

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)»**

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА О РЕЗУЛЬТАТАХ ОПРОСОВ

**ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ ОБ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ УСЛОВИЯМИ И ОРГАНИЗАЦИЕЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ;**

по направлению подготовки:

38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»

Направленность (профиль) программы

«Государственное управление экономическим развитием»

ВЛАДИКАВКАЗ, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| ВВЕДЕНИЕ | 3 |
| 1. ОПИСАНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ И СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ОПРОШЕННЫХ | 4 |
| 2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОЦЕНКИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ УСЛОВИЙ ТРУДА В СКГМИ (ГТУ) | 5 |
| 3. ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ | 8 |
| 4. ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ОТНОШЕНИЯМИ | 9 |
| 5. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ИНФОРМАЦИОННОЙ СРЕДОЙ И ДОСТУПНОСТЬЮ ИНФОРМАЦИИ | 12 |
| 7. БАЛАНС ПОЛНОМОЧИЙ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В СКГМИ (ГТУ) | 14 |
| 8. ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА | 14 |
| 9. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ОТНОСИТЕЛЬНО НАПРАВЛЕНИЙ РАЗВИТИЯ СКГМИ (ГТУ) | 15 |
| ВЫВОДЫ ПО ИССЛЕДОВАНИЮ | 16 |

ВВЕДЕНИЕ

Удовлетворенность персонала работой в вузе выступает одним из важнейших критериев, определяющих эффективность работы вуза во всех сферах его деятельности. Оценка администрацией различных факторов, обуславливающих удовлетворенность персонала, позволяет своевременно вносить необходимые коррективы при принятии управленческих решений, выступая формой обратной связи между руководством вуза и персоналом.

Актуальность исследования «Удовлетворенность ППС работой в вузе» обусловлена потребностями не только руководства вуза, но и самого персонала. Преподаватели вуза получают возможность довести до руководства мнение коллектива об условиях своей работы, психологическом климате в коллективе, доступностью информации и т.д.

Удовлетворенность - эмоционально окрашенное психическое состояние человека, возникающее на основе соответствия его намерений, установок, надежд, потребностей с последствиями и результатами деятельности, взаимодействия с социальным и природным окружением. Удовлетворенность касается прежде всего наиболее значимых для личности сфер ее жизнедеятельности — труда, взаимоотношений, общения

Цели и задачи. В соответствии с Положением о системе внутренней независимой оценки качества образования в ФГБОУ ВО СКГМИ (ГТУ) проведено анкетирование сотрудников и профессорско-преподавательского состава, направленное на выяснение удовлетворенности качеством образовательного процесса в СКГМИ (ГТУ) и анализа их мнения.

Предмет исследования – уровень удовлетворенности сотрудников и профессорско-преподавательского состава качеством образовательного процесса в СКГМИ (ГТУ).

Основные цели исследования:

- 1) Повышение качества образовательного процесса;
- 2) Совершенствование системы управления института. Постоянная обратная связь с сотрудниками и профессорско-преподавательским составом необходима для выявления сильных сторон и недостатков учебного процесса, касающихся, в частности, планирования и формирования образовательной программы, определения мероприятий по устранению недочётов и поиску новых современных подходов к оптимизации учебного процесса.

Анкетирование проводилось в рамках процедуры внутренней системы оценки качества - ежегодного мониторинга уровня удовлетворенности сотрудников и профессорско-преподавательского состава качеством образовательного процесса.

Объем выборки составил 20 человек.

Для получения мнения сотрудников и профессорско-преподавательского состава о качестве образовательных услуг в институте ежегодно в конце календарного года проводится анонимное анкетирование.

Анкетирование проводилось в онлайн-формате путем электронного заполнения анкет.

Таким образом, полученная выборка может быть признан репрезентативной, было охвачено более половины ППС ЭФ по образовательным программам.

ОПИСАНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ И СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ОПРОШЕННЫХ.

В марте 2022 года отделом лицензирования, аккредитации и качества образования СКГМИ (ГТУ) было проведено социологическое исследование с целью определить удовлетворенность трудом преподавателей университета.

Объект исследования:

Профессорско-преподавательский состав Экономического факультета.

Задачи исследования:

1. Определение оценки преподавателями условий труда в университете.
2. Определение основных видов деятельности преподавателей факультета и их предпочтений в осуществлении различных видов работ.
3. Анализ отношения преподавателей к профессиональной деятельности в рамках СКГМИ (ГТУ).
4. Определение оценки преподавателей условий повышения квалификации, предоставляемых администрацией вуза.
5. Оценка использования основных источников информации о деятельности университета.
6. Определение предложений администрации вуза по поддержке ППС вуза и направлениям дальнейшего развития университета.

Объем выборки: 20 человек.

Социально-демографические характеристики опрошенных

Большинство опрошенных преподавателей составили доценты – 80,0%, на втором месте – профессора (10,0%), на третьем – заведующие кафедрой (5,0%), и старшие преподаватели (5,0%).

Таблица 1

ДОЛЖНОСТЬ ОПРОШЕННЫХ

| Должность | Количество: | % |
|-------------------|-------------|---------|
| Ассистент | - | - |
| Доцент | 16 | 80,0 |
| Зав. кафедрой | 1 | 5,0 |
| Профессор | 2 | 10,0 |
| Ст. преподаватель | 1 | 5,0 |
| Общий итог | 20 | 100,0 % |

Ученое звание доцента имеют 65,0% опрошенных, профессора – 5,0%. Среди опрошенных отсутствуют преподаватели, имеющие стаж менее 10 лет. 35,7% со стажем 10-20 лет, 64,3% - более 20 лет. 68% опрошенных составили женщины.

Возрастные характеристики опрошенных выглядят следующим образом.

Таблица 2.

ВОЗРАСТ ОПРОШЕННЫХ (ОТ ЧИСЛА ОТВЕТИВШИХ)

| Ваш возраст: | Количество | % |
|----------------|------------|------|
| до 30 лет | - | 0,0 |
| 31-40 лет | 1 | 5,0 |
| 41-50 лет | 8 | 10,0 |
| 51-60 лет | 9 | 75,0 |
| от 61 и старше | 2 | 10,0 |
| Общий итог | 20 | 100 |

Средний возраст опрошенных составил 47,1 лет

2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОЦЕНКИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ УСЛОВИЙ ТРУДА В СКГМИ (ГТУ)

2.1. Оценка условий труда

Преподавателям было предложено по пятибалльной шкале оценить различные аспекты условий труда.

