

**Костромской государственный университет**

**Учебно-методическое управление**

**Итоги анкетирования  
молодых ППС и  
исследователей**

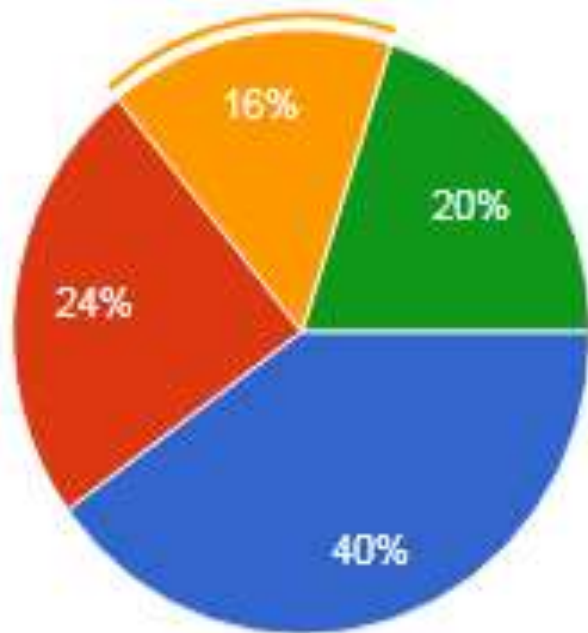
**2022**

# ЦЕЛЬ анкетирования

В современных социально-экономических условиях и возрастающих требований к высшей школе необходим системный, управленческий подход мотивации преподавательского труда.

- Данное исследование направлено на
  - оценку условий работы молодых ППС в вузе;
  - выявление удовлетворенности преподавательским трудом, определение педагогических, организационных проблем и вопросов, волнующих молодых преподавателей КГУ;
  - выработка путей совершенствования работы ППС с учетом выявленных мнений, разработка системы стимулирования и мотивации преподавательского труда.
- Объект исследования – мотивация научно-педагогического труда молодых ППС КГУ
- Анкетирование организовано через Google Форму, анонимно.
- Исследование осуществлено в период с 30 сентября по 14 октября 2022 года.

# Выборка: в возрасте 23-39 лет 101 преподаватель

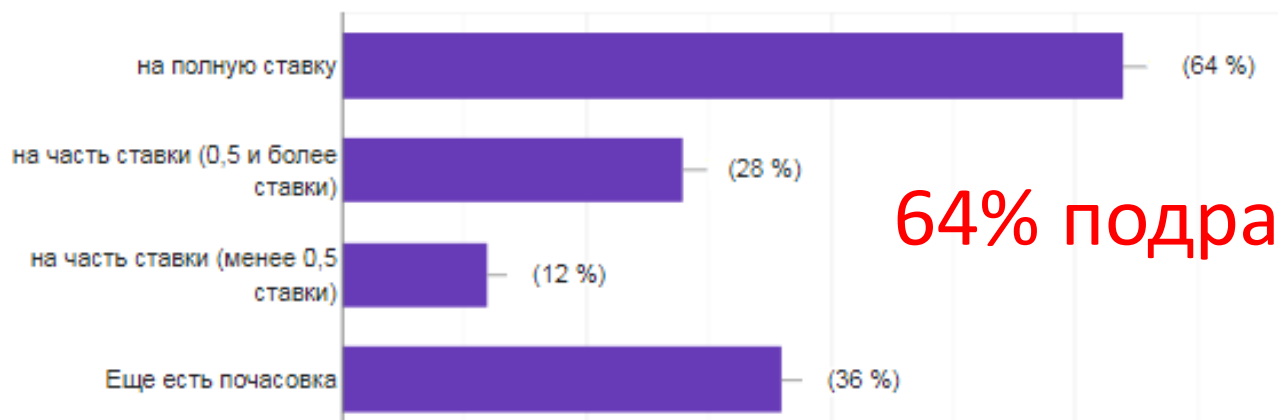


- Только ученая степень
- Ученая степень и научной звание
- без ученой степени
- без степени, но планирую защищаться

