

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



Отдел менеджмента качества

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

(по результатам социологического исследования)



Москва 2020

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	14
6. Удовлетворенность психологическим климатом.....	15
7. Удовлетворенность возможностями, предоставляемыми администрацией для повышения квалификации	16
8. Удовлетворенность переходом на дистанционное обучение.....	18
9. Факторы, влияющие на желание работать	24
Выводы.....	27
Приложение	32

*Отчет подготовили: к.э.н., начальник отдела менеджмента качества
Д. С. Лопаткин, программист II категории отдела менеджмента качества
А. А. Коленченко, специалист по учебно-методической работе I категории отдела
менеджмента качества О. Ю. Егорова.*

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 12.05.2020 по 24.05.2020 было проведено исследование «Мониторинг удовлетворенности ППС условиями труда в РХТУ им. Д. И. Менделеева», в качестве метода сбора первичной информации использовался анкетный опрос.¹

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

¹ 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 2020 г. в анкетировании приняли участие 275 респондентов – сотрудников Университета, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, что значительно больше, чем в 2019 г. (167 респондентов). Столь значительный прирост количества опрошенных связан, по всей видимости, с введением более удобного формата анкетирования (онлайн-анкета).

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

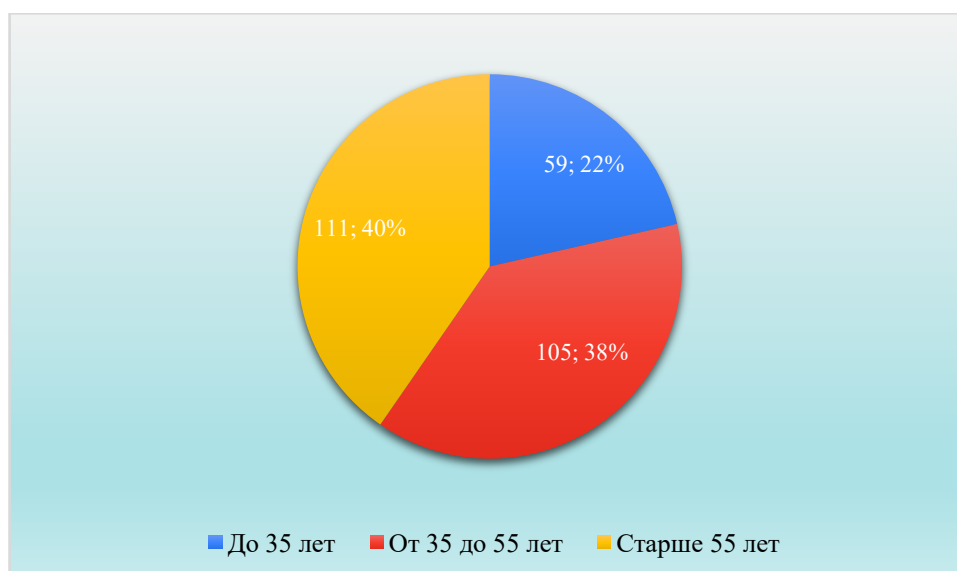


Рисунок 1. Структура опрошенных по возрасту

Возраст респондентов:

- до 35 лет – 59 человек;
- от 35 до 55 лет – 105 человек;
- старше 55 лет – 111 человек.

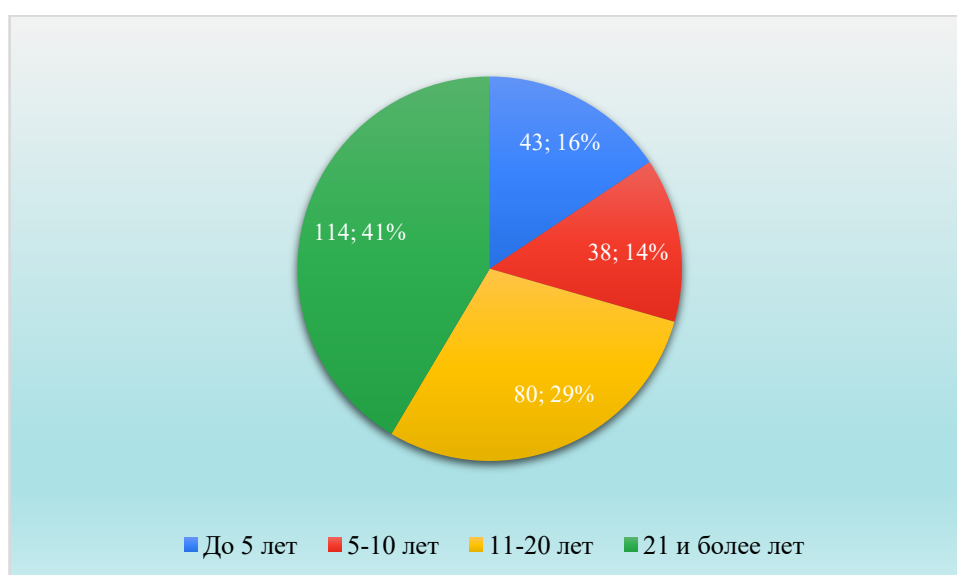


Рисунок 2. Структура опрошенных по стажу работы

Стаж работы в ВУЗе:

- до 5 лет – 43 человека;
- 5-10 лет – 38 человек;
- 11-20 лет – 80 человек;
- 21 и более лет – 114 человек.

Метод заполнения анкеты – индивидуальная, анонимная форма ответов ППС на вопросы анкеты в онлайн-форме. Статистическая обработка результатов анкетирования ППС производилась Отделом менеджмента качества.

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 в мире все больше зависит от 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 биотехнологий и новых материалов – обеспечивает странам значительный потенциал для ускорения и наращивания экономического развития. 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 7,6 балла в 2020 г. (7,3 балла – в 2019 г.) – выше среднего. Менее всего в 2020 г. сотрудники удовлетворены ценностями, миссией, политикой и стратегией ВУЗа – 6,8 балла, и ролью РХТУ в профессиональной среде – 7,2 балла. Вне зависимости от стажа работы в образовательной организации наибольший уровень удовлетворенности соответствует показателю «удовлетворенность своей профессией» – 8,9 балла в 2020 г. и 8,6 балла в 2019 г. Сотрудники со стажем работы 21 и более лет больше других удовлетворены своей профессией (9,1 балла) в 2020 г. В 2019 г. наибольшую удовлетворенность своей профессией демонстрировали сотрудники со стажем 11-20 лет (9,3 балла). В целом, по всем показателям, оценки возросли, по сравнению с 2019 г.

Таблица 2. Уровень удовлетворенности ППС ролью Университета и профессией в 2019-2020 гг.

