Результат опроса педагогических работников ОГАПОУ «Белгородский политехнический Колледж» за 2025 год.

№	Показатель	Средний балл	Доля оценок «4–5», %
3	Материально-техническое обеспечение	3,98	73,7
4	Обеспеченность учебными и методическими материалами	4,00	73,7
5	Условия для практических занятий	4,21	80,7
6	Техническое оснащение рабочего места	4,09	78,9
7	Состояние и комфортность помещения	4,40	91,2
8	Осведомлённость о повышении квалификации	4,54	91,2
9	Система материального стимулирования	3,81	63,2
10	Условия труда (охрана труда, ПБ)	4,63	93,0
11	Информированность о целях и задачах программ	4,47	87,7
12	Соответствие содержания дисциплин ФГОС	4,74	98,2
13	Возможность внедрения новых технологий	4,33	87,7
14	Система методической поддержки	4,12	75,4
15	Взаимодействие с коллегами	4,46	91,2
16	Процесс аттестации	3,81	63,2

Общий индекс удовлетворённости: 4,11 соответствует уровню «удовлетворённость выше средней» (диапазон 3,5–4,4).

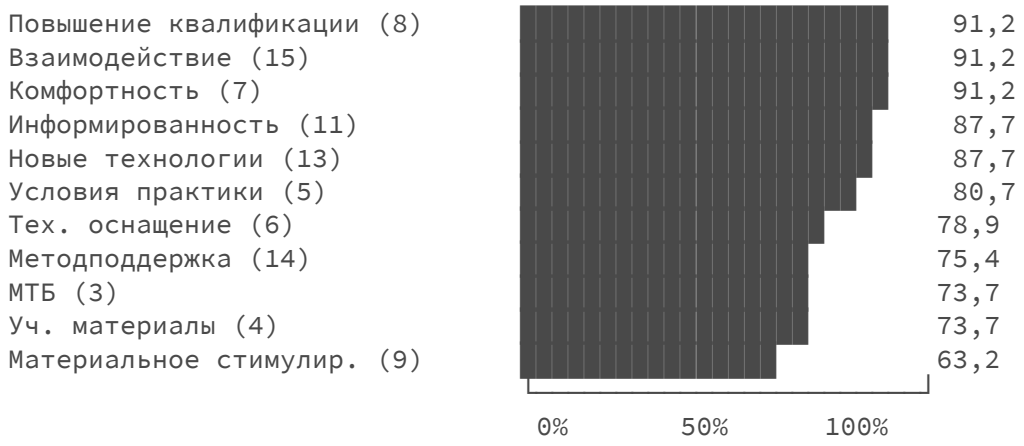
Коллектив в целом позитивно оценивает условия и организацию образовательной деятельности. Наиболее сильный блок — содержание и организация образования (4,51), наименее — ресурсное обеспечение и методическо-аттестационный блок (4,13–4,14), где сосредоточен основной потенциал роста.

Средние баллы удовлетворённости по показателям (вопросы 3–16)



Доля высоких оценок (4–5), %





Проблемные зоны

Ранжирование по возрастанию среднего балла выявляет четыре зоны, требующие управленческого внимания:

Ранг	Проблемная зона	Средний балл	Доля «1–2», %	Характер проблемы
1	Система материального стимулирования (9)	3,81	15,8	Наименьший балл и доля высоких оценок; ощутимая доля недовольных
2	Процесс аттестации (16)	3,81	15,8	Сложность/непрозрачность процедур, нехватка сопровождения
3	Материально-техническое обеспечение и учебные материалы (3, 4)	3,98–4,00	до 10,5	Износ базы, дефицит обновления пособий
4	Техническое оснащение и методическая поддержка (6, 14)	4,09–4,12	до 10,5	Потребность в модернизации оборудования и усилении методсопровождения

Ключевой вывод: наиболее уязвимое направление — материальное стимулирование (3,81; 63,2%), что при относительно высокой общей лояльности коллектива представляет главный резерв повышения удовлетворённости. Проблемы ресурсного блока носят «точечный» характер (доля неудовлетворённых ниже 10,5%) и не являются критическими, но именно они ограничивают дальнейший рост индекса.

Рекомендации

Совершенствование системы материального стимулирования (приоритет 1).

Провести аудит действующего положения об оплате труда: пересмотреть критерии и прозрачность распределения надбавок и премий, опубликовать алгоритм расчёта стимулирующих выплат.

Ввести понятную систему KPI для преподавателей и мастеров п/о (качество обучения, методическая активность, результаты аттестации студентов) с привязкой к премиальному фонду.

Организовать разъяснительную встречу с коллективом по вопросам начисления выплат — устранить информационный дефицит, вызывающий неудовлетворённость.

Рассмотреть немонетарные формы стимулирования: гибкий график, дополнительные дни к отпуску за методические достижения, признание заслуг (грамоты, публичное поощрение).

Оптимизация процесса аттестации (приоритет 2).

Разработать «дорожную карту» аттестации с чёткими сроками, требованиями и перечнем документов для каждого педагога.

Назначить ответственного методиста-куратора по сопровождению аттестуемых, организовать консультации и «пилотные» семинары по обмену опытом успешно прошедших аттестацию.

Создать методическую копилку типовых портфолио и образцов документов.

Укрепление материально-технической базы (приоритет 3).

Провести инвентаризацию оборудования и составить поэтапный план модернизации мастерских и лабораторий с указанием источников финансирования.

Обеспечить плановое обновление учебных и электронных ресурсов (не реже 1 раза в 3 года), подключить полнотекстовые ЭБС.

Сформировать заявки на централизованную закупку оргтехники для рабочих мест с наибольшим дефицитом.

Развитие методической поддержки и цифровой среды (приоритет 4).

Усилить работу методического кабинета: регулярные методические семинары, наставничество для молодых специалистов (стаж до 1 года — 2,1% коллектива).

Создать внутреннюю цифровую платформу обмена методическими разработками для систематизации практики взаимодействия коллег (показатель 4,46 — сильная сторона, которую следует закрепить).

Организовать обучение по внедрению новых образовательных технологий (онлайн-курсы, смешанное обучение) с учётом высокой готовности коллектива (4,33).

Мониторинг и обратная связь (системная мера)

Проводить ежегодный повторный опрос с сопоставлением динамики индекса по блокам и отслеживанием выполнения рекомендаций.

Ввести «ящик обратной связи» и регулярные встречи администрации с коллективом для оперативного реагирования на проблемы.

Вывод: индекс удовлетворённости 4,11 из 5 свидетельствует о высоком уровне профессиональной лояльности педагогического коллектива: сильные стороны — соответствие содержания дисциплин ФГОС (4,74), условия труда и безопасности (4,63), осведомлённость о повышении квалификации (4,54), благоприятная атмосфера сотрудничества (4,46). Наибольший резерв роста сосредоточен в материальном стимулировании (3,81) и процессе аттестации (3,81), а также в ресурсном обеспечении (3,98–4,12). Реализация предложенных мер позволит повысить общий индекс удовлетворённости до целевого уровня 4,3–4,4 и укрепить кадровый потенциал колледжа.