

ПРОГРАММА

ОБСЛЕДОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ВВЕДЕНИЕ

Сегодня в России действует свыше 700 высших учебных заведений, причем это множество является в высшей степени диверсифицированным: вузы различаются по типу, размеру, статусу, по видам образовательных программ и специальностям, по которым они ведут подготовку студентов, по специализации, функциям, которые выполняют и др. При этом неоднородность сохраняется и внутри вузов: в них сосуществуют различные образовательные и научные подразделения, и, обладая определенной степенью автономии, они могут использовать собственные, специфические практики управления образовательной и/или научной деятельностью, выстраивать особую тактику работы и траекторию развития. Выявление и анализ таких «локальных» практик возможны только посредством изучения опыта подразделений, что обуславливает актуальность специализированного опроса их руководителей: деканов факультетов, директоров институтов и др. Ранее в России такое исследование не проводилось – мнение вузовских руководителей «среднего звена» об управлении образовательной и/или научной деятельностью, используемые ими управленческие приемы и методов, барьеры на пути их применения – эти и многие другие темы остаются пока неизученными. При этом в зарубежной академической литературе особенности функционирования факультетов, университетских лабораторий и центров – важное направление исследований. Многие авторы отмечают расширение автономии вузовских подразделений, а в результате и полномочий их руководителей [Hagerer, 2017; Karaferye, 2017; Pore-Ruark, 2017; Sullivan, 2020]. В данном контексте важной исследовательской задачей становится анализ подходов и стратегий, реализуемых подразделениями, а также выявление среди них наиболее эффективных, т.е. тех, которые позволяют достигать высоких образовательных и научных результатов.

Опрос руководителей подразделений вузов призван восполнить пробел в российском исследовательском поле: оценить диверсифицированность и современные реалии функционирования образовательных и научных подразделений в вузах, выявить и изучить практики, которые в конечном итоге позволяют одним из них преуспеть больше других.

Особую актуальность эта исследовательская задача приобретает с учетом тех амбициозных целей в области образования и науки, которые ставит сегодня перед вузами государство. *Государственной программой Российской Федерации «Развитие*

*образования» (ГПРО) (утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2017 года № 1642) в рамках направления «Цифровая образовательная среда» предполагается формирование к 2024 году в образовательных организациях, в т.ч. вузах, цифровой образовательной среды, стимулирующей стремление обучающихся к саморазвитию и самообразованию. Достижение этой цели требует не только обновления информационно-коммуникационной инфраструктуры, но и соответствующей подготовки кадрового состава. Эти предпосылки необходимы, в том числе, и для удовлетворения потребностей цифровой экономики в компетентных кадрах – выполнения задачи, которая возлагается на систему высшего профессионального образования в рамках *Национальной программы «Цифровая экономика»* (утв. протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 4 июня 2019 г. № 7). Для реализации этой задачи требуется более интенсивная интеграция цифровых технологий в образовательный процесс, обновление образовательных программ с учетом необходимости формирования у обучающихся цифровых навыков, развитие онлайн-образования. Необходимость модернизации образовательных форматов предусмотрена и в *Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»*, в соответствии с которым для развития профессионального образования требуется, в том числе, разработка и внедрение новых адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ. Важным направлением государственной политики в этой области является также поддержка и развитие сетевых образовательных программ, обеспечение вариативности образования за счет формирования индивидуальных учебных планов.*

Достижение поставленных задач, как ожидается, позволит повысить качество российского образования, что, в свою очередь, является важным условием роста его привлекательности и конкурентоспособности на международном рынке образовательных услуг. Именно это является ключевой целью *приоритетного проекта «Развитие экспортного потенциала российской системы образования»* (утв. президиумом при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам, протокол от 30 мая 2017 г. № 6). В рамках проекта предусмотрено поэтапное внедрение во всех российских вузах целевой модели деятельности по экспорту образования.

