



**КЫРГЫЗСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
им. ИШЕНАЛЫ АРАБАЕВА**



ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

**РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ
МОНИТОРИНГА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬЮ
ППС ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ
ИЭМ КГУ им. И. АРАБАЕВА**

Бишкек 2023г.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ППС ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

ИЭМ КГУ им. И. АРАБАЕВА

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 ИЭМ КГУ им. И. Арабаева с марта по апрель было проведено исследование «Мониторинг удовлетворенности ППС (приложение 1) деятельностью ИЭМ КГУ им. И. Арабаева», в качестве метода сбора первичной информации использовался анкетный опрос¹.

Цель исследования: мониторинг удовлетворенности ППС качеством организации образовательного процесса и условиями труда в университете.

Объект исследования – респонденты из числа ППС ИЭМ КГУ им. И. Арабаева.

Срок проведения – ноябрь/декабрь 2023-2024 учебный год.

Работники профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) осуществляют предусмотренную трудовым договором и индивидуальным планом учебную, научную, методическую и воспитательную работу в рамках соответствующих образовательных программ. Мониторинг проводился с целью выявления положительных и отрицательных моментов организации труда в ИЭМ КГУ им. И. Арабаева и степени удовлетворенности преподавателей отдельными аспектами деятельности образовательной организации.

Результаты исследования направлены на обеспечение руководства ИЭМ КГУ им. И. Арабаева 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 ИЭМ КГУ им. И. Арабаева;
- предупреждение возможных негативных тенденций в его развитии;
- выявление уровня удовлетворённости ППС работой в ИЭМ КГУ им. И. Арабаева;
- получение эмпирических данных о различных изучаемых процессах, социальном климате и проблемах, имеющих место среди преподавателей ИЭМ КГУ им. И. Арабаева.

В анкетировании приняли участие 24 респондент – сотрудники ИЭМ КГУ им. И. Арабаева, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу. В ходе исследования отслеживались такие характеристики респондентов, как возраст и стаж, ученая степень, должность и удовлетворенность деятельностью вуза.

Метод заполнения анкеты – индивидуальная, анонимная форма ответов ППС на вопросы анкеты в электронном GOOGLE формате.
<https://docs.google.com/forms/d/1dt0CyRpdJKVUaZIJjXikChX0IVRkysaPX-lnZZNpZjk/edit>

¹ Анкета прилагается (см. приложение)

Статистическая обработка результатов анкетирования ППС проводилась руководством ИЭМ КГУ им. И. Арабаева:

Вопросы Ответы **24** Настройки

АНКЕТА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ППС ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ КГУ им. И. Арабаева

УВАЖАЕМЫЕ РЕСПОНДЕНТЫ! В рамках системы обеспечения качества образования в КГУ им. И. Арабаева, проводится опрос преподавателей по удовлетворенности работой ВУЗа по всем видам образовательной и научной деятельности.

Вопросы Ответы **24** Настройки

24 ответа

 Установить связь с Таблицами

Принимать ответы

Сводка

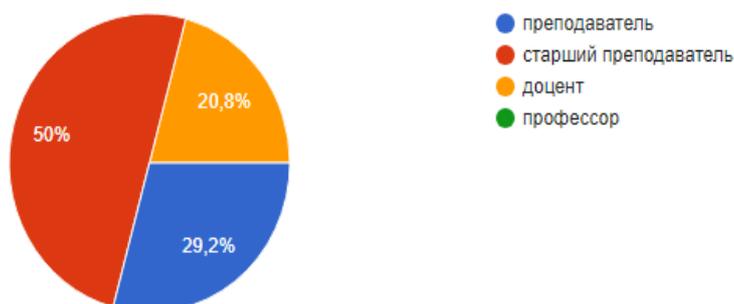
Вопрос

Отдельный пользователь

Должность

 Копировать

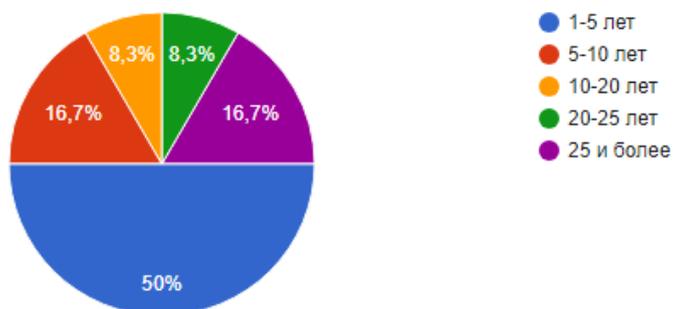
24 ответа



Стаж работы в КГУ им. И. Арабаева

Копировать

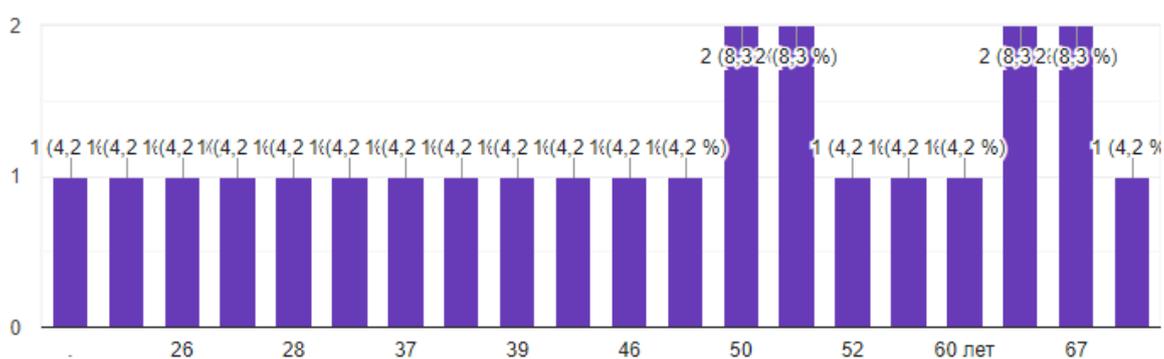
24 ответа



Укажите Ваш возраст

Копировать

24 ответа



1. Насколько Вы удовлетворены: Своей должностью

[Копировать](#)



1.1. Насколько Вы удовлетворены: Миссией, политикой, стратегией КГУ им. И. Арабаева и их реализацией

[Копировать](#)



1.2. Насколько Вы удовлетворены:

 Копировать

Рейтингом КГУ им. И. Арабаева в обществе и среди ВУЗов КР



1.3. Насколько Вы удовлетворены:

 Копировать

Развитием и улучшением КГУ им. И. Арабаева



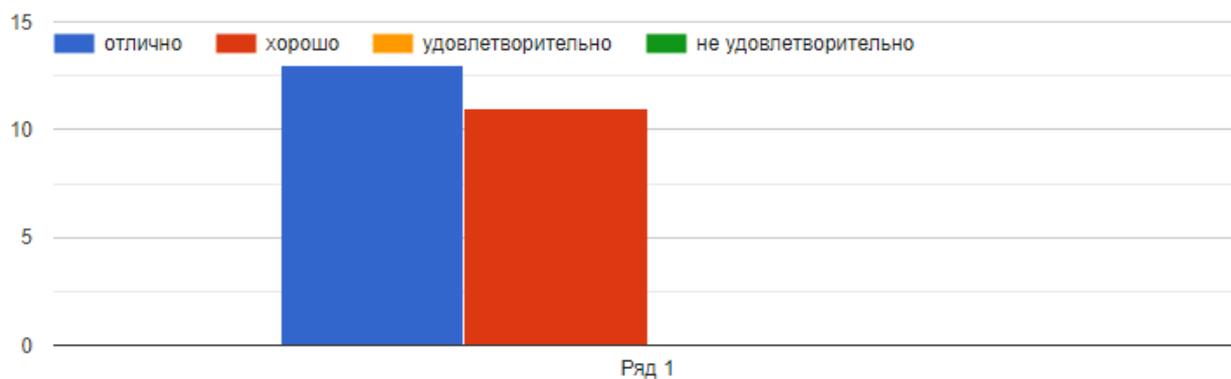
**1.4. Насколько Вы удовлетворены:
Деятельностью ректората**

 Копировать



**1.5. Насколько Вы удовлетворены:
Деятельностью учебного отдела ИЭМ**

 Копировать



1.6. Насколько Вы удовлетворены:

