МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт компьютерных технологий и информационной безопасности

УТВЕРЖДАЮ
Директор ИКТИБ

Г.Е. Веселов

«27» 04 2021 г.

Отчёт

по результатам опроса сотрудников ИКТИБ (ППС)
«Удовлетворенность преподавателей ИКТИБ профессиональной деятельностью»

Отчёт подготовили
сотрудники каф. ПиБЖ
д.п.н., Лызь Н.А.
к.псх.н., Лабынцева И.С.

Таганрог, 2021

ХАРАКТЕРИСТИКА ОПРОСА

Цель: выявить вовлеченность и удовлетворенность сотрудников ИКТИБ профессиональной деятельностью для определения направлений совершенствования кадровой политики и повышения качества деятельности ППС ИКТИБ.

Основные понятия

Удовлетворенность профессиональной деятельностью – это эмоционально-оценочное отношение к деятельности, отражающее соответствие качеств и притязаний преподавателей требованиям и условиям работы в вузе, определяющееся степенью реализации его ожиданий и возможностей.

Самореализация – осуществление своих способностей, целей, представлений, замыслов в профессиональной деятельности.

Лояльность – когнитивная и эмоциональная приверженность сотрудника организации.

Вовлеченность – основанная на внутренней мотивации готовность сотрудника инвестировать свои личностные, когнитивные, навыковые, эмоциональные ресурсы в профессиональную деятельность.

Характеристика выборки и методов

Объем выборки: 96 человек. Структура выборки (в процентах):

Должность

Ассистент 13,5
Старший преподаватель 11,5
Доцент 59,4
Профессор 8,3
Заведующий кафедрой 7,3

Возрастная группа

До 30 лет 11,5
От 30 до 45 лет 33,3
От 46 до 60 лет 31,3
Старше 60 лет 24,0

Стаж работы в ИКТИБ

До 3 лет 8,3
3–10 лет 21,9
11–20 лет 29,2
Более 20 лет 40,6

Показатель персонального рейтинга за 2019 год

До 45 баллов 18,8
46-100 баллов 39,6
Выше 100 баллов 31,3
Не заполнял рейтинг 10,4

Осуществление другой трудовой деятельности помимо занимаемой должности

работают на предприятии / в сфере бизнеса 16,7
работают в другой образовательной / научной организации 13,5
работают в другом подразделении ЮФУ 12,5
работают только в ИКТИБ 57,3

В исследовании использовались **методы** социологического опроса, специально разработанная анкета, прошедшая экспертизу. В обработке результатов использовались методы описательной математической статистики. Помимо анализа средних и частотных распределений по отдельным вопросам, как среднее арифметическое по группе вопросов определялись два интегральных показателя: 1) удовлетворенность, самореализация; 2) лояльность, вовлеченность.

Описание процедуры опроса

Опрос проводился в период с 15.02.2021 г. по 9.03.2021г. Сотрудникам предлагалось онлайн заполнить анкету, которая состояла из нескольких блоков. Первый блок «Общие данные» включал сведения о респонденте, такие как занимаемая должность, возрастная группа, стаж работы в ИКТИБ, показатель персонального рейтинга за 2019 год, а также данные о другой трудовой деятельности, помимо занимаемой должности. Второй блок касался удовлетворенности профессиональной деятельностью и самореализацией. Третий блок посвящен изучению вовлеченности преподавателей в профессиональную деятельность. И, последний блок посвящен вопросам, отражающим возможность повышения продуктивности преподавательской деятельности, а также факторам, негативно влияющим на заинтересованность и удовлетворенность работой в ИКТИБ. Участникам опроса была дана следующая инструкция: «Уважаемые коллеги! Приглашаем Вас принять участие в онлайн-опросе удовлетворенности преподавателей ИКТИБ профессиональной деятельностью. Результаты опроса позволят определить направления совершенствования кадровой политики. Опрос проводится анонимно, данные будут представлены в обобщенном виде».

Ссылка на онлайн-опрос: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScU9qYnynrm6py05Wt7GkIbaDIQpFLFnCzaPJ6NVgusM1wcrg/viewform сокращенная: https://clck.ru/TBqUb.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Результаты исследования представлены по разделам в соответствии с блоками анкеты.

Раздел 1: Удовлетворенность, самореализация

Таблица 1 – Удовлетворенность профессиональной деятельностью

Вопросы	Согл, %	Не согл., %	Чаще согл. %	Чаще не согл. %
1	2	3	4	5
21. У меня есть возможность при необходимости контактировать с руководителем.	95	0	З	С
22. Я своевременно получаю необходимую информацию от руководителя.	92	4	З	П
20. У меня с коллегами сложились отношения доверия и взаимной поддержки.	90	3	З	А
25. Я удовлетворен своей профессиональной деятельностью в целом.	90	6	П	С
3. Моя работа позволяет придумывать новое и реализовывать свои замыслы.	88	6	П/А	С
1. Значительная часть дел, которыми я занимаюсь как сотрудник ИКТИБ, являются важными и значимыми для меня.	84	13	П	З
15. Мне удобен мой рабочий график.	84	13	П	С
23. Я всегда могу рассчитывать на объективную обратную связь со стороны руководителя.	81	8	З	С
2. В моей работе есть возможность самому принимать решение о том, что и как делать.	80	10	П	С А=З
18. У меня нет возможности публиковать имеющиеся результаты научных исследований.	10	78	С	А

