

**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:

19.04.04 «Технология продукции и организация общественного питания»

Направленность (профиль) программы «Технология продуктов функционального и  
специального назначения»

**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 .....	7
4. ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ОТНОШЕНИЯМИ .....	8
5. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ИНФОРМАЦИОННОЙ СРЕДОЙ И ДОСТУПНОСТЬЮ ИНФОРМАЦИИ .....	12
6. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПОВЫШЕНИЕМ КВАЛИФИКАЦИИ .....	13
7. БАЛАНС ПОЛНОМОЧИЙ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В СКГМИ (ГТУ) .....	14
8. ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА .....	15
9. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ОТНОСИТЕЛЬНО НАПРАВЛЕНИЙ РАЗВИТИЯ СКГМИ (ГТУ) .....	16
ВЫВОДЫ ПО ИССЛЕДОВАНИЮ .....	17

## 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 12 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 признана репрезентативной, было охвачено более половины ППС по образовательной программе 19.04.04 «Технология продукции и организация общественного питания».

## 1. 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 направления подготовки 19.04.04 «Технология продукции и организация общественного питания»

### 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: 12 человек.

### Социально-демографические характеристики опрошенных

Все опрошенные имеют ученые степени и ученые звания: ученое звание доцента имеют 66,7% опрошенных, ученое звание профессора – 25% (см. табл. 1). 21,3% - 10-20 лет, 78,7% - более 20 лет. 83,33% опрошенных составили женщины.

Таблица 1

### ДОЛЖНОСТЬ ОПРОШЕННЫХ

Должность	Количество:	%
Доцент	8	66,7%
Профессор	3	25%
Ст. преподаватель	1	8,3%
Общий итог	12	100,00%

Возрастные характеристики опрошенных выглядят следующим образом.

Таблица 2.

### ВОЗРАСТ ОПРОШЕННЫХ (ОТ ЧИСЛА ОТВЕТИВШИХ)

Ваш возраст:	Количество	%
31-40 лет	2	16,66
41-50 лет	5	41,67
51-60 лет	3	25
от 61 и старше	2	16,66
Общий итог	12	100

Средний возраст опрошенных составил 41,75 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 морально-психологический климат в коллективе на кафедре.

Наиболее низкие оценки получили:

- организация питания
- возможностью вашего участия в принятии управленческих решений
- обеспеченность поддержки учебного процесса техническим персоналом

Таблица 3

ПОКАЗАТЕЛЬ	СРЕДНЕЕ
Миссией, политикой, стратегией СКГМИ (ГТУ) и их реализацией	4,6
Доступность и качество электронно-библиотечных систем, баз данных	4,28
Морально-психологический климат в коллективе на кафедре	4,92
Организация питания	3,97
Качество ЭИОС	4,21
Доступ в Интернет, программное обеспечение	4,71
Возможностями занятий спортом в СКГМИ (ГТУ)	4,1
Возможности по разработке и внедрению новых учебных курсов	4,29
Возможность заниматься научной деятельностью	4,31
Обеспеченность кафедры аудиторным фондом	4,72
Возможностью Вашего участия в принятии управленческих решений	3,6
Обеспеченность поддержки учебного процесса техническим персоналом	3,74
Возможность заниматься учебно-методической деятельностью	4,1
Удовлетворенность годичной часовой нагрузкой	4,75
Защищенность трудовых прав ППС	4,3
Результативность действующего эффективного контракта	4,5
Уровень оплаты труда	4,12
Состояние материально-технической базы кафедры	4,25
Активность администрации в разрешении возникающих проблем	4,17
Культурно-массовая работа	4,3
Качеством работы отделов администрации СКГМИ (ГТУ)	4,17
Качеством работы деканата	4,12
Качеством работы кафедры	4,7
Состоянием аудиторного фонда для занятий	4,8
Оснащенностью аудиторий современными техническими средствами	4,7

Указанные показатели объединены в одну общую переменную «удовлетворенность условиями труда» и сопоставлены с различными характеристиками работников с помощью корреляционного анализа (рис. 1).

