ФИНАНСОВАЯ АКАДЕМИЯ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РФ

**КАФЕДРА «СОЦИОЛОГИЯ»**

***Социологическое исследование***

*на тему*

**«Влияние совместительства в московских ВУЗах на качество образования»**

*Выполнил:*

студент группы У3-1

*Преподаватель:*

**Баранов А.С.**

Москва 2007

**Актуальность исследования**

Актуальность изучения данной проблемы заключается в том, что в России сокращается число квалифицированных преподавательских кадров при росте учебной нагрузки. Российская образовательная система на протяжении долгого времени являлась одной из лучших. Теперь перед страной стоит проблема повышения качества, воспроизводство научных кадров. В 2006 году ректор МГУ им. М.В. Ломоносова вносил предложение подготовить и принять закон о статусе педагогического работника. Принимая этот закон, необходимо создать возможности для повышения оплаты труда преподавателя, научного сотрудника университета. В рамках улучшения качества образования так же предлагалось провести увеличение надбавок более чем в два раза за степень кандидата и доктора наук.

Председатель Совета Федерации Сергей Миронов в конце 2006 года заявил: «У нас не должно быть "работающих бедных". Не должно быть заработных плат, на которые нельзя жить». Согласно многим социологическим исследования учителя наряду с врачами относятся к категории «работающих бедных».

Не только сегодня, но и несколько лет назад очень много внимания уделяется проблеме повышения оплаты труда бедным работающим, в частности по заказу Министерстве труда и социального развития РФ в 2003 году вышла монография А.А. Разумова о проблемах работающих бедных, где приведен анализ современной ситуации и отдельная глава посвящена оплате труда преподавателей.

**Проблемная ситуация**

Вопрос качества образования упирается в материальное положение учителя, преподавателя, их статус. Но во многих созданных в последнее время высших учебных заведениях, а это в основном юридические, экономические и управленческие, вообще не хватает квалифицированных педагогических кадров. Никто не хочет работать хорошо за маленькие деньги. Качество образования напрямую связано с квалификацией преподавателя. А у нас сейчас сложилась парадоксальная ситуация. Две трети своего времени преподаватель университета проводит не на основной работе, а в других местах, зарабатывая на проживание, так сказать, «на стороне». Наблюдается противоречие между интеллектуальным потенциалом преподавателя и вознаграждением за их труд. В отличие от развитых стран преподаватели высшей школы в России не входят в группы высокооплачиваемых профессий. С сожалением можно признать, что иногда преподаватель сталкивается с проблемой удовлетворения первичных потребностей, связанных с материальными условиями жизни. Возникает внутренний конфликт между потребностями в творчестве и необходимостью искать источники средств существования.

Увеличение числа персонала за счет совместителей с экономической точки зрения выгодно для ВУЗа, но не с точки зрения качества преподавания. Совместители, как правило, не ведут учебную, методическую и научную работу в полном объеме. Также работая в нескольких местах, преподаватели часто опаздывают на занятия, не удовлетворены своим статусом, не имеет времени для полноценного отдыха. Учебная часть вынуждена подстраиваться под свободного от основного расписание время приглашенного преподавателя.

Но в совместительстве есть и положительные стороны, благоприятно влияющие на повышение качества образования. В первую очередь, это приобретение практического опыта по специальности, что повышает профессионализм преподавателя. Преподаватель может сравнить контингент студентов в разных ВУЗах, опробовать разные методики обучения, ознакомиться с опытом коллег.

А ведь именно преподаватели высших учебных заведений обеспечивают благополучие страны в перспективе, они создают специалистов, которые в будущем будут представлять нашу страну на мировой арене, обеспечивать экономическую, финансовую, духовную и социальную стабильность общества. Сейчас престижно иметь ученую степень доктора наук и читать раз в две недели лекцию в известном столичном вузе, но быть обычным преподавателем с полной загрузкой хочет далеко не каждый. Да и не каждый может себе позволить роскошь относится к категории «работающих бедных». Преподаватель должен за свою работу получать достаточно. Тогда от него можно требовать, чтобы он все рабочее время отдавал университету. Увеличения минимального размера оплаты труда и заработных плат происходит, но такими же темпами повышается инфляция, погашая все надбавки. Сейчас страна просто теряет квалифицированных преподавателей, работающих людей, а завтра ее будущее окажется под угрозой.

