

Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКИЙ ХИМИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
имени Д. И. МЕНДЕЛЕЕВА»



Отдел качества, лицензирования и аккредитации

**«Мониторинг удовлетворенности ППС условиями труда  
в РХТУ им. Д. И. Менделеева»**

(по результатам социологического исследования)



Москва 2021

## Содержание

Введение.....	3
1. Удовлетворенность ролью Университета и профессией .....	7
2. Удовлетворенность управлением деятельностью Университета .....	8
3. Удовлетворенность системой оплаты труда и трудовым договором.....	10
4. Удовлетворенность организацией учебного процесса.....	12
5. Удовлетворенность дополнительными факторами, влияющими на условия труда.....	13
6. Удовлетворенность психологическим климатом .....	14
7. Удовлетворенность возможностями, предоставляемыми администрацией для повышения квалификации.....	16
8. Удовлетворенность внедрением в РХТУ дистанционного формата обучения .....	17
9. Факторы, влияющие на желание работать .....	25
Выводы .....	27
Приложение .....	32

*Отчет подготовили: к.э.н., начальник отдела качества, лицензирования и аккредитации Д. С. Лопаткин, ведущий специалист отдела качества, лицензирования и аккредитации А. А. Коленченко, специалист по учебно-методической работе отдела качества, лицензирования и аккредитации А. Э. Бойко.*

## Введение

Наиболее важным моментом создания и функционирования системы обеспечения качества образования в Университете является выявление требований и ожиданий потребителей, оценка степени соответствия этих требований показателям деятельности Университета и оценка удовлетворенности всех групп потребителей.

Персонал является основной ценностью каждой организации, в том числе и высшего учебного заведения. Уровень вовлеченности персонала в деятельность ВУЗа определяет степень его успеха.

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.

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.

Данные об удовлетворенности персонала – информация о кадровых рисках, поэтому она важна для каждого руководителя.

В РХТУ им. Д. И. Менделеева с 26.05.2021 по 09.06.2021 было проведено исследование «Мониторинг удовлетворенности ППС условиями труда в РХТУ им. Д. И. Менделеева», в качестве метода сбора первичной информации использовался анкетный опрос.<sup>1</sup>

Работники профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) осуществляют предусмотренную трудовым договором и индивидуальным

---

<sup>1</sup> Анкета прилагается (см. приложение)

планом учебную, научную, методическую и воспитательную работу в рамках соответствующих образовательных программ.

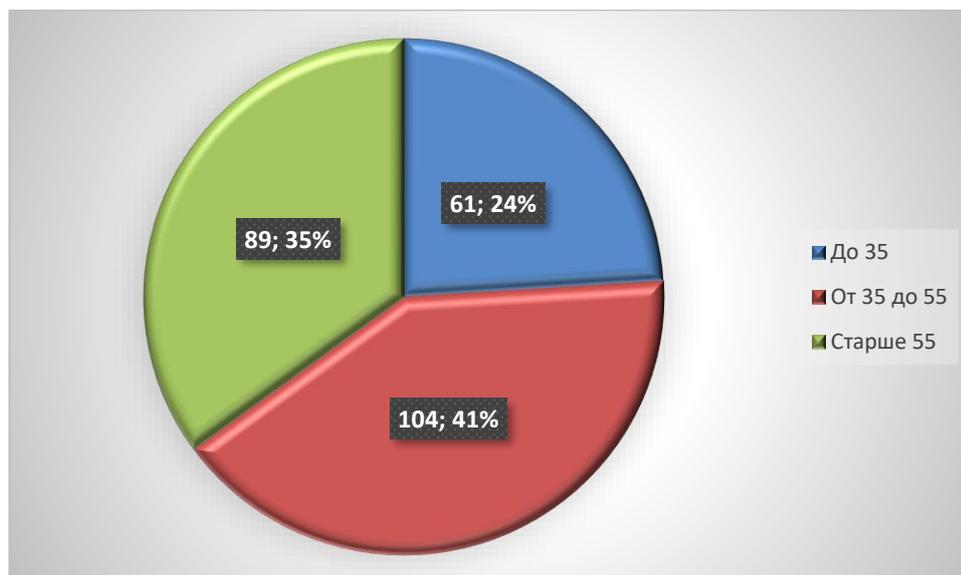
Мониторинг проводился с целью выявления положительных и отрицательных моментов организации труда в Университете и степени удовлетворенности преподавателей отдельными аспектами деятельности образовательной организации. Результаты исследования направлены на обеспечение руководства Университета необходимой ему информации о различных проблемных ситуациях, возникающих у ППС в ходе профессиональной деятельности. Также результаты опроса сопоставлены с прошлогодними, что позволяет отслеживать показатели удовлетворенности персонала в динамике.

Основные задачи мониторинга:

- получение информации о состоянии условий труда в Университете;
- предупреждение возможных негативных тенденций в его развитии;
- выявление уровня удовлетворённости ППС работой в РХТУ им. Д. И. Менделеева;
- получение эмпирических данных о различных изучаемых процессах, социальном климате и проблемах, имеющих место среди преподавателей Университета.

В 2021 г. в анкетировании приняли участие 254 респондента – сотрудники Университета, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, что несколько меньше, чем в 2020 г. (275 респондентов). Подобная убыль, вероятно, связана с очередным ростом заболеваемости новой коронавирусной инфекцией COVID-19 и, как следствие, снижением доли активно работающего персонала и перераспределением нагрузки в сторону увеличения среди работающих преподавателей.

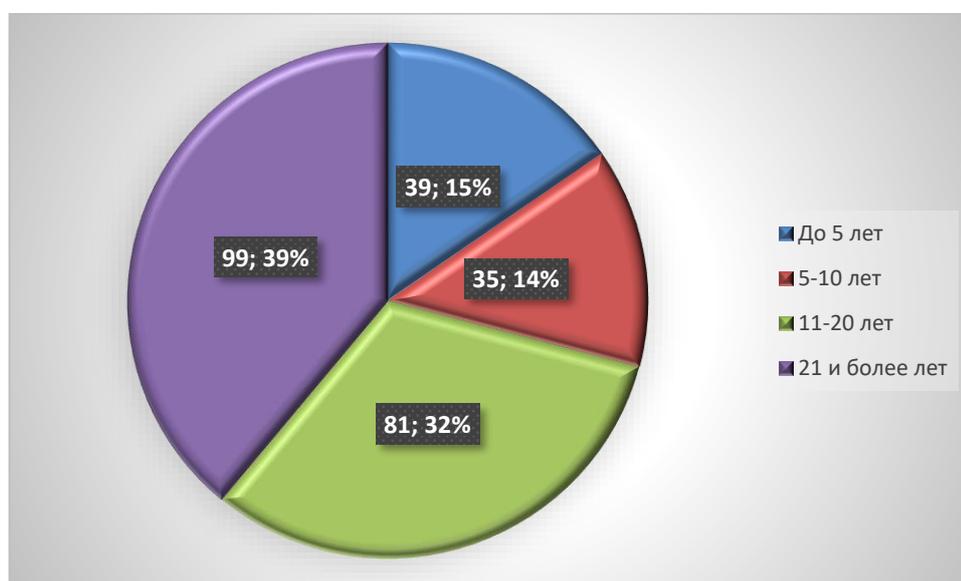
В ходе исследования отслеживались такие характеристики респондентов, как возраст и стаж (Рисунок 1, 2):



**Рисунок 1. Структура опрошенных по возрасту**

Возраст респондентов:

- до 35 лет – 61 человек;
- от 35 до 55 лет – 104 человека;
- старше 55 лет – 89 человек.



**Рисунок 2. Структура опрошенных по стажу работы**

Стаж работы в ВУЗе:

- до 5 лет – 39 человек;
- 5-10 лет – 35 человек;
- 11-20 лет – 81 человек;
- 21 и более лет – 99 человек.

Метод заполнения анкеты – индивидуальная, анонимная форма ответов ППС на вопросы анкеты в онлайн форме. Статистическая обработка результатов анкетирования ППС производилась отделом качества, лицензирования и аккредитации.

Основные критерии, по которым проводилось анкетирование представлены в Таблице 1:

**Таблица 1. Критерии оценки удовлетворенности ППС**

№ п/п	Название критерия	Количество показателей
1	Удовлетворенность ролью Университета и профессией	4
2	Удовлетворенность управлением деятельностью Университета	4
3	Удовлетворенность системой оплаты труда и трудовым договором	6
4	Удовлетворенность организацией учебного процесса	7
5	Удовлетворенность дополнительными факторами, влияющими на условия труда	4
6	Удовлетворенность психологическим климатом	8
7	Удовлетворенность условиями для повышения квалификации	7
Всего показателей:		40

Шкала оценки результатов:

- 8-10 – высокий уровень удовлетворенности;
- 6-8 – уровень удовлетворенности выше среднего;
- 4-6 – средний уровень удовлетворенности;
- 2-4 – низкий уровень удовлетворенности;
- 0-2 – очень низкий уровень удовлетворенности.

Рассмотрим полученные результаты.

## 1. Удовлетворенность ролью Университета и профессией

Конкурентоспособность страны на мировой арене все больше зависит от уровня знаний, и университеты играют ключевую роль в этом контексте. Стремительное развитие науки и техники в самых различных сферах человеческой деятельности – от информационных и коммуникационных технологий до биотехнологии и создания новых материалов – обуславливает значительный потенциал страны для ускорения экономического развития и наращивания производственных мощностей. Высокая удовлетворенность ролью Университета в развитии образования, науки, промышленности и общества в целом является важнейшим показателем успешной деятельности образовательной организации, который неразрывно связан с такими понятиями как корпоративная репутация и имидж ВУЗа.

Удовлетворенность выбранной профессией возникает, если человек оценивает ее как способствующую самораскрытию, самоактуализации, дающую возможность в полном объеме реализовать свои способности, как обеспечивающую потребность в социальном признании и уважении общества, позволяющую обеспечивать себя и свою семью.