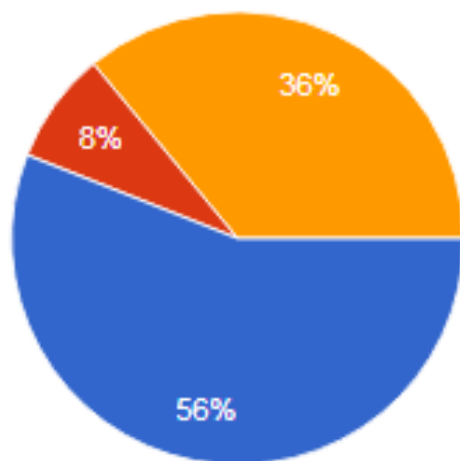
**64 % остепененных**  
**20% планируют защищаться**

Молодые ППС 101 чел., из них 70 чел. штатные работники КГУ,  
14 – внутренние совместители, 17 внешние совместители

64 % молодых ППС в КГУ работает на полную ставку



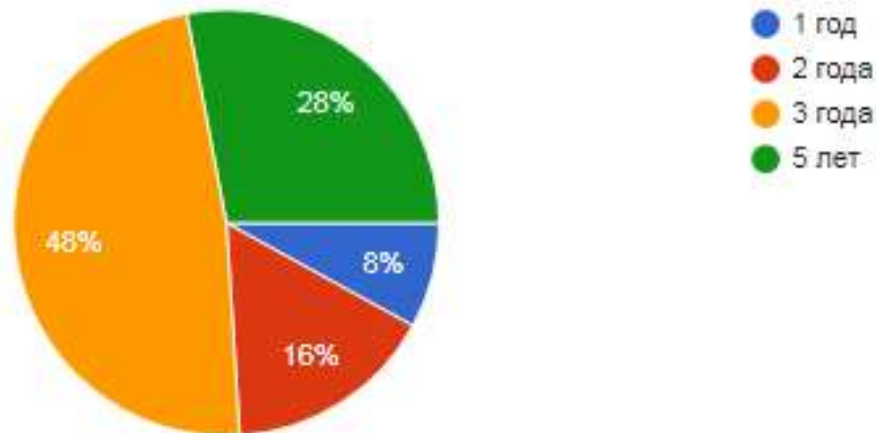
64% подрабатывают



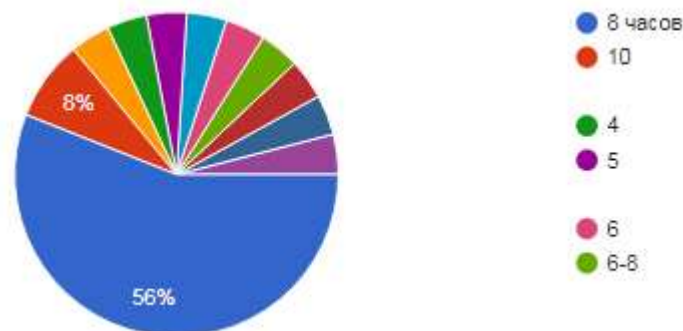
- Да, моя подработка по профилю базового образования
- Да, но моя работа никак не связана с профилем моего образования
- нет

# Пожелания в отношении работы в КГУ

Желаемый срок контракта – **3 года**



Оптимальное число часов работы в день **8+**

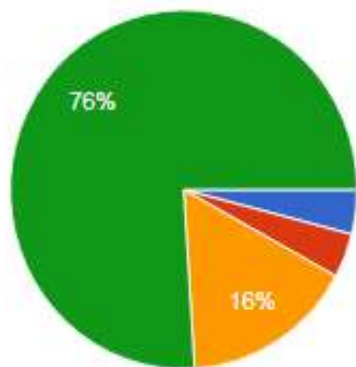


Оптимальное число часов на полную ставку - **850-900 часов**



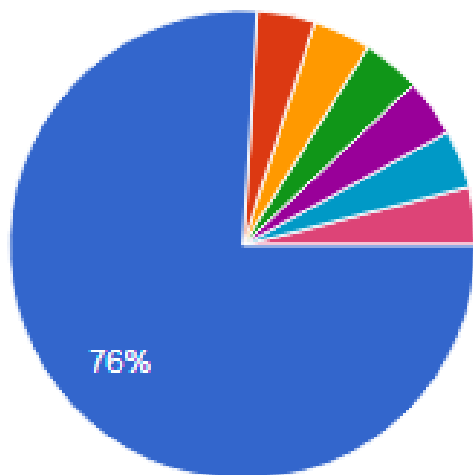
# Пожелания в отношении оплаты труда в университете