Стаж	до 5 лет		5-10 лет		11-20 лет		21 и более лет		Итог	
Показатели критерия	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Удовлетворенность своей профессией	8,3	8,7	7,9	8,6	9,3	8,9	8,7	9,1	8,6	8,9
Удовлетворенность социальным статусом	6,6	7,7	6,7	7,3	7,9	7,1	7,2	7,6	7,1	7,5
Удовлетворенность ценностями, миссией, политикой и стратегией ВУЗа	6,2	7,4	6,8	7,1	6,8	6,6	6,0	6,6	6,5	6,8
Удовлетворенность ролью РХТУ в профессиональной среде	6,6	7,8	6,9	7,7	7,7	7,0	6,6	7,0	7,0	7,2
Среднее значение	6,9	7,9	7,1	7,7	8,0	7,4	7,1	7,6	7,3	7,6

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 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.

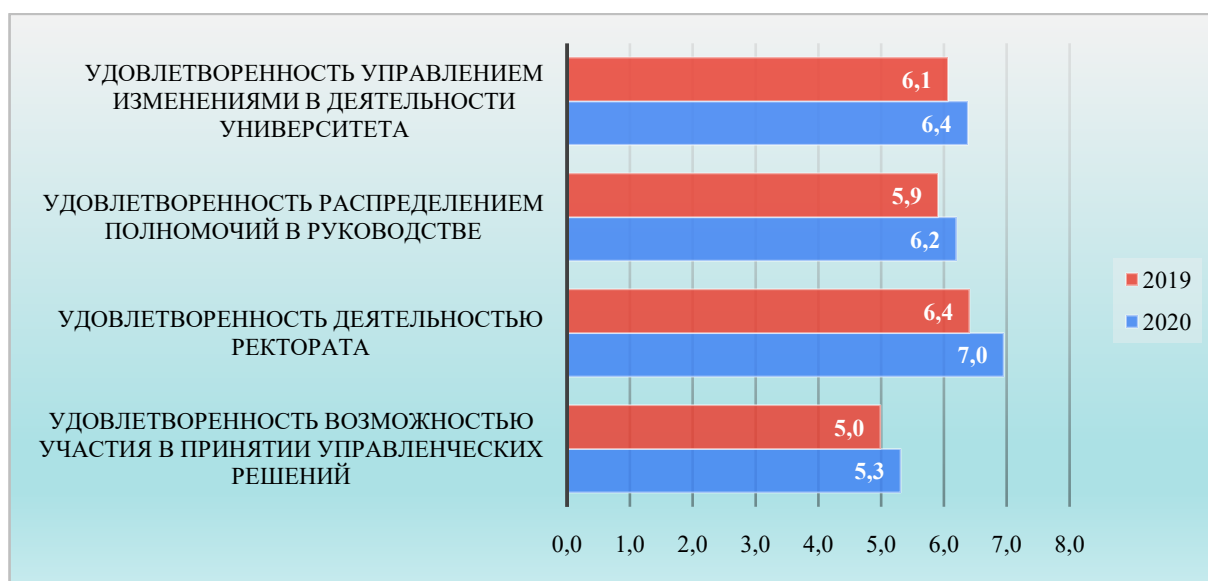


Рисунок 3. Удовлетворенность управлением деятельностью Университета

Как видно из Рисунка 3, критерий «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава управлением деятельностью Университета» в 2020 г. несколько возрос по всем показателям, по сравнению с прошлым годом. Меньше всего сотрудники, по-прежнему, удовлетворены возможностью участия в принятии управленческих решений – 5,3 балла. Сегодня этот показатель остается на среднем уровне. В целом рассматриваемый критерий вырос с 5,8 балла в 2019 г. до 6,2 балла в 2020 г. и, таким образом, перешел на уровень «выше среднего».

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:

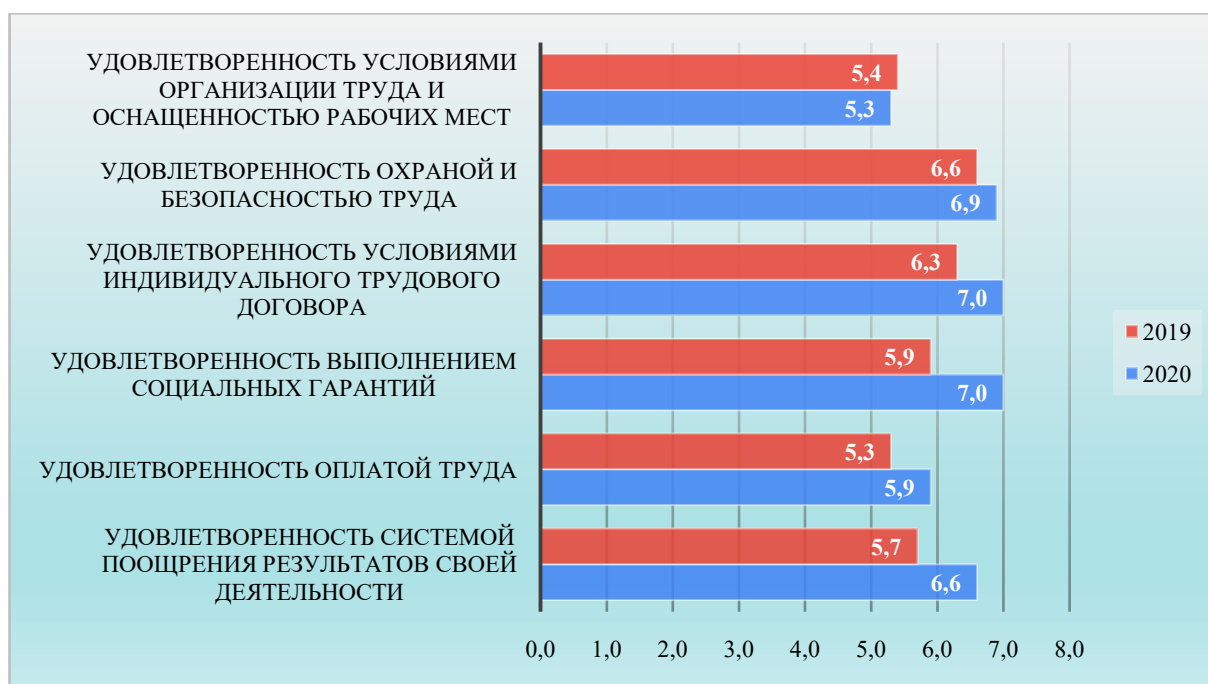


Рисунок 4. Удовлетворенность системой оплаты труда и трудовым договором

Общий показатель критерия удовлетворенности системой оплаты труда и трудовым договором в РХТУ им. Д. И. Менделеева перешел на уровень «выше среднего» – 6,5балла. В прошлом году общий уровень удовлетворенности находился на среднем уровне – 5,9 балла. В 2020г.наименьшую оценку получили такие показатели критерия, как«Удовлетворенность условиями организации труда и оснащенностью рабочих мест» (5,3 балла) и «Удовлетворенность оплатой труда»(5,9 балла). Первый из упомянутых показателей оказался единственным, продемонстрировавшим слабую отрицательную динамику (5,4 балла в2019 г.), второй же ощутимо возрос (5,3 балла в 2019 г.), при этом стоит упомянуть, что в прошлом году этот показатель имел наименьшую оценку. Также можно отметить значительный рост таких показателей, как «Удовлетворенность выполнением социальных гарантий (7,0 баллов в 2020 г., 5,9 балла в 2019 г.) и «Удовлетворенность системой поощрения результатов своей деятельности (6,6 балла в 2020 г., 5,7 балла в 2019 г.). Оба этих показателя критерия удовлетворенности перешли на уровень «выше среднего».