Наиболее высоко преподаватели оценивают доступность и качество электронно-библиотечных систем, возможности занятия спортом.

Наиболее низкие оценки получили:

- уровень оплаты труда
- активность администрации в разрешении возникающих проблем, культурно-массовая работа, возможность заниматься научной деятельностью,
- работа отделов администрации СКГМИ (ГТУ).

Таблица 3

| ПОКАЗАТЕЛЬ | СРЕДНЕЕ |
|---|---------|
| Миссией, политикой, стратегией СКГМИ (ГТУ) и их реализацией | 4,1 |
| Доступность и качество электронно-библиотечных систем, баз данных | 4,8 |
| Морально-психологический климат в коллективе на кафедре | 3,5 |
| Организация питания | 4,1 |
| Качество ЭИОС | 4,6 |
| Доступ в Интернет, программное обеспечение | 3,1 |
| Возможностями занятий спортом в СКГМИ (ГТУ) | 4,7 |
| Возможности по разработке и внедрению новых учебных курсов | 3,2 |
| Возможность заниматься научной деятельностью | 3,4 |
| Обеспеченность кафедры аудиторным фондом | 3,0 |
| Возможностью Вашего участия в принятии управленческих решений | 3,0 |
| Обеспеченность поддержки учебного процесса техническим персоналом | 3,5 |
| Возможность заниматься учебно-методической деятельностью | 3,9 |
| Удовлетворенность годичной часовой нагрузкой | 3,3 |
| Защищенность трудовых прав ППС | 2,8 |
| Результативность действующего эффективного контракта | 2,9 |
| Уровень оплаты труда | 2,6 |
| Состояние материально-технической базы кафедры | 3,3 |
| Активность администрации в разрешении возникающих проблем | 2,5 |
| Культурно-массовая работа | 3,8 |
| Качеством работы отделов администрации СКГМИ (ГТУ) | 2,73 |
| Качеством работы деканата | 4,4 |
| Качеством работы кафедры | 4,2 |
| Состоянием аудиторного фонда для занятий | 3,2 |
| Оснащенностью аудиторий современными техническими средствами | 2,5 |

Мы объединили все эти показатели в одну общую переменную «удовлетворенность условиями труда» и сопоставили ее с различными характеристиками работников с помощью корреляционного анализа.

Общий уровень удовлетворенности профессорско-преподавательского состава условиями своего труда находится на «среднем» уровне -3,54

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПО СФЕРАМ

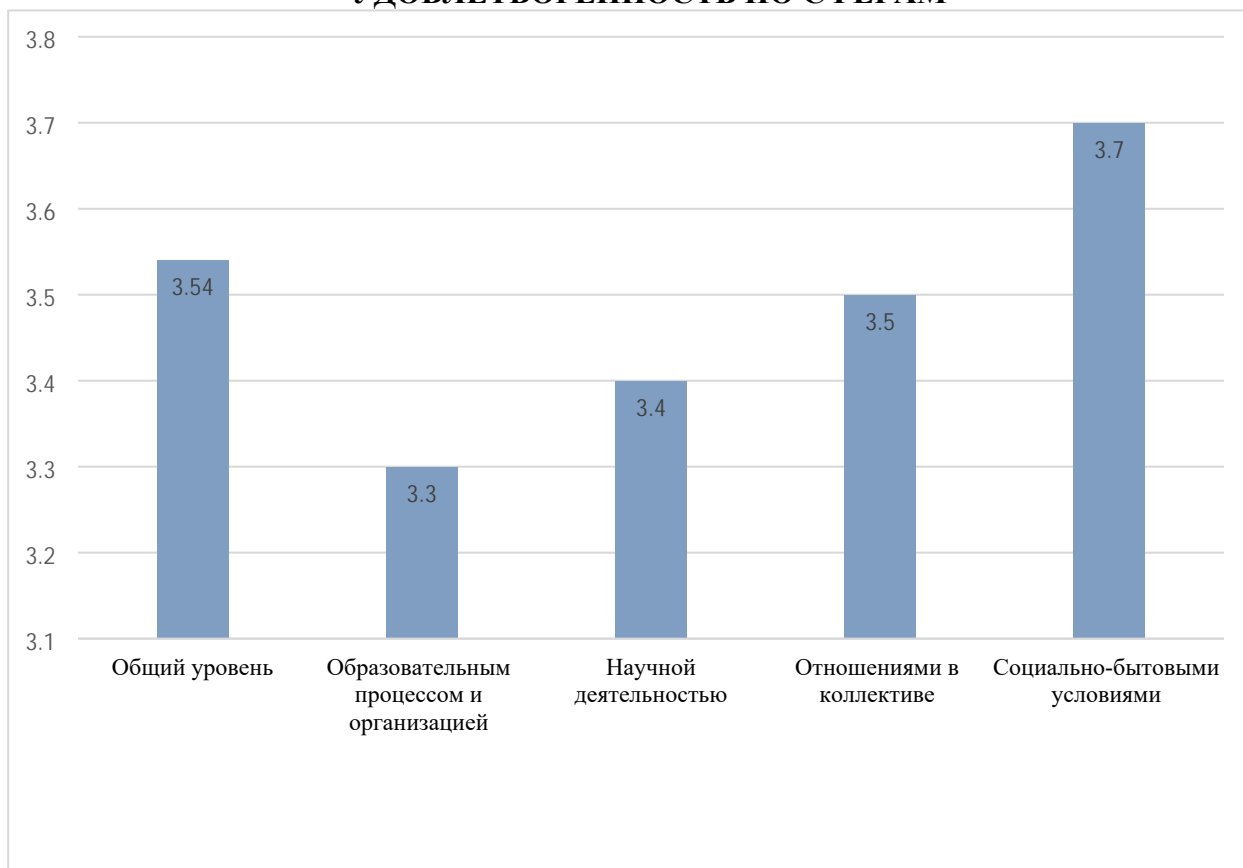


Рис.1 Уровень удовлетворенности по сферам деятельности (баллы)

Анализ показал, что существует положительная взаимосвязь этой переменной с долей ставки. Чем выше доля ставки, тем выше удовлетворенность условиями труда, то есть повышение выполняемой преподавателем нагрузки повышает его удовлетворение от работы. Это особенно важно в условиях дефицита нагрузки.