Общий уровень удовлетворенности профессорско-преподавательского состава условиями своего труда находится на «среднем» уровне – 4,01 б.

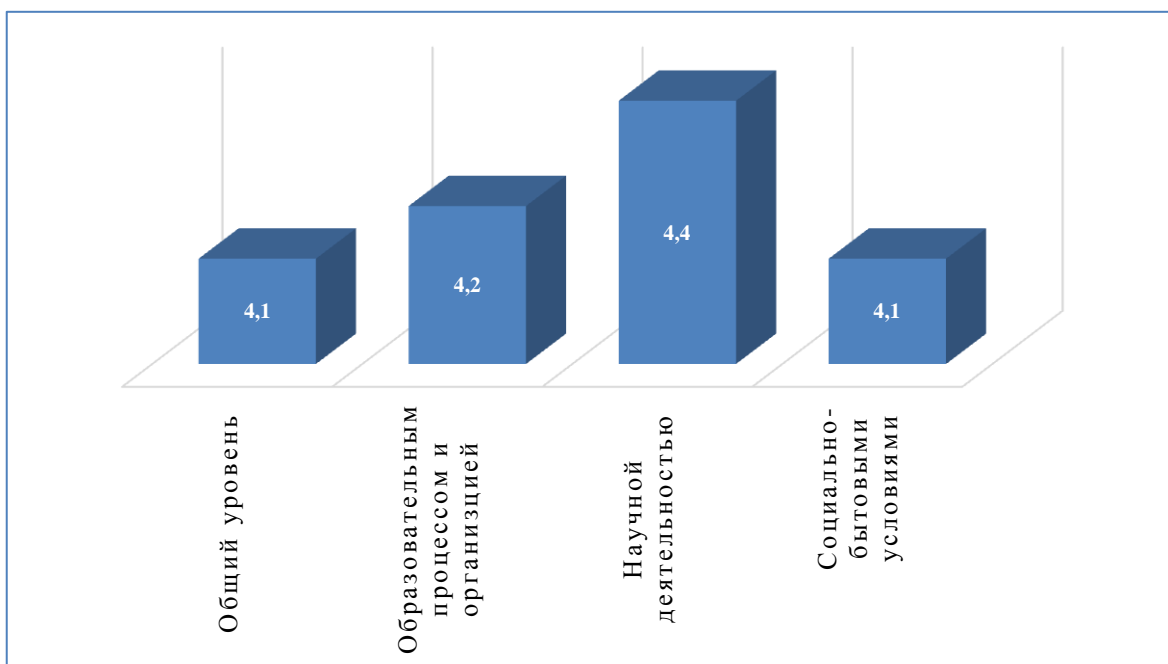


Рис. 1 – Удовлетворенность ППС по сферам

**Анализ показал,** что существует положительная взаимосвязь этой переменной («удовлетворенность условиями труда») 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. 37% признают отсутствие каких-либо изменений. Однако 11% отметили ухудшение условий труда; 52% 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 4,19 б.

**Наиболее высоко** оценены условия проведения занятий – 4,2 б.

Отдельно рассмотрен показатель «возможность заниматься учебно-методической деятельностью» (табл.4, рис. 2).

Таблица 4

#### ВОЗМОЖНОСТЬ ЗАНИМАТЬСЯ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Возможности по разработке и внедрению новых учебных курсов	4,28
Обеспеченность кафедры аудиторным фондом	4,31
Обеспеченность поддержки учебного процесса техническим персоналом	3,74
Возможность заниматься учебно-методической деятельностью	4,2
Оснащенностью аудиторий современными техническими средствами	4,3
Состоянием аудиторного фонда для занятий	4,5

