

Результати опитування педагогічних працівників щодо оцінювання роботи структурних підрозділів Чернівецького фахового коледжу технологій та дизайну

Наприкінці 2022 року у Чернівецькому фаховому коледжі технологій та дизайну провели опитування педагогічних працівників щодо визначення їхньої лояльності до коледжу як місця праці. Також була можливість оцінити роботу загальноколеджівських структурних підрозділів.

– Загалом в опитуванні взяли участь 37 педагогічних працівників, що становить 84,09% від загальної чисельності педагогічних працівників і 88,09% від чисельності штатних педагогів. Цей показник свідчить і про репрезентативність вибірки, і про готовність викладачів бути залученими до процесів змін, які відбуваються в коледжі, впливати на ці зміни. Водночас небажання деяких працівників брати участь в опитуванні, відкрито відповідати на запитання анкети може свідчити про наявність демотивувальних чинників у роботі, а також про страх появи конфлікту інтересів з тими структурними підрозділами, роботу яких оцінювали під час опитування, – пояснила заступник з гуманітарної освіти та виховання Алла Гапей.

Для визначення лояльності викладачів до коледжу як організації–роботодавця використали метод eNPS (Employee Net Promoter Score), який відображає ймовірність того, що працівники порекомендують коледж як місце праці. За підсумками опитування визначили, що ця величина становить 78,4 %. Згідно з прийнятою шкалою індексу лояльності, таке значення свідчить про дуже високу лояльність викладачів.

Якщо проаналізувати, за які саме переваги рекомендують Чернівецький фаховий коледж технологій та дизайну, то першочергово:

- за можливості професійного розвитку – понад 67 % опитаних;
- за сприятливе середовище для роботи та спілкування – 61,4 %;
- за забезпечення стабільності – 56,9 %.

Відповідаючи на це запитання, викладачі мали змогу обирати кілька варіантів, а також дати свій коментар. Серед індивідуальних коментарів стосовно переваг коледжу назвали:

- задоволення від роботи зі студентами;
- гнучкий графік роботи;
- традиції та репутація коледжу;
- стабільність виплати заробітної плати.

Аналіз коментарів допоміг виявити причини, через які викладачі не рекомендували б Чернівецький фаховий коледж технологій та дизайну як місце праці, а саме:

- неконкурентна заробітна плата;
- забагато бюрократичних процедур (паперова робота).

– Опитування передбачало оцінювання роботи структурних підрозділів за шкалою від «відмінно» до «незадовільно». До переліку обрали ті структурні підрозділи, з якими викладачі комунікують за майже всіма напрямками роботи. Проаналізувавши результати опитування, можна зробити висновок про різний рівень безпосередньої взаємодії педагогічних працівників із працівниками підрозділів упродовж року. Частково така комунікація відбувається онлайн через використання інформаційних систем, надсилання інформації, різних документів корпоративною е-поштою тощо, – додала Алла Василівна.

За даними опитування, найбільше впродовж року педагогічні працівники безпосередньо комунікували з підрозділом по роботі з кадрами – 97,5 % Послуги саме цього підрозділу найзатребуваніша серед педагогічних працівників.

Загалом більшість педагогічних працівників позитивно оцінюють роботу сервісних підрозділів коледжу, всі структурні підрозділи дістали оцінки «відмінно», «добре», «задовільно». Набагато менше оцінок «незадовільно», і, судячи з коментарів, це випадки з персоніфікованою комунікацією, небажання докласти зусиль для вирішення конкретної ситуації.

Та є серед підрозділів два, роботу яких оцінено без жодної оцінки «незадовільно». Це – відділення і навчально–методичний кабінет. Проте варто враховувати різний рівень затребуваності конкретних послуг цих підрозділів і реальну взаємодію з працівниками. Можна зауважити, що налагодження ефективної онлайн–комунікації подекуди дуже сприяють злагодженій роботі працівників структурних підрозділів і педагогічних працівників. У результаті найбільшу кількість оцінок «відмінно» дістав навчально–методичний кабінет.

Досить різною (нерівномірною) була активність викладачів за структурний підрозділ – відділення. Цей показник відповідає рівню залученості викладачів у них.

Активність викладачів за критерієм віку: найактивніша вікова категорія – 35–45 років, ті, хто виявляє більшу мотивацію бути залученими і впливати на процеси, які відбуваються в коледжі. Можна зробити висновок, що саме ця категорія орієнтована на триваліші трудові відносини, тому готові активно долучатися і впливати на зміни в коледжі.

Більш ніж 66 % тих, хто брав участь в опитуванні, – працівники зі стажем роботи у Чернівецькому фаховому коледжі технологій та дизайну понад 10 років. Можна вважати, що більшість працівників таки ідентифікує себе з коледжем, приймаючи корпоративні цінності.

У процесі опитування викладачі мали можливість прокоментувати свою оцінку та висловити пропозиції щодо поліпшення роботи конкретного

підрозділу. Зауваження, пропозиції та коментарі викладачів були проаналізовані на робочій нараді за участю керівників структурних підрозділів.

Аналіз підготувала:
Заступник директора з гуманітарної
роботи та виховання

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Алла Гапей', written in a cursive style.

Алла Гапей