Как видно из Таблицы 2, в РХТУ им. Д. И. Менделеева уровень удовлетворенности ППС ролью Университета и профессией составляет 7,3 балла в 2021 г. (7,6 балла – в 2020 г.) – выше среднего. Менее всего в 2021 г. сотрудники удовлетворены ценностями, миссией, политикой и стратегией ВУЗа – 6,4 балла, и ролью РХТУ в профессиональной среде – 7,0 балла. Вне зависимости от стажа работы в образовательной организации наибольший уровень удовлетворенности соответствует показателю «удовлетворенность своей профессией» – 8,6 балла в 2021 г. и 8,9 балла в 2020 г. Сотрудники со стажем работы 21 и более лет больше других удовлетворены своей профессией (8,9 балла) в 2021 г. В 2020 г. наибольшую удовлетворенность своей профессией также демонстрировали сотрудники со стажем 21 и более лет (9,1 балла). В целом, по всем показателям, оценки несколько снизились, по сравнению с 2020 г.

**Таблица 2. Уровень удовлетворенности ППС ролью Университета и профессией в 2020-2021 гг.**

Стаж	до 5 лет		5-10 лет		11-20 лет		21 и более лет		Итог	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Удовлетворенность своей профессией	8,7	<b>8,1</b>	8,6	<b>8,1</b>	8,9	<b>8,6</b>	9,1	<b>8,9</b>	8,9	<b>8,6</b>
Удовлетворенность социальным статусом	7,7	<b>7,0</b>	7,3	<b>6,9</b>	7,1	<b>7,1</b>	7,6	<b>7,6</b>	7,5	<b>7,2</b>
Удовлетворенность ценностями, миссией, политикой и стратегией ВУЗа	7,4	<b>7,2</b>	7,1	<b>5,8</b>	6,6	<b>6,2</b>	6,6	<b>6,1</b>	6,8	<b>6,4</b>
Удовлетворенность ролью РХТУ в профессиональной среде	7,8	<b>7,7</b>	7,7	<b>5,9</b>	7,0	<b>6,9</b>	7,0	<b>6,9</b>	7,2	<b>7,0</b>
<b>Среднее значение</b>	7,9	<b>7,5</b>	7,7	<b>6,7</b>	7,4	<b>7,2</b>	7,6	<b>7,4</b>	7,6	<b>7,3</b>

## **2. Удовлетворенность управлением деятельностью Университета**

Сегодня эффективное управление образовательной организацией нацелено на решение широкого спектра задач:

- реализация финансовой политики и стратегии ВУЗа;
- развитие кадрового потенциала;
- эффективность принятия управленческих решений;
- прозрачность деятельности;
- многие другие задачи, связанные с направлениями деятельности и развития ВУЗа.

В условиях рыночных отношений управленческие решения высшего руководства требуют высокой степени одобрения работниками, особенно это важно для образовательных организаций высшего образования. Исторически сложилось, что в сплоченной академической среде всегда существовали доверительные и взаимно уважительные отношения между руководством и сотрудниками.

В образовательной среде руководство чаще всего использует демократический стиль управления, характеризующийся высокой степенью участия трудового коллектива в принятии стратегически важных решений.

Современные образовательные организации, действующие в сложной, динамичной среде с высоким уровнем конкуренции и неопределенности, должны непрерывно изменяться. Умение осуществлять эти изменения, перестраиваться, адаптироваться к постоянно меняющейся среде или, что еще более важно, изменять саму среду, является важнейшей характеристикой сегодняшних ВУЗов, а также одной из первостепенных задач высшего руководства.

Принятие управленческих решений – важнейшая часть деятельности высшего руководства. Ректор принимает решения по самым различным вопросам: организационным, кадровым, снабженческим и финансовым. В одних случаях он делает это единолично, в других, когда необходимо коллегиальное решение – со своим советниками, проректорами и Ученым советом, и в третьих – с привлечением экспертов и преподавателей. Важно помнить, что любое управленческое решение имеет смысл лишь в том случае, если оно эффективно.

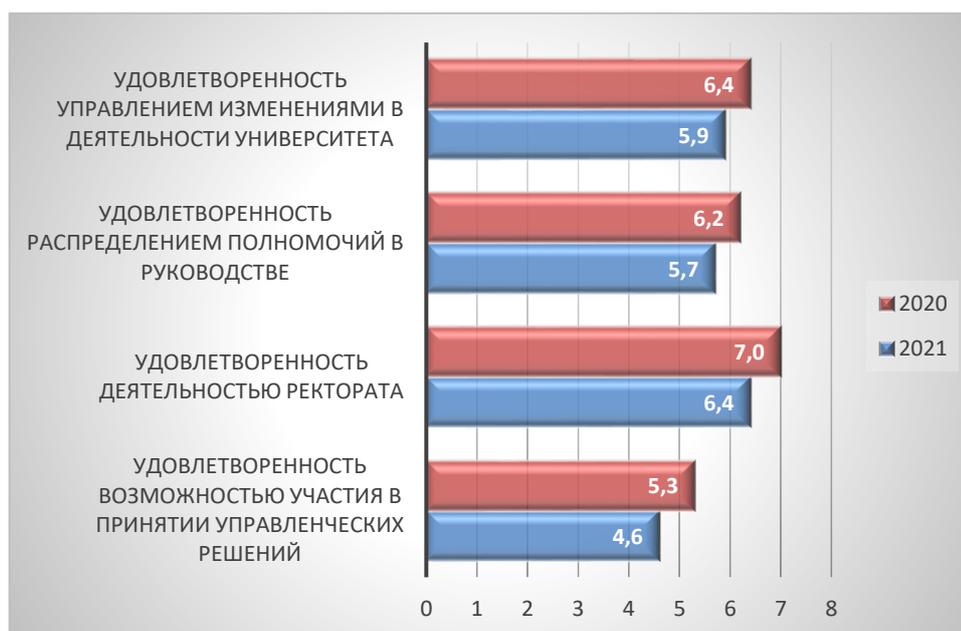


Рисунок 3. Удовлетворенность управлением деятельностью Университета

Как видно из Рисунка 3, критерий «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава управлением деятельностью Университета» в 2021 г. упал по всем показателям, по сравнению с прошлым годом. Меньше всего сотрудники, по-прежнему, удовлетворены возможностью участия в принятии управленческих решений – 4,6 балла. Этот показатель остается на среднем уровне. В целом рассматриваемый критерий упал с 6,2 балла в 2020 г. до 5,7 балла в 2021 г. (что даже ниже показателя в 2019 г. – 5,8 балла) и, таким образом, снова находится на среднем уровне.

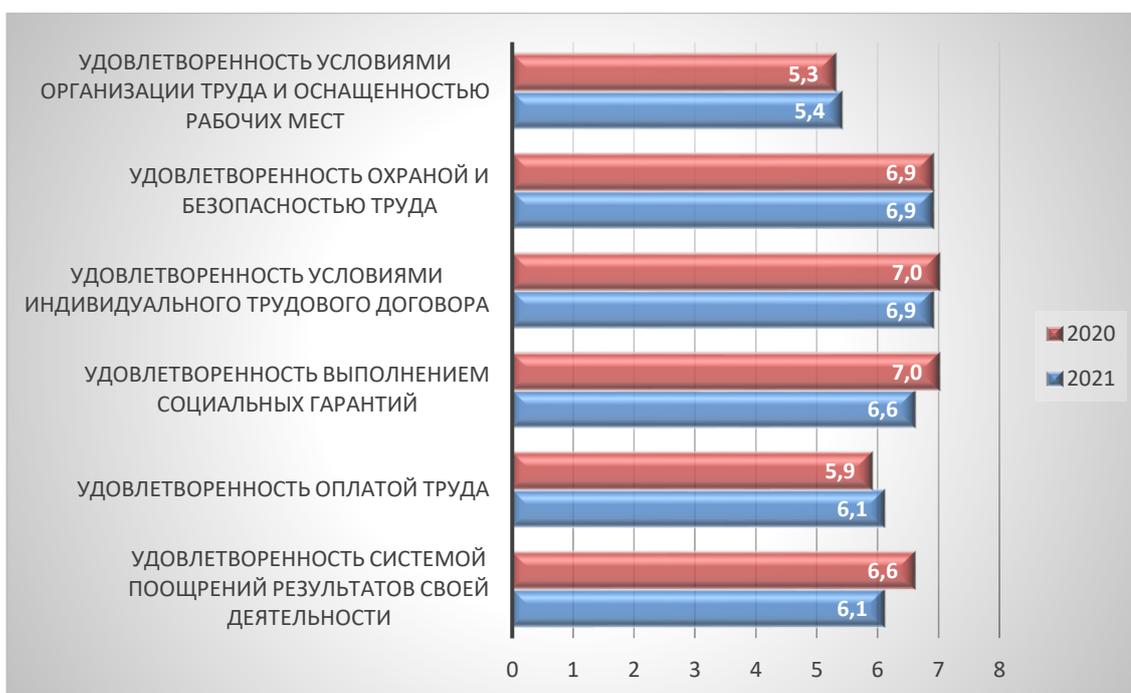
### **3. Удовлетворенность системой оплаты труда и трудовым договором**

Повышение эффективности работы образовательной организации является основной целью руководства при управлении ею. Одним из основных направлений в данной области является совершенствование системы материального стимулирования труда персонала, ведущее к росту производительности труда, и как следствие, повышению эффективности работы Университета.

Задачей этой области управления является стимулирование персонала с целью повышения эффективности его деятельности за счет всестороннего развития и разумного применения творческих сил человека, повышение уровня его квалификации, компетентности, ответственности, инициативы.

