

## **ПРОГРАММА**

### **ПРОВЕДЕНИЯ В 2020 ГОДУ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОБСЛЕДОВАНИЯ – ОПРОСА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

#### **Введение**

Система высшего образования в России сталкивается с новыми вызовами, связанными с необходимостью скорейшего внедрения ИКТ-инструментов и цифровизации образовательного процесса. Основной целью федерального проекта «Цифровая образовательная среда», входящего в национальный проекта «Образование»<sup>1</sup> является «создание современной и безопасной цифровой образовательной среды, обеспечивающей высокое качество и доступность образования всех видов и уровней»<sup>2</sup>. Идеи, сформулированные в рамках национального проекта «Образования» и направленные на реформирование образовательного процесса в сторону перехода к цифровому образованию, внедрению массовых открытых онлайн курсов в учебный процесс, создания смешанных курсов с онлайн-элементами были в значительной мере актуализированы пандемией COVID и необходимостью адаптации к моделям дистанционного обучения.

Цифровизация образования и переход на обучение в формате онлайн и в смешанном формате создаёт новые вызовы для менеджмента университетов, новые требования к преподавателям и изменяет практики преподавателей вузов. Одним из ключевых сюжетов, изучаемых в рамках данного обследования, являются преподавательские практики и цифровизация, которые позволят оценить, насколько преподаватели готовы к переходу к онлайн- и смешанным форматам обучения, в том числе с использованием массовых открытых онлайн-курсов, каковы текущие навыки преподавателей в использовании цифровых инструментов, насколько готовы к дистанционному обучению вузы с точки зрения имеющегося цифрового оборудования.

Преодоление вызовов, связанных с недостаточной цифровой грамотностью ППС возможно на основе программ повышения квалификации и развития компетенций и навыков преподавателей. В рамках обследования МЭО будет проведено подробное изучение данных программ, паттернов и мотивации участия в программах развития компетенций ППС вузов. С учётом высокого среднего возраста ППС вузов и

---

<sup>1</sup> Паспорт национального проекта "Образование" (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16)

<sup>2</sup> Задача из Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. N 204: создание к 2024 году современной и безопасной цифровой образовательной среды, обеспечивающей высокое качество и доступность образования всех видов и уровней

увеличивающейся значимости цифровых навыков, важной задачей является привлечение к работе молодых преподавателей и научных работников. Для этого ряд вузов создают программы развития и интеграции в академическое сообщество молодых преподавателей и аспирантов (программы кадрового резерва). В обследовании текущего года наличие данных программ, способы и инструменты поддержки молодых преподавателей выделены в отдельный сюжет.

Также продолжают реформы, связанные с разработкой и внедрением различных программ развития университетов. За прошедшее десятилетие были созданы федеральные университеты<sup>3</sup>, национальные исследовательские университеты<sup>4</sup>, программа «5-100»<sup>5</sup> для вхождения вузов в мировые рейтинги, программа опорных университетов. С 2020 года предполагается запуск программы стратегического академического лидерства (ПСАЛ)<sup>6</sup>. Перечисленные программы были направлены на развитие исследовательского потенциала вузов, увеличение их вклада в развитие регионов, повышение конкурентоспособности вузов на мировой арене. Перечисленные программы также являются вызовом для менеджмента вузов и изменяют контрактные отношения с преподавателями, а также предъявляют требования к интенсификации научной деятельности, повышению публикационной активности преподавателей и более активному их вовлечению не только в преподавательскую, но и в научно-исследовательскую работу<sup>7</sup>.

В рамках обследования текущего года будут детально изучены изменения в распределении бюджета времени преподавателей между преподаванием, научной и административной работой, их научная продуктивность и паттерны публикационной активности. В вузах происходил переход на систему эффективных контрактов<sup>8</sup>, направленную на оптимизацию системы оплаты труда, повышение заработной платы научно-педагогическим работникам и улучшение качества оказания услуг в

---

<sup>3</sup> Указ Президента РФ от 07.05.2008 N 716 "О федеральных университетах"

<sup>4</sup> Постановление Правительства РФ от 13.07.2009 N 550 (ред. от 06.08.2013) "О конкурсном отборе программ развития образовательных организаций высшего образования, в отношении которых устанавливается категория "национальный исследовательский университет" (вместе с "Правилами конкурсного отбора программ развития образовательных организаций высшего образования, в отношении которых устанавливается категория "национальный исследовательский университет")

<sup>5</sup> Проект повышения конкурентоспособности ведущих российских университетов среди ведущих мировых научно-образовательных центров. <http://5top100.ru/>

<sup>6</sup> [https://www.minobrnauki.gov.ru/ru/press-center/card/?id\\_4=2809](https://www.minobrnauki.gov.ru/ru/press-center/card/?id_4=2809)

<sup>7</sup> Prakhov, I., & Rudakov, V. (2018). The Determinants of Faculty Pay in Russian Universities: Incentive Contracts. Higher School of Economics Research Paper No. WP BRP, 47.

<sup>8</sup> Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р;

государственном секторе. Соответственно в обследовании МЭО будут также изучены динамика и структура оплаты труда, в том числе распределение между базовой и стимулирующей частью оплаты, видами надбавок и удовлетворённостью преподавателей системой начисления надбавок.

