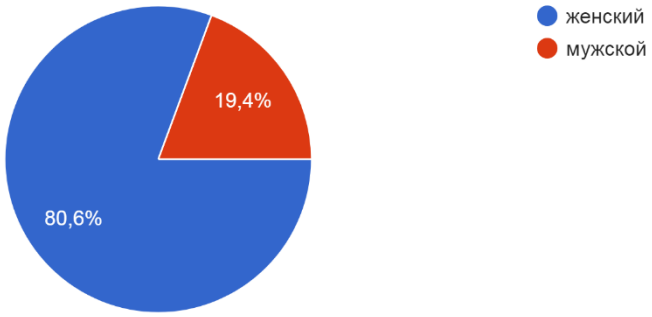
Оценка удовлетворенности педагогических работников качеством образовательной деятельности в ГБПОУ Республики Марий Эл "Строительно-промышленный колледж"

С целью определения уровня удовлетворенности педагогических работников качеством образовательной деятельности в ГБПОУ Республики Марий Эл «Строительно-промышленный колледж» был проведен опрос.

В опросе приняло участие 32 педагогических работника. Полученные результаты отражены в диаграммах.

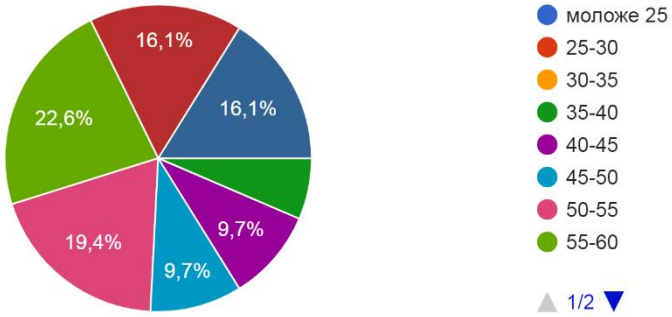
Ваш пол?

31 ответ



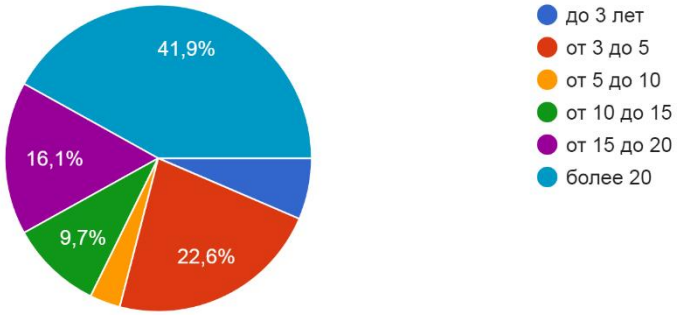
Ваш возраст?

31 ответ



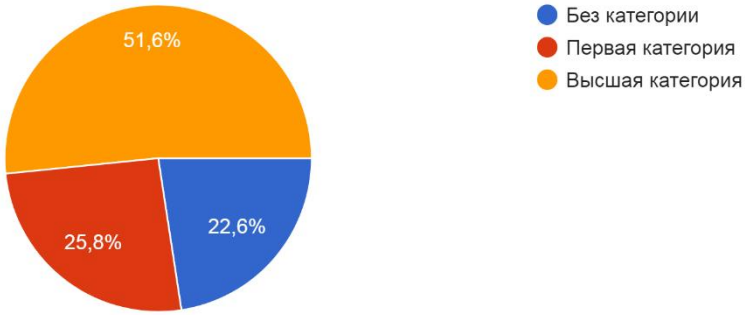
Ваш стаж работы в колледже?

31 ответ



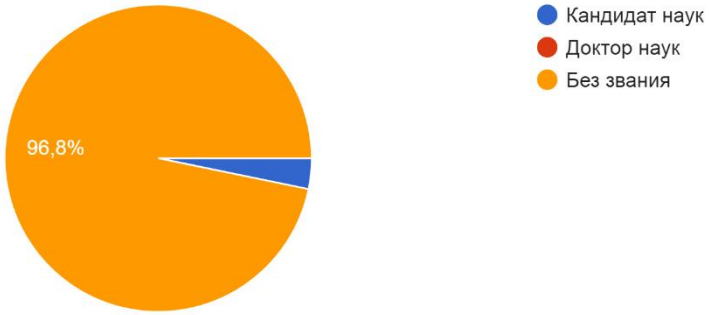
Ваша квалификационная категория?