Кроме решения задач, связанных с образовательной деятельностью, вузы активно включены сегодня и в государственную повестку по развитию в стране науки и

технологий. По данному направлению в Российской Федерации реализовано несколько масштабных программ и проектов. Среди них *Проект повышения конкурентоспособности ведущих российских университетов («Проект 5-100»)*, нацеленный на формирование долгосрочных конкурентных преимуществ у российских вузов¹. В части развития науки перед участниками Проекта 5-100 сегодня ставятся следующие задачи: ориентация исследований на глобальные вызовы и актуальные задачи научно-технологического развития России, развитие международных исследовательских команд с привлечением ведущих ученых, кооперация с институтами Российской академии наук [Доклад Правительства Российской Федерации..., 2020]. В настоящий момент в активной фазе находится *приоритетный проект «Вузы как центры пространства создания инноваций»* (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам, протокол от 25 октября 2016 г. № 9). Он нацелен на обеспечение к 2025 г. устойчивой глобальной конкурентоспособности не менее 10 ведущих российских университетов, а также создание не менее 100 университетских центров инновационного, технологического и социального развития регионов. Задачи по развитию субъектов Российской Федерации ставятся перед вузами и в рамках *проекта «Опорные университеты»*, которые призваны поддержать социально-экономическое развитие регионов, в т.ч. за счет реализации совместных инновационных проектов, решения актуальных задач региональной экономики и др.

Еще одним важным направлением государственного регулирования и поддержки является развитие кооперационных связей российских университетов – как с другими секторами внутри страны, так и с зарубежными партнерами. В частности, одной из задач *федерального проекта «Развитие научной и научно-производственной кооперации»* является создание в стране к 2024 г. не менее 15 научно-образовательных центров мирового уровня на основе интеграции университетов и научных организаций и их кооперации с организациями, действующими в реальном секторе экономики.

Программа данного обследования разработана с учетом государственной повестки в отношении образовательных организаций, реализующих программы высшего образования, и актуальных задач, которые сегодня стоят перед российскими вузами, в т.ч. в рамках упомянутых выше нормативных документов. Результаты опроса, который будет проведен в ходе реализации программы, позволят оценить вовлеченность подразделений российских вузов в различные формы работы по модернизации и повышению эффективности образовательной и научной деятельности, развитию кадрового

¹ С 2019 г. Проект 5-100 реализуется в рамках федерального проекта «Молодые профессионалы» НПО.

потенциала, усилению взаимодействия с научными организациями и реальным сектором экономики.

Структура обследования

Объектом обследования являются руководители образовательных и научных подразделений вузов. При этом под образовательными подразделениями понимаются традиционные факультеты и эквивалентные им подразделения, а под научными – подразделения, в которых более 50% среднесписочной численности сотрудников – научные работники (от стажера-исследователя до главного научного сотрудника, а также руководители отделов, групп и т. п.) или персонал с функционалом научных работников, но занимающий ненаучные должности.

Предмет обследования – стратегии подразделений в образовательных организациях, осуществляющих программы высшего образования, по основным направлениям деятельности с учетом ключевых задач, тенденций и вызовов модернизации сферы высшего образования в России, в том числе цифровизации образовательного процесса и научно-исследовательской деятельности, расширения требований к индивидуализации образования и результативности научной деятельности и др.

Целями обследования руководителей подразделений образовательных организаций высшего образования являются 1) определение уровня автономии подразделений вузов, выявление факторов, от которых он зависит; 2) изучение разнообразия подходов к реализации образовательной и научной функций, определение их корреляции с результатами в области образования и науки; 3) определение отношения «на местах» к централизованным механизмам управления вузом и выявление стратегий и способов их адаптации к специфике, нуждам и интересам отдельных подразделений.

На достижение поставленных целей направлены следующие задачи:

1. Оценить уровень диверсифицированности образовательных и научных подразделений вузов по различным показателям: структуре выполняемой деятельности, финансовой и кадровой обеспеченности и др.;

2. Изучить спектр задач, которые подразделения имеют право решать самостоятельно, без специального согласования с администрацией организации; проанализировать степень вовлеченности подразделений в принятие стратегических решений в вузе;

3. Охарактеризовать подходы подразделений к управлению кадровым потенциалом, его развитию (наём новых сотрудников, повышение квалификации и карьерный рост, оплата труда);