Активная реализация перечисленных федеральных программ развития вузов наряду с существенными преимуществами, связанными с увеличением исследовательского потенциала вузов, вошедших в программы, и их продвижением в мировых рейтингах, имеют ряд недостатков, к которым можно отнести усугубление дифференциации в возможностях, ресурсах вузов и качестве научной деятельности и образования<sup>9</sup>. Таким образом, среди российских вузов выделяется устойчивая группа ведущих вузов, характеризующиеся наиболее высоким качеством научной деятельности и образования, обладающими наибольшими возможностями. Наряду с вузами-участниками программы «5-100», федеральными и национальными исследовательскими университетами к этой группе можно также отнести университеты ассоциации ведущих вузов в области экономики и менеджмента<sup>10</sup> и ассоциации «Глобальные университеты»<sup>11</sup>. Новая программа Министерства науки и высшего образования – программа стратегического академического лидерства направлена в том числе на создание условий для развития исследовательского потенциала и качества преподавания в региональных вузах. При этом значимой миссией ведущих вузов является распространение высоких стандартов научной и преподавательской деятельности на все российские вузы. Одним из способов распространения данных стандартов и повышения качества образования и человеческого капитала преподавателей российских вузов являются коллаборации региональных вузов с ведущими вузами. Возможными моделями коллаборации являются создание совместных образовательных программ, так называемых «зеркальных» научных лабораторий<sup>12</sup>, программы привлечения молодых сотрудников региональных вузов на стажировки в ведущие вузы<sup>13</sup>, совместные прикладные проекты или заявки на гранты. Отдельный сюжет обследования 2020 года посвящён именно паттернам коллаборации ведущих и региональных российских вузов.

---

<sup>9</sup> Froumin, I., & Platonova, D. (2017). Higher education expansion in Brazil, Russia, India, and China. *Encyclopedia of International Higher Education Systems and Institutions*. Dordrecht: Springer.

<sup>10</sup> Ассоциация ведущих вузов в области экономики и менеджмента. - <https://avvem.hse.ru/>

<sup>11</sup> Ассоциация Глобальные университеты. - <http://www.globaluni.ru/ru/>

<sup>12</sup> [https://www.hse.ru/interlabs/zerk\\_lab/](https://www.hse.ru/interlabs/zerk_lab/)

<sup>13</sup> <https://postdocru.hse.ru/>

### *Структура обследования*

Объектом обследования являются преподаватели (штатные преподаватели или штатные сотрудники, являющиеся преподавателями по внутреннему совместительству, а также внешние совместители) образовательных организаций высшего образования

Предмет обследования – основные практики преподавательской и научной деятельности, система оплаты труда, удовлетворённость работой, карьерные практики и планы профессорско-преподавательского состава (ППС) образовательных организаций высшего образования, а также их представления и позиции по отношению к своей деятельности, образовательной организации и цифровизации образования.

Целью обследования преподавателей образовательных организаций высшего образования является выявление основных практик преподавательской и научной деятельности, карьерных практик и планов ППС российских вузов, изучение системы оплаты труда, эффективного контракта, а также оценка навыков использования цифровых ресурсов и представлений преподавателей по отношению к цифровизации образования.

На достижения поставленной цели направлены следующие задачи:

1. Выявить и проанализировать основные практики в области преподавательской деятельности;
2. Изучить мотивацию работы преподавателем и степень удовлетворённости работой и карьерные планы преподавателей
3. Оценить доступ, потребности и навыки использования преподавателями цифрового оборудования в учебном процессе, в том числе навыки использования массовых открытых онлайн-курсов и преподавания в режиме онлайн, а также выявить отношение преподавателей к цифровизации образования
4. Выявить и оценить основные практики преподавателей в научной деятельности, паттерны публикационной активности преподавателей и источники её финансирования;
5. Оценить условия труда преподавателей, распределение времени преподавателей между преподаванием, административной и научной деятельностью, а также степень внедрения и удовлетворённость условиями эффективного контракта
6. Оценить степень участия преподавателей в мероприятиях профессионального развития и социальных программах вуза
7. Выявить основные паттерны и модели сотрудничества преподавателей ведущих и региональных вузов
8. Оценить различия в мотивации и практиках преподавательской деятельности между штатными сотрудниками вузов, внешними и внутренними совместителями.

Программа обследования 2020 года сформирована с учётом необходимости сохранения его мониторингового характера. Вместе с тем она существенно актуализирована с учётом основных направлений развития высшего образования и возможностей, которые предоставляет переход к опросу в формате онлайн. По сравнению с предыдущими годами обследования в анкету был добавлен блок о цифровизации, объединивший и существенно расширивший сюжеты, связанные с ИКТ-навыками ППС, цифровой образовательной средой в вузах и массовыми открытыми онлайн курсами (МООК). В рамках данного сюжета также были добавлены вопросы об ожиданиях и эффектах от внедрения ИКТ. В анкету были добавлены новые сюжеты, посвящённые программам развития компетенций преподавателей, кадрового резерва, участию ППС в социальных программах, коллаборации между ведущими и региональными вузами, а также отдельный блок для внешних совместителей. При этом были сохранены и расширены традиционные блоки анкеты, связанные с преподавательскими практиками, карьерными планами, научной деятельностью, заработной платой, бюджетом времени, эффективными контрактом и персональными характеристикам преподавателей.

