

## **АНАЛИЗ ОПРОСА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

### **Выводы и рекомендации по итогам опроса педагогических работников ЯрКИП**

**Место:** ГПОУ ЯО «Ярославский колледж индустрии питания» (ЯрКИП)

**Цель исследования:** провести опрос педагогов и мастеров производственного обучения ЯрКИП в целях выявления удовлетворенности трудовыми процессами для совершенствования подготовки студентов в колледже.

**Методика исследования:**

Для достижения поставленной цели проведен письменный опрос – анкетирование педагогических работников, анализ их ответов, произведена количественная и качественная обработка полученных результатов. Для опроса составлена анкета, которая была размещена в электронной среде Googleforms.

В опросе принял участие 31 сотрудник, что составляет 72,1% от педагогического состава.

Анкета включает открытые и закрытые вопросы, а также четыре адресных вопроса, характеризующих целевую аудиторию. Участники опроса представляют все учебные циклы:

- общеобразовательная подготовка
- профессиональный цикл
- общепрофессиональный цикл
- общий гуманитарный и социально-экономический цикл.

## Анализ анкет

### Адресные вопросы

1. Вопрос: Являетесь ли Вы штатным работником колледжа?



Рисунок 1 – Распределение по способу найма

Подавляющее большинство педагогических сотрудников работают на постоянной основе.

2. Вопрос: Укажите стаж работы в колледже.

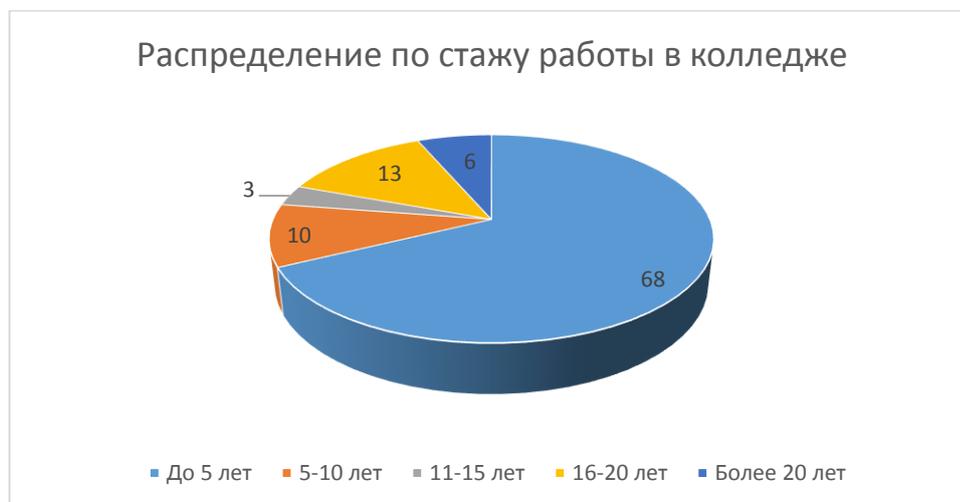


Рисунок 2 – Распределение по стажу работы

По данным опроса около 70% респондентов имеют стаж до 5 лет.

Сравним со всеми педагогическими работниками:

Стаж	Количество сотрудников	% сотрудников
До 5 лет	29	67,4
5-10	5	11,6
11-15	3	7,1
16-20	4	9,3
Более 20 лет	2	4,6
Итого	43	100

Таким образом, доля имеющих стаж до 5 лет несколько ниже. Тем не менее, для эффективной работы колледжа лучше снизить эту долю.

*3. Вопрос: Укажите Ваш возраст.*

На диаграмме видно (рисунок 3), что распределение по возрасту равномерное. Представлены все возрастные группы почти в равных долях. Это дает возможность при определенных условиях передавать опыт, в том числе в виде наставничества, а также воспользоваться новыми идеями молодого поколения.



Рисунок 3 – Распределение по возрасту

*4. Вопрос: Имеете ли Вы опыт практической работы (производственной) по профилю преподаваемых дисциплин, (производственного обучения).*



Рисунок 4 – Распределение по опыту практической работы

При анализе ответов на этот вопрос надо учитывать следующее. Есть понятие «педагогический работник – практик». Это означает, что сотрудник

работает одновременно в образовательном учреждении и на рабочем месте, например, в коммерческой организации, связанном с педагогической деятельностью. Никаких нормативных требований к этому показателю нет. Второй вариант – иметь опыт практической работы по профилю преподаваемых дисциплин, (производственного обучения). То есть человек работал на должностях и приобрел опыт, который имеет отношение к читаемым дисциплинам.

Можно предположить, что респонденты поняли вопрос во втором прочтении. Исходя из этого, следует учесть:

1. Мастера ПО в большинстве своем имеют такой опыт, т.е. увеличивают этот %.
2. Не совсем понятно, что можно считать опытом практической работы по профилю преподаваемых дисциплин для преподавателя, например, математики, русского языка?

Учитывая изложенное, надо принять результат 50/50 как факт и разработать программу восполнения практического опыта педагогических работников разными формами повышения квалификации. Подход должен быть индивидуальным.

#### Основные содержательные вопросы

3. *Вопрос: Всегда ли доступна Вам вся необходимая информация, касающаяся учебного процесса?*



Рисунок 5 – Распределение по доступности учебной информации

Почти треть опрошенных считают, что не вся учебная информация им доступна или затруднились ответить, что тоже можно считать отрицательным ответом. Это значительная цифра.

4. *Вопрос: Всегда ли доступна Вам вся необходимая информация, касающаяся внеучебных мероприятий.*



Рисунок 6 – Распределение по доступности внеучебной информации  
По внеучебным мероприятиям цифра доступности информации еще меньше. Более 40% не получают полной информации.

5. *Вопрос: Нуждаетесь ли Вы лично в повышении квалификации?*



Рисунок 7 – Распределение по необходимости повышения квалификации

Более 60% преподавателей и мастеров ПО считают необходимым повышение квалификации. При разработке годовых планов можно учесть

ответы на 4-ый вопрос об отсутствии практического опыта работы и предложить нужный вариант.

