

«ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТРАТЕГИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ»

Статистическое резюме

Исследовательский коллектив

НИУ ВШЭ

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.

УУНиТ

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.

ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ:

развитие компетенций ППС и аспирантов, направленных на:

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

НАУЧНЫЕ:

1. Оценить компетенции и выявить их дефициты среди преподавателей российских вузов.
2. Проанализировать существующие условия развития ППС (на основе выборки вузов), ресурсы и ограничения вузов в области поддержки ППС и воспроизводства кадров для образования и науки.
3. Проанализировать стратегии преподавателей университетов с точки зрения профессиональных треков развития.
4. Описать эффекты от образовательной политики в области поддержки преподавателей вузов.

ДАННЫЕ

1. Интервью администраторов вузов (50 респондентов: проректоры, руководители структурных подразделений и образовательных программ вузов выборки).

2. Массовый онлайн опрос преподавателей российских вузов (2024 год- опрошено 2400 респондентов из 20 вузов, 18 регионов). «Вторая волна» опроса – (план 2025) на тему «Профессиональные компетенции и когнитивные функции преподавателей высшей школы».

3. Результаты нормативного анализа документов Министерства науки и высшего образования, стратегий и локальных актов вузов.

СОДЕРЖАНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ (показатели)

1 КОМПЕТЕНЦИИ

| Компетенции | Содержание и измерение |
|--|---|
| Управленческие: | Принятие решений и умение нести за них ответственность; - Управление командами (проектами); - Работа в междисциплинарных, разнопрофильных, гетерогенных командах; - Умение вести переговоры и разрешать конфликты; - Лидерство; - Навыки предпринимательства; - Системное мышление и умение решать комплексные задачи. |
| Информационно-коммуникационные и цифровые: | - Искать и обрабатывать информацию из различных источников, включая специализированные базы данных; - Презентация результатов исследований в виде статей, докладов, отчетов; - Умение работать с данными, в т.ч. с большими; - Информационная и цифровая грамотность; - Коммуникация в цифровой среде; - Создание собственного цифрового контента; - Информационная безопасность. |
| Профессиональные: | - Базовые знания из новых профессиональных областей; - Углубленные (узкоспециализированные) компетенции из своей профессиональной области; - Компетенции в области педагогического дизайна (проектирование образовательных программ, курсов, логики занятий и пр.); - Навыки проведения исследований |
| Личностные: | - Креативность (новые идеи, решение нестандартных задач); - Критическое мышление; - Самоорганизация и самообучение; - Исполнительская дисциплина; - Инициативность и смелость в освоении нового; - Мобильность. |
| Уровень владения иностранными языками | Количество иностранных языков и уровень владения (разделены языки стран СНГ и другие) |

| | |
|--|---|
| <p>Компетенции в преподавании (практика)¹</p> | <p>Измерялись через вопросы в анкете о конкретном практическом опыте преподавателя (типы занятий, которые ведут респонденты: проектная работа, майноры, факультативы, дисциплины по выбору. МООКи, руководство ВКР, наставничество/консультации аспирантов, курсы ДПО.</p> <p>Цифровые навыки для образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Навыки работы в формате онлайн-обучения; - Навыки использования онлайн-курсов в качестве основного или дополнительного учебного материала; - Навыки разработки онлайн-курсов; - Навыки работы в электронно-информационной образовательной среде ЭИОС (LMS, moodle и т.д.); - Навыки использования цифровых библиотечных ресурсов; - Навыки использования цифровых наукометрических средств; - Использование ИИ и самообучающихся систем для решения педагогических задач |
| <p>Научные компетенции (практика)</p> | <p>Показатель научной активности рассчитывался, как простой агрегированный индекс трех суб-показателей: количество публикаций, количество конференций, опыт академической работы (гранты, руководство или консультации аспирантов, НИОКР).</p> |

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТРАТЕГИИ

Элементы личных профессиональных стратегий, следующие:

1. Траектории образования и карьеры в вузе (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 диссертате / городе или нет).

2. Мобильность (готовность и практики): количество переходов из вуза в вуз, академическая мобильность, готовность работать удаленно, модульно или готовность к переезду в случае лучших условий (более высокий заработок / интересные проекты).

