

Что влияет на факт получения звания «Лучший преподаватель»?

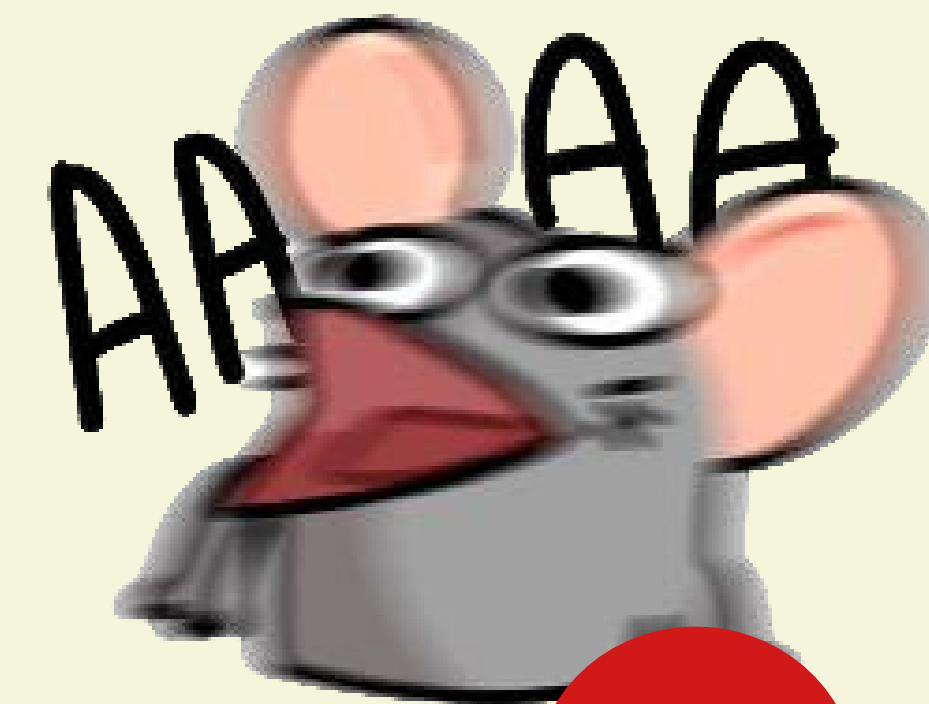
