медицины, Кыргызстан, Бишкек, создание филиала Национального совета по реанимации

Сетевая программа аспирантуры Нижневартовский госуниверситет + Евразийский национальный университет имени Л. Н. Гумилёва (Казахстан)

Кураторство и продюсирование музейных проектов Третьяковская Галерея+Самарский государственный университет

...

ПРОЕКТЫ С ВУЗАМИ

2025

1 Сетевая магистратура для руководителей медицинских организаций и врачей-специалистов, Кафедра профилактической медицины+Юрфак К(П)ФУ

2 ПК для преподавателей, работающих с инвалидами и лицами с ОВЗ. Министерство труда РФ +сеть ресурсных учебно-методических центров Минобрнауки России (РУМЦ)

3 Сетевое научное сотрудничество, Калмыцкий государственный университет Иссык-кульский государственный университет

4 Сетевая программа ТашФарми (Узбекистан)+ НИУБелГУ «Промышленная фармация и технология создания лекарств»

5 Строительство и эксплуатация морских и наземных объектов транспорта и хранения нефти и газа (магистратура). Калининградский гос. Технический университет + РусНефтеГазТехнологии

6 Языковые программы подготовки Самарский филиал МПГУ + Сианьский и Даляньский университеты (Китай)

7 Программы «лечебное дело», «стоматология» КубГМУ+ Медицинский институт Китайского университета электронных наук и технологий

РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ НА ДАННЫХ ИССЛЕДОВАНИЯ

2023-2025 гг.

ОБУЧАЮЩИЕ СЕМИНАРЫ И ШКОЛЫ:

- 3 школы для преподавателей и аспирантов УУНиТ, охватившие 111 человек
- «Школа молодого преподавателя» на базе УУНиТ (г. Уфа). 56 преподавателей УУНиТ

СТАЖИРОВКИ:

- 16 выездных стажировок , охвативших 16 вузов и 564 преподавателей.
- 25 индивидуальных стажировок по темам, развивающим исследовательские и прикладные направления проекта «Профессиональные стратегии преподавателей высшей школы в современной России».

ПРЕПОДАВАНИЕ НА МАГИСТЕРСКОЙ ПРОГРАММЕ «УПРАВЛЕНИЕ В ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ» НИУ ВШЭ:

- Продуктовая фирма «Профессиональные стратегии преподавателей высшей школы» в магистратуре Института образования НИУ ВШЭ «Управление высшим образованием». В работе продуктовой фирмы приняли участие 12 магистрантов из 9 российских вузов.

«ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТРАТЕГИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ»

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

КОНТЕКСТ

ГОСПОЛИТИКА

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

В.Н. Фальков

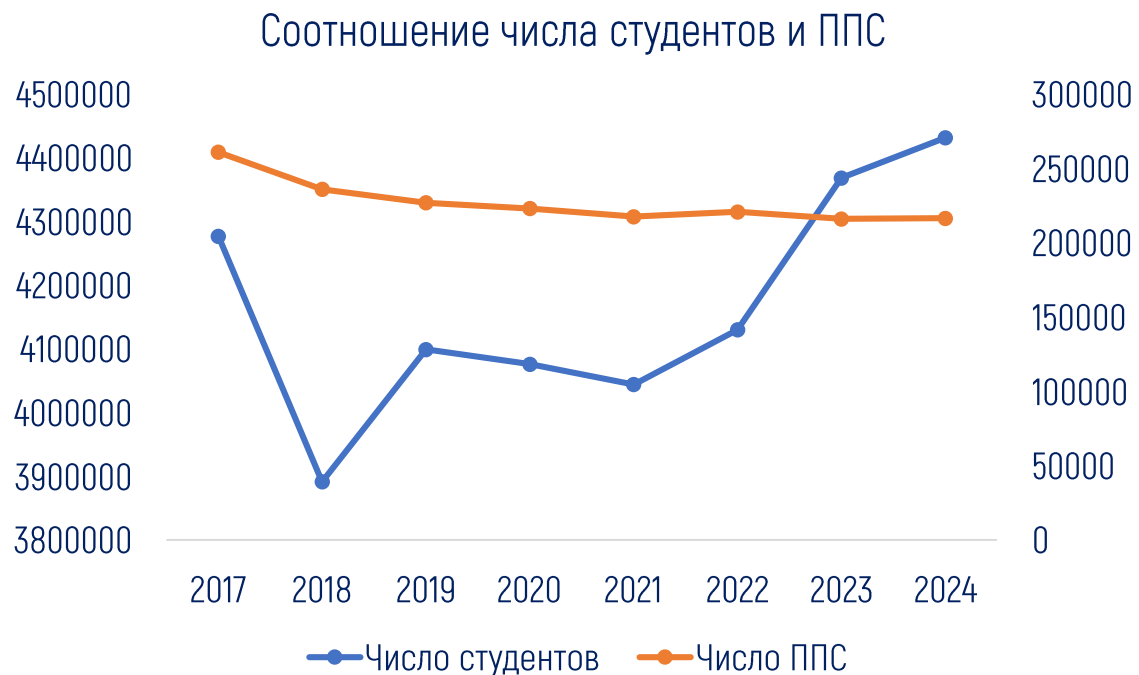
Министр науки и высшего образования
РФ

«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»

Стратегическое технологическое лидерство университетов: целевые компетенции и требования эффективности