7. Я хотел бы сменить место работы (кафедру, институт), если это было бы возможно.	5	78	С	П
19. Я имею возможность повышать свою квалификацию по профилю преподаваемых дисциплин.	76	16	А	С
10. Мои усилия и профессиональные достижения по достоинству оцениваются моими коллегами.	71	7	З	Д
17. Я имею возможность заниматься научными исследованиями.	71	17	П	С
9. Мои усилия и профессиональные достижения по достоинству оцениваются руководителем.	69	10	П	С
4. Я ощущаю себя успешным человеком.	68	11	З	С
13. У меня есть возможность получать доплаты и надбавки за дополнительную работу в ИКТИБ.	64	18	З	П
24. Мне не понятны критерии оценки моей работы руководителем.	13	61	Д	З
11. Рейтинг НПР – это эффективный инструмент оценки работы сотрудников ЮФУ.	21	59	А	С
16. Я удовлетворен техническим оснащением моего рабочего места.	57	35	З	С
12. Я получаю заработную плату, адекватную моим трудовым усилиям.	50	32	А	С
5. Я нередко испытываю стресс на работе.	48	38	П	А
8. Рост моего профессионализма не влияет на мои карьерные возможности.	46	40	З	А
14. Объем работы, которую мне приходится выполнять, чрезмерно велик.	45	38	С	А
6. Я вижу для себя перспективы карьерного роста в ЮФУ.	43	32	А	С

Примечания:
1. во 2 колонке указано относительно число респондентов, давших ответы «Полностью согласен» и «Скорее согласен»; в 3 колонке – «Скорее, не согласен» и «Совершенно не согласен»;
2. в последних двух колонках приведена информация о должностях, в подвыборках которых наиболее часть встречались согласие и несогласие с данным пунктом; буквами обозначены должности:
А – Ассистент
С – Старший преподаватель
Д – Доцент
П – Профессор
З – Заведующий кафедрой

Анализ ответов преподавателей, представленный в таблице 1, показал, что подавляющее большинство преподавателей, принявших участие в опросе, в целом, удовлетворены своей профессиональной деятельностью. У них есть возможность контактировать с руководителем, они своевременно получают всю необходимую информацию, имеют хорошие отношения с коллегами, основанные на взаимовыручке и доверии. Более 80% респондентов отмечают, что у них есть возможность принимать собственные решения и получать объективную обратную связь от руководителя, их рабочий график в целом удобен. Выполняемая деятельность является личностно значимой и способствует профессиональной самореализации. Более 70% преподавателей не стремятся к смене места работы, они удовлетворены нынешней работой, в том числе и потому, что имеют возможность заниматься научными исследованиями и публиковать полученные

результаты, постоянно повышать квалификацию. Практически 70% ППС считают себя успешными людьми, профессиональные достижения которых по достоинству оцениваются не только коллегами, но и руководителем.

Удовлетворенность условиями труда и заработной платой отмечают половина опрошенных преподавателей, 43% видят для себя перспективы карьерного роста. На данный момент 38% преподавателей не усматривают возможность успешной профессиональной самореализации (в основном это отмечают старшие преподаватели), что возможно связано с усложнением получения кандидатской степени и чрезмерным объемом работ, о котором говорят 45% респондентов, причем чаще этот факт отмечают именно старшие преподаватели. Почти половина респондентов нередко испытывают стресс на работе, чаще профессора.

Более половины сотрудников не считают, что рейтинг НПР является эффективным инструментом оценки работы. Это мнение в основном поддерживают старшие преподаватели, которым, в силу объективных причин, действительно непросто набрать нужное количество баллов.

Раздел 2: Лояльность, вовлеченность

Таблица 2 – Вовлеченность в деятельность

Вопросы	Согл, %	Не согл., %	Чаще согл., %	Чаще не согл., %
32. Систематическое обновление учебно-методического обеспечения образовательного процесса – важная часть моей работы.	82	6	П	А
34. Чтобы качественно преподавать, необходимо вести научно-исследовательскую деятельность в сфере преподаваемого предмета.	82	14	П	С
29. Мне неприятно слышать негативные отзывы об ИКТИБ и ЮФУ.	80	3	С	З
28. Я регулярно слежу за новостями и событиями, происходящими в ИКТИБ.	79	9	П	С
26. Я считаю, что работа в ИКТИБ – это престижно.	75	10	А	С
37. Я знаком с программой развития своей кафедры или ИКТИБ.	74	10	З	Д
38. Сотрудники должны участвовать в поддержании имиджа ИКТИБ в информационном пространстве, в том числе, в социальных сетях.	74	10	П	С
35. Я испытываю потребность в получении педагогического и научно-исследовательского опыта в передовых вузах и/или научно-образовательных центрах.	65	7	З	Д
27. Я не стал бы рекомендовать ЮФУ в качестве работодателя своим знакомым.	13	61	П	З
36. Дистанционный режим работы мне предпочтительнее, чем обычный.	26	59	А	С
31. Я хотел(а) бы развиваться и выполнять дополнительные функции по организации определенной работы в ИКТИБ.	51	19	А	С
33. Работа с иностранными студентами способствует развитию профессиональных качеств преподавателя.	51	24	А	С
30. Я могу повлиять на управленческие решения, принимаемые в ИКТИБ.	26	51	З	С

Примечания:
1. во 2 колонке указано относительно число респондентов, давших ответы «Полностью согласен» и «Скорее согласен»; в 3 колонке – «Скорее, не согласен» и «Совершенно не согласен»;
2. в последних двух колонках приведена информация о должностях, в подвыборках которых наиболее часть встречались согласие и несогласие с данным пунктом; буквами обозначены должности:
А – Ассистент
С – Старший преподаватель
Д – Доцент
П – Профессор
З – Заведующий кафедрой

Анализ ответов преподавателей, представленный в таблице 2, показал, что наибольшую вовлеченность в профессиональную деятельность демонстрируют сотрудники, занимающие должность профессора (82%). Они чаще других отмечают необходимость систематического обновления учебно-методического обеспечения образовательного процесса и важность проведения научных исследований для повышения качества преподавания.