3. Занятость (нагрузка и дополнительная занятость: количество читаемых курсов на разных ступенях высшего образования и в системе дополнительного профессионального образования; подработки в других вузах и вне преподавательской деятельности, экспертная работа).

3. СИСТЕМЫ ПОДДЕРЖКИ

К мерам поддержки и возможностям профессионального развития 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:

¹ Практические компетенции, измеряемые через количество и разнообразие типов занятий и уровня использования цифровых инструментов в образовании

- 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.

4. ОТНОШЕНИЕ К РЕФОРМАМ, ИННОВАЦИЯМ

| № | Содержание показателей |
|---|---|
| 1 | <p>Отношение к практикам оценки и поощрения преподавательской деятельности</p> <ul style="list-style-type: none"> • Студенческая оценка преподавания • Оценка публикационной активности • Надбавка за административную работу • Доплата за стаж • Доплаты за получение степени • Доплаты за использование иностранного языка в преподавании (чтение лекций, практика) |

| | |
|---|---|
| 2 | <p>Оценка вероятности каждого сценария реформирования высшего образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Сохранение двухуровневой системы с гибкими сроками обучения по разным УГСН и упразднение специалитета • Сохранение текущей конфигурации двухуровневой системы и специалитета • Отмена уровневой системы и полное возвращение специалитета (возможность поступления студента в аспирантуру после 5 лет обучения в вузе) |
| 3 | <p>Оценка того, насколько было бы комфортно работать при каждом из сценариев</p> <ul style="list-style-type: none"> • Сохранение двухуровневой системы с гибкими сроками обучения по разным УГСН и упразднение специалитета • Сохранение текущей конфигурации двухуровневой системы и специалитета • Отмена уровневой системы и полное возвращение специалитета (возможность поступления студента в аспирантуру после 5 лет обучения в вузе) |
| 4 | Оценка степени готовности работать удаленно |
| 5 | Оценить степень готовности работать приглашению модульно в другом вузе |

5. ОЦЕНКА ПРЕСТИЖНОСТИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ

1. Престижность профессии преподавателя в России (оценка)
2. Удовлетворенность работой (шкала от 1 до 5)
3. Что важно в работе преподавателем для каждого лично (почему работают преподавателем):
 - Творческий и инновационный характер труда
 - Стабильность заработка и занятости
 - уровень заработной платы
 - Профессиональный рост и карьера
 - Социальная защищенность,
 - Самостоятельное планирование своей работы, рабочего графика,
 - Возможность приносить пользу обществу
 - Возможность работать с молодёжью
 - Признание, общественное положение
 - Интересное профессиональное окружение, единомышленники
 - Возможность заниматься научной деятельностью

По всем показателям есть возможность посмотреть «срезы» по полу, возрасту, семейному положению, уровню дохода, стажу работы, должности, степени, типу вуза, УГСН.

РЕЗУЛЬТАТЫ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

1. Школа молодого исследователя на базе УУНиТ

Период проведения: апрель 2024

Охват: 30 преподавателей и научных сотрудников Уфимского университета науки и технологии (отобранные на основе заявок и мотивационных писем).

Эксперты: 10 экспертов из НИУ ВШЭ и УУНиТ

Содержание:

1. Аналитические доклады сотрудников «зеркальной лаборатории» о первых результатах исследования в УУНиТ.
2. Мастер-классы экспертов («Преподавательское мастерство для молодого исследователя», «Как написать научную статью без отрыва от преподавания», «Проектная форма организации исследований и прикладных разработок на базе мастерских»).
3. Групповая проектная работа.

2. Профессиональное развитие преподавателей университета: конструктор возможностей (стажировки с очным модулем для преподавателей вузов – активных участников проекта).

Период проведения: февраль-ноябрь 2024.

Охват: 8 Вузов, 308 преподавателей, 102 продуктовых проекта по итогам стажировки.