[Копировать](#)

Условиями организации труда и оснащённостью рабочих мест



1.7. Насколько Вы удовлетворены:

[Копировать](#)

Условиями индивидуального трудового договора



1.14. Насколько Вы удовлетворены:
Отношениями со студентами (магистрантами)

 Копировать

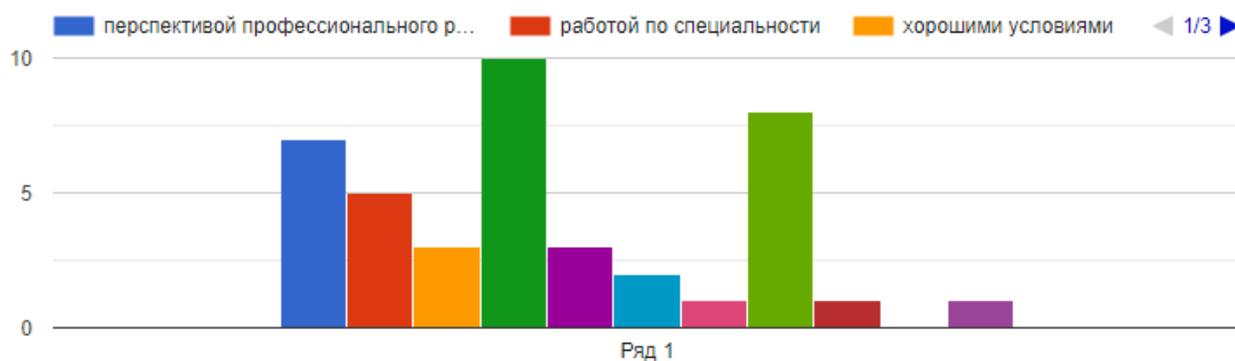


1.15. Насколько Вы удовлетворены:
Возможностями занятий спортом в КГУ им. И. Арабаева

 Копировать



2. Чем Вас привлекает работа в КГУ им. И. Арабаева? (отметьте не более 3-х выбранных вариантов) [Копировать](#)



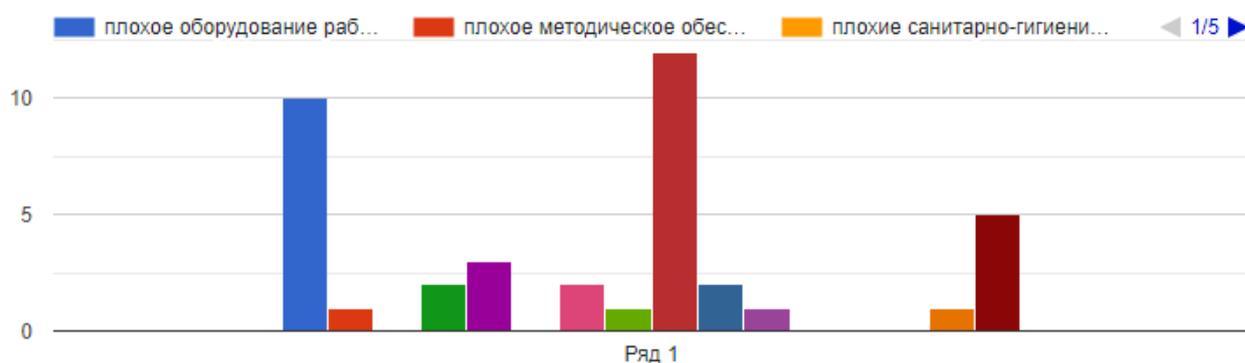
3. Хотели бы Вы перейти на другую работу? [Копировать](#)

24 ответа



4. Что мешает Вам работать эффективно? (отметьте не более 3-х выбранных вариантов)

[Копировать](#)



5. Какие источники информации в университете являются для Вас основными? (отметьте не более 3-х выбранных вариантов)

[Копировать](#)



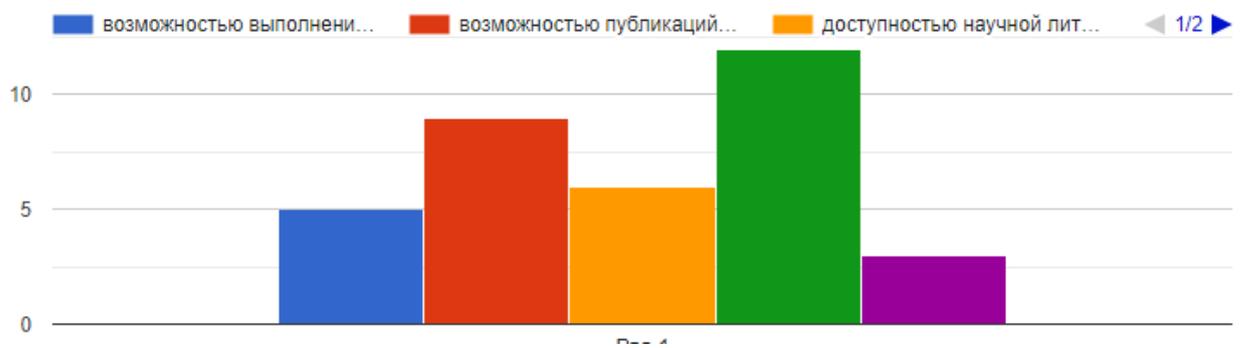
7.1. Насколько Вы удовлетворены возможностями, которые предоставляет администрация КГУ им. И. Арабаева для повышения профессиональной квалификации?

[Копировать](#)



7.2. Насколько Вы удовлетворены возможностями, которые предоставляет администрация КГУ им. И. Арабаева для повышения научной квалификации?

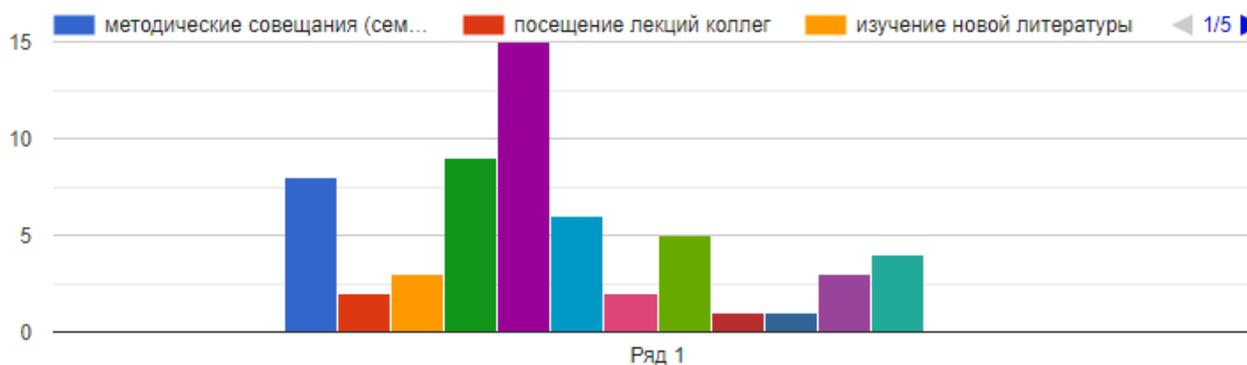
[Копировать](#)



8. Какую форму повышения квалификации Вы считаете наиболее приемлемой для себя в настоящее время? (отметьте не более 3-х выбранных вариантов)

 Копировать

Копировать диаграмму



Ваши рекомендации и предложения для улучшения, обеспечения качества образования в КГУ им. И. Арабаева

24 ответа

Техническое оснащение аудиторий

Улучшить техническую оснащенность лекционных залов, аудиторий, установить в каждой аудитории проекторы

Подготовить в будущем высококвалифицированных специалистов

Ваши рекомендации и предложения для улучшения, обеспечения качества образования в КГУ им. И. Арабаева

24 ответа

Конференции

Продолжение политики повышения научной и профессиональной квалификации

Оборудовать кабинеты хотя бы маркерами для доски, а то в некоторых аудиториях нет даже доски.
Про техническое оснащение промолчу

Оснащенностью аудиторий современными техническими средствами обучения

По меньше бумажных работ, обеспечить для электронных программ интернетом, обеспечения студентов большими аудиториями, нету условия, проекторы нету, элементарных маркеров нету для использования с доской.