**Научная разработанность проблемы**

Проблема существования «работающих бедных» в России рассмотрена очень широко, существует множество статей, книг и даже монографий, посвященных этому вопросу. Ежегодно Фонд «Общественное мнение» проводит исследования, включающие опросы общественного мнения, посвященные проблеме бедности в России. И неизменно большую часть бедных представляют работники бюджетных организаций, другая часть – это работники небюджетных организаций, а также предприятий. Низко оплачивается труд учителей, врачей, педагогов, воспитателей и т.д. На основе выводов из этих исследований делается заключение, что работающие бедные в России – парадоксальная закономерность. Это печальное заключение привело к появлению на свет монографии А.А.Разумова «Работающие бедные в России»

Трудно найти отдельных статей о низкой зарплате именно преподавателей ВУЗов, но если рассматривать этот вопрос в связке с качеством образования, то в данном ракурсе проблемы представлено достаточно много публикаций. В статье «Определение путей снижения издержек в ВУЗе» М.В. Баташов (журнал «Университетское управление», 2004г. №4(32), с.27-32) отмечает кризисные факторы современного образования и выделяет среди них в особенности кризис «Кумбса» - недостаток финансирования и квалифицированных педагогов. В относительном выражение с 2002 года по 2003 произошло сокращение численность штатного профессорско-преподавательского персонала на 5 процентных пункта при относительном увеличении численности студентов и числа государственных высших учебных заведений на 4 процентных пункта. На основании приведенных данных делается вывод о том, что на определенный период времени кризис «Кумбса» в РФ имеет положительное частичное разрешение (не учитывая финансовую составляющую).

Не только в этой статье отсутствие денежных средств ставиться как одна из решающих проблем образования. В статье С.А. Белякова «О дополнительном финансировании образования» (Университетское управление. 2003. № 2(25). С. 49-52) ведется речь о недостаток бюджетного финансирования. В отдельных случаях считается, что остальные проблемы системы образования - доступность, качество, эффективность - порождены в первую очередь и главным образом именно недостатком финансирования. Оплата труда преподавателей как раз этот случай. Объем расходов, необходимых для осуществления образовательного процесса, определяется численностью учащихся. Если наблюдается не хватка кадров, а численность учащихся растет, то это приводит, как уже отмечалось в предыдущей статье, к перегрузке преподавателей и снижению качества и эффективности образования.

Неизменно во всех статьях, ориентированных на оценку качества образования, акцент делается на пожелания преподавателя при разработке мер по улучшению образования. Судя по результатам исследований, представленных в различных статьях, материальный аспект превалирует как определяющий для стимулирования эффективности преподавания. Это отражено в статье Е.В.Бурмистрова «Оценка качества образовательных услуг» (Университетское управление. 2004. №2(30). С.114-115).

В процессе ознакомления с материалом меня очень удивило обилие исследований, датированных 1990-1999гг. Я не могла предположить, что в то время это проблема стояла так остро и волновала общественность. К примеру, в статье Н.В.Дрантусова и Е.А. Князева «Оценка качества как необходимый элемент (этап) управления в высшем образовании»   
(Университетское управление. 1999. № 1(8). С. 41-44) государство характеризуется как институт, который не в состоянии обеспечить должное финансирование вузов. Поэтому ему приходится делиться полномочиями с университетами в вопросах управления, предоставляя им возможность взять на себя часть ответственности за дальнейшее существование вуза. Оценка качества работы научно-педагогических работников является несомненно одним из важнейших направлений кадровой политики учреждения. Эта оценка тесно связана с вопросами материального стимулирования.

В статье И.Б. Герасимова «Проблемы подготовки научно-преподавательских кадров (Социологические исследования. 1997. № 8. С. 104-106.) отмечается уход преподавателей из образовательных учреждений в более благополучные в материальном отношении сферы (до 40% по отдельным учебным заведениям в 1993 году), резкое сокращения количества молодых специалистов, «скрытая миграция» квалифицированных преподавателей, которые из-за экономических трудностей вынуждены заниматься работами, не связанными ни с учебным процессом, а главное - ни с научными интересами.