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 остается на среднем уровне (5,9 балла, Таблица 3). По сравнению с 2019 г. этот критерий не изменился. Произошло это в связи с тем, что часть показателей этого критерия возросла, а другая часть снизилась или осталась неизменной. Наибольшие баллы в 2020 г. получили такие показатели как «Удовлетворенность работой электронно-библиотечных систем» (6,9 балла) и «Удовлетворенность доступностью сети Internet» (6,6 балла). Так же стоит отдельно отметить увеличение таких критериев, как «Удовлетворенность качеством и количеством учебно-методической литературы» (6,3 балла – 2019 г., 6,5 балла – 2020 г.), «Удовлетворенность состоянием аудиторного фонда для занятий» (6,0 балла – 2019 г., 5,9 балла – 2020 г.) и удовлетворенность работой электронно-библиотечных систем (6,5 балла – 2019 г., 6,9 балла – 2020 г.).

Таблица 3. Уровень удовлетворенности организацией учебного процесса в 2019-2020 гг.

Показатели критерия	Стаж								Итог	
	до 5 лет		5-10 лет		11-20 лет		21 и более лет			
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Удовлетворенность качеством и количеством учебно-методической литературы	6,4	7,2	6,9	6,7	5,6	6,4	6,3	6,2	6,3	6,5
Удовлетворенность состоянием аудиторного фонда для занятий	5,9	6,6	6,4	6,0	5,1	5,8	6,1	6,0	5,9	6,0

Продолжение Таблицы 3

Показатели критерия	Стаж								Итог	
	до 5 лет		5-10 лет		11-20 лет		21 и более лет			
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Удовлетворенность возможностью оперативного размножения раздаточных материалов для занятий со студентами	5,5	5,9	6,0	5,5	4,9	4,3	5,3	5,0	5,4	5,0
Удовлетворенность оснащенностью аудиторий современными техническими средствами обучения	4,9	5,5	5,7	4,8	4,7	4,5	4,8	4,3	5,0	4,6
Удовлетворенность работой электронно-библиотечных систем	6,1	7,3	7,2	6,8	6,4	7,2	6,3	6,5	6,5	6,9
Удовлетворенность доступностью компьютерных ресурсов и оргтехники	5,5	6,0	6,5	5,0	5,7	5,4	5,5	5,2	5,8	5,4
Удовлетворенность доступностью сети Internet	6,3	6,9	7,0	6,2	6,9	7,0	6,1	6,4	6,6	6,6
Среднее значение	5,8	6,5	6,5	5,8	5,6	5,8	5,8	5,7	5,9	5,9

Наименьшую оценку со стороны ППС как в 2020 г., так и в 2019 г. получил следующий показатель – «Удовлетворенность оснащенностью аудиторий современными техническими средствами обучения» (4,6и 5,0 баллов соответственно). Также следует отметить отрицательную динамику изменения данного показателя. 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 21 и более лет (5,7 балла) в 2020 г. и 11-20 лет (5,6 балла) в 2019 г.

5. Удовлетворенность дополнительными факторами, влияющими на условия труда

Итоговый балл удовлетворенности дополнительными факторами, влияющими на условия труда, находится на границе уровней «средний» и «выше среднего» – 6,0 баллов (Таблица 4):

Таблица 4. Уровень удовлетворенности дополнительными факторами, влияющими на условия труда в 2019-2020гг.

Возраст	до 35 лет		от 35 до 55 лет		старше 55 лет		Итог	
Показатели критерия	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Удовлетворенность организацией питания	5,1	5,8	5,8	6,0	5,8	5,5	5,6	5,7
Удовлетворенность обслуживанием в ИБЦ	6,2	7,4	7,3	7,5	7,2	7,0	6,9	7,3
Удовлетворенность возможностями занятий спортом	5,8	6,5	6,4	5,7	6,6	5,6	6,3	5,8
Удовлетворенность системой предоставления льгот	4,3	5,9	5,2	5,3	5,0	4,5	4,8	5,1
Среднее значение	5,4	6,4	6,2	6,1	6,2	5,6	5,9	6,0

Наименьший уровень удовлетворенности наблюдается в таких показателях как «организация питания»(5,7 балла – 2020 г., 5,6 балла –2019 г.) и «система предоставления льгот» (5,1 балла – 2020 г., 4,8 балла –2019 г.). Больше всего недовольны организацией питания и предоставляемыми льготами сотрудники в возрасте старше 55 лет – 5,5 балла и 4,5 балла соответственно(2020 г.) и в возрасте до 35 лет – 5,1 балла и 4,3 балла соответственно (2019 г.). Однако, в 2020 г.средний показатель рассматриваемого критерия удовлетворенности увеличился и почти перешел на уровень удовлетворенности «выше среднего».В целом, по сравнению с прошлым годом, динамика положительная, почти все показатели выросли и находятся на уровне не ниже среднего. Исключение составляет показатель «Удовлетворенность возможностями занятий спортом». Оценки по данному показателю несколько уменьшились (5,8 балла – в 2020 г., 6,3 балла – в 2019 г.). Данное снижение, возможно, связано со вспышкой пандемии COVID-19, из-за чего сотрудники вынуждены соблюдать самоизоляцию и не

имеют возможности полноценно заниматься спортом на соответствующих площадях и территориях Университета.