#### **Тематические направления**

Программа обследования ППС вузов включает в себя следующие тематические направления:

1. Основные практики преподавательской деятельности
2. Цифровизация:
  - ИКТ навыки
  - Доступ, потребности и использование цифровых ресурсов
  - Массовые открытые онлайн курсы (МООК)
  - Ожидания и эффекты от внедрения ИКТ
3. Научная деятельность преподавателей вузов
4. Заработная плата, бюджет времени и эффективный контракт
5. Мотивация, удовлетворённость работой и карьерные планы преподавателей
6. Развитие компетенций ППС, повышение квалификации, программы кадрового резерва, участие в социальных программах
7. Коллаборация между ведущими и региональными вузами
8. Персональные характеристики преподавателей
9. Блок вопросов для внешних совместителей

#### **Обоснование выбора тематических направлений:**

1. **Основные практики преподавательской деятельности**

Сюжет, связанный с изучением практик преподавательской и научной деятельности

является одним из традиционных в рамках Мониторинга экономики образования. Данный сюжет позволяет собрать информацию о практиках работы преподавателей, формах проведения занятий, структуре аудиторной нагрузки. В 2020 году направление, связанное с преподавательскими практиками, было существенно расширено за счёт включения вопросов о количестве преподаваемых курсов и ведении курсовых работ студентов, об отношении к федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС) и их использовании в преподавательской деятельности, о каналах коммуникации со студентами, особенностях оценивания студенческих работ, обновлении курсов и способах получения профессиональной информации. Данное направление представляет значительную ценность, так как позволяет посмотреть вглубь преподавательской профессии, отследить изменения преподавательских практик, которые будут незаметны для статистики образования на макроуровне.

## **2. Цифровизация**

Данный сюжет является одним из ключевых и наиболее значимых с учётом важности задачи цифровизации образования, внедрения наиболее эффективных цифровых и онлайн инструментов в методики преподавания, преподавательские и научные практики. В связи с пандемией COVID и последующим переводом образования на дистанционный формат, актуальность данного сюжета ещё более возросла. Блок цифровизация включает в себя четыре подраздела: навыки ИКТ; доступ, потребности и использование цифровых ресурсов; MOOK; ожидания и эффекты от внедрения ИКТ. Сюжет про навыки ИКТ позволяет определить текущий уровень владения преподавателями цифровым оборудованием, прикладными программами, развитость навыков коммуникации в цифровой среде и навыков работы с цифровой информацией, что позволяет оценить готовность ППС к работе онлайн. Подраздел доступ, потребности и использование позволит выявить паттерны использования цифрового оборудования, а также оценить, насколько потребность в ИКТ оборудовании удовлетворена в вузах. Сюжет про MOOK позволит выявить, насколько преподаватели готовы переходить к использованию MOOK в своих курсах, в том числе в рамках смешанных курсов, когда часть преподаётся в режиме онлайн или на основе онлайн курса, разработанного преподавателем или другими авторами. Таким образом, перечисленные сюжеты позволят оценить готовность как самих преподавателей, так и вузов работать в условиях возрастающей значимости цифровых технологий и перехода на онлайн-режим. Данный блок также позволит оценить отношение преподавателей и их ожидания от внедрения цифровых технологий в образовательный процесс.

### **3. Научная деятельность преподавателей вузов**

Данное тематическое направление позволяет оценить уровень исследовательского потенциала вузов, участие преподавателей в прикладных исследованиях, а также уровень их публикационной активности, с точки зрения параметров размещения, типов, количества и качества подготовленных публикаций. С учётом необходимости интенсификации научной работы и исследований в российских вузах, а также продвижения российских вузов в международные рейтинги, для которых значимым индикатором являются публикации и показатели цитируемости, данный раздел является актуальным, так как позволяет всестороннее оценить динамику публикационной активности преподавателей вузов и факторы, которые на неё влияют.

### **4. Заработная плата, бюджет времени и эффективный контракт**

В рамках данного тематического направления рассматривается бюджет времени преподавателей (распределение времени между преподаванием, научной, административной и прочими видами деятельности), структура заработной платы преподавателей и особенности стимулирующего (эффективного) контракта, соотношение базовой ставки и надбавок. Задача повышения оплаты труда преподавателей вузов рассматривается как одна из приоритетных в рамках «Майских» указов Президента Российской Федерации<sup>14</sup> и национального проекта Наука<sup>15</sup>. Соответственно, дополнительный источник данных о заработной плате преподавателей на микроуровне позволит дополнить данные административной статистики и оценить динамику оплаты труда преподавателей вузов и оценить эффективность выполнения «майских» указов. С учётом наличия в опросе индивидуальных и трудовых характеристик преподавателей, в рамках данного опроса может быть оценены факторы, определяющие заработную плату ППС. Подраздел про эффективный контракт позволяет выявить, результаты внедрения в российских вузах системы эффективного контракта, из каких составляющих формируется оплата труда преподавателей, каково соотношение базовой и стимулирующей частей оплаты труда, и насколько сами преподаватели удовлетворены этой системой оплаты труда.