КОНТЕКСТ

СТУДЕНТЫ И ПРЕПОДАВАТЕЛИ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ



2017 16 студентов на 1 преподавателя

2024 21 студент на 1 преподавателя

2017–2024

17% убыль числа преподавателей

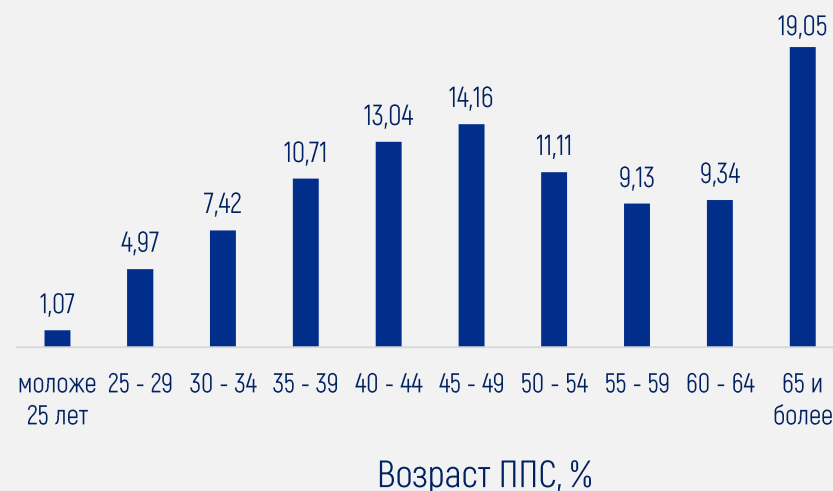
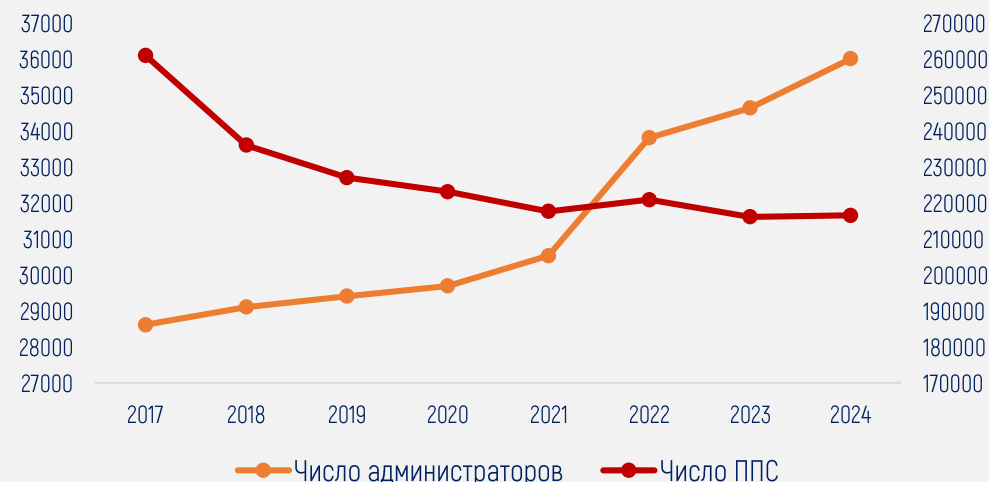
+2,5% прирост числа студентов

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

ВЫБОРКА

8

Федеральных
округов

19

Регионов

22

Вуза

2650

Респондентов

Объяснительные рамки

- 1 Понимающая социология М. Вебера/Новые веберрианцы в социологии профессии (M. Saks, E. Tonkens)
- 2 Институциональное лидерство (Bolden, R., Anderson, Johnson)
- 3 Теория рационального спроса (H. LEIBENSTEIN)

ВОПРОСЫ И ТЕОРИИ

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

Теория рационального спроса (Н. LEIBENSTEIN)

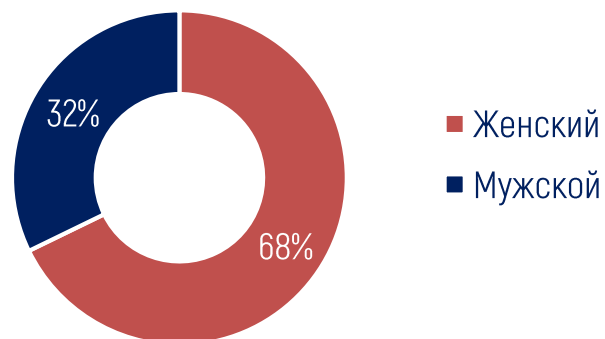
2 КАКИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТРАТЕГИИ ВЫБИРАЮТ ПРЕПОДАВАТЕЛИ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ?