Улучшить техническую оснащенность т.е. проекторы, ноутбуки для аудиторий

Различные формы международного сотрудничества, том числе региональное

1) Соответственно, увеличение рейтингов приведет к возможности выбирать студентов и ППС, а также избавляться от студентов с низкой успеваемостью. Также ППС отмечают слабость организации учебного процесса – внесением частых изменений и нововведений в учебный процесс в течение всего года, сменой дисциплин, написанием новых учебных методических комплексов дисциплин, неравномерным распределением нагрузки в течение семестров и учебного года, неотработанным учебным планом, большим количеством студентов в группах. Все это создает дезориентацию в учебном процессе и создает дополнительную бумажную работу.

2) Улучшением деятельности является четкое управление имеющимися ресурсами, включая материальные и человеческие. ППС недовольны маленькими аудиториями либо отсутствием помещений (для преподавателей), недостаточностью технических средств обучения. На некоторых кафедрах отсутствует тьютор. ППС также считают, что необходимо улучшение мотивации персонала – материальной и нематериальной.

3) Также улучшением деятельности ППС видится в дальнейшей информатизации всех процессов за счет компьютеризации, повышения скорости Internet, оптимизации автоматизированных процессов. ППС считают, что электронные журналы недостаточно удобны, их ведение отнимает много времени, у них сложная система мониторинга, а главное – ведение электронных журналов не уменьшает бумажную работу.

4) Конфликты имеют место быть в любом коллективе, и задача эффективного менеджмента не допустить роста конфликтного потенциала внутри подразделений. У отдельных подразделений (вопрос 8) он достаточно высок.

Основываясь на изложенных выше выводах, сформированы следующие рекомендации.

1) Провести анализ деятельности всех процессов, выявить излишние, дублирующие работы;

2) Оптимизировать взаимодействие всех процессов между собой, устранить дублирование работ, снизить объем бумажных работ, в том числе за счет автоматизации процессов;

3) Проверить и проанализировать использование имеющихся материальных ресурсов в целях их оптимизации и наиболее эффективного использования.

4) Изучить конфликтный потенциал на кафедрах с наличием относительно большим числом ответов «всегда», «часто», «иногда», «очень редко» и «затрудняюсь ответить» на вопрос в анкете ППС о наличии конфликтов с непосредственным руководителем;

5) Рассмотреть возможности повышения материальной и нематериальной мотивации персонала (ППС и АУП) для снижения текучести кадров и обеспечения высокого качества образования и менеджмента в ИЭМ КГУ им. И. Арабаева.

Выводы:

Итоги результатов по мониторингу удовлетворенности ППС деятельностью ИЭМ КГУ им. И. Арабаева» представлены в Таблице № 1.

Итоговый балл удовлетворенности ППС условиями труда по критериям в 2023-2024 гг.

По результатам социологического исследования ИЭМ КГУ им. И. Арабаева общая удовлетворенность ППС организацией деятельностью в 2023 г., не изменилась и находится на уровне выше среднего. Положительная динамика, наблюдалась по следующим критериям оценки: «удовлетворенность системой оплаты труда и трудовым договором», «удовлетворенность организацией учебного процесса и удовлетворенность дополнительными факторами, влияющими на условия труда».

Однако, в жизнедеятельности ИЭМ КГУ им. И. Арабаева имеется ряд аспектов, требующих внимательного изучения.

Первый аспект – повышение уровня вовлеченности профессорско-преподавательского состава в управление деятельностью ИЭМ КГУ им. И. Арабаева. Меньше всего, сотрудники, по-прежнему, удовлетворены «возможность участия в принятии управленческих решений» – 5,0 баллов.

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 ИЭМ КГУ им. И. Арабаева.

ППС смогут получить ответы на наиболее «наболевшие» вопросы и разъяснения тех или иных управленческих решений, от первых лиц ИЭМ КГУ им. И. Арабаева. Руководство же сможет узнать уровень восприятия и одобрения преподавателями своих решений, получить дополнительную информацию о проблемах, существующих в ИЭМ КГУ им. И. Арабаева, а также услышать экспертное мнение по широкому кругу вопросов, связанных с развитием ИЭМ КГУ им. И. Арабаева.

Формат таких встреч может быть:

- расширенное заседание Ученого совета ИЭМ КГУ им. И. Арабаева с профессорами и преподавателями ИЭМ КГУ им. И. Арабаева;

- открытый диалог ректора (проректора по направлению) с профессорами и преподавателями Университета.

Второй аспект – повышение заработной платы, а также разработка системы поощрения труда профессорско-преподавательского состава. Несмотря на положительную динамику по данному критерию, «низкая оплата труда» была выделена ППС, в качестве главного фактора, влияющего на эффективность работы, поэтому данному аспекту следует продолжать уделять повышенное внимание. С целью поощрения сотрудников ИЭМ КГУ им. И. Арабаева за достижения в образовательной, учебно-методической и научно исследовательской деятельности в рамках перспективных направлений развития ИЭМ КГУ им. И. Арабаева в апреле 2022 года проводился конкурс среди ППС. В результате этого конкурса около десяти преподавателей начали получать денежную надбавку за выполнение учебно-методических проектов. Данное мероприятие, проводится руководством ИЭМ КГУ им. И. Арабаева и направлено на материальное стимулирование научно-публикационной, учебно-методической

работы профессорско-преподавательского состава. Повышение заработной платы, а также поддержание эффективной системы поощрения труда преподавателей является одной из приоритетных задач руководства ИЭМ КГУ им. И. Арабаева. В дальнейшем необходимо продолжать проведение стимулирующих мероприятий по поощрению профессорско-преподавательского состава. Помимо этого, важно помнить, что удовлетворенность оплатой труда, материальным вознаграждением тесно связана с субъективной оценкой степени справедливости отношений.

Следовательно, помимо существующих мероприятий по стимулированию руководству вуза нужно обращать внимание на следующие моменты:

- соответствует ли уровень оплаты преподавателей уровню оплаты аналогичных специалистов в других университетах;
- соотносимы ли усилия и вознаграждение работников предприятия.

В некоторых случаях более важно не абсолютное количество зарабатываемых человеком денег, а то, что он считает оплату своего труда справедливой. Согласно социологическим исследованиям, люди, которые полагают, что людям, имеющим такую же квалификацию, как и они, платят больше, выявил их неудовлетворенность работой. Люди, которые полагают, что им платят больше, чем коллегам, чаще других говорят об удовлетворенности своей работой. Объективная оплата труда, или оплата за выполненную работу, – это такая организационная система оплаты труда, при которой хорошо работающие сотрудники зарабатывают больше тех, кто работает хуже или плохо. Одним из примеров такой системы является введение эффективного контракта. Состояние аудиторного фонда для занятий. Несмотря на то, что оценка критерия «оснащенность аудиторий современными техническими средствами обучения» улучшилась, данный критерий имеет наименьшее значение в блоке «уровень 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 – приведет к повышению эффективности работы со студентами и увеличению уровня удовлетворенности своей работой. Для эффективного оказания образовательной услуги вуз должен обладать необходимой материально-технической базой, отвечающей современному уровню развития производительных сил.

Необходимо продолжать мероприятия по развитию (обновлению) аудиторного фонда ИЭМ КГУ им. И. Арабаева.

Деятельность столовых и кафе на территории ИЭМ КГУ им. И. Арабаева.

Рекомендуется продолжать предпринимать корректирующие мероприятия по улучшению работы пунктов организации питания с целью повышения качества продукции и обслуживания. Некоторые преподаватели не довольны работой общепита в ИЭМ КГУ им. И. Арабаева. Необходимо продолжать развитие рациональной организации питания в ИЭМ КГУ им. И. Арабаева Согласно требованиям, ГОСТ Р ИСО 9001-2015 Системы менеджмента качества. Требования 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 потребителей².

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,

² <https://arabaevksu.edu.kg/ru/category/npa>

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.

