

**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 программе специалитета 21.05.04 Горное дело  
Направленность (профиль) «Горные машины и оборудование»**

**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 .....	10
7. БАЛАНС ПОЛНОМОЧИЙ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В СКГМИ (ГТУ) .....	12
8. ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА .....	12
9. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ОТНОСИТЕЛЬНО НАПРАВЛЕНИЙ РАЗВИТИЯ СКГМИ (ГТУ) .....	13
ВЫВОДЫ ПО ИССЛЕДОВАНИЮ .....	14

## 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 **10 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 кафедры Горное дело.

## 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 состава **кафедры Горное дело** Горно-металлургического 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: **10 человек.**

### Социально-демографические характеристики опрошенных

Большинство опрошенных преподавателей составили доценты –70%, на втором – профессора (25,0%).

Таблица 1

#### ДОЛЖНОСТЬ ОПРОШЕННЫХ

Должность	Количество:	%
Ассистент	-	-
Старший преподаватель	1	10%
Доцент	7	70 %
Профессор	2	20%
Общий итог	<b>10</b>	100%

Ученое звание доцента имеют 70% опрошенных, профессора – 20%; 100% опрошенных имеют стаж более 20 лет. 30% опрошенных составили женщины.

Возрастные характеристики опрошенных выглядят следующим образом.

Таблица 2.

#### ВОЗРАСТ ОПРОШЕННЫХ (ОТ ЧИСЛА ОТВЕТИВШИХ)

Ваш возраст:	Количество	%
до 30 лет	-	-
31-40 лет	-	-
41-50лет	-	-
51-60 лет	4	40%
от 61 и старше	6	60%
Общий итог	12	100%

Средний возраст опрошенных составил **68 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, организация питания.

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).