6. *Вопрос: Предоставляет ли Вам колледж возможность пройти курсы повышения квалификации, обучающие семинары, стажировки?*



Рисунок 8 – Распределение по наличию возможности повышения квалификации

Более 70 % считают, что колледж предоставляет возможность повысить квалификацию. Таким образом, 60% педагогического состава, чувствующие в этом потребность, могут ее удовлетворить.

#### Оценочные вопросы

В оценочных вопросах респондентов просят оценить те или иные факторы. В данном исследовании используется 5-балльная шкала.

*Оцените, насколько вы удовлетворены*

7. *Отношением руководства колледжа к Вам.*



### Рисунок 9 – Оценка отношения руководства к сотруднику

90% коллектива оценили отношение руководства на 4 и 5. Это подавляющее большинство.

#### 8. Отношениями с непосредственным руководителем.



### Рисунок 10 – Оценка отношений с непосредственным руководителем

Отношения с непосредственным руководителем большинство также оценили высоко. Однако есть несколько человек явно с конфликтной ситуацией (3 человека).

#### 9. Работой председателей методической комиссии



### Рисунок 11 – Оценка работы председателей МК (удовлетворенность)

Количество преподавателей, оценивших работу (удовлетворенность) председателей МК на 4 и 5, составляет почти 75%. Однако четверть опрошенных поставила оценки 3 и ниже.

#### 10. Организацией методической работы в целом



Рисунок 12 – Оценка методической работы в целом  
(удовлетворенность)

Примерно такой же процент – 74% составляют оценки 4 и 5 за методическую работу в колледже в целом (удовлетворенность). Однако количество оценок 5 здесь значительно ниже. И также четверть опрошенных дала оценки 3 и ниже. Наблюдается взаимосвязь.

#### *11.Работой учебной части*

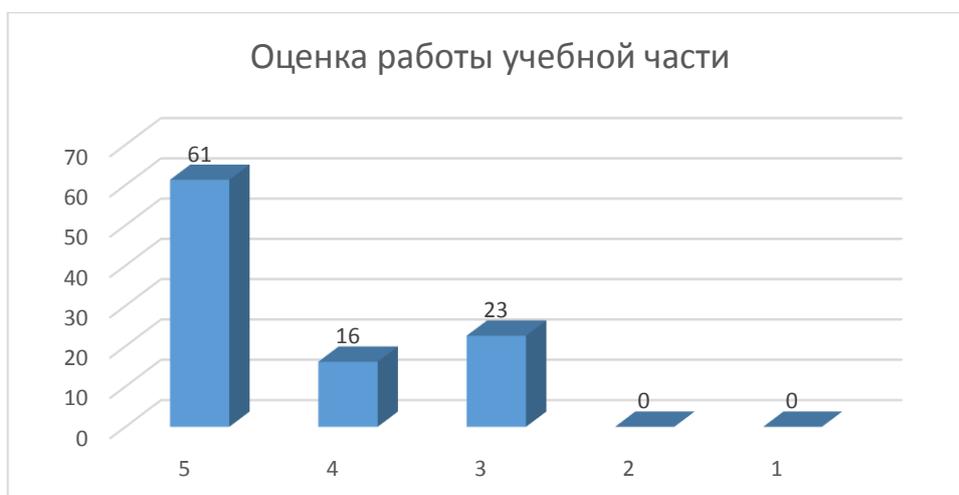


Рисунок 13 – Оценка работы учебной части (удовлетворенность)

Качество работы (удовлетворенность) учебной части (оценки 4 и 5) составляет 77%. И также как в предыдущих вопросах примерно четверть респондентов оценивает работу на 3 и ниже.

#### *12.Учебно-производственной работой в целом*

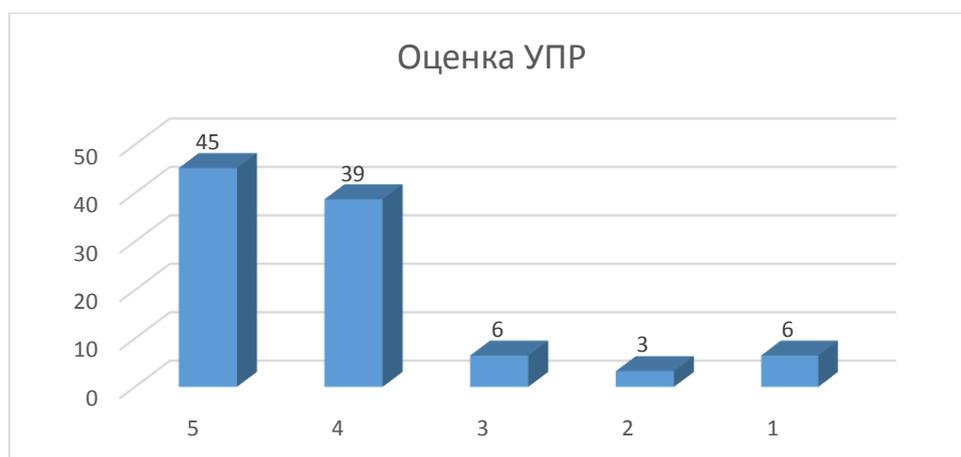


Рисунок 14 – Оценка УПР (удовлетворенность)

Качество учебно-производственной работы (оценки 4 и 5) составляет 84%. Оценки 3 и ниже дали меньшее количество респондентов.

### 13. Организацией практики студентов



Рисунок 15 – Оценка организацией практик

77% - оценки удовлетворенности 4 и 5. 22% - 3 и ниже.