Предложение по улучшению преподавателей

1. Повысить точность, профессионализм и последовательность требований администрации к ППС, чтобы не надо было переделывать десять раз одно и то же (программы) Улучшить качество планирования, чтобы не пересекались мероприятия, когда нужно быть в нескольких местах сразу. Улучшить техническое оснащение занятий приборами, компьютерами.
2. Обучать сотрудников кафедры на базах других Университетов страны и мира, сделать доступным заграничные стажировки. Упростить систему публикации статей сотрудников в журналах – получение. Организация учебного процесса экспертных заключений и всех подписей отнимает время. Сделать возможным документооборот электронным.
3. по возможности упростить документооборот; -on-line журналы посещений занятий студентами; - своевременная информационная и методическая поддержка преподавателей по форме и порядкам исполнения указаний администрации, отработке приказов, подготовке документов, программ, отчетов, мероприятий и документов к проверкам, проч. -более современное материально-методическое обеспечение учебного процесса
4. отказ от Болонской системы преподавания вернуть интернатуру, сохранить пятилетние сертификационные циклы в последипломные образования, для лиц, которые учились по "старой" системе;
5. Уменьшить кратность отчета о деятельности кафедры до 1 раза в 3 месяца (как раз к квартальным отчетам). Уменьшить избыточный документооборот средствами ИТ (электронные подписи и т.п.).
6. Снять огромную бумажно-бюрократическую нагрузку с преподавателя, которая отнимает время, силы, вызывает раздражение своей бессмысленностью, мешает работать с учащимися и пациентами. Оборудовать для каждого рабочее место с современными и работоспособными компьютерами. Имея существующий уровень оплаты труда, преподаватели, и я в том числе, просто вынуждены много работать в других учреждениях, чтобы содержать себя и свою семью на более-менее достойном уровне.
7. Возможность командировок за счет ИЭМ КГУ им. И. Арабаева для участия с докладами на международных конференциях. Тезисы к докладам постоянно принимают, а в бюджете Университета средств нет Материальная, информационная и
8. Нужно улучшить оснащение аудиторий и кафедры в целом стульями, компьютерами, проекторами, принтерами.
9. Необходимость современной учебной литературы по фундаментальным дисциплинам в библиотечном фонде, в том числе и для подготовительного отделения. Необходимость оснастить учебные аудитории большим количеством проекторов, желательно с интерактивными досками.
10. Улучшить состояние аудиторного фонда (ремонт помещений), оснащенности рабочих мест (мебель). Материальная, информационная и социально-культурная база
11. обеспечить кафедру достаточным количеством стульев, компьютеров, проекторов, учебников и рабочих тетрадей. обеспокоиться о наличии туалетной бумаги и урн для мусора в туалетах, мыла (медицинский ВУЗ все-таки, да?). обеспечить доступность wi-fi во всех кабинетах. самое главное – можно было бы поднять зарплаты преподавателям, а не наоборот, предложить какие-либо льготы на медицинские услуги (прием врачей, анализы).
12. Материально техническое обеспечение не удовлетворительное (хотелось бы мультимедийные возможности проведения занятий, компьютеров не хватает для обработки материала, мебель старая, зимой и осенью холодно в аудиториях), стенам кафедры требуется ремонт (коридор, комнаты, уборная).
13. Сделать ремонт в учебных, аудиториях, систему вентеляции учебных аудиторий. Ремонт в туалете и ремонт в лекционной аудитории 21 павильон, очень холодно в лекционном зале зимой, приходится студентам и лектору работать в верхней одежде. Обновить оргтехнику,

компьютеры очень стары и ограничивают работу и доступ в интернет. оснастить классы мультимедийными обучающими средствами.

Выводы.

В ходе проведения электронного анонимного анкетирования <https://docs.google.com/forms/d/1dt0CyRpdJKVUaZIJjXikChX0IVRkysaPX-InZZNpZjk/edit> ППС выявлены следующие аспекты и использован SWOT-анализ (таблица №1):

1. Выявлены три острые проблемы в работе в ИЭМ КГУ им. И. Арабаева. Первая это излишняя бюрократия рабочего процесса, это связано с оформлением дополнительных документов.

2. Вторая проблема материальная стимуляция преподавателей. Это оказалась не менее важной характеристикой в работе, более 70% всех пожеланий, высказанных респондентами, касались увеличения размеров оплаты труда преподавателя.

3. Третья проблема связана со стремлением к максимальной эффективности педагогического процесса. Преподаватели в этом году отметили, что помимо лекций и семинаров стали намного чаще использовать такие методы как работа в группах, предоставление учебных материалов в электронном виде, то есть преподаватели нередко прибегают к помощи интернет-технологий. Наиболее эффективным респонденты признают внедрение как можно большей наглядности при объяснении и закреплении материала. Поэтому в повседневную работу все чаще включаются электронные презентации, видео- и аудиоматериалы. Поэтому все больше преподавателей настаивают на необходимости оборудования как можно большего числа аудиторий современными технологиями.

4. Также стала важна и моральная стимуляция преподавателей. Здесь оказались важными возможность сотрудникам получать лечение у своих коллег в ИЭМ КГУ им. И. Арабаева, разнообразить питание в университетском кафе и улучшить транспортную доступность.

5. В целом сотрудники удовлетворены работой в ИЭМ КГУ им. И. Арабаева. В особенности своей деятельностью, самореализацией и отношениями в коллективе.

**SWOT АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ППС ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ
ИЭМ КГУ ИМ. И. АРАБАЕВА**

Таблица № 1

Сильные стороны (S-strengths)	Слабые стороны (W-weaknesses)
1. Прозрачность разработки плана развития ОП на основе анализа ее функционирования, реального позиционирования ВУЗа и направленности его деятельностью на удовлетворение потребностей работодателей, заинтересованных лиц и обучающихся;	1. Недостаточное количество мест в общежитии;
2. Полное соответствие ППС квалификационным требованиям, предъявляемым уполномоченным органом в области образования;	2. Отсутствует система сопровождения внедрения результатов научных исследований в реальный сектор экономики;
3. Наличие возможности обмена опытом и сотрудничества с другими организациями образования;	3. Незнания иностранных языков ППС;
4. Доступность информационных ресурсов для обучающихся, ППС и АУП, системная организованность и кластерная распределенность информационного потока;	4. Отсутствие действующих совместных образовательных программ с зарубежными вузами и другими вузами партнерами;

5. ИЭМ КГУ им. И. Арабаева имеет объективную и прозрачную кадровую политику, включающую наем, профессиональный рост и развитие персонала, обеспечивающую профессиональную компетентность всего штата ППС;	5. Слабое и недостаточное развитие внешней академической мобильности ППС;
6. ИЭМ КГУ им. И. Арабаева обеспечивает целенаправленные действия по развитию молодых преподавателей;	6. Невысокий процент участия студентов в реализации академической мобильности;
7. ИЭМ КГУ им. И. Арабаева привлекает к преподаванию практиков соответствующих отраслей;	7. Высокий средний возраст остепененного ППС;
8. Удобное расположение корпуса, современный ресурсный центр с электронным доступом;	
9. Кадровая политика вуза направлена на обеспечение ППС и сотрудников комфортными условиями как при приеме на работу, так и по продвижению по службе;	
10. Разработанный в университете механизм аттестации позволяет обеспечить комплексную оценку деятельности преподавателей в контексте их функциональных обязанностей.	
Возможности (O - opportunities)	Угрозы (T - threats)
1. Выход на новые рынки за счет открытия новых направлений;	1. Отсутствует доступность услуг образования в режиме on-line;
2. Развитие и расширения международных связей. Дальнейшее налаживание партнерских связей с вузами дальнего и ближнего зарубежья	2. Уменьшение спроса подготовки на экономическое направление;
3. Поиск компаний с последующими заключением договоров для прохождения студентами практики и дальнейшего трудоустройства;	3. Не полная укомплектованность специалистами, надлежащего профиля;
4. Развитие научной деятельности ИЭМ КГУ им. И. Арабаева	4. Недостаточное финансирование процессов обучения (переподготовки) ППС на получение образовательных грантов для обучения в магистратуре и докторантуре.
5. Разработка четко выстроенной маркетинговой стратегии;	
6. Использование Интернет-технологий для рекламы ИЭМ КГУ им. И. Арабаева и подготовки специалистов в режиме on-line.	

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

К профессорско-преподавательским должностям относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя,

преподавателя. Основным в обеспечении качества преподавательского состава выступают четко разработанные методы для определения достаточной компетентности и квалификации работников, вовлеченных в учебный процесс. Данные методы должны быть понятны профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС) и доступны для внешней экспертизы.

ИЭМ КГУ им. И. Арабаева обеспечивает качественное пополнение штата сотрудников, прием новых сотрудников, обладающих достаточным уровнем компетентности. Преподавателям ИЭМ КГУ им. И. Арабаева предоставляются возможности повышать свою профессиональную квалификацию и всячески поощряется самосовершенствование.