31 ответ



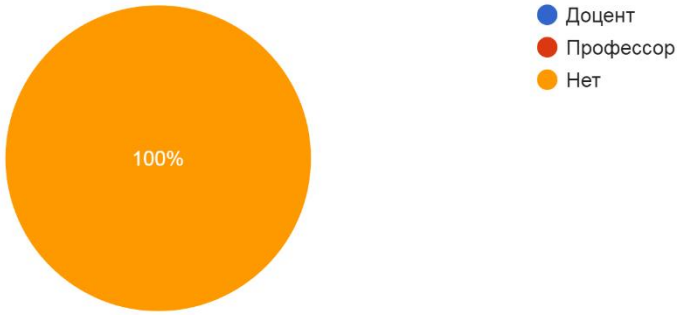
Наличие ученой степени

31 ответ



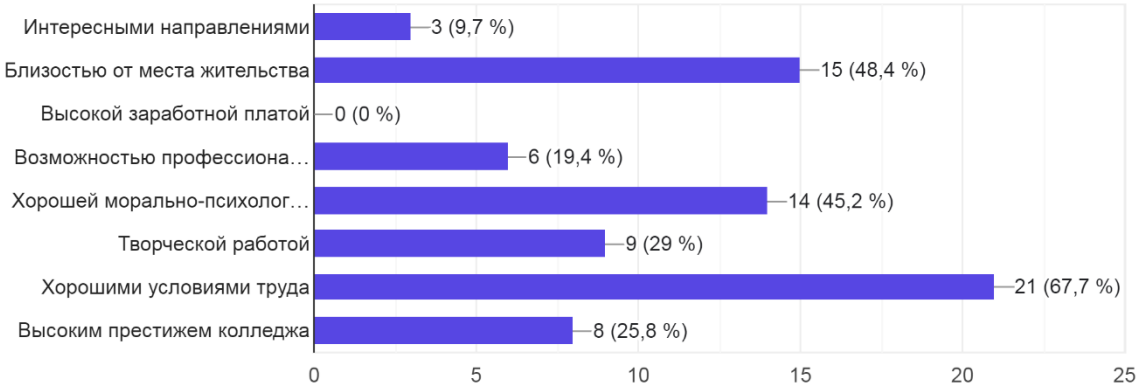
Наличие ученого звания

31 ответ



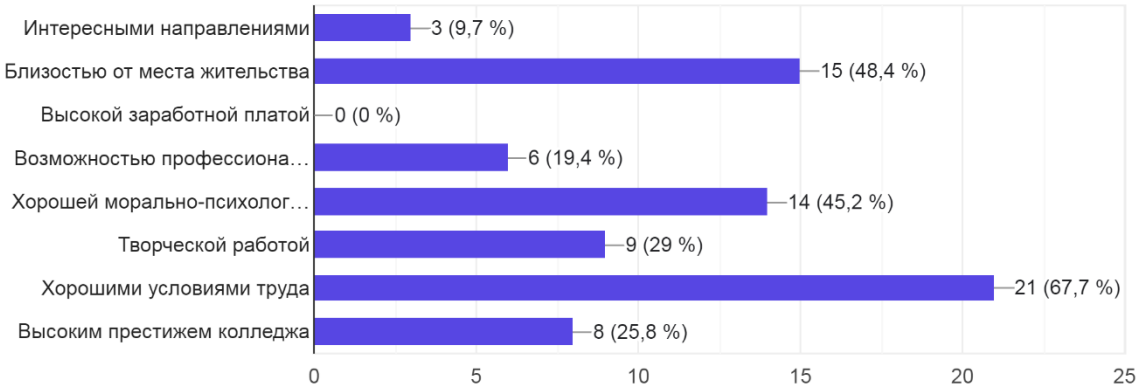
Чем вас привлекает работа в колледже? (не более 3-х вариантов ответов)