4. Охарактеризовать набор образовательных программ, реализуемых в подразделениях;
5. Оценить уровень конкуренции за абитуриентов и стратегии подразделений по их привлечению;
6. Охарактеризовать подходы подразделений к развитию образовательной деятельности, внедрению инновационных образовательных подходов и форматов (индивидуализация образования, научная и проектная деятельность студентов, работа со студентами сверх учебного плана, разработка и использование массовых открытых онлайн-курсов);
7. Охарактеризовать вовлеченность подразделений в научную деятельность (типы выполняемых научно-исследовательских работ, области науки, источники финансирования и доход от выполнения научно-исследовательских работ);
8. Проанализировать результаты научной работы сотрудников подразделения;
9. Изучить влияние цифровизации на образовательную и научную деятельность подразделений; оценить готовность подразделений к масштабному внедрению цифровых технологий;
10. Выявить и проанализировать формы взаимодействия с другими подразделениями, российскими и зарубежными вузами, научными институтами, компаниями в сфере образования и науки; определить наличие постоянных партнеров и заказчиков;
11. Изучить стили руководства подразделениями.

Программа обследования сформирована с учетом диверсифицированности подразделений вузов (по структуре деятельности и функциям, размеру и др.), и анкета, как следствие, носит модульный характер: вопросы в ней сгруппированы в тематические блоки таким образом, чтобы облегчить заполнение анкеты для всех типов подразделений. Так, например, все вопросы об образовательной деятельности собраны в соответствующем блоке – подразделения, не реализующие образовательные программы, пропускают его полностью. В анкету включены вопросы только по сюжетам, в отношении которых стратегии и практики подразделений могут различаться, т.е. не регламентированные на уровне вуза в целом. Например, вопросы о внедрении эффективного контракта, несмотря на актуальность, в анкету не вошли, т.к. решение о его внедрении принимается в вузе централизованно и распространяется на все подразделения.

Тематические направления

- I. Автономия подразделения и участие в принятии стратегических решений в вузе

II. Обеспеченность подразделения ресурсами для реализации образовательной и научной деятельности

III. Управление кадровым потенциалом

IV. Модернизация образовательных программ

V. Вузовская наука: формы, результаты, управление

VI. Общие сведения о подразделении

Обоснование выбора тематических направлений

I. Автономия подразделения и участие в принятии стратегических решений в вузе

Данный сюжет позволит собрать информацию о спектре задач, которые подразделения имеют право решать самостоятельно, без специального согласования с администрацией вуза, а также на примере разработки стратегии вуза оценить вовлеченность подразделений в принятие стратегических решений в организации. В конечном итоге анализ данного сюжета позволит выявить и изучить модели управления в современных российских университетах, оценить степень их централизации.

II. Обеспеченность подразделения ресурсами для реализации образовательной и научной деятельности

Данное направление позволит изучить обеспеченность подразделений кадровыми, финансовыми, материально-техническими ресурсами, необходимыми для реализации образовательных программ и выполнения научно-исследовательских работ. Информация, полученная по этому сюжету, поможет, во-первых, установить степень диверсифицированности подразделений внутри вузов, выявить группы «бедных» и «богатых» подразделений, проанализировать факторы таких различий. Во-вторых, она позволит получить представление об обеспеченности высшего образования и вузовской науки ресурсами, необходимыми для нормального функционирования и развития. Представляется, что руководители подразделений по данному сюжету смогут дать более объективную оценку, чем руководители высшего звена.

III. Управление кадровым потенциалом

Наличие квалифицированных кадров – важный ресурс для качественного выполнения подразделениями как образовательной, так и научной функций. В связи с этим отдельное направление в рамках обследования нацелено на выявление и изучение практик и подходов к управлению научно-педагогическими кадрами, в т.ч. их развитию. В рамках данного направления будет получена информация об обновлении научно-педагогических кадров (механизмы привлечения новых сотрудников, в т.ч. иностранных специалистов, источники, численность выбывших сотрудников и причины увольнения), их карьерном росте, формах и мерах поддержки повышения квалификации.