---

<sup>14</sup> Указ Президента РФ от 07.05.2018 N 204 (ред. от 21.07.2020) "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года"

<sup>15</sup> "Паспорт национального проекта "Наука" (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16)

## **5. Мотивация, удовлетворённость работой и карьерные планы преподавателей**

Указанный блок вопросов позволяет оценить степень удовлетворённости работой, удовлетворённости получаемой заработной платой и мотивацию работы преподавателей, оценить, насколько значимыми для преподавателей являются материальные и нематериальные стимулы, насколько преподаватели привержены профессии, чем их привлекает работы преподавателя. Сюжет, посвящённый карьерным планам преподавателей, позволяет выявить их предпочтения относительно карьерных траекторий, планы развития карьеры, смены работы, академической мобильности и готовность ухода из академической сферы занятости. Эти результаты могут быть использованы при принятии решений, связанных с повышением эффективности системы оплаты труда преподавателей за счёт изменения параметров эффективного контракта и привлечения к работе наиболее мотивированных специалистов, а также при формировании кадровой политики вузов.

## **6. Развитие компетенций ППС, повышение квалификации, программы кадрового резерва, участие в социальных программах**

С учётом значимых изменений в профессии преподавателя, связанных с быстрым внедрением цифровых технологий, образовательных инноваций, развития англоязычных программ и необходимости знания английского языка для написания публикаций в ведущих международных журналов, особое значение представляет постоянное повышение квалификации и развитие компетенций ППС вузов. Высокий средний возраст ППС и недостаточное вовлечение молодёжи в преподавание и науку актуализируют вопрос анализа программ поддержки молодых преподавателей, в том числе программ кадрового резерва, на изучение которых направлен один из сюжетов данного направления. Отдельный подраздел посвящён оценке наличия в вузе и участия преподавателей в социальных программах вуза, таких как софинансирование добровольного медицинского страхования, корпоративных пенсионных программ,

## **7. Коллаборация между ведущими и региональными вузами**

В период с 2010 по 2020 годы были осуществлены ряд крупных государственных программ, направленных на выделение и развитие сектора ведущих вузов, такие как создание национально-исследовательских университетов (НИУ), программа «5-100» и другие. С одной стороны, данные программы позволили создать сектор ведущих вузов, имеющих высокий уровень вовлечённости в исследования, с другой стороны – привели к дифференциации в возможностях вузов. Для распространения лучших практик и академических стандартов на все вузы России значимым является построение устойчивого сотрудничества между ведущими и региональными вузами, на основе совместных



образовательных программ, «зеркальных» лабораторий, программ постдоков, совместных заявок на гранты и т.д. Данный блок вопросов направлен на изучение распространённости перечисленных видов сотрудничества между ведущими и региональными вузами, интереса преподавателей к этим видам сотрудничества.

#### **8. Персональные характеристики преподавателей**

Вопросы данного тематического раздела позволяют анализировать социально-демографические характеристики контингента преподавателей вузов (возраст, материальное положение, уровень образования) в динамике, а также качество их человеческого капитала. Данные вопросы также являются контрольными переменными, которые активно будут использоваться для анализа особенностей преподавательских и научных практик, бюджета времени и заработной платы, карьерным планам по различным социально-демографическим группам ППС.

#### **9. Блок вопросов для внешних совместителей**

В рамках данного сюжета анализируется основное место работы внешних совместителей и мотивация работы в вузе. Кроме того, рассмотрение внешних совместителей позволит сравнить преподавательские практики, научную продуктивность, оплату труда и карьерные планы штатных преподавателей, внутренних и внешних совместителей.

### **Тематические блоки и показатели**

- I. Основные практики преподавательской деятельности:
  - a. Преподаваемые дисциплины и программы;
  - b. Структура аудиторной нагрузки и формы проведения занятий;
  - c. Особенности оценивания студентов
  - d. Использование ФГОС в преподавательской деятельности
  - e. Количество преподаваемых курсов и руководство курсовыми и дипломными работами студентов
  - f. Использование результатов, достигнутых студентами в научной работе
  - g. Распространённость нечестных практик со стороны студентов и отношение к ним
  - h. Обновление курсов и чтение профессиональной литературы
  - i. Практики внутренней взаимной профессиональной оценки
- II. Цифровизация
  - a. Навыки ИКТ
  - b. Уровень оснащённости вуза оборудованием, необходимым для использования ИКТ

