

**Отчет по результатам социологического исследования на тему:  
«Социально-профессиональный портрет молодых преподавателей  
СПбГЭТУ «ЛЭТИ»»**

**Подготовили:**

Руководитель ССПС, к.п.н., доцент



Е. В. Строгетская

Заместитель руководителя ССПС



И. Б. Бетигер

**2022**

## Содержание

	Введение.	3
1	Результаты опроса	4
1.1.	Характеристика выборки	4
1.2.	Портрет молодого преподавателя ЛЭТИ в контексте академической профессии	5
1.3.	Молодые преподаватели в пространстве ЛЭТИ	7
1.4.	Перспективы развития академической карьеры	12
1.5.	Портрет современного студента глазами молодых преподавателей ЛЭТИ	13
2.	Выводы	14
3.	Рекомендации по результатам социологического исследования	17

## **ВВЕДЕНИЕ**

### ***Цель социологического исследования<sup>1</sup>:***

- Составить социально-профессиональный портрет молодых преподавателей ЛЭТИ; дать рекомендации по формированию системы мер стимулирования их деятельности.

### ***Задачи соц.исследования:***

- 1) Определить отношение молодых преподавателей к академической профессии;
- 2) Оценить степень удовлетворенности молодых преподавателей различными аспектами профессиональной деятельности в ЛЭТИ;
- 3) Проанализировать оценку молодых преподавателей перспектив работы в ЛЭТИ;
- 4) Составить портрет современного студента глазами молодого преподавателя ЛЭТИ.

### ***Метод исследования:***

- электронный опрос в ЛК

### ***Респонденты:***

- преподаватели всех факультетов СПбГЭТУ «ЛЭТИ» в возрасте до 39 лет.

### ***Сроки проведения исследования:***

Декабрь 2021 - январь 2022 г.

---

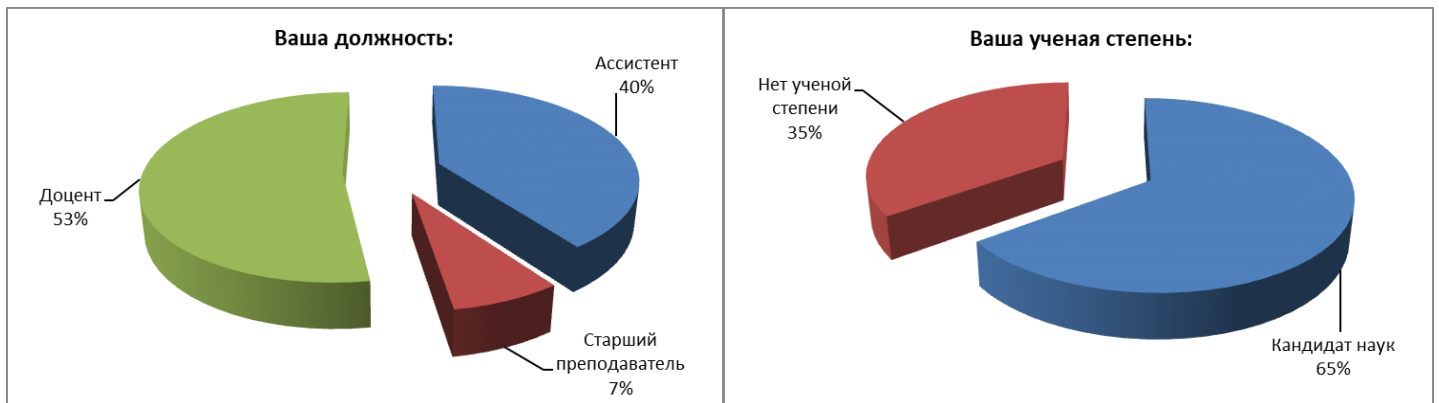
<sup>1</sup> Социологическое исследование проводится по заказу администрации СПбГЭТУ «ЛЭТИ»

## 1. Результаты опроса

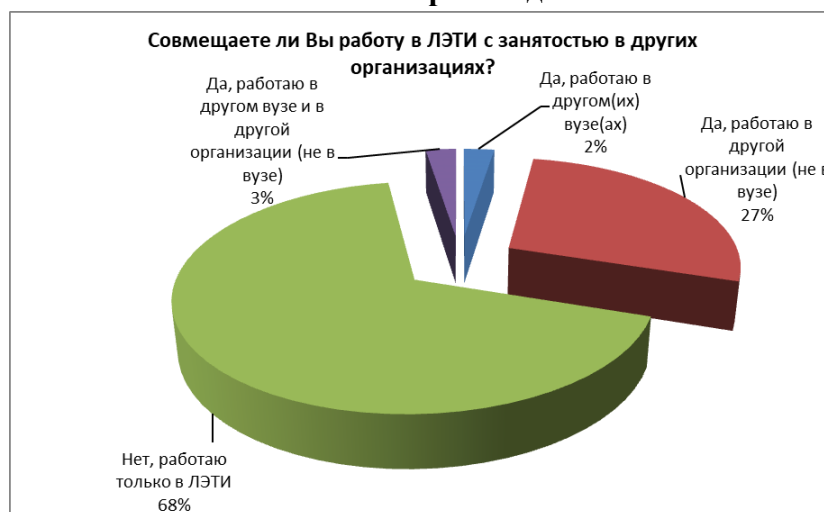
### 1.1. Характеристика выборки

Общее число респондентов N = 40.

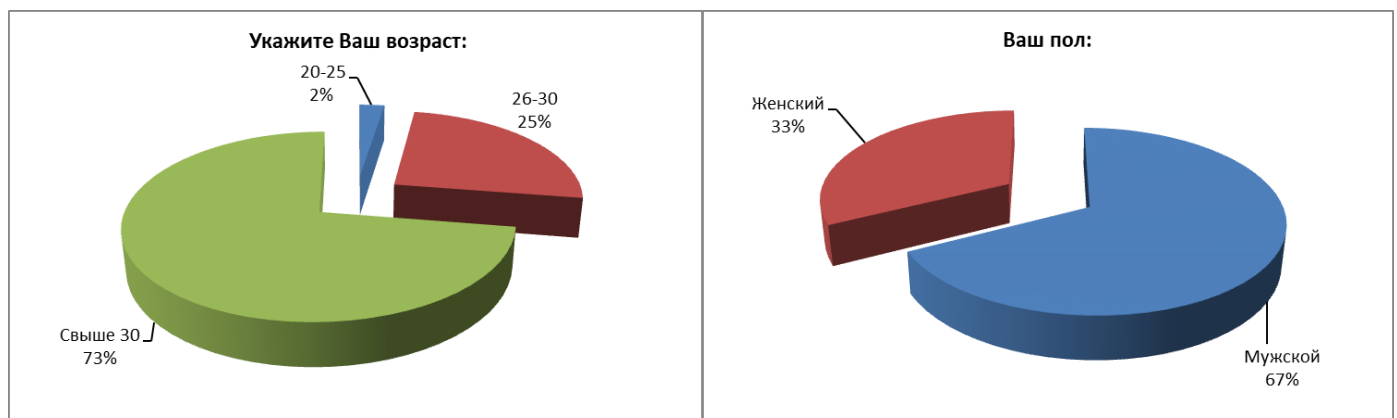
#### 1.1.1. Распределение респондентов по занимаемой должности у ученой степени