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):

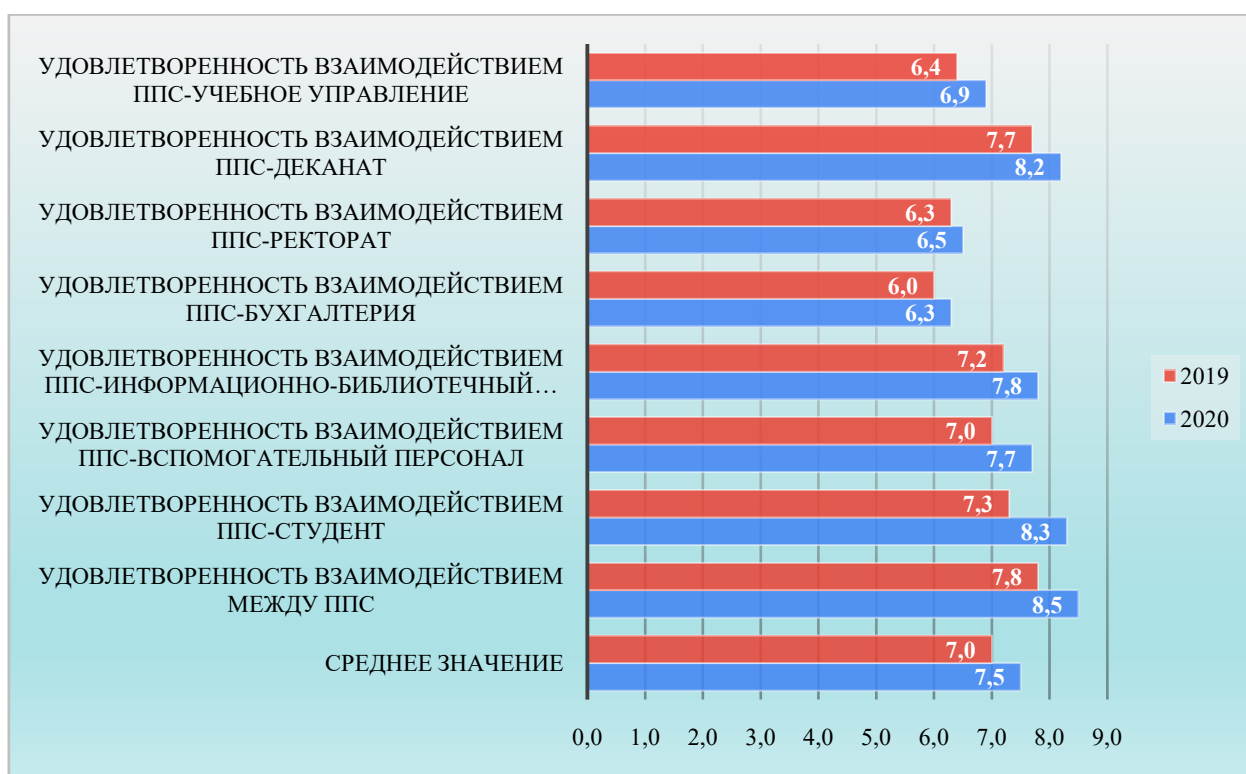


Рисунок 5. Уровень удовлетворенности психологическим климатом

Преподаватели РХТУ им. Д. И. Менделеева оценивают уровень удовлетворенности психологическим климатом выше среднего (7,5 балла – 2020 год, 7,0 – 2019 год). В 2020 г. наименьший показатель – «удовлетворенность отношениями с бухгалтерией» – 6,3 балла, в 2019 г. – также с бухгалтерией – 6,0 балла. Самый высокий уровень отношений в

2020 г. сложился у ППС между собой, со студентами и с деканатом (8,5, 8,3 и 8,2 балла соответственно). В 2019 г. наиболее высоко оценены отношения, опять же, между ППС и отношения «ППС-деканат» (7,8 и 7,7 балла соответственно). В целом следует отметить увеличение уровня удовлетворенности психологическим климатом в Университете. По трем самым большим по значению показателям в 2020 г. наблюдается переход на высокий уровень удовлетворенности.

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 2019-2020 гг.

Год	2019	2020
Педагогической:	6,6	6,8
Курсами повышения квалификации	6,8	6,5
Возможностями участия в конференциях, мастер-классах и т.д.	6,5	6,9
Доступностью учебно-методической литературы	6,6	7,0
Научной:	6,3	6,8
Возможностью выполнения диссертационных исследований	6,3	6,7
Возможностью участия в научных конференциях различных уровней	6,4	6,7
Доступностью научной литературы	6,6	7,0
Возможностью публикаций в печати	6,1	6,6
Среднее значение	6,5	6,8

Удовлетворенность возможностями, предоставляемыми администрацией ВУЗа для повышения квалификации в 2020 г. находится на уровне «выше среднего» (6,8 балла), по сравнению с 2019 г. данный показатель вырос (6,5 балла). Меньше всего преподаватели удовлетворены курсами повышения квалификации – 6,5 балла (2020 г.) – и возможностью публикаций в печати – 6,1 балла (2019 г.)

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

Таблица 6. Наиболее приемлемые формы повышения квалификации в 2019-2020 гг.

Наименование формы повышения квалификации	Удельный вес опрошенных, %	
	2019	2020
Методические совещания (семинары) на кафедрах	21	16
Посещение лекций коллег	14	14
Изучение новой литературы	40	52
Участие в семинарах и конференциях, проводимых РХТУ	25	16
Участие в семинарах, конференциях, проводимых другими вузами и научными организациями	41	45
Выполнение и защита диссертации	12	18
Участие в работе федерального учебно-методического объединения	5	4
Курсы повышения квалификации в РХТУ	40	37
Профессиональная стажировка на предприятии	10	16
Стажировка в профильных учебных и научных заведениях	22	23
Научная стажировка за рубежом	20	24
Другое	4	1
Затрудняюсь ответить	2	1

В качестве наиболее приемлемых форм повышения квалификации, как в 2020г., так и в 2019 г., ППС выбирает изучение новой литературы (52% – 2020 г., 40% – 2019 г.), участие в семинарах и конференциях, проводимых другими ВУЗами и научными организациями (45% – 2020 г., 41% – 2019 г.), и курсы повышения квалификации в РХТУ (37% – 2020 г., 40% – 2019 г.). Некоторые респонденты предложили использовать новые методы повышения квалификации, например, дистанционные курсы повышения квалификации и мастер-классы в сторонних организациях.

8. Удовлетворенность переходом на дистанционное обучение

В 2020 г., в связи с мировой пандемией новой коронавирусной инфекции COVID-19 и принятием соответствующих карантинных мер, в РХТУ им. Д. И. Менделеева был введен режим дистанционного обучения. Для руководства Университета представляет значительный интерес адаптация всех сторон образовательного процесса, в т.ч. и ППС, к новому учебному режиму, с какими сложностями столкнулись преподаватели, какие дистанционные технологии они применяли и т.д. Поэтому в анкету мониторинга удовлетворенности ППС условиями труда в Университете был добавлен соответствующий раздел.