ИЭМ КГУ им. И. Арабаева предоставляет преподавателям с недостаточным уровнем компетенции возможности развивать умения до приемлемого уровня, особенно для молодых преподавателей, подготовленных в вузе из бывших выпускников ИЭМ КГУ им. И. Арабаева. В то же время, в ИЭМ КГУ им. И. Арабаева имеются определенные средства лишения слабых преподавателей права на преподавание (отказ в заключении трудового договора на очередной учебный год или даже разрыв его в одностороннем порядке, если педагог продолжает демонстрировать свою недостаточную компетенцию).

Основные направления обеспечения качества профессорско-преподавательского состава ИЭМ КГУ им. И. Арабаева:

1. качественный отбор, разработка требований к профессиональной компетентности преподавателей и четкая процедура назначения на должность;
2. разработка понятных и удобных в применении критериев, и механизмов оценки качества деятельности ППС;
3. организация деятельности преподавателей Университета (планирование, учет нагрузки, отчетность и т.д.);
4. наличие эффективной системы контроля качества деятельности ППС;
5. совершенствование системы повышения профессиональной компетентности ППС;
6. разработка и внедрение эффективной системы стимулирования творческой деятельности и самосовершенствования преподавателей, их социальной защищенности.

От успешного решения названных проблем зависит обеспечение качества ППС, как важнейшего кадрового ресурса гарантии качества образования в ИЭМ КГУ им. И. Арабаева.

1. Качественный отбор и процедура назначения на должность, разработка требований к профессиональной компетентности преподавателей

Принципы отбора преподавателей на должности в ИЭМ КГУ им. И. Арабаева в соответствии в Правила конкурсного замещения должностей ППС и научных работников ИЭМ КГУ им. И. Арабаева, Квалификационные характеристики должностей ППС. Университет четкие права и обязанности ППС определены в Положениях кафедр и функциональных обязанностях преподавателей.

Преподаватели ИЭМ КГУ им. И. Арабаева имеют право:

- на обеспечение своей профессиональной деятельности;
- участвовать в обсуждении и решении вопросов деятельности ИЭМ КГУ им. И. Арабаева;
- пользоваться информационными фондами ИЭМ КГУ им. И. Арабаева, услугами учебных, научных, социально-бытовых и других подразделений КГУ им. И. Арабаева;
- выбирать одобренные руководством ИЭМ КГУ им. И. Арабаева методы и средства обучения, наиболее полно отвечающие его индивидуальным особенностям и обеспечивающие высокое качество учебного процесса;

– обжаловать приказы и распоряжения администрации ИЭМ КГУ им. И. Арабаева в порядке, установленном законодательством Кыргызской Республики.

Работники ИЭМ КГУ им. И. Арабаева имеют также другие права, определенные Трудовым Кодексом Кыргызской Республики, трудовым договором и Уставом вуза.

Каждому участнику научно-педагогической деятельности ИЭМ КГУ им. И. Арабаева гарантируется право выбора по своему усмотрению учебных курсов в зависимости от опыта, наличия профессиональных компетенций, навыков и профиля, методов и методик

преподавания, задач научных исследований и средств их решения, а также свободного доступа к информации, необходимой для обеспечения учебного процесса и проведения научных исследований.

Преподаватели ИЭМ КГУ им. И. Арабаева обязаны:

- соблюдать Устав КГУ им. И. Арабаева³;
- выполнять индивидуальные планы работы и отчитываться об их выполнении каждый семестр (год);
- систематически повышать свою квалификацию;
- обеспечивать целостность учебно-воспитательного процесса, его высокую эффективность, качество и гуманистическую направленность;
- формировать у студентов профессиональные качества по избранному направлению подготовки (образовательной программе), гражданскую позицию, способность к труду и жизни в современных условиях;
- методы и средства обучения должны обеспечивать высокое качество учебного процесса, развивать у обучающихся (слушателей) самостоятельность, инициативу, творческие способности;
- качественно проводить занятия с обучающимися в соответствии с расписанием занятий. Изменение расписания занятий своевременно согласовывать с зам. директора по учебной работе ИЭМ;
- вести учет посещаемости студентами учебных занятий, выполнения самостоятельных заданий и контрольных работ, текущей успеваемости;
- подтверждать своей подписью в журнале присутствие студентов на занятиях и темы проведенных занятий;
- ставить в известность директора и зам. директора по учебной работе ИЭМ о случаях нарушения студентами учебной дисциплины и делать соответствующую запись в журнале учета учебной работы и посещаемости занятий;
- своевременно оповещать директора и зам. директора по учебной работе ИЭМ о невозможности по уважительным причинам выполнить работу, предусмотренную индивидуальным планом и расписанием учебных занятий.

Сущность требований к кандидату на должность преподавателя ИЭМ КГУ им. И. Арабаева сводится к комплексу основных формальных и содержательных (личностных) показателей.

К формальным показателям относятся:

- наличие соответствующего профилю вуза (направлению) высшего образования, педагогического опыта, стажа работы в высших учебных заведениях (по профессии), ученой степени и ученого звания;
- наличие почетных званий, научных и учебно-методических трудов;
- отсутствие судимости и других признаков, порочащих личность преподавателя; - наличие трудовой книжки и документов, подтверждающих уровень образования и научный статус.

Названные показатели косвенно говорят о качестве будущего преподавателя. Однако при приеме на работу важно знать не простой потенциал преподавателя, а конкретные возможности педагога и его способности, призвание. Нужно, чтобы преподаватель, прежде всего, хорошо знал свою дисциплину и умел методически и педагогически правильно изложить ее обучающимся. Это только минимум качества преподавателя, который нужно знать при отборе.

Поэтому наиболее важными и сложными в определении являются содержательные, личностные стороны преподавателя, которые, как правило, при приеме на работу не видны, или о них можно узнать из отзывов о кандидате от людей, знающих его. При прочих равных

³ <https://arabaevksu.edu.kg/ru/category/npa>

условиях предпочтение, как правило, отдается тому, кого рекомендуют известные лица или, как говорится, в положительном смысле слова - «по протекции».

Главным является наличие профессиональной компетентности (полное знание предмета преподавания, методическая вооруженность, психолого-педагогическая эрудиция). При этом, нужно исходить из содержания и профессионального профиля будущей деятельности преподавателя. Об умениях ее качественно осуществлять можно узнать из личных бесед с будущим педагогом, но наиболее эффективным является поручение претенденту проведение пробных занятий, что и делается на многих факультетах.

В любом случае, важно выяснить, насколько качественно претендент может выполнять функции преподавателя: обучать, воспитывать студентов, проводить научно-исследовательскую работу. Немаловажная деталь при подборе преподавателя – насколько он обладает такими качествами личности как: воспитанность, общительность, исполнительность, добросовестность и дисциплинированность.

Следовательно, каждый преподаватель, претендующий на работу в нашем вузе, обязан иметь достаточный уровень компетентности, обладать полным знанием и пониманием преподаваемого учебного предмета, иметь необходимые умения и опыт для эффективной передачи знаний студентам в рамках учебного процесса и воспитания, уметь поддерживать обратную связь со студентами. При этом важно, чтобы каждый преподаватель был воспитан, коммуникабелен и доступен для большинства студентов. Анализ названных критериев изучается и учитывается при отборе профессорско-преподавательского состава.

Замещение должностей профессорско-преподавательского состава в ИЭМ КГУ им. И. Арабаева производится по трудовому договору (контракту), заключаемому на срок до пяти лет. Заключению трудового договора (контракта) предшествует конкурсный отбор (за исключением должности декана и заведующего кафедрой) в соответствии с «Положением о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава в Университете». По итогам выборов с претендентами на педагогические должности заключается трудовой договор, который является основанием для издания приказа о назначении его на выборную должность. Конкретные сроки трудового договора могут устанавливаться по соглашению сторон с учетом мнения директора ИЭМ КГУ им. И. Арабаева и комиссии на замещение должностей ППС.

Кандидатуры преподавателей подбирает институт. Претендент на ту или должность в соответствии с Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников Университета подает заявление на участие в конкурсе и ее рассматривает конкурсная комиссия, назначенная приказом ректора университета.