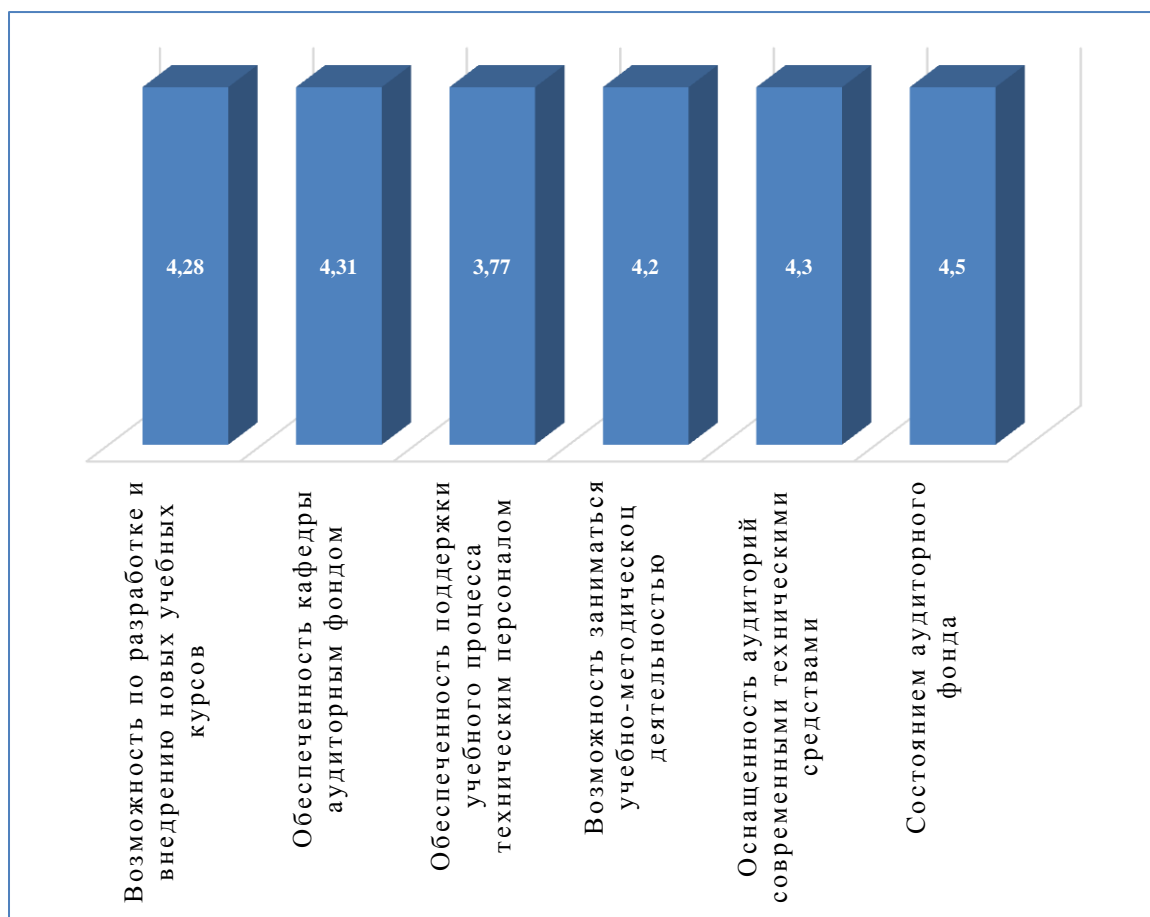


Рис. 2 – Возможность заниматься учебно-методической деятельностью

Наивысшим баллом оценено состояние аудиторного фонда (4,5 б.), наименьший балл имеет показатель «обеспеченность поддержки учебного процесса техническим персоналом» (3,77 б.). В целом возможность заниматься учебно-методической деятельностью оценена на достаточно высоком уровне (4,2 б.)

### 3. ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

В процессе анализа ответа на вопрос «Насколько вы удовлетворены возможностями, которые предоставляет администрация СКГМИ (ГТУ) для повышения научной квалификации?» был получен средний балл – 4,1 б. (табл. 5, рис. 3).