Эксперты: 12 экспертов из НИУ ВШЭ

Содержание:

- | | |
|---|--|
| 1. Дифференцированный подход к профессиональному развитию ППС | 7. Адаптация преподавателей в университете |
| 2. Карьерные траектории ППС (академический, преподавательский, проектный, административный треки) | 8. Преподавание в цифровой среде |
| 3. Стимулирующие инструменты, в том числе инструменты привлечения молодых преподавателей | 9. Проектное обучение |
| 4. Системы оценки | 10. Академическое руководство образовательной программой |
| 5. Конкурс ППС | 11. Управление талантами |
| 6. Регламентация процессов как основа деятельности университета | 12. Инструменты лингвистической поддержки преподавателей для повышения публикационной деятельности |

НАУЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Описание выборки

| № (число респондентов) | % Ж | % администраторов вузов | % преподавателей младше 39 лет | % респондентов из вузов Приоритет 2030 |
|------------------------|------|-------------------------|--------------------------------|---|
| 2400 | 67,8 | 12,1 | 29,2 | 73 |

| Пол | % |
|---|------|
| Женский | 67,8 |
| Мужской | 32,2 |
| Возраст | |
| 25 лет и моложе | 3,0 |
| 26-39 лет | 26,2 |
| 40-64 года | 61,0 |
| 65 и более | 9,8 |
| Материальное положение | |
| Материально обеспечены, можем позволить себе дорогостоящий отпуск и покупку автомобиля | 6,7 |
| Достаточно обеспечены материально, но для покупки автомобиля и дорогостоящего отпуска пришлось бы залезть в долги | 2,0 |
| На еду и одежду хватает, но покупка телевизора, холодильника и т.п. представляет трудности | 72,5 |
| На ежедневные расходы хватает, но покупка одежды уже представляет трудности | 9,6 |
| На еду денег хватает, но в других ежедневных расходах приходится себя ограничивать | 7,3 |
| Иногда не хватает денег на необходимые продукты питания | 1,8 |

1. КОМПЕТЕНЦИИ

1.1 Дефицит компетенций значителен. При этом, он не очевиден для самих преподавателей, так как при проверке не все осознают необходимость его восполнить, то есть осознание дефицита и декларированный нефункциональный спрос не ведет к его фактической ликвидации.

1.2 Зафиксирован массовый, но нефункциональный спрос на компетенции: не хватает одних компетенций (педагогический дизайн, техники онлайн лекций и иные практические навыки преподавания), но достраивают другие (использование ИИ, развитие лидерских качеств (в т.ч. за дополнительные затраты)).

1.3 При высоком уровне общих компетенций в области ИКТ, дефициты цифровых навыков в преподавании значительны.

1.4 Пятая часть респондентов проходили курсы ДПО только «для корочки», они не хотят ничему учиться.

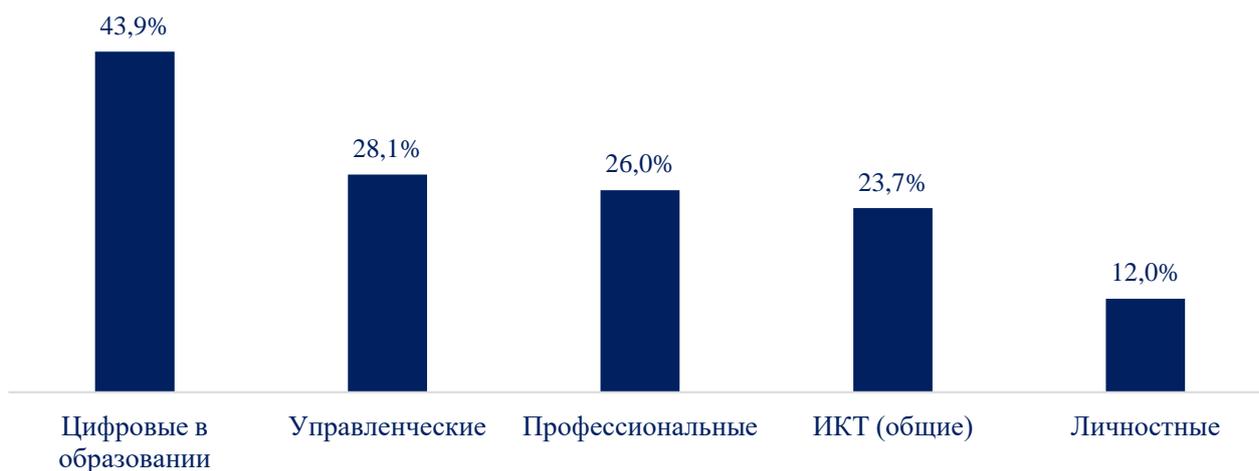


Рисунок 1
Дефициты компетенций (по типам)