На Рисунке 6 представлена оценка степени адаптации к новым условиям дистанционного обучения:

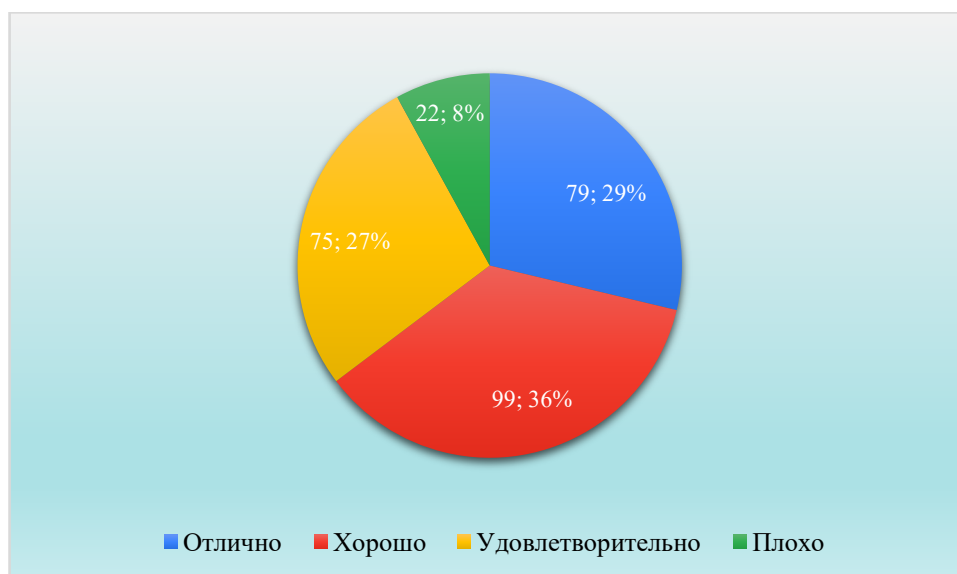


Рисунок 6. Адаптация к новым условиям дистанционного обучения

Как видно из диаграммы, большинство респондентов оценивают адаптацию к новым условиям работы как хорошую (36%) или отличную (29%). 27% относятся к новым условиям удовлетворительно и лишь 8% считают, что плохо адаптировались к условиям дистанционного обучения.

Что касается удобства преподавания в дистанционном режиме, большинство преподавателей нашли, что им неудобно (очень сложно) (18%) или удобно, но сложно (38%) преподавать в дистанционном режиме.

Количество удовлетворенных таким режимом составило 30%, затруднились ответить на этот вопрос 10%, но нашлись и такие, кто остался недоволен дистанционным режимом, т.к. счел его слишком легким (4%). Результаты представлены на Рисунке 7:



Рисунок 7. Удобство преподавания в дистанционном режиме

Удовлетворенность ППС дистанционным режимом представлена на Рисунке 8:



Рисунок 8. Удовлетворенность ППС дистанционным режимом

Оценка удовлетворенности преподавателей дистанционным режимом показала, что более половины респондентов не удовлетворены (23%) или скорее недовольны (31%) работой в дистанционном режиме.

Однако количество, тех кто был удовлетворен (17%) или скорее удовлетворен (26%), т.е. положительно отнесся к работе в дистанционном режиме, не так уж мало – суммарно, соответственно 54% и 43%. Затруднились оценить уровень своей удовлетворенности 3% опрошенных.

Интернет-ресурсы, наиболее часто использовавшиеся для работы в дистанционном режиме для проведения лекций и семинарских занятий, приема зачетов и экзаменов приведены на Рисунке 9:

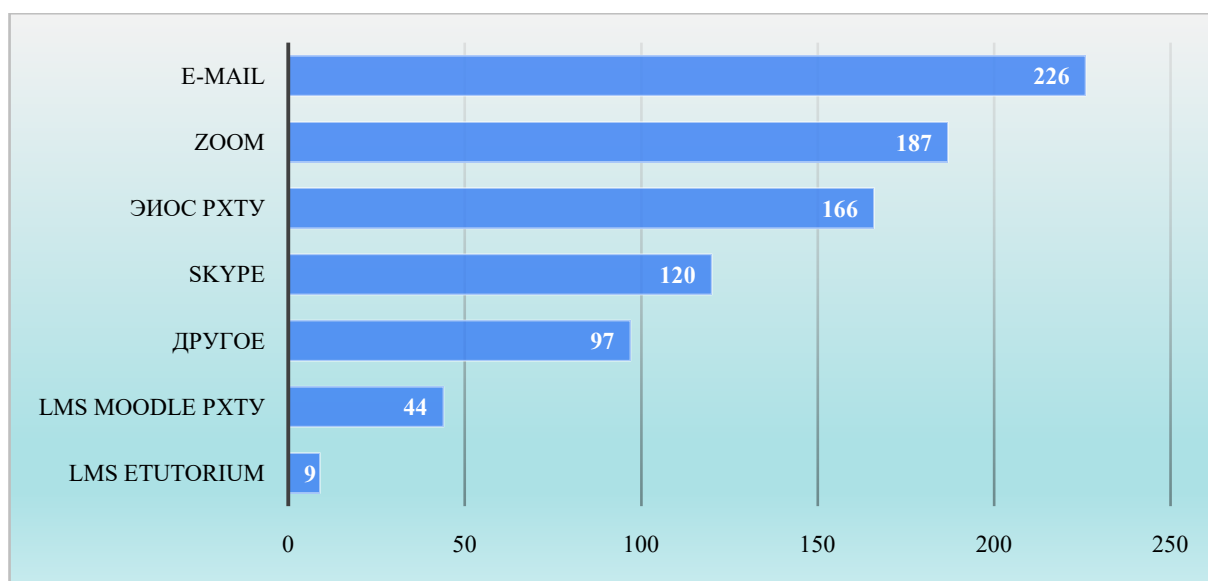


Рисунок 9. Интернет-ресурсы, используемые для работы в дистанционном режиме

Почтовыми сервисами (в том числе, для рассылки видеозаписей лекций) воспользовалось наибольшее число преподавателей, однако платформа для проведения онлайн конференций Zoom также пользовалась большой популярностью. Далее по мере убывания идут ЭИОС РХТУ, Skype, другие сервисы и LMS. Логично предположить, что большинство преподавателей использовали сразу несколько способов взаимодействия со студентами.