#### 1.1.2. Занятость респондентов



#### 1.1.3. Распределение респондентов по возрасту и полу

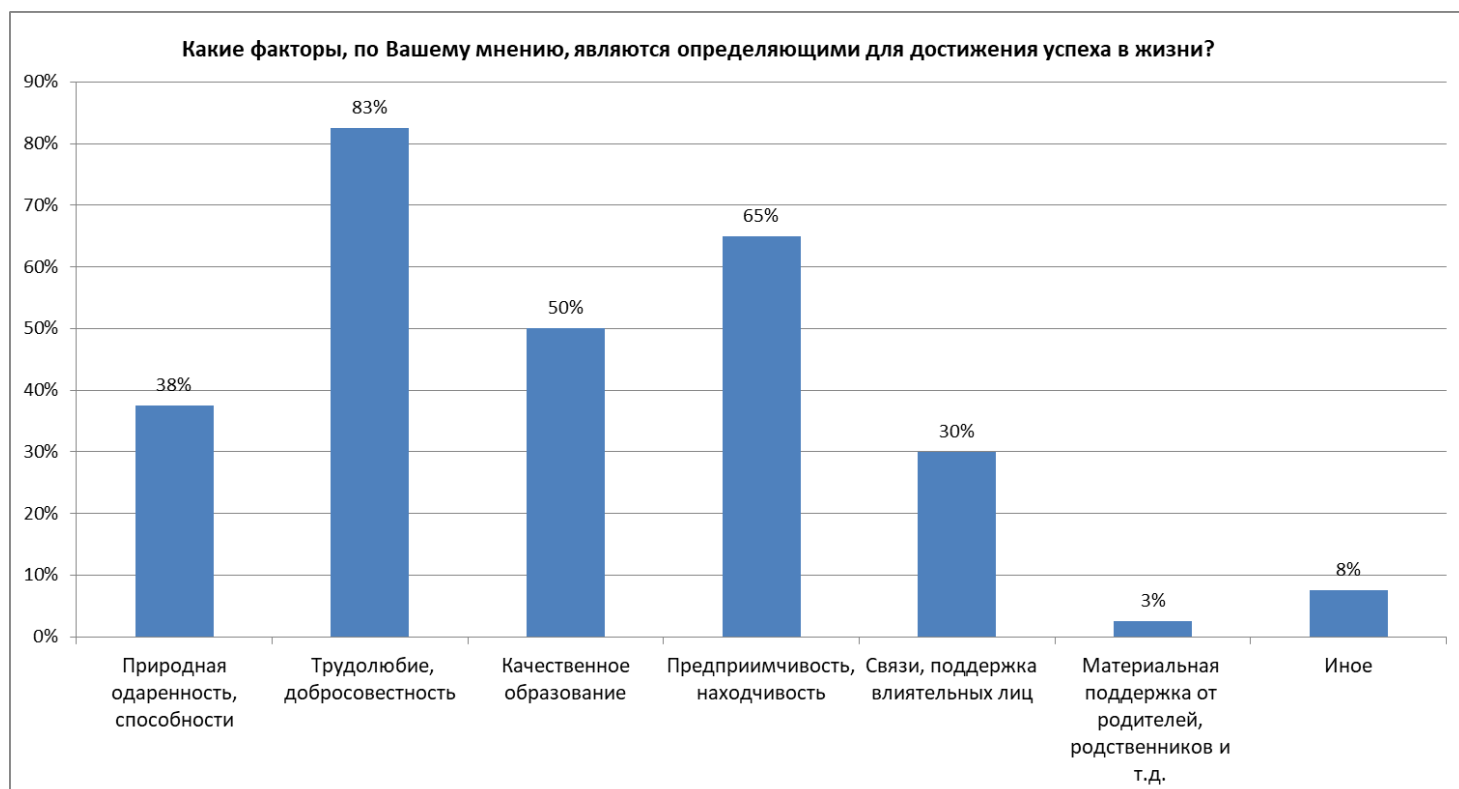
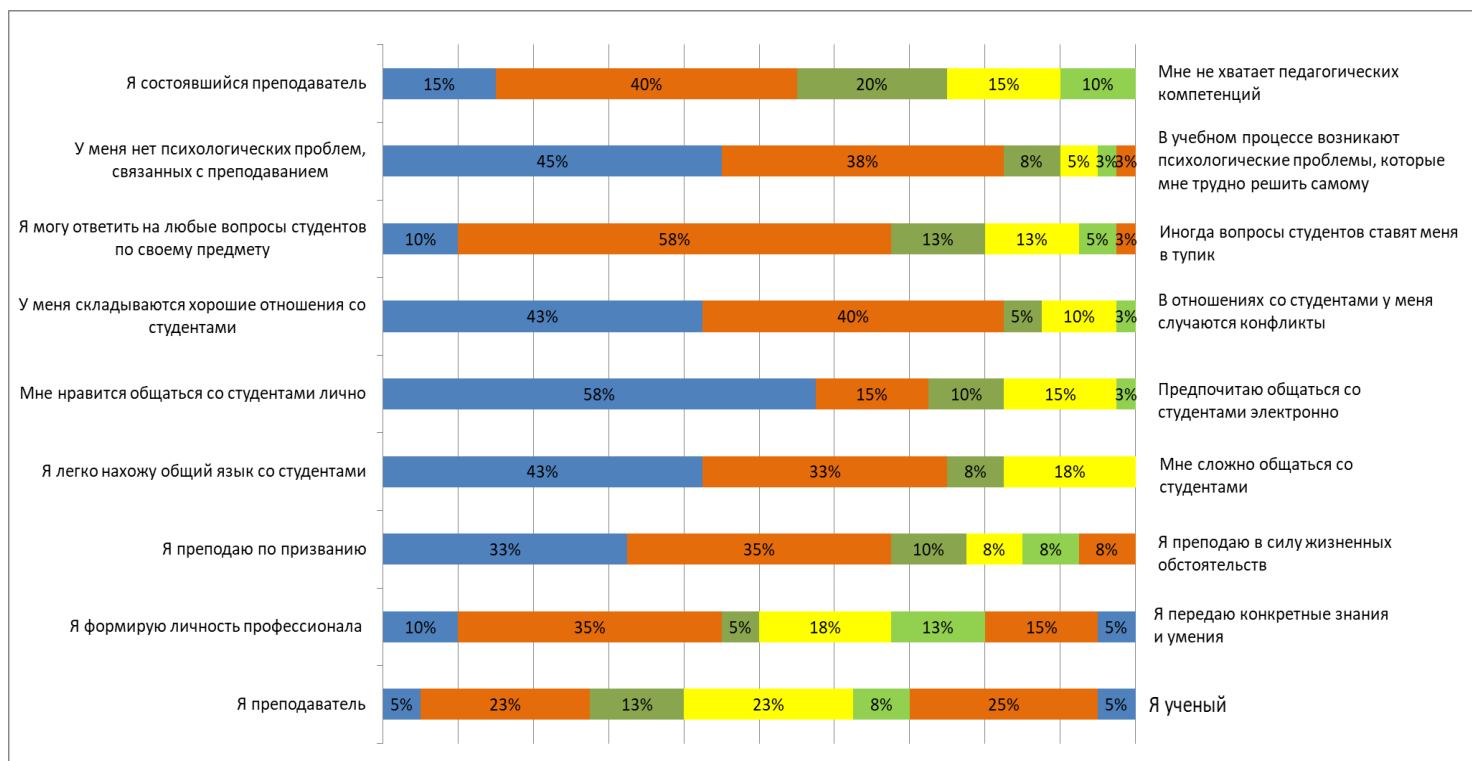


