

Управление организации учебного процесса

Отношение преподавателей к организации учебного процесса

Аналитическая записка по результатам социологического
исследования (март – апрель 2026)

Исполнитель: к.с.н., доцент А.В. Окатов

Тамбов – 2026

ДИЗАЙН ИССЛЕДОВАНИЯ

216

Респондентов (ППС)



Цель: выявить факторы удовлетворенности и проблемные зоны организации процесса.



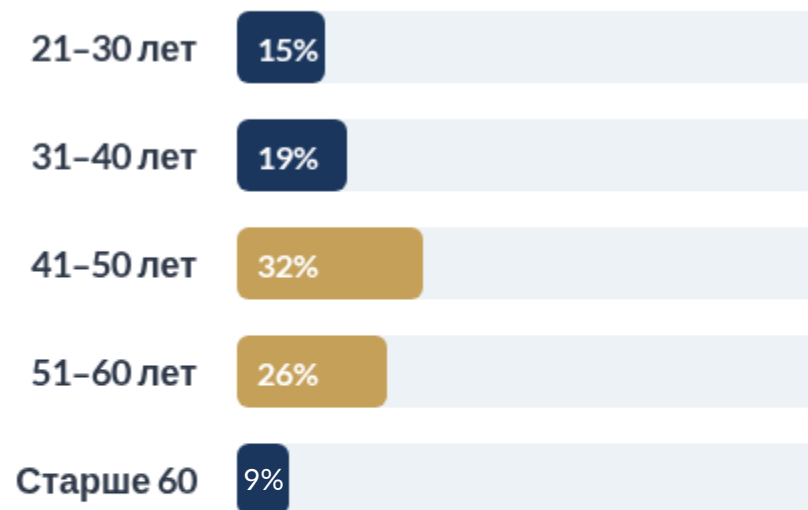
Метод: онлайн-анкетирование, март-апрель 2026 г.



Надежность: выборка репрезентирует ППС 2025-2026 уч. года.

КТО УЧАСТВОВАЛ В ОПРОСЕ: ПОЛ И ВОЗРАСТ

Возрастное распределение (%)



Ядро ППС: возраст 41–60 лет (58%)

КАДРОВЫЙ СОСТАВ: ДОЦЕНТЫ И КАНДИДАТЫ

Категория	Показатель	Доля (%)
Должность	Доцент	55%
	Преподаватель / ст. преподаватель	23%
Ученая степень	Кандидат наук	59%
	Без ученой степени	33%
Ученое звание	Доцент	51%
	Без ученого звания	44%

**Отражает типичную структуру классического университета*

ПРЕДСТАВЛЕННОСТЬ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ



ЧТО ПРЕПОДАВАТЕЛИ ЦЕНЯТ БОЛЬШЕ ВСЕГО



Главный актив: психологический комфорт и доверие к коллегам

ГЛАВНЫЕ ЗОНЫ НЕДОВОЛЬСТВА



Критическая зона: "Эффективный контракт"

РАЗРЫВ МЕЖДУ ФАКУЛЬТЕТАМИ

ЛИДЕРЫ (~4.7 балла)

- ✓ Факультет ИТ и экономики
- ✓ Факультет масс. коммуникаций

АУТСАЙДЕРЫ (критические зоны)

- ✓ Фак. здоровьесбережения: Инфр. 2.94
- ✓ Инженерный институт: Инфр. 3.19
- ✓ Медицинский фак.: Мотив. 3.12

ГРУППЫ РИСКА: СТ. ПРЕПОДАВАТЕЛИ

Возраст **51–60** лет

Самые низкие оценки системы мотивации (3.29) и социального престижа (3.52).

Старшие преподаватели

Наиболее критичны к состоянию инфраструктуры (3.09) и качеству соцпакета (3.25).