### 14. По направлению воспитательной работы

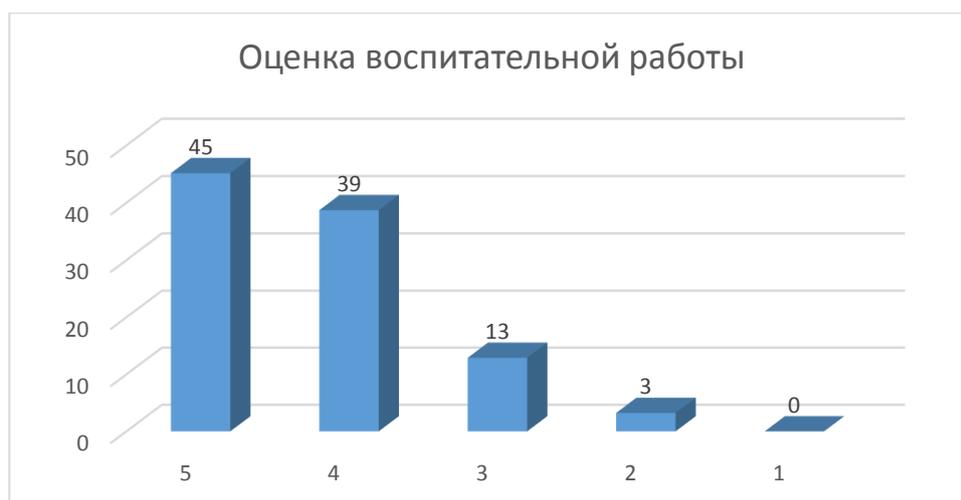


Рисунок 16 – Оценка воспитательной работы

84% - оценки удовлетворенности 4 и 5. 16% - 3 и ниже. Оценка удовлетворенности по направлению воспитательной работы достаточно высока. Но это не совсем согласуется с ответами на 6 вопроса о доступности информации.

В целом, можно отметить, что качественная оценка (4 и 5) видов деятельности колледжа варьирует от 74% до 84%, Оценка 3 и ниже – от 26% до 15%.

*15.Участием лично Вас в принятии управленческих решений*

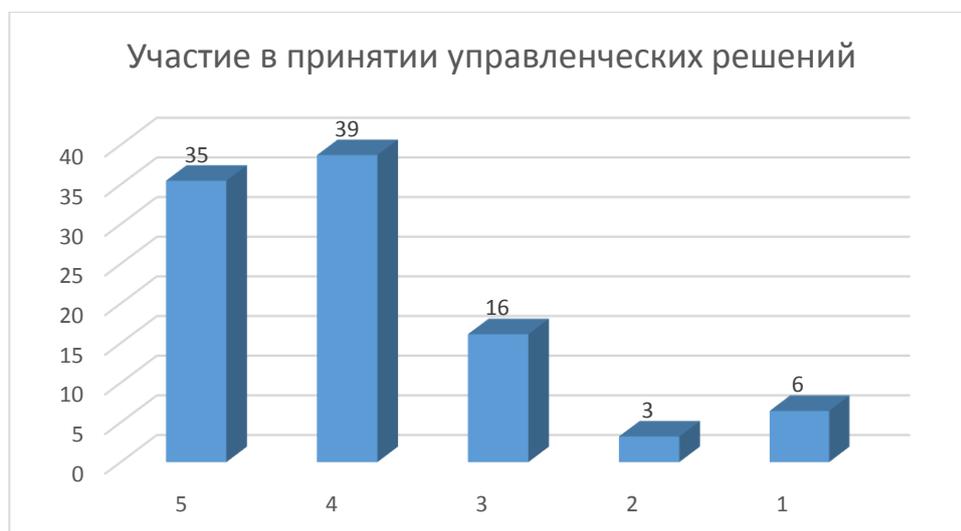


Рисунок 17 – Участие респондентов в принятии УР

74% удовлетворены своим участием в принятии УР на оценки 4 и 5. 26% - на 3 и ниже.

*16.Взаимоотношениями с обучающимися*

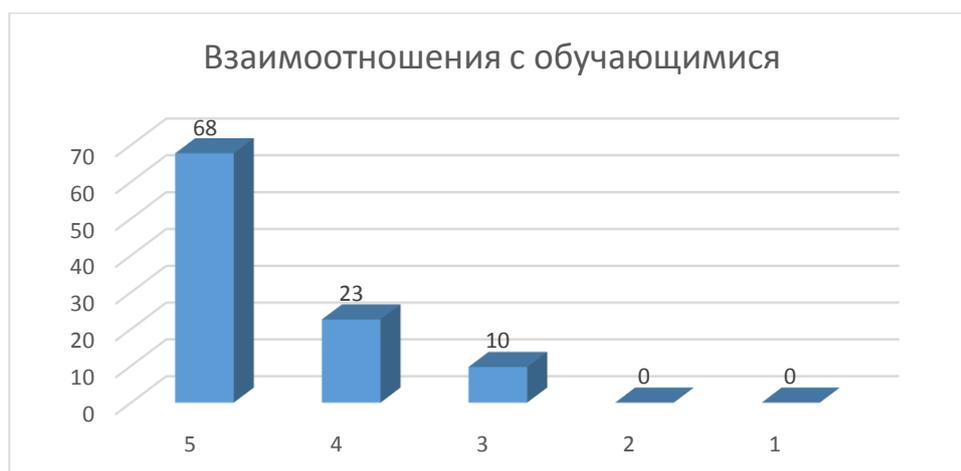


Рисунок 18 – Оценка удовлетворенности уровнем взаимоотношений с обучающимися

90% респондентов удовлетворены уровнем взаимоотношений со студентами. Это высокий результат.

*17. Признанием Ваших успехов и достижений*

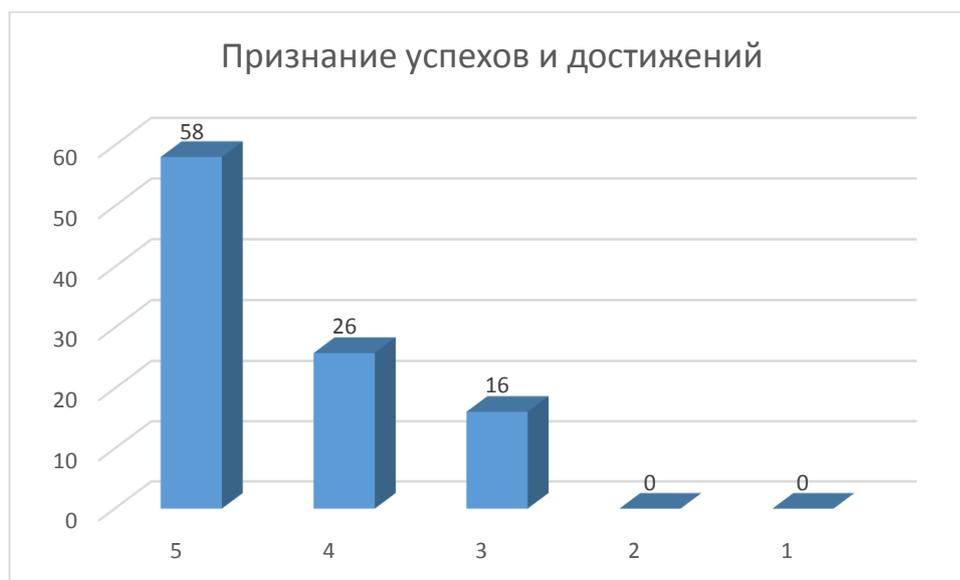


Рисунок 19 – Оценка удовлетворенности признанием успехов

Почти 85% оценивают удовлетворенность на 4 и 5. Есть предположение: чем больше стаж работы, тем меньше удовлетворенность.

