

Звіт
про результати моніторингу
рівня задоволеності науково-педагогічних працівників
СумДПУ імені А.С.Макаренка
умовами праці та матеріально-технічною базою університету

Моніторинг рівня задоволеності науково-педагогічних працівників СумДПУ імені А.С.Макаренка умовами праці та матеріально-технічною базою університету відбувався відповідно до календаря моніторингових заходів на 2023-2024 навчальний рік з 13 по 24 травня 2024 року. Опитування проводилось анонімно з використанням Google-форм. Респонденти мали можливість продемонструвати рівень своєї задоволеності від повного задоволення до категоричного незадоволення, та внести пропозиції щодо вдосконалення умов праці й матеріально-технічної бази у відкритих відповідях.

Кількість науково-педагогічних працівників, які взяли участь в опитуванні, дозволяє вважати його репрезентативним. Найбільший рівень охоплення викладачів опитуванням щодо рівня задоволеності умовами праці та матеріально-технічною базою університету спостерігався у викладачів природничо-географічного факультету (в опитуванні взяли участь 62 % викладачів факультету), відповідно найменший рівень – у викладачів Навчально-наукового інституту фізичної культури (12%).

Опитування передбачало визначення думки викладачів щодо наступних аспектів:

- матеріально-технічна база та умови праці в СумДПУ імені А.С.Макаренка;
- соціально-психологічний клімат у колективі та мотивація до діяльності;
- підвищення кваліфікації.

Перший блок опитування відображає рівень задоволення викладачами матеріально-технічною базою та умовами праці в СумДПУ імені А.С.Макаренка. За результатами опитування майже 47 % респондентів зазначили, що навчальні приміщення (аудиторії, центри, лабораторії тощо) є зручними та комфортними, при цьому достатньо високу оцінку комфортності приміщень дали ще 37 % респондентів. У той же час 10 % викладачів зазначили, що умови в навчальних приміщеннях потребують покращення.

Більше половини опитаних респондентів (55%) зазначили, що мають у будь-який час доступ до навчальних приміщень з необхідним обладнанням, при цьому у 38% інколи виникають проблеми з доступом до приміщень.

Важливим є те, що 65,5% респондентів зазначають, що в СумДПУ імені А.С.Макаренка створені безпечні умови праці та навчання, у тому числі й дотримання санітарних норм, порядку тощо. При цьому 30% респондентів створені умови задовольняють частково.

Викладачі у повній мірі чи частково задоволені інформаційною підтримкою науково-дослідної діяльності (55% та 34% відповідно), зокрема і доступом до науково-метричних баз даних.

Респонденти високо оцінили рівень інформування про важливі події, заходи, досягнення університету через сайт університету, соціальні мережі тощо (про це зазначили 76%).

За результатами опитування фахівці ЦЗЯВО дійшли висновку, що науково-педагогічні працівники СумДПУ імені А.С. Макаренка умовами праці та матеріально-технічною базою університету в цілому задоволені (60% респондентів), частково задоволені – 30%.

При цьому потребують покращення наступні показники:

- безпечні умови перебування в університеті;
- робота серверу університету, функціонування MOODLE у нічний час;
- забезпечення ноутбуками, комп'ютерами в аудиторіях з доступом до інтернету;
- забезпечення обладнанням для проведення досліджень, ремонт навчальних лабораторій;
- ремонт навчальних приміщень;
- ремонт доріг біля університету;
- забезпечення музичними інструментами;
- температурний режим холодної пори року;
- ремонт вбиральнь, зокрема заміна обладнання вбиральні у 4 корпусі для викладачів.

Другий блок опитування відображає рівень задоволення викладачами соціально-психологічним кліматом у колективі та мотивацією до діяльності в СумДПУ імені А.С. Макаренка.

Більша частина респондентів (76%) відзначили, що керівництво університету у повній мірі доступне та відкрите до спілкування. Переважно задоволені рівнем відкритості керівництва – 17 % викладачів.