К нашему времени ситуация только усугубилась. Наблюдается старение педагогического коллектива. Сейчас считается правильным, когда преподаватель является практиком, то есть совмещает преподавание в ВУЗе с практической деятельностью в той же сфере в свободное от основной работы время. Но, к сожалению, во-первых, для многих работа в ВУЗе не является основной именно с теоретической точки зрения, так как она низко оплачиваемая, значит усилий прилагается меньше, а во-вторых, работа по совместительству далеко не всегда является как-либо связанной с преподаваемым предметом.

*Журнал Финансовый контроль (сентябрь 2006 №9 (58))* ставит темой номера проблему оплаты труда преподавателей и в связи с этим снижение качества образования. «Нет у нас в стране потенциала, способного качественного преподавать во всех высших учебных заведениях вместе с филиалами», но факт остается фактом – молодежи нравится учиться. В наше время формальная принадлежность к интеллектуальной элите теперь начинает определяться не только трудом и талантом человека, но и его платежеспособностью. Эта тенденция создает проблему воспроизводства кадров. Решить ее можно, поддерживая молодых, по-настоящему талантливых ученых. Этот вопрос неоднократно обсуждался на Совете при Президенте страны. Хорошо известно, что какие вопросы надо решить, чтобы закрепить молодых ученых в науке и образовании. Это вопросы зарплаты и социального статуса.

Непосредственно проблема совместительства рассмотрена в статье 2005 г. О.Н. Римской «Совместительство в ВУЗах. Оценки преподавателей», опубликованной на сайте www.ecsocman.edu.ru. В статье приводятся результаты социологического опроса преподавателей ВУЗов, нацеленного на определение причин работ по совместительству, процента преподавателей, являющихся совместителями. Даются ответы на вопросы, как оценивают совместительство сами преподаватели, как оно влияет на их положение и характер труда.

В журнале «Высшее образование в России» №2 в 2003 г. была опубликована статья Исаева Т. «Преподаватель как субъект образования», раскрывающая, в частности, понятие совместительства с негативной позиции с точки зрения качества образования.

**Ключевые понятия и их интерпретация**

Два ключевые понятия, отражающие предмет и объект исследования: совместительство и преподаватель. Косвенные понятия – качество образования и заработная плата профессорско-преподавательского состава.

Возьмем определение понятия «совместительство» из Трудового Кодекса Российской Федерации.

*Совместительство* - выполнение работником помимо своей основной другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Возьмем определения понятия «заработная плата» из Современного Экономического Словаря.

*Заработная плата* - денежное вознаграждение за труд; часть стоимости созданного трудом продукта, дохода от его продажи, выдаваемая работнику предприятием, учреждением, в котором он работает, или другим нанимателем. Величина заработной платы устанавливается либо в виде должностного оклада, либо по тарифной сетке (ставке), либо в соответствии с контрактом, но не может быть ниже уровня установленной законом минимальной заработной платы. Верхний предел заработной платы в условиях экономики рыночного типа обычно не ограничивается.

Но в рамках исследования нас интересует только заработная плата определенной категории работников, а именно преподавателей. Поэтому часть определения не является ценной. В процессе операционализации будет выявлены представляющие интерес структурные составляющие этого понятия.

В словаре на сайте Google.ru дается следующие определение понятия «преподаватель: *преподаватель* - в широком смысле слова, работник высшей, средней специальной, профессионально-технической или общеобразовательной школы, ведущий какой-либо учебный предмет; в узком смысле слова штатная должность в вузах, средних и профессионально-технических учебных заведениях.

*Качество образования* – синтетическая категория, отражающая все компоненты и аспекты развития образования как системы. Категория «качество» в педагогической теории и практике активно применялась для анализа и интерпретации различных явлений педагогической действительности в рамках мониторинговых исследований. Такая характеристика понятия «качество образования» дается в книге Л.Н. Давыдова «Различные подходы к определению качества образования» (Качество. Инновации. Образование. — 2005. — № 2. — С.5-8).

**Структурная и факторная операционализация**

Обратимся к интерпретированному понятию *«совместительство»* и проведем вычленение в нем основных структурных элементов.