Команда 10



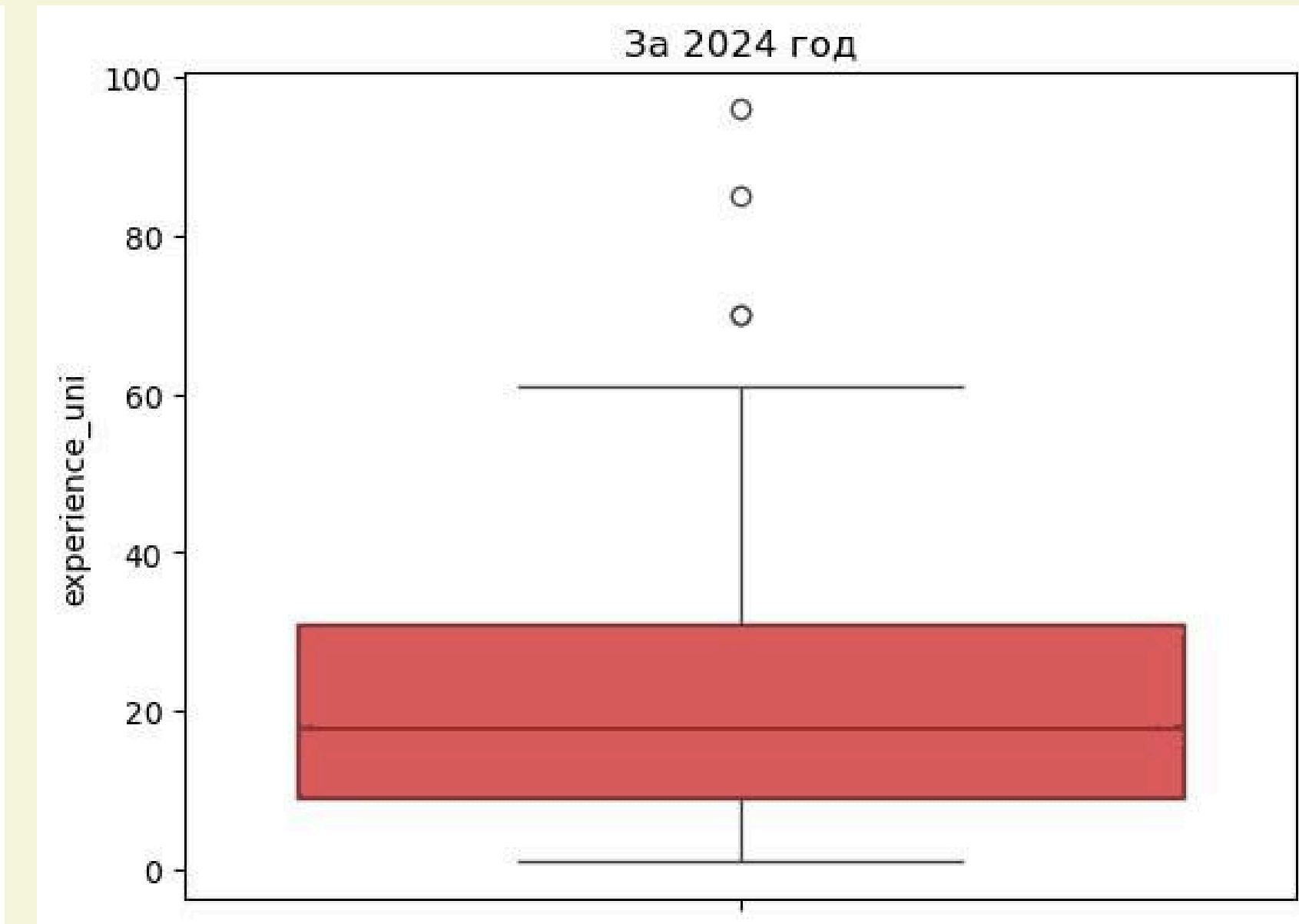
