

© **Зоя Викторовна Туманова**
кандидат экономических наук,
доцент кафедры государственного
и муниципального управления,
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир
tumanova_z@vlad.ranepa.ru

Zoya V. Tumanova
Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor of the Department
of State and Municipal Administration,
Vladimir branch of the RANEPa,
Vladimir

СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО КОРПУСА ВУЗОВ РОССИИ

Development strategies of the teaching corps of Russia universities

Аннотация. В статье представлен статистический «портрет» российского преподавателя высшей школы на основе анализа количественных и качественных характеристик, оценки их профессиональных компетенций. В работе определены недостающие или отсутствующие в настоящее время компетенции профессорско-преподавательского состава вузов, включая цифровые компетенции в образовании, в том числе использование искусственного интеллекта и самообучающихся систем для решения педагогических задач, работу с нейросетями. Особое внимание отводится трекам профессионального развития и системе поддержки преподавателей, особенно молодежи, акцент сделан на индивидуализацию профессиональных стратегий преподавательского корпуса.

Abstract. The article presents a statistical "portrait" of a Russian higher education teacher based on an analysis of quantitative and qualitative characteristics and an assessment of his professional competencies. The work identifies the missing or currently absent competencies of university teaching staff, including digital competencies in education, incl. the use of artificial intelligence and self-learning systems to solve pedagogical problems, work with neural networks. Particular attention is paid to professional development tracks and a support system for teachers, especially young people, with an emphasis on individualizing the professional strategies of the teaching staff.

Ключевые слова: преподаватели вузов, стратегии развития, профессиональные компетенции, программы дополнительного профессионального образования, треки развития, система поддержки.

Keywords: university teachers, development strategies, professional competencies, programs of additional professional education, development tracks, support system.

В Указе Президента РФ от 07.05.2024 г. № 309 «О национальных целях развития РФ на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» одной из целей является реализация потенциала каждого человека, развитие

его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности. Большой вклад в развитие и раскрытие потенциала человека вносят учреждения высшего образования, которые также нуждаются в развитии потенциала преподавательского корпуса. Представленный SWOT-анализ профессорско-преподавательского состава вузов позволяет понять, какие проблемы существуют в кадровом составе самих вузов, каким образом минимизировать возможные угрозы и какие задачи требуется решить уже сейчас, чтобы реализовать поставленные Президентом РФ задачи в ближайшем и отдаленном будущем.

Таблица 1

SWOT-анализ ППС вузов России

Сильные стороны	Слабые стороны
Сформировавшийся, высокопрофессиональный кадровый состав	Высокозатратный интеллектуальный труд, требующий вложений и в нерабочее время
Высокая ответственность ППС	Низкая оплата труда по сравнению с другими профессиями
Сложившиеся научные школы	Падение престижа профессии
Преобладание людей среднего возраста	Малая доля молодых преподавателей
Многоаспектность деятельности современного преподавателя	Необходимость постоянного обновления своих знаний
Опыт организации и участия в научных конференциях	Недостаточный уровень цифровых компетенций в образовании
Публикационная активность	Преобладание женщин
Возможности	Угрозы
Мобильность, использование ППС в нескольких вузах	Профессиональное выгорание
Благодаря онлайн-обучению большой охват образовательной аудитории	Увеличение нагрузки на одного преподавателя
Повышение качества образования	Отсутствие воспроизводства кадров
Развитие научных исследований	Кадровый дефицит
Стабильный персонал	Старение кадров

В данной статье представлены результаты исследований зеркальной лаборатории «Профессиональные стратегии развития преподавателей высшей школы в современной России» Высшей школы экономики. При исследовании осуществлялся сбор данных с применением различных методов: анкетирования, интервьюирования, анализа нормативных актов. Для обработки собранных данных применялись такие методы, как дескриптивный анализ, кросс-табуляция, корреляция, факторный анализ,

тематический контент-анализ, нарративный анализ, нормативно-правовой. Эксперты лаборатории представили достаточно репрезентативную выборку, обследовав 2400 респондентов, 20 вузов, 8 федеральных округов, 18 регионов Российской Федерации. В процессе исследования были изучены количественные и качественные характеристики. Как показали результаты исследования, за последние 7 лет, с 2017 г. по 2024 г., число преподавателей вузов сократилось на 17 % при росте количества студентов на 2,5 %. Соответственно возросла нагрузка на одного преподавателя. Так, если в 2017 году она составляла 16 студентов, то в 2024 г. – 21 студент приходился на одного преподавателя. Вместе с тем увеличилась численность управленцев, организующих образовательный процесс в вузах.