*Структурная операционализация.*

Наличие работы по совместительству (заключен трудовой договор, а не гражданско-правовой): внутренние совместители {постоянные (штатные)}; внешние совместители; вынужденное совместительство.

Внешние совместители: совместительство связано с преподаваемым предметов; совместительство не связано с преподаваемым предметом.

Вынужденное совместительство – длительное (от учебного года и более) совмещение преподавательской деятельности в нескольких учебных заведениях.

*Факторная операционализация.*

Отношение к совмещению преподавательской деятельности в нескольких учебных заведениях: с удовольствием и профессиональным интересом; вынужденные неудобства в связи со сложившимся обстоятельствам.

Профессиональный интерес: чтение прикладных курсов и работа на выпускающих кафедрах; соображения престижности; желание приобрести опыт и поднять свой рейтинг.

Обстоятельства: низкая заработная плата; слабая материально-техническая база ВУЗа; потребность в ведении научно-исследовательской работы.

Престиж преподавательской деятельности: высокий, средний, приемлемый, низкий, очень низкий,.

Уровень ежемесячного дохода, который позволил бы удовлетворять насущные потребности: более 40000 руб; от 25000 до 40000; от 15000 до 25000; менее 15000.

Напряженность преподавательского труда: очень высокая; высокая; средняя; низкая; очень низкая.

Обратимся к интерпретированному понятию "заработная плата" и проведем вычленение в нем основных структурных элементов. Их два:

1. Денежное вознаграждение;
2. Труд.

Это *первый уровень структурной операционализации*. Чтобы получить полную структуру ключевого понятия надо расписать второй уровень.

Согласно Современному Экономическому Словарю *денежное вознаграждение* - это денежная оплата труда работников в виде заработной платы и премиальных выплат, зависящая от количества и качества труда.

В элементе первого уровня «денежное вознаграждение» можно выделить несколько его составляющих:

1. Величина заработной платы;

2. Премиальный выплаты;

3. Количество часов труда.

В рамках этого исследования рассмотрим *величину заработной платы* в зависимости от ее формы (форм зарплаты труда гораздо больше, но в контексте преподавательской деятельности имеет смысл рассматривать только эти три):

1. Должностной оклад;

2. Тарифная сетка (ставка);

3. Установленная контрактом.

*Должностной оклад* - месячная заработная плата, тариф оплаты труда, предусмотренный для лиц, занимающих данную должность.

*Единая тарифная сетка* - система дифференциации оплаты труда в зависимости от квалификации работника и характера выполняемых работ; обязательна для всех организаций РФ, находящихся на бюджетном финансировании.

*Трудовой контракт* - договор, заключаемый между нанимателем и наемным работником в письменной форме на определенный срок или на время выполнения конкретной работы (подряд). Права, обязанности и ответственность сторон, условия оплаты и организация труда устанавливаются самостоятельно сторонами соглашения. В контракте могут быть предусмотрены разнообразные льготы для создания дополнительных стимулов к труду. При истечении срока действия контракта он автоматически продлевается на неопределенный срок, если ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений.

Теперь можно перейти к заключительной стадии логического анализа ключевого понятия - *к факторной операционализации.*

*Величина заработной платы* согласно законодательству имеет четко установленный минимум (МРОТ=2300 руб) и практически не имеет предела роста. От себя замечу, что не в случае преподавателя государственного ВУЗа, где существуют пределы заработной платы и относительно низкие.

*Премиальные выплаты* представляют собой доплаты и надбавки стимулирующего характера. Их существует очень много.

Определяющий фактор, лежащий в основе одной из групп отражает возраст преподавателя и сферы деятельности после получение высшего педагогического образования. *Доплаты молодым специалистам* в целях укрепления кадрового состава педагогических работников: в течение первых 3 лет работы; имеющим диплом с отличием, в течение первых 3 лет работы.

*Количество часов аудиторной, учебно-методической и научной работы* напрямую зависит от ученой степени, ученого звания преподавателя, занимаемой должности, наличия работы по совместительству.

Ученая степень: кандидат наук и доктор наук.

Ученое звание: доцент и профессор.

Должность: декан факультета, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент.