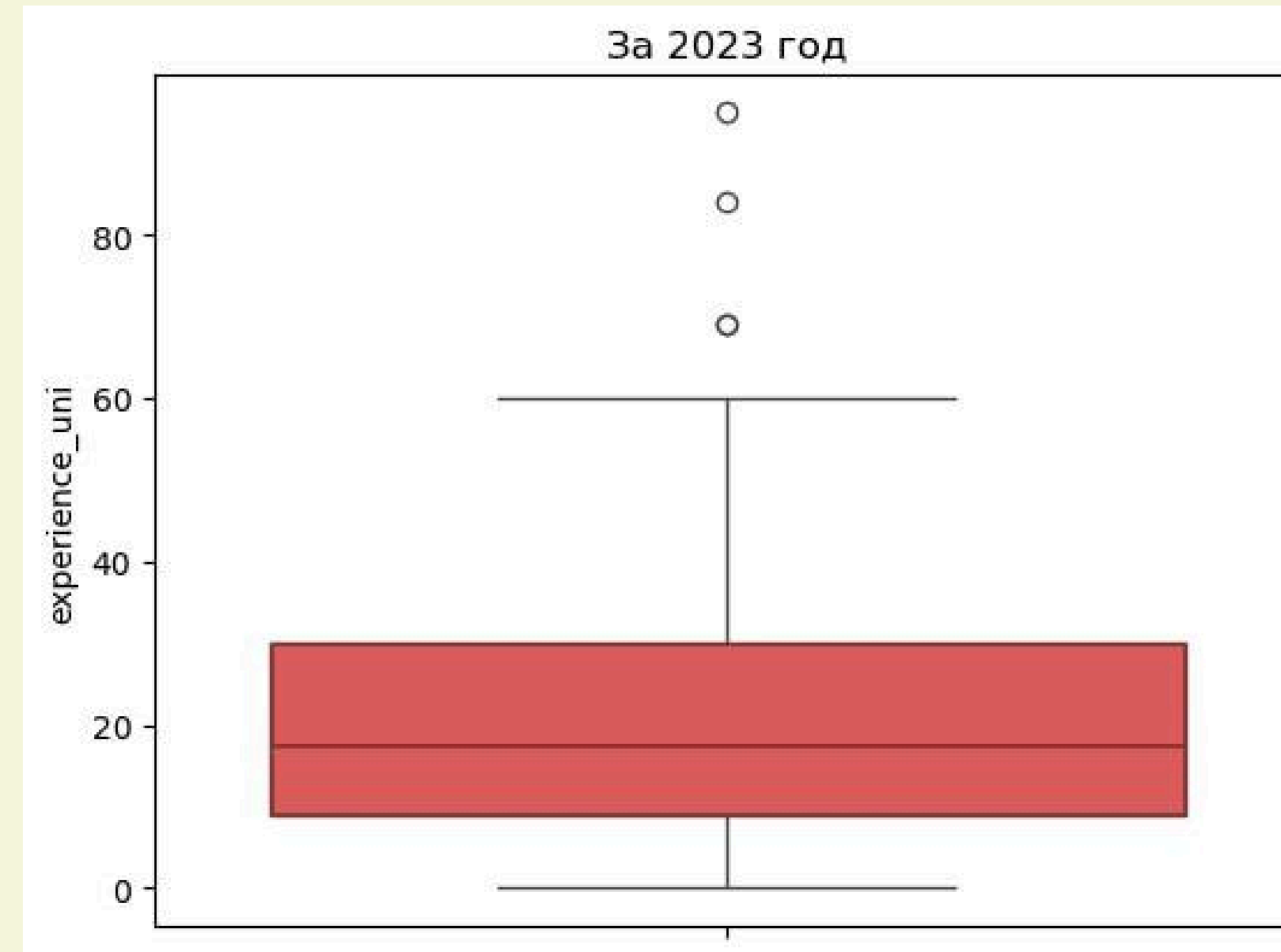
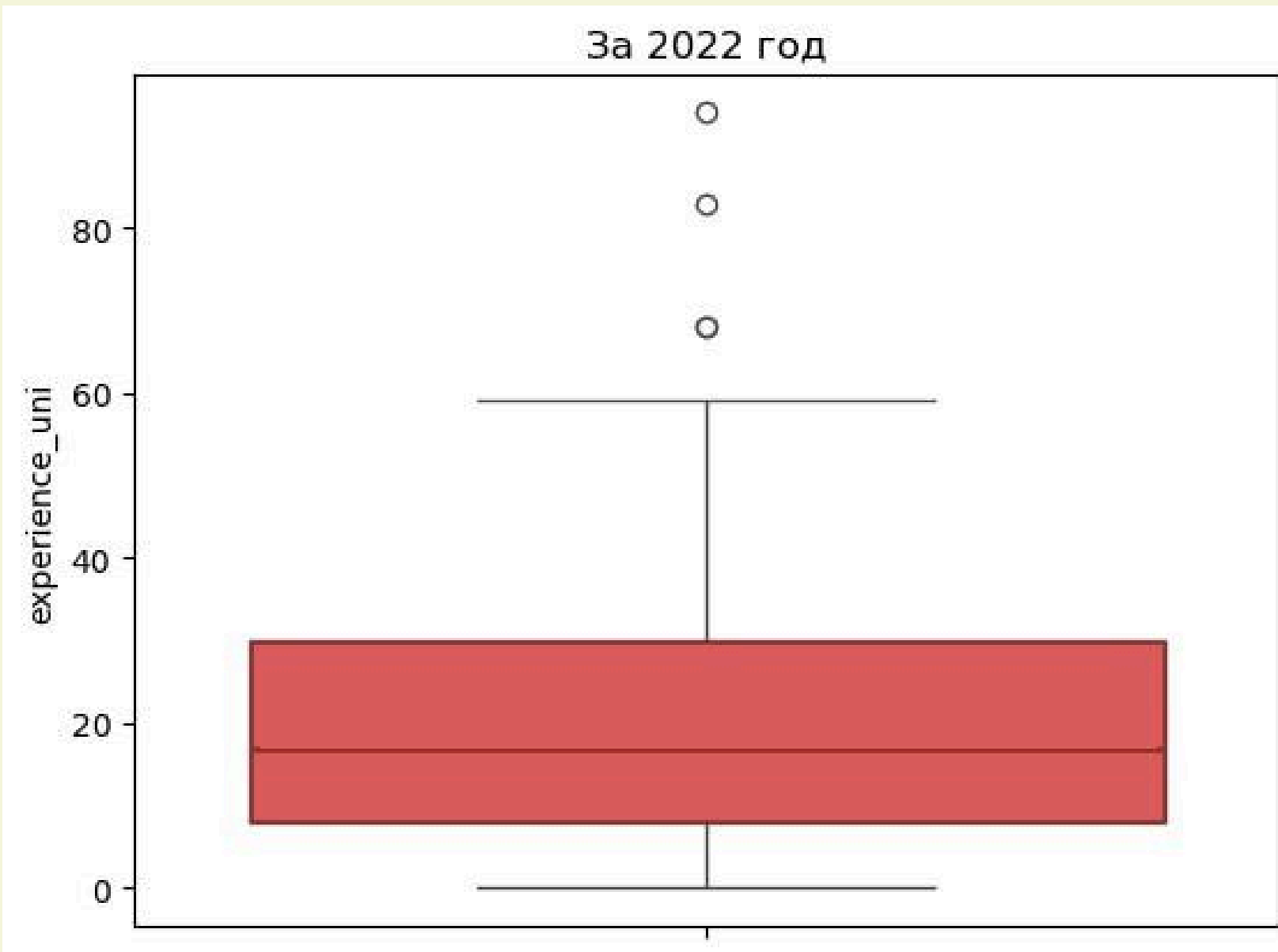
Структура данных