Для работы преподавателя также очень важным является уровень оснащенности его рабочего места. Под оснащенностью рабочего места обычно понимается обеспечение его всеми необходимыми средствами, при помощи которых можно создать преподавателю условия для эффективного выполнения им своих профессиональных обязанностей (чистота помещений, освещенность, температура внутри помещений, акустика аудиторий, регулярность ремонта и т.д.).

Уровень удовлетворенности системой оплаты труда и трудовым договором представлен Рисунке 4:



**Рисунок 4. Удовлетворенность системой оплаты труда и трудовым договором**

Общий показатель критерия удовлетворенности системой оплаты труда и трудовым договором в РХТУ им. Д. И. Менделеева по-прежнему находится на уровне «выше среднего» – 6,3 балла. В прошлом году общий уровень удовлетворенности находился был несколько выше – 6,5 балла. В 2021 г. наименьшую оценку получили такие показатели критерия, как «Удовлетворенность условиями организации труда и оснащенностью рабочих мест» (5,4 балла), а также «Удовлетворенность оплатой труда» и «Удовлетворенность системой поощрений результатов своей деятельности (по 6,1 балла). Последний из упомянутых показателей оказался единственным, продемонстрировавшим отрицательную динамику (6,6 балла в 2020 г.), остальные слегка возросли (удовлетворенность оплатой труда перешла на уровень «выше среднего»). Также можно отметить заметную отрицательную динамику такого показателя, как «Удовлетворенность выполнением социальных гарантий (6,6 балла в 2021 г., 7,0 балла в 2020 г.). У остальных показателей изменения незначительные или отсутствуют вовсе.

#### 4. Удовлетворенность организацией учебного процесса

Практика других образовательных организаций показывает, что удовлетворенность преподавателей организацией учебного процесса является ключевым критерием оценки удовлетворенности, так как, в большей мере, именно от этого зависит, насколько эффективно будет осуществляться основная профессиональная деятельность сотрудника – работа со студентом.

Общий уровень удовлетворенности ППС организацией учебного процесса вырос и перешел на уровень «выше среднего» (6,0 балла, Таблица 3). По сравнению с 2020 г. этот критерий возрос, как в целом, так и практически по всем отдельным показателям (неизменным остался лишь показатель «Удовлетворенность состоянием аудиторного фонда для занятий»). Наибольшие баллы в 2021 г. получили такие показатели как «Удовлетворенность работой электронно-библиотечных систем» (7,1 балла) и «Удовлетворенность доступностью сети Internet» (6,7 балла).

**Таблица 3. Уровень удовлетворенности организацией учебного процесса в 2020-2021 гг.**

Показатели критерия	Стаж								Итог	
	до 5 лет		5-10 лет		11-20 лет		21 и более лет			
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Удовлетворенность качеством и количеством учебно-методической литературы	7,2	<b>7,0</b>	6,7	<b>6,7</b>	6,4	<b>6,1</b>	6,2	<b>6,4</b>	6,5	<b>6,6</b>
Удовлетворенность состоянием аудиторного фонда для занятий	6,6	<b>6,2</b>	6,0	<b>5,9</b>	5,8	<b>5,9</b>	6,0	<b>6,1</b>	6,0	<b>6,0</b>
Удовлетворенность возможностью оперативного размножения раздаточных материалов для занятий со студентами	5,9	<b>5,5</b>	5,5	<b>5,2</b>	4,3	<b>4,5</b>	5,0	<b>5,2</b>	5,0	<b>5,2</b>
Удовлетворенность оснащенностью аудиторий современными техническими средствами обучения	5,5	<b>5,5</b>	4,8	<b>4,5</b>	4,5	<b>4,5</b>	4,3	<b>4,7</b>	4,6	<b>4,8</b>
Удовлетворенность работой электронно-библиотечных систем	7,3	<b>6,8</b>	6,8	<b>6,9</b>	7,2	<b>6,8</b>	6,5	<b>6,8</b>	6,9	<b>7,1</b>
Удовлетворенность доступностью компьютерных ресурсов и оргтехники	6,0	<b>5,6</b>	5,0	<b>5,3</b>	5,4	<b>5,1</b>	5,2	<b>5,3</b>	5,4	<b>5,5</b>

**Продолжение таблицы 3**

Показатели критерия	Стаж								Итог	
	до 5 лет		5-10 лет		11-20 лет		21 и более лет			
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Удовлетворенность доступностью сети Internet	6,9	<b>6,1</b>	6,2	<b>6,9</b>	7,0	<b>6,4</b>	6,4	<b>6,9</b>	6,6	<b>6,7</b>
<b>Среднее значение</b>	6,5	<b>6,1</b>	5,8	<b>5,9</b>	5,8	<b>5,6</b>	5,7	<b>5,9</b>	5,9	<b>6,0</b>

Наименьшую оценку со стороны ППС как в 2021 г., так и в 2020 г. получил следующий показатель – «Удовлетворенность оснащённостью аудиторий современными техническими средствами обучения» (4,8 и 4,6 баллов соответственно). Важно продолжать следить за динамикой данного показателя, так как использование современных средств обучения в учебном процессе хотя и требует больших финансовых затрат, но во многом повышает эффективность обучения, позволяет обеспечить конкурентоспособность образовательной организации на рынке образовательных услуг и повышает удовлетворенность не только персонала, но и обучающихся.

Наименьший уровень удовлетворенности организацией учебного процесса наблюдается у сотрудников со стажем работы в Университете 11-20 лет (5,6 балла) в 2021 г. и 21 и более лет (5,7 балла) в 2020 г.

**5. Удовлетворенность дополнительными факторами, влияющими на условия труда**

Итоговый балл удовлетворенности дополнительными факторами, влияющими на условия труда, находится на среднем уровне – 5,9 балла (Таблица 4):

**Таблица 4. Уровень удовлетворенности дополнительными факторами, влияющими на условия труда в 2020-2021 гг.**

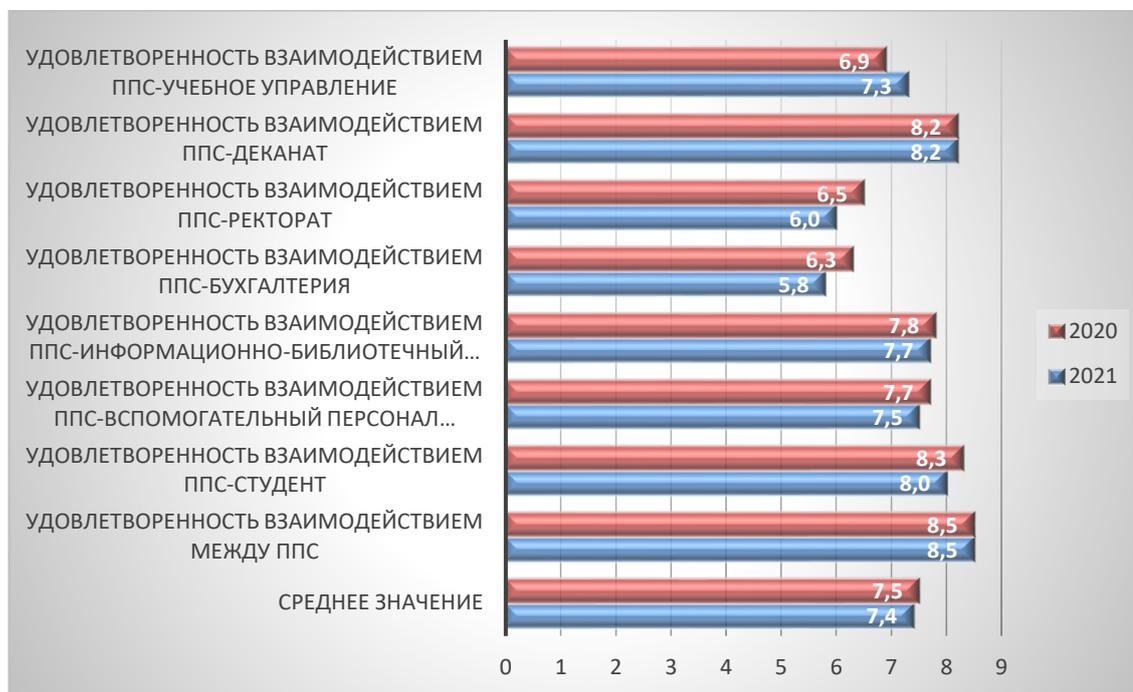
Возраст	до 35 лет		от 35 до 55 лет		старше 55 лет		Итог	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Показатели критерия	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Удовлетворенность организацией питания	5,8	<b>5,2</b>	6,0	<b>5,0</b>	5,5	<b>5,3</b>	5,7	<b>5,4</b>
Удовлетворенность обслуживанием в ИБЦ	7,4	<b>6,5</b>	7,5	<b>7,1</b>	7,0	<b>6,8</b>	7,3	<b>7,5</b>
Удовлетворенность возможностями занятий спортом	6,5	<b>5,2</b>	5,7	<b>5,1</b>	5,6	<b>5,8</b>	5,8	<b>5,9</b>
Удовлетворенность системой предоставления льгот	5,9	<b>4,1</b>	5,3	<b>4,1</b>	4,5	<b>4,8</b>	5,1	<b>4,7</b>
<b>Среднее значение</b>	6,4	<b>5,3</b>	6,1	<b>5,3</b>	5,6	<b>5,7</b>	6,0	<b>5,9</b>

Наименьший уровень удовлетворенности наблюдается в таких показателях как «организация питания» (5,4 балла – 2021 г., 5,7 балла – 2020 г.) и «система предоставления льгот» (4,7 балла – 2021 г., 5,1 балла – 2020 г.). Больше всего недовольны организацией питания и предоставляемыми льготами сотрудники в возрасте до 35 лет – 5,2 балла и 4,1 балла соответственно и в возрасте от 35 до 55 лет – 5,0 балла и 4,1 балла соответственно. Стоит также отметить значительное снижение всех показателей критерия в указанных возрастных группах. В целом, по сравнению с прошлым годом, динамика слабоотрицательная, суммарный итоговый балл снизился на 0,1. Наибольшую отрицательную динамику в целом по Университету, опять же, демонстрируют два вышеприведенных показателя. Возможными причинами являются отсутствие полноценной столовой на территории Университета, а также слабая социальная поддержка ППС на фоне продолжающейся пандемии COVID-19.