Конкурс проводится на основе:

- аналитического обобщения итогов деятельности кандидатов в форме анкетирования; - экспертной оценки;
- тестирование;
- анализ пробных лекций и других форм проверки профессиональных компетенций в объеме, установленных по каждой должности.

К педагогической деятельности в ИЭМ КГУ им. И. Арабаева допускаются лица, образовательный ценз которых подтверждается подлинными документами о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.

2. Разработка критериев и механизма оценки качества деятельности профессорско-преподавательского состава ***Качество преподавательской деятельности зависит от ряда основных факторов:***

- статуса ИЭМ КГУ им. И. Арабаева как научного и учебного центра;
- системы требований и уровня руководства в ИЭМ КГУ им. И. Арабаева;
- перспектив развития ИЭМ КГУ им. И. Арабаева;
- сплоченности педагогического коллектива;
- научно-педагогического потенциала ИЭМ КГУ им. И. Арабаева;
- компетентности ППС, владения современными вузовскими технологиями;
- уровня профессиональной культуры ППС.

Последний фактор является системообразующим и одновременно выступает в качестве критериального показателя развития и саморазвития самого ИЭМ КГУ им. И. Арабаева.

Разработка понятных и удобных в применении критериев, и механизма оценки качества деятельности преподавателей является очень важным этапом в оценке качества их труда. В педагогической деятельности мерилom оценки (критерием) можно считать качественное выполнение комплекса функций.

Именно в этой логике и рассмотрим критерии эффективности педагогической деятельности. Преподаватель вуза, как правило, выполняет несколько основных видов деятельности (функций): управленческую, методическую, обучающую, воспитывающую, исследовательскую, социально-коммуникативную. Все они взаимосвязаны, но степень развития каждой у того или иного преподавателя не одинакова и зависит от его индивидуальных особенностей.

Механизм оценки труда преподавателя можно было бы осуществить в каждом из названных видов деятельности. Однако на практике во всех видах учебной и научной работы преподавателя (чтение лекций, проведение семинаров, экзаменов, практических и лабораторных занятий, написание научных и учебно-методических пособий и т.д.) названное выше содержание проявляется в единстве, хотя на определенном этапе какое-то из них и доминирует. Данные виды деятельности выходят на одни и те же интегративные личностные характеристики (качества), которые и могут выступать основными объектами анализа и оценки его преподавательской деятельности и позволяют определить их показатели и критерии (таблица №1).

Общие (интегративные) показатели и критерии оценки деятельности преподавателя

Таблица №1

Объекты анализа и оценки деятельности преподавателя (показатели)	Критерии оценки сформированности и проявления показателей
Ответственность	честное, добросовестное выполнение служебного и гражданского долга: исполнительность в выполнении законов, устава вуза, приказов и распоряжений, служебных прав и обязанностей; самостоятельность, способность ставить перед собой посильные задачи и добиваться их решения; инициативность в совершенствовании вузовского обучения; самоконтроль и самодисциплина, требовательность к себе и другим.
Профессиональная компетентность	знание преподаваемой науки и учебного предмета, педагогики и психологии обучения и воспитания; владение методикой вузовского обучения, новыми дидактическими технологиями; максимально адаптированными к своему опыту и специфике учебной дисциплины; четкое видение ориентиров обучения (компетенций специалиста, последовательности их формирования); мотивирование и организация эффективной самостоятельной деятельности студентов; обеспечение обратной связи в обучении через различные виды контроля и самоконтроля.
Потребность в профессиональном самосовершенствовании	Забота о своем профессиональном росте, отслеживание современного развития науки и преподаваемого предмета, систематические занятия самообразованием; участие в симпозиумах, конференциях, методологических семинарах и др.; обучение на курсах повышения квалификации; выступления на кафедре, публикации статей, сборников, монографий и т.д.;

	самосовершенствование своего культурного уровня. требовательность к себе как профессионалу и человеку; критичность и самокритичность; творческое отношение к преподавательской деятельности.
Готовность и потребность	в сотрудничестве проявление доброй воли и желания сотрудничать с коллегами; умение вести дискуссии, вырабатывать общие позиции в общем деле; способность искать и находить сторонников своих идей; умение использовать опыт и способности своих коллег для задач обучения и воспитания студентов.

В таблице выделены основные объекты анализа деятельности преподавателя Университета, которые реально охватывают всю объемную совокупность требований к специалисту и как к члену общества, и как к ученому, и как к профессионалу, обучающему студентов, и как к творцу нового в своем деле.

На базе выявленных общих показателей и создается программа диагностики преподавателей Университета и оценки качества их деятельности. На базе названных критериев и показателей создана Карта-характеристика личности конкретного педагога вуза.

По существу, речь идет о создании системы анализа профессионального уровня преподавательских кадров. Она включает несколько уровней:

- самооценка преподавателя;
- экспертная оценка ведущих профессоров университета;
- оценка деятельности преподавателя руководством кафедры;
- психологическое тестирование преподавателей;
- рейтинг ППС;
- социологические опросы студентов (анкета «Преподаватель глазами студентов»).

<https://arabaevksu.edu.kg/ru/category/npa>

На всех уровнях оценка проводится по одним и тем же показателям, и критериям, в соответствии с таблицей 1. Указанные методики применяются в комплексе и одновременно, они позволяют преподавателю объективно оценить себя, качество своей работы, свой статус, свое место в коллективе. Руководству факультета, кафедры предоставляется материал для обобщения, выявления реального состояния дел в подразделении, рейтинговой оценки преподавательских кадров, морального и материального стимулирования труда преподавателей, составления планов повышения квалификации педагогов, для размышлений о подборе педагогических кадров на очередной учебный год, распределении учебной, научно-методической нагрузки и т.д. Такая оценка проводится не реже одного раза в год, итоги подводятся на заседании кафедры и по университету обобщаются и анализируются Департаментом науки и коммерциализации с выявлением рейтинга каждого преподавателя.

3. Организация деятельности преподавателей ИЭМ КГУ им. И. Арабаева (планирование, учет нагрузки, отчетность и т.д.);

Важное звено и направление работы по управлению и контролю деятельности преподавателей является организация их работы (планирование, учет учебной и иной нагрузки, отчетность). В этих целях в ИЭМ КГУ им. И. Арабаева разработаны и действуют соответствующие нормативные документы и один из них Академическая политика. В разделе «Планирование и организация учебного процесса» устанавливает структуру и порядок планирования работы профессорско-преподавательского состава университета.

Работа ППС в пределах, установленного трудовым законодательством рабочего времени (36 часов в неделю на полную ставку), включает в себя учебную и внеучебную работу.

Учебная работа ППС включает в себя проведение аудиторных занятий (лекции, семинары, практические занятия, лабораторные работы, офисные часы, плановые консультации), руководство практиками, курсовыми и выпускными квалификационными работами, проведение аттестационных испытаний всех уровней, рецензирование выпускных квалификационных работ и диссертаций магистрантов/докторантов Университета, проверку

самостоятельных работ и рефератов, эссе, руководство студенческими научными кружками, секциями и другими видами деятельности предусмотренных в рамках реализации учебно-воспитательного процесса в соответствии с кредитной технологией. В настоящее время, в связи с ситуацией пандемии, все занятия ведутся в режиме онлайн с использованием дистанционных образовательных технологий.

Во внеучебную работу может входить: учебно-методическая, организационно-методическая, научно-исследовательская и научно-методическая работы, воспитательная работа, профориентационная работа. Содержание указанных выше видов работ определяется ежегодным приказом ректора «Норма времени по видам педагогических работ, выполняемой ППС ИЭМ КГУ им. И. Арабаева».

В ИЭМ КГУ им. И. Арабаева внедрена рейтинговая система оценки качества профессиональной деятельности института и профессорско-преподавательского состава в соответствии с «Положением о рейтинге ППС, кафедр и факультетов университета». Рейтинг составляется по итогам учебного года, проводимой на основе соответствующего Положения.

Особое место принадлежит системе аттестации ППС. Аттестация преподавательских кадров Университета проводится в соответствии с «Положением об итоговой аттестации ППС ИЭМ КГУ им. И. Арабаева с целью подтверждения соответствия преподавателей занимаемым ими должностям на основе объективной и всесторонней оценки результатов их профессиональной деятельности.