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

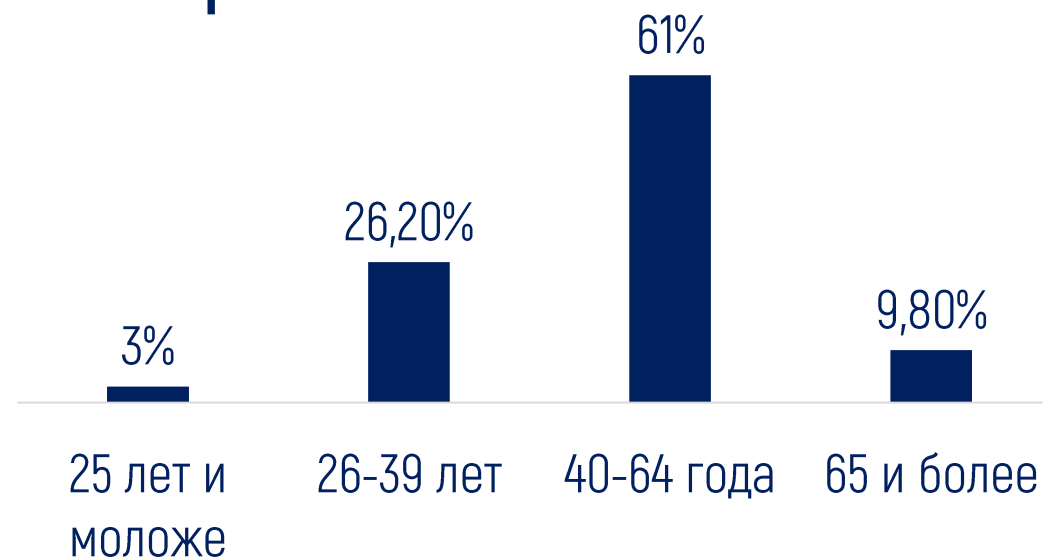
Результаты

Статистический «портрет»

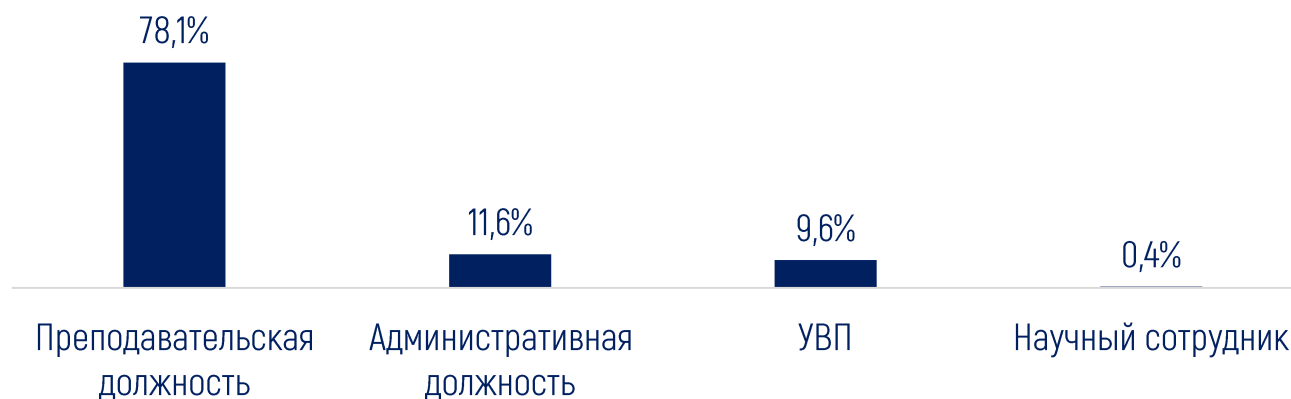
Пол



Возраст



Тип основной должности



Статистический «портрет»

Материальное положение

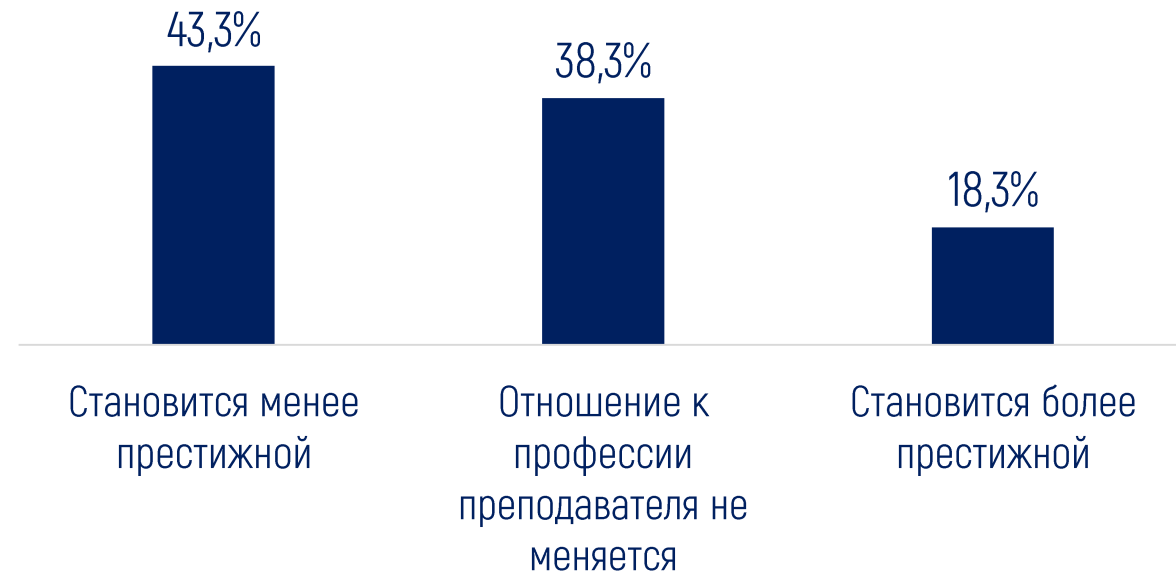


Престижность и статус профессии: оценка ППС

67% преподавателей
удовлетворены своей работой

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

Оценка престижности профессии
преподавателя



КАРТА КОМПЕТЕНЦИЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В РОССИИ

КОМПЕТЕНЦИИ

ТЕОРИЯ РАЦИОНАЛЬНОГО СПРОСА В МИКРОЭКОНОМИКЕ

1

Дефицит- индикатор рационального спроса (Н. LEIBENSTEIN, 1950)