При цьому викладачі мають змогу надати пропозиції щодо підвищення якості освітнього процесу, зокрема 56 % респондентів зазначили, що вони враховуються у повній мірі, та 29% - частково. До того ж 82% респондентів зазначили, що мають можливість звернутися до адміністрації, керівників структурних підрозділів університету з ініціативами щодо розвитку університету чи кафедри. При цьому викладачі мають не тільки можливість звернутися з ініціативами, а й отримати постійну підтримку керівництва (про це зазначило 48% респондентів), часткову підтримку відчують 42% опитаних викладачів. Це сприяє тому, що у викладачів спостерігається високий рівень реалізації власних ініціатив повною мірою чи частково (відповідно 53% та 33%).

Високий рівень довіри до керівництва університету підтримується можливістю педагогічних працівників висловлювати без побоювань власну думку, навіть у тому випадку, коли вона не співпадає з позицією керівництва (про це зазначили 58 % респондентів, частково згодні з цим твердженням - 28 % опитаних викладачів).

Для створення сприятливого психологічного клімату в університеті важливим є той факт, що конфліктні ситуації між педагогічними працівниками та керівництвом університету вирішуються конструктивно майже завжди чи у більшій мірі (відповідно 55% та 30%).

Варто зазначити, що більше половини опитаних викладачів (53%) відчують постійну підтримку під час змін умов праці, що допомагає швидко адаптуватись до них. На часткову підтримку вказало 34% респондентів.

Опитані викладачі зазначили, що в університеті дотримуються прав педагогічних працівників у будь яких ситуаціях чи більшою мірою (відповідно 51 % та 39%).

Респонденти зазначили про високий та задовільний рівень задоволення взаємовідносинами між викладачами (відповідно 54% та 36%).

При цьому спостерігається певна розбіжність рівнем задоволеності соціально-психологічним кліматом в межах кафедри та факультету/інституту. 64 % респондентів зазначили, що задоволені повністю соціально-психологічним кліматом на кафедрі, аналогічний показник для факультету/інституту становить 59 %.

Важливим фактором покращення соціально-психологічного клімату в університеті є той факт, що викладачі відчувають під час роботи увагу до індивідуальних відмінностей та потреб з боку керівництва університету у повній мірі чи частково (відповідно 49 % та 19%). При цьому в межах кафедри відчуття цієї уваги зростає – у повній мірі її відчувають 64%, частково – 12%.

Варто зазначити, що 67 % респондентів вказали, що в університеті створені умови для співпраці викладачів на постійній основі, на ситуативну співпрацю вказало 26 % опитаних викладачів.

Результати опитування педагогічних працівників показали високий рівень обізнаності з діяльністю психологічної служби, зокрема практичного психолога (84%) та соціального педагога (74%).

Опитані викладачі зазначили, що задоволені стимулюванням діяльності викладачів у повній мірі чи достатньо (відповідно 58% та 28%), у тому числі визнанням, відзнаками, преміюванням тощо. Також на високий рівень мотивації до педагогічної діяльності в університеті вказало 48% респондентів, середній рівень – 31%.

Серед найбільш значущих мотиваційних чинників викладачі виокремили (за спаданням):

- стабільна заробітна плата;
- справедливе оцінювання результатів праці;
- можливість підвищувати свій професіоналізм;
- творча робота;
- самостійність у роботі;
- визнання та схвалення результатів з боку керівництва;
- спілкування з колегами;
- можливості для посадового просування;
- висока міра відповідальності.

При цьому найбільш ефективними мотиваційними заходами опитані викладачі за власними варіантами відповіді визначили наступні:

- преміювання;
- матеріальне заохочення, матеріальні підтримка;
- справедливе оцінювання результатів праці;
- визнання та схвалення результатів з боку керівництва;
- стабільна заробітна плата;
- спілкування з колегами;
- творча робота.

Для деяких опитаних викладачів мотиваційними заходами є наступні:

- самостійність у роботі;
- відзнаки;
- конкурси, концерти;
- навчальні та наукові досягнення учнів та колег;
- оплачувані поїздки, відрядження із студентами;
- дотримання академічної доброчесності;
- тренінги.