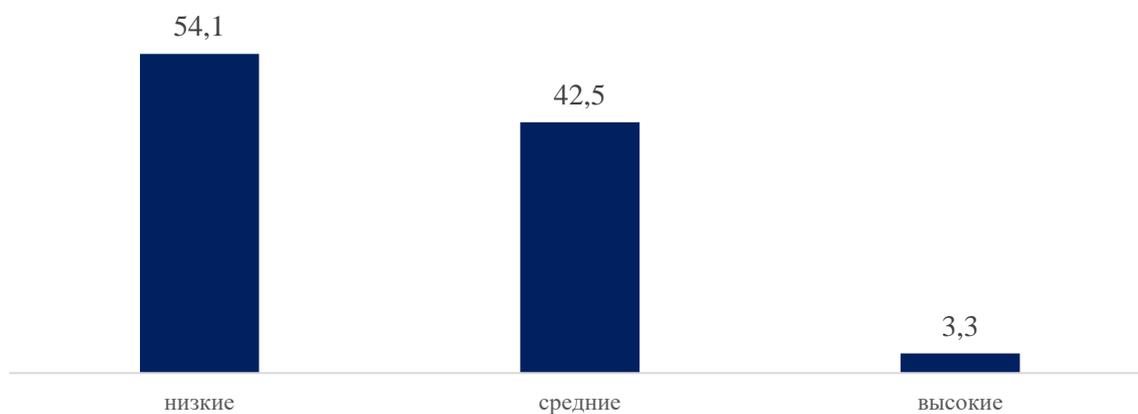


Рисунок 2
Практические навыки преподавания

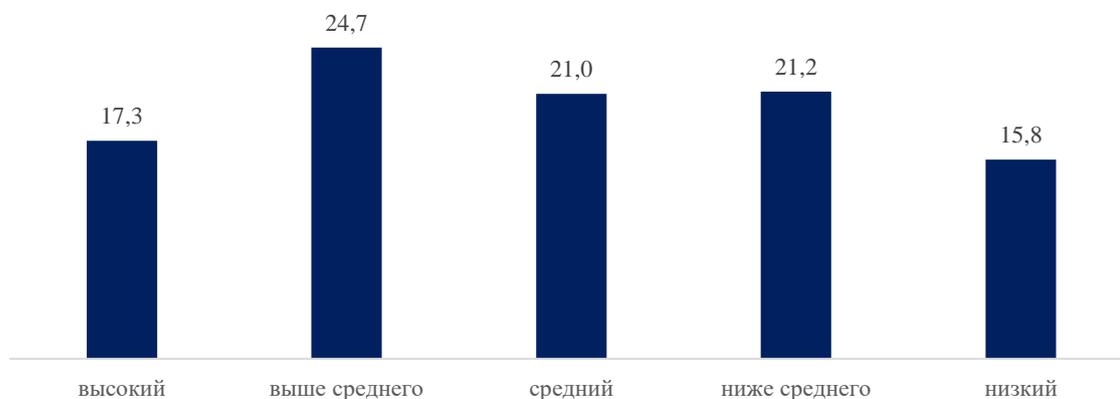


Рисунок 3
Практические навыки НИР

| Список дефицитных компетенций (по типам) | Степень дефицита | |
|---|------------------|---------|
| | Отсутствуют | Средние |
| ЦИФРОВЫЕ В ОБРАЗОВАНИИ | | |
| 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% |

Топ-5 дефицитов компетенций, которые преподаватели хотели бы достроить

1. Использование ИИ и самообучающихся систем для решения педагогических задач
2. Создание собственного цифрового контента/онлайн курсов
3. Предпринимательство и лидерство
4. Навыки использования цифровых наукометрических средств
5. Навыки работы в электронно-информационной образовательной среде ЭИОС (LMS, moodle и т.д.)

94%

**Проходили ДПО
за последние 2
года**

20%

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

38%

Платно



Рисунок 4

Практики достройки компетенций через ДПО

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТРАТЕГИИ

2.1 Самая массовая стратегия - (38,7%) преподавателей это стратегия минимизации усилий: средний уровень занятости (преподавательская нагрузка на ставку) в сочетании с низкой мобильностью (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) и линейным карьерным треком (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 вуза).