Таблица 5

возможностью выполнения диссертационных исследований	3,8
возможностью участия в научных конференциях различных уровней	4,5
доступностью научной литературы	4,3
возможностью публикаций в печати	3,7

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

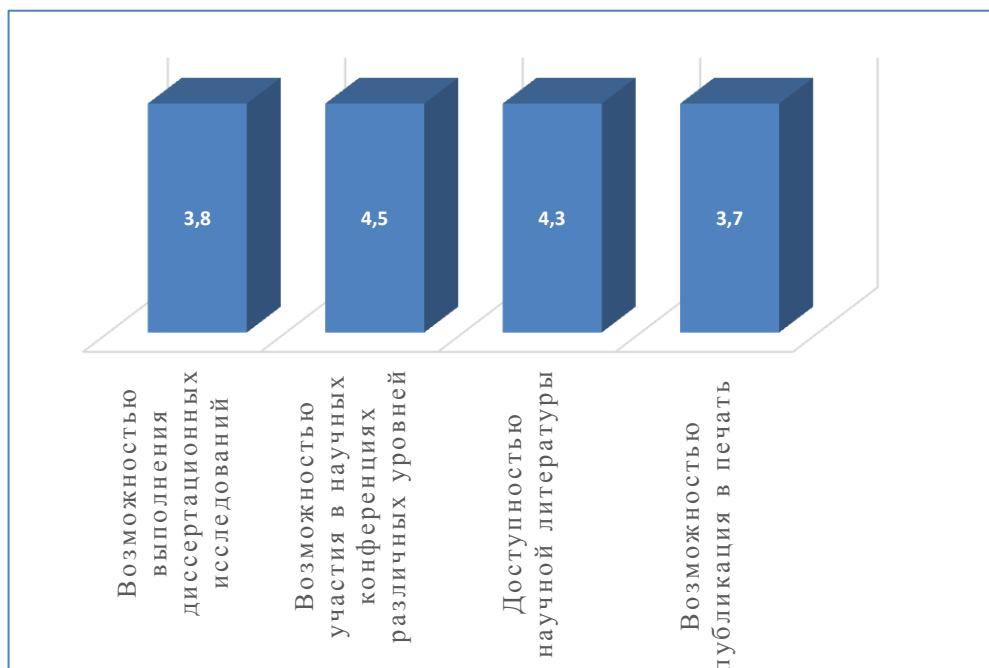


Рис. 4 – Оценка удовлетворенности научной деятельностью

#### 4. ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ОТНОШЕНИЯМИ

Удовлетворенность отношениями и микроклиматом находится на уровне «выше среднего» 4, 8 бал.

Позитивно оценены все позиции опроса: отношения между преподавателями – 4,86 бал., между преподавателями и руководством и кафедр – 4,73 бал., между преподавателями и студентами с точки зрения обеспечения их качественной подготовки – 4,83. Расхождений удовлетворенностью между возрастными группами, не обнаружено.

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

Более подробно уровень удовлетворенности ППС различными аспектами социальных отношений представлен в таблице 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
<b>Элемент.1. Удовлетворенность отношениями преподавателей с другими субъектами образовательной деятельности</b>				
Между преподавателями	4,86	4,9	4,8	4,9
Между преподавателями и руководством кафедрами	4,73	4,7	4,7	4,8
Между преподавателями и студентами с точки зрения обеспечения их качественной подготовки	4,83	4,8	4,8	4,9
<b>Элемент.2. Социальное самочувствие</b>				
Чувствую уверенность в завтрашнем дне, работая нашем университете	4,6	4,4	4,8	4,6

### ЧЕМ ВАС ПРИВЛЕКАЕТ РАБОТА В СКГМИ (ГТУ)?

Большинство опрошенных удовлетворены своей работой: большая 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, психическая и физическая усталость.