Более 70% респондентов демонстрируют высокую приверженность организации. Они считают престижной работу в ИКТИБ, знакомы с программой развития своей кафедры или ИКТИБ, следят за жизнью вуза, считают, что всем необходимо заботиться о поддержании престижа образовательной организации.

Дистанционный режим работы оказался предпочтительней почти для трети опрошенных, однако, практически 60% преподавателей были не согласны с этим утверждением, отдавая должное очной работе.

Почти половина опрошенных продемонстрировали готовность к развитию и выполнению дополнительных функций наряду с преподавательской деятельностью, а также важность обучения в вузе иностранных студентов, чаще других эти моменты отмечали ассистенты. Данный факт свидетельствует о наличии большого потенциала у образовательной организации.

Возможность влияния на управленческие решения видят около трети сотрудников, в основном это заведующие кафедрами. Половина же рядовых преподавателей такой возможности не усматривает.

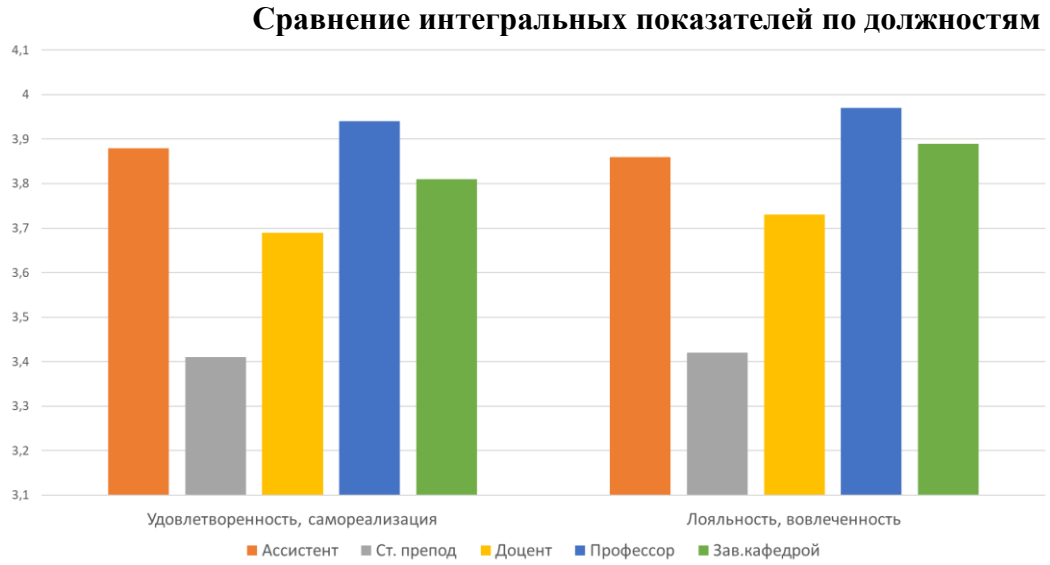

Рис.1. Показатели удовлетворенности, самореализации, лояльности и вовлеченности по должностям

Согласно полученным данным (рис. 1), наибольшую удовлетворенность профессиональной деятельностью и самореализаций демонстрируют профессоры, что является ожидаемым результатом, т.к. эти люди смогли добиться максимальной реализации своего потенциала и признания результатов своих трудов. На втором месте ассистенты, скорее всего это аспиранты или недавно защитившиеся сотрудники, которые осознанно стремились к данной деятельности, и теперь полны энтузиазма и с удовольствием реализуют свои возможности и цели в профессиональной деятельности. На третьем месте заведующие кафедрами.

Лояльность по отношению к организации и вовлеченность в профессиональную деятельность в наибольшей степени демонстрируют профессоры и заведующие кафедрами, возможно потому, что осознают, что достигнутый уровень организации – это результат, прежде всего, их трудов и вклада их собственных ресурсов. Также высокий уровень лояльности и вовлеченности отмечается у ассистентов, которые полны желания и рвения вложить свои возможности в общее дело, принести пользу себе и организации.

В наименьшей степени удовлетворенность реализацией своих ожиданий и возможностей, осуществлением своих целей и способностей, а также лояльность и вовлеченность наблюдается у старших преподавателей. Возможно, это объясняется тем, что окунувшись в преподавательские будни, столкнувшись с трудностями, большим объемом работ, они утрачивают энтузиазм ассистентского периода и считают, что их усилия не оцениваются по достоинству ни в материальном, ни в моральном плане.

Сравнение интегральных показателей по возрасту

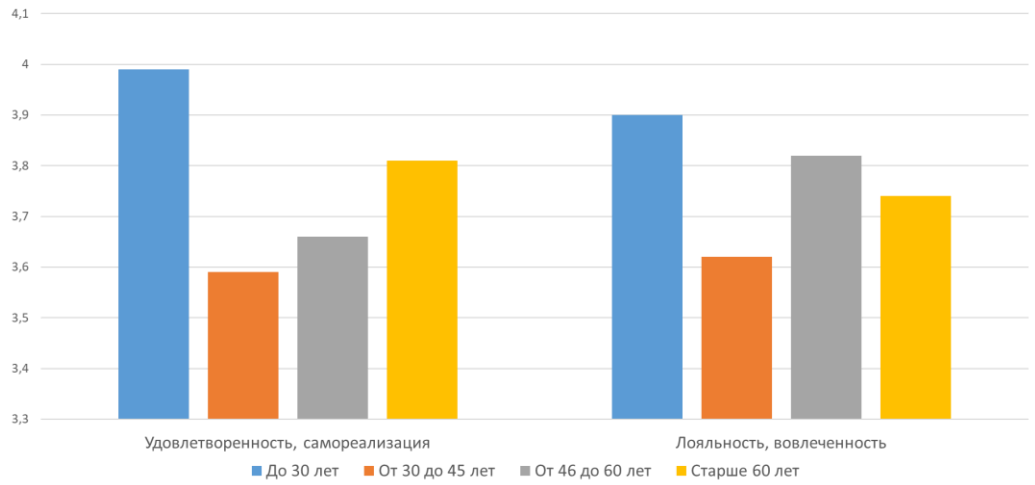

Рис.2. Показатели удовлетворенности, самореализации, лояльности и вовлеченности по возрасту