## **6. Удовлетворенность психологическим климатом**

Условия, в которых взаимодействуют между собой члены рабочего коллектива, или, иными словами, психологический климат в коллективе, будут влиять не только на успешность и результативность их совместной деятельности, но также и на удовлетворенность самим процессом.

Психологический климат в Университете имеет значительное влияние на все стороны жизнедеятельности и взаимодействий участников образовательного процесса (Рисунок 5):



**Рисунок 5. Уровень удовлетворенности психологическим климатом**

Преподаватели РХТУ им. Д. И. Менделеева оценивают уровень удовлетворенности психологическим климатом выше среднего (7,4 балла – 2021 г., 7,5 балла – 2020 г.). В 2021 г. наименьший показатель – «удовлетворенность отношениями с бухгалтерией» – 5,8 балла, в 2020 г. – также с бухгалтерией – 6,3 балла. Самый высокий уровень отношений в 2021 г. сложился у ППС между собой, со студентами и с деканатом (8,5, 8,0 и 8,2 балла соответственно). В 2020 г. наиболее высоко оценены отношения, опять же, между ППС, отношения «ППС-студент» «ППС-деканат» (8,5, 8,3 и 8,2 балла соответственно). Указанные показатели продолжают оставаться на высоком уровне удовлетворенности. Также стоит отметить заметную отрицательную динамику отношений «ППС-ректорат» (снижение на 0,5 балла). Руководству Университета следует обращать более пристальное внимание на нужды ППС и на повышение и улучшение обратной связи в ответ на те или иные жалобы преподавателей.

## 7. Удовлетворенность возможностями, предоставляемыми администрацией для повышения квалификации

Курсы повышения квалификации педагогических работников способствуют повышению профессионального мастерства преподавателей. В последнее время все чаще меняется система образования, все чаще появляются новые открытия, все чаще пересматриваются взгляды на старую науку, стремительно меняются технологии и методики. Именно поэтому повышение квалификации ППС является неотъемлемой частью работы в высшем учебном заведении.

В Таблице 5 показан уровень удовлетворенности ППС возможностями, предоставляемыми администрацией для повышения квалификации:

**Таблица 5. Удовлетворенность возможностями для повышения квалификации в 2020-2021 гг.**

Год	2020	2021
<b>Педагогической:</b>	6,8	<b>6,8</b>
Курсами повышения квалификации	6,5	<b>6,7</b>
Возможностями участия в конференциях, мастер-классах и т.д.	6,9	<b>6,8</b>
Доступностью учебно-методической литературы	7,0	<b>7,0</b>
<b>Научной:</b>	6,8	<b>6,5</b>
Возможностью выполнения диссертационных исследований	6,7	<b>6,3</b>
Возможностью участия в научных конференциях различных уровней	6,7	<b>6,5</b>
Доступностью научной литературы	7,0	<b>7,1</b>
Возможностью публикаций в печати	6,6	<b>6,3</b>
Среднее значение	6,8	<b>6,7</b>

Удовлетворенность возможностями, предоставляемыми администрацией ВУЗа для повышения квалификации в 2021 г. находится на уровне «выше среднего» (6,7 балла), по сравнению с 2020 г. данный показатель слегка снизился (6,8 балла). Меньше всего преподаватели удовлетворены возможностями выполнения диссертационных исследований и публикаций в печати (по 6,3 балла). Стоит также отметить, что основной вклад в отрицательную динамику данного критерия вносят именно показатели, относящиеся к научной составляющей критерия.

В Таблице 6 представлены наиболее приемлемые, по мнению преподавателей, формы повышения квалификации:

**Таблица 6. Наиболее приемлемые формы повышения квалификации в 2020-2021 гг.**

Наименование формы повышения квалификации	Удельный вес опрошенных, %	
	2020	2021
Методические совещания (семинары) на кафедрах	16	11
Посещение лекций коллег	14	12
Изучение новой литературы	52	44
Участие в семинарах и конференциях, проводимых РХТУ	16	16
Участие в семинарах, конференциях, проводимых другими вузами и научными организациями	45	43
Выполнение и защита диссертации	18	19
Участие в работе федерального учебно-методического объединения	4	6
Курсы повышения квалификации в РХТУ	37	34
Профессиональная стажировка на предприятии	16	22
Стажировка в профильных учебных и научных заведениях	23	26
Научная стажировка за рубежом	24	25
Другое	1	0
Затрудняюсь ответить	1	3

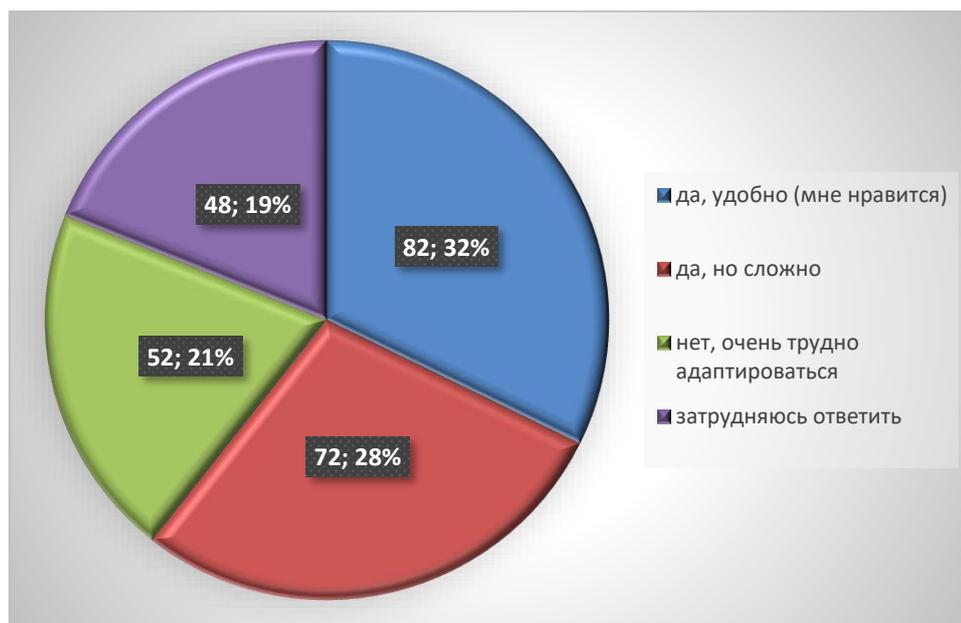
В качестве наиболее приемлемых форм повышения квалификации, как в 2021 г., так и в 2020 г., ППС выбирает изучение новой литературы (44% – 2021 г., 52% – 2020 г.), участие в семинарах и конференциях, проводимых другими ВУЗами и научными организациями (43% – 2021 г., 45% – 2020 г.), и курсы повышения квалификации в РХТУ (34% – 2021 г., 37% – 2020 г.).

## **8. Удовлетворенность внедрением в РХТУ дистанционного формата обучения**

В 2021 г. в мире все еще бушует пандемия новой коронавирусной инфекции COVID-19, из за чего, в зависимости от снижения или подъема уровня заболеваемости в соответствии с указами мэра г. Москвы, РХТУ им. Д. И. Менделеева вводит, в той и иной степени, дистанционный формат обучения. Для руководства Университета представляет значительный интерес адаптация всех сторон образовательного процесса, в том числе и ППС, к такому гибриднему учебному режиму, с какими сложностями сталкиваются

преподаватели, какие дистанционные технологии они применяют наиболее широко и т.д. Поэтому в анкете мониторинга удовлетворенности ППС условиями труда в Университете, с прошлого года, продолжает оставаться соответствующий раздел, содержимое которого постоянно актуализируется.

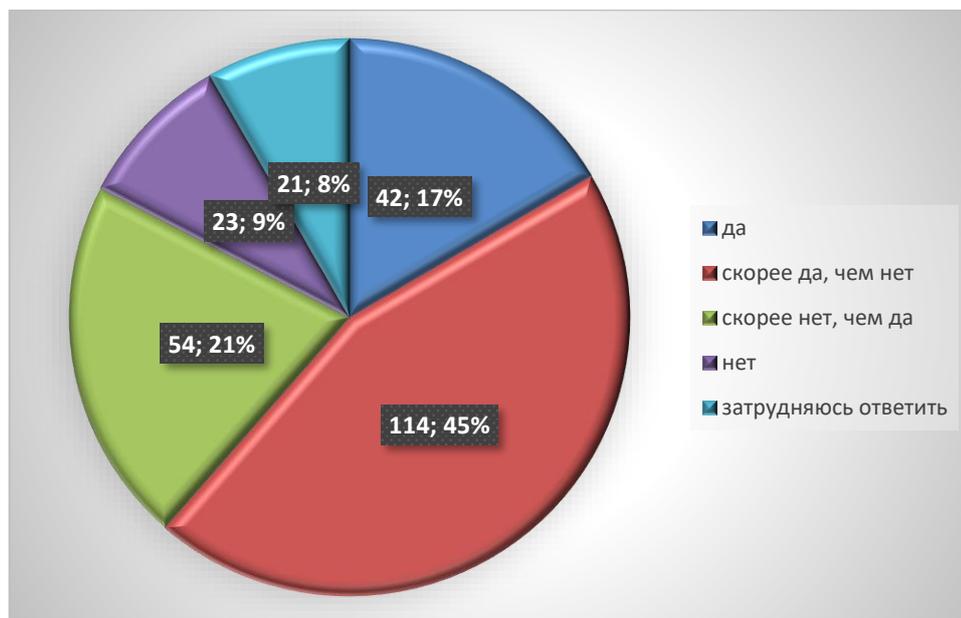
На Рисунке 6 представлена оценка удобства преподавания в дистанционном формате:



**Рисунок 6. Удобство преподавания в дистанционном формате**

Как видно из диаграммы, большинство респондентов нашли, что им удобно преподавать в дистанционном режиме (32%) или в целом удобно, но есть ряд сложностей (28%). Очень трудно адаптироваться к такому режиму преподавания 21% респондентов, затруднились ответить – 19%.