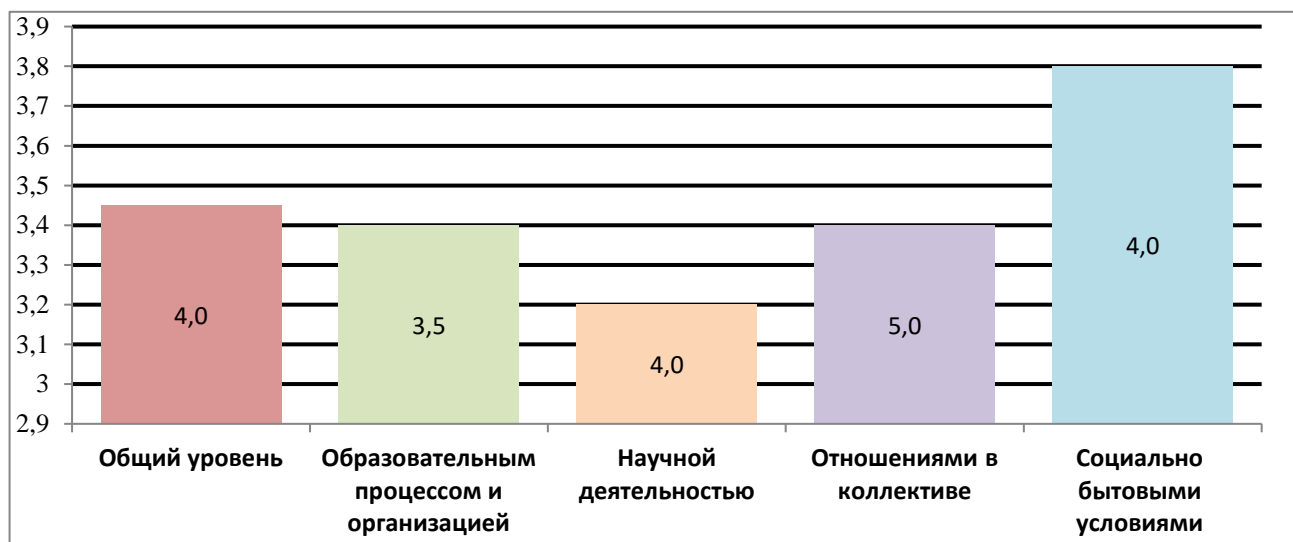
Таблица 3

ПОКАЗАТЕЛЬ	СРЕДНЕЕ
Миссией, политикой, стратегией СКГМИ (ГТУ) и их реализацией	4,0
Доступность и качество электронно-библиотечных систем, баз данных	4,24
Морально-психологический климат в коллективе на кафедре	5,0
Организация питания	4,0
Качество ЭИОС	4,5
Доступ в Интернет, программное обеспечение	4,0
Возможностями занятий спортом в СКГМИ (ГТУ)	4,0
Возможности по разработке и внедрению новых учебных курсов	4,0
Возможность заниматься научной деятельностью	4,0
Обеспеченность кафедры аудиторным фондом	4,0
Возможностью Вашего участия в принятии управленческих решений	4,0
Обеспеченность поддержки учебного процесса техническим персоналом	4,0
Возможность заниматься учебно-методической деятельностью	4,0
Удовлетворенность годичной часовой нагрузкой	3,5
Защищенность трудовых прав ППС	4,0
Результативность действующего эффективного контракта	4,0
Уровень оплаты труда	3,0
Состояние материально-технической базы кафедры	3,5
Активность администрации в разрешении возникающих проблем	3,0
Культурно-массовая работа	4,0
Качеством работы отделов администрации СКГМИ (ГТУ)	3,5
Качеством работы деканата	4,0
Качеством работы кафедры	4,5
Состоянием аудиторного фонда для занятий	4,0
Оснащенностью аудиторий современными техническими средствами	3,5

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 – **4,0**

## УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПО СФЕРАМ



**Рис.1**

**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. 90% признают отсутствие каких-либо изменений. Однако 5% отметили ухудшение условий труда. Только 5% 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 **уровне 3,9**

**Наиболее высоко** оценен морально-психологический климат в коллективе – **5,0**.

Таблица 4

### ВОЗМОЖНОСТЬ ЗАНИМАТЬСЯ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Возможности по разработке и внедрению новых учебных курсов	4,0
Обеспеченность кафедры аудиторным фондом	4,0
Обеспеченность поддержки учебного процесса техническим персоналом	4,0
Возможность заниматься учебно-методической деятельностью	4,0
Оснащенностью аудиторий современными техническими средствами	3,5
Состоянием аудиторного фонда для занятий	4,0

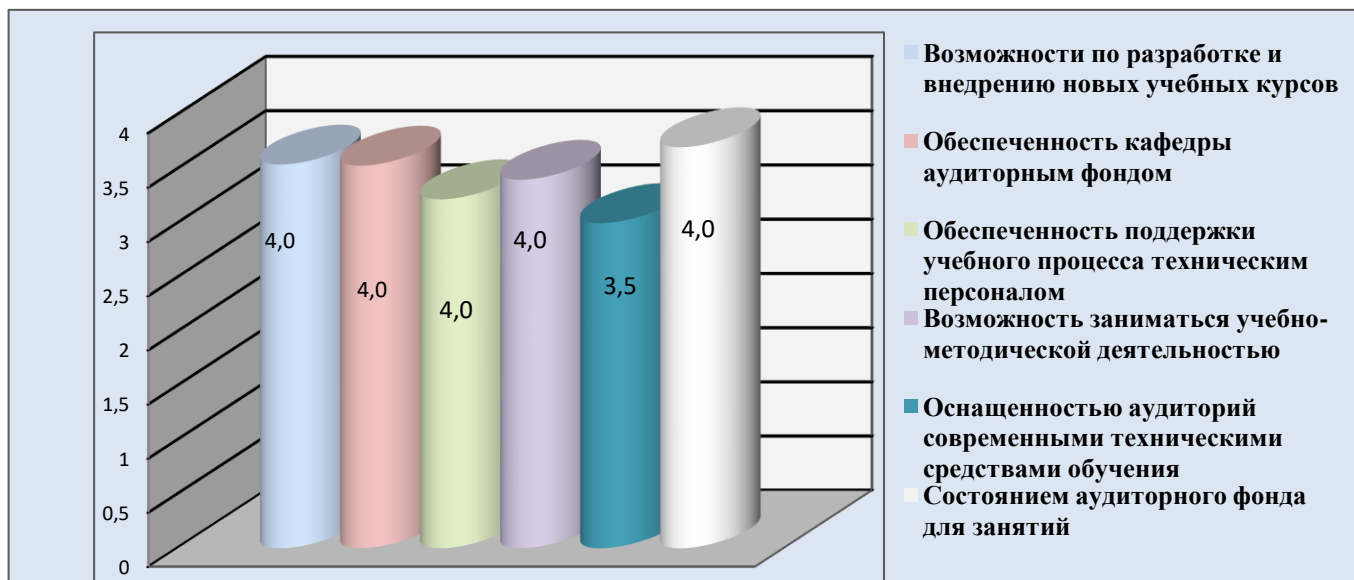


Рис 2.