31 ответ



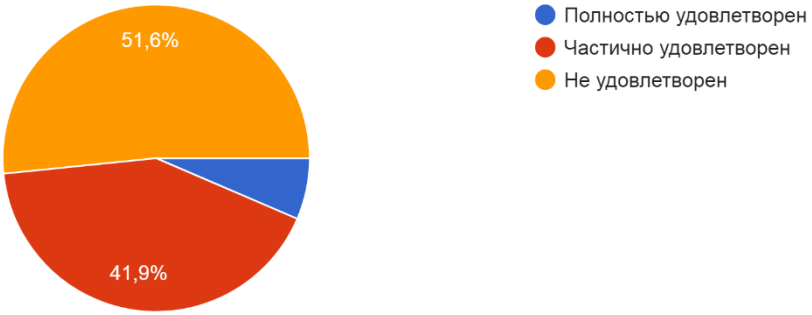
Чем вас привлекает работа в колледже? (не более 3-х вариантов ответов)

31 ответ



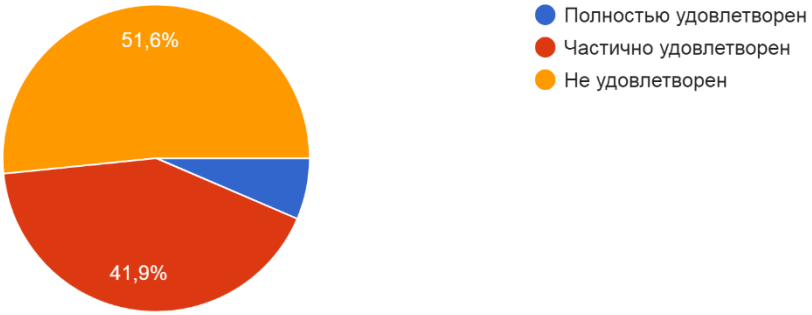
Удовлетворены ли Вы применяемой системой оплаты труда, премирования?

31 ответ



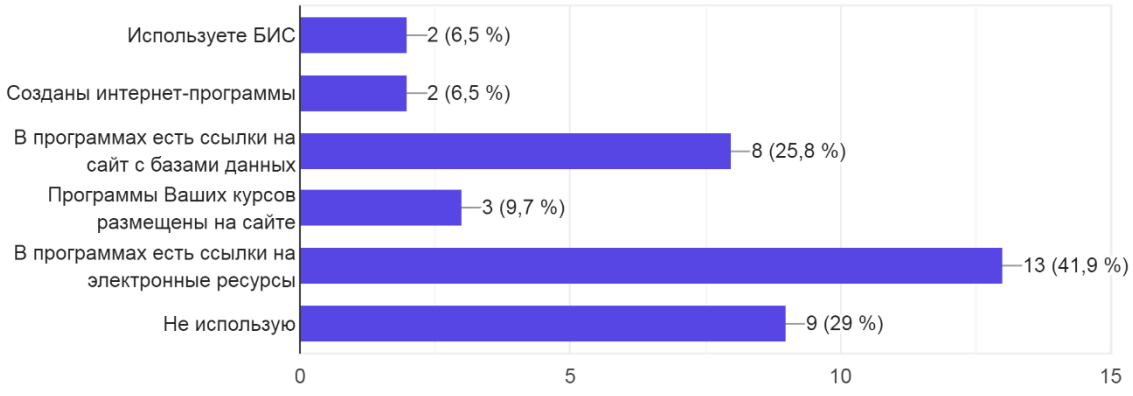
Удовлетворены ли Вы применяемой системой оплаты труда, премирования?

31 ответ



Используете ли Вы в программах учебных курсов, которые Вы читаете, электронные ресурсы Интернета? (можно выбрать несколько вариантов)

31 ответ



Как Вы, скорее всего, поступите, если обнаружите в сданной Вам студенческой письменной работе наличие явного плагиата?

