

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Костанайский филиал

Отдел оценки качества образования

Отчет
об итогах онлайн-опроса профессорско-преподавательского состава
и работников Костанайского филиала ФГБОУ ВО «ЧелГУ» в 2021 году

Костанай, 2021

В октябре 2021 г. отделом оценки качества образования и информационно-техническим отделом было проведено онлайн-анкетирование преподавателей и работников филиала по их удовлетворенности условиями деятельности Костанайского филиала ФГБОУ ВО «ЧелГУ» и оценке респондентов их конкурентоспособности.

Цель онлайн-опроса:

- 1) определение удовлетворённости предоставляемыми условиями деятельности и ресурсами;
- 2) анализ качественной структуры человеческих ресурсов;
- 3) оценка уровня лояльности, приверженности и вовлечённости преподавателей и работников филиала;
- 4) выявление результативности труда и субъективной оценки собственной конкурентоспособности.

Объекты исследования – основные и сопутствующие условия деятельности, обеспеченность ресурсами преподавателей и работников филиала.

Содержание анкеты составили четыре блока вопросов по темам:

- I Обеспеченность ресурсами.
- II Основные условия деятельности.
- III Сопутствующие условия деятельности.
- IV Собственная оценка.

В онлайн-опросе приняли участие 33 преподавателя (47%) и 28 работников структурных подразделений (33%) от общего количества работающих в филиале.

I Результаты анкетирования профессорско-преподавательского состава филиала

Раздел «Обеспеченность ресурсами» содержит 11 вопросов, которые позволяют определить степень удовлетворенности профессорско-преподавательского состава учебным и материально-техническим оборудованием, обеспеченностью внутривузовской документацией и информацией.

1 Учебное оборудование

При подведении итогов по удовлетворённости достаточностью учебного оборудования и специализированных помещений для преподавания общеобразовательных и специальных дисциплин, а также соответствия оборудования новым информационно-техническим требованиям, были получены следующие данные:

- 1) достаточностью учебного оборудования для преподавания удовлетворены:
 - общеобразовательных дисциплин все респонденты,
 - специальных дисциплин – 91% респондентов;
- 2) достаточностью лекционных залов, компьютерных классов, лабораторий, кабинетов дипломного проектирования и т.п. для проведения лекционных, практических занятий и самостоятельной работы обучающихся – 85% опрошенных преподавателей.

Считают, что имеющееся оборудование соответствует новым информационно-техническим требованиям 94% преподавателей.

Более наглядно полученные результаты можно увидеть на рисунке 1.

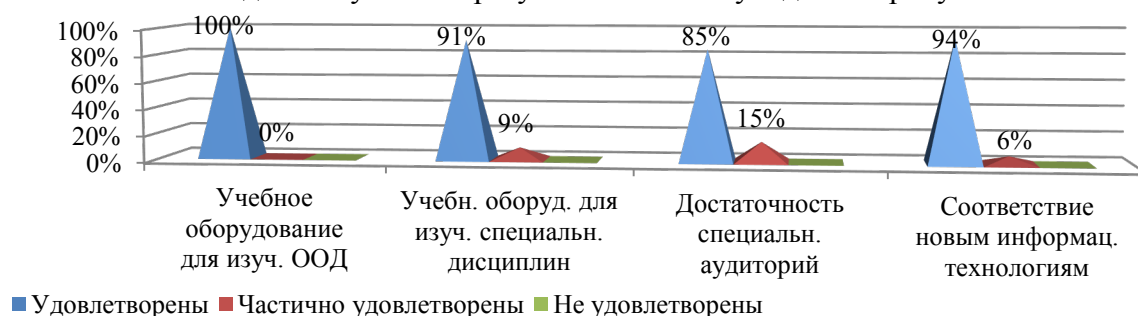


Рисунок 1 – Удовлетворенность преподавателей учебным оборудованием

Итак, из вышеприведённых показателей следует, что в среднем **93%** участников анкетирования удовлетворены имеющимся учебным оборудованием для осуществления эффективного образовательного процесса.

2 Обеспеченность внутривузовской документацией и информацией

Данный пункт анкеты отражает вопросы об удовлетворенности профессорско-преподавательского состава обеспеченностью, достаточностью, упорядоченностью и своевременностью информации об учебно-методической деятельности и организации учебного процесса.

Анкетные данные, представленные на рисунке 2, говорят о том, что всегда довольны:

1) обеспеченностью информацией:

- об учебно-методической деятельности – 85% опрошенных,

- об организации учебного процесса – 88% опрошенных;

2) достаточностью документации – 85% опрошенных;

3) упорядоченностью и своевременностью – 64% опрошенных.