Причем, образовательными онлайн ресурсами или на своих занятиях, или для выполнения студентами домашних заданий, многие преподаватели пользовались еще до введения ограничительных мероприятий. На Рисунке 10 показано соответствующее распределение:

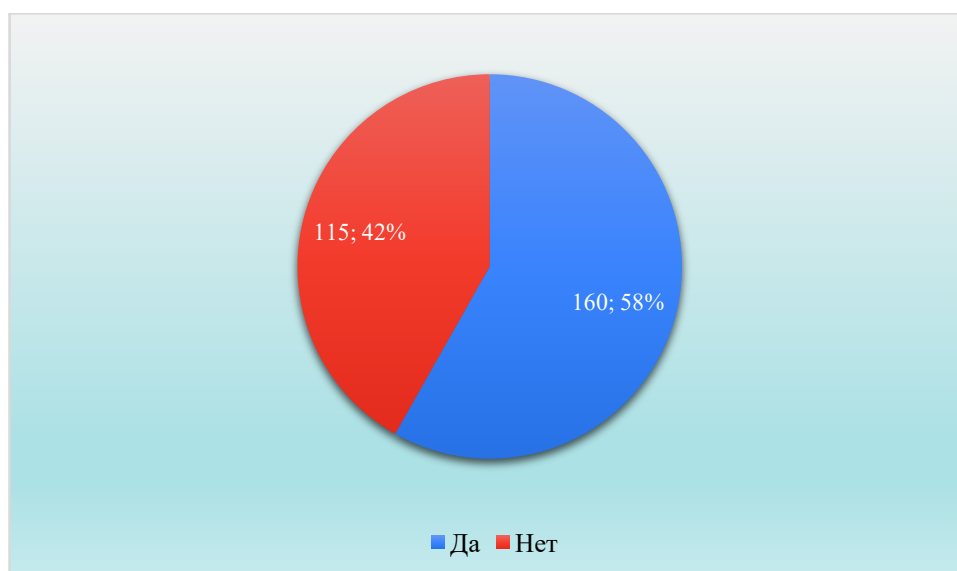


Рисунок 10. Использование онлайн ресурсов до введения ограничительных мероприятий

В качестве средств связи для отправки и получения заданий по дисциплинам в период карантина, преподаватели наиболее часто использовали почтовые сервисы, но востребованной оказалась и ЭИОС РХТУ, мессенджеры, социальные сети и другие способы взаимодействия. Распределение этих ресурсов по популярности приведено на Рисунке 11:

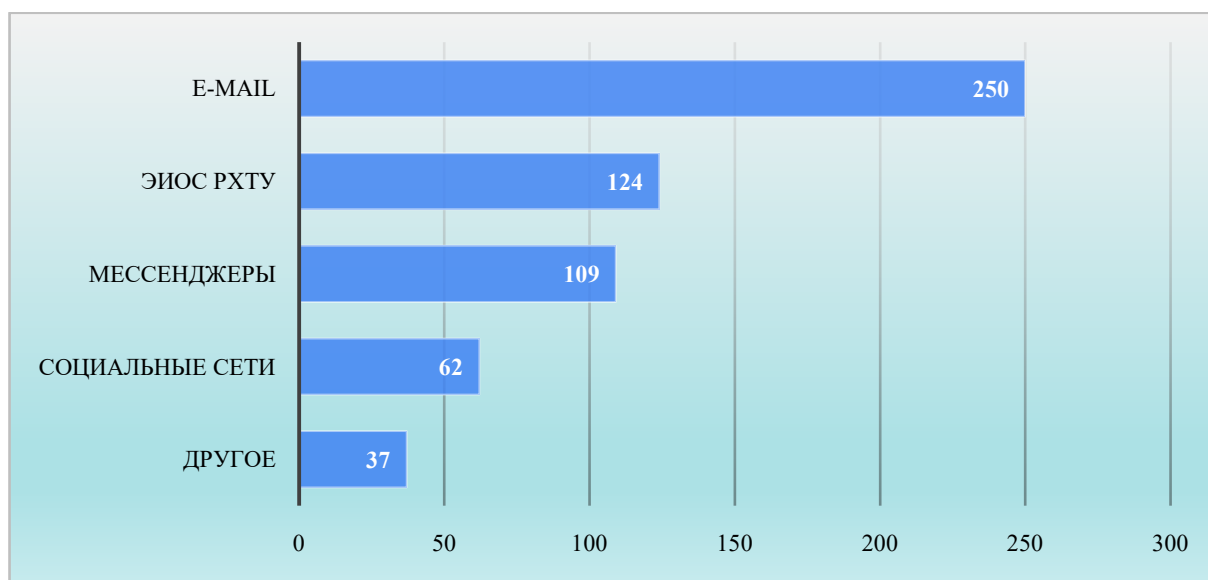


Рисунок 11. Использование онлайн ресурсов для взаимодействия со студентами

Нагрузка на преподавателей в период карантина по мнению подавляющего большинства ППС в целом увеличилась. Так считают 82% опрошенных. Это может быть связано с необходимостью разработки онлайн

тестов, лабораторных практикумов и других заданий, поиском в начале карантинного периода удобных онлайн платформ для взаимодействия со студентами, написанием еженедельных отчетов по работе со студентами и др. (Рисунок 12):



Рисунок 12. Мнение ППС об изменении нагрузки в период введения ограничительных мер

Такое предположение подтверждается результатами ответов ППС на вопрос о том, с какими трудностями пришлось столкнуться преподавателям в процессе дистанционной работы (Рисунок 13):

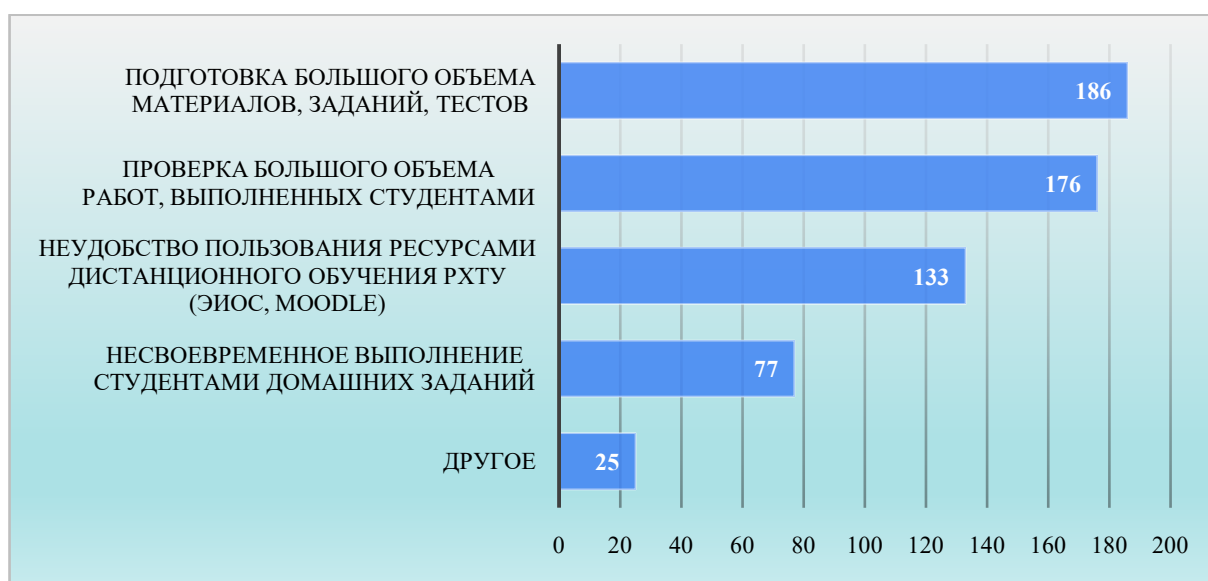


Рисунок 13. Трудности, с которыми пришлось столкнуться ППС в процессе дистанционного обучения

Здесь на первом месте по частоте ответов оказалась подготовка большого объема материалов, затем проверка большого объема студенческих работ, неудобство пользования ресурсами РХТУ (ЭИОС, LMSMoodle) для дистанционной работы, а также ухудшение 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 и др.

