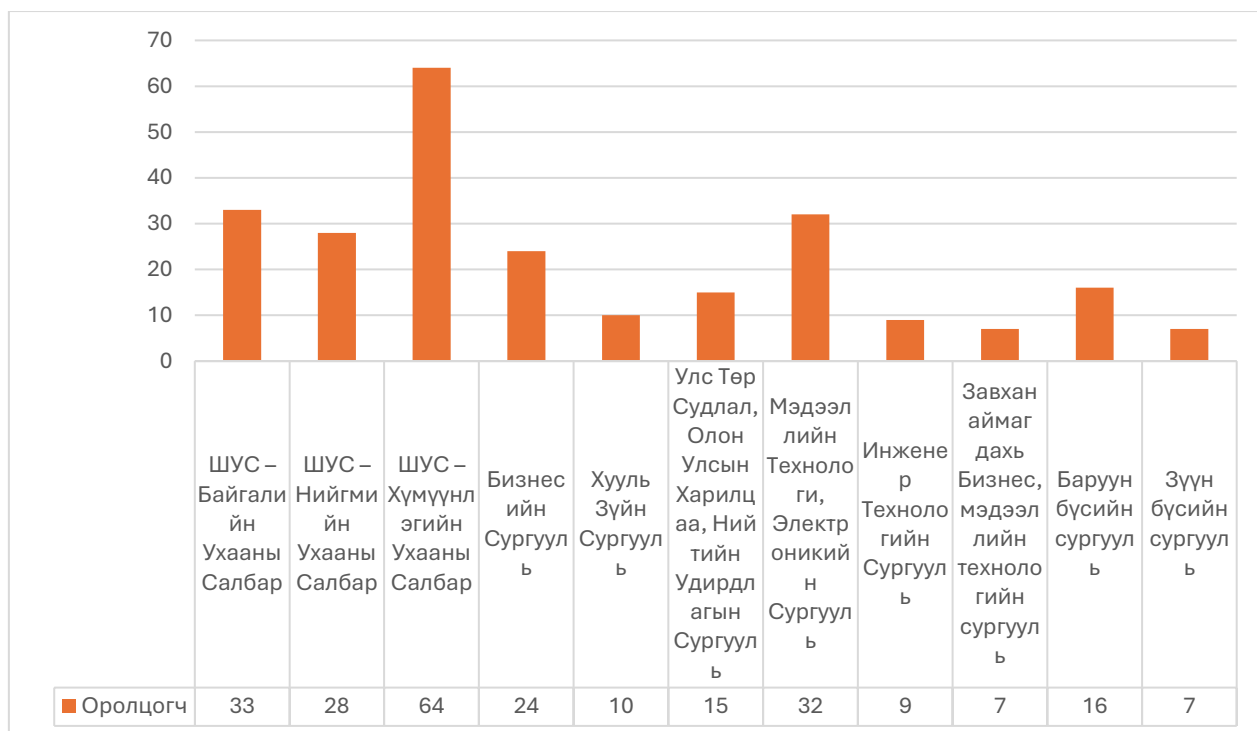


МУИС-ийн Багшийн сэтгэл ханамжийн судалгааны тайлан

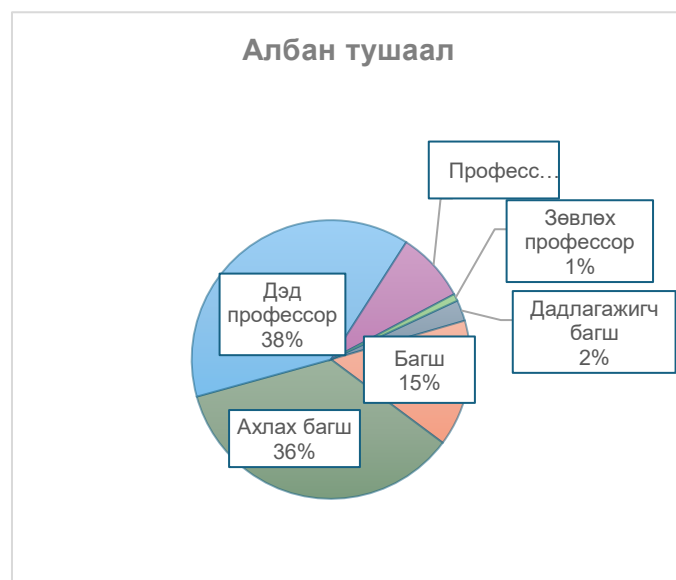
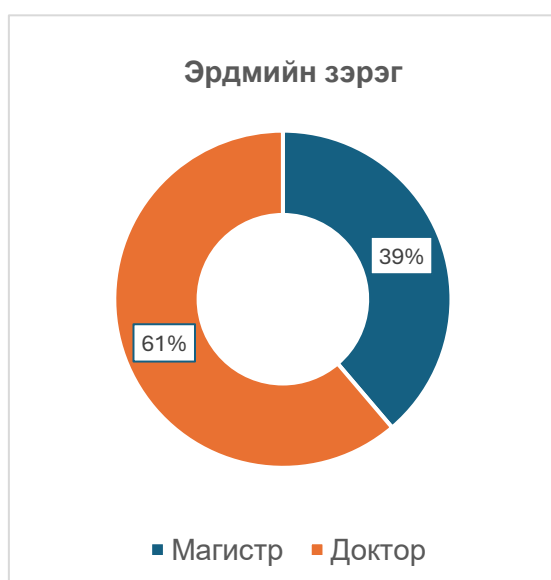
МУИС-ийн багш нарын “Ажлын байрны сэтгэл ханамж”-ийн судалгаа нь багшийн ажиллах орчин, мэргэжлийн хөгжил, ажлын байрны уур амьсгал, удирдлага, хамт олон болон ажил, амьдралын тэнцвэр зэрэг хүчин зүйлсийг цогцоор нь үнэлэх зорилготой юм.

I. Ерөнхий мэдээлэл.

Судалгаанд оролцсон багш нар бүрэлдэхүүн сургуулиар:



Эрдмийн зэрэг, албан тушаал:



II. Ажлын агуулга ба үүрэг

● (1) Огт санал нийлэхгүй ● (2) Санал нийлэхгүй ● (3) Аль нь ч биш ● (4) Санал нийлнэ ● Бүрэн санал нийлнэ

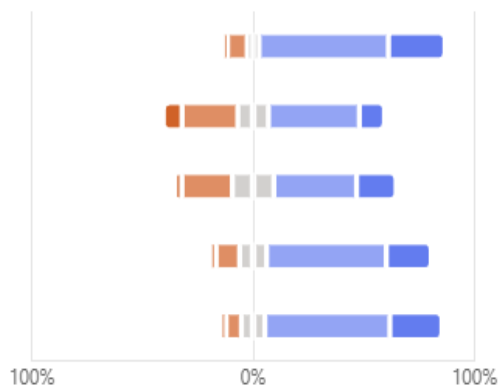
Миний ажлын байрны тодорхойлолт ойлгомжтой, үүрэг хариуцлага тодорхой байна.

Миний ажлын ачаалал зохистой түвшинд байна.

Миний сургалтын ачаалал эрдэм шинжилгээний ажлын маань ачааллаас хэт их байна.

Би өөрийн ажлын үр дүнгээс урам зориг авдаг.

Миний ажил их сургуулийн эрхэм зорилго, стратегитай нийцдэг.



III. Их сургууль, хамт олны харилцаа

● (1) Огт санал нийлэхгүй ● (2) Санал нийлэхгүй ● (3) Аль нь ч биш ● (4) Санал нийлнэ ● (5) Бүрэн санал нийлнэ

Их сургууль бүхэлдээ эерэг соёлыг дэмждэг, ил тод, хамтын хариуцлагад суурилсан зарчмыг баримталдаг.

Их сургуулийн соёл, уур амьсгал маш сайхан гэж боддог.

Манай хамт олон надад хүндэтгэлтэй, эерэг ханддаг.