IV. Модернизация образовательных программ

В рамках перехода к новой модели образования возрастают требования к индивидуализации образовательных треков студентов, активно развиваются новые формы и форматы обучения, в т.ч. с использованием цифровых технологий. В рамках отдельного сюжета будет получена информация, которая позволит установить, учитываются ли сегодня эти постулируемые задачи при планировании и реализации образовательной деятельности в сфере высшего образования, ориентированы ли вузы в целом на модернизацию образовательных программ или, напротив, все еще полагаются на традиционные подходы и практики. Информация, полученная в рамках данного направления, позволит установить, как часто и по каким причинам подразделения открывают новые образовательные программы, насколько активно они привлекают студентов и аспирантов к проектной деятельности, выполнению научно-исследовательских работ, как работают со студентами вне учебного плана для достижения наилучших образовательных результатов.

V. Вузовская наука: формы, результаты, управление

Данный блок вопросов позволит определить особенности научной деятельности в вузах: выявить типы реализуемых научных исследований, установить основные источники финансирования и оценить годовой доход от выполнения научно-исследовательских работ для сторонних организаций. Отдельный сюжет в рамках данного направления – результативность вузовской науки и представление руководителей подразделений об обоснованных подходах к ее измерению. Полученная информация позволит определить, насколько успешно российские вузы сочетают образовательную и научную функции, а также – в комбинации с информацией по другим направлениям – определить факторы (характеристики подразделений), которые ассоциируются с наиболее высокими научными результатами.

VI. Общие сведения о подразделениях

Вопросы данного направления будут использованы в первую очередь в качестве контрольных переменных, для изучения диверсифицированности практик и подходов к управлению подразделением в зависимости от его типа, структуры деятельности, состава и «качества» реализуемых образовательных программ, численности и структуры студенческого контингента др. Полученная информация позволит также выделить группы подразделений по различным признакам и провести их сопоставительный анализ. Таким образом, вопросы данного направления «работают» на достижение одной из целей обследования – выявление практик, которые в конечном итоге позволяют одним подразделениям преуспеть больше других.

Тематические блоки и показатели:

I. Общие вопросы о деятельности подразделения:

- Организационная форма (факультет, институт, центр и др.);
- Структура (виды) выполняемой деятельности (образовательная, научная);
- Степень автономии (перечень вопросов и задач, которые подразделение вправе решать самостоятельно, без специального согласования с администрацией организации);
- Влияние стратегии (программы) развития вуза на деятельность подразделения;
- Обеспеченность основными ресурсами (финансирование, квалифицированные кадры, материально-техническая база и др.);
- Состояние научно-технической базы, компьютеров и другой информационной техники.

II. Кадровый потенциал:

- Численность и квалификационный состав различных категорий персонала (профессорско-преподавательский состав, научные работники и др.); динамика кадрового состава;
- Обновление кадров, механизмы привлечения новых сотрудников (в т.ч. иностранных специалистов), причины увольнения;
- Повышение квалификации: используемые форматы и меры поддержки;
- Оплата труда научно-педагогических работников;
- Оценка навыков и компетенций научно-педагогических работников

III. Образовательная деятельность:

- Виды реализуемых образовательных программ, специальности;
- Расширение образовательной деятельности подразделения (открытие новых и закрытие существующих образовательных программ);
- Конкуренция за абитуриентов (уровень конкуренции с другими российскими вузами, другими подразделениями внутри вуза и др.), реализуемые меры по привлечению абитуриентов;
- Численность студентов в текущем году и их состав (обучающиеся на платных и бюджетных местах, обучающиеся на очных, очно-заочных и заочных программах и др.);
- Новые образовательные форматы (участие студентов в проектной деятельности, вариативная часть в учебных планах образовательных

программ, разработка и использование массовых открытых онлайн-курсов и др.);

- Формы работы со студентами сверх учебного плана;
- Меры поддержки студентов;
- Влияние цифровизации на образовательный процесс и готовность подразделения к масштабному внедрению цифровых технологий.

IV. Научная деятельность:

- Области, в которых подразделение осуществляет научную деятельность, типы выполняемых научно-исследовательских работ;
- Источники финансирования научно-исследовательских работ, примерных годового доход от их выполнения;
- Ресурсы, используемые для выполнения научно-исследовательских работ (в т.ч. привлечение студентов и аспирантов);
- Влияние цифровизации на исследовательский процесс в подразделении;
- Оценка сложности решения в образовательной организации вопросов, связанных с выполнением научно-исследовательских работ;
- Оценка результативности научной деятельности (релевантные подходы к оцениванию и основные результаты).