## 1.2. Портрет молодого преподавателя ЛЭТИ в контексте академической профессии

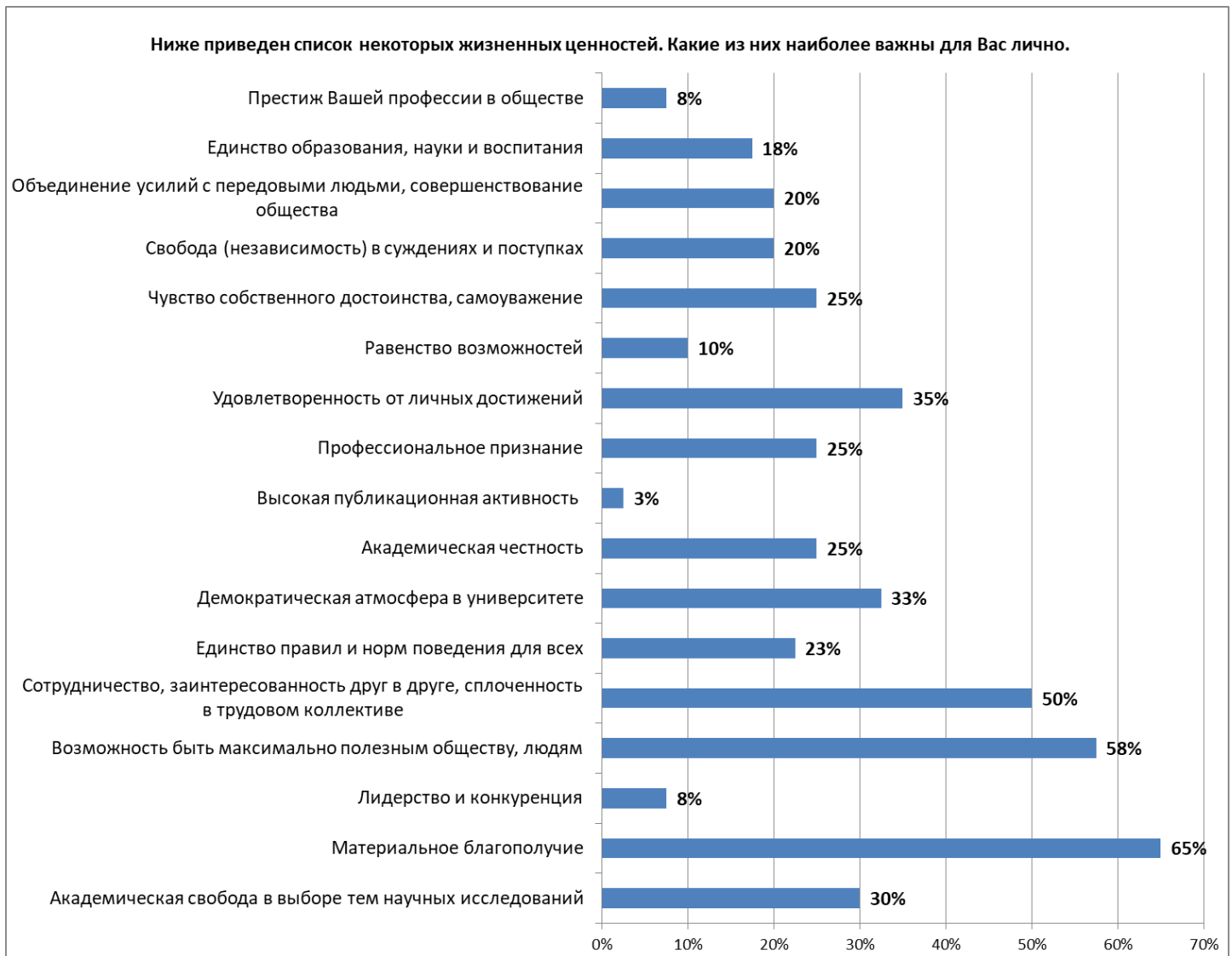
### 1.2.1. Факторы и мотивы выбора академической профессии



### 1.2.2. Профессиональная самооценка молодых преподавателей



### 1.2.3. Ценностный профиль молодого преподавателя ЛЭТИ



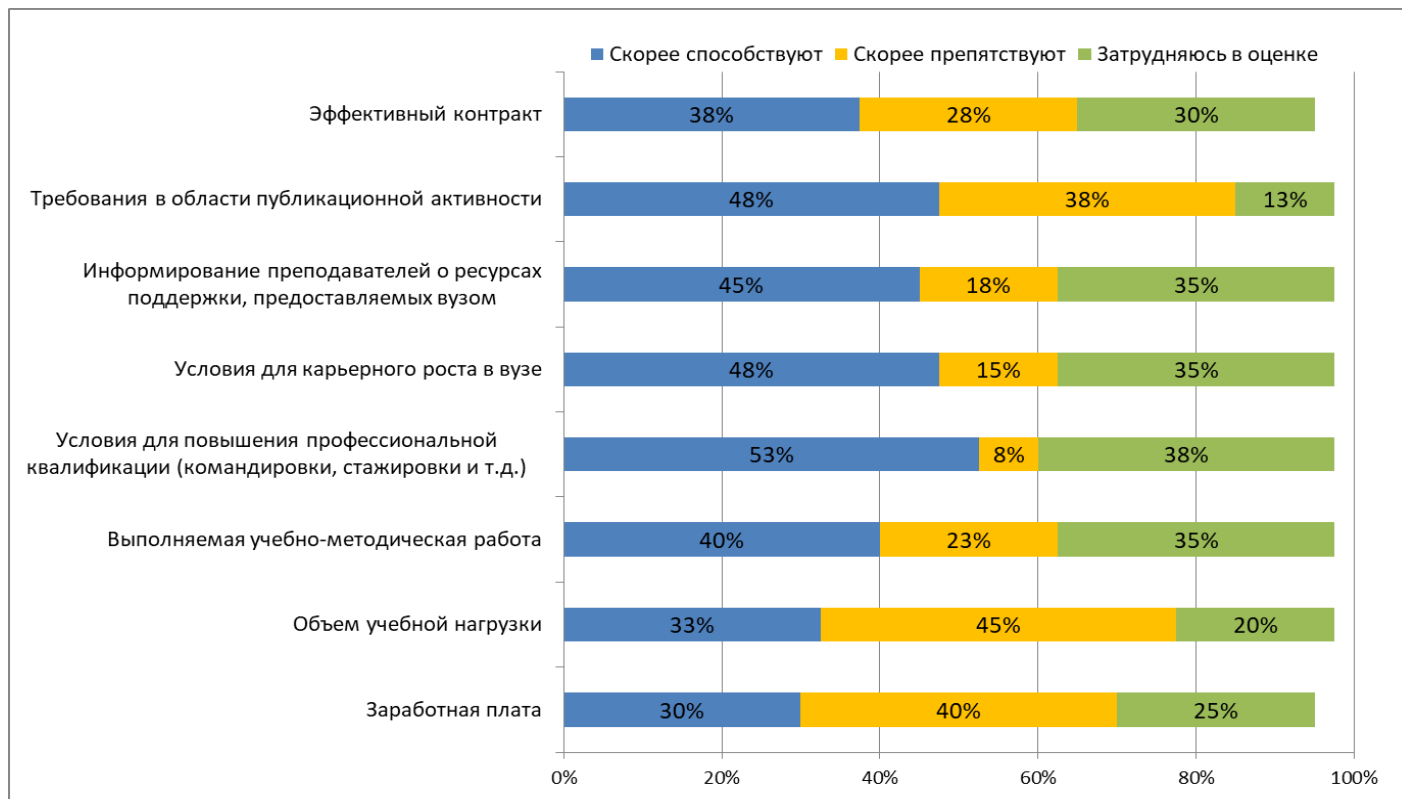
## 1.3. Молодые преподаватели в пространстве ЛЭТИ

### 1.3.1. Причины выбора ЛЭТИ как работодателя



В распределении ответов на этот вопрос на второе место вышел ответ «Иное». В «Ином» респонденты единодушно отметили факт своего обучения в ЛЭТИ и его окончания, например, «Это моя Alma mater», «Окончил ЛЭТИ», «Где учился, там и пригодился» и т.д.