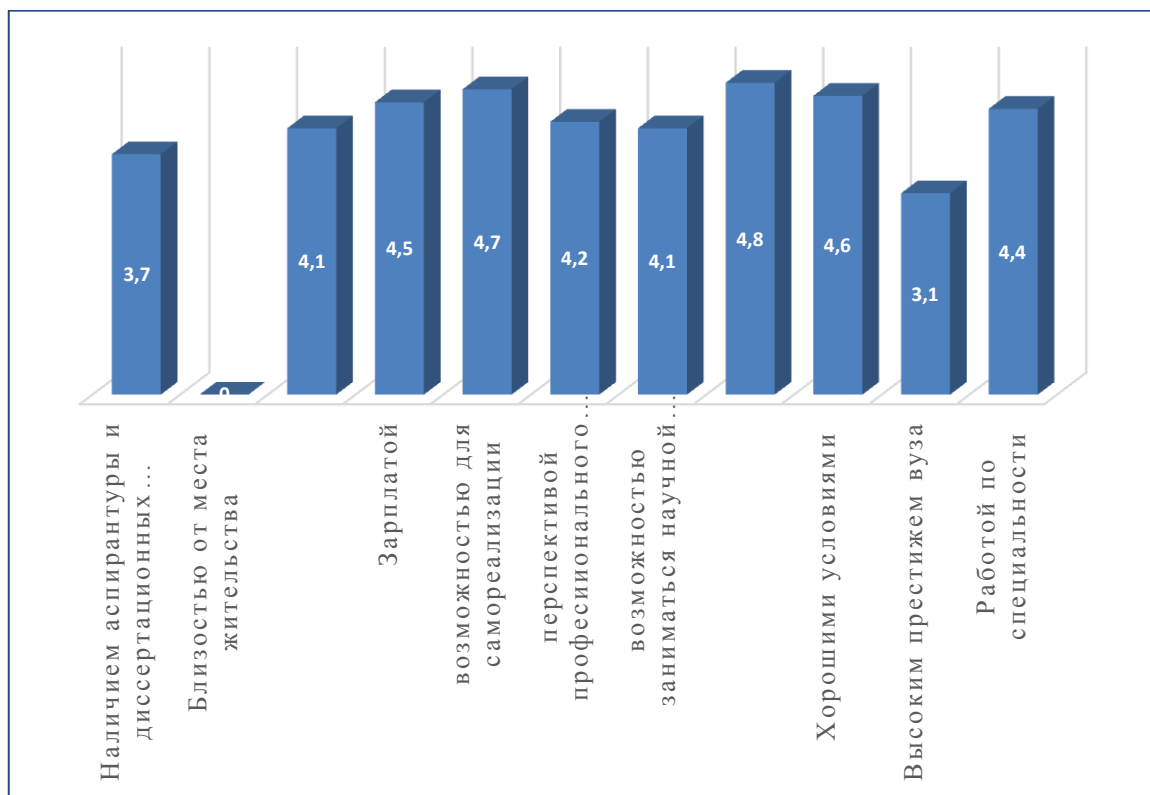


Рис.5 – Показатели заинтересованности работы в СКГМИ (ГТУ)

## 5. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ИНФОРМАЦИОННОЙ СРЕДОЙ И ДОСТУПНОСТЬЮ ИНФОРМАЦИИ

Таблица 7

№ п/п	ВАРИАНТЫ ОТВЕТА	%
<b>Какие источники информации в университете являются основными?</b>		
1	Приказы ректора, другие официальные документы	62,12
2	Заседания кафедры	12,11
3	Служебная документация учебного управления (положения, инструкции, рекомендации)	49,13
4	Распоряжения проректора, декана, руководителя структурного подразделения	51,15
5	другие СМИ	9,12
6	Заведующие кафедрой	47,13
7	Конференции	12,91
8	Сотрудник кафедры, деканата, лаборатории	12,33
9	Личное общение с руководством	7,54
10	Заседания ученого совета факультета	13,7
11	Заседания ученого совета университета	14,3
12	Коллеги из других структурных подразделений	3,51
13	Устная неофициальная информация, слухи из разных источников	-
14	Совещания учебного управления	1,25
15	Информации о делах университета не получаю	-
16	Студенты	-
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.