- данные разделены на 33 признака
- наблюдения представлены за 3 года по 829 уникальным преподавателям, всего 2487 наблюдений
- пустые значения имеют 5 из 33 признаков

Дискретные	Номинальные	Порядковые	Бинарные	Временные	ID
19	2	2	4	5	1



Выбросы и ошибки



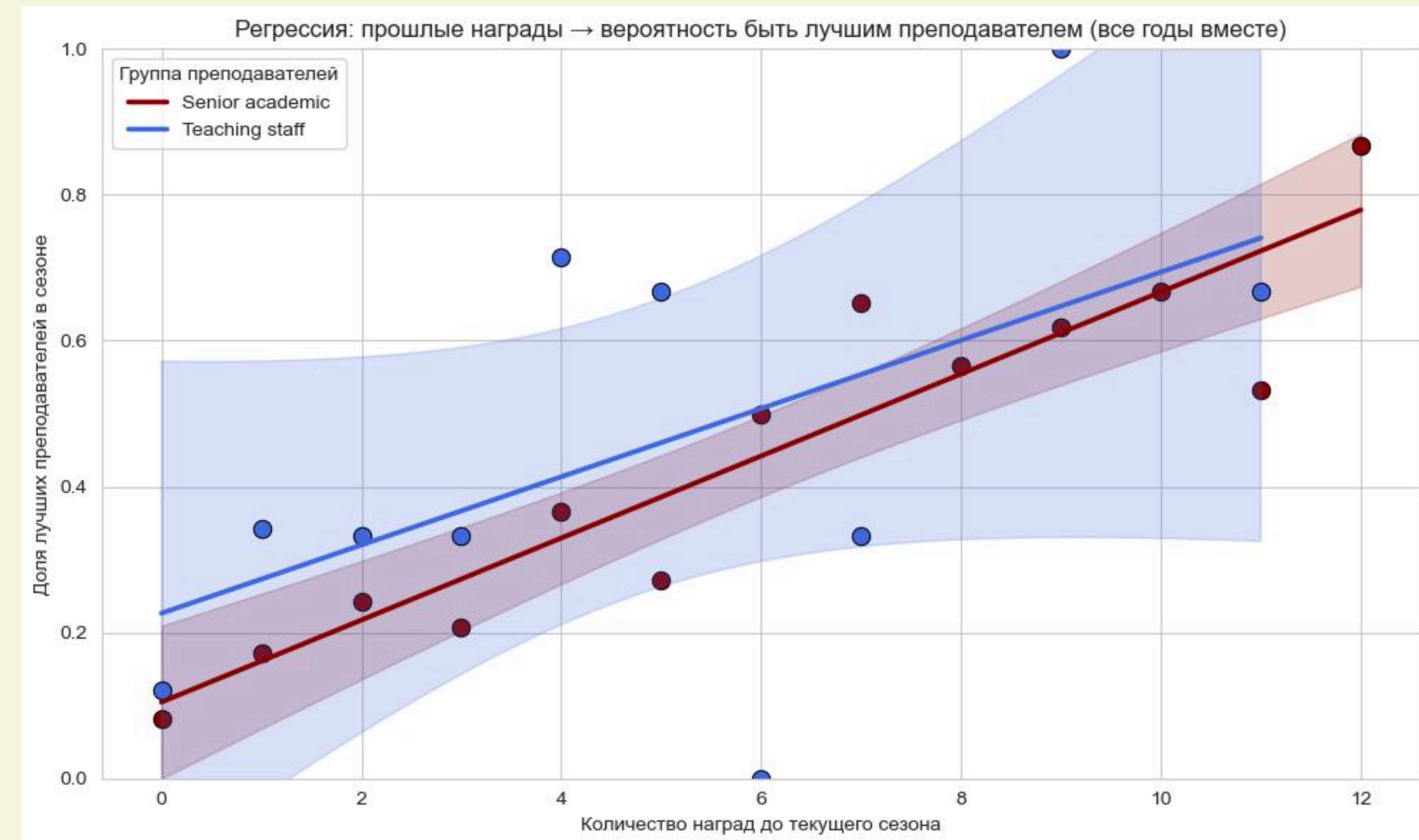
Избавились от значений, где научно-педагогический стаж (`experience_uni`) имеет значения больше 60 (по правилу $1,5 \text{ IQR}$) или меньше 0.

Во всем датасете таких данных оказалось $<1\%$

Подход к гипотезе

Анализируем зависимость факта получения звания "лучший преподаватель" за прошлые годы и долю получивших звания в этом году. Наблюдения разбиты на две группы: доценты и профессора (senior) и преподаватели и старшие преподаватели (teaching staff).

	Группа	Коэффициент	R^2	p-value	N
0	Senior academic	0.0562	0.8639	0.0000	1598
1	Teaching staff	0.0468	0.2941	0.1053	504



Гипотеза

Разделим всех людей на 2 выборки:

1. Те, кто заинтересован в повышении
2. Те, кого устраивает их текущее положение



На получение звания “лучший преподаватель” влияет...