Что же касается принципиальных сложностей, с которыми столкнулись преподаватели, в первую очередь упоминаются технические сбои в процессе проведения онлайн занятий, низкое качество интернет-соединения (как у преподавателей, так и у студентов), необходимость иметь постоянный доступ к интернету. Также часть респондентов указали на недостаточность навыков работы с образовательными интернет-ресурсами (Рисунок 14):

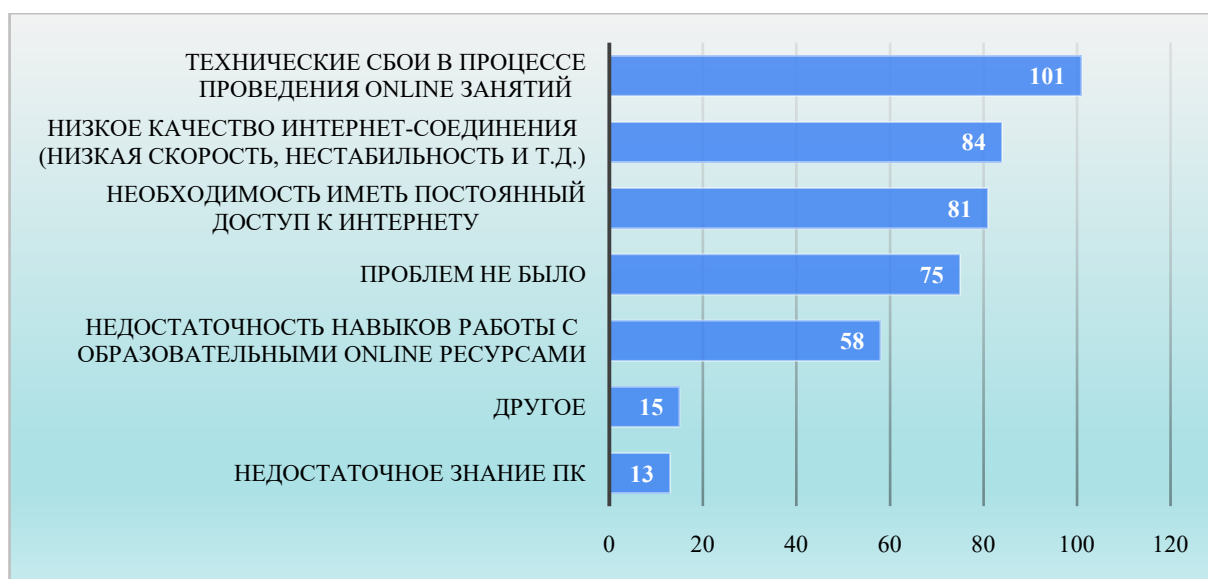


Рисунок 14. Принципиальные сложности, возникшие в процессе дистанционного обучения

Последний параметр, который исследовался в этом разделе анкеты — какая форма обучения наиболее удобна и предпочтительна для каждого преподавателя лично (Рисунок 15):



Рисунок 15. Наиболее удобная форма обучения для ППС

Большинство преподавателей (58%) пришли к выводу, что для них наиболее предпочтительна смешанная форма обучения, т.е. традиционная форма с элементами дистанционного обучения.

В целом, можно сказать, что несмотря на ряд трудностей, возникших в результате перехода на дистанционное обучение, и некоторое негативное влияние на качество образования, что связано с новизной и спешностью перехода на такой режим работы, этот переход позволил не прерывать образовательный процесс и благополучно завершить учебный год. В дальнейшем же частичное использование такого формата образования представляется достаточно перспективным.

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 2019-2020 гг.

№ п/п	Варианты ответа	Удельный вес опрошенных, %	
		2019	2020
1	Перспектива профессионального роста	13	10
2	Работа по специальности	59	48
3	Высокий престиж вуза	24	20
4	Хорошие условия труда	11	5
5	Возможность заниматься преподавательской деятельностью	59	72
6	Возможность заниматься научной деятельностью	35	41
7	Возможности для самореализации	21	33
8	Зарплата	7	6
9	Хорошая психологическая атмосфера в коллективе	26	32
10	Близость от места жительства	7	10
11	Наличие аспирантуры и диссертационных советов	8	4
12	Другое	2	4

Главным фактором, привлекающим ППС к профессиональной деятельности и в 2020 г., и в 2019 г. остается возможность заниматься преподавательской деятельностью (72% – 2020 г., 59% – 2019 г.). За последний год данный показатель увеличился. Возможность работать по специальности привлекает 48% опрошенных в 2020 г. и 59% – в 2019 г. Возможность заниматься научной деятельностью в 2020 г. и 2019 г. выделяют 41% и 35% респондентов соответственно.

Таблица 8. Факторы, снижающие эффективность работы ППС, в 2019-2020 гг.

№ п/п	Варианты ответа	Удельный вес опрошенных, %	
		2019	2020
1	Плохое оборудование рабочего места	35	40
2	Плохое методическое обеспечение	13	12
3	Плохие санитарно-гигиенические условия	13	7
4	Физическая усталость	15	7
5	Психическая усталость	19	18
6	Возраст	9	5
7	Состояние здоровья	10	3
8	Низкая оплата труда	35	40
9	Удаленность места проживания от работы	19	17
10	Недостаточная профессиональная подготовка	2	2
11	Характер работы	5	6
12	Отношение коллег	2	3
13	Отношение руководства	10	19
14	Другое	16	8

Одним из главных факторов, снижающих эффективность работы преподавателя в 2019-2020 гг., является низкая оплата труда (35% и 40% опрошенных соответственно). Заметим, что данный показатель несколько возрос за последний год. Следует также обратить внимание на то, что 40% респондентов в 2020 г. и 35% – в 2019 г. – выделяют плохое оборудование рабочего места в качестве фактора, мешающего работать эффективнее.

В числе прочих негативных факторов преподавателями было выделено: бюрократия, избыток бумажной отчетности, нехватка рабочего времени и плохая работа бухгалтерии.