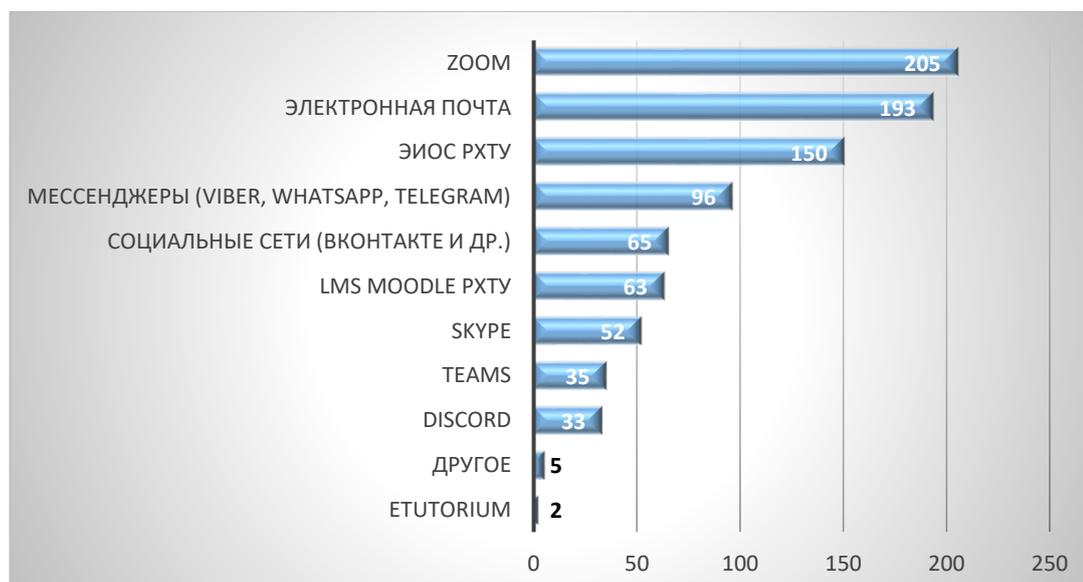
Удовлетворенность ППС качеством своего преподавания в дистанционном формате представлена на Рисунке 7:



**Рисунок 7. Удовлетворенность ППС качеством своего преподавания в дистанционном формате**

Оценка удовлетворенности показала, подавляющее большинство ППС расценивают качество своего преподавания на среднем уровне: скорее удовлетворены (45%) или скорее неудовлетворены (21%). Полностью удовлетворены 17%, полностью неудовлетворены 9%. Затруднились оценить уровень качества своего преподавания 8% опрошенных.

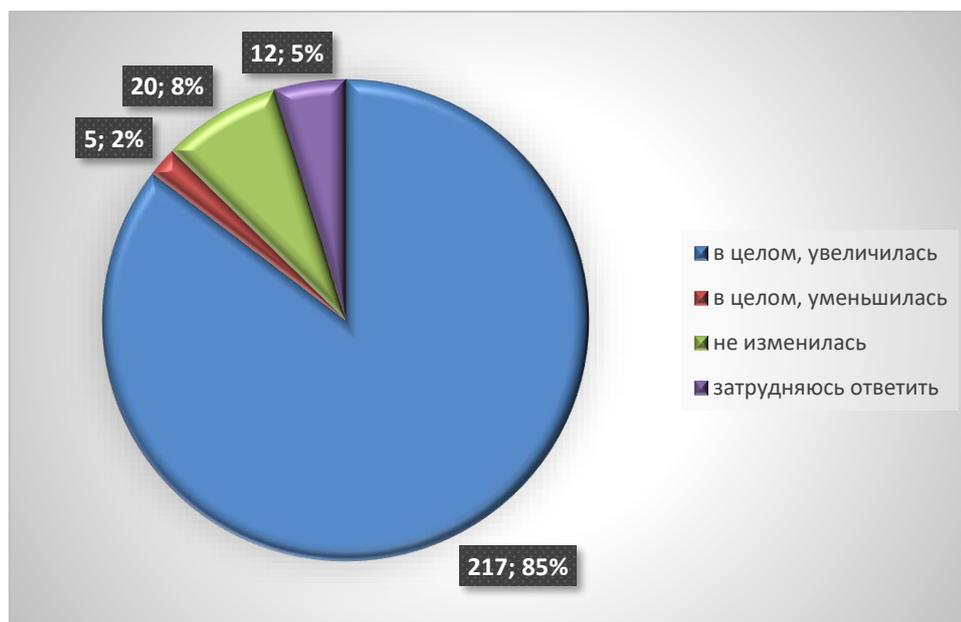
Интернет-ресурсы, наиболее часто используемые для работы в дистанционном режиме для проведения лекций и семинарских занятий, приема зачетов и экзаменов приведены на Рисунке 8:



**Рисунок 8. Интернет-ресурсы, используемые для работы в дистанционном режиме**

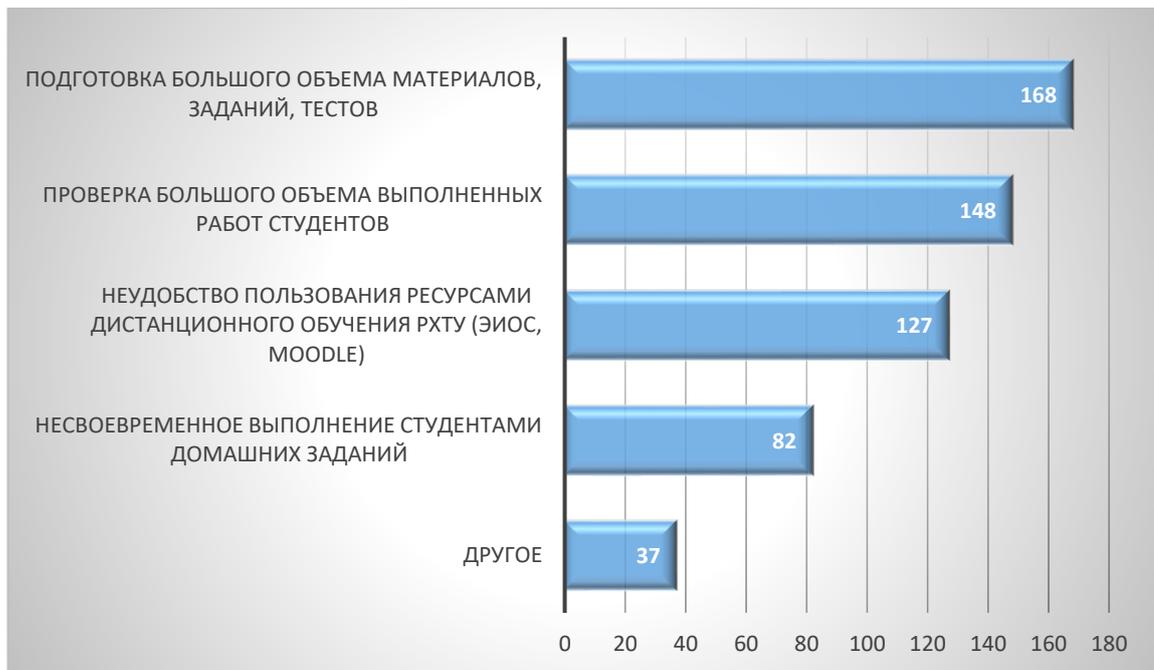
Наибольшей популярностью пользуются платформа для проведения онлайн конференций Zoom и использование почтовых сервисов. Далее по мере убывания идут ЭИОС РХТУ, мессенджеры, социальные сети и LMS Moodle. Логично предположить, что большинство преподавателей использовали сразу несколько способов взаимодействия со студентами.

Нагрузка на преподавателей в дистанционном режиме обучения, по мнению подавляющего большинства ППС, в целом увеличилась. Так считают 85% опрошенных. Это может быть связано с необходимостью разработки онлайн тестов, лабораторных практикумов и других заданий, проверкой большого объема домашних работ, решением периодически возникающих технических проблем и т.п. (Рисунок 9):



**Рисунок 9. Мнение ППС об изменении нагрузки в период введения ограничительных мер**

Такое предположение подтверждается результатами ответов ППС на вопрос о том, с какими трудностями приходится сталкиваться преподавателям в процессе дистанционной работы (Рисунок 10):