2.2 Выбор преподавателями профессиональной стратегии связан с уровнем компетенций. Среди преподавателей с низкой или средней занятостью, низкой мобильностью и «линейной» траекторией в полтора раза больше тех, чьи практические профессиональные навыки можно отнести к «низким» (62%), чем у преподавателей с иными стратегиями. В подгруппе преподавателей, с высокой или средней занятостью, нелинейной траекторией и средней/высокой мобильностью в три раза больше тех, у кого все типы компетенции сформированы на уровне выше среднего и высоком.

3. СИСТЕМЫ ПОДДЕРЖКИ

3.1 На государственном уровне отсутствует нормативная база, регламентирующая требования к системе развития ППС в вузах. Систему поддержки профессионального развития ППС каждый вуз выстраивает (или не выстраивает) самостоятельно, исходя из стратегического видения и ресурсных возможностей. Уровень нормативной поддержки (локально-правовые акты, регламентирующие меры поддержки ППС) довольно низкий (53% преподавателя отметили, что системы поддержки не зафиксированы нормативно. В большинстве вузов нет собственного стандарта преподавателя.

3.2 Основные возможности профессионального развития в вузе – 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) и за высокие показатели в области преподавания и учебно-методической работы (33,6%).

3.3 У преподавателей сложился запрос на индивидуализацию профессиональной траектории, но ответа со стороны администраторов вуза на этот запрос нет.

3.4 Преподаватели редко используют цифровые сервисы для поддержки их профессиональной деятельности, даже если они есть в вузе.

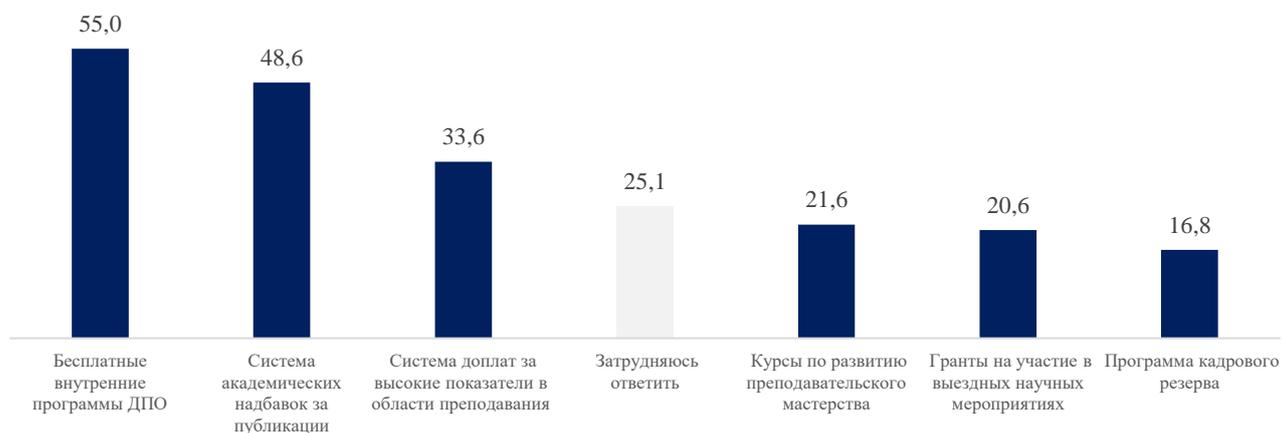


Рисунок 5.
Возможности профессионального развития в вузах



Рисунок 6
Распределение ответов на вопрос, существуют ли треки профессионального развития ППС в вузе

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%). Треть преподавателей считает, что у них нет необходимости в использовании помощи цифровых ассистентов или консультантов. 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