- c. Потребности в использовании и фактическое использование ИКТ
  - d. Массовые открытые онлайн-курсы (МООК)
  - e. Ожидания и эффекты от внедрения ИКТ
- III. Научная деятельность преподавателей вузов
- a. Участие в научных / профессиональных исследованиях и разработках
  - b. Участие в подготовки НИР, патентов, профессиональных конкурсах, конференциях
  - c. Количество публикаций, в том числе, в научных журналах, включённых в международные базы цитирования Web of Science и/или Scopus;
  - d. Количество платных публикаций
- IV. Заработная плата, бюджет времени и эффективный контракт
- a. Бюджет времени преподавателей по видам деятельности
  - b. Уровень заработной платы преподавателей, в том числе за различные виды деятельности;
  - c. Различные виды надбавок в рамках стимулирующего (эффективного) контракта;
  - d. Структура оплаты труда (соотношение базовой, переменной и стимулирующей части).
- V. Мотивация, удовлетворённость работой и карьерные планы преподавателей
- a. Мотивация работы преподавателем
  - b. Удовлетворённость работой и доходом
  - c. Планы и готовность к переходу на другое место работы;
  - d. Предпочтения относительно траектории развития карьеры
- VI. Развитие компетенций ППС, повышение квалификации, программы кадрового резерва, участие в социальных программах, знание иностранного языка
- a. Наличие программ поддержки молодых преподавателей, формы поддержки
  - b. Трудовые планы после достижения пенсионного возраста
  - c. Участие в корпоративных программах ДМС, пенсионного страхования, фитнеса
  - d. Мероприятия повышения квалификации
  - e. Знание иностранного языка и использование в профессиональной деятельности
- VII. Коллаборация между ведущими и региональными вузами
- a. Опыт сотрудничества с ведущими российскими вузами и желание

принять участие в программах сотрудничества

б. Формы сотрудничества

VIII. Персональные характеристики преподавателей:

а. Социально-демографические характеристики (пол, возраст, тип образования, материальное положение семьи);

б. Профессиональные характеристики (научная степень, звание, общий и педагогический стаж, имбридинг)

Распределение вопросов по тематическим направлениям представлено в таблице 1.

Таблица 1 - Распределение вопросов анкеты ППС ООВО по тематическим направлениям.

Название тематического направления	Номера вопросов
Основные практики преподавательской деятельности	pract7; pract 8; pract 10; R1; R2; pract 12- pract 32; sci58a- sci58d
Цифровизация	ict14- ict 23; R3; ict24- ict 30b; 30C; 30C1s; 30D; 30D1s; ict31b; ict 32- ict 35; ict 39;
Научная деятельность преподавателей вузов	sci44-sci 47
Заработная плата, бюджет времени и эффективный контракт	sci50a- sci 57
Мотивация, удовлетворённость работой и карьерные планы преподавателей	motiv4-motiv7;
Развитие компетенций ППС, повышение квалификации, программы кадрового резерва, участие в социальных программах, знание иностранных языков	comp75a; r4-r8; mob1-mob3; sci59-sci62; social0-social4; comp63a-comp67; comp69; comp70; comp72; comp76- comp79
Коллаборация между ведущими и региональными вузами	coop80a- coop83
Персональные характеристики преподавателей	pers86- pers98
Блок вопросов для внешних совместителей	int84-int85

Обследование позволит подтвердить или опровергнуть следующие предположения в отношении:

1. *Основных практик преподавательской и научной деятельности*

В данном сюжете будет проверена гипотеза о том, что преподаватели вузов хотя и знакомы с федеральными государственными образовательными стандартами высшего

образования (ФГОС ВО), в своей реальной преподавательской деятельности практически никак к ним не обращаются и не используют их содержание. Также предполагается, что большинство преподавателей перегружены аудиторной нагрузкой, преподают одновременно несколько предметов и ведут как предметы, так и курсовые и дипломные работы студентов, не относящиеся непосредственно к области научных интересов. В сюжете также будет проверена гипотеза об «инфляции» оценок – феномене, связанном со снижением строгости проверки и критериев выставления оценок, выражающейся в увеличивающейся доле студентов с формально высоким уровнем успеваемости. Данная тенденция характерна для всех образовательных систем, характеризующихся массовизацией высшего образования и его дифференциацией по качеству. Предполагается, что по сравнению с предыдущими годами обследования (2014 и 2017) масштабы нечестных практик должны снизиться, в особенности в университетах с особым статусом (НИУ, ФУ, вузов-участников программы «5-100»). Также будет проверена гипотеза о том, что у многих преподавателей не хватает времени читать современную профессиональную литературу по их предмету. В данном сюжете также будет проверяться гипотеза о значимых различиях в уровне толерантности к списыванию и другим формам академического мошенничества в зависимости от статуса вуза.

## *2. Цифровизации*

В данном сюжете будет проверена гипотеза о том, что уровень цифровых навыков преподавателей вузов остаётся на достаточно низком уровне, хотя и с существенными различиями по возрастным группам, типам вузов и образовательным программам (специальностям). Тем не менее, ожидается, что по сравнению с предыдущими годами обследования увеличится уровень цифровой грамотности преподавателей, а необходимость перехода на дистанционное обучение в силу пандемии COVID-19 лишь усилит этот тренд. Данный переход позволил оценить фактические преимущества и недостатки цифрового образования и дистанционного обучения, что должно было улучшить отношение среди всех групп преподавателей к цифровизации образования и массовым открытым онлайн курсам.