Согласно полученным данным (рис. 2), наиболее удовлетворены профессиональной деятельностью и самореализацией лица до 30 лет, на втором месте преподаватели старше 60 лет. На третьем месте лица, возрастного диапазона 46-60 лет.

Лояльность и вовлеченность в преподавательскую деятельность в большей степени демонстрируют преподаватели до 30 лет, на втором месте – преподаватели в возрасте 46-60 лет, несколько меньше лица старше 60.

В наименьшей степени удовлетворенность реализацией своих ожиданий и возможностей, осуществлением своих целей и способностей, а также лояльность и вовлеченность наблюдается у преподавателей в возрасте от 30 до 45 лет.

Сравнение интегральных показателей по рейтингу

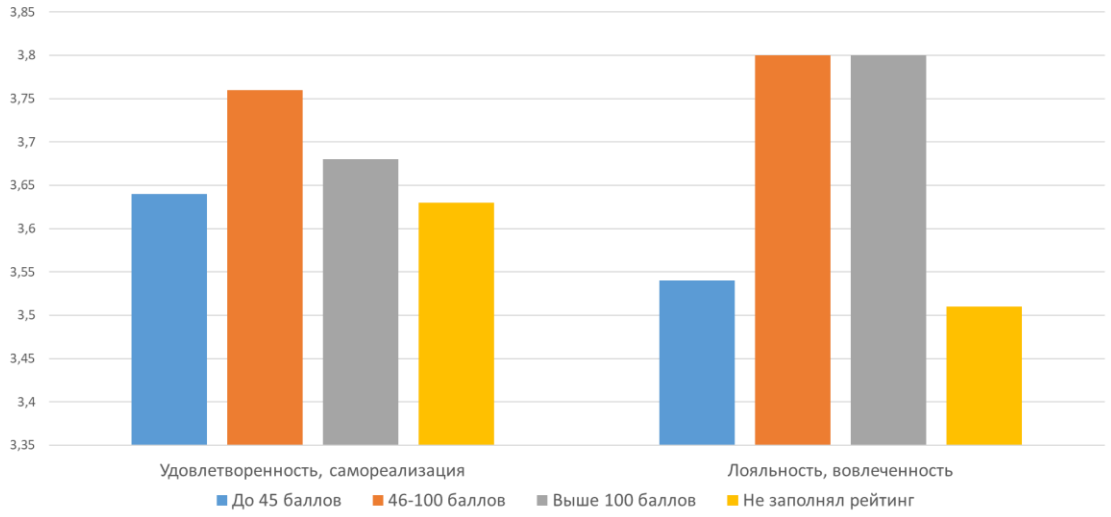

Рис.3. Показатели удовлетворенности, самореализации, лояльности и вовлеченности по рейтингу

Согласно полученным данным (рис. 3), наибольшую удовлетворенность преподавательской деятельностью и самореализацией демонстрируют лица, набравшие в рейтинге преподавателей от 46 до 100 баллов, на втором месте преподаватели, набравшие выше 100 баллов.

Высокий уровень приверженности организации и вовлеченности в преподавательскую деятельность демонстрируют преподаватели, чей рейтинг от 46 баллов и выше, т.е. те, кто делает наибольший вклад в достижение показателей программы развития.

В наименьшей степени удовлетворенность деятельностью и самореализацией, а также лояльность и вовлеченность наблюдается у преподавателей, чей рейтинг до 45 баллов, либо у тех, кто вообще не заполнял рейтинг.

Сравнение интегральных показателей по сфере занятости

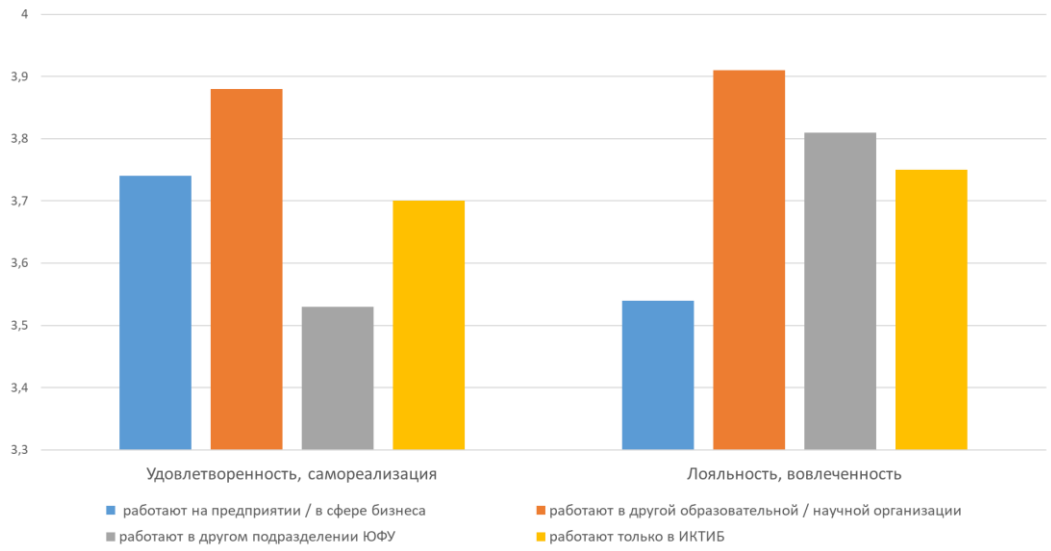

Рис.4. Показатели удовлетворенности, самореализации, лояльности и вовлеченности по сфере занятости