V. Кооперация:

- Направления, по которым подразделение сотрудничает с другими подразделениями внутри организации, российскими и зарубежными вузами и научными организациями, компаниями (организациями коммерческого сектора);
- Наличие у подразделения постоянных партнеров и заказчиков.

VI. Данные о руководителе:

- Занимаемые должности в организации;
- Квалификация и стаж работы на руководящих должностях;
- Бюджет рабочего времени и его структура (сочетание научной, образовательной деятельности с управлением подразделением, участием в управлении организацией в целом);
- Стиль руководства (согласие с утверждениями, характеризующими демократичный, авторитарный и др. стили руководства).

Распределение вопросов по тематическим направлениям представлено в Таблице 1.

Таблица 1 – Распределение по тематическим направлениям вопросов анкеты для обследования руководителей подразделений образовательных организаций высшего образования

Название тематического направления	Номера вопросов
Автономия подразделения и участие в принятии стратегических решений в вузе	3; 5; 6
Обеспеченность подразделения ресурсами для реализации и образовательной деятельности	7; 8; 9; 11; 19; 21; 22; 56
Управление кадровым потенциалом	12; 14; 15; 16; 17; 18; 23
Модернизация образовательных программ	32; 36; 47; 48; 49; 55; 81(1-5); 82(1-6); 83(1-13)
Вузовская наука: формы, результаты, управление	62; 63; 64; 67; 69; 70; 71; 81(7-11); 82(8-14); 83(15-19); 84
Общие сведения о подразделении	1; 2; 31; 34; 37; 39; 40; 41; 61; 94

Обследование позволит подтвердить или опровергнуть следующие предположения:

I. Автономия подразделения и участие в принятии стратегических решений в вузе

Как отмечают зарубежные исследователи [Hagerer, 2017; Karaferye, 2017; Pore-Ruark, 2017], автономия вузовских подразделений и степень их участия в принятии стратегических решений на уровне организации постепенно расширяются. В связи с этим ожидается, что подразделения российских вузов имеют право решать самостоятельно, без специального согласования с администрацией довольно обширный перечень актуальных задач. Предполагается, что наибольшей автономией обладают подразделения ведущих вузов – участников программы «5-100», федеральных и национальных исследовательских университетов и др., – поскольку такие организации склонны использовать инновационные модели управления, в т.ч. предполагающие децентрализацию принятия решений [Участие в управлении университетом, 2016]. Кроме того, ввиду ряда причин можно ожидать, что научные подразделения имеют большую автономию, чем образовательные. Во-первых, научная деятельность менее регламентирована и, следовательно, требует меньшего контроля. Во-вторых, за счет более активного выполнения научно-исследовательских работ для сторонних организаций бюджет, которым такие подразделения могут распоряжаться для решения собственных задач, будет в среднем больше, чем у образовательных подразделений.

II. Обеспеченность подразделения ресурсами для реализации образовательной и научной деятельности

Данные статистики свидетельствуют о постепенном улучшении отдельных аспектов ресурсной обеспеченности вузов. Так, например, за последние годы увеличилось

число компьютеров в их распоряжении, в т.ч. имеющих доступ в интернет [Индикаторы образования, 2020], выросла численность исследователей, доля в них кандидатов и докторов наук [Индикаторы науки, 2020] и т.д. При этом предполагается, что эти позитивные тенденции будут более заметны в подразделениях ведущих вузов благодаря государственным мерам поддержки. Таким образом, стоит ожидать сохранение неравенства между ведущими вузами и организациями, не относящимися к этой группе.

Ввиду сокращения численности профессорско-преподавательского состава в вузах [Индикаторы образования, 2020] предполагается, что многие образовательные подразделения недостаточно обеспечены квалифицированными преподавателями. Кроме того, с учетом цифровизации, быстро возрастающих требований модернизации образовательных программ, результативности научной деятельности в вузах в сочетании с ограниченными ресурсами во многих из них ожидается, что руководители подразделений будут недостаточно удовлетворены уровнем знаний, навыков и компетенций научно-педагогических работников применительно к решению текущих образовательных и научных задач.