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

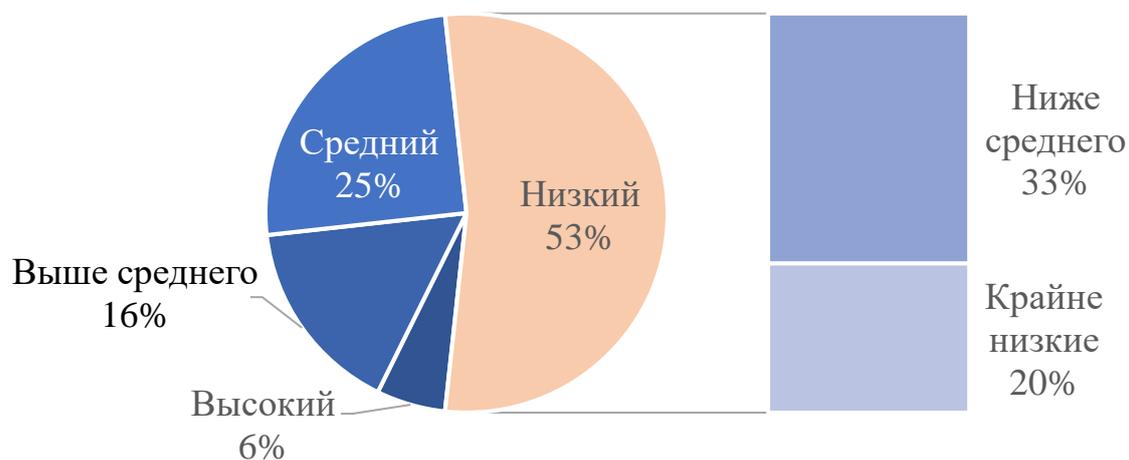


Рисунок 7
Уровень нормативной поддержки

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

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).