Согласно данным, представленным на рисунке 4, в наибольшей степени удовлетворены профессиональной деятельностью и самореализацией лица, которые помимо ИКТИБа, работают еще в другой образовательной или научной организации. На втором

месте те, кто работает еще на каком-либо предприятии или в сфере бизнеса, на третьем месте по удовлетворенности деятельностью и самореализацией преподаватели, работающие только в ИКТИБ. Наименьшую удовлетворенность наблюдаем у лиц, параллельно работающих в другом подразделении ЮФУ.

Приверженность организации и вовлеченность в профессиональную деятельность показали в большей степени преподаватели, которые, помимо ИКТИБа, работают еще в другой образовательной или научной организации. На втором месте – работающие в других подразделениях ЮФУ, на третьем месте – только работающие в ИКТИБ. И наименьшую лояльность и вовлеченность в работу демонстрируют преподаватели, которые работают еще на других предприятиях или в сфере бизнеса.

Раздел 3: Улучшение деятельности

Для определения направлений совершенствования кадровой политики и повышения качества деятельности ППС ИКТИБ, преподавателям было предложено ответить на следующие вопросы*:*

- «Какие факторы негативно влияют на Вашу заинтересованность и удовлетворенность работой в ИКТИБ?».
- «Что позволит повысить продуктивность Вашей преподавательской деятельности (качества обучения)?»
- «Что позволит повысить продуктивность Вашей научно-исследовательской деятельности?»

Результаты опроса отражены в таблицах 3,4,5 и рисунках 5,6,7, где указано относительное количество респондентов, выбравших определенный пункт.

Таблица 3. Факторы, негативно влияющие на заинтересованность и удовлетворенность работой

Какие факторы негативно влияют на Вашу заинтересованность и удовлетворенность работой в ИКТИБ?	Все	Асс	Ст. Пр	Доц	Проф	Зав. каф
нарастание бумажной работы / документооборота, отчетности	62,5	53,8	45,5	64,9	50,0	100,0
постоянное повышение требований, изменение правил, нестабильность деятельности	60,4	46,2	72,7	61,4	37,5	85,7
недостаточный уровень оплаты труда	38,5	30,8	54,5	33,3	50,0	57,1
большое количество / неудобство электронных сервисов по организации и контролю обучения	38,5	38,5	36,4	42,1	12,5	42,9
необходимость избираться на должность, отсутствие уверенности в продлении трудового договора	35,4	38,5	36,4	38,6	37,5	0,0
недостаточный интерес студентов к обучению	34,4	23,1	36,4	38,6	25,0	28,6
необходимость выполнять трудовые обязанности в нерабочее время	31,3	38,5	36,4	31,6	25,0	14,3
высокая учебная нагрузка	18,8	0,0	36,4	17,5	37,5	14,3
необходимость заниматься научными исследованиями и публикациями в рейтинговых журналах	17,7	0,0	27,3	19,3	25,0	14,3
сложность получения ученой степени (кандидата/доктора наук) или ученого звания (доцента/ профессора)	8,3	15,4	27,3	5,3	0,0	0,0
отсутствие удобного рабочего места и комфортного пространства взаимодействия с коллегами	8,3	7,7	9,1	7,0	25,0	0,0
негативных факторов нет	5,2	15,4	9,1	1,8	12,5	0,0
отсутствие возможностей для саморазвития и самореализации	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

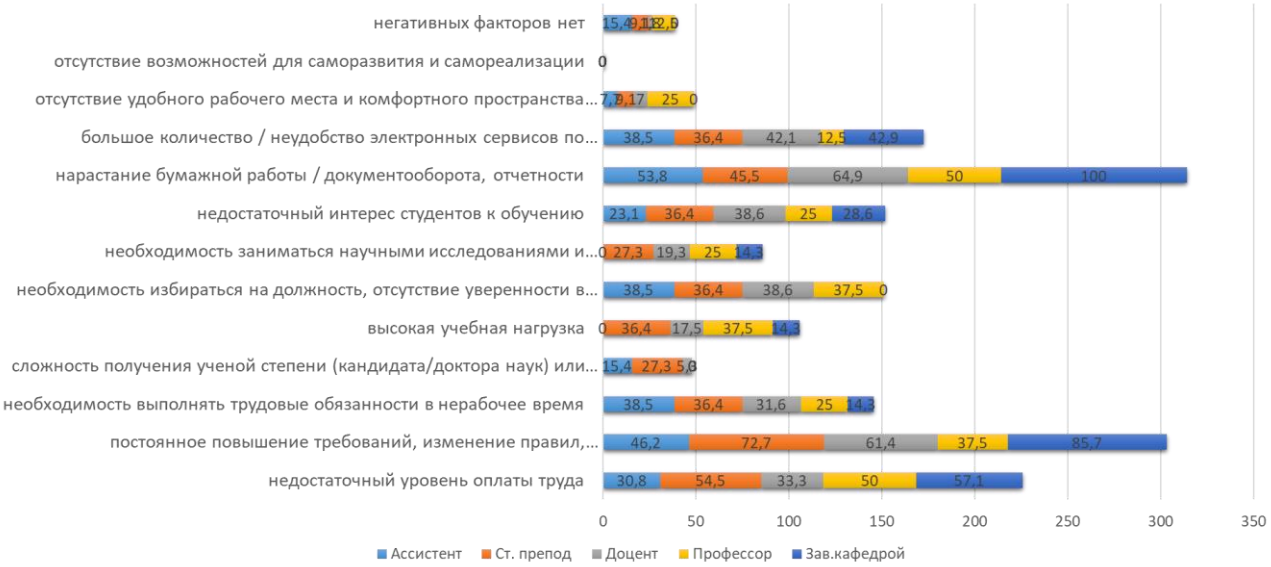

Рис.5. Факторы, негативно влияющие на заинтересованность и удовлетворенность работой