Преподавателям был задан вопрос об изменении условий труда за последние два года. 100% признают отсутствие каких-либо изменений.

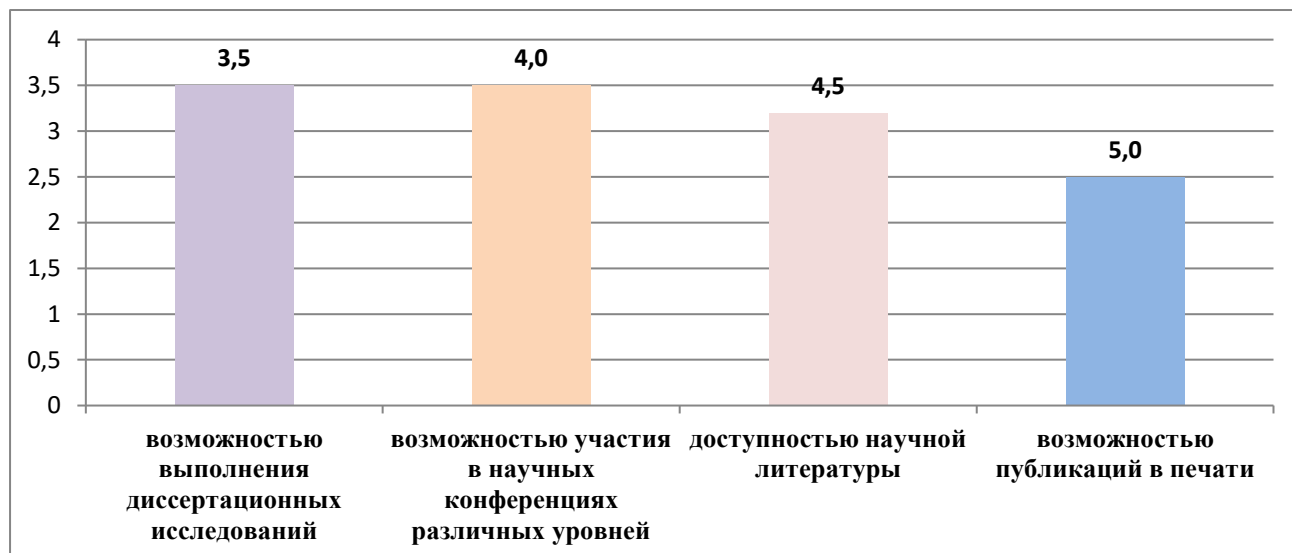
### 3. ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

В процессе анализа ответа на вопрос: **насколько Вы удовлетворены возможностями, которые предоставляет администрация СКГМИ (ГТУ) для повышения научной квалификации, был получен средний балл- 4,5 б.**

Таблица 5

возможностью выполнения диссертационных исследований	3,5
возможностью участия в научных конференциях различных уровней	4,0
доступностью научной литературы	4,5
возможностью публикаций в печати	5,0

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



СКГМИ (ГТУ), а также в региональных и международных конференциях. 80% преподавателей кафедры являются членами Международной академии наук экологии и безопасности жизнедеятельности (МАНЭБ).

На недостаточно высоком уровне стоит подача заявок и получение заказов на проведение хоздоговорной научной деятельности и в создании условий по вовлечению студентов в научную деятельность

#### 4. ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ОТНОШЕНИЯМИ

Удовлетворенность отношениями и микроклиматом находится на «высоком уровне» **5баллов**

**Высоко** была оценена преподавателями удовлетворенность своих отношений с другими субъектами образовательной деятельности 4,0.

Наиболее позитивно оценены отношения между преподавателями, между преподавателями и руководством кафедры-**5,0б**. Расхождений удовлетворенностью между возрастными группами, не обнаружено.