В ходе исследования и обработки данных был составлен статистический «портрет» преподавателя высшей школы: 68 % преподавателей вузов – женщины, средний возраст – от 40 до 64 лет (61 %), занимаются преимущественно преподавательской деятельностью, материальное положение которых оставляет желать лучшего, так как большинство из них (72,5 %) испытывают трудности при покупке телевизора, холодильника и другой сложной бытовой техники, не говоря о дорогостоящих товарах, предметах роскоши или об автомобиле. Владеют средним уровнем профессиональных компетенций, которые повышают, как правило, в процессе освоения бесплатных внутренних программ дополнительного профессионального образования (ДПО). Не хотят менять постоянное место работы или работать удаленно. Результаты своих научных исследований предпочитают освещать на конференциях регионального уровня, не выходя за их рамки.

Более детальный статистический анализ показывает, что доля преподавателей вуза в возрасте до 25 лет и моложе составляет всего лишь 3 %, в возрасте 26-39 лет – 26,2 %, в возрасте 65 и более – 9,8 %. Только 6,7 % ППС могут позволить себе дорогостоящий отпуск и покупку автомобиля.

При оценке своих профессиональных компетенций 60 % преподавателей считают, что владеют средним уровнем, то есть ставят 6-8 баллов из 10 возможных. Есть преподаватели, а их 12 %, которые считают, что у них низкий уровень профессиональных компетенций. Большинство преподавателей, а именно 70 %, не нацелены на развитие своих профессиональных компетенций, преподавание осуществляется по большей части шаблонно. Только 28 % преподавателей достраивали свои компетенции платно вне вуза. Доля респондентов, отметивших компетенции как недостающие или отсутствующие: цифровые компетенции в образовании – 43,9 %, управленческие – 28,1 %, профессиональные – 26 %, ИКТ (общие) – 23,7 %, личностные – 12 %.