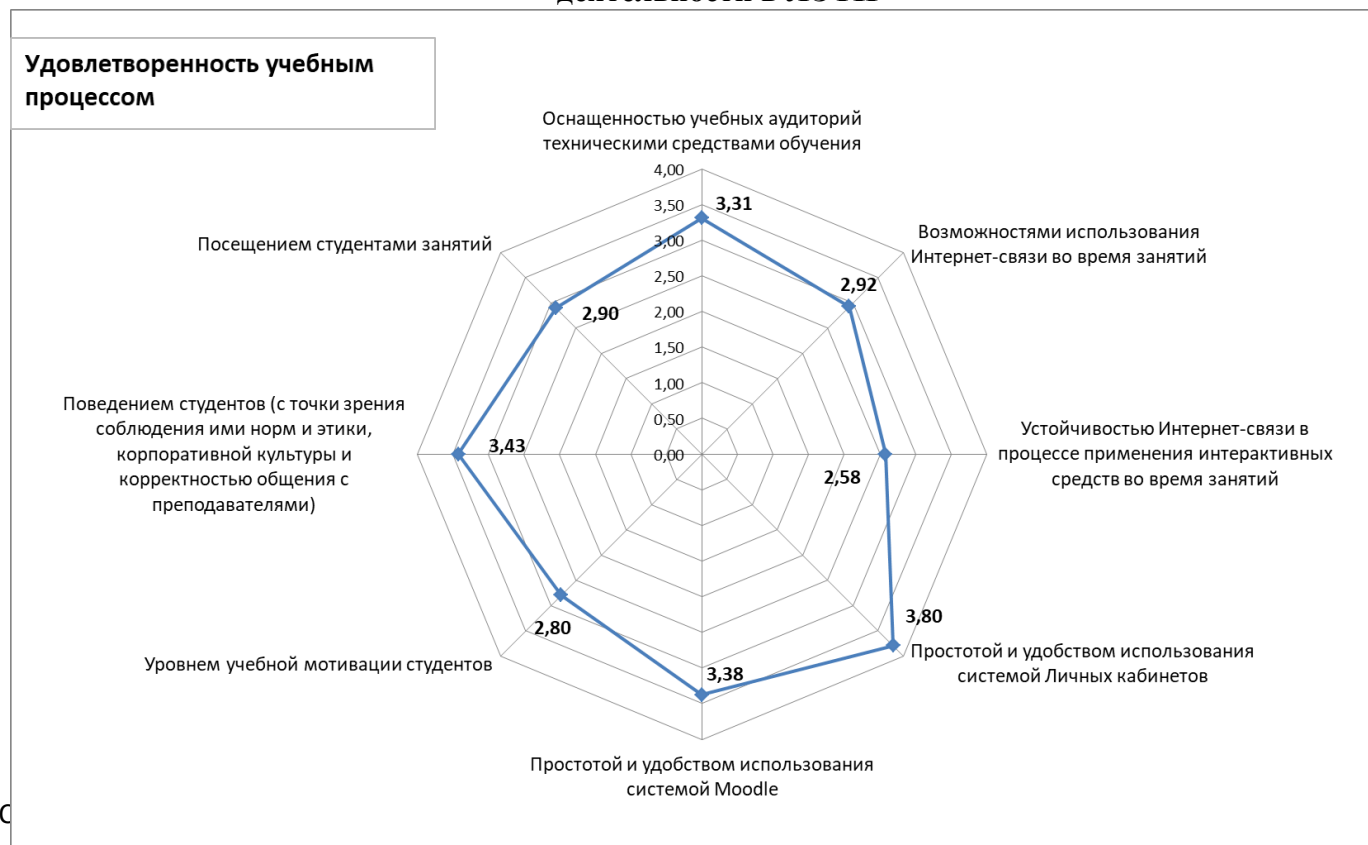
### 1.3.2. Факторы, способствующие и препятствующие успешной академической деятельности



Комментарии к ответам на вопрос:

- «Огромный объем учебной нагрузки!!!!»
- «ЭК не должен быть обязательным, тогда способствует»