## *3. Научная деятельность преподавателей вузов*

Предполагается, что примерно половина преподавателей вообще не имеют публикаций, около 20% - имеют публикации в российских журналах и лишь незначительная часть публикуются в журналах, входящих в международные базы цитирования Web of Science или Scopus. При этом значительная доля преподавателей, имеющих научные работы, публиковались в журналах на платной основе, причём, как правило, в низкокачественных журналах или платных сборниках статей по результатам конференций.

Будет проверяться гипотеза о значимости различий в научной продуктивности преподавателей в зависимости от статуса вуза (НИУ, 5-100, опорный вуз и прочие).

#### *4. Заработная плата, бюджет времени и эффективный контракт*

Будет оценена динамика заработной платы ППС и проверена гипотеза об увеличении среднего уровня заработной платы ППС в результате «Майских» указов и проводимой политики, направленной на увеличение заработной платы научно-педагогических работников. Бюджет времени преподавателей (распределение между научной и преподавательской деятельностью) должен различаться в зависимости от статуса вуза: в НИУ и университетах 5-100 относительно выше будет доля времени на занятие научной деятельностью. Предполагается, что среди основных факторов, положительно влияющих на уровень заработной платы ППС является регион (Москва), статус вуза (вуз-участник программы «5-100», НИУ), наличие учёной степени и административной позиции, мужской пол. Также будет проанализирована степень внедрения эффективного контракта и проверено предположение о том, что доля стимулирующей части в общем объёме выплат будет выше в ведущих вузах.

#### *5. Мотивация, удовлетворённость работой и карьерные планы преподавателей*

В данном разделе будет проверена гипотеза о том, что у преподавателей вузов нематериальные стимулы работы преобладают над материальными. При этом уровень удовлетворённости работой в целом будет достаточно высоким, а уровень удовлетворённости уровнем оплаты труда – низким. Предполагается, что наиболее предпочтительными вариантами карьеры для ППС является преподавательский трек (преподаватель-доцент-профессор) и административный трек (зав.кафедрой-декан-проректор), либо сочетание указанных треков.

#### *6. Развитие компетенций ППС, повышение квалификации, программы кадрового резерва, участие в социальных программах, знание иностранных языков*

Предполагается, что специальные программы поддержки молодых преподавателей и научных сотрудников существуют лишь в небольшом количестве вузов, прежде всего, в вузах с особым статусом (вузы-участники программы «5-100» и НИУ). Будет проверена гипотеза о том, что несмотря на то, что преподаватели достаточно часто проходят повышение квалификации, эти мероприятия являются, скорее, формальными и не улучшают существенно навыки ППС. Также будут проверены гипотезы об ограниченной распространённости в вузах корпоративных программ ДМС и добровольного пенсионного страхования.

## 7. *Коллаборация между ведущими и региональными вузами*

Предполагается, что уровень сотрудничества между преподавателями ведущих и региональных вузов является незначительным, будут выявлены наиболее типичные паттерны существующих коллабораций.

Оставшиеся блоки являются вспомогательными, так как позволяют тестировать перечисленные гипотезы и различия в образовательных, научных, карьерных практиках ППС и отношению к цифровизации по социально-демографическим характеристикам преподавателей, а также в зависимости от того, является ли преподаватель штатным, внутренним или внешним совместителем.

### *Выборка и методика сбора данных*

По сравнению с предыдущими годами обследования была существенно расширена выборка исследования, а также произошли принципиальные изменения в методике сбора данных, связанные с переходом от «бумажных» анкет к онлайн-опросу. Сбор данных осуществляется на основе метода CAWI (computer assisted web interview) посредством самозаполнения электронных анкет преподавателями вузов.

Обследование реализуется в двух дизайнах: административный опрос и опрос с применением технологии ривер-семплинг (поточной выборки). Данные, собранные двумя представленными методами – «ривер-семплинг» и административный опрос, – будут дополнять друг друга.

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 обозначены далее в этом разделе. На втором этапе в целях повышения отклика осуществляются напоминания об опросе посредством телефонных звонков в образовательные организации.

В «ривер-семплинг» рекрутирование респондентов осуществляется на основе отнесения их к тому или иному типу организаций. Таким образом, квоты для «ривер-семплинга» рассчитаны, исходя из распределения ППС по типам организаций в генеральной совокупности, без дополнительного контроля числа респондентов, отобранных в каждой организации.

Запланированный размер выборки опроса ППС составляет 5000 человек. Опрос проводится не менее чем в 40 регионах РФ. Выборка является стратифицированной. В качестве стратифицирующих критериев были выделены следующие параметры:

- 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);
- Форма собственности образовательной организации (государственная, частная).

Основаниями для стратификации выборки является детализация исходных статистических данных о численности ППС. В выборке будет обеспечена пропорция ППС в ведущих (29%), опорных (11%) и прочих (60%) вузах. К группе ведущих вузов отнесены вузы Ассоциации ведущих университетов, Ассоциации «Глобальные университеты», национальные исследовательские университеты, федеральные университеты, вузы, участвующие в программе «5-100».

В выборку войдут ППС вузов, работающие в организации более 6 месяцев, опрашиваются только штатные сотрудники или внештатные/внутренние совместители (работающие по договорам ГПД в опросе участие не принимают).