III. Управление кадровым потенциалом

Предполагается, что обновление научно-педагогических кадров в вузах происходит по-прежнему, в основном, за счет привлечения собственных выпускников (имбридинг) [Юдкевич, Горелова, 2015]. При этом многие подразделения вообще не имеют возможности нанимать новых сотрудников, переводить имеющихся сотрудников на более высокие должности. Можно ожидать, что это происходит отчасти из-за нехватки финансирования, невозможности обеспечить конкурентную заработную плату, отчасти – из-за ригидности должностной структуры в вузах (например, из-за сложностей с открытием новых ставок). В данном контексте наем иностранных специалистов – редкая практика, доступная, как ожидается, только для крупных подразделений ведущих вузов.

Также будет проверен ряд гипотез относительно развития кадрового потенциала: 1) основная форма повышения квалификации научно-педагогических кадров – краткосрочные, предпочтительно онлайн-курсы, которые позволяют выполнить формальное требование по регулярной профессиональной переподготовке, не выпадая из образовательного и/или исследовательского процесса; 2) подразделения склонны поддерживать сотрудников, которые проходят повышение квалификации/профессиональную переподготовку, с использованием мер, не требующих значительных финансовых затрат (например, организационная или информационная поддержка).

IV. Модернизация образовательных программ

Предполагается, что подразделения, ведущие образовательную деятельность, начинают более активно использовать новые модели и форматы обучения: расширяют вариативную часть учебных планов, развивают проектную деятельность студентов и аспирантов, вовлекают их в научно-исследовательскую деятельность, что, как известно, позитивно влияет на качество образования [Hu et al., 2008]. В условиях роста конкуренции за абитуриентов (в т.ч. под влиянием ЕГЭ) подразделения, как ожидается, используют различные стратегии модернизации реализуемых образовательных программ (посредством создания устойчивых коллабораций внутри вуза и вне его, внедрения новых мер поддержки студентов и др.), открывают новые.

V. Вузовская наука: формы, результаты, управление

Ввиду требований к сочетанию вузами образовательной и научной функций ожидается, что большая часть подразделений ведет научные исследования на регулярной основе. При этом можно предположить, что эти исследования в основном финансируются за счет средств государства (в т.ч. на конкурсной основе – в виде грантов), а доля подразделений, выполняющих научно-исследовательские работы для сторонних организаций, невелика. Еще одна гипотеза в рамках данного направления – существенные различия между образовательными и научными подразделениями по типам реализуемых исследований и источникам их финансирования. Предполагается, что научные подразделения более активно вовлечены в выполнение исследований на заказ, для сторонних организаций.

Выборка и методика сбора данных

Основная задача процедуры отбора образовательных организаций – обеспечить достаточное их количество для получения репрезентативных данных по России. Для этой цели в выборку включаются образовательные и научные подразделения из не менее чем 250 образовательных организаций высшего образования.

При формировании выборки учитываются только подразделения со среднесписочной численностью научно-педагогических работников не менее 15 человек и действующие на момент опроса не менее 2-х лет.

Под образовательными подразделениями понимаются традиционные факультеты и эквивалентные им подразделения. Не включаются в выборку: кафедры и другие подразделения традиционных факультетов, факультеты довузовской подготовки, общеуниверситетские кафедры (иностранных языков, физкультуры и др.). Если в вузе используется система мега-факультетов (объединенных факультетов), для участия в обследовании следует выбирать их подразделения (факультеты, департаменты и т.д.);

мега-факультеты не участвуют в обследовании. Респондентами от образовательных подразделений являются деканы или сотрудники, занимающие эквивалентные должности.

Под научными понимаются подразделения, в которых более 50% среднесписочной численности сотрудников – научные работники (от стажера-исследователя до главного научного сотрудника, а также руководители отделов, групп и т. п.) или персонал с функционалом научных работников, но занимающий ненаучные должности. Наиболее типичными примерами научных подразделений являются научные или научно-исследовательские институты, центры, лаборатории и др. Из числа научных подразделений необходимо выбирать только те, которые не входят в состав других научных подразделений. Они могут быть независимыми (подчиняться напрямую ректорату вуза) или быть частью образовательных подразделений. Если научное подразделение входит в состав факультета или другого образовательного подразделения, его можно включить в выборку только при соблюдении следующего условия: не менее 5 научных работников трудоустроены в подразделении на полную ставку. Респондентами от научных подразделений являются директора институтов, руководители или заведующие центрами, лабораториями и др.