**На среднем уровне** оценено респондентами социальное самочувствие (индекс 0,65).

Среди отдельных сфер на уровне «ниже среднего» оказались:

- уверенность преподавателей в поддержке в трудной жизненной ситуации со стороны руководства университета.

- чувство уверенности в завтрашнем дне, работая в СКГМИ (ГТУ)университете.

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.



**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	4,5	-	4,0	5,0
Между преподавателями и руководством кафедры	4,5	-	4,0	5,0
Между преподавателями и студентами с точки зрения обеспечения их качественной подготовки	4,5	-	4,5	4,5
<b>Элемент.2. Социальное самочувствие</b>				
Чувствую уверенность в завтрашнем дне, работая в нашем университете	4,0	-	4,0	4,0

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, творческих вечеров, необходимо устраивать спортивные соревнования между факультетами»*);

- по необходимости поддержания этики отношений (*характерное дополнение: «необходимо сделать нормой в университете форму одежды для студентов и сотрудников, чтобы не ходили на занятия и на работу в открытой одежде»*);

- нужны дискуссии с учеными, практиками, министрами.

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

Все опрошенные преподаватели удовлетворены своей работой.

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.

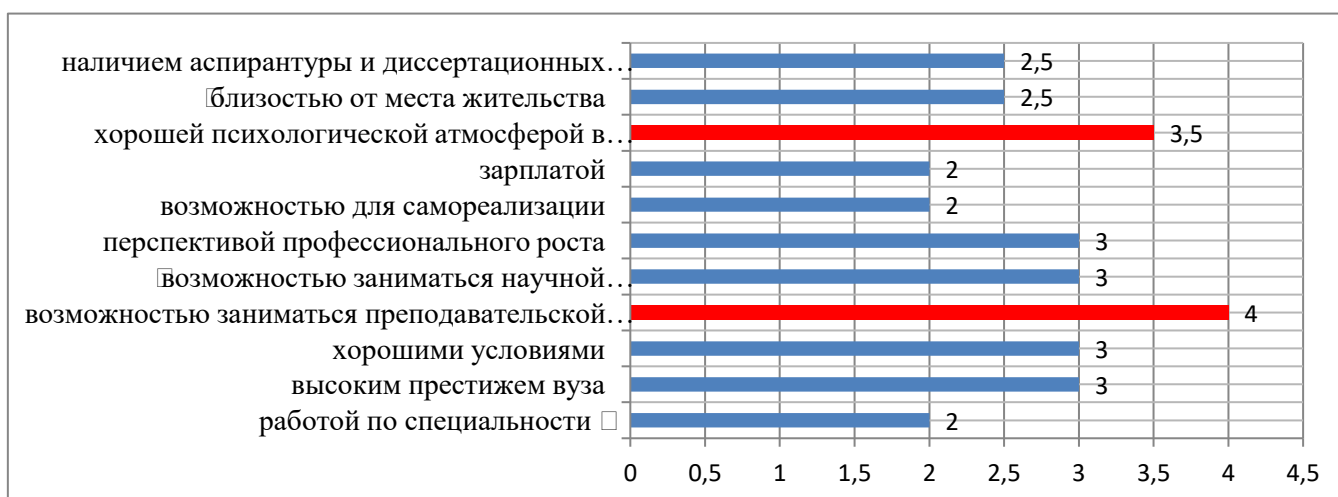


Рис.4

### 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	70,0
2	Заседания кафедры	40,0
3	Служебная документация учебного управления (положения, инструкции, рекомендации)	60,0
4	Распоряжения проректора, декана, руководителя структурного подразделения	30,0

5	другие СМИ	15,0
6	Заведующие кафедрой	20,0
7	Конференции	35,0
8	Сотрудник кафедры, деканата, лаборатории	10,0
9	Личное общение с руководством	5,0
10	Заседания ученого совета факультета	2,0
11	Заседания ученого совета университета	18,20
12	Коллеги из других структурных подразделений	6,5
13	Устная неофициальная информация, слухи из разных источников	5,75
14	Совещания учебного управления	-
15	Информации о делах университета не получаю	-
16	Студенты	5,0
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 40 % 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	10,0	высокий
Кадровое управление	10,0	высокий
Учебное управление	5,0	хороший
Деканат	5,0	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	20,0
2	Научной	40,0
3	Другой	15,0
4	Нет	25,0
5	Затрудняюсь ответить	-