В целом по выборке должно быть обеспечено распределение ППС в зависимости от размера вуза в соответствии с соответствующими данными в генеральной совокупности о численности студентов-очников (таблица 2).

Таблица 2 - Распределение выборки ППС в зависимости от размера вуза (по численности студентов очной формы обучения)

Размер вуза (по численности студентов)	% студентов-очников
до 300 чел. включительно	2
301-1000 чел.	6
1001-3500 чел.	21
более 3500 чел.	71

В каждой отобранной для обследований организации должно быть опрошено по 3-45 работников ППС, работающих более 6 мес. в этом месте, в зависимости от размера вуза (таблица 3). Распределение респондентов между штатными ППС и внешними совместителями в каждой организации устанавливается исходя из их соотношения в генеральной совокупности:

- для государственных вузов – 4:1;
- для частных вузов – 2:1.

При этом в каждой организации работники ППС должны представлять (по основному месту оформления в опрашиваемом вузе) не менее 3-х факультетов.

Таблица 3 - Необходимое число опрошенных ППС на 1 организацию в выборке в зависимости от размера вуза, формы собственности и типа оформления ППС

Размер вуза (по численности студентов)	Численность ППС на 1 организацию, чел.			
	Государственные вузы		Частные вузы	
	Штатные	Внеш. совм.	Штатные	Внеш. совм.
до 300 чел. включительно	4	1	2	1
301-1000 чел.	4	1	2	1
1001-3500 чел.	12	3	10	5
более 3500 чел.	36	9	–	–

При анализе данных используются следующие методы: динамические ряды, графическое представление данных, сопоставление ответов разных групп респондентов, представляющих образовательные организации разных типов. Анализ данных проводится в программах Excel, SPSS и Stata.



## ПРИЛОЖЕНИЕ

В таблице 4 представлена тематика опросов преподавателей в 2008-2020 гг.

Таблица 4 - Тематика опросов преподавателей в 2008-2020 гг.

	Годы проведения обследования	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2020
	Количество опрошенных	1194	1208	1210	1203	1190	1228	1507	1500	1500	1500	5000
Мотивация труда	Чем привлекает работа преподавателя											
	Что не нравится в работе в данном вузе											
	Чем привлекает работа в данном вузе											
	Уровень удовлетворённости работой в вузе											
Основные практики преподавательской деятельности	Использование технических средств при проведении занятий											
	Использование ресурсов интернета в программах											
	Используется ли электронная почта для связи со студентами											
	Общение со студентами во внеаудиторные часы											
	Характеристики кафедры											
	Привлечение студентов к преподаванию											
	Оценка учебной активности студентов											
	Ресурсы, используемые при подготовке и проведении занятий											
	Структура аудиторной нагрузки											
	Формы проведения занятий											
	Обратная связь со студентами											
	Используется ли накопительная оценка											
	Формы проведения итогового экзамена											
	Формы текущего контроля знаний											
Когда информирует о формах контроля												
Знание и использование ФГОС												

Годы проведения обследования		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2020
	Количество преподаваемых курсов (в широкой / узкой сфере интересов)											
	Руководство КР/ВКР студентов (в широкой/узкой сфере интересов)											
	Использование результатов студентов в своей научной работе											
	Особенности оценивания студентов											
	Отношение к работе студентов											
	Чтение преподавателями профессиональной литературы											
Отношение к плагиату и нечестным практикам	Оценка распространенности нечестных практик											
	Отношение к списыванию на экзамене											
	Отношение к плагиату в письменных работах											
	Принята ли проверка на плагиат студенческих работ											
	Необходима ли проверка на плагиат диссертаций											
	Слышали ли о фактах платы за экзамен											
	Отношение к практикам лишения учёных степеней за наличие плагиата в кандидатских и докторских работах											
Цифровизация	Владение компьютерными программами, их использование											
	Уровень владения цифровыми навыками											
	Опыт дистанционного преподавания											
	Оснащённость вуза цифровым оборудованием											
	Использование информационно-образовательной среды (ЭИОС, LMS и др.)											
	Использование баз научной периодики											
	Использование профессиональных интернет-ресурсов											
	Наличие дома цифрового оборудования											

Годы проведения обследования		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2020
	Потребность в цифровом оборудовании на рабочем месте											
	Доступ и использование цифрового оборудования в вузе											
	Использование MOOK в образовательной деятельности											
	Применение смешанных форматов обучения с использованием MOOK											
	Отношение к внедрению MOOK											
	Авторство MOOK											
	Личный опыт обучения при помощи MOOK											
	Планы обучения при помощи MOOK											
	Ожидания и эффекты от внедрения ИКТ											
	Личный опыт обучения при помощи MOOCS											
	Планы участия в таких курсах											
	Основные преимущества данной формы обучения											
	Основные недостатки данной формы обучения											
	Оценка массовых открытых онлайн курсов как субститутов стандартных курсов в университете											
	Язык обучения на массовых открытых онлайн курсах											
	Соответствие курсов MOOCS специальности обучения											
Мотивация обучения при помощи MOOCS												
Характеристики работы в данном вузе и дополнительной работы	С какого года работает в данном вузе											
	Как устроился на работу в данном вузе											
	Количество преподаваемых курсов											
	Преподаваемые дисциплины											
	На каких программах преподает в данном вузе											
	Ведет ли дополнительные занятия в данном вузе											
	Штатный ли сотрудник в данном вузе											