31 ответ



Как Вы, скорее всего, поступите, если обнаружите в сданной Вам студенческой письменной работе наличие явного плагиата?

31 ответ



Устраивает ли Вас распределение педагогической нагрузки в колледже в разрезе видов занятий?

31 ответ



Привлекают ли Вас к составлению рабочих учебных программ специальности? Вы считаете, это необходимо?

31 ответ



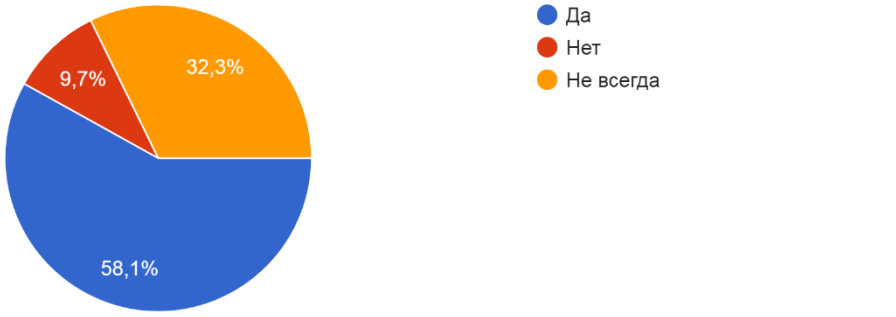
Как часто Вы повышаете свою квалификацию?

31 ответ



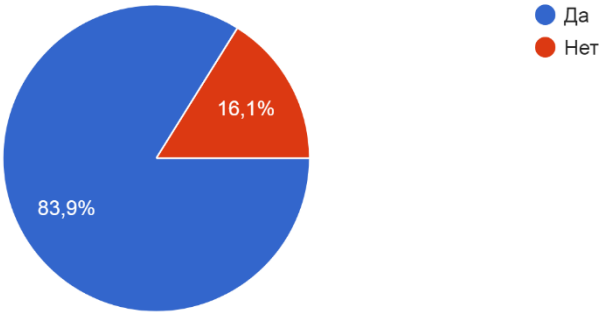
Вы считаете, колледж достойно оценивает Ваш вклад по поднятию имиджа колледжа?

31 ответ



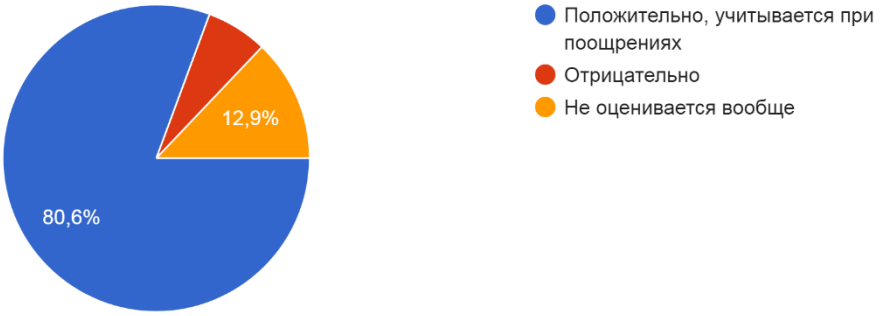
В коллективе колледжа присутствуют понятия "команда", "корпоративный дух"?

31 ответ



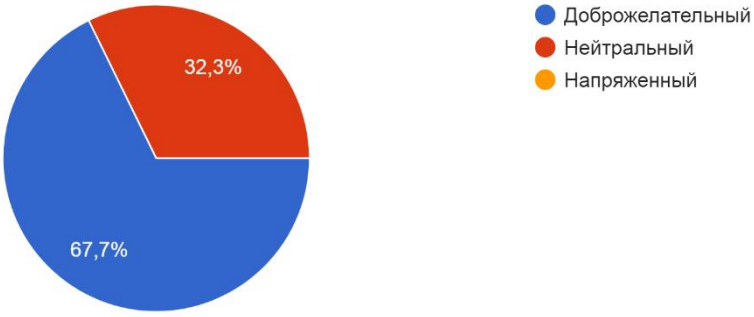
Как оценивается администрацией колледжа инициатива участия преподавателя в жизни общества: региона, города, республики, благотворительных программах?