Анализ ответов преподавателей, представленный в таблице 3 и рисунке 4, показал, что наиболее существенным фактором, негативно влияющим на заинтересованность и удовлетворенность профессиональной деятельностью, оказывает нарастание бумажной работы / документооборота, отчетности. Это отмечает более 60 процентов опрошенных. Максимально, на уровне 100% эта проблема актуальна для заведующих кафедрами, данный фактор отмечают 60 % доцентов и более 50% профессоров и ассистентов.

На втором месте стоит фактор, связанный с постоянным повышением требований, изменением правил, нестабильностью деятельности. В наибольшей степени данный фактор демотивирует заведующих кафедрами (85,5%), а также 73% старших преподавателей, более 60% доцентов.

На третьем месте фактор, отражающий недостаточный уровень оплаты труда. Данный фактор прежде всего отмечают 57% заведующих кафедрами, более 50% старших преподавателей и профессоров.

Также на третьем месте фактор большого количества (неудобства) электронных сервисов по организации и контролю обучения. Данный фактор отмечают более 40% заведующих кафедрами и доцентов и более 36% старших преподавателей и ассистентов.

Следующий по важности фактор, негативно влияющий на мотивацию деятельности – это необходимость избираться на должность, отсутствие уверенности в продлении трудового договора. Это отмечают более трети сотрудников, причем наиболее значим данный фактор доля доцентов и ассистентов, не менее значим этот фактор и для профессоров и старших преподавателей.

Недостаточный интерес студентов к обучению как негативный фактор отметили 34% сотрудников.

Необходимость выполнять трудовые обязанности в нерабочее время негативно сказывается на 31% сотрудников, причем наиболее актуально это для ассистентов и старших преподавателей.

На предпоследнем месте фактор, связанный с высокой учебной нагрузкой (об этом говорят 37,5% профессоров и 36% старших преподавателей) и фактор, отражающий необходимость заниматься научными исследованиями и публикациями в рейтинговых журналах (это в большей степени актуально для старших преподавателей и профессоров).

На последнем месте находятся два фактора: сложность получения ученой степени (кандидата/доктора наук) или ученого звания (доцента/ профессора) – об этом говорят почти треть старших преподавателей и 15% ассистентов, и фактор отсутствия удобного рабочего

места и комфортного пространства взаимодействия с коллегами, что в большей степени актуально для профессоров.

Также преподаватели дописали следующие ответы в качестве факторов, негативно влияющих на заинтересованность и удовлетворенность работой в ИКТИБ:

- *Отсутствие оснащенных аудиторий для проведения занятий. В особенности компьютерами. Не всегда удается провести занятия в общеинститутских аудиториях.*
- *Отсутствие эффективной системы управления вузом (ЮФУ), минимизирующей внутривузовский документооборот.*
- *Нет стратегии развития и единства кафедры.*
- *Необходимо отчисление неуспевающих студентов, а не подстраивание под них.*

Таблица 4. Факторы, позволяющие повысить продуктивность преподавательской деятельности

Что позволит повысить продуктивность Вашей преподавательской деятельности (качества обучения)?	Все	Асс	Ст.Пр	Доц	Проф	Зав. каф
повышение квалификации по профилю преподаваемых дисциплин	56,3	61,5	63,6	57,9	37,5	42,9
оснащение аудиторий современным мультимедийным оборудованием с устойчивым доступом в Интернет	47,9	53,8	36,4	45,6	62,5	57,1
материальное стимулирование внедрения инновационных образовательных технологий	43,8	30,8	63,6	42,1	25,0	71,4
закупка нового лабораторного оборудования/ программного обеспечения	39,6	38,5	36,4	36,8	50,0	57,1
изменения в планировании учебного процесса (разделение на подгруппы, оптимизация расписания и пр.)	30,2	53,8	45,5	22,8	25,0	28,6
снижение учебной нагрузки	29,2	7,7	45,5	26,3	50,0	42,9
большая свобода в выборе преподаваемых курсов и их содержания	27,1	15,4	27,3	28,1	37,5	28,6
внедрение передовых сервисов для электронного и дистанционного обучения	17,7	38,5	0,0	15,8	12,5	28,6
повышение квалификации по педагогике, методике и инновационным образовательным технологиям	17,7	23,1	27,3	15,8	25,0	0,0
организация рабочего места для индивидуальной работы со студентами	16,7	23,1	18,2	12,3	37,5	14,3

Анализ ответов преподавателей, представленных в таблице 4 и рисунке 6, показал, что, по мнению преподавателей, главным фактором, влияющим на повышение продуктивности преподавательской деятельности, является повышение квалификации по профилю преподаваемых дисциплин. Важность этого факта отмечают более 60% старших преподавателей и ассистентов, 58 % доцентов, более 30% профессоров и практически половина заведующих кафедрами.

Вторым по значимости является фактор оснащенности аудиторий современным мультимедийным оборудованием с устойчивым доступом в Интернет. О важности данного факта говорят более 60% профессоров, более 50% заведующих кафедрами и ассистентов, 45% доцентов.