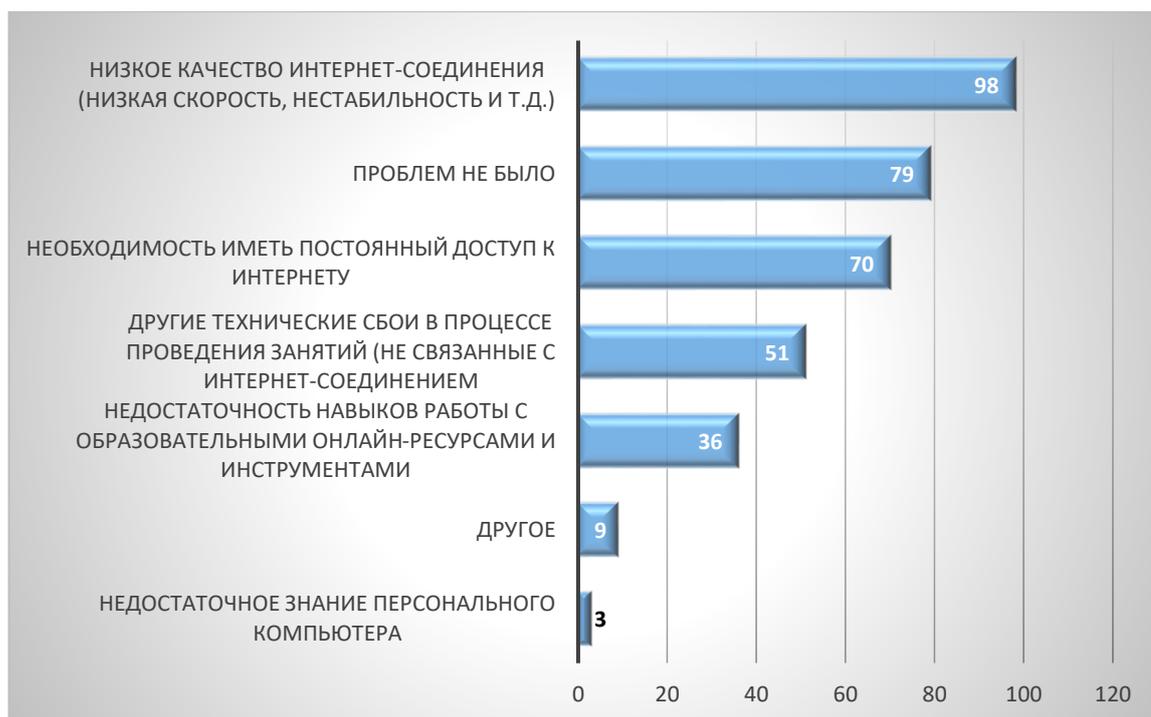


**Рисунок 10. Трудности, с которыми пришлось столкнуться ППС в процессе дистанционного обучения**

Здесь на первом месте по частоте ответов оказалась подготовка большого объема материалов, затем проверка большого объема студенческих работ, неудобство пользования ресурсами РХТУ (ЭИОС, LMS Moodle) для дистанционной работы, а также ухудшение и усложнение взаимодействия со студентами из-за дистанционного формата общения: невозможность проведения лабораторных практикумов, сложности с контролем посещаемости, низкая активность студентов на занятиях, несвоевременное выполнение домашних заданий, необходимость практически круглосуточно быть на связи и т.п.

Что же касается принципиальных проблем, с которыми сталкиваются преподаватели, здесь, в первую очередь упоминаются низкое качество интернет-соединения (как у преподавателей, так и у студентов), необходимость иметь постоянный доступ к интернету и другие технические сбои. Также часть респондентов указали на недостаточность навыков работы с образовательными интернет-ресурсами. Однако, стоит отметить, что многие преподаватели уже не испытывают принципиальных проблем в ходе дистанционной работы, на основании чего можно сделать вывод о

значительном прогрессе в адаптации ППС к дистанционному формату обучения, по сравнению с прошлым годом (Рисунок 11):



**Рисунок 11. Принципиальные проблемы, возникшие у ППС в процессе дистанционного обучения**

О значительном росте уровня подготовки преподавателей свидетельствуют также результаты опроса о том, какие формы помощи или технической поддержки требуются им в настоящее время (Рисунок 12):



**Рисунок 12. Формы помощи/технической поддержки, необходимые ППС в ходе дистанционного обучения**

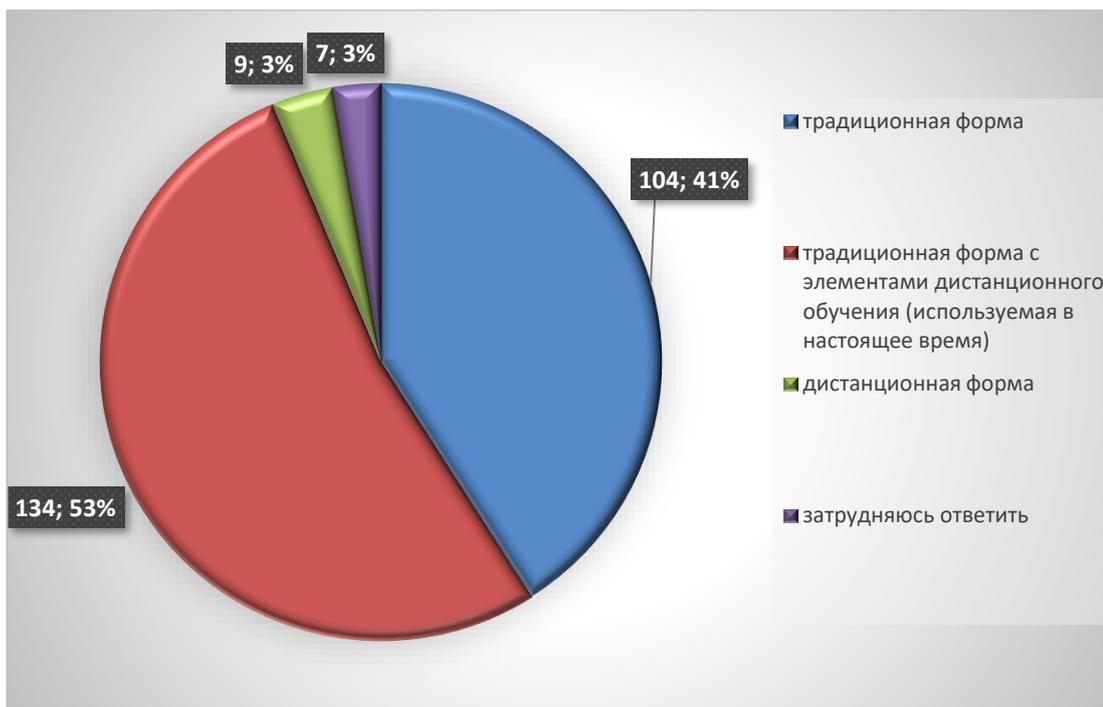
По результатам опроса видно, что большинство преподавателей в принципе не нуждается в какой-либо сторонней помощи. В случае же возникновения необходимости, наиболее часто упоминаются обеспечение соответствующими техническими средствами и консультации по работе с конкретными ресурсами.

Тем не менее, несмотря на значительный прогресс в адаптации РХТУ к дистанционному формату обучения, нельзя упускать из внимания тот факт, что большинство преподавателей, в целом, относится скорее отрицательно к подобному режиму работы, хотя многие выделяют ряд положительных сторон такого формата: отсутствие необходимости добираться на работу, возможность лучше и эффективнее структурировать свое рабочее время, расширение возможности использования новых педагогических практик (Рисунок 13):

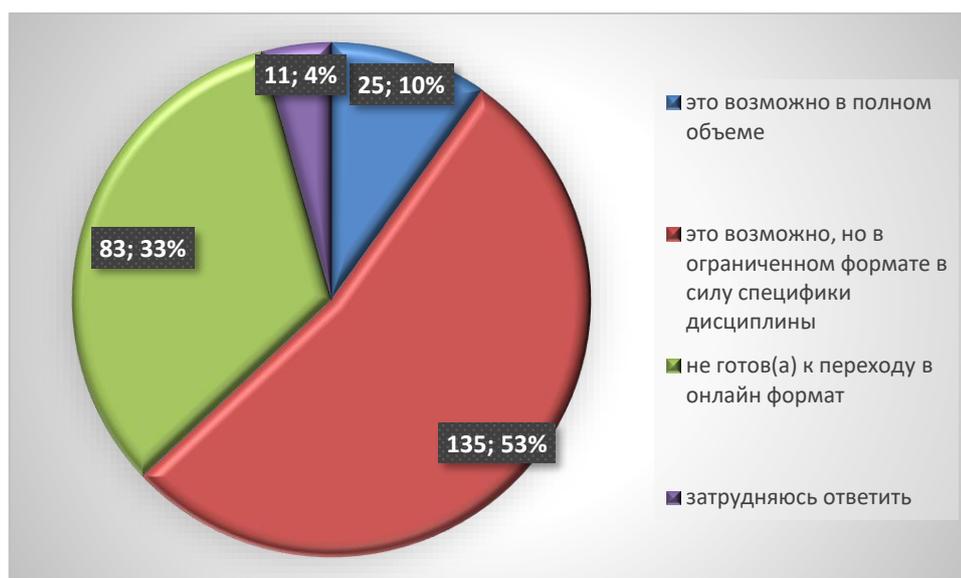


**Рисунок 13. Положительные, по мнению ППС, стороны дистанционного формата обучения**

Эти данные также подтверждаются распределением ответов ППС на вопросы о наиболее предпочтительной форме обучения (Рисунок 14) и о возможности перевода их преподавательской деятельности полностью в онлайн формат (Рисунок 15):



**Рисунок 14. Наиболее удобная для ППС форма обучения**



**Рисунок 15. Возможность полного перехода, по мнению ППС, на дистанционное обучение**

Как видно из диаграмм, более половины опрошенных (53%) предпочтут использовать лишь отдельные элементы дистанционного обучения, оставляя в основе традиционный формат и аргументируя это спецификой преподаваемых в химико-технологическом вузе дисциплин, однозначно требующих очных практических занятий. На втором месте – преподаватели, настаивающие на полной сохранении традиционной формы обучения (41%).

## 9. Факторы, влияющие на желание работать

В рамках проводимого исследования профессорско-преподавательскому составу было также предложено ответить на следующие вопросы:

- 1) Чем Вас привлекает работа в РХТУ? (Таблица 7).
- 2) Что Вам мешает работать эффективнее? (Таблица 8).
- 3) Хотели бы Вы перейти на другую работу? (Рисунок 16).

Полученные результаты представлены ниже.