Согласно Соверменному Экономическому Словарю *труд* - осознанная, энергозатратная, общепризнанная целесообразной деятельность человека, людей, требующая приложения усилий, осуществления работы; один из четырех основных факторов производства.

В целях этого исследования понятие «труд преподавателя» будет максимально сужено. *Первый уровень структурной операционализации* состоит из:

1. тарифный разряд;

2. категория получателя и тип учреждения;

3. круг исполняемых обязанностей;

4. качество труда.

Второй уровень операционализации по первым трем элементам данного понятия выявлять нецелесообразно, так как имеет смысл сразу перейти к факторной операционализации.

Существует так называемая *единая тарифная сетка* - ЕТС, которая делится на 18 разрядов в зависимости от квалификации и стажа работника. Каждому разряду соответствует свой коэффициент. Он умножается на ставку первого разряда, которую утверждает Правительство РФ.

Два оставшихся элемента – категория получателя и круг исполняемых обязанностей аналогичен факторной операционализции по элементу «количества труда», в данном случае на ряду с определением количества рабочих часов, размера доплат, надбавок, коэффициентов, позволяет определить сферу приложения усилий. Больше это преподавательская нагрузка или научная работа.

Нельзя выделить факторы, напрямую влияющие на *качество труда* преподавателя, можно провести только косвенные аналогии.

Уровень обеспеченности: ниже прожиточного минимума; прожиточный минимум; среднеобеспеченные; высокообеспеченные.

Причины работы преподавателем: личная заинтересованность; педагогическое образование; нет возможности найти другую работу.

**Задачи и цели исследования. Гипотеза**

*Задачи:*

1. Раскрыть зависимость качества образования от наличия работы по совместительству у профессорско-преподавательского состава: позитивные и негативные аспекты.

2. Определить приемлемый уровень заработной платы преподавателя для того, чтобы существование института совместительства не оказывало негативного влияния на качество образования.

3. Установить, причисляются ли преподаватели к «работающим бедным» и какое это значение имеет при решении преподавателей работать на нескольких местах работы.

4. Проанализировать структурные изменения профессорско-преподавательского состава в отношении наличия работы по совместительству.

5. Изучить степень заинтересованности преподавателя в своей работе и определить факторы, оказывающие влияние на заинтересованность преподавателя в своей работе.

*Цель*: определение влияние наличия работы по совместительству у преподавателя, его материального положения и социального статуса на качество образования в ВУЗах.

*Гипотезы:*

1. Существует прямая зависимость между качеством образования, получаемым студентом, на занятиях с преподавателем, имеющим работу по совместительству, и нет. Если преподаватель вынужден работать по совместительству, то он по объективным причинам будет пренебрегать основной работой. К тому же у него будет накапливаться хроническая усталость, нет возможности осуществлять научную работу. Неудовлетворенный своим статусом, размером заработной платой и условиями труда работник по определению не может выполнять свою работу качественно.

Если преподаватель работает по совместительству в связи с профессиональным интересом, то в данном случае преобладают положительные аспекты, в некоторых местах присущие и вынужденной работе по совместительству по специализации. В первую очередь это накопление практического опыта, то есть повышение профессионализма преподавателя, соответствия преподаваемого материала действительности, его актуальность и значимость при практическом применение.

2. Уровень оплаты труда преподавателей должен соответствовать уровню зарплат высокооплачиваемых профессий. В таком случае для преподавателя будет престижно хорошо выполнять свою работу, качество образования встанет на первом место в интересах работника. Работа по совместительству, отнимающая силы и время и не дающая результата для основного места работы, потеряет свою актуальность. Конечно, останется проблема оснащенность ВУЗа материально-технической базы, но все же это менее острый вопрос, чем материальное благополучие.

3. На сегодняшний день особенно в отдаленных регионах преподаватели относятся к категории «работающих бедных». Не только из-за низкого среднемесячного заработка, но и из-за того, что они сами склонны себя причислять к этой категории. В некоторых случаях существование проблем с удовлетворением первичных потребностей побуждает преподавателя искать дополнительные приработки, переходя на меньшую долю ставки, освобождая время для дополнительной деятельности (в данном случае чаще всего не связанной с основной специальностью).