Годы проведения обследования		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2020
	Подрабатывание в данном вузе											
	Как оформлена работа в данном вузе											
	Согласие внештатных сотрудников перейти на полную ставку при росте оплаты											
	Наличие и виды дополнительной работы											
	Причины дополнительной работы											
	Согласие отказаться от дополнительной работы при росте оплаты											
	Условия договора при поступлении на работу											
	Наличие обязательной учебной нагрузки											
Научная деятельность преподавателей вузов	Участие в научной работе за последние 2 года											
	Ресурсы, используемые в научной работе											
	Сложности, мешающие заниматься наукой											
	Количество публикаций за последний год											
	Наличие и количество публикаций в журналах, входящих в Web of Science и Scopus, монографий, статей в российских журналах и тд											
	Участие в НИР											
	Участие в профессиональных конкурсах											
	Выступления на конференциях											
	Заявки на патенты											
	Платные публикации											
	Источники финансирования публикационной активности											
	Какую сумму заплатили за публикации в журналах											
Бюджет времени, заработная плата и	Бюджет времени на работе											
	Доходы по видам работы											
	Наличие и получение доплат в данном вузе сверх оклада											

	Годы проведения обследования	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2020
эффективный контракт	Соотношение между базовой ставкой и надбавками в рамках эффективного контракта											
	Стоимость репетиторских занятий											
	Зарботная плата (новая)											
	Динамика заработной платы											
	Получение доплат в вузе сверх оклада											
	Виды доплат (надбавок)											
	Удовлетворённость системой надбавок											
Институциональные характеристики вуза (модель управления)	Дополнительные услуги и преимущества в данном вузе для преподавателей											
	Оценка взаимоотношений в данном вузе											
	Влияние групп на политику вуза											
	Лица, участвующие в оценке и аттестации работы											
	Паттерны и практики взаимной профессиональной оценки, контроля, помощи и обмена информации											
Планы и ожидания преподавателей	Желание сменить работу											
	На какую работу хотели бы перейти											
	Альтернативная заработная плата на рутинной работе											
	Профессиональные планы											
	Профессиональные ожидания											
	Оценка проблем, с которыми столкнется вуз в ближайшие 2 года											
	Удовлетворённость доходом											
	Стратегии для увеличения дохода											
	Предпочтительная карьерная траектория											
	Готовность переехать на работу в другой город											
	Доля выпускников вуза в ППС											

	Годы проведения обследования	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2020
Академический рынок труда	Конкурентоспособность заработной платы преподавателей по сравнению с иными сферами занятости											
	Конкуренция между преподавателями в вузе											
	Отношение к открытому конкурсу ППС											
Развитие компетенций ППС, повышение квалификации, программы кадрового резерва, участие в социальных программах	Программы кадрового резерва и формы поддержки молодых преподавателей											
	Трудовые планы по достижению пенсионного возраста											
	Корпоративная программа ДМС											
	Корпоративная программа пенсионного страхования											
	Корпоративная программа здорового образа жизни											
	Участие в повышении квалификации за 3 года											
	Полезность ПК											
	Направления ПК											
	Онлайн-обучение в рамках ПК											
	Мотивация ПК											
	Поддержка ПК со стороны вуза											
	Потребность в повышении квалификации											
	Владение иностранным языком											
	Использование иностранного языка											
Формы международного сотрудничества												
Оценка качества обучения	Субъективные оценки качества образования и материально-технической базы											
	Оценка важности компетенций, развиваемых у студентов											
	Представления о том, что такое "качественное образование"											
	Оценка конкурентоспособности вуза											
	Рекламные мероприятия в вузе											

Годы проведения обследования		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2020
	Наличие сайта у вуза											
	Характеристики хорошего преподавателя											
	Сравнительная оценка качества обучения, преподавателей и студентов											
	Оценка потенциальных заработков выпускников											
Коллаборация с ведущими вузами	Факт сотрудничества с ведущими вузами											
	Формы сотрудничества с ведущими вузами											
	Отношение руководства к такому сотрудничеству											
	Потребность в программах сотрудничества											
Оценка образовательной политики	Оценки последствий ЕГЭ											
	Оценка мер образовательной политики											
	Оценка закона об образовании											
	Какое влияние оказал закон об образовании											
Персональные характеристики	Пол											
	Возраст											
	Трудовой стаж											
	Преподавательский стаж											
	Научно-педагогический стаж											
	Уровень образования (наличие степеней, званий)											
	Учились ли в данном вузе											
	Профиль образования											
	Наличие степени и звания											
	Занимаемые должности											
	Стаж работы в должности											
	Семейное положение											
	Наличие детей											
	Учеба и работа детей в УЗ											
Количество человек в семье												

	Годы проведения обследования	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2020
	Наличие оргтехники дома											
	Материальное положение семьи											
	Изменение материального положения семьи											
	Доходы семьи											
	Размер библиотеки											
	Участие в работе НКО, и т.д.											