Численность выборки 2000 человек из не менее чем 25 регионов РФ. Выборка стратифицированная. Основания для стратификации (одновременность признаков – в соответствии с детализацией исходных статистических данных о численности научно-педагогических работников вузов):

1. Региональная принадлежность (г. Москва; Северо-западный ФО; Центральный ФО (без г. Москва); Приволжский ФО; Южный ФО (включая Крым) + Сев.-Кавказ. ФО; Уральский ФО; Сибирский ФО; Дальневосточный ФО);
2. Форма собственности образовательной организации (государственная, частная).

В целом по выборке должна быть обеспечена пропорция ведущих и прочих вузов в соответствии с их долями в генеральной совокупности (по головным вузам необходимо по возможности опросить все ведущие вузы). К группе ведущих вузов отнесены: вузы Ассоциации ведущих университетов, Ассоциации «Глобальные университеты», национальные исследовательские университеты, федеральные университеты, вузы, участвующие в программе «5-100».

В целом по выборке должна быть обеспечена доля филиалов исходя из доли численности обучающихся в них студентов приведенного контингента в генеральной совокупности – 9% (численность приведенного контингента студентов используется в

качестве прокси-переменной для численности НПР в филиалах, которой нет в статистических разработочных таблицах).

В каждой отобранной для обследования организации должно быть опрошено по 8 респондентов (при наличии достаточного количества подразделений):

- 4 руководителя образовательных подразделений;
- 4 руководителя научных подразделений.

Обследование проводится методом онлайн-опроса. Метод сбора данных - CAWI (computer assisted web interview) – онлайн анкета для самозаполнения.

Обследование реализуется по сценарию административного опроса. Административный опрос реализуется в два этапа, которые проводятся параллельно. На первом этапе осуществляется сплошная рассылка электронных анкет в виде ссылок по всем вузам через систему ИАС «Мониторинг» вместе с сопровождающими письмами поддержки, а также с инструкцией по распространению ссылок на анкеты внутри организации. Рекрутинг респондентов осуществляется в ходе проведения административного опроса по сплошной выборке вузов, таким образом рассылка проводится сплошным образом по всем вузам, включая филиалы. При этом фиксируются минимальные требования к объемам и структуре итоговой выборке, которые были обозначены выше. На втором этапе в целях повышения отклика осуществляются напоминания об опросе посредством телефонных звонков в образовательные организации. По ходу опроса список для телефонных звонков корректируется, исходя из отклика как на рассылку (например, если руководитель организации перешел по ссылке, но не заполнил анкету до конца, организация добавляется в список для телефонного напоминания), так и на телефонные звонки (в случае отказа организация заменяется на другую из этой же страты).

Для ввода информации используется пакет статистических программ SPSS.

При анализе данных используются следующие методы: динамические ряды, графическое представление данных, сопоставление ответов разных групп респондентов, представляющих образовательные организации разных типов.

Список литературы

1) Доклад Правительства Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации о реализации государственной политики в области образования, 2020. URL: <http://static.government.ru/media/files/TqYc5WPreBUOgYaya15z5siRjBU6sdV0.pdf> (дата доступа: 20.12.2020).

2) Индикаторы образования: 2020: статистический сборник (2020) Бондаренко Н.В., Бородина Д.Р., Гохберг Л.М. и др. М.: НИУ ВШЭ.

- 3) Индикаторы науки: 2020: статистический сборник (2020) Гохберг Л.М., Дитковский К.А., Евневич Е.И. и др. М.: НИУ ВШЭ.
- 4) Юдкевич М.М., Горелова О.Ю. (2015) Академический инбридинг: причины и последствия // Университетское управление: практика и анализ. 2015. № 1
- 5) Участие в управлении университетом (2016) Ответ. ред. О. Бычкова. СПб.: Норма.
- 6) Hu S., Scheuch K., Schwartz R., Gayles J. G., and Li S. (2008) Reinventing Undergraduate Education: Engaging College Students in Research and Creative Activities. ASHE Higher Education Report, Vol. 33, No. 4. San Francisco: Jossey-Bass.