Преподавателям был задан вопрос об изменении условий труда за последние два года. 40% признают отсутствие каких-либо изменений. Однако 36% отметили ухудшение условий труда. Только 12,4% признают какое-либо улучшение условий труда

В целом показатели удовлетворенности профессорско-преподавательского состава свидетельствуют о том, что в СКГМИ (ГТУ) нормальные условия для выполнения ими своих трудовых обязанностей.

Удовлетворенность различными аспектами образовательного процесса находится на «среднем» уровне 3,54 б. **Наиболее высоко** оценены условия проведения занятий-3,8 б.

Таблица 4

ВОЗМОЖНОСТЬ ЗАНИМАТЬСЯ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

| | |
|---|-----|
| Возможности по разработке и внедрению новых учебных курсов | 3,2 |
| Обеспеченность кафедры аудиторным фондом | 3,0 |
| Обеспеченность поддержки учебного процесса техническим персоналом | 3,5 |
| Возможность заниматься учебно-методической деятельностью | 3,9 |
| Оснащенностью аудиторий современными техническими средствами | 2,5 |
| Состоянием аудиторного фонда для занятий | 3,2 |

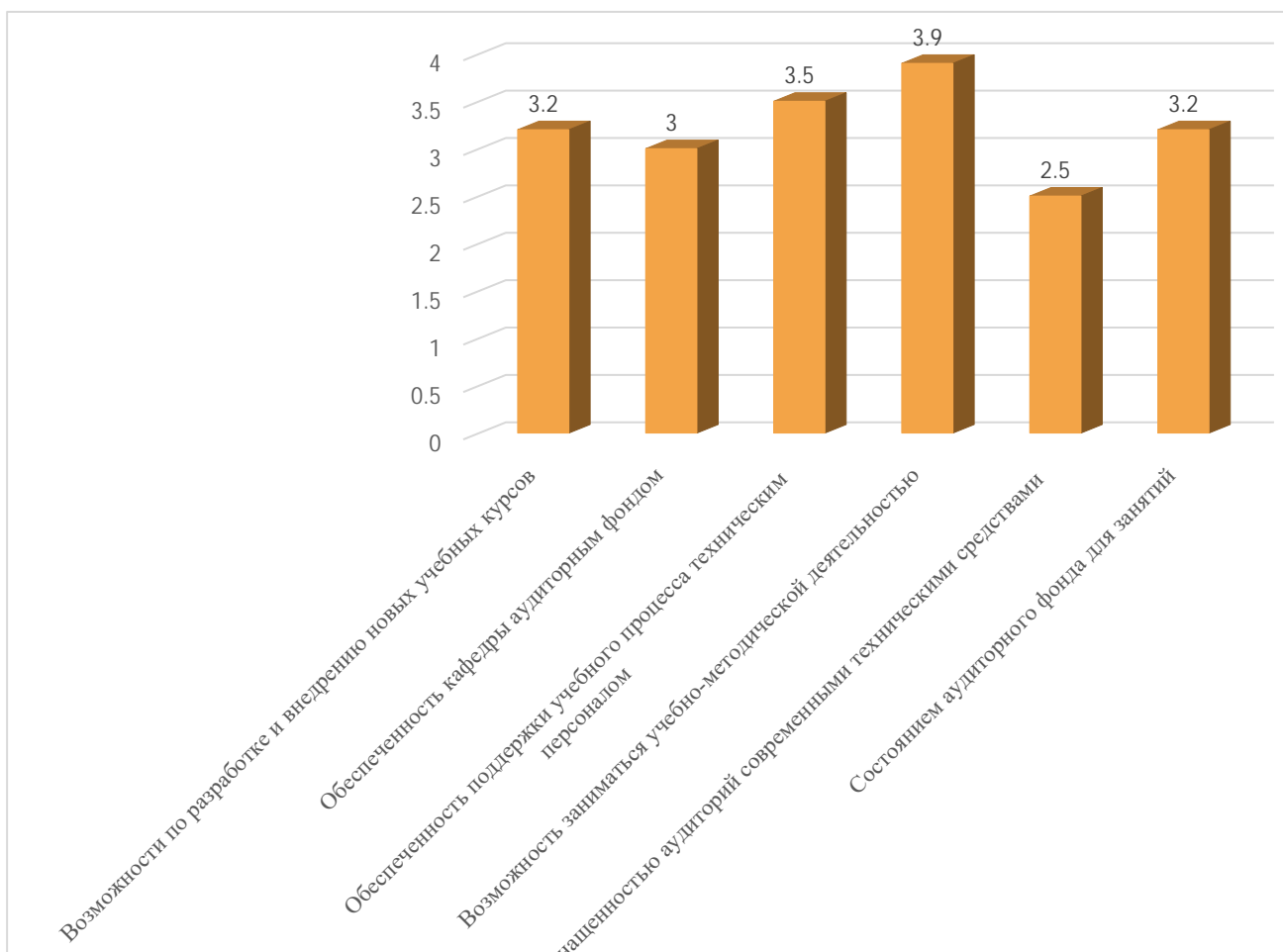


Рис 2. Оценка уровня условий проведения занятий

Заметны незначительные расхождения удовлетворенностью условиями проведения занятий по возрастным группам: среди молодых ученых условия оценены на уровне «выше среднего», другие возрастные группы дали высокую оценку. Также анализ показал, что существует положительная взаимосвязь этой переменной с долей ставки.

Чем выше доля ставки, тем выше удовлетворенность условиями труда, то есть повышение выполняемой преподавателем нагрузки повышает его удовлетворение от работы. Это особенно важно в условиях дефицита нагрузки.

Преподавателям был задан вопрос об изменении условий труда за последние два года. 40% признают отсутствие каких-либо изменений. Однако 35% отметили ухудшение условий труда. Только 16,3% признают какое-либо улучшение условий труда.

3. ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

В процессе анализа ответа на вопрос **НАСКОЛЬКО ВЫ УДОВЛЕТВОРЕННЫ ВОЗМОЖНОСТЯМИ, КОТОРЫЕ ПРЕДОСТАВЛЯЕТ АДМИНИСТРАЦИЯ СКГМИ (ГТУ) ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ НАУЧНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ? БЫЛ ПОЛУЧЕН СРЕДНИЙ БАЛЛ-3,2 Б.**

Таблица 5

| | |
|---|-----|
| возможностью выполнения диссертационных исследований | 2,8 |
| возможностью участия в научных конференциях различных уровней | 3,5 |
| доступностью научной литературы | 4,2 |
| возможностью публикаций в печати | 2,3 |

На уровне «выше среднего» была оценена удовлетворенность преподавателей качеством научных мероприятий, проводимых в СКГМИ (ГТУ).