Близость к переходу на следующую ступень карьеры

Количество уже полученных званий “лучший преподаватель”

Требования к квалификации и критерии оценки публикационной активности

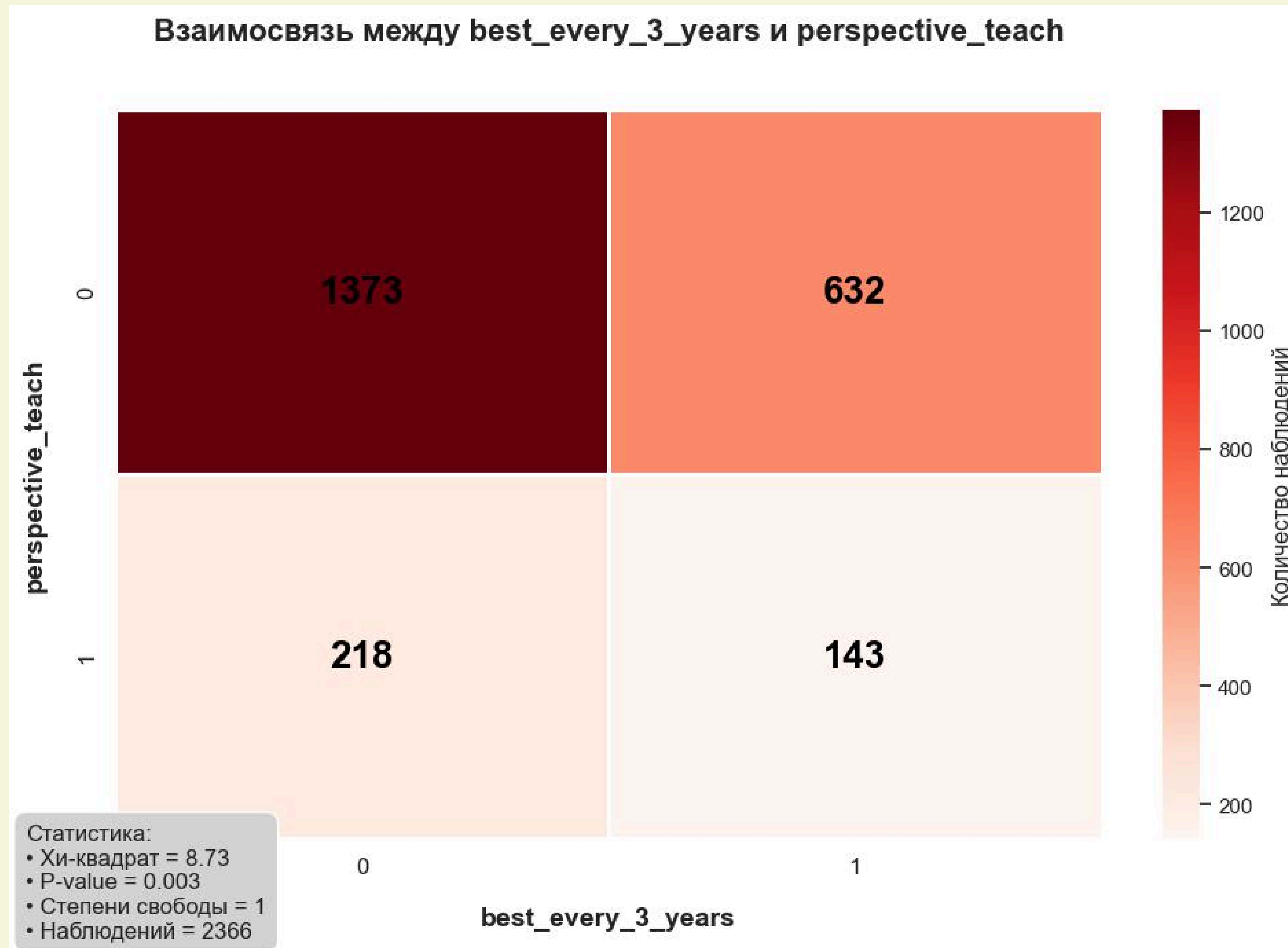
	Требования к квалификации	Критерии оценки публикационной активности (наличие публикаций за последние три года (с 2022))
Ассистент	высшее образование и стаж работы в образовательном учреждении не менее 1 года, при наличии высшего образования или ученой степени кандидата наук - без предъявления требований к стажу работы.	не менее двух публикаций
Преподаватель	высшее образование и стаж работы в образовательном учреждении не менее 1 года, при наличии высшего образования или ученой степени кандидата наук - без предъявления требований к стажу работы.	не менее двух публикаций, в том числе не менее одной публикации в рекомендованных списках журналов А, В, С или D
Старший преподаватель	высшее образование и стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет, при наличии ученой степени кандидата наук стаж научно-педагогической работы не менее 1 года.	не менее двух публикаций, в том числе не менее одной публикации в рекомендованных списках журналов А, В, С или D
Доцент	высшее образование, ученая степень кандидата (доктора) наук/ PhD и стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет или ученое звание доцента (старшего научного сотрудника).	не менее трех публикаций, в том числе не менее двух публикаций в рекомендованных списках журналов А, В, С или D
Профессор	высшее образование, ученая степень доктора наук/ PhD и стаж научно-педагогической работы не менее 5 лет или ученое звание профессора.	не менее пяти публикаций, включая три и более публикации в рекомендованных списках журналов А, В, С или D