*18. Условиями оплаты труда*

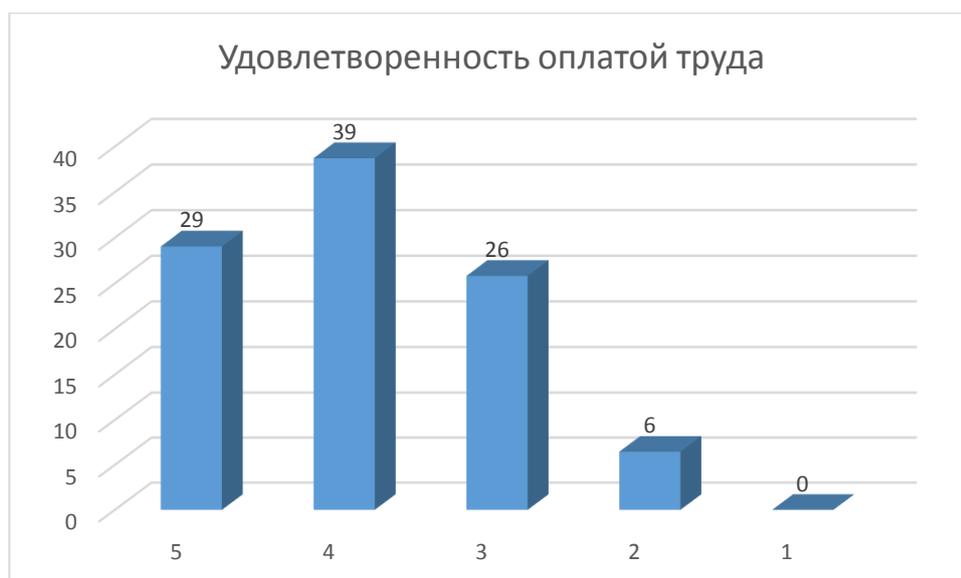


Рисунок 20 – Оценка удовлетворенности оплатой труда

Более трети респондентов оценили удовлетворенность баллами 3 и ниже. Результат предсказуем. Заработная плата педагогов остается невысокой. Это является причиной большой часовой нагрузки, на которую соглашаются преподаватели. Но, как показал опрос, это палка о двух концах.

#### 19. *Охраной труда и его безопасностью*

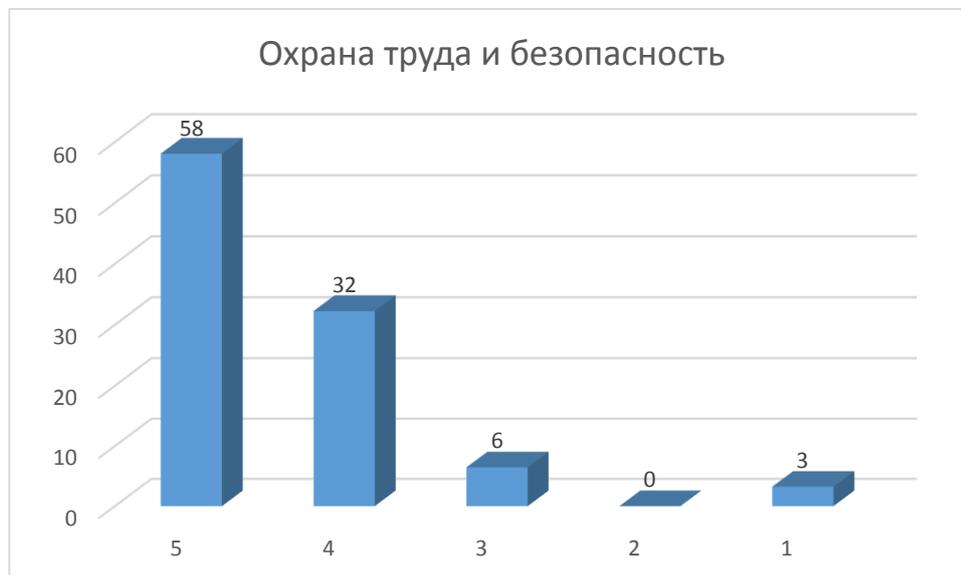


Рисунок 21 – Оценка удовлетворенности охраной труда

Хороший результат – 90% удовлетворенности.

#### 20. *Системой питания*



Рисунок 22 – Оценка удовлетворенности системой питания

5 человек из 31 оценили питание в колледже на 3 и ниже. Видимо, не подходит меню, и им надо подумать о другой модели питания.