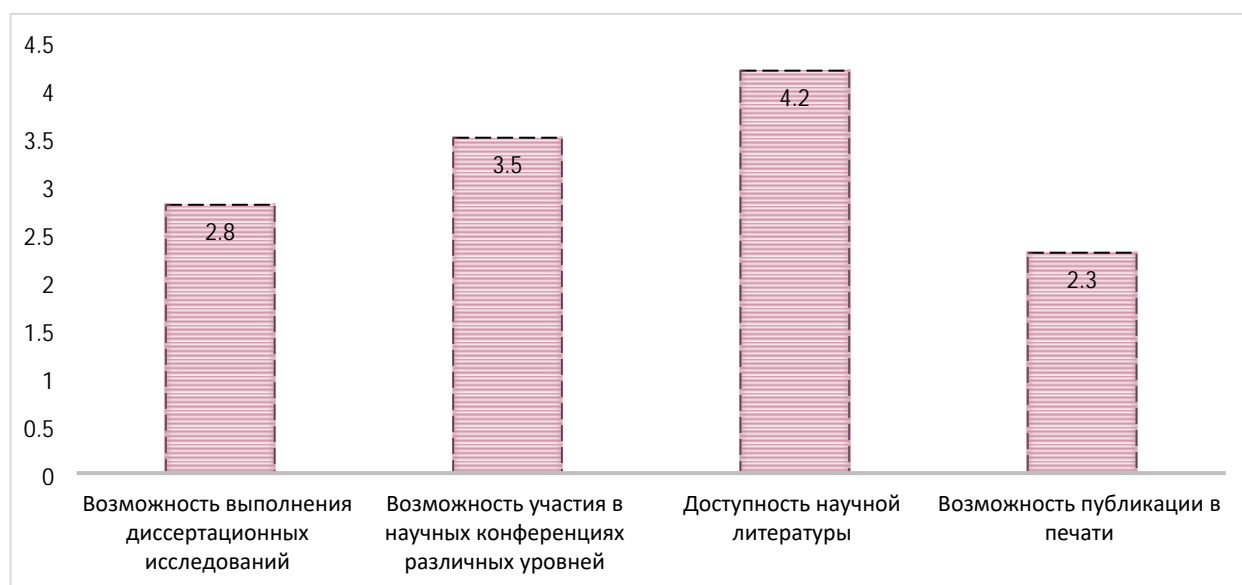


Рис.3. Удовлетворенность преподавателей качеством научных мероприятий, проводимых в СКГМИ (ГТУ)(баллов)

Существенная доля преподавателей в погоне за индексом публикационной активности свертывает собственные научные содержательные проекты. В тексты статей включаются вторичные материалы, не имеющие достаточной экспериментальной доказательной базы, осмысленных творческих идей.

Это психологически давит над уровнем социального самочувствия преподавателей, снижает удовлетворенность своим трудом.

В ходе исследования выявлено, что лишь у незначительной части (до 10%) ППС публикационная деятельность связана с результатами проводимых исследований. Более того, лишь небольшая часть преподавателей проводит авторские фундаментальные и прикладные исследования (исключение составляет диссертационное исследование).

Наблюдается несбалансированность показателей научной эффективности к различным возрастным категориям преподавателей. Молодые ученые находятся априори в менее выигрышной позиции.

Несмотря на трудности, анализ открытых вопросов показывает стремление преподавателей выйти на конструктивные предложения, принять участие в отладке современных механизмов вовлечения преподавателей в хозяйственную научную деятельность без ущерба для качества научных результатов и качества образовательного процесса.

Наблюдается незначительное повышение удовлетворенности качеством научных мероприятий преподавателей в зависимости от их принадлежности к более старшей возрастной группе.

Таким образом, одной из важных причин недостаточной удовлетворенности профессорско-преподавательского состава научной деятельностью является их низкая активность, а также недостаточная компетентность в поиске, подаче заявок и получении заказов на проведение хозяйственной научной деятельности.

Особенно тревожным является относительно низкие показатели штатных преподавателей и молодых преподавателей по этим вопросам.

Ответы респондентов на открытые вопросы дополнительно раскрыли проблемы их вовлечения в научную деятельность, которые связаны:

- с большой учебной загруженностью преподавателей, что препятствует их участию в научной работе;
- с недостаточной поддержкой стремлений преподавателей участия в научных мероприятиях, сопряженных с командировками;
- упущениями в создании условий по вовлечению студентов в научную деятельность

4. ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ОТНОШЕНИЯМИ

Удовлетворенность отношениями и микроклиматом находится на уровне «выше среднего» 3,69.

Высоко была оценена преподавателями удовлетворенность своих отношений с другими субъектами образовательной деятельности -3,63. При этом наибольшую уверенность выразили молодые преподаватели. Группы среднего и старшего возраста расхождений не показали.

Наиболее позитивно оценены отношения между преподавателями и руководством и кафедр - 3,76 б. Расхождения при этом показали все возрастные группы. Так наибольшую удовлетворенность высказали представители средней возрастной группы 4,0 б., наименьшую – молодые преподаватели – 3,5б.

На среднем уровне оценено респондентами социальное самочувствие (индекс 2,7). Ниже, чем в младшей возрастной группе данный показатель был дан преподавателями среднего и старшего возраста.

Среди отдельных сфер на уровне «ниже среднего» оказались:

- уверенность преподавателей в поддержке в трудной жизненной ситуации со стороны руководства университета. Представители старших возрастных групп оценили свою уверенность более оптимистично.

- чувство уверенности в завтрашнем дне, работая в СКГМИ (ГТУ) университете. Более низко оценили свою уверенность в завтрашнем дне работники групп среднего возраста.

Связывают свои жизненные планы с развитием СКГМИ (ГТУ) большинство опрошенных преподавателей .

Ответы респондентов на открытые вопросы дополнительно раскрыли проблемы взаимоотношений в коллективе .

Более подробно уровень удовлетворённости ППС различными аспектами социальных отношений представлен в таблице б.

Таблица 6.