### 1.3.3. Удовлетворенность молодых преподавателей аспектами профессиональной деятельности в ЛЭТИ

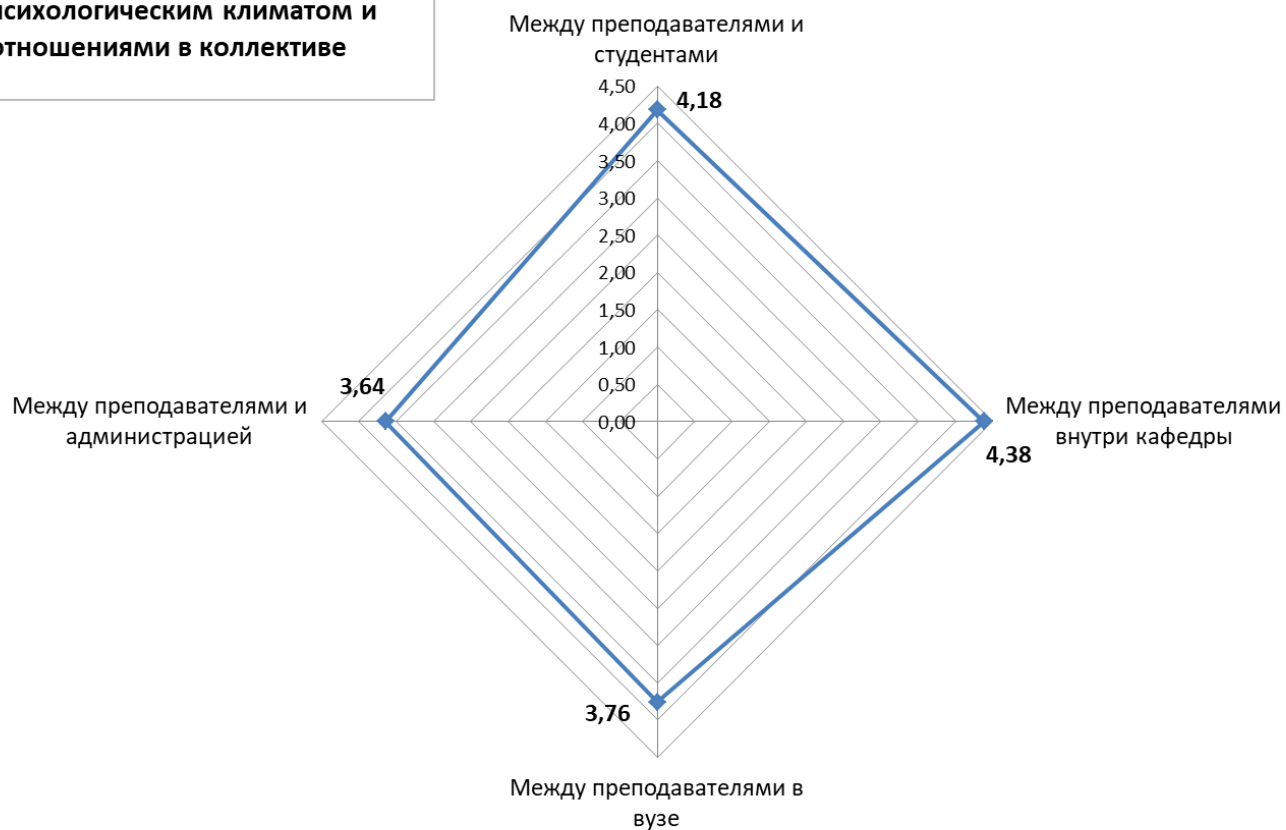


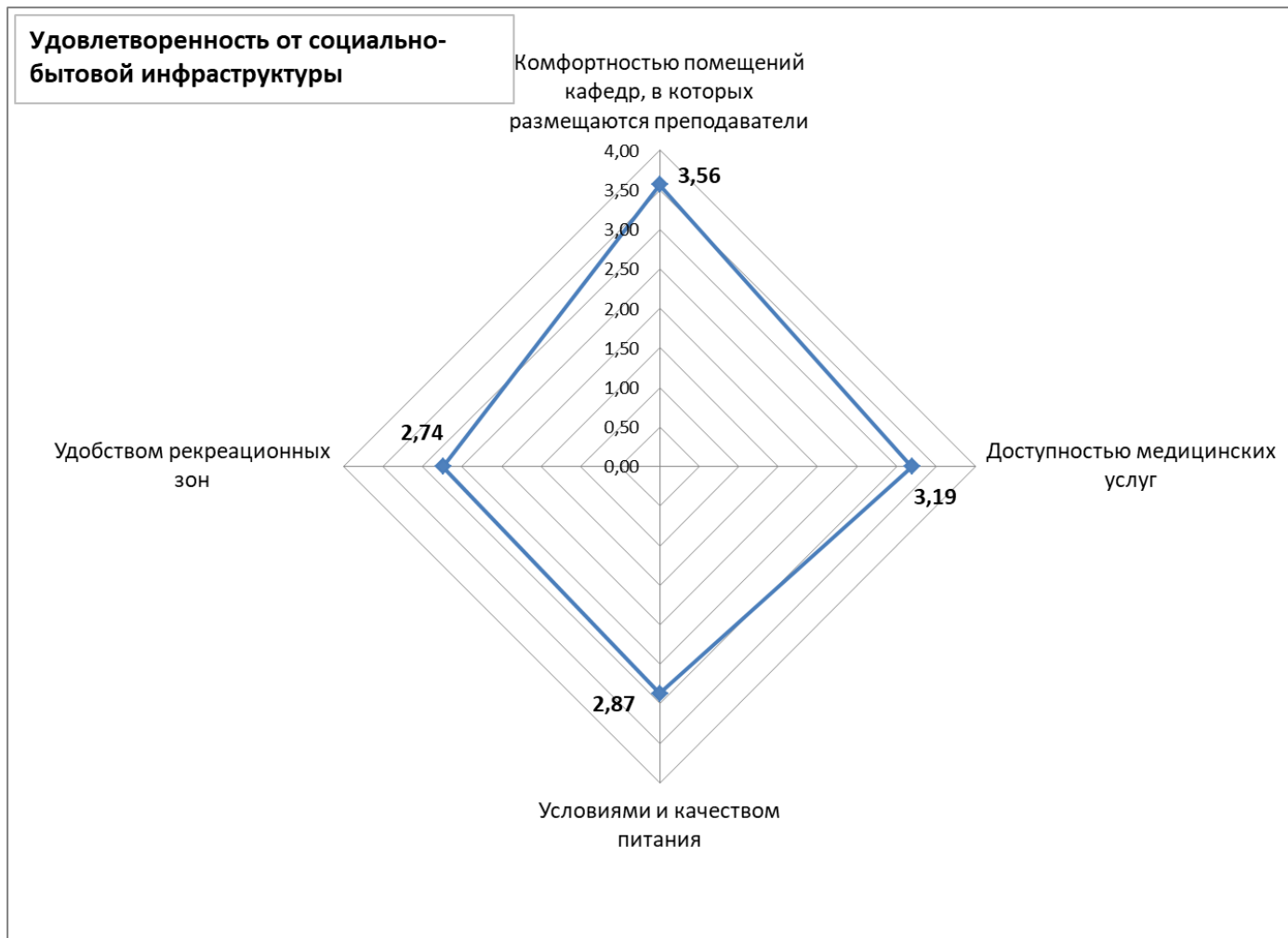


### Удовлетворенность научной деятельностью



### Удовлетворенность морально-психологическим климатом и отношениями в коллективе





### 1.3.4. Оценка респондентами мер стимулирования молодых преподавателей в ЛЭТИ

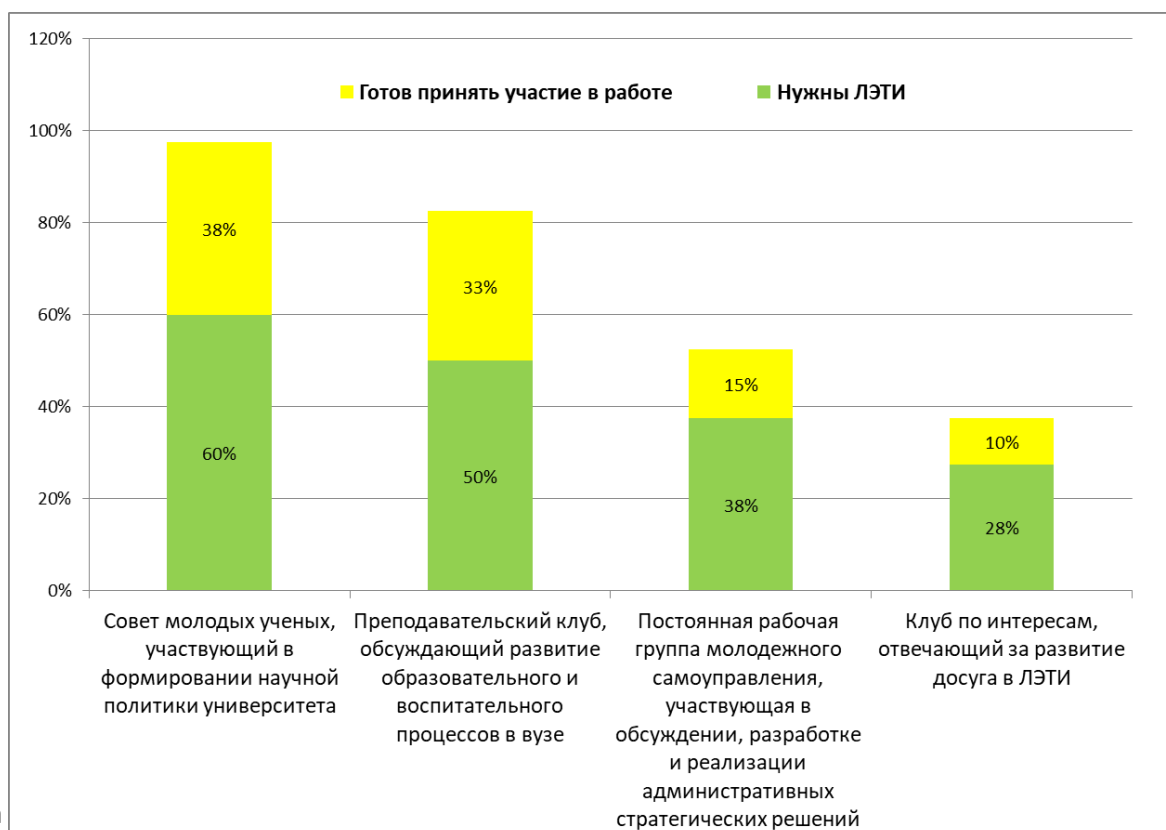


### 1.3.5. Социальная активность молодых преподавателей



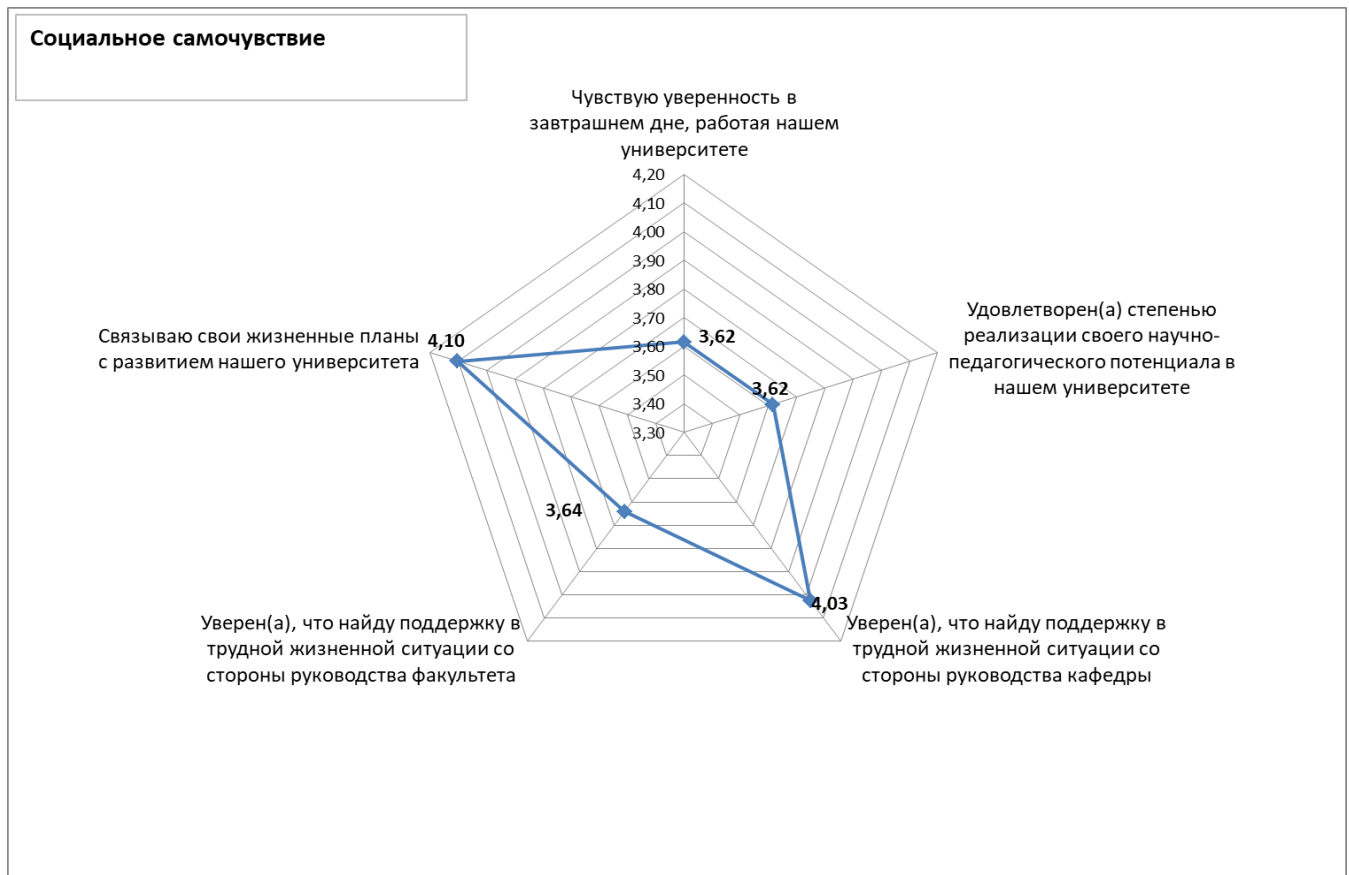
Формы социальной активности, в которых принимают участие молодые преподаватели ЛЭТИ:

- НУГМИ (Научно-учебная группа междисциплинарных исследований)
- IEEE, УМК, диссертационный совет
- Уч.совет ФЭА, уч. совет ИФИО
- НТС
- Член профсоюза работников
- Совет факультета
- Кружок олимпиадного программирования
- Совет факультета электроники
- Профком
- Член совета факультета
- Вхожу в руководство Альпклуба "ЛЭТИ"
- Секретарь двух государственных экзаменационных комиссий и член рабочей группы по формированию программы поддержки молодых преподавателей
- Являюсь ответственным за подачу статей по направлению «Физика» в журнал «Известия ЛЭТИ». Также привлекался в качестве эксперта - члена инвентаризационной комиссии (приказ № ОД/0507 от 27.10.2021)
- НТК Ученого совета ГФ