Рисунок 16. Желание сменить работу в 2020 г.

Отвечая на вопрос о желании сменить работу в 2020 г., 32% респондентов ответили, что готовы это сделать при определенных условиях (27% – в 2019 г.), 57% ответили отрицательно (55% – в 2019 г.) (Рисунок 16).

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 2019-2020 гг.

№ п/п	Название критерия	Итоговый балл		Уровень удовлетворенности	
		2019	2020	2019	2020
1	Удовлетворенность ролью Университета и профессией	7,3	7,6	выше среднего	выше среднего
2	Удовлетворенность управлением деятельностью Университета	5,8	6,2	средний	выше среднего
3	Удовлетворенность системой оплаты труда и трудовым договором	5,9	6,5	средний	выше среднего
4	Удовлетворенность организацией учебного процесса	5,9	5,9	средний	средний
5	Удовлетворенность дополнительными факторами, влияющими на условия труда	5,9	6,0	средний	выше среднего
6	Удовлетворенность психологическим климатом	7,0	7,5	выше среднего	выше среднего
7	Удовлетворенность условиями для повышения квалификации	6,5	6,8	выше среднего	выше среднего
	Средний итоговый балл	6,3	6,6	выше среднего	выше среднего

По результатам социологического исследования в РХТУ им.Д. И.Менделеева общая удовлетворенность ППС организацией условиями труда в 2020 г. не изменилась и находится на уровне выше среднего. Положительная динамика наблюдается по всем критериям удовлетворенности.

Однако, в жизнедеятельности Университета имеется ряд аспектов, требующих внимательного изучения.

Первый аспект – повышение уровня вовлеченности профессорско-преподавательского состава в управление деятельностью Университета. Менее всего сотрудники, по-прежнему, удовлетворены возможностью участия в принятии управленческих решений – 5,3 балла.

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.

Второй аспект – улучшение технического оснащения рабочих мест. Показатель удовлетворенности организацией условий труда и оснащенностью рабочих мест единственный в своей группе показал слабую отрицательную динамику (5,3 балла в 2020 г. и 5,4 балла в 2019 г.) и был выделен ППС в качестве главного фактора, влияющего на эффективность работы, поэтому данному аспекту необходимо уделять повышенное внимание.

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.

Проблему недостатка описываемых ресурсов также иллюстрирует отрицательная динамика таких показателей, как «Удовлетворенность возможностью оперативного размножения раздаточных материалов для занятий со студентами» (5,0 баллов в 2020 г., 5,4 балла в 2019 г.) и «Удовлетворенность доступностью компьютерных ресурсов и оргтехники» (5,4 балла в 2020 г., 5,8 балла в 2019 г.). Такие результаты можно объяснить вынужденным переходом Университета на режим дистанционного обучения, который резко обнажил недостатки ВУЗа в данной области. Соответственно, решение данной проблемы является одним из насущных, в первую очередь, для того, что Университет мог в сложившихся условиях максимально полноценно реализовывать свою основную функцию – образовательную.

Третий аспект – улучшение состояния аудиторного фонда для занятий. Оценка данного показателя в 2020 г. несколько ухудшилась (4,6 балла в 2020 г., 5,0 баллов в 2019 г.), и при этом он имеет наименьшее значение 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 – развитие системы дистанционного образования. Как показала ситуация, сложившаяся в мире в 2020 г. – 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:

И.о. проректора по
учебно-методической работе



Н. А. Макаров

Приложение

АНКЕТА – ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ППС РАБОТОЙ В ВУЗЕ

Уважаемые сотрудники! Отдел менеджмента качества проводит опрос сотрудников, цель которого определить удовлетворенность сотрудников работой в ВУЗе. Полученные данные будут полезны для улучшения работы ВУЗа.

Инструкция. Для ответа на вопрос необходимо выбрать вариант ответа, оценивающий 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. 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 оснащенностью 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:

2.	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 другую работу?

- ☐ 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?

6.1.	Педагогической:											
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
6.2.	Научной:											
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 приемлемой 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;
- ☐ другое _____;
- ☐ затрудняюсь ответить.

8. Насколько Вы удовлетворены переходом на дистанционное обучение:

8.1. Как Вы адаптировались к новым условиям дистанционного обучения?

- ☐ Отлично
- ☐ Хорошо
- ☐ Удовлетворительно
- ☐ Плохо

8.2. Удобно ли Вам преподавать в дистанционном режиме?

- ☐ Да, удобно (мне нравится)
- ☐ Да, но сложно
- ☐ Нет, очень трудно
- ☐ Нет, слишком легко
- ☐ Затрудняюсь ответить

8.3. Удовлетворены ли Вы процессом преподавания в дистанционном режиме?

- ☐ Да
- ☐ Скорее да, чем нет
- ☐ Скорее нет, чем да
- ☐ Нет
- ☐ Затрудняюсь ответить

8.4. Какие дистанционные инструменты Вы применяете в процессе работы?

- ☐ Электронная информационно-образовательная среда (ЭИОС) РХТУ
- ☐ LMS Moodle РХТУ
- ☐ eTutorium
- ☐ Zoom

- ☐ Отправка обучающих материалов (презентаций, текстов лекций) студентам посредством электронной почты
- ☐ Другое

8.5. До введения ограничительных мероприятий Вы пользовались какими-либо образовательными online ресурсами на своих занятиях или для выполнения студентами домашних заданий/закрепления знаний по теме?

- ☐ Да
- ☐ Нет
- ☐ Затрудняюсь ответить

8.6. Посредством каких источников Вы отправляете и принимаете задания по дисциплинам?

- ☐ Электронная информационно-образовательная среда (ЭИОС) РХТУ
- ☐ Электронная почта
- ☐ Мессенджеры Viber, WhatsApp, Telegram и др.
- ☐ Социальные сети (Вконтакте и др.)
- ☐ Другое _____

8.7. На Ваш взгляд, нагрузка на преподавателей в период карантина:

- ☐ В целом увеличилась
- ☐ В целом уменьшилась
- ☐ Не изменилась
- ☐ Затрудняюсь ответить

8.8. С какими трудностями Вы столкнулись в процессе дистанционной работы?

- ☐ 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 _____

8.9. 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.)
- ☐ Технические сбои в процессе проведения online занятий
- ☐ Недостаточное знание ПК
- ☐ Недостаточность навыков работы с образовательными online ресурсами
- ☐ Проблем не было
- ☐ Другое _____

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

- ☐ Традиционная форма
- ☐ Традиционная форма с элементами дистанционного обучения
- ☐ Дистанционная форма
- ☐ Затрудняюсь ответить

БЛАГОДАРИМ ЗА УЧАСТИЕ В ОПРОСЕ!