Баллы удовлетворенности морально-психологическим климатом и отношениями в коллективе

| Компоненты и элементы удовлетворенности | Общие показатели. Уровень/ балл | В том числе По возрастным группам | | |
|--|---------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | | Молодые преподаватели | Группа среднего возраста | Группа старшего возраста |
| Элемент.1. Удовлетворенность отношениями преподавателей с другими субъектами образовательной деятельности | | | | |
| Между преподавателями | 3,63 | 3,7 | 3,6 | 3,6 |
| Между преподавателями и руководством кафедрами | 3,76 | 3,8 | 3,9 | 3,6 |
| Между преподавателями и студентами с точки зрения обеспечения их качественной подготовки | 3,7 | 3,5 | 4,0 | 3,6 |
| Элемент.2. Социальное самочувствие | | | | |
| Чувствую уверенность в завтрашнем дне, работая нашем университете | 2,7 | 3,1 | 2,5 | 2,5 |

Выражая свою позицию при оценке социального самочувствия, **ПРЕПОДАВАТЕЛИ ВНЕСЛИ СЛЕДУЮЩИЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ:**

- по развитию корпоративной культуры (*характерное дополнение: «развивать корпоративную культуру среди сотрудников СКГМИ (ГТУ) в форме проведения корпоративных мероприятий»*);

- по необходимости поддержания этики отношений (*характерное дополнение: «необходимо сделать нормой в университете соблюдение требований профессиональной этики и делового этикета - очень хотелось бы работать с интеллигентными людьми - к сожалению, состояние речевой культуры оставляет желать лучшего»*);

- по поддержанию атмосферы творчества (*характерное дополнение: «Нужно создать стимулы для того, чтобы преподаватели не боялись высказывать свое мнение, делиться мыслями, идеями. Нужно это поощрять. Вокруг интересных людей всегда будут формироваться коллективы и единомышленники. Нужны дискуссии с учеными, практиками, министрами.*

Необходимо бороться с хамством, высокомерием, гордостью и узколобостью сотрудников. Нужно обсуждать любые смелые идеи и даже наивные, тогда к нам потянутся и таланты, и идеи. Сегодня экономика прорывных технологий и идей, мы в этом плане отстаем».

ЧЕМ ВАС ПРИВЛЕКАЕТ РАБОТА В СКГМИ (ГТУ)?

Большинство опрошенных удовлетворены своей работой: почти половина преподавателей отметили, что работа им «очень нравится», еще столько же - что работа им «скорее нравится».

Анализ распределения ответов показывает, что работа в СКГМИ (ГТУ) привлекает преподавателей в первую очередь возможностью заниматься преподавательской деятельностью и работой по специальности и хорошей психологической атмосферой в коллективе. Это свидетельствует о преобладании субъективных факторов, определяющих удовлетворенность работой в университете. Об этом же свидетельствует и нежелание почти половины преподавателей перейти на другую работу. Работать эффективнее, по мнению преподавателей, мешает низкая оплата труда и физическая усталость.

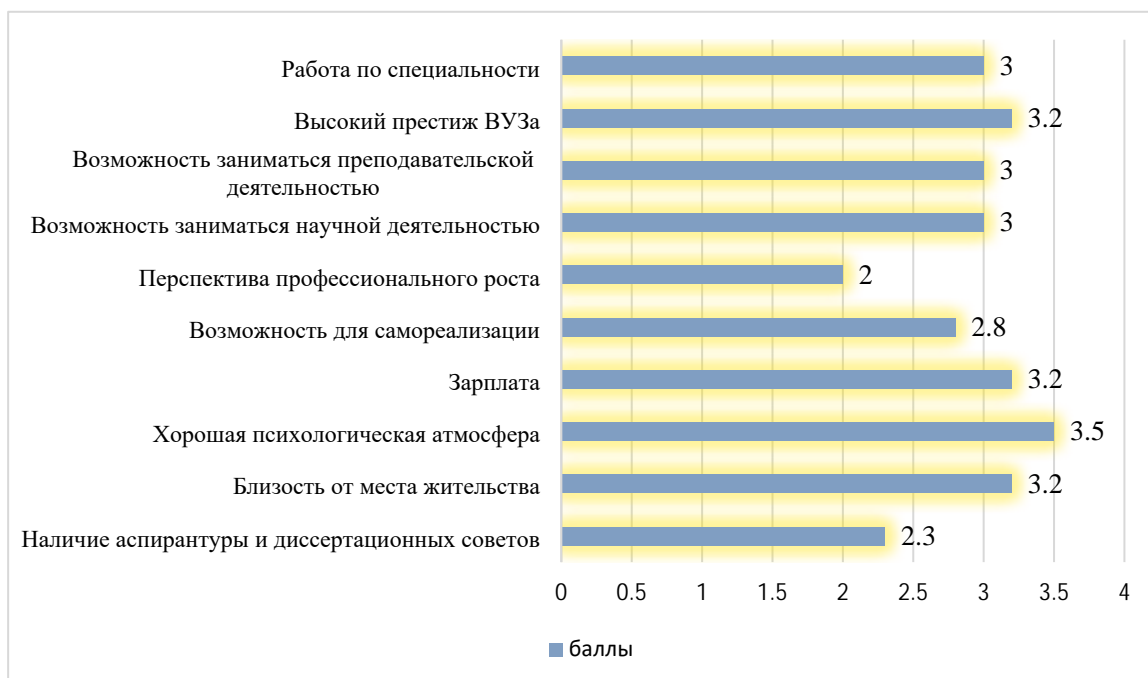


Рис.4. Показатели удовлетворенности своей работой

5.УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ИНФОРМАЦИОННОЙ СРЕДОЙ И ДОСТУПНОСТЬЮ ИНФОРМАЦИИ

Таблица 7

| № п/п | ВАРИАНТЫ ОТВЕТА | % |
|--|--|-------|
| Какие источники информации в университете являются основными? | | |
| 1 | Приказы ректора, другие официальные документы | 58,0 |
| 2 | Заседания кафедры | 80,4 |
| 3 | Служебная документация учебного управления (положения, инструкции, рекомендации) | 35,4 |
| 4 | Распоряжения проректора, декана, руководителя структурного подразделения | 37,55 |
| 5 | другие СМИ | 20,0 |
| 6 | Заведующие кафедрой | 65,0 |
| 7 | Конференции | 12,0 |
| 8 | Сотрудник кафедры, деканата, лаборатории | 10,0 |
| 9 | Личное общение с руководством | 10,61 |
| 10 | Заседания ученого совета факультета | 10,20 |
| 11 | Заседания ученого совета университета | 8,3 |
| 12 | Коллеги из других структурных подразделений | 11,9 |
| 13 | Устная неофициальная информация, слухи из разных источников | 5,71 |
| 14 | Совещания учебного управления | 2,3 |
| 15 | Информации о делах университета не получаю | 0,36 |
| 16 | Студенты | 5,6 |
| 17 | Информацией о делах университета не интересуюсь | - |

Анализ ответов респондентов показывает, что основными источниками информации в университете являются приказы ректора и другие официальные документы;

-служебная документация учебного управления (положения, инструкции, рекомендации);

-распоряжения проректоров, деканов, руководителей структурных подразделений. Это свидетельствует о доступности данной информации для всех преподавателей. Вторую ранговую позицию среди всех источников информации занимает кафедра. На заседаниях кафедры 80,4 % преподавателей получают необходимую информацию.

