Оценка удовлетворенности условиями для ведения педагогической деятельности в ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава РФ

Общая характеристика выборки. В опросе приняли участие 63 преподавателя.

Состав по должностям: ассистенты — 23,81 %; старшие преподаватели — 4,76 %; доценты — 33,33 %; профессора — 6,35 %; заведующие кафедрами — 20,63 %; прочие — 3,16 %.
По стажу: преобладают опытные преподаватели — 31,75 % со стажем 10–20 лет; 34,92 % — более 20 лет; молодых специалистов (до 3 лет стажа) — 14,29 %.

Выводы по блокам:

1. Удовлетворённость профессиональной деятельностью и климатом в коллективе. Подавляющее большинство преподавателей позитивно оценивают свою работу: 82,54 % ответили, что им нравится профессиональная деятельность. Психологический климат на кафедрах в целом благоприятный — 92,98 %.

2. Информационная и библиотечная среда. Доступность информации на сайте академии устраивает 80,95 % респондентов (полностью удовлетворены), ещё 17,46 % — частично. Качество и наполненность фондов ЭБС полностью устраивает 66,67 %, частично — 22,22 %. Таким образом, информационно-библиотечная инфраструктура воспринимается как в целом достаточная.

3.Организацияучебногопроцесса. Качество планирования учебного процесса (расписание, нагрузка, графики) полностью устраивает 63,49 %, частично — 30,16 %. При этом в предложениях явно обозначена проблема нехватаки учебных баз. Это указывает на расхождение между формальной удовлетворённостью и реальными организационными сложностями.

4. Содержание образовательных программ и материально-техническая база. Содержание ООП полностью устраивает 68,25 %, частично — 28,57 %. Материально-техническое оснащение рабочих мест полностью устраивает 57,14 %, аудиторный фонд — 54,39 %. В предложениях неоднократно звучит запрос на улучшение материальной базы, клинические базы для практических занятий и снижение бюрократической нагрузки.

5. Симуляционный центр. 56,14 % полностью удовлетворены его оснащением и доступностью, но 21,05 % не используют его вовсе. Это может говорить либо о недостаточной востребованности центра для ряда кафедр, либо о слабом вовлечении преподавателей в его использование.

6. Применение современных методик и научная активность. Современные методики (кейс-методы, симуляции, дистанционные технологии и др.) достаточно часто используют 65,08 %, всегда — 12,7 %. Публикационная активность неоднородна: 15,87 % активно публикуются (не реже раза в год в журналах «Белого списка»), 39,68 % - публикации в журналах ВАК, 17,46 % сталкиваются с трудностями и публикуются реже.

7. Повышение квалификации и диагностика компетенций. 87,3 % считают достаточным повышение квалификации по педагогике 1 раз в 3 года. Наиболее предпочтительными формами повышения квалификации названы: постоянно действующие курсы внутри академии (79,37 %), стажировки в других организациях (71,43 %), участие в семинарах и конференциях (53,97 %). 58,73 % полагают, что в академии регулярно проводится объективная диагностика дефицитов компетенций и они сами активно участвуют в самоанализе. Однако 20,63 % считают диагностику формальной, а 3,17 % — практически отсутствующей.

8. Дефицит компетенций. Наиболее выраженные зоны дефицита (по мнению респондентов):

- цифровые компетенции — 66,67 %;
- научно-исследовательские — 54,39 %;
- коммуникативные — 50,88 %;
- педагогические — 49,12 %;
- управленческие и организационные — 43,86 %;
- психолого-педагогические — 36,84 %;
- клинические/практические — 33,33 %.

9. Административная работа и социальные гарантии. Оперативность решения административных вопросов оценивается высоко: 57,89 % ставят «отлично», 29,82 % — «хорошо». Реализация коллективного договора в части социальных гарантий полностью устраивает 57,14 %, частично — 23,81 %.

10. Общая удовлетворённость условиями работы. 61,4 % полностью удовлетворены условиями ведения педагогической деятельности, 35,09 % — скорее удовлетворены.

Основные предложения и зоны роста:

1. **Оптимизация расписания и нагрузки.** Преподаватели предлагают распределять учебные циклы так, чтобы минимизировать одновременное пересечение нескольких потоков.
2. **Снижение бюрократической нагрузки.** Частый запрос — уменьшить объём бумажной работы и убрать «экстренность» из рабочих процессов.
3. **Развитие материальной и клинической базы.** В числе приоритетов — улучшение материально-технической базы, расширение клинических баз

для практических занятий, развитие симуляционных возможностей, строительство нового учебного корпуса.

4. **Поддержка науки и практики.** Предложения включают создание вивария и лаборатории, возможность пилотных исследований, финансирование студенческой науки, сотрудничество с практическим здравоохранением.
5. **Развитие компетенций.** Акцент на цифровые, научно-исследовательские, педагогические и психолого-педагогические компетенции, а также на управленческие навыки и профилактику выгорания.
6. **Кадровые и управленческие меры.** Привлечение молодых кадров, чёткое определение зон ответственности, объективная оценка результатов работы сотрудников, неформальные общеакадемические мероприятия для укрепления командного духа.

Заключение:

Результаты опроса показывают, что профессорско-преподавательский состав Академии в целом удовлетворён условиями работы, содержанием образовательных программ, информационной средой и оперативностью административных процессов. Психологический климат в коллективах оценивается как благоприятный.

Вместе с тем выявлены значимые зоны для развития:

- организационные сложности — высокая бюрократическая нагрузка;
- дефицит ряда компетенций, особенно цифровых, научно-исследовательских и психолого-педагогических;
- потребность в укреплении материально-технической и клинической базы, расширении симуляционных возможностей.

Приоритетными направлениями для улучшения работы академии, исходя из мнений ППС, следует считать: оптимизацию планирования учебной нагрузки, снижение административной нагрузки, развитие компетенций преподавателей (в первую очередь цифровых и научно-исследовательских), укрепление материальной и клинической базы, а также меры по поддержке науки и привлечению молодых кадров.