Какую форму повышения квалификации Вы считаете наиболее приемлемой для себя в настоящее время		
1	участие в семинарах, конференциях, проводимых другими вузами и научными организациями.	40,0
2	<input type="checkbox"/> выполнение и защита диссертации	-
3	участие в работе учебно-методического объединения	15,0
4	курсы повышения квалификации в СКГМИ (ГТУ)	20,0
5	<input type="checkbox"/> курсы повышения квалификации в институтах переподготовки кадров и повышения	10,0
6	стажировка в профильных учебных и научных заведениях	15,0
7	<input type="checkbox"/> научная стажировка за рубежом	-
8	<input type="checkbox"/> затрудняюсь ответить	-

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, **20,0%** респондентов нуждаются в повышении педагогической, **40,0%** - 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), участие в семинарах, конференциях, проводимых другими вузами и научными организациями.

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

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

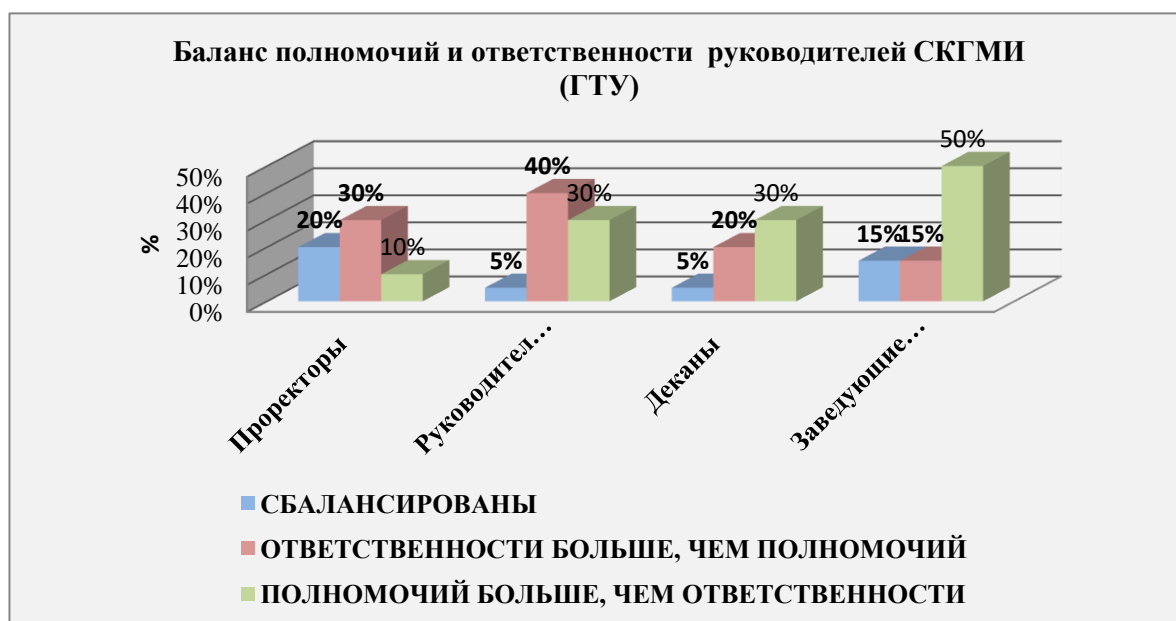
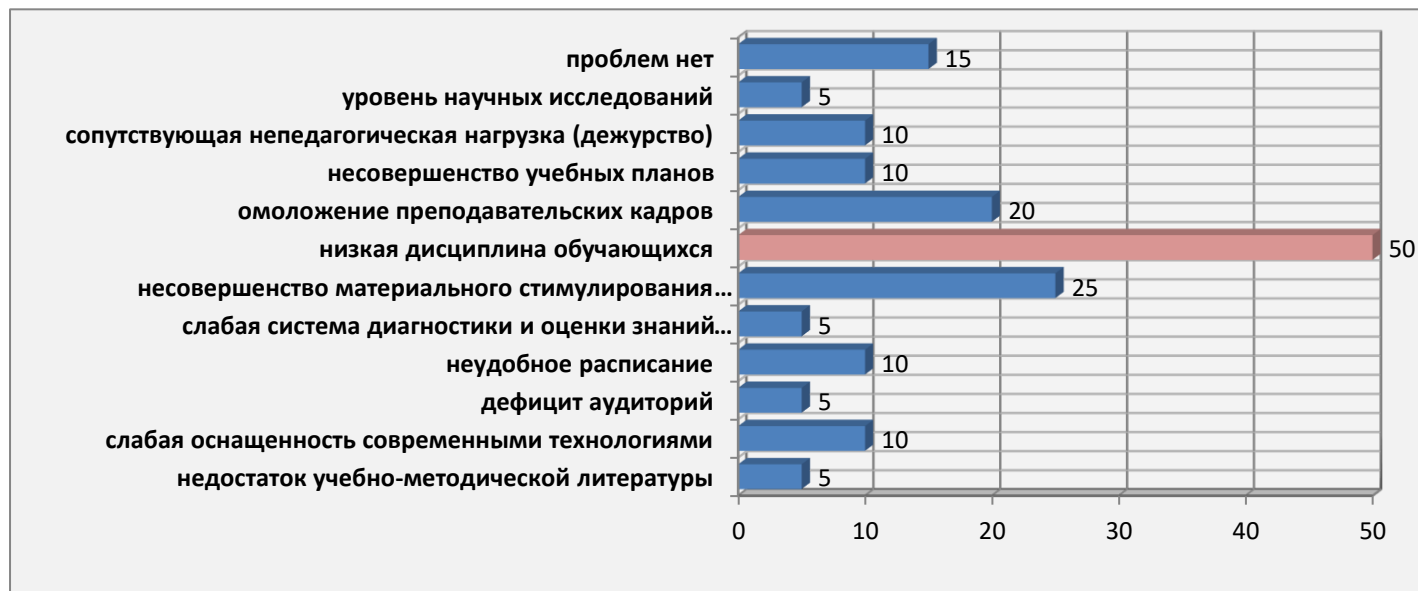