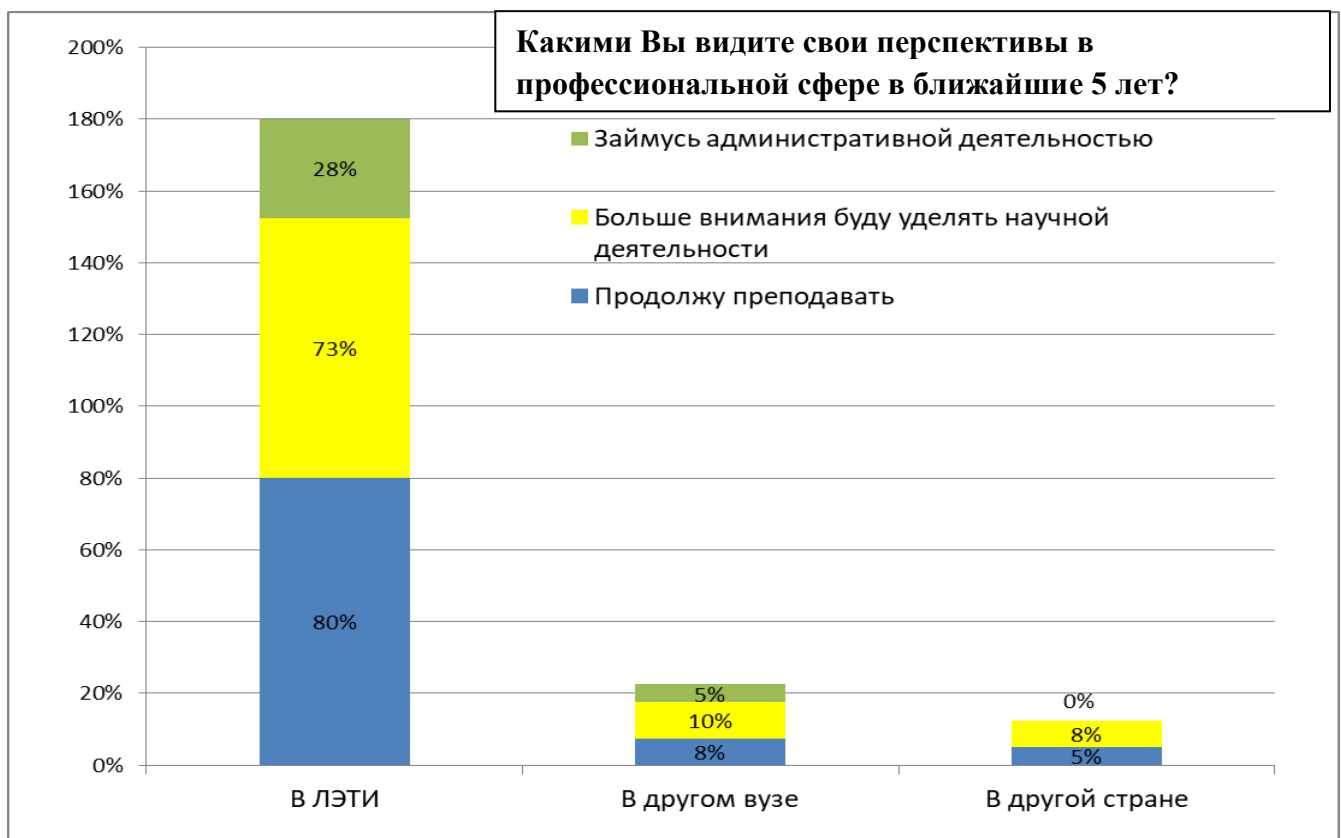


## 1.4. Перспективы развития академической карьеры

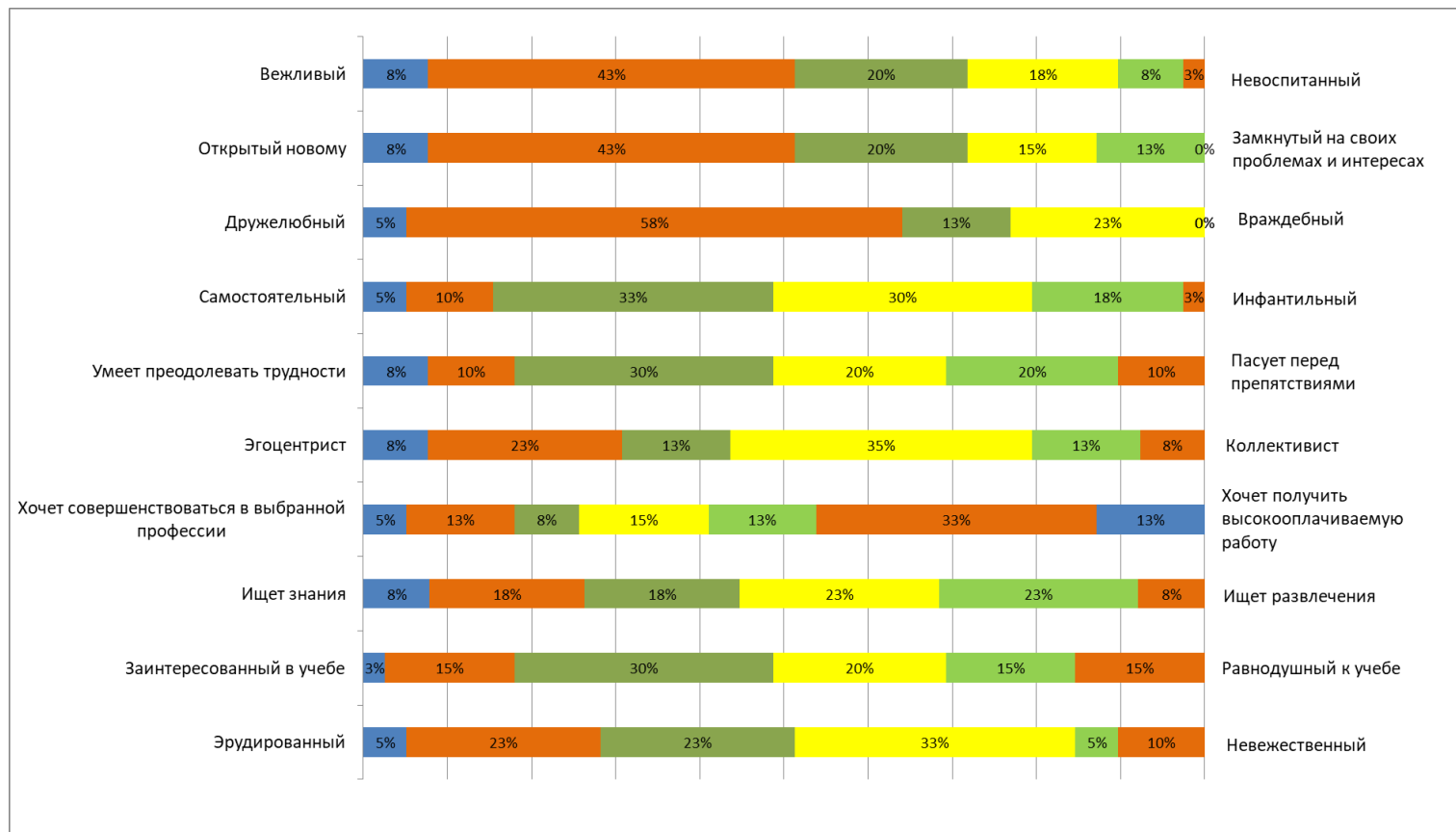
### 1.4.1. Факторы социального самочувствия, составляющие контекст для определения собственных перспектив в профессии молодыми преподавателями ЛЭТИ



### 1.4.2. Будущее молодого преподавателя ЛЭТИ



### 1.5. Портрет современного студента глазами молодых преподавателей ЛЭТИ



## 2. ВЫВОДЫ

1. В опросе приняло участие 40 респондентов, из них 68% работают только в ЛЭТИ. 5%, кроме ЛЭТИ, также работают в других вузах.

**2. Молодые преподаватели ЛЭТИ считают академическую профессию привлекательной, т.к. эта работа:**

- Интересная, творческая – 75%;
- Обеспечивает профессиональный и личностный рост – 55%;
- Дает возможность самостоятельности в деятельности – 53%.

При этом молодые преподаватели не ценят в академической профессии наличие продолжительного отпуска и не считают эту работу гарантированной, с низкой вероятностью ее потерять.

**Стать преподавателем университета респондентов побудило:**

- Интерес к научно-исследовательской деятельности – 68%;
- Интерес к педагогической деятельности – 55%;
- Рекомендации научного руководителя / преподавателей – 40%.

Всего 5% назвали в качестве мотива карьерный рост.

**Профессиональная самооценка преподавательских компетенций** молодыми преподавателями весьма высока. Они склонны считать себя преподавателями:

- Состоявшимися;
- Не имеющими психологических проблем, связанных с профессией;
- Способными ответить на любые вопросы студентов по своему предмету;
- Формирующими хорошие отношения с обучающимися;
- Легко находящими общий язык со студентами;
- Предпочитающими общаться со студентами лично, а не электронно.

На фоне высокой самооценки преподавательских компетенций респонденты склонны идентифицировать себя с учеными (см. п. 2.1).

**Главными факторами успеха** в жизни молодые преподаватели называют:

- Трудолюбие и добросовестность;
- Предприимчивость, находчивость;
- Качественное образование.

**Главными ценностями молодых преподавателей ЛЭТИ** является:

- Материальное благополучие – 65%;
- Возможность быть максимально полезным обществу – 58%;
- Сотрудничество, сплоченность в трудовом коллективе – 50%. Данная ценность была выявлена в ряду доминирующих в социологическом исследовании ценностного портрета НПР ЛЭТИ 2018 г.

Не являются ценными для молодых преподавателей ЛЭТИ:

- Высокая публикационная активность – 3%;
- Престиж профессии в обществе – 8%;
- Лидерство и конкуренция – 8%. Данная ценность была указана как значимая для респондентов соц. исследования НПР 2018 г.;
- Равенство возможностей – 10%.

Такие принятые в ЛЭТИ ценности, как (см. Этический кодекс СПбГЭТУ «ЛЭТИ») «Единство образования, науки и воспитания», «Единство правил и норм поведения для всех», «Академическая честность» получили поддержку менее чем у трети респондентов. Ценность

демократической атмосферы в университете (см. Этический кодекс СПбГЭТУ «ЛЭТИ») поддерживается третью респондентов – 33%.