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	7,36	хороший
Кадровое управление	7,27	хороший
Учебное управление	7,12	хороший
Деканат	6,62	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	%
<b>Нуждаетесь ли Вы лично в повышении квалификации?</b>		
1	Педагогической	52,17
2	Научной	43,14
3	Другой	12,21
4	Нет	2,1
5	Затрудняюсь ответить	12,3
<b>Какую форму повышения квалификации Вы считаете наиболее приемлемой для себя в настоящее время</b>		
1	участие в семинарах, конференциях, проводимых другими вузами и научными организациями.	22,19
2	выполнение и защита диссертации	5,1
3	участие в работе учебно-методического объединения	5,16
4	курсы повышения квалификации в СКГМИ (ГТУ)	62,7
5	курсы повышения квалификации в институтах переподготовки кадров и повышения	21,14
6	стажировка в профильных учебных и научных заведениях	4,3
7	научная стажировка за рубежом	-
8	затрудняюсь ответить	9,7

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, 52,17% респондентов нуждаются в повышении педагогической, 43,14% - научной, квалификации.

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 возможности прохождения ПК в онлайн форме в ведущих вузах страны.

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

На рис. 6 представлены данные ответов на вопрос «Каков, на ваш взгляд, баланс полномочий и ответственности руководителей в СКГМИ (ГТУ)»?

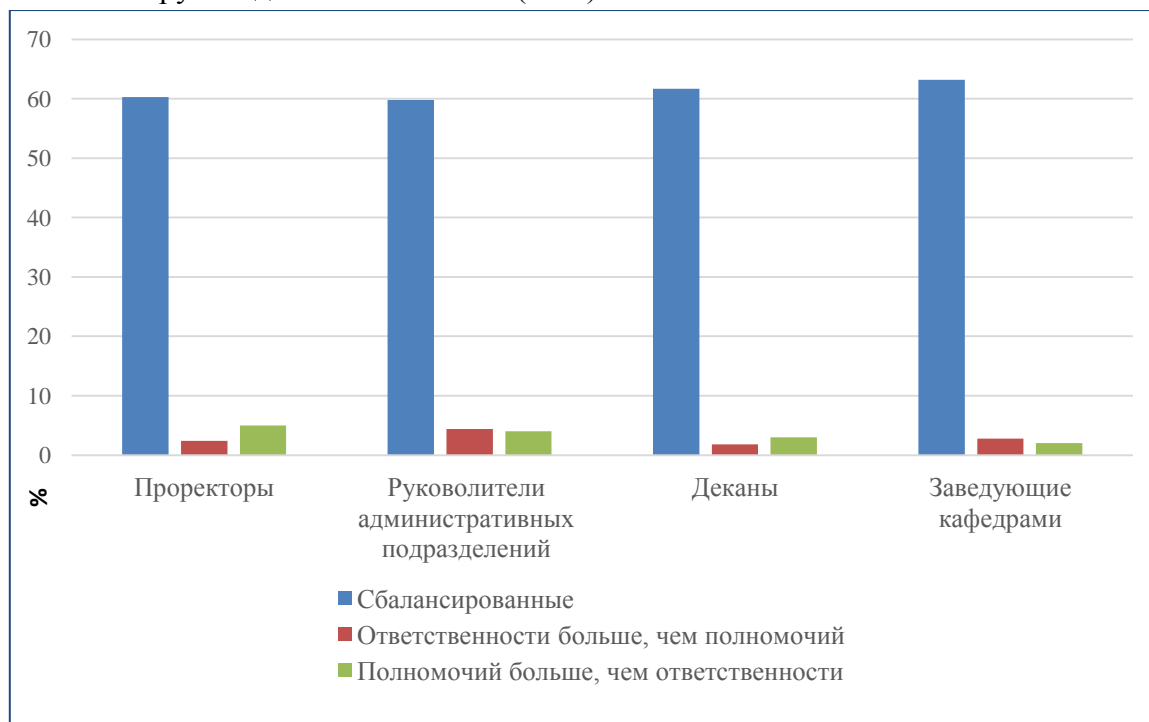


Рис. 6 – Баланс полномочий и ответственности руководителей в СКГМИ (ГТУ)

Анализ представленных данных показывает сбалансированность полномочий и ответственности руководителей в СКГМИ (ГТУ).