На третьем месте стоит фактор материального стимулирования внедрения инновационных образовательных технологий. Об этом говорит 71% заведующих кафедрами, более 60% старших преподавателей, более 40% доцентов.

Следующим по значимости является фактор, связанный с закупкой нового лабораторного оборудования/ программного обеспечения. Это в первую очередь отмечают 57% заведующих кафедрами, 50% профессоров и более 30% других преподавателей.

Далее идут факторы, связанные с изменениями в планировании учебного процесса и снижением учебной нагрузки. Об изменении в планировании учебного процесса в первую очередь говорят ассистенты и старшие преподаватели. Необходимость снижения учебной нагрузки отмечают прежде всего профессоры, старшие преподаватели и заведующие кафедрами.

Более 27% преподавателей отмечают, что повысить качество преподавания способно увеличение свободы выбора преподаваемых дисциплин.

17,7% преподавателей считают, что повышение качества профессиональной деятельности связано с внедрением передовых сервисов для электронного и дистанционного обучения, что в больше степени подчеркивают ассистенты и заведующие кафедрами, а также повышение квалификации по педагогике, методике и инновационным образовательным технологиям.

Наименьшую значимость, по мнению преподавателей, имеет фактор организации рабочего места для индивидуальной работы со студентами (16,7%), что наиболее важно для профессоров (37,5%).

В качестве других факторов, повышающих продуктивность профессиональной деятельности, преподавателями были дописаны следующие:

- *Работающее оборудование (электронные доски, принтер).*
- *Работа не в вечерние, а в дневные часы.*
- *Социальные льготы (доступ в бассейн, скидки на комплексный обед).*

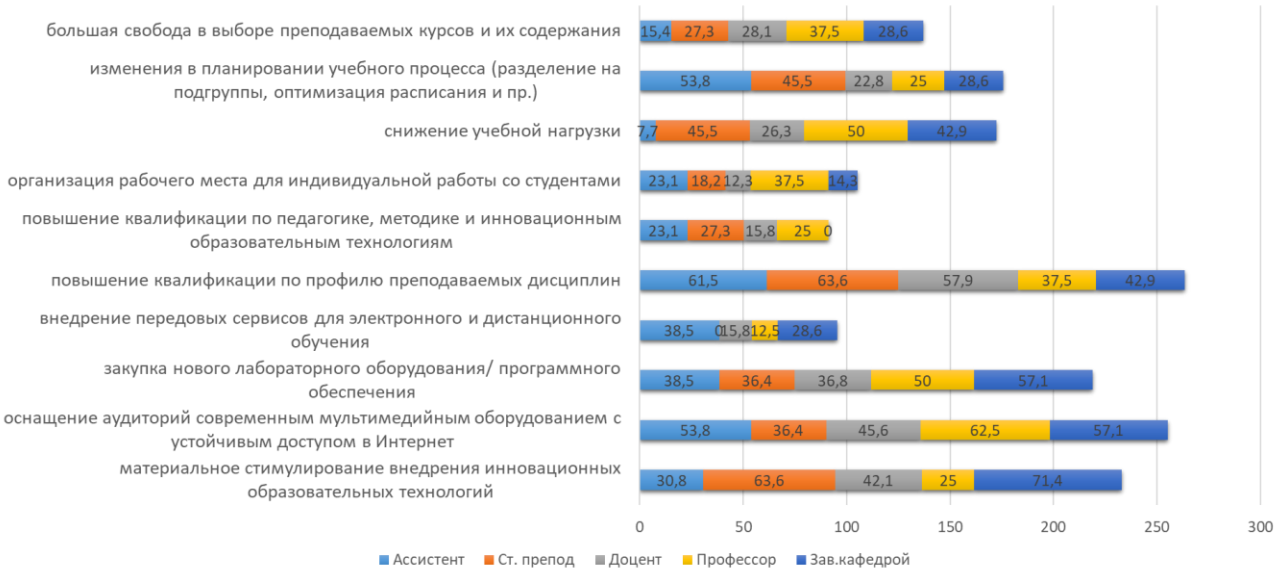

Рис.6 Факторы, позволяющие повысить продуктивность преподавательской деятельности

Таблица 5. Факторы, позволяющие повысить продуктивность научно-исследовательской деятельности

Что позволит повысить продуктивность Вашей научно-исследовательской деятельности?	**Все**	**Асс**	**Ст. Пр**	**Доц**	**Проф**	**Зав. каф**
материальное стимулирование исследований и публикаций	62,5	53,8	81,8	61,4	62,5	57,1
снижение учебной/организационной нагрузки	44,8	30,8	54,5	43,9	50,0	57,1
оплата участия в научных конференциях	42,7	7,7	36,4	49,1	50,0	57,1
повышение квалификации/научная стажировка	37,5	61,5	36,4	35,1	37,5	14,3
создание/включение в научный коллектив	31,3	53,8	36,4	31,6	12,5	0,0
закупка нового оборудования/ программного обеспечения	19,8	7,7	18,2	19,3	37,5	28,6

Анализ данных, представленных в таблице 5 и на рисунке 7, показывает, что по мнению преподавателей, повысить продуктивность научно-исследовательской деятельности, в первую очередь поможет материальное стимулирование исследований и публикаций. Это отмечает более 80% старших преподавателей, более 60% ассистентов, доцентов, профессоров и 57% заведующих кафедрами.

Во-вторых, повышению продуктивности научно-исследовательской деятельности будет способствовать снижение учебной нагрузки. Это отмечают более 50% заведующих кафедрами, старших преподавателей, профессоров, 44% доцентов и треть ассистентов.

В-третьих, оплата участия в научных конференциях. Об этом говорят 57% заведующих кафедрами, 50% профессоров и доцентов.