4. Общая численность профессорско-преподавательского состава увеличивается, но это происходит за счет увеличения числа преподавателей, работающих на пол, одну четвертую ставки, количество же работников на полную ставку увеличивается незначительно. Число совместителей в российских ВУЗах достигает 48% от общего числа преподавателей.

5. Заинтересованность преподавателя в своей работе определяется удовлетворенностью заработной платой, перспективами карьерного роста, материально-технической базой ВУЗа, то есть возможностью вести научно-исследовательские работы, соображениями престижности. Престижность преподавательской работы на данных момент средняя, для многих даже – низкая.

# Выборка

На 2006/2007гг. численность профессорско-преподавательского персонала в высших учебных заведениях, тыс. человек[[1]](#footnote-1):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| - государственных и муниципальных (штатный персонал) | 334 тыс. чел. | 81,66% |
| - негосударственных (общая численность преподавателей, включая работавших на условиях штатного совместительства) | 75 тыс. чел. | 18,34% |

*Места опроса*: научно-практические конференции в Москве, ВУЗы Москвы.

*Количество опрашиваемых*: 1500 преподавателей из государственных и негосударственных образовательных учреждений.

*Распределение по возрасту*: 20-30 лет – 19,5%; 31-40 лет – 22%; 41-50лет – 14,5%; 51-60 лет – 34%; старше 60 лет – 10%.

*Распределение по стажу преподавательской работы*: менее 5 лет стажа – 15,5%; от 5 до 10 лет стажа – 31%; от 11 до 15 лет – 14,5%; от 15 до 20 лет – 5%; от 20 до 30 лет – 19%; более 30 лет стажа – 15%.

*Распределение по наличию ученой степени*: доктора наук – 5%; кандидаты наук - 41%, нет ученой степени - 54%, из них аспиранты и соискатели – 17%.

*Распределение по месту работы*: государственные образовательные учреждения – 51,2%; негосударственные ВУЗы - 44%; не из образовательных структур, но ведут преподавательскую деятельность в ВУЗах – 4,8%.

*Распределение по наличию совместительства*: является совместителем – 47%, не является совместителем – 53%.

ФИНАНСОВАЯ АКАДЕМИЯ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РФ

**КАФЕДРА «СОЦИОЛОГИЯ»**

**АНКЕТА**

***Совместительство и его влияние на качество образования***

Выполнила:

*Петрова Е.А., У3-1*

Москва 2007г.

***Совместительство и его влияние на качество образования***

*Заказчик социологического исследования:* **Баранов А.С.**

*Исполнитель социологического исследования:*

*Место и год проведения исследования:* Москва, декабрь, 2007г.

*Метод сбора информации:* анкетирование.

*Количество вопросов:* 25

*Типы вопросов: основные, косвенные, открытые, закрытые, полузакрытые, вопрос-ловушка, вопросы-фильтры.*

*Уважаемый преподаватель!*

Предлагаем Вам принять участие в социологическом исследовании, нацеленном на изучение влияния института совместительства на качество образования в московских ВУЗах.

Цель исследования - определение влияние наличия работы по совместительству у преподавателя, его материального положения и социального статуса на качество образования в ВУЗах.

Заполнение анкеты: ответ, совпадающий с Вашим мнением, отметьте любым понятным способом.

Опрос анонимный.

Спасибо за участие в опросе.

***Прежде чем ответить на основные вопросы анкеты сообщите, пожалуйста, некоторые данные личного характера.***

*1. Ваш пол:* а) мужской б) женский

*2. Ваш возраст:*

а) от 20 до 30 б) от 31 до 40 в) от 41 до 50 г) от 51 до 60 д) старше 60 лет

*3. Уровень обеспеченности:*

а) ниже прожиточного минимума

б) прожиточный минимум

в) среднеобеспеченные

г) высокообеспеченные

*4. Среднемесячный уровень дохода:*

а) меньше 10 тыс. руб.

б) от 10 тыс. руб. до 25 тыс. руб.

в) от 25 тыс. руб. до 40 тыс. руб.

г) от 40 тыс. руб. до 80 тыс. руб.

д) свыше 80 тыс. руб.