## 8. ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

На рис. 7 представлены данные ответов на вопрос «Какие проблемы организации учебного процесса требуют, по вашему мнению, первоочередного решения? (выберите не более 3-х вариантов ответа)».

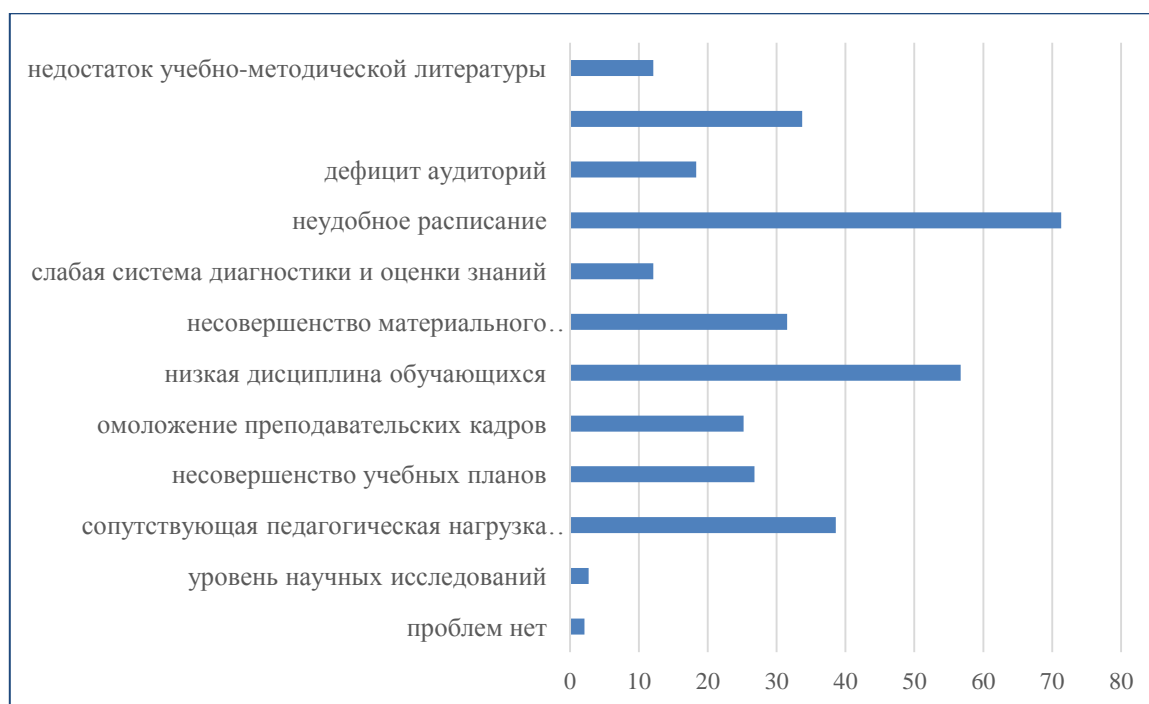


Рис.7 – Показатели проблем организации учебного процесса

Анализ данных показал, что первостепенными проблемами организации учебного процесса являются неудобное расписание и низкая дисциплина обучающихся.