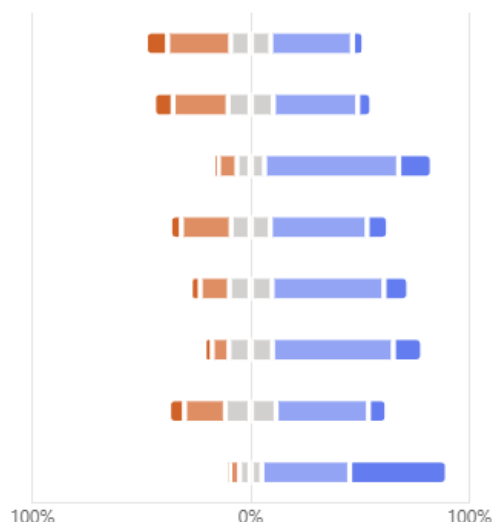
Манай хамт олон нээлттэй, дотоод хамтын ажиллагаатай.

Хамтран ажиллагсад бие биенээ дэмждэг, тусалдаг.

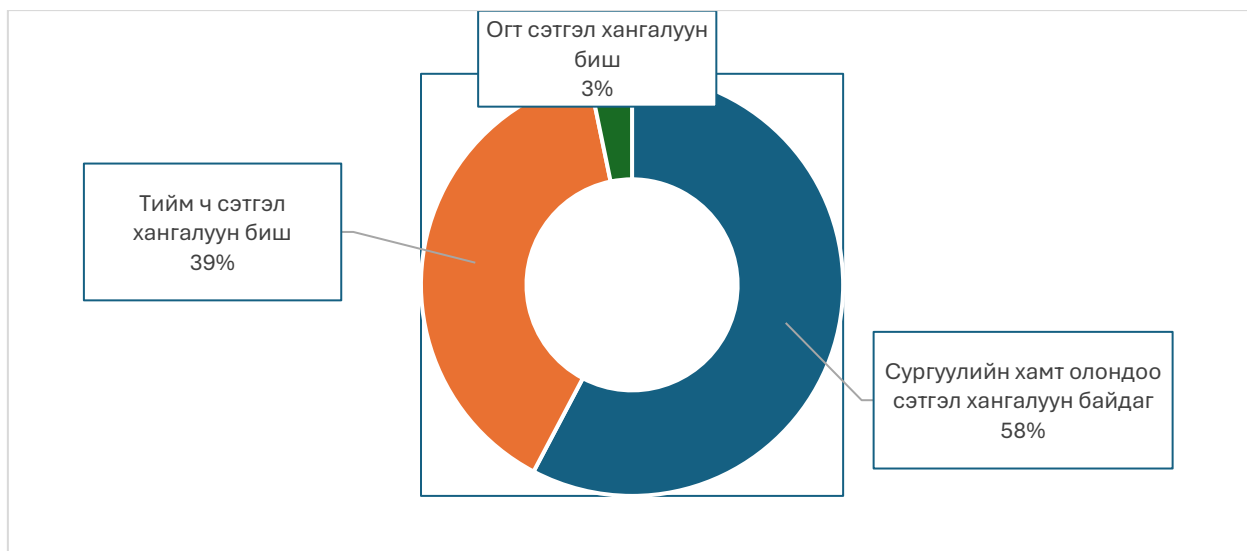
Миний санал, бодлыг хамт олон маань хүлээн авдаг.

Хамт олны хооронд мэдээлэл солилцоо сайн байдаг.

Би МУИС-ийн БАГШ гэдгээрээ бахархдаг



Та одоогийн ажиллаж буй бүрэлдэхүүн/салбар сургуулийнхаа хамт олонд сэтгэл хангалуун байдаг уу? гэсэн асуултад судалгаанд оролцсон багш нарын 58 хувь нь сэтгэл хангалуун байдаг гэж хариулсан байна.



IV. Удирдлага, төлөвлөлт ба оролцоо

Удирдлагын шийдвэр гаргалтад багш нарын оролцоо, мэдээллийн ил тод байдал харьцангуй сул байгаа нь зарим асуултад илэрч байна. Багш нарын санал бодлыг бодитоор тусгах механизм дутмаг байна.

● (1) Огт санал нийлэхгүй ● (2) Санал нийлэхгүй ● (3) Аль нь ч биш ● (4) Санал нийлнэ ● (5) Бүрэн санал нийлнэ

Багш нарын ихэнх нь МУИС-ийн эрхэм зорилго, алсын хараа, үнэт зүйлсийг ойлгодог гэж боддог.