Також деякі викладачі вказали на доцільність створення фонду в університеті щодо фінансування публікацій у Scopus та Web of Science та тривалість контракту більше ніж 2 роки.

За результатами опитування фахівці ЦЗЯВО дійшли висновку, що науково-педагогічні працівники СумДПУ імені А.С. Макаренка соціально-психологічним кліматом та мотиваційними заходами в цілому задоволені (60% респондентів), частково задоволені – 30%.

Третій блок опитування відображає рівень задоволення викладачами умовами для підвищення кваліфікації в СумДПУ імені А.С. Макаренка.

Так, більше половини опитаних респондентів (58%) зазначило, що у повній мірі мають можливість підвищувати свою кваліфікацію за актуальною для викладачів тематикою, на часткову можливість вказало 31% респондентів.

При цьому серед найбільш популярних форм підвищення кваліфікації викладачі виокремили наступні (за спаданням):

- конференції;
- самоосвіта;
- курси;
- методичні семінари;
- тренінги, майстер класи;
- онлайн курси;
- вебінари;
- стажування та міжнародна академічна мобільність.

При цьому майже усі опитані викладачі зазначили, що на базі університету проводяться постійно (61%) чи періодично (30%) методичні семінари, які сприяють професійному розвитку та вдосконаленню педагогічної майстерності викладачів. При цьому найбільша кількість семінарів проводиться на баз Навчально-наукового інституту педагогіки і психології, а найменше – природничо-географічного факультету. Варто зазначити, що на рівні кафедр кількість таких семінарів на постійній основі зростає до 81%, а на періодичній основі зменшується до 12%.

Варто зазначити, що більша половина опитаних викладачів зазначила, що мають реальну можливість постійно (30%) чи частково (42%) брати участь у програмах академічної мобільності чи закордонному стажуванні.

Серед факторів, що перешкоджають професійному розвитку, викладачі обрали наступні (за спаданням):

- недостатня матеріальна база;
- відсутність матеріального заохочення з боку керівництва;
- опір з боку керівництва;
- велика кількість заходів, що розпорошують увагу, перевантаження видами робіт, звіти;

- брак часу та стрес, невизначеність майбутнього через війну.

Однак, майже 60% респондентів зазначили, що не мають жодних перешкод для професійного розвитку. При цьому викладачі зазначили, що у повній мірі (72%) чи частково (23%) зміст та характер їхньої роботи відповідає освіті (кваліфікації).

Підсумовуючи результати опитування, слід відзначити, що респонденти виокремили наступні фактори, що впливають на їхню задоволеність роботою (за спаданням):

- можливість спокійно виконувати свою роботу;
- розуміння важливості та значущості власної роботи;
- комфортне і ефективне спілкування з колегами;
- можливість професійного зростання;
- високий стабільний дохід;
- можливість підвищити кваліфікацію;
- можливість пройти навчання, відповідні курси тощо.

Опитані викладачі за власними варіантами відповідей надали наступні пропозиції щодо підвищення рівня задоволеності умовами праці в університеті (по мірі спадання):

- поширити практику преміювання;
- запровадити реальні матеріальні заохочення;
- зменшення навантаження на викладача;
- посилити індивідуальний підхід до роботи викладачів;
- підвищення рівня згуртованості колективу, взаєморозуміння та взаємної підтримки, позитивного мікроклімату і налаштованості на результати.

За результатами опитування фахівці ЦЗЯВО рекомендують:

1) керівництву СумДПУ імені А.С. Макаренка взяти до відома інформацію щодо результатів моніторингу рівня задоволеності науково-педагогічних працівників умовами праці й матеріально-технічною базою університету та розглянути внесені пропозиції з метою їх подальшого практичного впровадження;

2) керівникам навчально-наукових інститутів/факультетів розглянути результати опитування на нараді та сприяти активізації участі науково-педагогічних працівників у моніторингових заходах;

3) продовжити практику систематичного моніторингу рівня задоволеності умовами праці та матеріально технічною базою СумДПУ імені А.С. Макаренка.

Фахівець ЦЗЯВО


_____ Олена Мичкіна

Начальник ЦЗЯВО


_____ Оксана Одінцова