**Таблица 7. Факторы, привлекающие ППС к профессиональной деятельности в РХТУ им. Д. И. Менделеева в 2020-2021 гг.**

№ п/п	Варианты ответа	Удельный вес опрошенных, %	
		2020	2021
1	Перспектива профессионального роста	10	8
2	Работа по специальности	48	49
3	Высокий престиж вуза	20	16
4	Хорошие условия труда	5	5
5	Возможность заниматься преподавательской деятельностью	72	67
6	Возможность заниматься научной деятельностью	41	44
7	Возможности для самореализации	33	24
8	Зарплата	6	4
9	Хорошая психологическая атмосфера в коллективе	32	30
10	Близость от места жительства	10	13
11	Наличие аспирантуры и диссертационных советов	4	6
12	Другое	4	2

Главным фактором, привлекающим ППС к профессиональной деятельности и в 2021 г., и в 2020 г. остается возможность заниматься преподавательской деятельностью (67% – 2021 г., 72% – 2020 г.). За последний год данный показатель несколько уменьшился. Возможность работать по специальности привлекает 49% опрошенных в 2021 г. и 48% – в 2020 г. Возможность заниматься научной деятельностью в 2021 и 2020 г. выделяют 44% и 41% респондентов соответственно.

**Таблица 8. Факторы, снижающие эффективность работы ППС, в 2020-2021 гг.**

№ п/п	Варианты ответа	Удельный вес опрошенных, %	
		2020	2021
1	Плохое оборудование рабочего места	40	41
2	Плохое методическое обеспечение	12	6
3	Плохие санитарно-гигиенические условия	7	6
4	Физическая усталость	7	9
5	Психическая усталость	18	24
6	Возраст	5	6
7	Состояние здоровья	3	5
8	Низкая оплата труда	40	33
9	Удаленность места проживания от работы	17	20
10	Недостаточная профессиональная подготовка	2	2
11	Характер работы	6	7
12	Отношение коллег	3	2
13	Отношение руководства	19	26
14	Другое	8	12

Одним из главных факторов, снижающих эффективность работы преподавателя в 2020-2021 гг., является низкая оплата труда (40% и 33% опрошенных соответственно). Заметим, что данный показатель ощутимо уменьшился за последний год. Следует также обратить внимание на то, что 41% респондентов в 2021 г. и 40% – в 2020 г. – выделяют плохое оборудование рабочего места в качестве фактора, мешающего работать эффективнее. В числе прочих негативных факторов преподавателями было выделено: бюрократия, избыток бумажной отчетности (в основном, по учебно-методической работе), превышение фактической рабочей нагрузки над предполагаемой (исходя из соответствия оклада занимаемой ставке).

Отвечая на вопрос о желании сменить работу в 2021 г., 36% респондентов ответили, что готовы это сделать при определенных условиях (32% – в 2020 г.), 47% ответили отрицательно (57% – в 2020 г.) (Рисунок 16):



**Рисунок 16. Желание сменить работу в 2021 г.**

## Выводы

Итоги результатов мониторинга удовлетворенности ППС условиями труда в РХТУ им. Д. И. Менделеева» представлены в Таблице 9.

**Таблица 9. Итоговый балл удовлетворенности ППС условиями труда по всем критериям в 2020-2021 гг.**

№ п/п	Название критерия	Итоговый балл		Уровень удовлетворенности	
		2020	2021	2020	2021
1	Удовлетворенность ролью Университета и профессией	7,6	7,3	выше среднего	выше среднего
2	Удовлетворенность управлением деятельностью Университета	6,2	5,7	выше среднего	средний
3	Удовлетворенность системой оплаты труда и трудовым договором	6,5	6,3	выше среднего	выше среднего
4	Удовлетворенность организацией учебного процесса	5,9	6,0	средний	выше среднего
5	Удовлетворенность дополнительными факторами, влияющими на условия труда	6,0	5,9	выше среднего	средний
6	Удовлетворенность психологическим климатом	7,5	7,4	выше среднего	выше среднего
7	Удовлетворенность условиями для повышения квалификации	6,8	6,7	выше среднего	выше среднего
	Средний итоговый балл	6,6	6,5	выше среднего	выше среднего

По результатам социологического исследования в РХТУ им. Д. И. Менделеева общая удовлетворенность ППС организацией условиями труда в 2021 г. не изменилась и находится на уровне выше среднего. К сожалению, практически по всем критериям удовлетворенности наблюдается отрицательная динамика. Соответственно, следует упомянуть ряд аспектов, относящихся к критериям с наибольшей отрицательной динамикой и, соответственно, требующих особого внимания и контроля

*Первый аспект* – повышение уровня вовлеченности профессорско-преподавательского состава в управление деятельностью Университета. Менее всего сотрудники, по-прежнему, удовлетворены возможностью участия в принятии управленческих решений (4,6 балла), причем данный показатель заметно упал за последний год.

Необходимо постоянное (ежедневное) информирование сотрудников о том, что происходит в организации, публичные обсуждения необходимости каких-либо существенных изменений и нововведений, поощрение инициатив, связанных с положительными изменениями в организации.

Высшее руководство должно находиться в постоянном диалоге со своими подчиненными. Необходимо продолжать организацию встреч ректора и проректоров с профессорско-преподавательским составом, что пойдет лишь на пользу Университету. ППС смогут получить ответы на наиболее «наболевшие» вопросы и разъяснения тех или иных управленческих решений, от первых лиц РХТУ им. Д. И. Менделеева. Руководство же сможет узнать уровень восприятия и одобрения преподавателями своих решений, получить дополнительную информацию о проблемах, существующих в Университете, а также услышать экспертное мнение по широкому кругу вопросов, связанных с развитием РХТУ им. Д. И. Менделеева. Формат таких встреч может быть:

- расширенное заседание Ученого совета РХТУ с профессорами и преподавателями Университета;
- открытый диалог ректора (проректора по направлению) с профессорами и преподавателями Университета.

В данный момент преподаватели чувствуют себя брошенным и считают, что руководству нет до них никакого дела. В совокупности со снижением прозрачности политики руководства это и привело к снижению всех показателей удовлетворенности, относящихся к роли Университета и профессии. Руководству и администрацию необходимо пересмотреть линию своего взаимодействия с ППС, в противном случае начнется отток кадров, что может иметь катастрофические последствия в недалеком будущем.

*Второй аспект* – улучшение технического оснащения рабочих мест и повышение уровня оплаты труда. Показатель удовлетворенности организацией условий труда и оснащенностью рабочих мест единственный в своей группе находится на среднем уровне и был выделен ППС в качестве одного из главных факторов, влияющих на эффективность работы, поэтому данному аспекту

необходимо уделять повышенное внимание. Недовольство же уровнем оплаты труда вызвано, по всей видимости, в первую очередь, значительным возрастанием нагрузки на ППС из-за пандемии. Соответственно, руководству также следует уделить внимание всем доступным возможностям материальной поддержки (премии, стимулирующие выплаты и т.п.) для повышения мотивации преподавателей.

РХТУ им. Д.И. Менделеева является ведущим ВУЗом России в области химической технологии. Соответственно, на таком же уровне должна быть материально-техническая база Университета. Необходимо увеличивать закупку инновационного лабораторного оборудования, позволяющего осуществлять трудоемкие синтезы, а также дающего возможность всестороннего исследования получаемых веществ и материалов. Не менее важно оснащение всех структурных подразделений ВУЗа современными средствами вычислительной и оргтехники. Очевидно, что проведение подобных мероприятий в интересах не только профессорско-преподавательского состава, но и руководства ВУЗа, так как это позволит значительно повысить производительность труда сотрудников, одновременно снижая трудовую нагрузку, что особенно важно в условиях пандемии, исходя из выводов предыдущего абзаца.

*Третий аспект* – улучшение состояния аудиторного фонда для занятий. Оценка данного показателя в 2021 г. осталась без изменений (6,0 балла), и при этом он единственный в своей группе показал нулевую динамику (в критерии удовлетворенности организацией учебного процесса).

Какие бы передовые методы обучения не использовались преподавателем в процессе профессиональной деятельности, без оснащенности аудиторий современными техническими средствами обучения и специализированного оборудования невозможно качественно обучить будущего специалиста. У преподавателя всегда должна быть возможность оперативно размножить раздаточный материал и сопроводить свою лекцию иллюстративным материалом. ППС должен работать в отремонтированных аудиториях, с современным

оборудованием – это приведет к повышению эффективности работы со студентами и увеличению уровня удовлетворенности своей работой.

Для эффективного оказания образовательных услуг ВУЗ должен обладать необходимой материально-технической базой, отвечающей современному уровню развития производительных сил.

Необходимо продолжать мероприятия по развитию (обновлению) аудиторного фонда Университета.

*Четвертый аспект* – развитие системы предоставления льгот. Как известно, льготы – это определенные преимущества и дополнительные права, которые могут быть предоставлены сотрудникам. В условиях современной жизни, при постоянной нестабильности экономики, жизненного уровня и неуверенности в завтрашнем дне, преподавателям Университета очень важно создавать ощущение защищенности, что в немалой степени положительно скажется и на их производительности труда. Поэтому крайне важно уделить повышенное внимание и этому аспекту.

*Пятый аспект* – организация полноценного питания. В результате отсутствия качественного питания преподаватель становится вялым и безынициативным, снижается его работоспособность и эффективность деятельности. Чтобы избежать такой проблемы, необходима организация качественного питания в вузе. К сожалению в Университете уже более полугода отсутствует своя столовая, где можно полноценно обедать, точки питания ограничиваются лишь буфетами, продающими горячие напитки и хлебобулочные изделия. Руководству РХТУ рекомендуется в ближайшее время предпринять соответствующие корректирующие действия по устранению данной проблемы.

*Шестой аспект* – дальнейшее развитие и оптимизация системы дистанционного образования. Как показала ситуация, сложившаяся в мире и в России в настоящее время – это крайне немаловажный аспект. Для того, чтобы соответствовать требованиям мирового уровня необходимо иметь качественную и отлаженную систему электронного образования и дистанционных образовательных технологий. Для этого необходимы:

- разработка и совершенствование собственных онлайн платформ для проведения видеоконференций, учета успеваемости, хранения документации по образовательному процессу и др.;
- разработка образовательных материалов, таких как виртуальные лабораторные практикумы, тесты, видеолекции, мастер-классы, учебные фильмы и др.;
- разработка системы электронного документооборота;
- повышение квалификации профессорско-преподавательского состава в сфере электронного образования и дистанционных образовательных технологий и т.д.