#### 21. *Качеством учебных аудиторий*

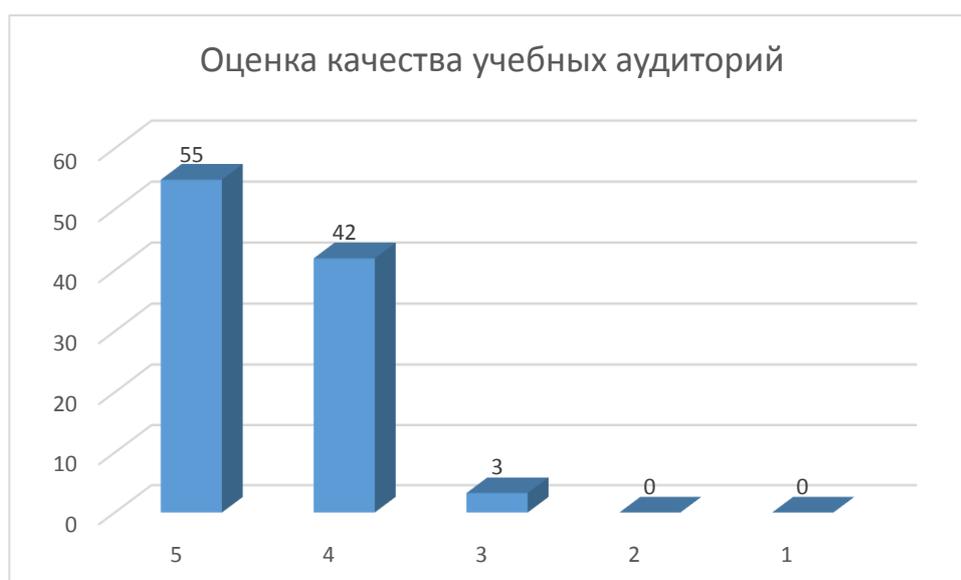


Рисунок 19 – Оценка удовлетворенности качеством учебных аудиторий

Результат отличный. Лишь один человек поставил 3 балла, остальные – 4 и 5.

#### 22. *Качеством учебных лабораторий, мастерских, оборудования*

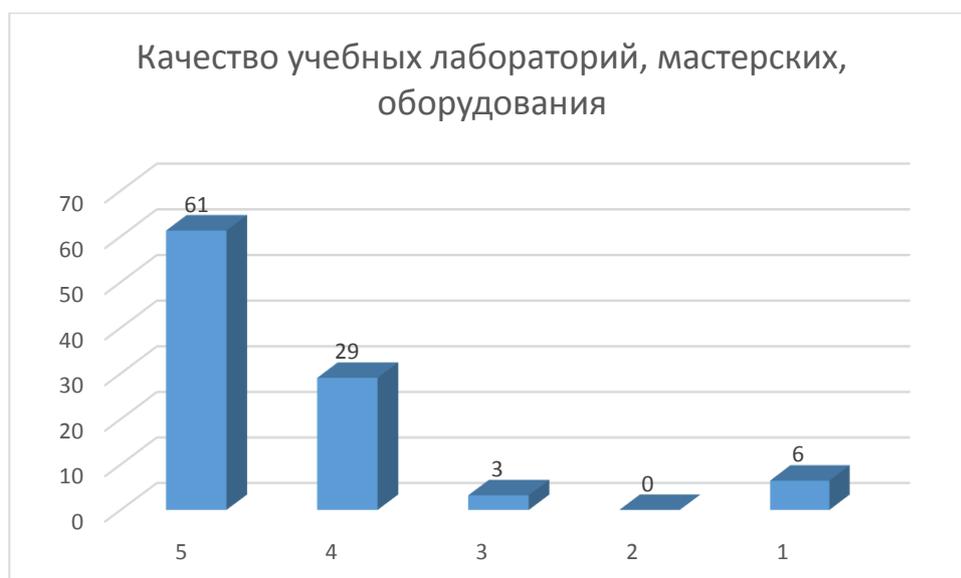


Рисунок 24 – Оценка удовлетворенности качеством лабораторий и мастерских

Результат также впечатляет: 90% оценили качество как достаточно высокое.

23. *Технической оснащённостью учебного процесса*

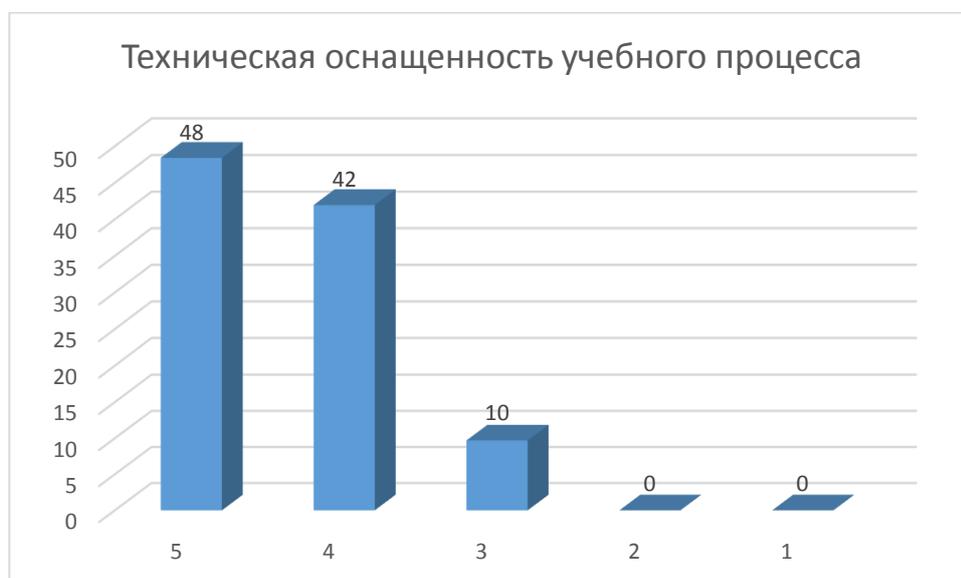


Рисунок 25 – Оценка удовлетворенности технической оснащённостью учебного процесса

В ответах на данный вопрос количество четверок и пятерок распределилось в соотношении 50/50, т.е. четверок значительно больше, чем в ответах на предыдущие вопросы. Речь, видимо, идет о компьютерах, принтерах и проекторах. Тем не менее результат 90% - высокий.