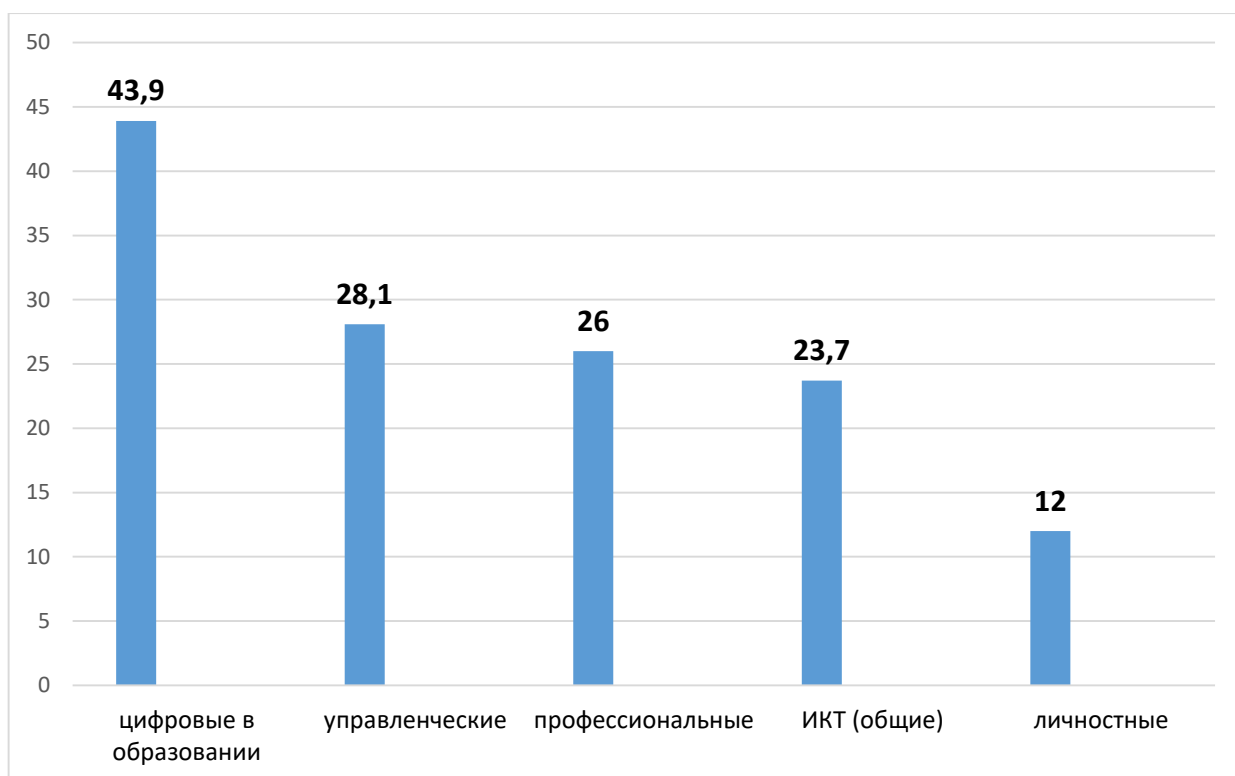


Рис. 1. Виды компетенций, недостающих или отсутствующих у преподавателей вузов России, %

Среди цифровых компетенций в образовании 48,3 % приходится на использование искусственного интеллекта и самообучающихся систем для решения педагогических задач, работу с нейросетями (средний показатель 37 %). Навыки использования цифровых наукометрических средств отсутствуют у 24,4 % преподавателей высшей школы при среднем показателе 48,1 %, а навыки работы в электронно-информационной образовательной среде ЭИОС (LMS, moodle) – у 14,1 % (средний показатель – 41,5 %).

В большинстве вузов не предусмотрено треков профессионального развития (рисунок 2). Этот вывод основан на результатах исследования: 64,8 % респондентов никогда о таком не слышали, 18,4 % ответили, что треки профессионального развития закреплены нормативно в положениях, должностные инструкции, и 16,8 % дали положительный ответ об условиях для реализации треков профессионального развития, но это не закреплено нормативно в документах вуза.



Рис. 2. Треки профессионального развития, предусмотренные в вузах России, %

Напрашивается вывод о том, что образовательная политика, проводимая учреждениями высшего образования по отношению к профессорско-преподавательскому корпусу, должна включать систему поддержки преподавателей, особенно молодежи. Результаты исследования это подтверждают. Так, по мнению 50,3 % респондентов, они получают от вуза средний уровень поддержки, 11,9 % считают, что им обеспечивается высокий уровень поддержки, а 37,7 % указали на минимальный уровень или отсутствие поддержки совсем.

Поддержка ППС осуществляется, как правило, в трех направлениях:

- 1) обучение на бесплатных внутренних программах ДПО – 55 %;
- 2) надбавка за публикации – 48,6 %;
- 3) доплаты за высокие показатели («лучший преподаватель», «лучшая кафедра», надбавки за методическую работу...) – 33,6 %.

Более углубленный анализ системы поддержки показал, что действительно достаточно высокий процент преподавателей охвачен курсами дополнительного профессионального образования (ДПО). Так, за последние 2 года 94 % ППС проходили курсы ДПО, однако 20 % преподавателей из числа опрошенных обучались на курсах формально – для получения удостоверения, а не для повышения своей квалификации (рисунок 3).