МУИС-ийн эрхэм зорилго, алсын хараа, үнэт зүйл тодорхой бөгөөд ойлгомжтой.

Удирдлагууд багш нарыг мэргэжлийн үүднээс хүндэтгэж харьцдаг.

Удирдлагууд багш нарын санал бодлыг сонсож, авч үздэг.

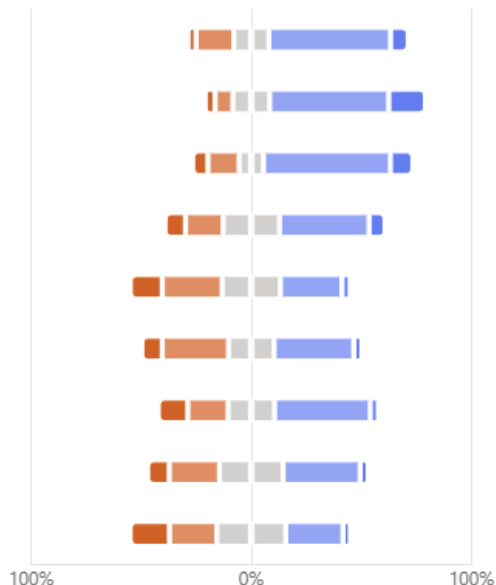
Шийдвэр гаргах үйл явц ил тод байдаг.

Багш нар их сургуулийн бодлого, төлөвлөгөөнд оролцох, нөлөөлөх боломжтой байдаг.

Удирдлагууд шударга, ёс зүйтэй ханддаг.

Сургуулийн дээд түвшний удирдлагад багш нарын төлөөлөл хангалттай байдаг.

Удирдлагууд хөрөнгө босгох, санхүүгийн нөөцийг удирдах, үр ашигтай ашиглах тал дээр үр дүнтэй ажилладаг.



V. Их сургуулийн дэмжлэг ба нөөц

Багшийн ажиллах нөхцөл, ачааллын зохицуулалт сайжруулах нэн шаардлагатай,

● (1) Огт санал нийлэхгүй ● (2) Санал нийлэхгүй ● (3) Аль нь ч биш ● (4) Санал нийлнэ ● (5) Бүрэн санал нийлнэ

Ажлаа гүйцэтгэхэд шаардлагатай материаллаг нөөц хангалттай байдаг.

Ажлын байр, тоног төхөөрөмжийн нөхцөл тохиромжтой, сайн бүрдсэн.

Мэдээллийн технологийн үйлчилгээ найдвартай, шуурхай байдаг.

Номын сан, судалгааны нөөцөд хандах боломж хангалттай байдаг.

Захиргааны, бичиг хэргийн дэмжлэг шуурхай, үр дүнтэй байдаг.

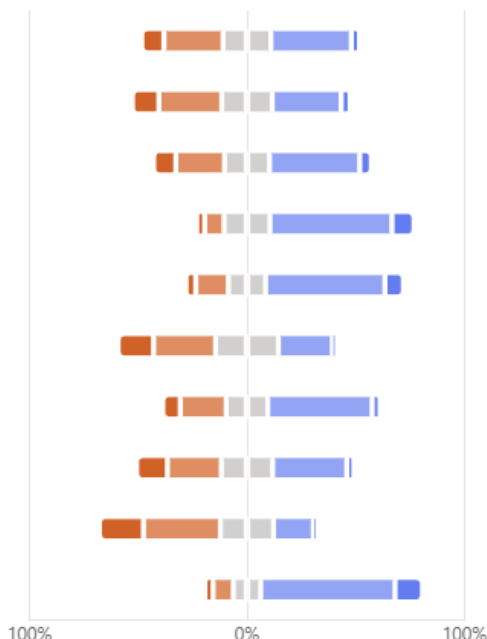
Сургуулийн төсөв, хөрөнгийн нөөц нь чухал зорилтуудыг хэрэгжүүлэхэд хангалттай.

Сургуулийн ашигладаг онлайн мэдээллийн сан, судалгааны платформууд хангалттай баялаг, хүртээмжтэй.

Сургууль, ажлын байр маань судалгаа хийх орчныг бүрдүүлсэн.