Таким образом, в целом, основным источником информации в вузе являются официальные каналы, предоставляющие достоверную информацию, на основе которой работники осуществляют свою профессиональную деятельность.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ДОСТУПНОСТЬЮ ИНФОРМАЦИИ

Таблица 8

| Показатели | Средний балл | Уровень удовлетворенности |
|---|--------------|---------------------------|
| Как вы считаете, насколько доступна информация о деятельности СКГМИ (ГТУ) в соответствии со следующими источниками? | | |
| Ректорат | 6,5 | хороший |

| | | |
|---------------------|-----|---------|
| Кадровое управление | 6,8 | хороший |
| Учебное управление | 7,9 | хороший |
| Деканат | 7,4 | хороший |

Анализ ответов респондентов показывает, что степень удовлетворенности ППС доступностью информации о деятельности СКГМИ (ГТУ) соответствует хорошему уровню.

6.УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПОВЫШЕНИЕМ КВАЛИФИКАЦИИ

Таблица 9

| № п/п | ВАРИАНТЫ ОТВЕТА | % |
|--|--|-------|
| Нуждается ли Вы лично в повышении квалификации? | | |
| 1 | Педагогической | 52,36 |
| 2 | Научной | 37,89 |
| 3 | Другой | 8,57 |
| 4 | Нет | 1,2 |
| 5 | Затрудняюсь ответить | 7,89 |
| Какую форму повышения квалификации Вы считаете наиболее приемлемой для себя в настоящее время | | |
| 1 | участие в семинарах, конференциях, проводимых другими вузами и научными организациями. | 20,2 |
| 2 | <input type="checkbox"/> выполнение и защита диссертации | 5,8 |
| 3 | участие в работе учебно-методического объединения | 3,2 |
| 4 | курсы повышения квалификации в СКГМИ (ГТУ) | 51,02 |
| 5 | <input type="checkbox"/> курсы повышения квалификации в институтах переподготовки кадров и повышения | 15,6 |
| 6 | стажировка в профильных учебных и научных заведениях | 2,5 |
| 7 | <input type="checkbox"/> научная стажировка за рубежом | 0 |
| 8 | <input type="checkbox"/> затрудняюсь ответить | 6,2 |

Качество подготовки специалистов в вузе определяется прежде всего уровнем квалификации преподавателей. Для того чтобы определить степень удовлетворенности преподавателей возможностью повышения квалификации, которую им предоставляет вуз, необходимо выявить их потребность в этом.

Ответы респондентов однозначно свидетельствуют о том, что большая часть преподавателей, участвовавших в опросе, нуждается в повышении своей квалификации.

Причем, 40,82% респондентов нуждаются в повышении педагогической, 38,37% - научной, квалификации.

При этом, удовлетворенность ППС возможностями для повышения педагогической квалификации соответствует хорошему уровню, научной квалификаций - удовлетворительному.

Наиболее приемлемыми формами повышения квалификации по мнению большинства преподавателей являются: курсы повышения квалификации в СКГМИ (ГТУ), курсы факультета последиplomного образования в СКГМИ (ГТУ), участие в семинарах, конференциях, проводимых другими вузами и научными организациями, курсы повышения

Большинство замечаний по условиям повышения квалификации касается нехватки возможностей ее прохождения в ведущих вузах, научных организациях или профильных центрах, в том числе за рубежом, как очно, так и в дистанционно за счет средств университета (20 упоминаний):

- *Возможности прохождения ПК в онлайн форме в ведущих вузах страны.*

- Выделять средства на повышение квалификации с возможностью проходить курсы очно в других городах.
- Следующая группа замечаний направлена на необходимость материальной компенсации курсов повышения квалификации:
- Повышаю квалификацию часто. Но сложно с оплатой. Приходится платить самим.
- Система повышения квалификации сейчас выглядит так: сам нашел, сам договорился, сам деньги выбил - съездил. Да еще и отчетности вагон и маленькая тележка.

7.БАЛАНС ПОЛНОМОЧИЙ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В СКГМИ (ГТУ)

КАКОВ, НА ВАШ ВЗГЛЯД, БАЛАНС ПОЛНОМОЧИЙ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В СКГМИ (ГТУ)