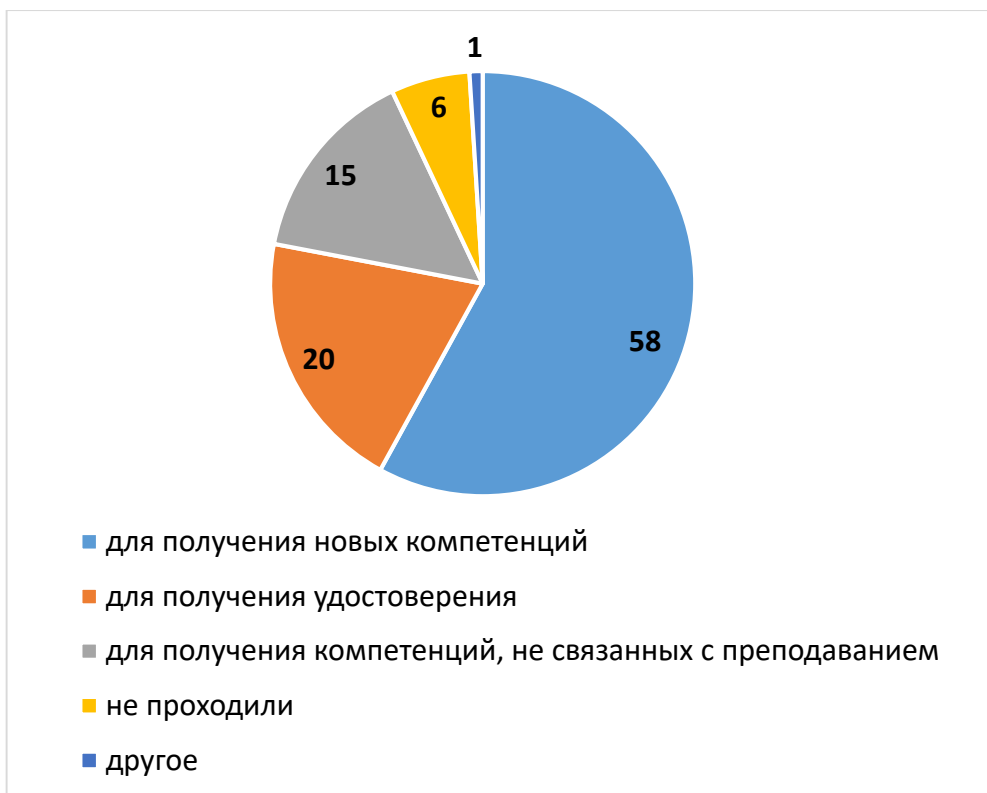


Рис. 3. Цели прохождения курсов ДПО преподавателями вузов, %

Среди проблем ППС вузов, по мнению аналитиков, можно выделить следующие:

- рост числа администраторов вуза и уменьшение численности ППС (административная нагрузка при потере кадрового состава);
- старение штата преподавателей;
- падение престижа труда работы преподавателя;
- отсутствие обоснованной системы мотивации и развития потенциала преподавателей (особенно для молодых);
- нет механизма фиксации запроса на новые компетенции и желаемые треки профессионального развития;
- многоаспектность деятельности современного преподавателя высшей школы;
- дефицит компетенций;
- преподаватели различаются по профессиональным траекториям;
- разрыв в оценке необходимых профессиональных компетенций между преподавателями и администрацией вуза.

Решение обозначенных проблем на уровне каждого вуза позволяет разработать стратегии преподавателей с точки зрения профессиональных треков развития, спланировать и спрогнозировать свой личный карьерный путь, индивидуальную траекторию преподавателя.

Нельзя не согласиться с выводом, сформулированным группой авторов: «Какими бы ни были мотивы преподавателей, данные фиксируют спрос на индивидуализацию профессиональных стратегий ППС, которая не

закреплена институционально. Это требует со стороны вузов ответа: принятия решений в области поддержки ППС, что требует ревизии функций, задач и даже компетенций кадрового ресурса преподавательского корпуса вуза» [3, стр. 77].

Список литературы

1. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года : Указ Президента РФ от 07.05.2024 № 309 // Президент России : [сайт]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/50542> (дата обращения: 12.11.2024).

2. Сысоев П. В. Искусственный интеллект в образовании: осведомлённость, готовность и практика применения преподавателями высшей школы технологий искусственного интеллекта в профессиональной деятельности // Высшее образование в России. – 2023. – № 10. – С. 9-33. – DOI 10.31992/0869-3617-2023-32-10-9-33.

3. Щеглова Д. В., Опфер Е. А., Гармонова А. В., Гаврилов С. В. Профессиональные стратегии преподавателей российских вузов: запрос на индивидуализацию // Университетское управление: практика и анализ. – 2024. – № 28 (2). – С. 66-80. – DOI 10.15826/umpra.2024.02.016.