2

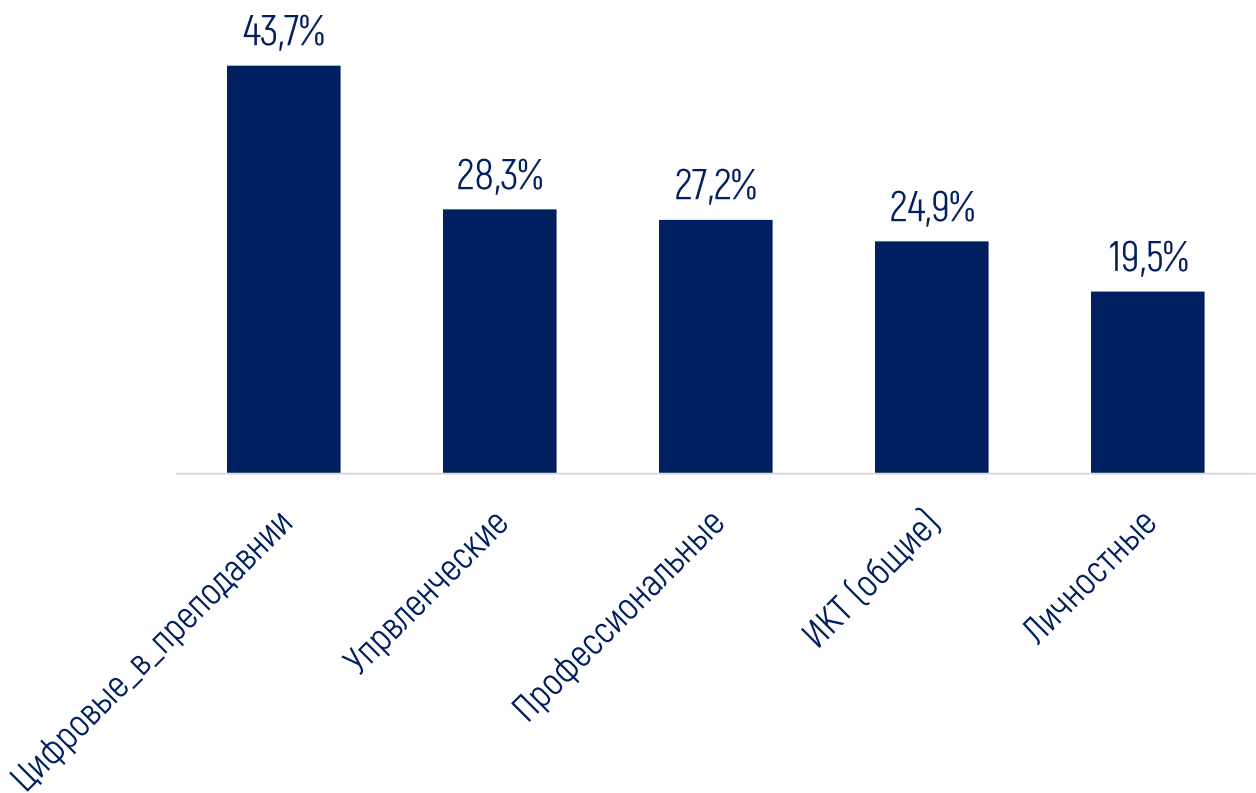
Не восполненный дефицит- не сформированное институциональное предложение по достройке- упущенная стратегическая выгода