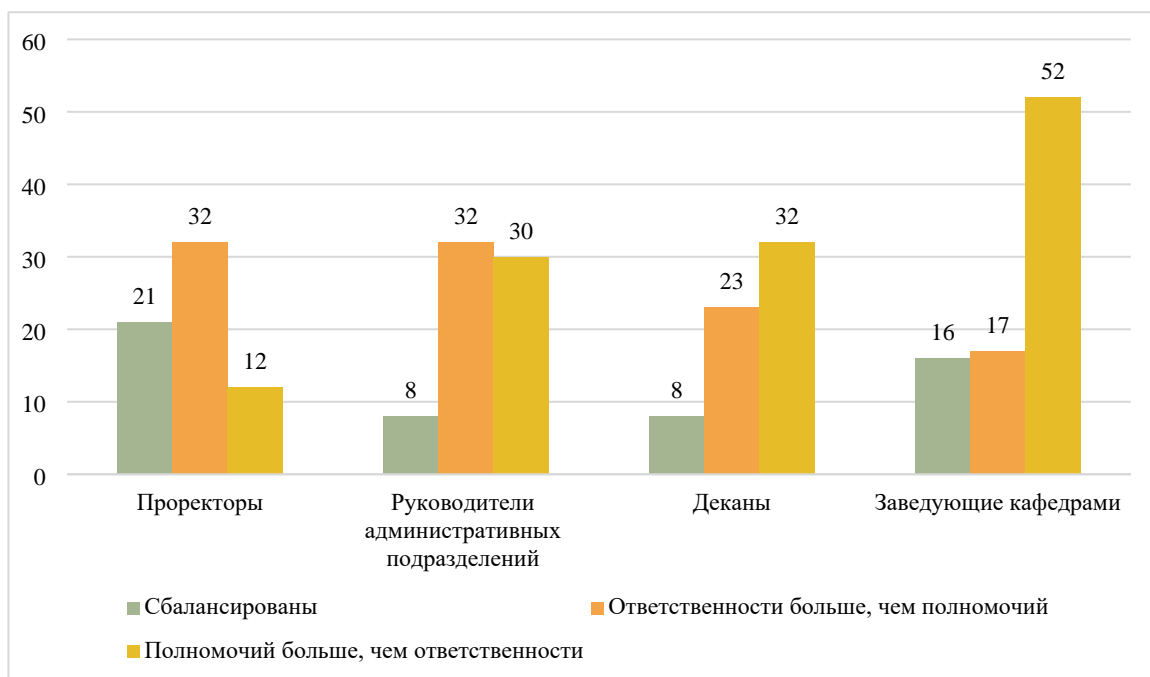


Рис.5. Баланс полномочий и ответственности

8. ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Какие проблемы организации учебного процесса требуют, по вашему мнению, первоочередного решения? (выберите не более 3-х вариантов ответа)

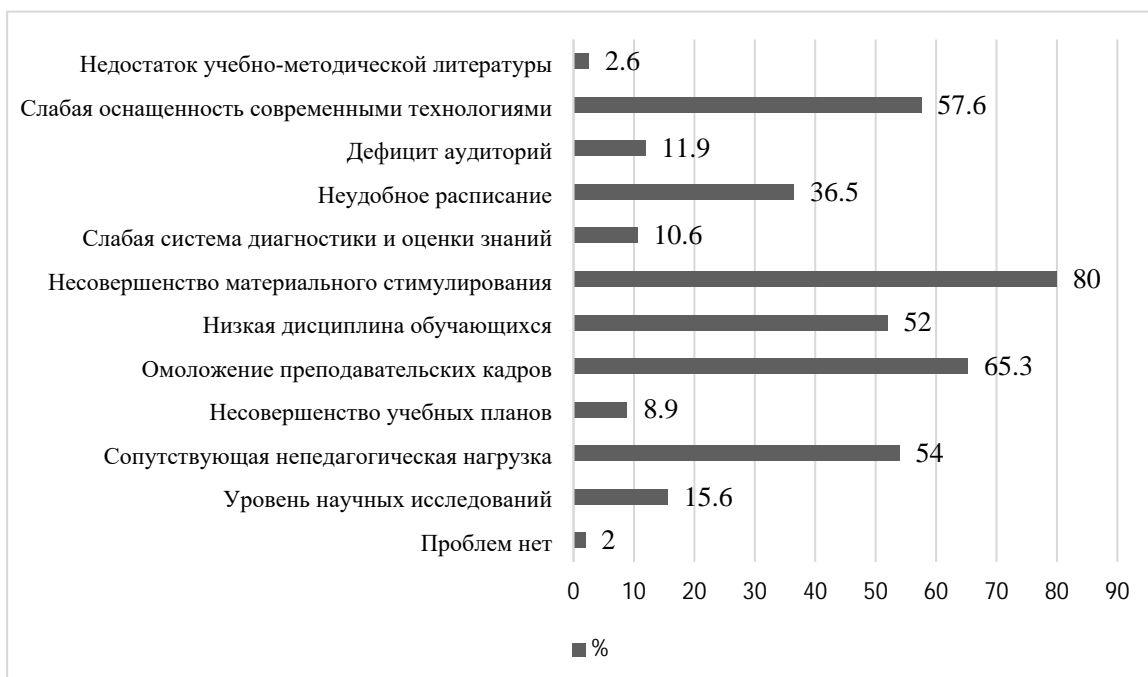


Рис.6. Проблемы организации учебного процесса

9. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ОТНОСИТЕЛЬНО НАПРАВЛЕНИЙ РАЗВИТИЯ СКГМИ (ГТУ)

Таблица 10

| ГРУППА ПРЕДЛОЖЕНИЙ | КОЛИЧЕСТВО УПОМИНАНИ | ПРИМЕРЫ ВЫСКАЗЫВАНИЙ |
|--|----------------------|--|
| Рекомендации по различным направлениям управления вузом, снижение бюрократизма, модернизация и цифровизация документооборота и образовательной среды | 18 | <p><i>Снижение бумажной, отчетной нагрузки.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Минимизировать бумажный оборот; наладить системно все процессы управления в вузе; - Уменьшить дополнительную нагрузку на ППС, не касающуюся учебного процесса; - Больше использовать возможности интеграции разных институтов для решения конкретных задач, например, совместные конференции, гранты, подготовка совместных программ по бакалавриату и магистратуре. |

| | | |
|--|-----------|--|
| <p>Требование к открытости администрации к потребностям ППС, развития диалоговых форм коммуникаций</p> | <p>19</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Проводить встречи кафедр с ректором. Только так можно услышать ППС. - Больше ценить преподавателей как главных действующих лиц университета, обеспечивающих творческий учебный процесс, а не просто как персонал по оказанию образовательных услуг. - Критичнее относиться к оценке преподавателей студентами, поскольку не всегда учащиеся (особенно имеющие плохую успеваемость) обладают достаточной компетентностью в этом вопросе - Уважение к труду преподавателя. Если руководство университета будет уважать своих сотрудников, то и студенты будут совершенно уважительно относиться к преподавателям, тогда и процесс обучения будет более эффективным. |
| <p>Материальная поддержка и стимулирование различных видов деятельности ППС, материально-техническое обеспечение учебного процесса</p> | <p>16</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Пожалуйста, улучшите покрытие сетью Wi-Fi аудитории ВУЗа. - Ремонт в аудиториях, достойную мебель, создание комфортного образовательного пространства. - Улучшить материальное обеспечение кафедр - Разработать и внедрить поддержку преподавателей социального обеспечения и социальных гарантий. Оснастить кафедры техникой (компьютеры, ноутбуки) - Возможность повышения квалификации в других вузах страны. Материальные стимулы для занятия наукой. Возможность поездок на научные форумы |

ВЫВОДЫ ПО ИССЛЕДОВАНИЮ

Наиболее высоко преподаватели оценивают доступность и качество электронно-библиотечных систем, баз данных и морально психологический климат в коллективе, организация питания и качество электронной информационно-образовательной среды. Ниже среднего были оценены уровень оплаты труда, состояние материально-технической базы кафедры, активность администрации в разрешении возникающих проблем.