Согласно требованиям ГОСТ Р ИСО 9001-2015 Системы менеджмента качества, п. 5.1.2, высшее руководство должно демонстрировать лидерство и приверженность в отношении ориентации на потребителей посредством обеспечения того, что в центре внимания находится повышение удовлетворенности потребителей. В связи с этим, рекомендуется и дальше ежегодно проводить оценку и мониторинг удовлетворенности ППС условиями труда.

Ежегодный мониторинг удовлетворенности потребителей позволяет отслеживать качество организации труда в динамике, выявлять недостатки организационного характера, предлагать меры по их устранению или минимизации. Таким образом, результаты, полученные в ходе исследования удовлетворенности потребителей условиями труда, дают возможность не только диагностировать качество образовательного процесса, но и эффективно управлять им.

Согласовано:

Проректор по  
учебно-методической работе

Н. А. Макаров

Проректор по учебной работе

С.Н. Филатов

## Приложение

### АНКЕТА – ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ППС РАБОТОЙ В ВУЗЕ

Уважаемые коллеги! Отдел качества, лицензирования и аккредитации проводит опрос сотрудников, цель которого – определить их удовлетворенность работой в РХТУ. Полученные данные будут полезны для улучшения работы Университета.

**Инструкция.** Для ответа на вопрос необходимо выбрать вариант ответа, определяющий Вашу степень удовлетворенности, из расчета, что 10 баллов соответствует полной удовлетворенности по данному показателю, а 0 баллов – полной неудовлетворенности. В некоторых вопросах Вам необходимо будет выбрать несколько вариантов ответа.

Дата заполнения анкеты: \_\_\_\_\_

Возраст:  до 35 лет  от 35 до 55 лет  старше 55 лет

Стаж работы в вузе: \_\_\_\_\_ лет

#### 1. Оцените, насколько Вы удовлетворены:

1.1.	своей профессией	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2.	социальным статусом	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3.	ценностями, миссией, политикой и стратегией вуза	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4.	ролью РХТУ в профессиональной среде	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5.	управлением изменениями в деятельности университета	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6.	распределением полномочий в руководстве	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7.	деятельностью ректората	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8.	возможностью участия в принятии управленческих решений	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9.	условиями организации труда и оснащённостью рабочих мест	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10.	охраной и безопасностью труда	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.11.	условиями индивидуального трудового договора	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.12.	выполнением социальных гарантий	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.13.	оплатой труда	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.14.	системой поощрений результатов своей деятельности	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.15.	качеством и количеством учебно-методической литературы	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1.16.	состоянием аудиторного фонда для занятий	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.17.	возможностью оперативного размножения раздаточных материалов для занятий со студентами	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.18.	оснащенностью аудиторий современными техническими средствами обучения	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.19.	работой электронно-библиотечных систем	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.20.	доступностью компьютерных ресурсов и оргтехники	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.21.	доступностью сети Internet	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.22.	организацией питания	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.23.	обслуживанием в ИБЦ	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.24.	возможностями занятий спортом	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.25.	системой предоставления льгот	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

## 2. Оцените, насколько Вы удовлетворены взаимодействием:

2.1.	ППС-Учебное управление (расписание и др.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.2.	ППС-деканат	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.3.	ППС-ректорат	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.4.	ППС-бухгалтерия	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.5.	ППС-Информационно-библиотечный центр	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.6.	ППС-вспомогательный персонал (охрана, работники столовой и т.д.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.7.	ППС-студент	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.8.	между ППС	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

## 3. Чем Вас привлекает работа в РХТУ?

Выберите не более 3-х вариантов:

- перспективой профессионального роста;
- работой по специальности;
- высоким престижем вуза;
- хорошими условиями труда;
- возможностью заниматься преподавательской деятельностью;
- возможностью заниматься научной деятельностью;
- возможностями для самореализации;
- зарплатой;
- хорошей психологической атмосферой в коллективе;
- близостью от места жительства;

- наличием аспирантуры и диссертационных советов;
- другое \_\_\_\_\_

**4. Хотели бы Вы перейти на работу в другое место?**

- нет;
- при определенных условиях, возможно, да;
- да, при первой удобной возможности;
- затрудняюсь ответить.

**5. Что мешает Вам работать эффективнее?**

*Выберите не более 3-х вариантов.*

- плохое оборудование рабочего места;
- плохое методическое обеспечение;
- плохие санитарно-гигиенические условия;
- физическая усталость;
- психическая усталость;
- возраст;
- состояние здоровья;
- низкая оплата труда;
- удаленность места проживания от работы;
- недостаточная профессиональная подготовка;
- характер работы;
- отношение коллег;
- отношение руководства;
- другое \_\_\_\_\_

**6. Насколько Вы удовлетворены возможностями, которые предоставляет администрация РХТУ для повышения квалификации?**

<b>6.1.</b>	<b>Педагогической:</b>											
6.1.1.	курсами повышения квалификации	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.1.2.	возможностями участия в конференциях, мастер-классах и т.д.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.1.3.	доступностью учебно-методической литературы	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>6.2.</b>	<b>Научной:</b>											
6.2.1.	возможностью выполнения диссертационных исследований	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.2.2.	возможностью участия в научных конференциях различных уровней	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.2.3.	доступностью научной литературы	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.2.4.	возможностью публикаций в печати	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**7. Какую форму повышения квалификации Вы считаете наиболее подходящей для себя в настоящее время?**

*Выберите не более 3-х вариантов.*

- методические совещания (семинары) на кафедрах;
- посещение лекций коллег;
- изучение новой литературы;
- участие в семинарах и конференциях, проводимых РХТУ;
- участие в семинарах и конференциях, проводимых другими ВУЗами и научными организациями;
- выполнение и защита диссертации;
- участие в работе федерального учебно-методического объединения;
- курсы повышения квалификации в РХТУ;
- профессиональная стажировка на предприятии;
- стажировка в профильных учебных и научных заведениях;
- научная стажировка за рубежом;
- затрудняюсь ответить.
- другое \_\_\_\_\_

**8. Насколько Вы удовлетворены внедрением в РХТУ дистанционного формата обучения?**

**8.1. Удобно ли Вам преподавать в дистанционном формате?**

- да, удобно (мне нравится);
- да, но сложно;
- нет, очень трудно адаптироваться;
- затрудняюсь ответить.

**8.2. Удовлетворены ли Вы качеством своего преподавания в дистанционном формате?**

- да;
- скорее да, чем нет;
- скорее нет, чем да;
- нет;
- затрудняюсь ответить.

**8.3. Какие дистанционные инструменты Вы применяете в процессе работы?**

- Электронная информационно-образовательная среда (ЭИОС) РХТУ;
- LMS Moodle РХТУ;
- eTutorium;
- Zoom;
- Skype;
- электронная почта;
- мессенджеры Viber, WhatsApp, Telegram и др.;
- социальные сети (Вконтакте и др.);
- Discord;
- другое \_\_\_\_\_

**8.4. На Ваш взгляд, нагрузка на преподавателей при переходе на дистанционный формат обучения:**

- в целом увеличилась;
- в целом уменьшилась;
- не изменилась;

затрудняюсь ответить.

**8.5. С какими трудностями Вы столкнулись в процессе дистанционного обучения?**

- неудобство пользования ресурсами дистанционного обучения РХТУ (ЭИОС, Moodle);
- подготовка большого объема материалов, заданий, тестов;
- проверка большого объема выполненных работ студентов;
- несвоевременное выполнение студентами домашних заданий;
- другое \_\_\_\_\_

**8.6. С какими принципиальными проблемами Вы столкнулись в процессе дистанционного обучения?**

- необходимость иметь постоянный доступ к Интернету;
- низкое качество интернет-соединения (низкая скорость, нестабильность и т.д.);
- другие технические сбои в процессе проведения занятий (не связанные с интернет-соединением);
- недостаточное знание персонального компьютера;
- недостаточность навыков работы с образовательными онлайн ресурсами и инструментами;
- проблем не было;
- другое \_\_\_\_\_

**8.7. Необходима ли Вам в настоящее время помощь и/или техническая поддержка по организации дистанционного обучения?**

- консультации по работе с определенными ресурсами;
- создание электронного контента по дисциплине (презентации, тесты, запись видеокурса и т.п.);
- обеспечение соответствующими техническими средствами;
- обучение работе в электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС) РХТУ;
- не испытываю необходимости в такой помощи;
- другое \_\_\_\_\_

**8.8. Что Вам нравится в дистанционном формате работы?**

- освоение новых навыков;
- расширение возможности применения новых педагогических приемов и техник;
- отсутствие необходимости добираться на работу;
- возможность лучше и эффективнее структурировать свое рабочее время;
- не нравится работать в таком формате;
- другое \_\_\_\_\_

**8.9. Какая форма обучения наиболее удобная и подходящая лично для Вас?**

- традиционная форма;
- традиционная форма с элементами дистанционного обучения (используемая в настоящее время);
- дистанционная форма;
- затрудняюсь ответить.

**8.10. Как Вы оцениваете возможность перевода своей преподавательской деятельности полностью в онлайн формат?**

- это возможно в полном объеме;
- это возможно, но в ограниченном формате в силу специфики дисциплины;

- Не готов(а) к переходу в онлайн формат;
- затрудняюсь ответить.

**8.11. Ваши предложения по улучшению условий работы в РХТУ (в развернутой форме, при желании):**

---

---

---

---

---

---

БЛАГОДАРИМ ЗА УЧАСТИЕ В ОПРОСЕ!