

**АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА**  
**опроса удовлетворенности стейхолдеров**  
**и выработки рекомендаций для улучшения процессов в ОП**  
**PhD Докторантуры по направлению «Общественное здравоохранение и медицина»**  
**(январь 2024г.)**

**I. Аналитическая справка - Опроса ППС**

На основе проведенного мониторинга от января 2024г. анкеты дали результаты указанные в диаграммах. Прошли опрос 6 ППС занятые в программе «PhD Докторантуры по направлению Общественное здравоохранение и медицина»,из них 1 (16,7 %) составил профессора,1 (16,7%)PhD доктор, 4 (66,6%) доцент кафедры.

Высокие результаты опроса показывают удовлетворительность учебным и научным процессом в вузе и удовлетворительность доступностью руководства и внутренним климатом в вузе.

В отношении вопроса о возможности ВУЗа для непрерывного развития потенциала ППС и для карьерного роста отметили 83,3% хорошо,то есть удовлетворены, а 16,7 % оценивают плохо, то есть это говорит о дальнейшей усилении работы в целях повышения потенциала ППС.

Преподаватели PhD докторантуры могут использовать собственные методы и инновации в процессе обучения на 100%,это было подтверждено при анкетировании.

Надо отметить, что 16,7%, ППС высказались плохо в отношении доступности необходимой научной и учебной литературы в библиотеках, остальные 83,3 % удовлетворены.

При оценке возможности профессионального и личностного роста для каждого сотрудника ППС дали хорошие результаты 83,3 %. В отношении поддержки ВУЗа и его руководства НИР ППС, в публикациях НИР 83,3 % ППС ответили хорошо, 16,7 % ответили что плохо.Из этих данных следует, что нужно усилить поддержку в отношении НИР ППС.

При оценке интернета в вузе весь состав ППС оценили как хорошо.

На вопрос как вы оцениваете признание Ваших успехов и достижений со стороны администрации ответили 83,3 % положительно, а 16,7% с позиции – плохо.

При оценке предоставление льгот на отдых, санаторно-курортное лечение ППС 83,3 % дали положительную оценку.а 16,7% оценили как плохо.

На основании выше указанных данных даны следующие рекомендации.

**Рекомендации:**

1. Разработать меры по непрерывного развития потенциала ППС в целях повышения потенциала ППС
2. Усилить доступность необходимой научной и учебной литературы в библиотеках.
3. Усилить работу с широким вовлечением ППС в учебный процесс, своевременного доведения руководства по недостаткам в работе.
4. Обеспечить доступ в публикации НИР ППС, а также доступ к международным библиотечным ресурсам со стороны вуза.
5. Обеспечить льготы на отдых, санаторно-курортное лечение.

## II. Аналитическая справка - опрос Обучающиеся

При аналитическом опросе участвовали 26 обучающихся, по стажу работ можно разделить на следующие показатели 0-3 лет 3,9%, 3-7 лет 42,3; 8-13 лет 34,6%; 14-20 лет 19,2%. Из этих данных можно сделать следующие выводы, что докторанты имеют достаточный стаж и опыт работы.

На вопрос достаточно ли времени, для чтобы заниматься научной работой и писать диссертацию 42,3 % докторантов ответили что хватает времени, 46,2 % докторантов ответили что частично хватает времени на научную работу, 11,5 % обучающиеся ответили, что не хватает времени заниматься НИРД.

57,7 % докторанты ответили, что докторанты являются членами совещательных органов (Ученый совет, Админ Совет, УМС, РГ ОП., СД), значит не все докторанты знают об этом.

Надо отметить что этот пункт имеет место в деятельности в вуза и ОП, а именно;

- в составе УСФ- членом является Исмаилов И.- 3 курс докторант, Пайзилдаев Т.- докторант 1 к., в решении УСФ принимает участие.
- В составе Админ.Совета факультета – Исмаилов И., Нуруев М., - 3 курс докторанты, Пайзилдаев Т., Сеитова А. -1 курс докторанты - в решениях АСФ.
- В составе УМС ОП – Абдумалик к. Н., 1 курс докторант, в обсуждении силлабусов, составлении их по Дублинским Дескрипторам 3 уровня.
- В составе РГ КОП также представлены докторанты - Эралиева Ж., Алимбекова А. Заирова И.
- Работает самостоятельный орган **Совет докторантов (СД)** – председатель Маматкулова Н., -3к.- входит в состав всех комиссий по оценке качества, в составе Ахунбаева Т. – 2 курс, проводит соц.опросы и анализ, доводит результаты до сведения всех заинтересованных сторон. СД путем обсуждения, могут свободно доводить до сведения руководства все проблемы и вопросы.