24. *Условиями организации труда и оснащённостью своего рабочего места*

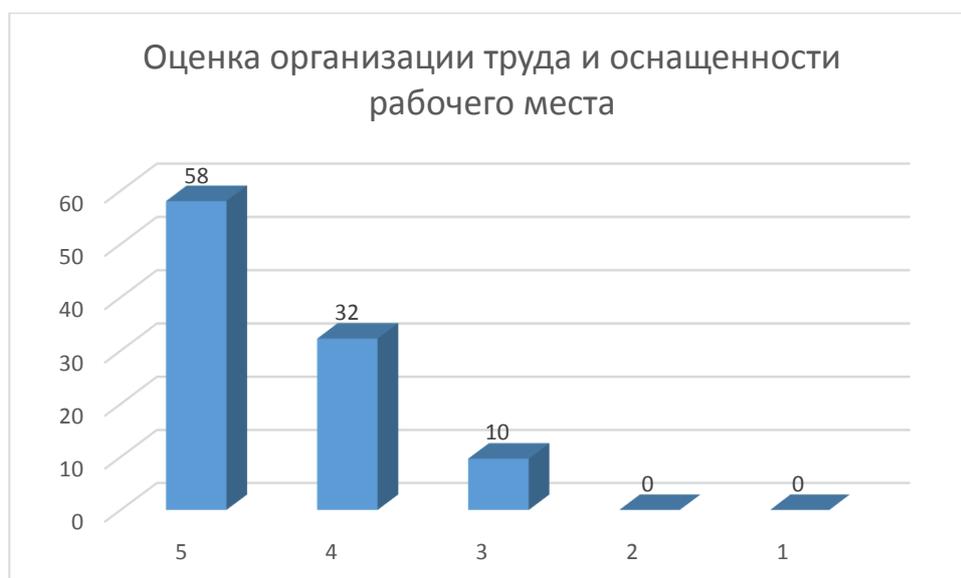


Рисунок 26 – Оценка удовлетворенности организацией труда и рабочим местом

Почти 2/3 опрошенных поставили оценку 5. В целом 90% довольны организацией труда на рабочих местах.

25. *Фондом библиотеки в целом*

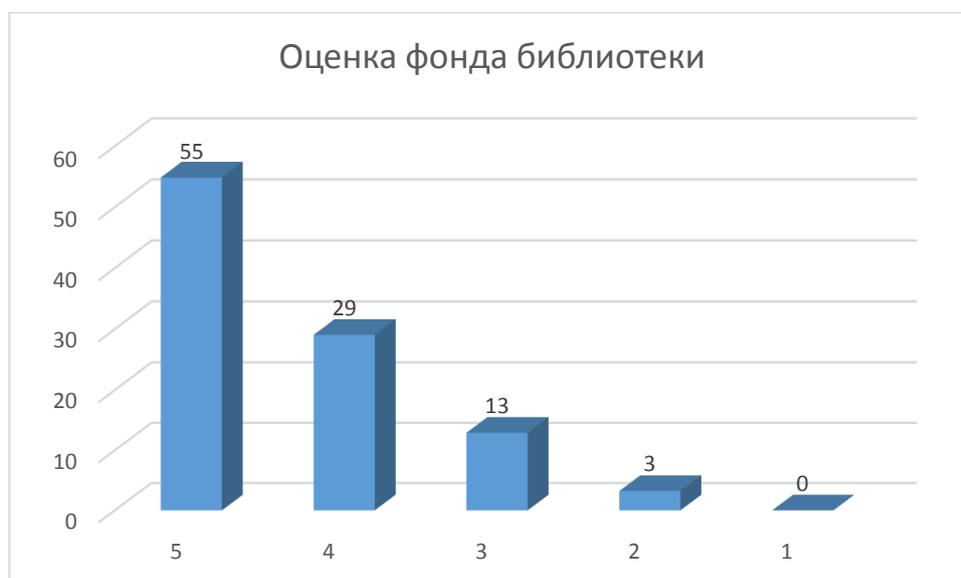


Рисунок 27 – Оценка фонда библиотеки

Фондом библиотеки вполне довольны 84% педагогов и мастеров.

26. *Объемом электронных ресурсов и качеством материалов, представленных в электронной библиотечной системе Лань*



Рисунок 28 – Оценка удовлетворенности объемом электронных ресурсов и качеством материалов, представленных в ЭБС Лань

ЭБС Лань удовлетворяет в меньшей степени, чем библиотечный фонд – 71%. По некоторым дисциплинам доступа к материалам нет.

*27.Качеством электронной образовательной среды (Moodle)*

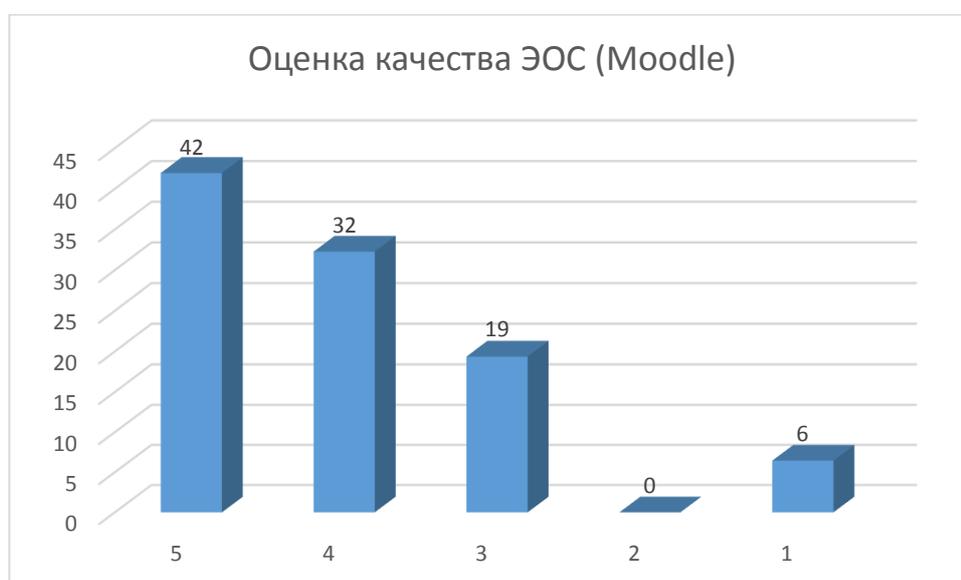


Рисунок 29 – Оценка качества ЭОС Мудл

Примерно в такой же степени педагогические работники оценивают ЭОС Мудл – 74%. Есть над чем работать.

*28. Оцените, как часто в своей работе вы используете электронную библиотечную систему*



Рисунок 30 – Оценка частоты использования ЭБС

Несмотря на то, что вопрос сформулирован не совсем корректно, можно предположить, что основная часть респондентов не часто используют ЭБС.