**3. Молодые преподаватели выбрали ЛЭТИ в качестве своего места работы по следующим причинам:**

- Из-за высокого научного потенциала трудового коллектива – 55%;
- Из-за того, что учились и окончили ЛЭТИ – 43%.

Оценивая **факторы, способствующие и препятствующие успешной академической деятельности**, респонденты назвали:

в качестве способствующих:

- Условия для повышения профессиональной квалификации – 53% (38% респондентов затруднились оценить этот фактор, вероятно, в силу своей неосведомленности);

в качестве препятствующих:

- Объем учебной нагрузки – 45% (этот ответ сопровождался комментарием респондента: «Огромный объем учебной нагрузки!!!!»).

Некоторые факторы оценивались и как способствующие, и как препятствующие (с примерно одинаковыми объемами долей ответов):

- Заработная плата (30% - способствует, 40% - препятствует);
- Эффективный контракт (38% - способствует, 28% - препятствует), Этот ответ сопровождался комментарием респондента: «ЭК не должен быть обязательным, тогда способствует»);
- Требования в области публикационной активности (48%- способствует, 38% - препятствует).

Есть факторы, которые не смогли оценить более трети респондентов:

- Условия для повышения профессиональной квалификации;
- Информирование преподавателей о ресурсах поддержки, предоставляемых вузом;
- Условия для карьерного роста в вузе;
- Выполняемая учебно-методическая работа.

**Молодые преподаватели ЛЭТИ**

удовлетворены:

- Простотой и удобством использования системой ЛК;
- Уровнем признания научных достижений молодых ученых в университете;
- Морально психологическим климатом в университете, особенно между преподавателями внутри кафедр;
- Комфортностью помещений кафедр.

не удовлетворены:

- Возможностями использования и устойчивостью интернет связи, прежде всего во время занятий;
- Посещением студентами занятий;
- Уровнем учебной мотивации студентов;
- Уровнем навыков по подготовке и подаче заявок на научные конкурсы;
- Доступностью медицинских услуг;
- Условиями и качеством питания;
- Удобством рекреационных зон.

**Отношение молодых преподавателей к мерам стимулирования их деятельности в ЛЭТИ.** Более половины (55%) молодых преподавателей знают только о такой мере стимулирования в ЛЭТИ, как

- Об оплате публикаций в научных журналах

45% знают о существовании программ материальной поддержки. Обо всех остальных мерах стимулирования знает меньше трети респондентов.

В ответ на проективный вопрос о том, что бы стал развивать респондент, если бы занял административный пост в ЛЭТИ, молодые преподаватели чаще всего называли:

1. Финансовая поддержка в виде повышения заработной платы, оплаты публикаций и стажировок и т.д. «Повышенные коэффициенты оплаты педагогической деятельности»;
2. Поддержка стажировок: «Стажировки и курсы повышения квалификации в зарубежных ВУЗах»;
3. Сбалансированный расчет нагрузки, с учетом других видов занятости, кроме учебной: «Зависит от того, в чем их поддерживать. Если в работе преподавателями, то материально, а если поддерживать их в совмещении работы преподавателем и научной работы, то уменьшением преподавательской нагрузки в первую очередь, потому что **ОЧЕНЬ, ОЧЕНЬ, ОЧЕНЬ** сложно выполнять требования по Скопусам и WOF, и при этом проверять домашние, контрольные, готовиться к лекциям и семинарам».

Более подробные ответы представлены в Приложении 1и Приложении 2.

Преподаватели ЛЭТИ, которые заняты также в других вузах, в качестве эффективных мер стимулирования, применяющихся в других учебных заведениях, отметили «Материальное поощрение публикационной активности». Более подробные ответы представлены в Приложении3.

**В общественной жизни университета** участвуют чуть больше трети молодых преподавателей (37%).

Среди форм развития социальной активности наиболее важными молодые преподаватели считают общественные объединения молодых ученых, участвующие в формировании научной политики университета (например, Совет молодых ученых). На втором месте по степени важности выступают объединения, обсуждающие образовательные и воспитательные процессы (например, Преподавательский клуб). Подчеркивая важность подобных общественных объединений для вуза, сами респонденты не готовы принимать активное участие в их работе.

**4. Оценка перспектив развития академической карьеры** строится молодыми преподавателями в контексте следующих факторов социального самочувствия:

- Достаточно сильной связью жизненных планов респондентов с развитием ЛЭТИ;
- Уверенностью в поддержке со стороны руководства кафедрой.

На этом фоне подавляющее большинство респондентов (80%) собираются продолжать преподавательскую деятельность в ЛЭТИ, при этом больше внимания уделяя научным исследованиям.

**5. Портрет современного студента**, созданный респондентами данного опроса, содержит довольно много зон неопределенности, т.е. многие характеристики студента молодым преподавателям было оценить трудно. К наиболее четко выявляемым чертам портрета современного студента можно отнести:

- Дружелюбие;
- Открытость новому;
- Вежливость;
- Желание получить высокооплачиваемую работу.



### 3. РЕКОМЕНДАЦИИ по результатам социологического исследования:

1. Расширить объем выборки респондентов, поскольку доля ответивших в декабре 2021 – январе 2022 составила 15 % от общей численности ППС ЛЭТИ до 39 лет. Можно предполагать, что в этот объем вошли наиболее активные и мотивированные преподаватели.
2. Важно заметить, что подавляющее большинство респондентов отмечали, что для них ЛЭТИ является alma mater, что также могло создать флуктуации ответов. Поэтому следует предложить проведение дополнительного исследования среди молодых преподавателей, не обучавшихся в ЛЭТИ.
3. Респонденты не считают занятость в академической профессии гарантированной (с низкой степенью ее потерять), проявляют достаточно низкую уверенность в завтрашнем дне, но при этом хотели бы связать свое ближайшее будущее с ЛЭТИ. Такое сочетание результатов указывает на необходимость укрепления установки молодых преподавателей, что ЛЭТИ как работодатель может дать гарантии в долгосрочной занятости. При этом важно, чтобы у молодых преподавателей появилось более или менее ясное представление о карьерных треках в ЛЭТИ.
4. Судя по тому, что более трети ответивших затруднились в оценке таких факторов академической деятельности, как условия для повышения профессиональной квалификации; информирование преподавателей о ресурсах поддержки, предоставляемых вузом; условия для карьерного роста в вузе именно эти аспекты нуждаются в более широком и детальном информационном освещении. При этом важно учесть, что наибольшую степень доверия респонденты испытывают к кафедральным коллективам, поэтому информирование будет наиболее эффективным на кафедральном уровне.
5. Высокое доверие молодых преподавателей к кафедрам обуславливают потребность в проведении сопутствующего исследования по тематике мотивирования молодых преподавателей среди заведующих и заместителей заведующих кафедрами.
6. Меры поддержки:
  - главной ценностью для опрошенных выступает материальное благополучие, финансовая поддержка также выступает наиболее значимым фактором при оценке мер поддержки от университета. Формами материальной поддержки названы повышение заработной платы, надбавки, оплата публикаций и т.д.;
  - молодые преподаватели в большей степени склонны идентифицировать себя с учеными, чем с преподавателями. В связи с этим их больше интересуют меры поддержки, связанные с научной деятельностью, например, стажировки, особенно за рубежом, и повышения квалификации в области подачи заявок на научные конкурсы;
  - третьей мерой поддержки респонденты назвали сбалансированность в учебной нагрузке. Многие из них нуждаются в снижении учебной нагрузки с целью выделения времени для осуществления публикационной активности.
7. Совершенствования требуют такие стороны жизни в ЛЭТИ, как:
  - качество интернет связи в корпусах, помещениях и аудиториях вуза;
  - доступность медицинских услуг;
  - условия и качество питания в ЛЭТИ.