Математическая модель

best_every_3_years - переменная, которая отвечает за то, являлся ли хоть раз человек лучшим преподавателем за последние 3 года (1 - да, 0 - нет)

perspective_teach - переменная, которая отвечает за то, является ли препод перспективным к переходу (1 - да, 0 - нет)
Расчитывался по критериям для каждой группы (см слайд 4)





процент “неперспективных”,
взявших награду = 31,5 %

процент “перспективных”,
взявших награду = 39,6%

Если сотрудник стремиться к повышению, то он с большей вероятностью становится Лучшим преподавателем.

Это может быть связано с тем, что

- 1. желая повышения, сотрудник больше времени уделяет работе, из-за чего получает высокую оценку со стороны студентов.**
- 2. желая повышения, сотрудник хочет выделиться среди остальных кандидатов на повышение, а звание лучшего преподавателя делает его более предпочтительным среди остальных.**



Чем больше раз сотрудник становился Лучшем преподавателем, тем выше вероятность стать им в этом году

Это может быть связано с тем, что

- 1. Люди, которые уже накопили престиж, видимость и репутацию, вероятно будут работать над поддержанием этого мнения о себе в будущем**
- 2.**



Теоретическая обоснованность исследования

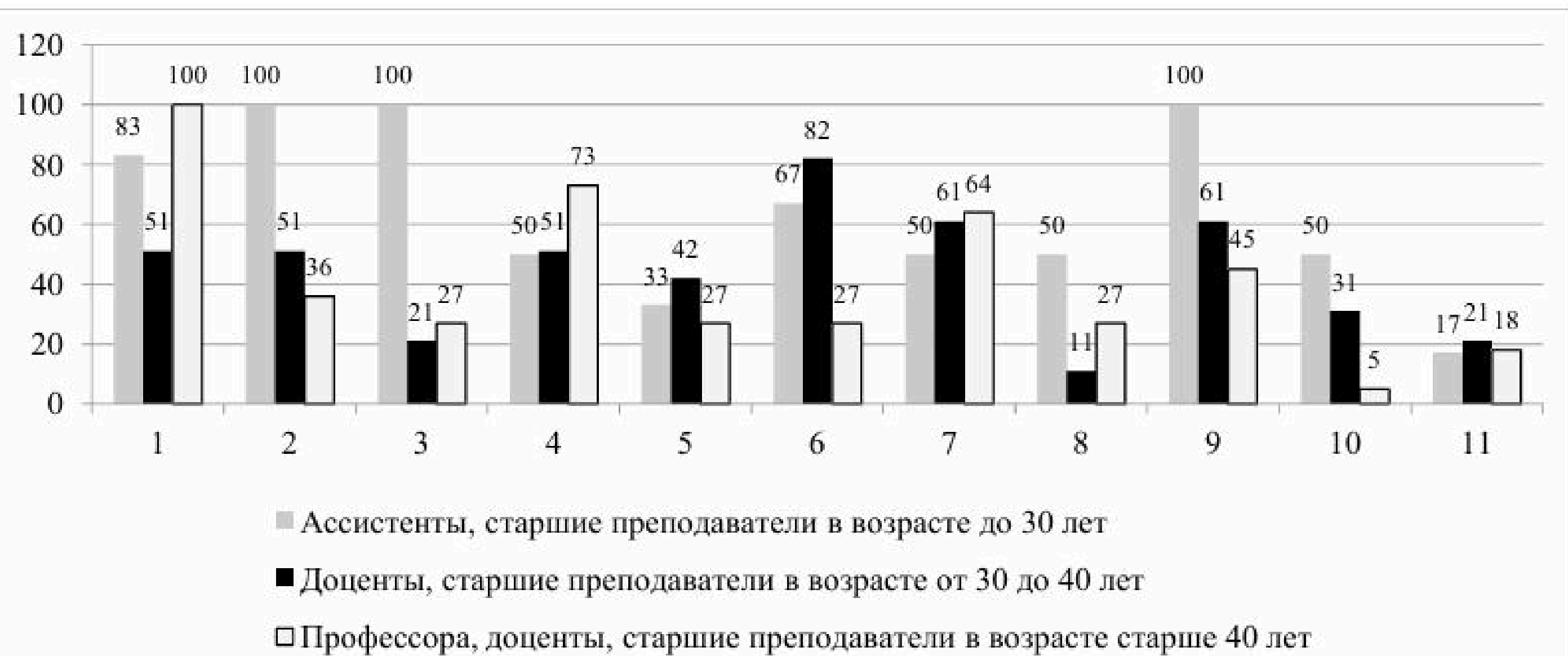