Сургуулийн хичээлийн байр, барилга, байгууламж нь орчин үеийн стандартын дагуу тохижуулсан, ажиллахад ая тухтай,...

Шаардлагатай үед чөлөө авах боломж байдаг.



VI. Цалин, хангамж, урамшуулал

● (1) Огт санал нийлэхгүй ● (2) Санал нийлэхгүй ● (3) Аль нь ч биш ● (4) Санал нийлнэ ● (5) Бүрэн санал нийлнэ

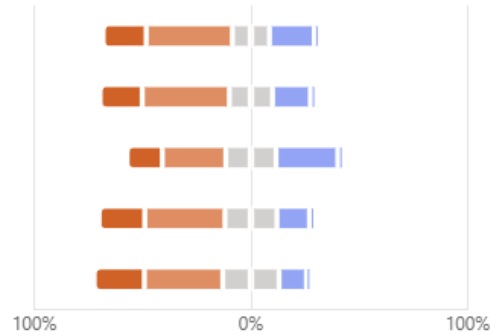
Миний цалин ажил үүрэг, хариуцлагад тохирдог.

Цалин маань миний мэргэжлийн ур чадварт дүйцдэг.

Цалингийн нэмэгдэл, урамшуулал шударга, ойлгомжтой байна.

Их сургууль багш нарын хөдөлмөрийг бодитоор үнэлдэг гэж боддог.

Их сургуулийн хангамжийн бодлого сайн.



Багш нар өөрийн орлогын түвшинд хэр сэтгэл ханамжтай талаар асуухад 46 хувь нь дунд зэрэг гэж хариулсан бол их сургуулийн урамшууллын тогтолцоонд 41 хувь мөн дунд зэрэг гэж хариулжээ.



Багш нарын цалин хангамж,

урамшууллын тогтолцоо хангалтгүй гэж хангалтгүй байгааг илтгэнэ.

VII. Ажлын аюулгүй байдал ба эрүүл мэнд

● (1) Огт санал нийлэхгүй ● (2) Санал нийлэхгүй ● (3) Аль нь ч биш ● (4) Санал нийлнэ ● (5) Бүрэн санал нийлнэ

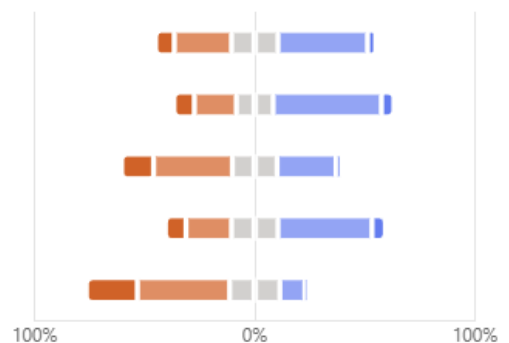
Ажлын орчин эрүүл, аюулгүй нөхцөлтэй.

Би ажил ба хувийн амьдралын тэнцвэрийг хадгалж чаддаг.

Их сургууль багш нарын эрүүл мэндийг хамгаалах бодлого сайн хэрэгжүүлдэг.