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

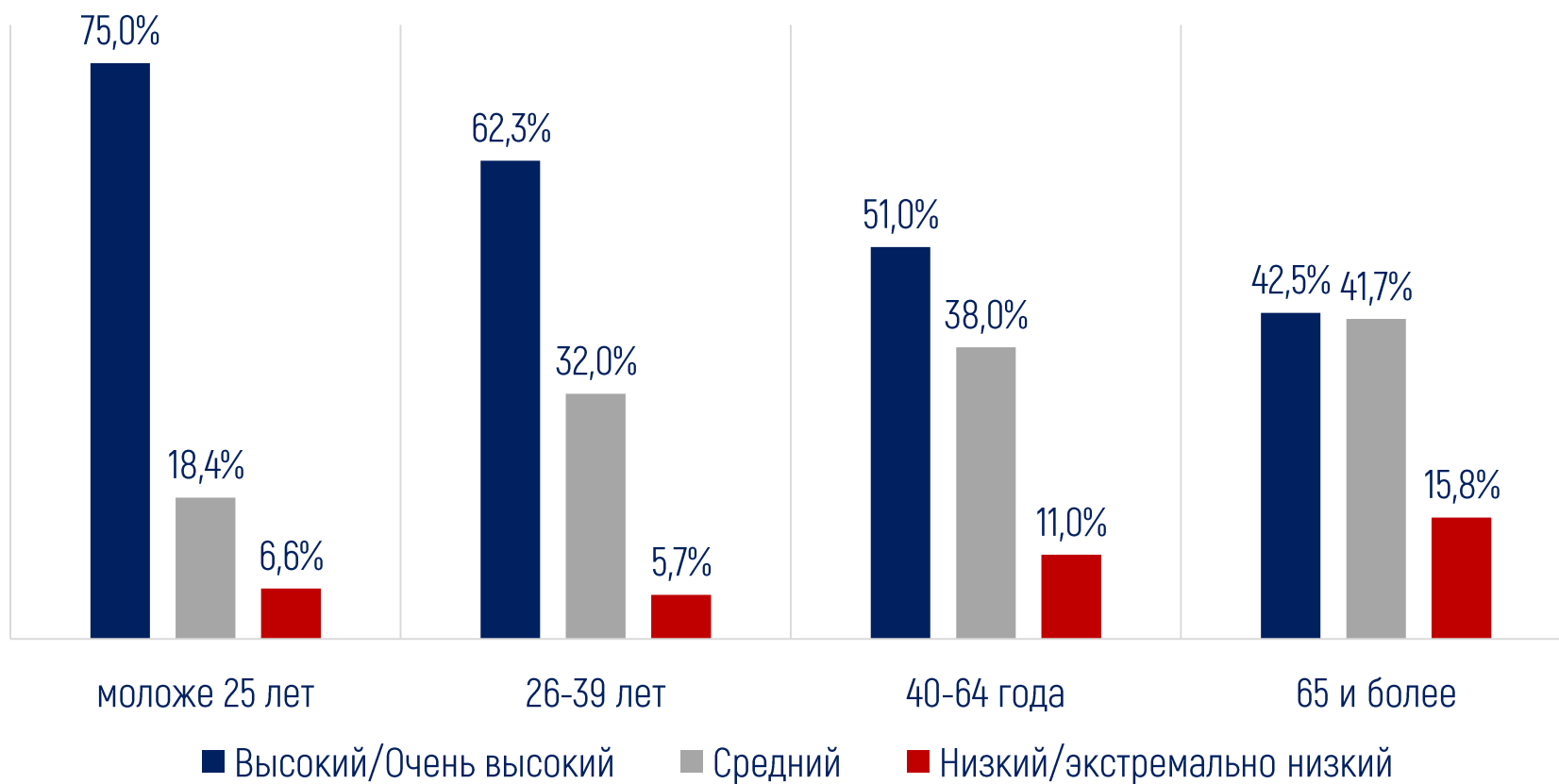


ДЕФИЦИТЫ

	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

Уровень самооценки ИКТ-компетенций по возрастным группам преподавателей



Дефицит цифровых компетенций особенно сильный в старшей возрастной группе

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?



СТРАТЕГИИ ПОЛУЧЕНИЯ ДПО

- в вузе или вне его
- формат (платно, бесплатно)
- МОТИВЫ

90%

Проходили ДПО за последние 2 года

63%

Бесплатно в своем вузе

56%

Отнесли бесплатные ДПО вуза к условиям проф.развития

20%

Проходили только для продления контракта

ПОЧЕМУ РЕШИЛИ ПРОЙТИ ДПО



Бесплатно в вузе
для развития
проф.компетенций
48%

Бесплатно, в вузе
для развития не
проф.компетенций

13%

Не проходили
обучение/бесплатно
вне вуза, не по
проф.компетенциям

7%

Платно, развитие
проф. компетенций,
ВНЕ ВУЗА

6,5%

Платно, только
для продления
контракта

4,5%

Бесплатно, в вузе
для продления
контракта

12%

Платно, в вузе,
для развития
проф.
компетенций

3,5%

СТРАТЕГИИ ДПО роль вуза в оценках респондентов

Почти половина респондентов
проходила ПК не для развития
профессиональных компетенций
(наука, преподавание)

На что есть «спрос» среди
преподавателей? Нужно ли вузу
гнаться за «спросом» на
компетенции?

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?



СТРАТЕГИИ ПОЛУЧЕНИЯ ДПО

связь с компетенциями и эффективностью преподавателей

- 1** Выбор стратегии ДПО статистически связан с уровнем самооценки компетенций (всех типов) (корреляция 0,2), сильнее всего с самооценкой цифровых компетенций для преподавания (0,27)
Те, кто проходят ДПО для совершенствования проф.компетенций (в вузе и вне его) оценивали свои компетенции как высокие (70%) в других группах высокие «баллы» по компетенциям поставили 50% респондентов.
- 2** Среди тех, кто проходит ПК для профессионального развития больше тех, кто показывает высокие показатели НИР по числу публикаций и чаще пользуется сервисами поддержки вуза

СТРАТЕГИИ ПОЛУЧЕНИЯ ДПО

связь с компетенциями и эффективностью

3 Среди тех, кто проходит ПК для профессионального развития больше тех, у кого выше показатели по разнообразию форматов занятий со студентами (педагогическое мастерство)

4 *Стратегии получения ДПО не связаны с:*

- *уровнем учебной нагрузки,*
- *загруженностью подработками и др. типами работ*
- *условиями материального стимулирования вуза*

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТРАТЕГИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Карьерные траектории
преподавателей вузов

Ценностный выбор



Карьерные траектории преподавателей

- «Линейная» карьера – это получение респондентом базового образования, обучение в аспирантуре и защита в одном и том же вузе без перерыва (или же защита в другом совете, но со своим руководителем в другом вузе/регионе). При этом респондент продолжает работать в своем alma mater.
- «Нелинейная» карьера – карьера с перерывами после получения базового образования/аспирантуре, а также смена вуза при поступлении в аспирантуру/защите/после защиты.