31 ответ



Как оцениваете психологический климат в коллективе колледжа?

31 ответ



Опрос направлен на выявление уровня удовлетворённости педагогических работников условиями профессиональной деятельности, организацией образовательного процесса, системой оплаты труда, возможностями профессионального развития, психологическим климатом и деятельностью администрации колледжа.

Среди участников анкетирования преобладают женщины — 80,6%, мужчины составляют 19,4%.

Возрастная структура свидетельствует о наличии в коллективе педагогов разных поколений. Наибольшую долю составляют работники в возрасте 55–60 лет (22,6%), а также 50–55 лет (19,4%). Представлены и более молодые возрастные группы.

По стажу работы в колледже:

более 20 лет — 41,9%;

от 3 до 5 лет — 22,6%;

от 15 до 20 лет — 16,1%;

от 10 до 15 лет — 9,7%.

Таким образом, в колледже сформировалось профессиональное ядро педагогического коллектива, обладающее значительным опытом работы. Одновременно наличие педагогов с небольшим стажем создаёт предпосылки для развития системы наставничества и обмена профессиональным опытом.

По квалификационным категориям:

высшую категорию имеют 51,6%;

первую категорию — 25,8%;

не имеют категории — 22,6%.

При этом 96,8% опрошенных не имеют учёной степени, а 100% — учёного звания.

Вывод: коллектив обладает достаточным профессиональным потенциалом, однако необходимо продолжать работу по повышению квалификации, развитию профессиональных компетенций и стимулированию педагогов к аттестации.

Основные выводы по результатам опроса

По итогам проведённого анкетирования можно сделать следующие выводы.

1. В целом педагогический коллектив характеризуется достаточным профессиональным потенциалом. Значительная часть работников имеет продолжительный стаж работы, высокую квалификационную категорию и практический опыт реализации образовательных программ.
2. В колледже сформирован благоприятный социально-психологический климат. Большинство педагогов отмечают доброжелательную атмосферу, наличие командного взаимодействия и корпоративного духа.
3. Положительно оцениваются условия труда и стабильность работы. Данные факторы являются наиболее значимыми для педагогических работников.
4. Наиболее проблемным направлением является система оплаты труда и премирования. Более половины опрошенных не удовлетворены действующей системой. Это требует дополнительного изучения причин неудовлетворённости и совершенствования механизмов материального стимулирования.
5. Существует необходимость дальнейшего развития профессиональных и цифровых компетенций педагогов. Следует расширять практику использования современных образовательных технологий и электронных ресурсов.
6. Необходимо совершенствовать организацию образовательного процесса. Особого внимания требуют вопросы распределения педагогической нагрузки, привлечения преподавателей к разработке образовательных программ и согласования подходов к оценке результатов обучения.

7. В целом положительно оценивается деятельность администрации по поддержке инициатив педагогов. Вместе с тем следует усилить работу по признанию профессиональных достижений и личного вклада работников в развитие колледжа.

Рекомендации по дальнейшему развитию колледжа

С учётом выявленных результатов целесообразно определить пять приоритетных направлений:

1. Совершенствование материального стимулирования

Повышение прозрачности и понятности системы оплаты труда, развитие механизмов справедливого поощрения педагогов.

2. Профессиональный рост педагогов

Развитие наставничества, повышение квалификации, аттестация и распространение эффективного педагогического опыта.

3. Цифровая трансформация образовательного процесса

Расширение использования цифровых инструментов и современных образовательных технологий.

4. Укрепление корпоративной культуры

Сохранение благоприятного психологического климата, развитие командной работы и взаимной поддержки.

5. Совершенствование управленческих процессов

Развитие обратной связи, повышение вовлечённости педагогов в принятие решений и объективная оценка их профессионального вклада.

Реализация предложенных рекомендаций позволит повысить эффективность управления кадровым потенциалом, укрепить кадровую стабильность, создать дополнительные стимулы для профессионального развития педагогов и, как следствие, повысить качество образовательной деятельности колледжа.