Важность научных стажировок и создание научных коллективов для повышения продуктивности научно-исследовательской деятельности отметили более 30% преподавателей, более половины из которых ассистенты.

Наименее значимым фактором для данного вопроса оказалась закупка нового оборудования/программного обеспечения, его отметили 20% респондентов.

В качестве дополнительных преподавателями были дописаны следующие ответы:

- *Упрощение организационной структуры процесса закупки оборудования.*
- *В целом условия достаточные. Возможно, помощь с переводом статей и наличие на уровне института инструментов для научной кооперации с другими исследователями.*

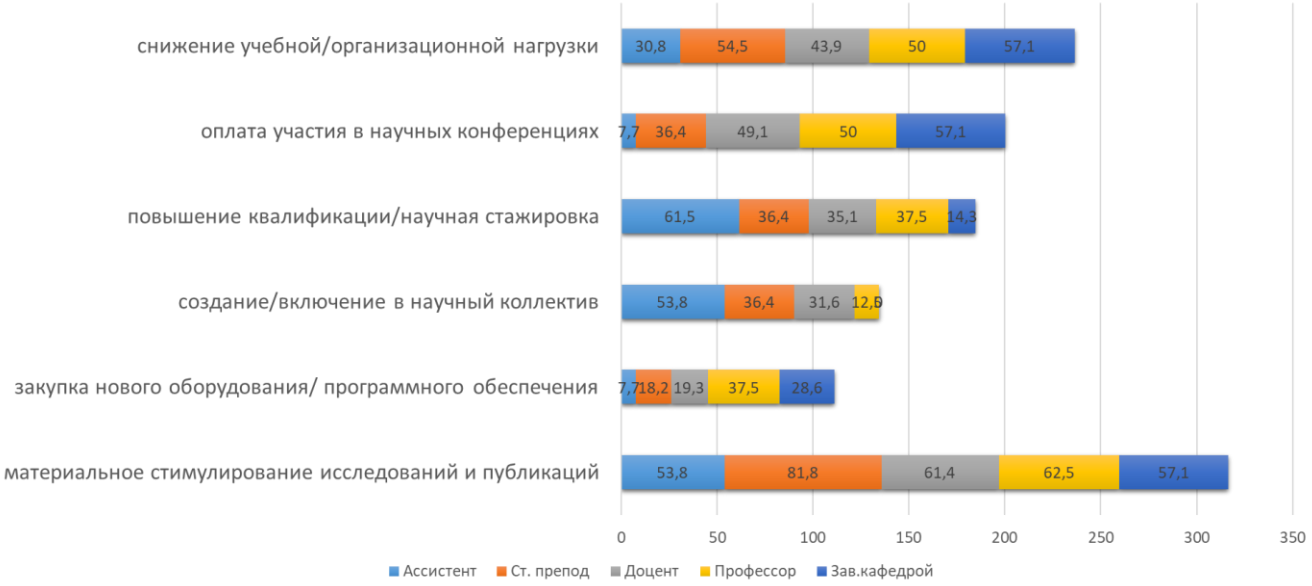

Рис.7 Факторы, позволяющие повысить продуктивность научно-исследовательской деятельности

Участникам опроса было предложено высказать пожелания и предложения по улучшению условий деятельности, не отраженные в опросе. Были получены следующие ответы:

Катастрофический уровень пустой и глупой работы по разработке учебных планов, РПД и ОПОП.

Давать достаточное количество времени на выполнение любой работы и прекратить практику авралов и бумажно-отчетной рутины под девизом "надо вчера".

Учебная нагрузка на кафедру должна быть выдана на весь год к маю.

Обязать студентов ходить в костюмах, отчислять бездельников, формировать научные коллективы с иностранными партнерами, сделать современный фасад И, организовать комнату для студентов(freespace) и поставить массажное кресло yamaguchi в И.

Повышение зарплаты и требований к выполнению служебных обязанностей УВП.

Нужно больше доверять самостоятельности ППС, особенно опытным преподавателям.

Обеспечение стабильности учебных планов. Хотя бы временный мораторий на постоянные эксперименты как со стороны ЮФУ, так и ИКТИБ.

Результаты рейтинга должны влиять на зарплату.

Вернуться к проверенной, эффективной советской системе организации учебной, методической, организационной, научной работы преподавателей в ВУЗах.

Закрепление безбумажного документооборота на уровне локальных нормативных актов.

Регулярная воспитательная работа со студентами УВЦ (постоянный шум в коридорах, нецензурная брань в порядке вещей).

Хотелось бы больше возможностей по обмену опытом как в научно-исследовательской, так и преподавательской работе. Больше практических курсов по работе с необходимым для исследований ПО (не только курсы на курсере).

Перестать изменять учебные планы.

Повышение мотивации студентов к обучению.

ВЫВОДЫ

В целом ППС ИКТИБ имеет высокий уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью и вовлеченности в нее.

Особого внимания требуют проблемы:

нарастания бумажной работы / документооборота, отчетности;

постоянного повышения требований, изменения правил, нестабильности деятельности;

повышения квалификации по профилю преподаваемых дисциплин;

оснащения аудиторий современным мультимедийным оборудованием с устойчивым доступом в Интернет.

Требует внимания удовлетворенность старших преподавателей и лиц средней возрастной группы. Целесообразно обеспечить профессиональный рост и расширить возможности для саморазвития, а также снизить объем работы, которая не несет личностного смысла.

Опрос показал значительный потенциал молодежи, которая видит возможности карьерного роста, готова развиваться и реализовать свой потенциал в ИКТИБ. Целесообразно обеспечить повышение квалификации, включение в научные коллективы, привлечение к организационной работе с дополнительными стимулирующими выплатами.