Профессиональные траектории преподавателей вузов

1 ЛИНЕЙНАЯ КАРЬЕРА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ С НИЗКОЙ/СРЕДНЕЙ ЗАНЯТОСТЬЮ

преподаватель

- работа в вузе до его окончания,
- базовое образование в том же университете,
- поступление и выпуск из аспирантуры в том же вузе, где получил(а) базовое образование
- защита диссертации в том же диссоте / городе.

КАРЬЕРНЫЕ ПЛАНЫ:

36,4% продвижение по преподавательской карьере

28,1% сохранение текущей позиции (преподавательской)

Доля в выборке

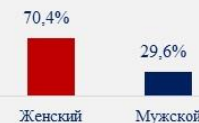


20% Получают ДПО только для продления контракта

20% Хотели бы сменить работу или вообще перестать работать

3% Предпринимают какие-либо действия по смене работы

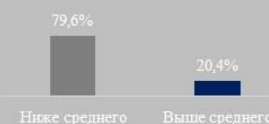
ПОЛ



ВОЗРАСТ



ДОХОД



ДЕТИ



Профессиональные траектории преподавателей вузов

2 НЕЛИНЕЙНАЯ КАРЬЕРА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ С НИЗКОЙ/СРЕДНЕЙ ЗАНЯТОСТЬЮ

преподаватель

- НЕ работал(а) в вузе до его окончания,
- базовое образование и аспирантура
- в разных вузах/регионах
- защита диссертации в диссоте другого вуза / города/страны

КАРЬЕРНЫЕ ПЛАНЫ:

26,1% продвижение по
преподавательской карьере

34,2% сохранение текущей позиции
(преподавательской)

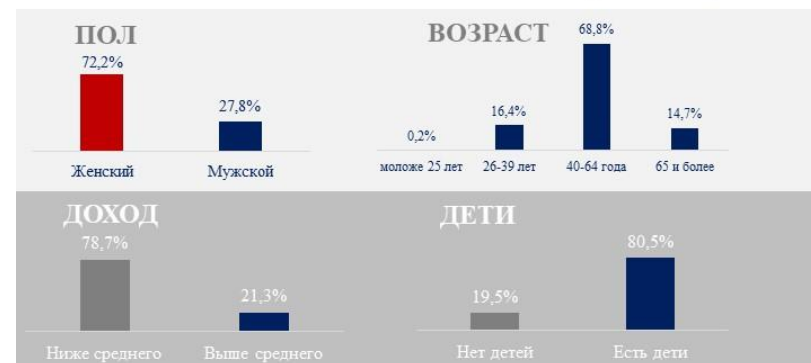
Доля в выборке



20% Получают ДПО
только для продления
контракта

21% Хотели бы сменить
работу или вообще
перестать работать

3% Предпринимают какие-либо
действия по смене работы



Профессиональные траектории преподавателей вузов

3 ЛИНЕЙНАЯ КАРЬЕРА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ С ВЫСОКОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ

преподаватель

- работа в вузе до его окончания,
- базовое образование в том же университете,
- поступление и выпуск из аспирантуры в том же вузе, где получил(а) базовое образование
- защита диссертации в том же диссоте / городе.

КАРЬЕРНЫЕ ПЛАНЫ:

35% продвижение по преподавательской карьере

25% сохранение текущей позиции (преподавательской)

20% Получают ДПО только для продления контракта

Доля в выборке



21% Хотели бы сменить работу или вообще перестать работать

3% Предпринимают какие-либо действия по смене работы



*Ниже среднего – респонденты отметили что денег хватает и еду и одежду, но покупка бытовой техники и более высокие траты представляют серьезные трудности

Профессиональные траектории преподавателей вузов

4 НЕЛИНЕЙНАЯ КАРЬЕРА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ С ВЫСОКОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ

преподаватель

- НЕ работал(а) в вузе до его окончания,
- базовое образование и аспирантура
- в разных вузах/регионах
- защита диссертации в диссоте другого вуза / города/страны

КАРЬЕРНЫЕ ПЛАНЫ:

32% продвижение по преподавательской карьере

35% сохранение текущей позиции (преподавательской)

18% Получают ДПО только для продления контракта

Доля в выборке

9,2%

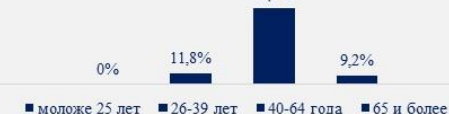
14% Хотели бы сменить работу или вообще перестать работать

2% Предпринимают какие-либо действия по смене работы

ПОЛ



ВОЗРАСТ



ДОХОД



ДЕТИ



*Ниже среднего – респонденты отметили что денег хватает и еду и одежду, но покупка бытовой техники и более высокие траты представляют серьезные трудности

Профессиональные траектории преподавателей вузов

5 ЛИНЕЙНАЯ КАРЬЕРА ИССЛЕДОВАТЕЛЯ С НИЗКОЙ/СРЕДНЕЙ ЗАНЯТОСТЬЮ

ИССЛЕДОВАТЕЛЬ

- работа в вузе до его окончания,
- базовое образование в том же университете,
- поступление и выпуск из аспирантуры в том же вузе, где получил(а) базовое образование
- защита диссертации в том же диссоте / городе.