Аттестация призвана способствовать рациональному использованию образовательного и творческого потенциала преподавателей, повышению их профессионального уровня, оптимизации подготовки, подбора и расстановки кадров.

Для проведения аттестации приказом ректора Университета утверждается специальная комиссия. Состав аттестационной комиссии⁴ формируется таким образом, чтобы была исключена возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения.

Состав аттестационной комиссии Университета и процедура проведения аттестации ППС определяются приказами ректора.

В ходе работы аттестационной комиссии оцениваются:

- результаты научно-педагогической деятельности преподавателя в их динамике за период, предшествующий аттестации, в том числе наличие ученых степеней и ученых званий;
- личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования основных и (или) дополнительных профессиональных образовательных программ;
- личный вклад в развитие науки, решение научных проблем в соответствующей области знаний;
- участие в учебно-воспитательном процессе, в освоении и развитии образовательных технологий, методики преподавания.

Аттестация преподавателей проводится по представлению заведующего кафедрой, в котором по блокам показателей содержится мотивированная оценка профессиональных, деловых и личностных качеств аттестуемого, а также результатов его профессиональной деятельности. В основу материалов к проведению аттестации преподавателя должны быть положены результаты соблюдения им учебной/трудовой дисциплины, выполнения индивидуального плана работы и должностных обязанностей, а также результаты анкетирования обучающихся по анкетам «Преподаватель глазами студента».

Заседание аттестационной комиссии проводится с приглашением преподавателя. По результатам проведения аттестации аттестационная комиссия полномочна принять одно из следующих решений: - о соответствии аттестуемого занимаемой должности; - о несоответствии аттестуемого занимаемой должности. В случае несоответствия преподавателя занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, трудовой договор с ним может быть расторгнут.

⁴ <https://arabaevksu.edu.kg/ru/category/npa>

4. Совершенствование системы повышения профессиональной компетентности ППС.

Повышение квалификации ППС⁵ является основным условием совершенствования учебного процесса Университета и рассматривается как одно из важнейших направлений дальнейшего роста их профессионального мастерства, совершенствования всей учебно-методической работы в вузе.

Непрерывное повышение квалификации – прямая служебная обязанность преподавателя и важнейшая задача института.

Главные задачи повышения квалификации:

- обновление и углубление знаний в научно-предметной, психолого педагогической и культурно-просветительной областях деятельности ППС на основе ознакомления с современными достижениями науки, техники и технологий;

- освоение активных и интерактивных методов, средств и технологий обучения; - расширение кругозора и повышение общей культуры;

- изучение отечественного и зарубежного педагогического опыта.

Повышение квалификации ППС Университета проводится не реже одного раза в пять лет в образовательных учреждениях, в высших учебных заведениях, в ведущих отечественных и иностранных научных организациях.

Повышение квалификации в вузе осуществляется в следующих формах:

- стажировки, в том числе за рубежом;

- обучение в докторантуре;

- изучение и обобщение по профилю преподаваемых дисциплин, передовых образовательных технологий, положительного педагогического опыта, эффективных форм и методов преподавания учебных дисциплин;

- выполнение научно-исследовательских работ (в том числе по вопросам вузовской педагогики), участие в разработке и рецензировании учебников, учебных пособий, программ и т.п.;

- подготовка научных докладов, статей, рефератов и сообщений по вопросам обучения студентов, их обсуждение, участие в методической работе вуза и кафедры;

- участие в научных и методических конференциях, совещаниях, семинарах, симпозиумах и т.п.

- обучение на факультетах, в институтах, на курсах повышения квалификации;

Мероприятия по повышению квалификации предусматриваются в плане работы института, в годовых планах повышения квалификации профессорско-преподавательского состава.

Особое внимание уделяется повышению квалификации молодых (начинающих) преподавателей, прежде всего, подготовленных самим ИЭМ КГУ им. И. Арабаева из бывших студентов и магистрантов.

План профессионального становления и повышения квалификации преподавателей включает:

- самостоятельное изучение основ педагогики и психологии, методики обучения;

- посещение учебных занятий, проводимых ведущими преподавателями кафедры;

- непосредственное участие в проведении учебных занятий со студентами;

- участие в инструкторско-методических, открытых и пробных занятиях и совещаниях кафедры, а также научно-методических конференциях и методологических семинарах ИЭМ КГУ им. И. Арабаева;

- участие в педагогических экспериментах, проводимых на кафедре и Университете;

- участие в научно-исследовательской работе кафедры, написание статей по вопросам методики обучения.

⁵ <https://arabaevksu.edu.kg/ru/category/npa>

Важным моментом повышения квалификации, профессиональной компетентности преподавателей является совершенствование методической работы кафедры и активизация самосовершенствования самих педагогов, целенаправленная их работа по самообразованию. Участие ППС в методической, инновационной деятельности кафедры, вуза способствует формированию личной педагогической системы, формированию индивидуального стиля педагогической деятельности.

5. Разработка и внедрение эффективной системы стимулирования качественной и творческой деятельности ППС, их социальной защищенности.

В этих целях в ИЭМ КГУ им. И. Арабаева разработаны необходимые документы: «ПОЛОЖЕНИЕ о рейтинговой оценке деятельности преподавателей, кафедр, отделений факультетов, институтов, колледжа»⁶ и др.

Анализ названных документов позволяет судить о наличии в Университете определенной системы стимулирования творческой работы профессорско-преподавательского состава.

Формы материального стимулирования труда ППС

В ИЭМ КГУ им. И. Арабаева устанавливаются следующие выплаты работникам за их труд:

- должностной оклад - надбавки за ученую степень и ученое звание, за стаж работы в вузе; - доплаты за совмещение должностей;
- премии по итогам работы за семестр, год, за выполнение особо важных заданий, за добросовестную работу, внедрение разработок, проектов;
- иные компенсационные, социальные выплаты и выплаты стимулирующего характера.

Таким образом, предусмотрены персональные надбавки за профессиональное мастерство (научную квалификацию), стаж работы, качество и объем выполняемой работы, интенсивность труда, проявление инициативы, оперативность выполнения своих обязанностей. В числе социальных норм защищенности работников в вузе предусмотрены выходное пособие, компенсационные и социальные выплаты в особых случаях, установленных законодательством. В ИЭМ КГУ им. И. Арабаева выплачиваются вознаграждения перед отпуском, по итогам года.

Формы морального стимулирования творческого труда преподавателей и сотрудников:

- представление в МОиН КР на присвоение преподавателям почетных званий;
- присвоение звания почетный профессор ИЭМ КГУ им. И. Арабаева;
- грамота и благодарность в приказе ректора и др.

В ИЭМ КГУ им. И. Арабаева активно функционирует медицинский пункт, который предназначен для диагностики и лечения студентов и сотрудников ИЭМ КГУ им. И. Арабаева, что позволяет говорить о социальной защищенности сотрудников и студентов.

Таким образом, в ИЭМ КГУ им. И. Арабаева материально и морально стимулируется качественный и творческий труд, разработана и функционирует система социальной защищенности сотрудников и студентов.

⁶ <https://arabaevksu.edu.kg/ru/category/npa>

АНКЕТА
удовлетворенности ППС деятельностью ИЭМ КГУ им. И. Арабаева
УВАЖАЕМЫЕ СОТРУДНИКИ!

В рамках системы обеспечения качества образования в ИЭМ КГУ им. И. Арабаева, проводится опрос преподавателей по удовлетворенности работой ВУЗа по всем видам образовательной и научной деятельности.

Для ответа на некоторые вопросы необходимо указать оценку (обвести в кружок) по пятибалльной шкале: 0- полная неудовлетворенность, 1-неудовлетворенность, 2-более неудовлетворенность, чем удовлетворенность, 3- удовлетворенность, 4- значительная удовлетворенность, 5- максимальная удовлетворенность.

Вопросы с предложенными вариантами ответов, необходимо указать (сделать пометку в квадрате) до трех подходящих для Вас ответов.