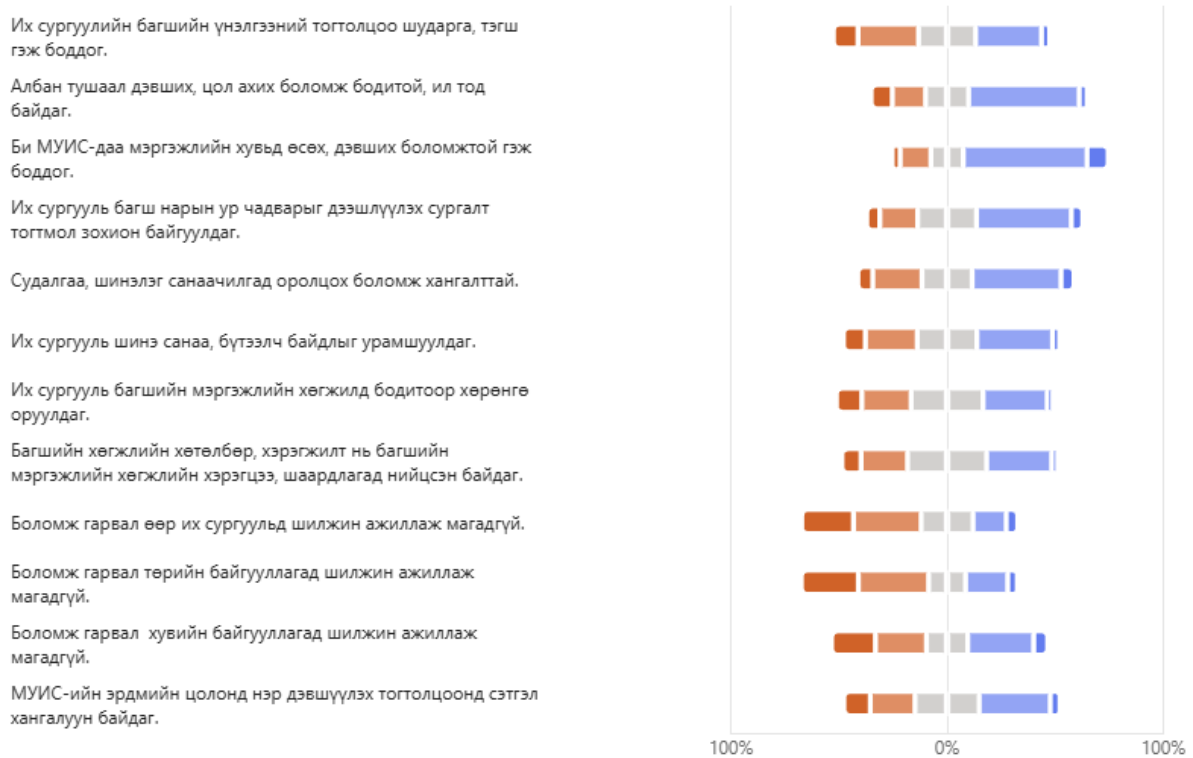
Би ажлын байрандаа сэтгэл санааны хувьд аюулгүй, тайван байдлыг мэддэг.

Стресс бууруулах, дэмжлэг авах тогтолцоо байгууллагад бий.



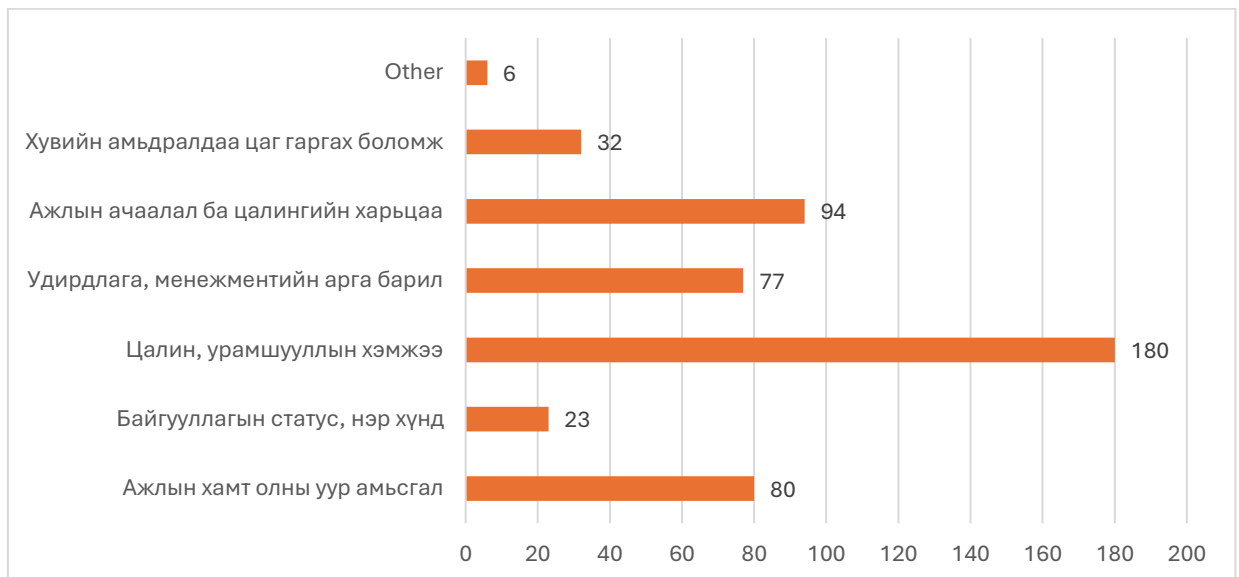
VIII. Карьер, мэргэжлийн хөгжил

● (1) Огт санал нийлэхгүй ● (2) Санал нийлэхгүй ● (3) Аль нь ч биш ● (4) Санал нийлнэ ● (5) Бүрэн санал нийлнэ