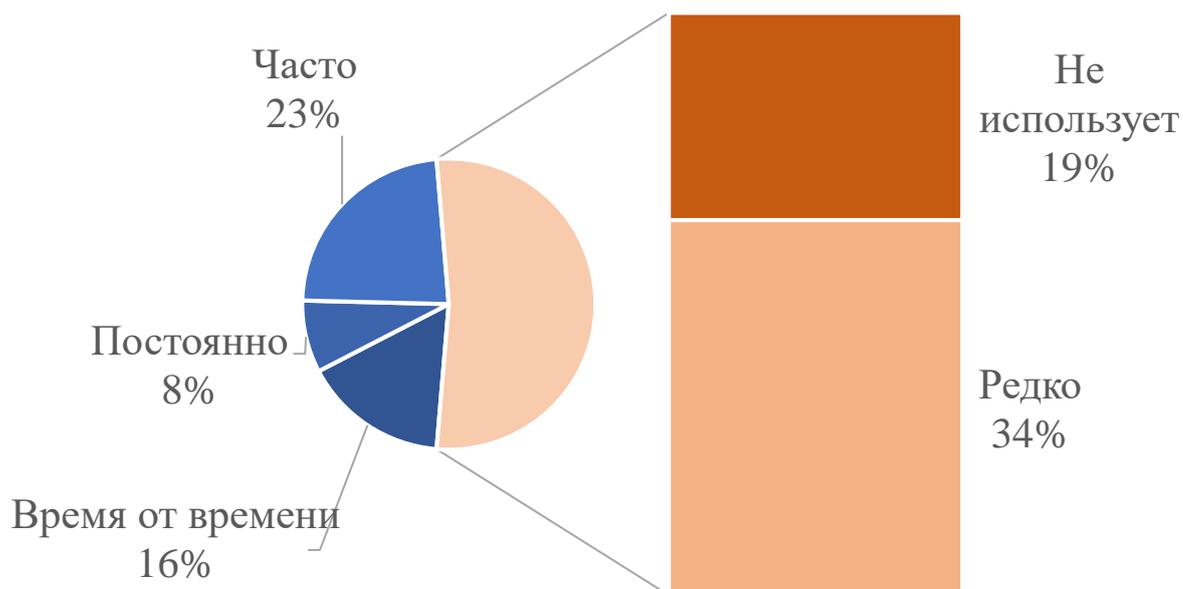


Рисунок 8
Уровень поддержки ППС

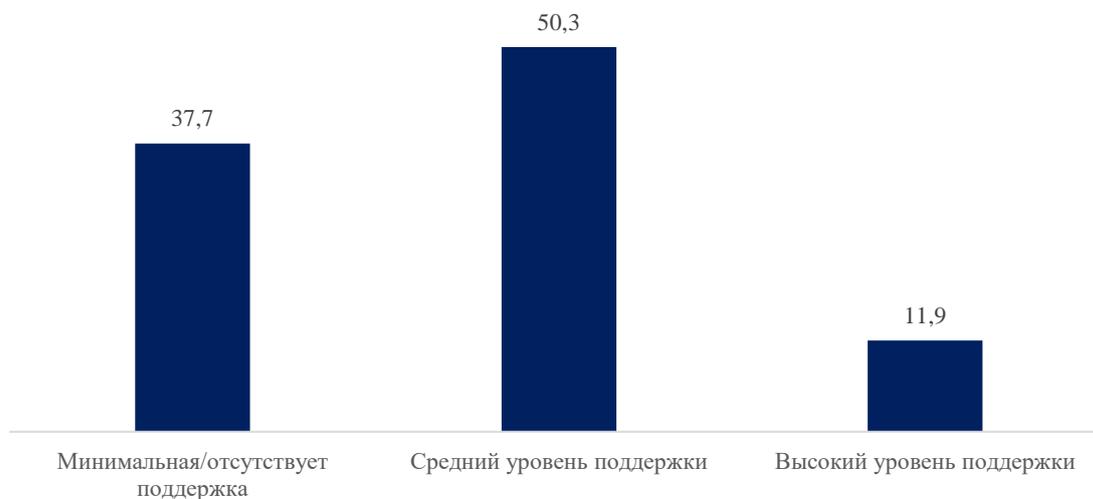


Рисунок 9

Уровень поддержки (агрегированный)

4. ОТНОШЕНИЕ К РЕФОРМАМ, ИННОВАЦИЯМ

4.1 Потенциальные нововведения в материальной поддержке по итогам студенческой оценки преподавателя и использования иностранного языка, равно, как надбавка за административную работу, встречают негативное отношение со стороны преподавателей. Оценка публикационной активности неоднозначна: многие преподаватели относятся к ней критично, считают не справедливой.

4.2 65% преподавателей чувствовали бы себя комфортно, если уровневая система высшего образования была отменена в пользу специалитета. Вероятность такого сценария ожидает половина преподавателей (54%), также они скептически оценивают вероятность сохранения двухуровневой системы с гибкими сроками обучения по разным УГСН. Поддержка возврата к специалитету сильнее всего среди преподавателей старше 39 лет и особенно высока у категории преподавателей 65+.



Рисунок 10

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

5 ОЦЕНКА ПРЕСТИЖНОСТИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ

5.1 67% преподавателей удовлетворены своей работой

5.2 43% считают, что профессия становится менее престижной. Только 45% отметили, что их привлекают статус и общественное положение, которое дает работа преподавателем.

5.3 Больше всего преподаватели ценят стабильность заработка и занятости (80%), интересное профессиональное окружение и возможность приносить пользу обществу (70% оба показателя). Это коррелирует с распределением профессиональных стратегий. Те, кто выбирает «легкий путь» без высокой нагрузки и академической активности ценят стабильность больше высоких результатов.