Должность

- преподаватель
- старший преподаватель
- доцент
- профессор

Ученая степень

- доктор наук
- кандидат наук
- нет

Стаж работы в ИЭМ КГУ им. И. Арабаева _____ лет 1-5

5-10 _____

10-более _____

Пол _____

Укажите свой возраст _____ лет

1. Насколько Вы удовлетворены:

№ п/п	Критерии оценки	0	1	2	3	4	5
1.1	Своей должностью	0	1	2	3	4	5
1.2	Миссией, политикой, стратегией ИЭМ КГУ им. И. Арабаева и их реализацией	0	1	2	3	4	5
1.3	Рейтингом ИЭМ КГУ им. И. Арабаева в обществе и среди Вузов КР	0	1	2	3	4	5
1.4	Развитием и улучшением ИЭМ КГУ им. И. Арабаева	0	1	2	3	4	5
1.5	Деятельностью ректората	0	1	2	3	4	5
1.6	Качеством работы ЦАЛМиКОП	0	1	2	3	4	5
1.7	Качеством работы учебного управления	0	1	2	3	4	5
1.8.	Возможностью Вашего участия в принятии управленческих решений	0	1	2	3	4	5
1.9.	Условиями организации труда и оснащенностью рабочих мест	0	1	2	3	4	5
1.10.	Охраной и безопасностью труда в ИЭМ КГУ им. И. Арабаева	0	1	2	3	4	5
1.11.	Условиями индивидуального трудового договора	0	1	2	3	4	5
1.12.	Соблюдением условий коллективного трудового договора	0	1	2	3	4	5
1.13.	Выполнением социальных гарантий	0	1	2	3	4	5
1.14.	Оплатой труда	0	1	2	3	4	5
1.15.	Системой поощрения результатов своей деятельности	0	1	2	3	4	5
1.16.	Качеством и количеством учебно-методической литературы	0	1	2	3	4	5
1.17.	Состоянием аудиторного фонда для занятий	0	1	2	3	4	5
1.18.	Оснащенностью аудиторий современными техническими	0	1	2	3	4	5

	<i>средствами обучения</i>						
1.19.	<i>Доступностью компьютерных ресурсов и оргтехники</i>	0	1	2	3	4	5
1.20.	<i>Доступностью сети Internet</i>	0	1	2	3	4	5
1.21.	<i>Отношениями с администрацией</i>	0	1	2	3	4	5
1.22.	<i>Отношениями с непосредственным руководством</i>	0	1	2	3	4	5
1.23.	<i>Отношениями со студентами (магистрантами)</i>	0	1	2	3	4	5
1.24.	<i>Организацией питания для сотрудников</i>	0	1	2	3	4	5
1.25.	<i>Организацией медицинского обслуживания для сотрудников</i>	0	1	2	3	4	5
1.25.	<i>Обслуживанием в библиотеке</i>	0	1	2	3	4	5
1.26.	<i>Возможностями занятий спортом в ИЭМ КГУ им. И. Арабаева</i>	0	1	2	3	4	5
1.27.	<i>Перечнем льгот для сотрудников</i>	0	1	2	3	4	5
1.28.	<i>Единовременными выплатами в случае трудной жизненной ситуации (потеря близких, необходимостью лечения, потеря имущества и др.)</i>	0	1	2	3	4	5
1.29.	<i>Сферой предоставления оздоровительных услуг</i>	0	1	2	3	4	5
1.30.	<i>Оказанием материальной помощи отдельным категориям работников</i>	0	1	2	3	4	5
1.31.	<i>Реализацией права на дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы (в день юбилея, свадьбы и др.)</i>	0	1	2	3	4	5

2. Чем Вас привлекает работа в ИЭМ КГУ им. И. Арабаева?

(отметьте не более 3-х выбранных вариантов)

- перспективой профессионального роста
- работой по специальности
- хорошими условиями
- возможностью заниматься преподавательской деятельностью
- возможностью заниматься научной деятельностью
- возможностью для самореализации
- заработной платой
- хорошей психологической атмосферой в коллективе
- близостью от места жительства
- наличием аспирантуры и диссертационных советов
- другое _____

3. Хотели бы Вы перейти на другую работу?

(отметьте выбранные варианты)

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

4. Что мешает Вам работать

эффективно (отметьте выбранные варианты)

- плохое оборудование рабочего места
- плохое методическое обеспечение
- плохие санитарно-гигиенические условия
- физическая усталость
- психическая усталость
- возраст
- состояние здоровья
- жилищные условия
- низкая оплата труда

- удаленность места проживания от работы
- недостаточная профессиональная подготовка
- характер работы
- микроклимат в коллективе
- отношение коллег
- отношение руководства
- другое _____

5. Какие источники информации в университете являются для Вас основными?

Письменные источники (отметьте выбранные варианты)

- приказы, указания ректора и др.
- указания проректоров, деканов
- локальные нормативные документы, определяющие систему и организацию учебно- методического, научного, воспитательного и других процессов в университете (положения, инструкции и др.)

- университетская газета, другие СМИ

Электронные источники (avn.arabaev.kg портал, сайт ИЭМ КГУ им. И. Арабаева)

Устные источники (отметьте не более 3-х вариантов)

- заседания Ученого совета ИЭМ КГУ им. И. Арабаева
- конференции
- личное общение с руководством
- коллеги из других структурных подразделений
- студенты
- устная неофициальная информация, слухи из разных источников
- информации о делах ИЭМ КГУ им. И. Арабаева не получаю
- информацией о делах ИЭМ КГУ им. И. Арабаева не интересуюсь
- другое _____

6. Как Вы считаете, насколько доступна информация о деятельности ИЭМ КГУ

им. И. Арабаева из следующих источников:

№ п/п	Критерии оценки	0	1	2	3	4	5
6.1	Из ректората	0	1	2	3	4	5
6.2	Из отдела кадров	0	1	2	3	4	5
6.3	Из учебного управления	0	1	2	3	4	5
6.4	Из отдела науки	0	1	2	3	4	5
6.5	Из ЦАЛМиКОП	0	1	2	3	4	5
6.6	Из отдела информационных технологий и технического обслуживания компьютеров	0	1	2	3	4	5
6.7	Из других источников	0	1	2	3	4	5

7. Нуждаетесь ли Вы лично в повышении квалификации?

(отметьте выбранные варианты)

- да, педагогической
- да, профессиональной
- да, научной
- да, другой _____
- нет
- затрудняюсь ответить

8. Насколько Вы удовлетворены возможностями, которые предоставляет администрация ИЭМ КГУ им. И. Арабаева для повышения педагогической квалификации?

№ п/п	Критерии оценки	0	1	2	3	4	5
8.1	Педагогической:	0	1	2	3	4	5
8.1.1	курсами повышения квалификации	0	1	2	3	4	5
8.1.2	возможностями участия в конференциях, мастер-классах и т.д.	0	1	2	3	4	5
8.1.3	доступностью учебно-методической литературы	0	1	2	3	4	5
8.1.4	возможностью публикаций в печати	0	1	2	3	4	5
8.2	Профессиональной:	0	1	2	3	4	5
8.2.1	курсами повышения квалификации	0	1	2	3	4	5
8.2.2	возможностями участия в симпозиумах, консилиумах, семинарах, профессиональных обществах, мастер-классах и др.	0	1	2	3	4	5
8.2.3	доступностью специальной литературы	0	1	2	3	4	5
8.2.4	возможностью публикаций в печати	0	1	2	3	4	5
8.3	Научной:	0	1	2	3	4	5
8.3.1	возможностью выполнения диссертационных исследований	0	1	2	3	4	5
8.3.2	возможностью участия в научных конференциях различных уровней	0	1	2	3	4	5
8.3.3	доступностью научной литературы	0	1	2	3	4	5
8.3.4	возможностью публикаций в печати	0	1	2	3	4	5

9. Какую форму повышения квалификации Вы считаете наиболее приемлемой для себя в настоящее время (выберите и отметьте не более 3-х вариантов)

- методические совещания (семинары) в институте
- посещение лекций коллег
- изучение новой литературы
- участие в семинарах и конференциях, проводимых ИЭМ КГУ им. И. Арабаева
- участие в семинарах, конференциях, проводимых другими ВУЗами и научными организациями
- выполнение и защита диссертации
- участие в работе учебно-методического объединения
- курсы повышения квалификации в ИЭМ КГУ им. И. Арабаева
- курсы повышения квалификации в институтах переподготовки кадров и повышения квалификации
- стажировка в профильных учебных и научных заведениях
- научная стажировка за рубежом
- другое _____
- затрудняюсь ответить

10. Ваши рекомендации и предложения для улучшения, обеспечения качества образования в ИЭМ КГУ им. И. Арабаева

Благодарим Вас за участие в анкетировании!