КАРЬЕРНЫЕ ПЛАНЫ:

36% продвижение по преподавательской карьере

17% продвижение по научной карьере

9,6% сохранение текущей позиции (исследователя+преподавателя)

18% Получают ДПО только для продления контракта

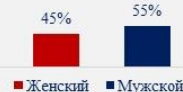
Доля в выборке

8,2%

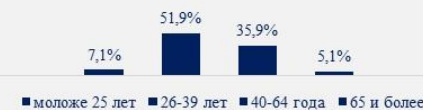
30% Хотели бы сменить работу или вообще перестать работать

10,5% Предпринимают действия по смене работы

ПОЛ



ВОЗРАСТ



ДОХОД



ДЕТИ



*Ниже среднего – респонденты отметили что денег хватает и еду и одежду, но покупка бытовой техники и более высокие траты представляют серьезные трудности

Профессиональные траектории преподавателей вузов

6 ЛИНЕЙНАЯ КАРЬЕРА АДМИНИСТРАТОРА С НИЗКОЙ/СРЕДНЕЙ ЗАНЯТОСТЬЮ

администратор

- работа в вузе до его окончания,
- базовое образование в том же университете,
- поступление и выпуск из аспирантуры в том же вузе, где получил(а) базовое образование
- защита диссертации в том же диссоте / городе.

КАРЬЕРНЫЕ ПЛАНЫ:

20% продвижение по преподавательской карьере

19% продвижение по административной карьере

17% сохранение текущей позиции (администратор + преподаватель)

Доля в выборке

3,5%

СТРАТЕГИЯ ДПО:

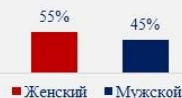
15% Получают ДПО только для продления контракта

40% - платные ДПО

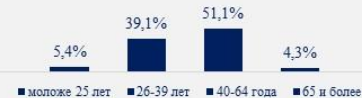
21% Хотели бы сменить работу или вообще перестать работать

2% Предпринимают действия по смене работы

ПОЛ



ВОЗРАСТ



ДОХОД



ДЕТИ



*Ниже среднего – респонденты отметили, что денег хватает и еду и одежду, но покупки бытовой техники и более высокие траты представляют серьезные трудности

Профессиональные траектории преподавателей вузов

7 ЛИНЕЙНАЯ КАРЬЕРА ИССЛЕДОВАТЕЛЯ С ВЫСОКОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ

ИССЛЕДОВАТЕЛЬ

- работа в вузе до его окончания,
- базовое образование в том же университете,
- поступление и выпуск из аспирантуры в том же вузе, где получил(а) базовое образование
- защита диссертации в том же диссоте / городе.

КАРЬЕРНЫЕ ПЛАНЫ:

28% продвижение по научной траектории

27% продвижение по преподавательской траектории

17% сохранение текущей позиции (исследователь + преподаватель)

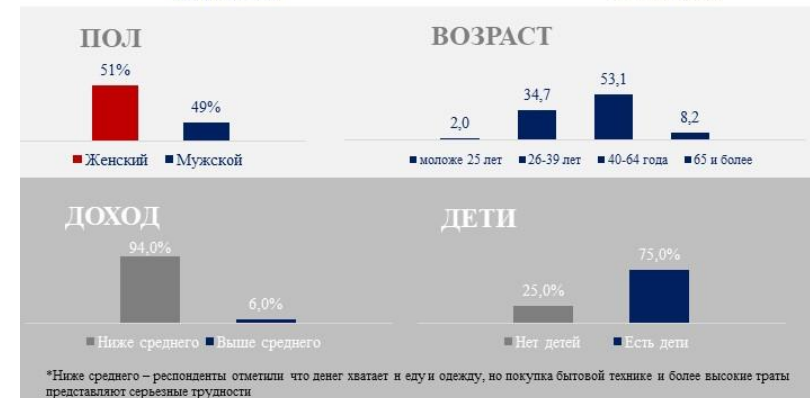
Доля в выборке



СТРАТЕГИЯ ДПО:

6% Получают ДПО только для продления контракта
70% - ради совершенствования проф. навыков

20% Хотели бы сменить работу или вообще перестать работать
2% Предпринимают действия по смене работы



*Ниже среднего – респонденты отметили, что денег хватает на еду и одежду, но покупка бытовой техники и более высокие траты представляют серьезные трудности

Профессиональные траектории преподавателей вузов

8 ЛИНЕЙНАЯ КАРЬЕРА АДМИНИСТРАТОРА С ВЫСОКОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ

администратор

- работа в вузе до его окончания,
- базовое образование в том же университете,
- поступление и выпуск из аспирантуры в том же вузе, где получил(а) базовое образование
- защита диссертации в том же диссоте / городе.