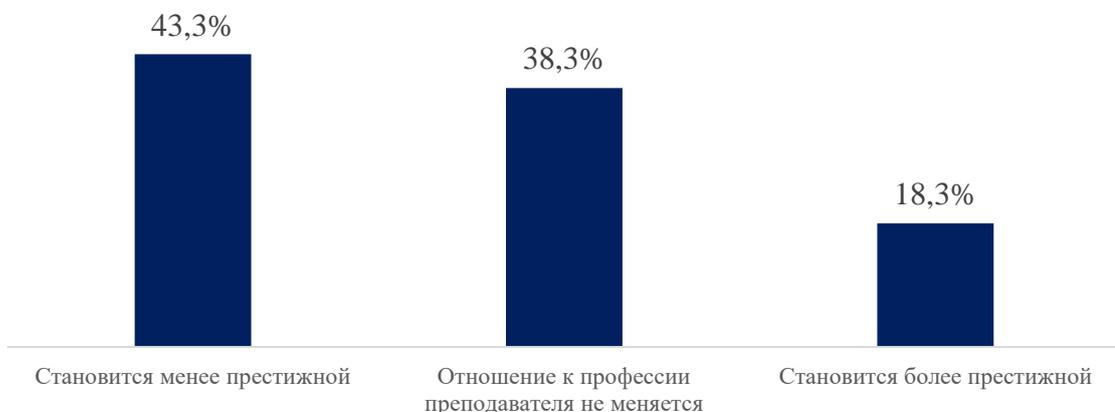


Рисунок 11

Распределение оценок преподавателей престижности их работы

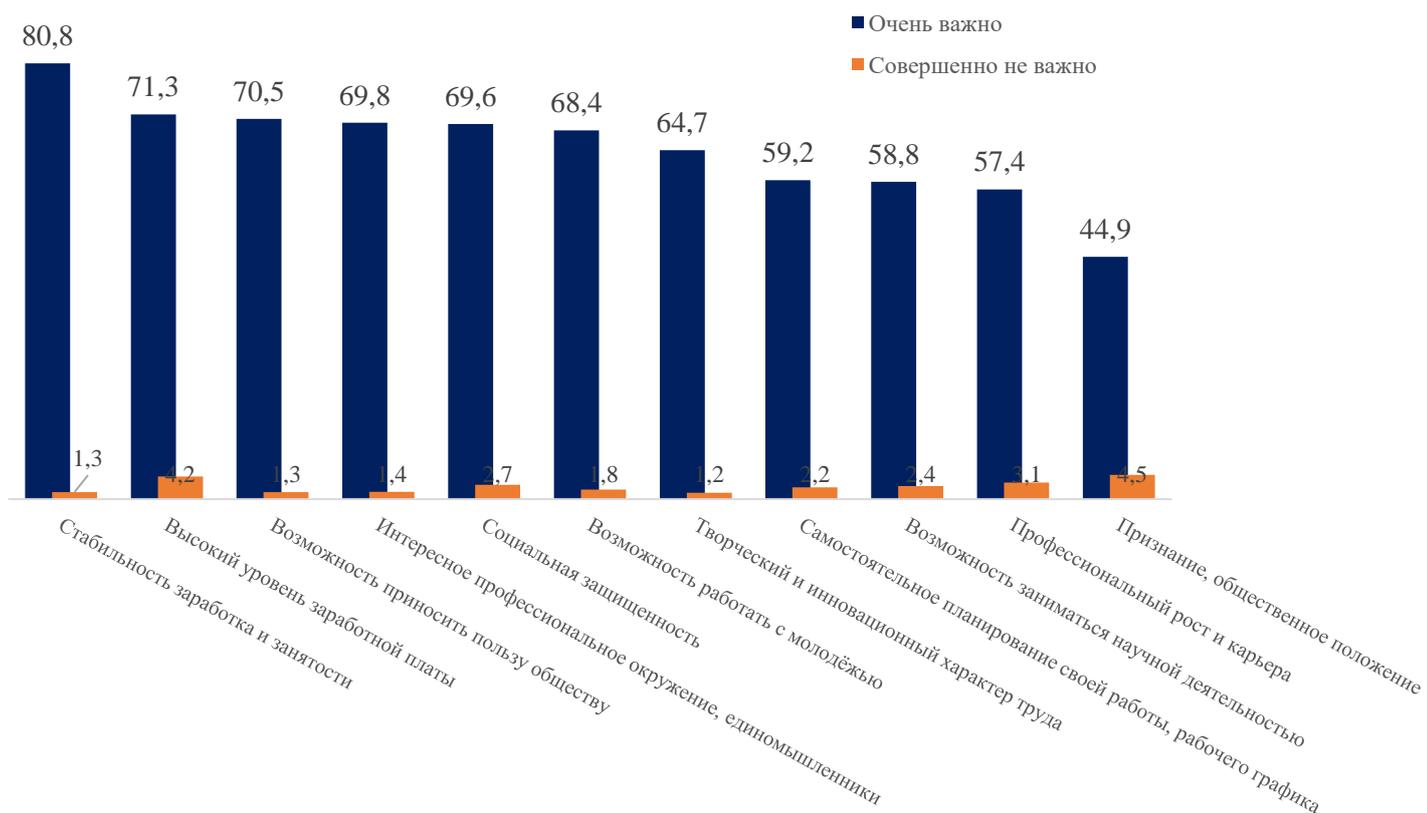


Рисунок 12
Оценка степени важности разных аспектов работы преподавателем