Рис. 1 Мотивы научно-исследовательской деятельности преподавателей: 1–потребность в самореализации; 2–карьерный рост (повышение должности, получение звания); 3–необходимость защитить диссертацию; 4–научный интерес; 5–занимаюсь научно-исследовательской деятельностью лишь для того, чтобы пройти аттестацию и остаться работать в вузе; 6–возможность получать дополнительные баллы для материального стимулирования; 7–необходимость участвовать в научно-исследовательской работе кафедры; 8–потребность в совместной со студентами научно-исследовательской деятельности; 9–потребность в повышении уровня своей профессиональной компетентности; 10–возможность дополнительного заработка в виде грантовой поддержки; 11–признание в научной среде

«По результатам опроса выяснилось (рис. 1), что 100 % опрошенных ассистентов и старших преподавателей, относящихся к возрастной группе до 30 лет в качестве мотивов научно-исследовательской деятельности указывают потребность защитить кандидатскую диссертацию, потребность в повышении уровня своей профессиональной компетентности, потребность в карьерном росте».

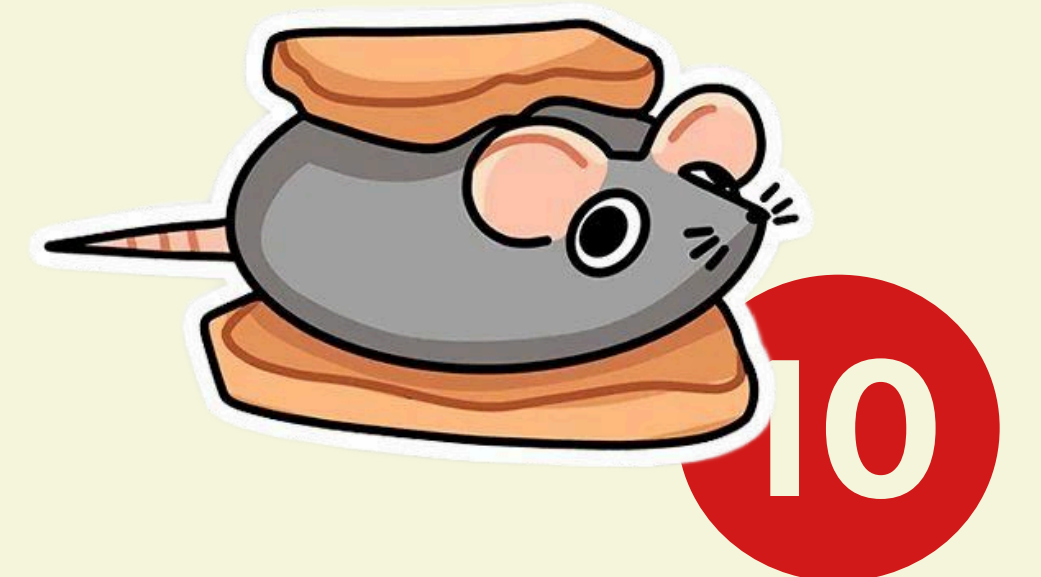
Для Высшей Школы Экономики

Возможность сделать систему мотивации сотрудников и принимать грамотные управленческие решения:

1. Предложить преподавателям, претендующим на более высокую преподавательскую должность возможность взять ментора.

Как и почему работает?

Образовательные результаты (по оценке) выборки обладающих мотивацией преподавателей будет более чувствительны, чем у все преподавателей в сумме относительно менторской работы. Так ВШЭ сможет улучшать качество преподавания тех, кому будет заниматься им далее.