КАРЬЕРНЫЕ ПЛАНЫ:

- 38% продвижение по административной траектории в своем вузе
- 31% продвижение по преподавательской траектории
- 14% сохранение текущей позиции (администратор + преподаватель)

Доля в выборке

1,1%

СТРАТЕГИЯ ДПО:

- 17% Получают ДПО только для продления контракта
- 53% - ради совершенствования проф навыков

20%

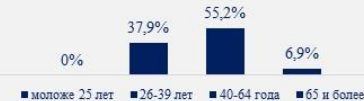
Хотели бы сменить работу или вообще перестать работать

3% Предпринимают действия по смене работы

ПОЛ



ВОЗРАСТ



ДОХОД



ДЕТИ



*Ниже среднего – респонденты отметили что денег хватает и еду и одежду, но покупки бытовой техники и более высокие траты представляют серьезные трудности

ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ РАМКА: МАКС ВЕБЕР

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

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

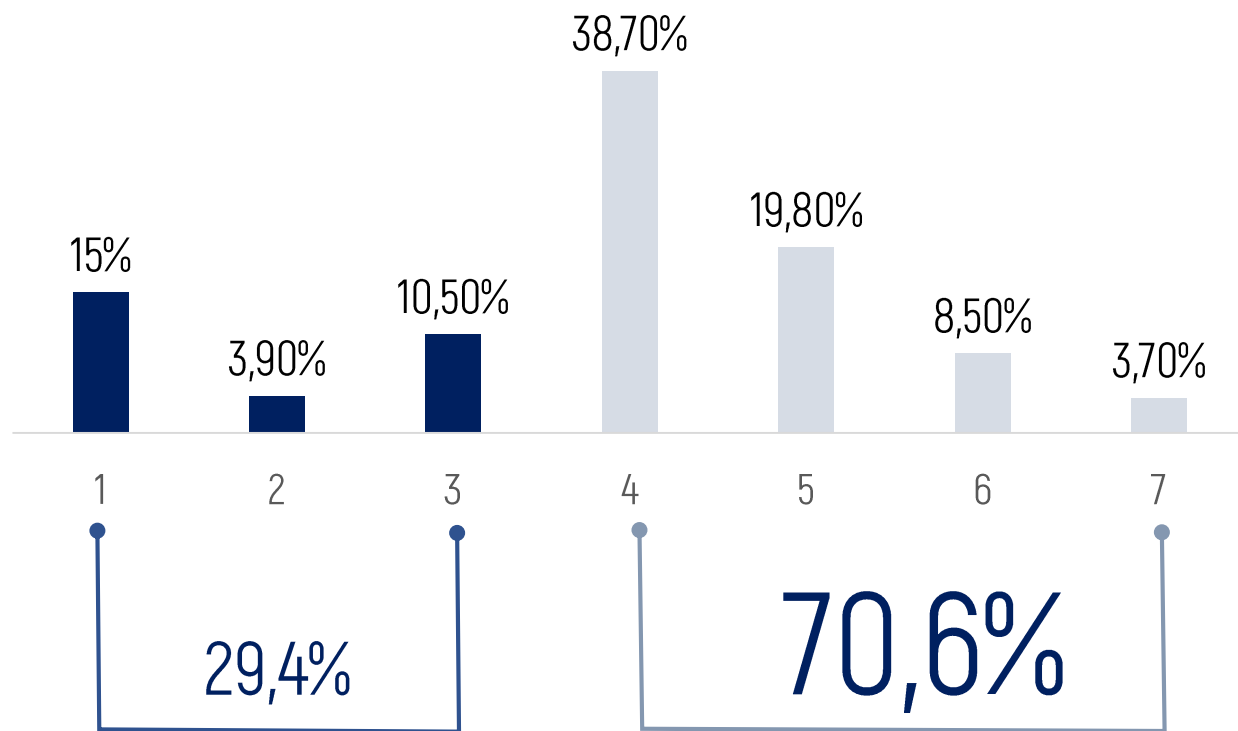
ЦЕЛЕРАЦИОНАЛЬНАЯ

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

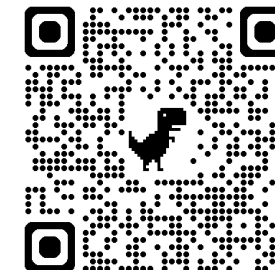
<https://fusionbrain.ai/editor/>

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)

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., Opfer 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., Opfer 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. Opfer, 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.

Доказательный практикум: как открыть образовательную программу

А.В. Гармонова, Е.А. Opfer, Д.В. Щеглова, С.В. Гаврилов, ДПК-Пресс, 2025

Профессиональные стратегии преподавателей: идеи неовеберянцев в реалиях российского высшего образования

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

Компетенции преподавателей российских вузов: дефициты и способы дотройки.

Гармонова А.В., Галимханов А.Б., Opfer Е.А., Щеглова Д.В. / Сборник научных статей по материалам международной конференции. 25 мая 2025 г. – Ереван, с. 151-163.

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

Преподаватели высшей школы: когнитивная интеграция

Гаврилов С.В. / Сборник научных статей по материалам международной конференции. 25 мая 2025 г. – Ереван, с. 175-186.

Риски инклюзивного обучения в магистратуре в восприятии студентов

Гармонова А.В., Щеглова Д.В., Воеводина Е.В., Opfer Е.А. // Журнал исследований социальной политики. 2025. Т. 23. № 2. С. 309-328.

ПЕРСПЕКТИВЫ

ПРОЕКТ 1. Преподаватели в условиях технологического лидерства университетов

Нормативные условия и целевые требования, компетенции, самооэффективность

ПРОЕКТ 2. Профессиональное выгорание в академической среде

Разработка и апробация рекомендации и методик по снижению уровня влияния стресс-факторов на институциональном и субъектом уровне

ПРОЕКТ 3. Профессиональные стратегии и дефициты компетенций преподавателей отраслевых вузов

Преподаватели-медики (загруженность и структура занятости)

Преподаватели технических вузов и направлений подготовки

НАШИ КОНТАКТЫ