Хотелось бы **40 000+**



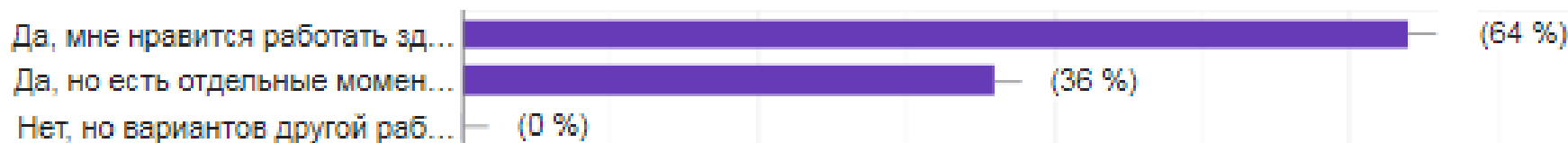
- не менее 20 000 рублей
- не менее 30 000 рублей
- 35 000-40 000 рублей
- Более 40 000 рублей

## Что думают молодые ППС об ЭфКонтракте



- мне подходят имеющиеся в контракте пункты
- За научные достижения
- Подготовка со студентами работ, участие в конкурсах научного...
- эффективный контракт, не совсем эффективный
- Сдача нормативов ГТО
- Внеучебная деятельность
- участие в конференциях

# О комфортности работы в КГУ



В КГУ комфортно работать **64% респондентов**

## Что НЕ нравится:

- Краткосрочные контракты;
- Расписание;
- Старая материальная база;
- Перегруженность на кафедре;
- Зарплата.

## Готовность молодых преподавателей выполнять дополнительные виды работ (возможно за дополнительные денежные выплаты )





- Анализ полученных результатов показал, что для респондентов из числа молодых преподавателей характерны активная личностная позиция, стремление к совершенствованию и профессиональному развитию, интерес к научно-исследовательской деятельности, желание работать в КГУ.
- Вместе с тем были выделены ряд ключевых проблем («то, что не нравится»), на которые следует обратить внимание, чтобы исключить существенную неудовлетворённость работой со стороны молодых педагогических работников университета.

# Направления профессионального и личного развития преподавателя

Направления деятельности	Мероприятия
Развитие профессиональной мотивации	<b>Конкурсы педагогического мастерства и научно-исследовательских проектов для молодых исследователей.</b> <b>Совершенствование эффективного контракта</b>
Повышение квалификации по предмету, методике работы со студентами	<b>Системная методическая работа на кафедрах и в институтах</b> (методологические и методические семинары) Формирование ответственности преподавателя за профессиональное развитие Семинары, МЕТОДДНИ, Курсы, Стажировки на предприятиях Мероприятия научной библиотеки. <i>Предоставление литературы для профессионального совершенствования преподавателям вуза</i>
Повышение заинтересованности в научно-исследовательской деятельности	Поддержка молодых ученых Выполнение проектов для конкретного производства Сформировать совет молодых ученых
Развитие лидерских качеств Управление ресурсными состояниями ЗОЖ для преподавателя	Включение преподавателей, в первую очередь молодых, в деятельность университета в лидерской позиции Курсы по личностному развитию Санаторное лечение, ГТО Проведение регулярных тематических встреч на темы актуальные для молодых преподавателей и исследователей Расширение форм социальной поддержки
Оценка собственных возможностей и способностей Внешняя оценка качества работы	<b>Формирование показателей рейтинга/портфолио</b> преподавателя