## 9. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ОТНОСИТЕЛЬНО НАПРАВЛЕНИЙ РАЗВИТИЯ СКГМИ (ГТУ)

Таблица 10

ГРУППА ПРЕДЛОЖЕНИЙ	КОЛИЧЕСТВО УПОМИНАНИЙ	ПРИМЕРЫ ВЫСКАЗЫВАНИЙ
Рекомендации по различным направлениям управления вузом, снижение бюрократизма, модернизация и цифровизация документооборота и образовательной среды	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Снижение бумажной, отчетной нагрузки.</li> <li>✓ Минимизировать бумажный оборот</li> <li>✓ Наладить системно все процессы управления в вузе.</li> <li>✓ Больше использовать возможности интеграции разных институтов для решения конкретных задач, например, совместные конференции, гранты, подготовка совместных программ по направлениям подготовки магистратуры.</li> </ul>
Требование к открытости администрации к потребностям ППС, развития диалоговых форм коммуникаций	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Проводить встречи кафедр с ректором. Только так можно услышать ППС.</li> <li>✓ Больше ценить преподавателей как главных действующих лиц университета, обеспечивающих творческий учебный процесс, а не просто как персонал по оказанию образовательных услуг.</li> <li>✓ Критичнее относиться к оценке преподавателей студентами, поскольку не всегда учащиеся (особенно имеющие плохую успеваемость) обладают достаточной компетентностью в этом вопросе.</li> <li>✓ 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.</li> </ul>
Материальная поддержка и стимулирование различных видов деятельности ППС, материально-техническое обеспечение учебного процесса	12	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Улучшить покрытие сетью Wi-Fi аудитории ВУЗа.</li> <li>✓ Ремонт в аудиториях, достойную мебель, создание комфортного образовательного пространства.</li> <li>✓ Улучшить материальное обеспечение кафедр.</li> <li>✓ Разработать и внедрить поддержку преподавателей социального обеспечения и социальных гарантий. Оснастить кафедры техникой (компьютеры, ноутбуки).</li> <li>✓ Возможность повышения квалификации в других вузах страны. Материальные стимулы для занятия наукой. Возможность поездок на научные форумы.</li> </ul>

## ВЫВОДЫ ПО ИССЛЕДОВАНИЮ

Наиболее высоко преподаватели оценивают морально-психологический климат в коллективе на кафедре; миссией, политикой, стратегией СКГМИ (ГТУ) их реализацией; доступ в интернет, программное обеспечение, удовлетворенность годичной часовой нагрузкой, возможности по разработке и внедрению новых учебных курсов.

Увеличилось доля отметивших улучшение 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.

Преподаватели не вполне удовлетворены обеспеченностью поддержки учебного процесса техническим персоналом, а также организацией питания.

Большинство преподавателей высказывают определенное недовольство большого объема бумажной работы зачастую неоправданной.

Среди служб университета выше всего оценена работа руководителей кафедр, деканата, отделов администрации СКГМИ (ГТУ), а также научно-технической библиотеки.

Преподаватели в наибольшей степени нуждаются в оказании материальной помощи отдельным категориям работников, а также перечнем льгот для сотрудников.

Наиболее актуальными для себя проблемами преподаватели считают неудобное расписание.

На втором месте – низкая дисциплина обучающихся.

На третьем месте – сопутствующая непедагогическая нагрузка (дежурство).

Кроме деятельности, связанной с преподаванием, опрошенные чаще всего занимаются:

- воспитательной и организационной работой;
- занимаются учебно-методической деятельностью (написание учебно-методической литературы, разработка курсов, участие в методических комиссиях);
- руководят научной работой бакалавров и магистров, то есть участвуют в научной деятельности.

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 большинства преподавателей перейти на другую работу. Работать эффективнее, по мнению преподавателей, мешает психическая и физическая усталость.

Большинство 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.

Три наиболее популярных источника информации о деятельности вуза – приказы ректора, другие официальные документы; служебная документация учебного управления (положения, инструкции, рекомендации); заведующие кафедрой.

Декан



/Кибизов С.Г./

Заведующий кафедрой



/Баева З.Т./

Руководитель ОПОП



/Темираев Р.Б./