ДОСТУПНОСТЬ ИНФРАСТРУКТУРНЫХ УСЛУГ

Объект	Доступно	Не польз.
Медцентр "Профи"	86%	9%
ДС "Антей"	49%	41%
Фитнес-центр	47%	42%
База "Галдым"	50%	30% (не доступно 20%)



КОМПЕТЕНЦИИ VS УСЛОВИЯ



Преподаватели готовы к работе, но ограничены материальными условиями среды.

ЗАРПЛАТА – «КРАСНАЯ ЗОНА»

3.45

Ср. удовлетворенность зарплатой

Худший результат во всем опросе

ФК и спорта: 2.75 балла

Здоровьесбережения: 2.82 балла

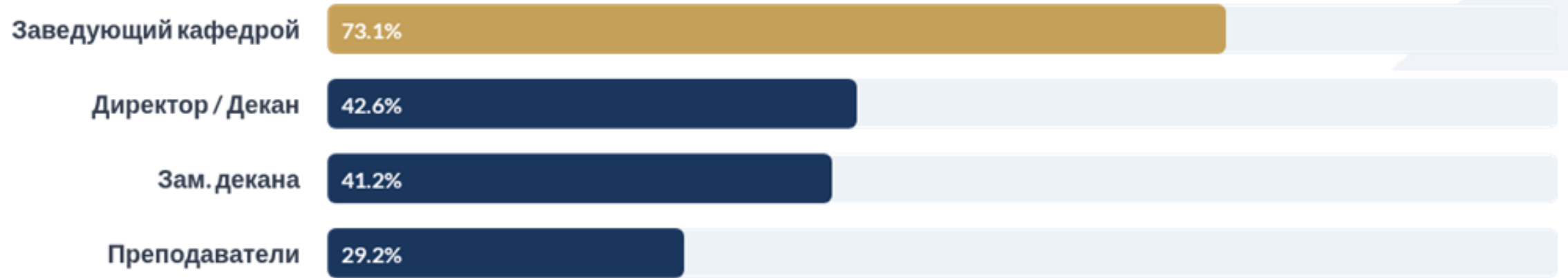
Инженерный: 3.37 балла

ГОРДОСТЬ ЗА УНИВЕРСИТЕТ



Внутренняя лояльность сотрудников — главный ресурс развития вуза.

КАНАЛЫ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ



Вывод: основной канал помощи – завкафедрой.

СИСТЕМНЫЕ КЛАСТЕРЫ ПРОБЛЕМ

Кластер	Проявления (баллы)	Индикатор риска
Мотивация	Зарплата 3.45, Справедливость 3.64	ВЫСОКИЙ
Инфраструктура	Инфраструктура 3.60, Условия 3.88	ВЫСОКИЙ
Проф. развитие	Стажировки 4.03, Ресурсы 4.00	СРЕДНИЙ

ИНТЕГРАЛЬНЫЙ ИНДЕКС: 4.20

4.20

Средний балл по университету

(из 5.00 возможных)

Общий итог:

Уровень «скорее удовлетворен». Основной фундамент – лояльность и межличностные отношения.

Риск: проблемы оплаты и инфраструктуры могут привести к выгоранию и оттоку кадров.

ЧТО ДЕЛАТЬ? ПРИОРИТЕТНЫЕ ШАГИ



Мотивация: пересмотр критериев "Эфф. контракта";
увеличение з.п. для ППС без степени.



Инфраструктура: план ремонта аудиторий на
факультетах-аутсайдерах.



УПРАВЛЕНИЕ И СОЦПАКЕТ



Коммуникации: открытые встречи ректората (2 р/год); платформа "Голос преподавателя" (онлайн, анонимно).



Соцпакет: льготные квоты и транспорт на базу «Галдым»; скидки на фитнес.

Целевой ориентир к 2027 г.: интегральный индекс > 4.50

Благодарим за внимание к результатам
исследования коллектива!

ТГУ им. Г.Р. Державина
Управление организации учебного процесса