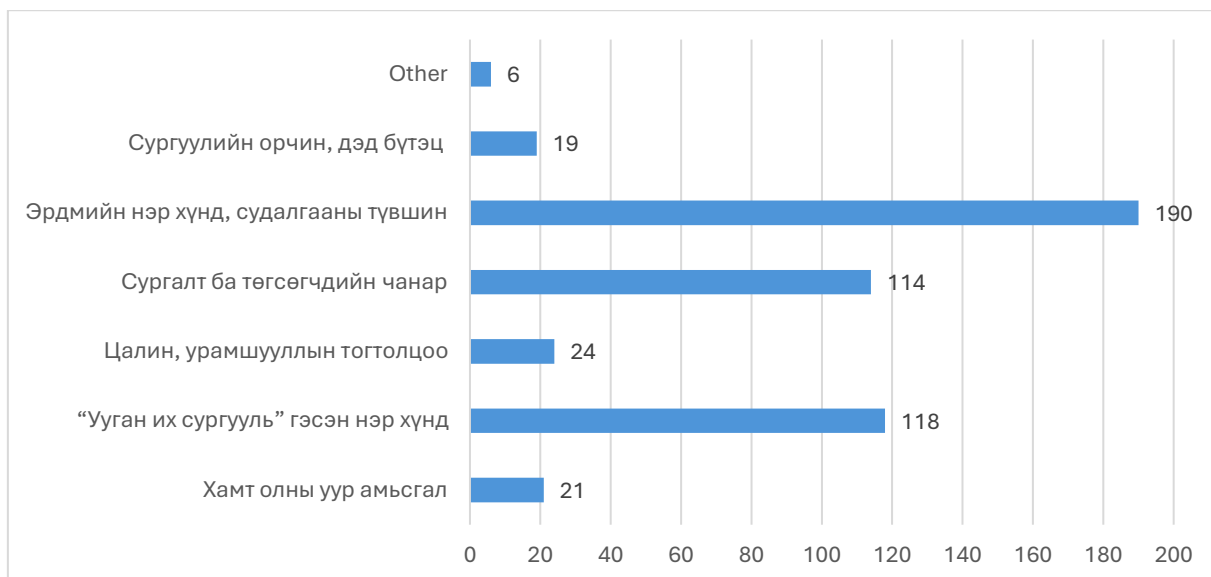


Боломж гарвал өөр байгууллагад шилжих сонирхол харьцангуй өндөр байна.

Хэрэв ажлаа солих бол **цалин хангамж, ажлын ачаалал, карьерын боломж** хамгийн чухал хоёр шалтгаан болж байна.



Та МУИС-ийн “брэнд” гэж юу гэж ойлгодог вэ? Таны бодлоор манай их сургуулийн онцлог, бахархал, нэр хүндийг илтгэх хамгийн чухал хоёр зүйл юу вэ? гэсэн асуултад:



IX. Дүгнэлт

Судалгааны үр дүнгээс харахад багш нарын сэтгэл ханамж **дунд зэрэг** түвшинд байгаа бөгөөд гол асуудлууд нь:

- Цалин, урамшууллын тогтолцоо
- Ажлын ачаалал, ажлын нөхцөл
- Удирдлагын нээлттэй байдал ба оролцоо
- Мэргэжлийн хөгжлийн боломж гэсэн чиглэлд төвлөрч байна.

Багш нарын сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэхийн тулд системийн түвшний шинэчлэл, урамшууллын бодлогыг оновчтой болгох, удирдлага–багш нарын харилцааны ил тод байдлыг нэмэгдүүлэх шаардлагатай.