Рис. 5

## 8. ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

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

1. Низкая посещаемость занятий обучающимися
2. Неудобное расписание
3. Несовершенство материального стимулирования



## 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	4	Снижение бумажной, отчетной нагрузки. - Минимизировать бумажный оборот; ∴ - больше использовать возможности интеграции разных институтов для решения конкретных задач, например, совместные конференции, гранты, подготовка совместных программ по бакалавриату и магистратуре.
Требование к открытости администрации к потребностям ППС, развития диалоговых форм коммуникаций	4	- Проводить встречи кафедр с ректором; - больше ценить преподавателей как главных действующих лиц университета, обеспечивающих творческий учебный процесс ; - уважение к труду преподавателя.

Материальная поддержка и стимулирование различных видов деятельности ППС, материально-техническое обеспечение учебного процесса	4	Улучшить материальное обеспечение кафедры. Выполнять заявки, подаваемые кафедрой на приобретение оборудования для проведения лабораторных и практических занятий. - внедрить положение о стимулирующих надбавках преподавателей и сотрудников кафедр. - возможность повышения квалификации в других вузах страны. Материальные стимулы для занятия наукой. Возможность поездок на научные форумы за счёт вуза
---	---	--

## 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. На среднем уровне были оценены уровень оплаты труда, состояние материально-технической базы кафедры, активность администрации в разрешении возникающих проблем.

Чем выше доля ставки, тем выше удовлетворенность условиями труда, то есть повышение выполняемой преподавателем нагрузки повышает его удовлетворение от работы.

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.

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.

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 учебно-методических указаний по выполнению курсовых, практических и лабораторных работ, участие в методических комиссиях). Воспитательная, организационная и профориентационная работа проводится кураторами групп и ответственными за профориентационную 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. Наибольшая доля неудовлетворенных реализацией своего потенциала наблюдается среди тех, кто имеет нагрузку от 0,5 до 1 ставки, что говорит о наличии некоторых проблем в этой традиционно наиболее успешной группе преподавательского состава.


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.

Два наиболее популярных источника информации о деятельности вуза - приказы и распоряжения ректора, общение с коллегами.

Также важными информационными источниками являются решения заседаний кафедр.

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

Декан



А.С. Копылов

Заведующий кафедрой



О.З. Габараев

Руководитель ОПОП



О.З. Габараев