Увеличилось доля отметивших ухудшение условий труда по сравнению с предыдущими исследованиями. Чем выше доля ставки, тем выше удовлетворенность условиями труда, то есть повышение выполняемой преподавателем нагрузки повышает его удовлетворение от работы.

Отмечается нехватка времени на другие виды работы, прежде всего научную, вследствие высокой нагрузки. Преподаватели также недовольны состоянием помещений и материально-техническим обеспечением учебного процесса.

Преподаватели сетуют на обилие бумажной работы, однако именно в этом году наиболее актуальной становится проблемы цифровизации образовательных и учебно-методических ресурсов.

Среди служб университета выше всего оценена работа научно-технической библиотеки, а также руководителей кафедр, деканов.

Преподаватели в наибольшей степени нуждаются в материальной и стимулирующей поддержке с учетом дифференциация нагрузки и форм материального поощрения ППС, которые должны обеспечить им возможности заниматься различными видами деятельности. Эти виды деятельности: учебно-методическая, научно-исследовательская, воспитательная и др., с одной стороны, являются требованиями, предъявляемыми к их должностным обязанностям, а с другой - создают возможности для их самореализации и профессионального роста. Преподаватели нуждаются в поддержке при в разработке учебно-методической документации и высказывают пожелания относительно снижения бюрократических процедур.

Наиболее актуальными для себя проблемами преподаватели считают перегруженность бумажной отчетностью.

На третьем месте - низкая материальная база образовательного учреждения. Также преподаватели отмечают в качестве актуальных проблем недостаток возможностей участия в выездных конференциях и высокую нагрузку.

Кроме деятельности, связанной с преподаванием, опрошенные чаще всего руководят научной работой студентов, аспирантов, занимаются написанием научных статей, монографий, участвуют в научных конференциях, семинарах и иных мероприятиях, то есть наиболее часто преподаватели участвуют в научной деятельности.

Далее идет учебно-методическая деятельность (написание учебно-методической литературы, разработка курсов, участие в методических комиссиях). Несколько реже они занимаются воспитательной и организационной работой.

Факторный анализ реальных и предпочитаемых форм деятельности позволил выделить четыре группы преподавателей: преподаватель-исследователь (научно-исследовательская ориентация), преподаватель-методист и наставник (ориентация на учебно-методическую и воспитательную работу), преподаватель-коммуникатор (ориентация на взаимодействие с внешними партнерами), преподаватель-организатор (ориентация на организационную и воспитательную работу).

Также следует отметить, что из всех видов деятельности во второй половине дня именно научная деятельность является наиболее привлекательной для преподавателей, что объясняется тем, что научные исследования являются неотъемлемым компонентом развития университета и определяющим фактором профессионального и личностного самоопределения его сотрудников.

Большинство преподавателей выразили удовлетворенность своей работой, однако отметили, что при возможной смене работы некоторые из них выбрали бы место, где им предложат более высокую заработную плату, лучшие возможности для занятий научной деятельностью и самореализации. Очевидно, что именно этих аспектов не хватает определенной части преподавателей в университете. Наибольшая доля неудовлетворенных реализацией своего потенциала наблюдается среди доцентов и профессоров и тех, кто имеет нагрузку от 0,5 до 1 ставки, что говорит о наличии некоторых проблем в этой традиционно наиболее успешной группе преподавательского состава.

Следует предположить, что даже отсутствие превышения доли ставки не позволяет им на должном уровне заниматься учебно-методической и научной работой. Также по сравнению с предыдущими исследованиями отмечено существенное снижение доли тех, кто считает, что их потенциал используется руководством в полной мере. Это требует новых подходов к нормированию и мотивации труда преподавателей в соответствии с дифференциацией видов выполняемой ими деятельности.

Половина опрошенных преподавателей ответили, что имеют дополнительную занятость помимо работы в СКГМИ (ГТУ), причем среди молодых неостепененных преподавателей имеющих дополнительную работу существенно больше, нежели среди остепененных преподавателей более старших возрастов.

Следует отметить, что у остепененных преподавателей старших возрастов работа вне университета чаще связана с их основной деятельностью, в то время как работа молодых неостепененных преподавателей чаще всего не имеет отношения к профилю их деятельности в СКГМИ (ГТУ).

Все это может нести риски потери молодых кадров, не имеющих достаточных стимулов для закрепления в университете, что обуславливает необходимость развития системы стимулирования молодых преподавателей и механизмов их сохранения в вузе.

Более половины преподавателей недостаточно удовлетворены возможностями повышения квалификации в университете.

Большинство замечаний по условиям повышения квалификации касается недостатка возможностей ее прохождения в ведущих вузах или профильных центрах, научных организациях.

Наиболее востребованными компетенциями у преподавателей, помимо профильных, являются разработка онлайн-курсов и работа с цифровыми платформами, проектная деятельность и

подготовка заявок на гранты, инновационные методы обучения и использование современных информационных технологий в преподавании.

Два наиболее популярных источника информации о деятельности вуза – заседания кафедр и приказы и распоряжения ректора. Также важными информационными источниками являются ученый совет, материалы сайта и распоряжения проректоров.

Из основных предложений руководству вуза следует обратить внимание на потребности в цифровизации документооборота и учебно-методического обеспечения образовательного процесса.

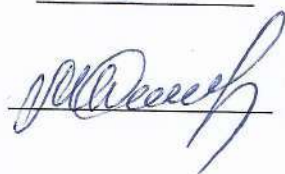
Преподаватели также не могут смириться с противоречием между академическими свободами и уважением к профессионализму академических и научных работников и усиливающимися контрольно-бюрократическими ограничениями, что требует пересмотра кадровой политики вуза, предусматривающей возможность открытого диалога и усовершенствования мотивационных инструментов с учетом возраста, направленности и предпочтений в выполнении различных видов работ

Декан



/Г.В. Хетагуров/

Руководитель ОПОП



/М.С. Джагаева/