***Основная часть анкеты.***

*5. Ваш педагогический стаж*:

а) менее 5 лет

б) от 5 до 10 лет

в) от 11 до 15 лет

г) от 15до 20 лет

д) от 20 до 30 лет

е) более 30 лет

*6. Наличие ученой степени:*

а) доктор наук

б) кандидаты наук

в) отсутствует

*6.1. При отсутствии научной степени являетесь ли вы аспирантом или соискателем?*

а) да

б) нет

*7. Занимаемая должность:*

а) декан

б) завкафедрой

в) профессор

г) доцент

д) старший преподаватель

е) преподаватель

ж) ассистент

*8. Ваше основное место работы:*

а) государственное образовательное учреждение;

б) негосударственный ВУЗ

в) не из образовательных структур, но ведут преподавательскую деятельность в ВУЗах

*9. Являетесь ли Вы совместителем:* а) да б) нет

***Если вы ответили на 9 вопрос «НЕТ», пропустите вопросы с 10 по 14.***

*10. Вы совместитель:* а) внутренний б) внешний

*11. Степень совместительства:* а) полставки б) четверть ставки в) почасовая

*12. Совместительство:*

а) связано со специальностью

б) не связано со специальностью

*13. Количество работ по совместительству:*

а) 1 б) 2 в) 3 г) более трех

*13.1. Из них в ВУЗах:* а) все б) 1 в) 2 г) более 2

*14. Причины совместительства (возможны несколько вариантов ответа):*

а) соображения престижности - 1

б) чтение прикладных курсов и работы на выпускающих кафедрах - 1

в) желание приобрести опыт и поднять свой рейтинг - 1

г) низкая заработная плата – 2

д) слабая материально-техническая база ВУЗа – 2

е) потребность в ведении научно-исследовательской работы – 2

ж) другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*15. Как Вы оцениваете престижность работы преподавателем:*

а) высокий – 1

б) средний - 2

в) приемлемый - 3

г) низкий - 4

д) очень низкий - 5

Ранговая пятибалльная шкала.

*16. Как Вы оцениваете напряженность Вашего труда как преподавателя исходя из числа аудиторных часов работы в неделю:*

а) очень высокая (свыше 20ч)

б) высокая (от 16ч до 20ч)

в) средняя (от 12ч до 16ч)

г) низкая (ниже 12ч)

*17. Считаете ли вы, что наличие работы по совместительству у преподавателя негативно сказывается на качестве образования?*

а) да

б) нет

***Если вы выбрали ответ «НЕТ» на 17 вопрос, то пропустите 18 и 19 вопросы.***

*18. В чем выражается негативное влияние наличия работ по совместительству на качество образования? (расставьте по нарастающей в порядке значимости от 1 балла до 6 баллов)*

а) хроническая усталость

б) нет возможности осуществлять научную работу

в) раздражительность, агрессивность, невнимательность

г) опоздания, пропуски

д) отсутствие возможности и/или желания проверять письменные домашние работы, сокращение времени подготовки к занятиям

е) отсутствие возможности знакомится с периодикой, с новыми разработками в преподаваемой сфере

*18.1. В чем выражается положительное влияние наличия работы по совместительству на качество образования?*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*19. Какие методы вы считаете приемлемыми для снижения негативного влияния совместительства на качество образовательных услуг? (возможны несколько вариантов ответа)*

а) обеспечение достойной заработной платы

б) наличие хорошей материальной базы в ВУЗе

в) перестройка системы высшего образования

г) новые образовательные методики

д) обеспечить престиж преподавательской работы

е) отменить совместительство

ж) другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*20. Уровень ежемесячного дохода, который позволил бы удовлетворять насущные потребности:*

а) более 40000 руб; - 1

б) от 25000 до 40000; - 1

в) от 15000 до 25000; - 1

г) менее 15000. – 1

Номинальная шкала.

*21. Причины работы преподавателем:*

а) личная заинтересованность

б) педагогическое образование

в) нет возможности найти другую работу

г) другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*22. При установлении должного уровня оплаты труда по основному месту работы (образовательному учреждению) имеет ли смысл продолжать работать по совместительству?*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

***Спасибо за участие в опросе! Мы ценим Ваше мнение!***

1. www.gks.ru [↑](#footnote-ref-1)