*29. Отметьте, с какой вероятностью Вы посоветовали бы колледж как место для трудоустройства*



Рисунок 31 – Оценка лояльности респондентов

Для оценки удовлетворенности потребителей можно использовать показатель Net Promoter score (NPS). Для оценки лояльности (высшая форма удовлетворённости), нет необходимости задавать множество вопросов. Достаточно задать только один главный вопрос: «С какой вероятностью вы бы рекомендовали нашу организацию своим знакомым, родственникам,

друзьям?». Варианты ответа – от 0% до 100% с шагом 10% (или от 0 до 10 баллов). Лояльный потребитель всегда выберет 90% или 100%. Их назвали промоутерами. Если ответ лежит в диапазоне 0%–60%, респондент настроен негативно. Это – детракторы, или критики. Если же ответ лежит в диапазоне 70%–80%, то перед нами пассивный респондент, о котором нельзя сказать ничего определённого. Он не определился. Лояльность характеризуется показателем Net Promoter Score (NPS), который вычисляется как доля промоутеров минус доля детракторов.

Несложный расчет показал, что NPS у колледжа равен 10 %. Это достаточно низкий показатель. Возникает вопрос, как при таком низком индексе лояльности получены оценки видов деятельности выше среднего. Ответ может лежать в плоскости объективности и честности.

#### Открытые вопросы

*30. Какие проблемы учебного процесса требуют, по Вашему мнению, первоочередного решения? (Выберите из предложенного списка не более 5 проблем)*

Таблица - Рейтинг первоочередных проблем

Наименование проблемы	Тип проблемы	К-во ответов	Ранг
Низкая дисциплина обучающихся	Организационно-педагогическая	15	1
Отсутствие возможности оперативного размножения раздаточных материалов для занятий, отсутствие бумаги	Техническая	13	2
Неудобное расписание	Организационная/учебная	9	3
Температура воздуха в помещениях	Техническая	6	4
Качество уборки помещений	Техническая	5	5
Недостаток учебно-методической литературы	Организационная/методическая	4	6
Недостаточная материально-техническая база	Организационная/техническая	4	
Плохая организация практики	Организационная/УПР	2	7
Уровень школьной подготовки студентов	Внешняя	1	8
Дисциплина педагогов, согласованность действий руководителей	Менеджмент	1	

Слабая система диагностики и оценки знаний обучающихся	Методическая	1	
--	--------------	---	--

*31. Какие затруднения и проблемы Вы испытываете в своей повседневной педагогической практике*

Таблица – Ранжирование основных затруднений и проблем

Затруднение и проблемы	К-во ответов	Ранг
Не хватает времени на изучение дисциплины (курса)	14	1
Отсутствие мотивации у обучающихся	12	2
Не хватает технического оснащения, КТ. Оборудование с низкими мощностями	5	3
Отсутствие воспитанности обучающихся	5	3
Не хватает знаний методики и педагогики	4	4
Не хватает методического обеспечения	4	4
Не хватает опыта	1	5
Нет свободных кабинетов	1	5
Единых требований педагогов к дисциплине	1	5
Не хватает бумаги во 2ом корпусе	1	5

*32. Ваши предложения и пожелания по улучшению качества работы в колледже.*

Большое количество ответов: все устраивает.

Таблица – Классификация проблем по сферам деятельности

Предложения и пожелания	Какую сферу деятельности затрагивает проблема
Четко распределять функционал, провести кадровые перемены, осуществлять качественный контроль вверенного функционала, осуществить переход (в головах) с уровня племенной власти на более высокий уровень правил и договоренностей, этот путь возможен только от руководства к сотрудникам. Движение наоборот приведет к «столкновениям» и уходу как в прямом, так и переносном смысле.	Менеджмент
Равное отношение ко всем студентам и педагогам; четкое распределение обязанностей и донесение их до каждого сотрудника колледжа; подготовка минимального набора информации для новых педагогов; разработка четких алгоритмов и инструкций по всем часто встречающимся ситуациям; контроль за соблюдением норм, правил и договоренностей; отсутствие оперативного реагирования администрации на острую проблему	Менеджмент

Пересмотреть отчет по эффективности педагога, слишком большой балл для получения эффективности даже среднее.	Менеджмент/ контроль
Пересмотреть систему эффективности.	Менеджмент/ контроль
Отмена Эффективности как оценивания работы педагогов, коллектив не должно "колбасить" после каждого подведения итогов. Нужно подумать	Менеджмент/управлен ие/ контроль
"Новые" педагоги не должны превозноситься выше "проверенных годами", о результатах можно говорить через 3-5 лет работы, а то "поиграли" и через 1-2 года ушли, а работа осталась не выполнена!	Менеджмент/Управлен ие персоналом/Мотивация
Чтобы уровень нагрузки соответствовал уровню зп	Менеджмент/Мотиваци я
Укрепление взаимодействия внутри педагогического коллектива	Управление персоналом/командооб разование
Организовывать почаще совместные мероприятия для коллектива. Любые.	Управление персоналом/командооб разование
Поддерживать молодых специалистов, работа с основным кадровым составом	Менеджмент/Управлен ие персоналом
Доработать систему оценки эффективности труда педагога и мастера.	Менеджмент/ контроль
Ввести систему оценки эффективности административного аппарата.	Менеджмент/ контроль
Доработать оценку эффективности	Менеджмент/ контроль
Одинаковые требования ко всем членам коллектива	Управление персоналом
Наглядное расписание	Организационно- учебная
Больше педагогов - меньше нагрузка	Организационно- учебная
Составление адекватного расписания	Организационно- учебная
Занятия ставить в кабинете, скрепленным за учителем.	Организационно- учебная
Проведение внутренних открытых уроков не чаще 1 раза в 2 года.	Методическая
Положение о проведении мероприятий необходимо размещать минимум за 2 недели до мероприятия, чтобы была возможность подготовиться.	Организационно- методическая
Следить за исполнением студентами заявленных правил. Например, если студенты в неподобающем виде, действительно отправлять их домой переодеться, а не только обещать это.	Работа с потребителями: студенты
Стенд с лучшими студентами, создания точки притяжения для студентов в виде коворкинг зоны, где студенты смогут самостоятельно проводить время вместе, создание собственного мерча студенческого совет	Работа с потребителями: студенты
Обеспечение педагогов бумагой.	Техническая

Улучшить подходы ко второму корпусу	Техническая
-------------------------------------	-------------

### 33. Какие еще вопросы по Вашему мнению должны появиться в данной анкете.

Многие затрудняются. Основное мнение: анкета информативна, на первый раз достаточно. Но некоторые вопросы вызывают затруднения, так как охватывают большой спектр работы. Среди предложений:

Посещаете ли Вы сайты по поиску работы
О нагрузке
Удовлетворенность оценкой эффективности педагогической деятельности
Кем Вы себя видите в колледже в перспективе 5 лет?
Любите ли Вы колледж? Любите ли Вы свою работу?

### ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ:

Общий комментарий: в целом работа колледжа по разным направлениям оценена коллективом положительно. Но ответы на вопрос 31 заставляют задуматься об искренности и честности. Этот вопрос сформулирован не так прямолинейно, как остальные, что позволяет опрошенным честно на него ответить. Лояльность (приверженность, преданность) колледжу составляет всего 10%. Это свидетельствует о том, что при появлении возможности респонденты могут поменять место работы.

Выводы	Предложения
<b>Характеристика респондентов</b>	
На основании адресных вопросов можно составить портрет респондента: штатные работники, всех возрастов, со стажем в большинстве до 5 лет, почти половина не имеет практического опыта работы по читаемым дисциплинам, преподают дисциплины всех учебных циклов.	Программа адаптации. Собеседования с увольняющимися работниками.
<b>Коммуникации</b>	
Ответы по вопросам доступности информации свидетельствуют о том, что часть коллектива не получает вовремя и в полной мере информацию как по учебной деятельности, так и воспитательной.	Анализ коммуникационных каналов. Разработка информационной системы. Снижение объема информации за счет исключения «шумов». Четкое планирование. Исключение дублирования информации.
<b>Повышение квалификации (ПК)</b>	
Большая часть педагогических работников ощущает потребность в повышении квалификации. Колледж предоставляет такую возможность.	Анализ причин, тормозящих ПК. Разработка стратегической индивидуальной программы ПК: преподаватель должен понимать, что будет не только через год, но и в дальней перспективе. Формирование управленческого резерва.

	Для приобретения практического опыта использовать стажировки и другие подобные формы.
<b>Оценочные вопросы по видам деятельности</b>	
В большинстве респонденты оценивают различные виды деятельности колледжа выше среднего. Оценки 4 и 5 не опускаются ниже 70%. Тем не менее до 30% ставят 3, 2, и 1 балл. Есть вопросы к каждому виду деятельности.	Обсуждение на всех Советах, МК, выработка рекомендаций и предложений по совершенствованию вида деятельности.
Следует обратить внимание на методическое направление. Четверть оценивает работу в 3 и ниже балла. По учебной работе эта цифра составляет 23 %, по организации практик – 22%. Лучшее всего дела обстоят с учебно-производственной деятельностью.	
<b>Мотивация, моральный климат</b>	
Отношения с руководителем оценены подавляющим большинством очень высоко. Ниже оценивают отношения с непосредственным руководителем и председателями МК. Взаимоотношения со студентами в основном хорошие и даже отличные (более 90%).	Опросы, регулярное анкетирование. Мероприятия по командообразованию. Совместные мероприятия.
25% не совсем удовлетворены своим участием в принятии управленческих решений.	Мозговые штурмы и др. коллегиальные формы принятия решений.
Признанием своих достижений удовлетворены почти 85%.	Обратить внимание на сотрудников с большим стажем работы. Поощрять в зависимости от стажа.
Треть сотрудников оценивает удовлетворенность з/п в 3 и ниже балла.	Совершенствование системы зарплаты.
<b>Условия труда</b>	
По всем вопросам, касающимся условий труда, получены очень хорошие результаты. Это говорит о том, что руководитель большое внимание уделяет материально-техническому обеспечению учебного процесса.	Обратить внимание на технические недостатки, указанные в открытых вопросах.
<b>Обеспечение литературой, источниками информации</b>	
Библиотечный фонд вполне устраивает, более 70% удовлетворены системой Лань	Совершенствовать систему МуДл. Обсудить эффективность использования системы Лань, ЭБС.
<b>Открытые вопросы</b>	
Проблемы первоочередного решения делятся на оперативные (размножение материалов,,), тактические (неудобное расписание...) и стратегические (несогласованность действий)	По всем названным проблемам организовать обсуждение, круглые столы, семинары с выработкой программ и дорожной карты. Особое внимание обратить на методические

<p>руководителей). Среди проблем есть внешняя (плохая подготовка школьников). Рейтинг 1 имеет низкая дисциплина студентов. Она зависит от мотивации к учебной деятельности.</p>	<p>и учебные вопросы. Именно их часто упоминают респонденты.</p>
<p>Вопросы 32 и 33 перекликаются. Высокая часовая нагрузка преподавателей не оставляет времени на изучение дисциплин. Отсутствие мотивации и воспитанности студентов также затрудняют педагогические процессы.</p>	<p>Рассмотреть вопрос о дополнительном принятии на работу преподавателей при очень большом количестве часов. Организовать обсуждение вопросов на собраниях студентов. Приглашать студентов на Советы не с целью отчитать и наказать, а с целью поиска путей совместной эффективной работы педагог – студент.</p>
<p>Мастерам ПО и педагогам профессиональных дисциплин не хватает знаний методики и педагогики. Нет методического сопровождения педагогов. Молодым мастерам и педагогам не хватает опыта.</p>	<p>По методической работе следует перейти от формальных методов и мероприятий к активным и современным. Провести аудит методической документации, разработать необходимые стандарты, положения, методические рекомендации. Проводить проектные (командные) работы. Наставничество.</p>
<p><b>Предложения и пожелания</b></p>	
<p>Почти все предложения относятся к сфере менеджмента и управления персоналом. Выделяются два основных пожелания: доработать систему оценки эффективности персонала и совершенствовать работу со студентами.</p>	<p>Прислушаться к коллективу и доработать систему оценки персонала. К обсуждению всех проблем необходимо привлекать студентов.</p>

**Все эти вопросы должны обсуждаться на педагогических и других советах!**