Команда



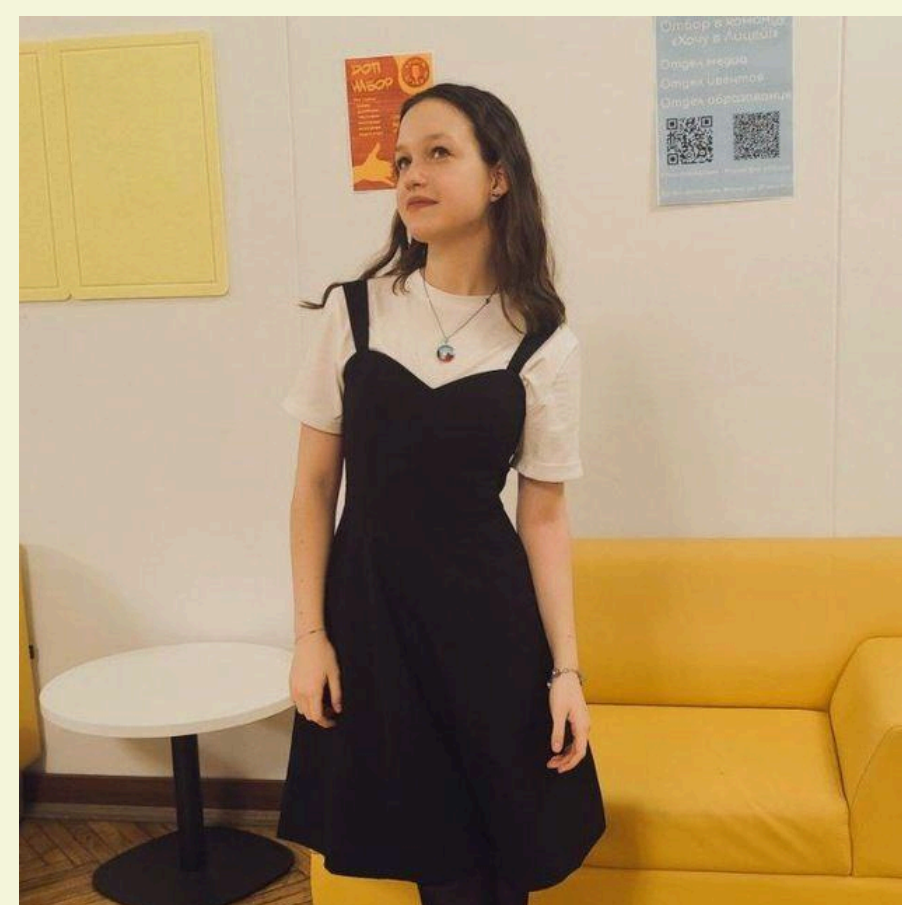
Виктор Хлопков



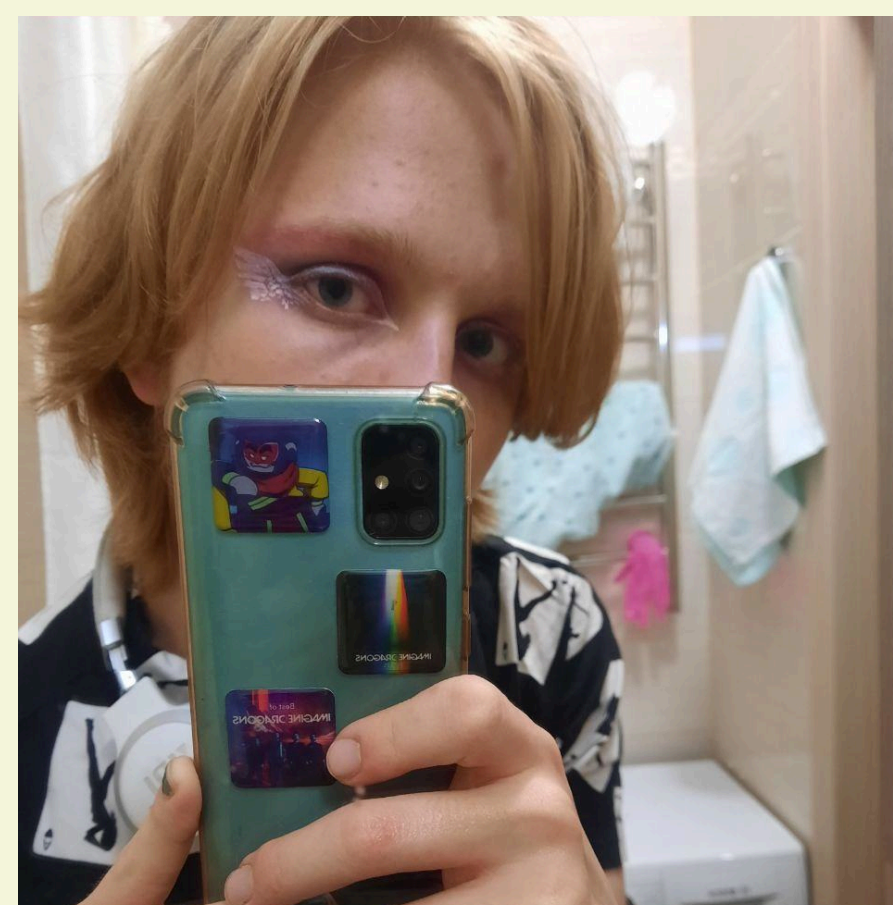
Потапова Полина



Пётр Троицкий



Балашова Ульяна



Чистов Кирилл



Кокшаров Дмитрий