Удовлетворительность условиями и оснащением аудиторий докторанты отметили 92,3% положительную позицию, 7,7 % ответили что частично удовлетворительны.

Помощь Вуза в подготовке научной работы 92,3 % докторантов оценили как “да”, то есть Вуз участвует в научной работе докторантов и докторанты дают хороший отзыв. А 7,7% докторантов отмечают, что Вуз не участвует научной работе.

На вопрос удовлетворены ли организацией образовательного процесса в вузе 80,8 % ответили, что удовлетворены. 19,2% докторантов были частично удовлетворены.

92,3 % докторантов отмечают, что есть доступ к ресурсам вуза и клиник, лабораторий, где проводится подготовка диссертации. 80,8% опрошенных, считают достаточными библиотечный фонд/ресурсы, позволяющие качественно работать над диссертацией, 15,4 % отвечают, что частично удовлетворены.

Публикация статьи за период обучения на докторантуры составило 50% да, то есть опубликовали статьи. А 50 % ещё не опубликовали.

Выступления на конференциях по теме диссертации 38,5%, а не выступили 61,5%. Преподаватели докторантуры обладают 100 % профессионализмом и компетентностью, дали такую оценку опрошенные.

На удовлетворенность совместной работы с научным внешним и местным руководителями дали положительную оценку 88,5% участников.

При беседе с группой докторантов в январе 2024 г. были высказаны сложности и недостаток времени, загруженность со стороны кафедры, как причины для недостаточной работы над НИРД.

В связи с вышеизложенными были разработаны следующие рекомендации:

### **Рекомендации:**

1. Широко доводить до обучающихся вопросы, рассматриваемые на коллегиальных органах с активным привлечением докторантов.
2. проводить беседы с фокус –группами для выявления проблемных мест и скорейшего выполнения предложений для улучшения работы.
3. Увеличить доступ к международным библиотечным фондам/ресурсам, позволяющие качественно работать над диссертацией.
4. Активизировать работу СД (совета докторантов по качеству), актуализировать и решать своевременно проблемы рассматриваемые на СД.
5. Активизировать выступления на конференциях на местном и зарубежном уровнях.
6. Увеличить доступ к международным журналам, для усиления публикации статьи.

### **III. Аналитическая справка - опрос Работодателей**

Докторанты ООП работают на кафедрах ОшГУ, в клиниках г. Ош, поэтому работодатели представлены как из образовательных учреждений, так и практического здравоохранения.

Можно сказать, что в целом работодатели удовлетворены заинтересованностью вуза в укреплении связей, встречи носят плановый характер. 83,3% работодателей 1 раз квартал для обсуждения вопросов докторантуры проводятся встречи.

Уровень стимулирования и привлечения практиков к образовательному процессу 66,7 % отметили как высокий, 33,3 % как средний.

На вопрос содержание программы удовлетворяет ли Вашим потребностям, работодатели ответили 50% высокий, 50 % средний. При оценке уровня возможности совмещать преподавание с научными исследованиями 66% опрошенных дали положительный (высокий) ответ, 16,7 % средний, 16,7 низкий ответ.

По мнению работодателей руководство и администрация вуза воспринимает критику очень правильно.

На вопрос-Какие навыки больше всего в докторантах вы замечаете? Теоретические знания -33,3%, умение работать в команде 33,3%, умение проявлять инициативу в работе 33,3%

На вопрос - Оцените уровень возможности совмещать преподавание с практической деятельностью? 64% опрошенных считает средним, 35 % высоким, значит необходимо создать гибкие условия для практиков для активного участия в учебном процессе.

100% довольны знаниями докторантов, получаемым в данном вузе, считают, что оно соответствует реалиям требований современного рынка труда.

В широкой форме идет участие работодателей в жизни вуза по нескольким аспектам (в организации практик студентов, представлении вакансий, совместных организаций конференций).

При беседе с фокус группами работодателей было слабое информирование о ОП, что также показало недостаток работы в этом направлении.

### **Рекомендации**

1. Усилить привлечение практиков к учебному процессу в плане формирования темы НИРД, их коррекцию, определяя прикладное направление.
2. Создать привлекательные условия для работы практиков
3. Усилить работу с работодателями в плане тесного опроса бесед, встреч, не ограничиваться анкетированием.

4. Проводить широкое информирование о ООП с охватом всех заинтересованных сторон
5. Усилить уровень стимулирования и привлечения практиков к образовательному процессу.
6. Разработать программы удовлетворяющие потребности работодателя

Все данные рекомендации надо ввести в работу в срок в течении 3 месяцев.

Провела анализ член СД – Ахунбаева Т. – докторант 2 г.  
январь 2024г.

Руководитель программы А. Момунова  
01.02.2024г.