Итак, средний процент полной удовлетворённости преподавателей обеспеченностью информацией составляет **81%**, не доволен один респондент, остальные удовлетворены частично.

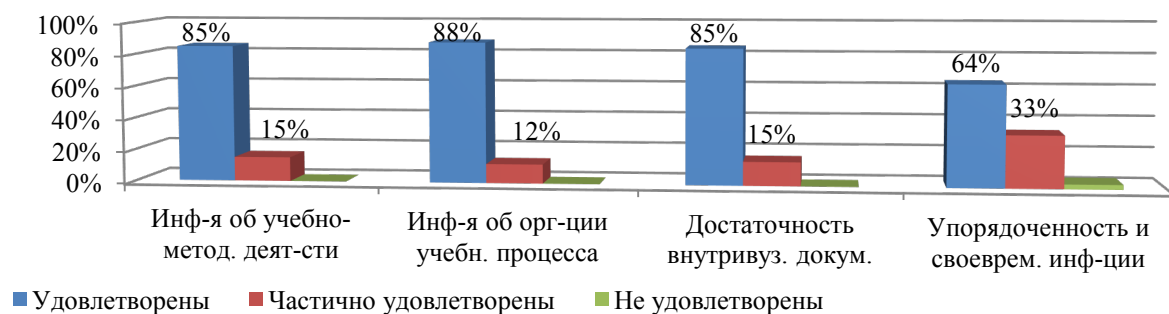


Рисунок 2 – Мнение респондентов об обеспеченности внутривузовской информацией и документацией

1.3 Информационно-техническое обеспечение

Итоги онлайн-опроса показали, что в среднем удовлетворённость ППС информационно-техническим обеспечением учебного процесса составляет **91%**, в частности довольны:

- возможностью использовать в учебном процессе программное обеспечение, электронные доски и учебники, проекторы и доступностью компьютерной техники, подключенной к сети Internet – 94% респондентов;

- обеспеченностью компьютерами и оргтехникой для учебно-методической деятельности – 91% респондентов.

Информация в процентах представлена на рисунке 3.

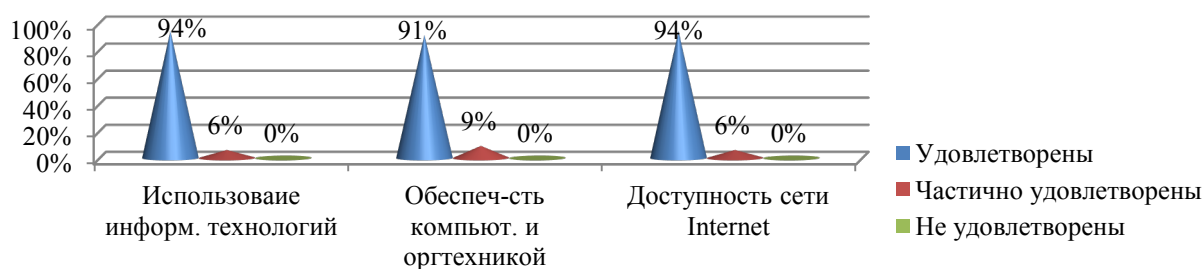


Рисунок 3 – Удовлетворенность информационно-техническим обеспечением филиала

Ни один респондент не придерживается отрицательного мнения относительно информационно-технического обеспечения в филиале.

В итоге средний процент **удовлетворенности обеспеченностью ресурсами в полном объеме** составил **88%** опрошенных преподавателей

Второй раздел анкеты «**Основные условия деятельности**» состоит из четырех подразделов:

- 1 Организация труда.
- 2 Условия для научной работы.
- 3 Условия повышения квалификации.
- 4 Возможности для самореализации.

2.1 Организация труда

По данному направлению научно-педагогическим работникам было предложено определить степень их удовлетворенности по таким параметрам как: равномерность распределения нагрузки, оптимальность планирования и распределения обязанностей, четкость в определении круга обязанностей и требований к ним.

Итоги анкетирования показали (рисунок 4), что полностью довольны:

- 1) равномерностью нагрузки – 64% человек,
- 2) оптимальностью распределения обязанностей – 61% человек,
- 3) чёткостью обязанностей и требований – 73% человек.

Полностью не устраивает организация труда одного респондента (3%).

В среднем организацией труда довольны: полностью **66%** ППС, частично 31% ППС.

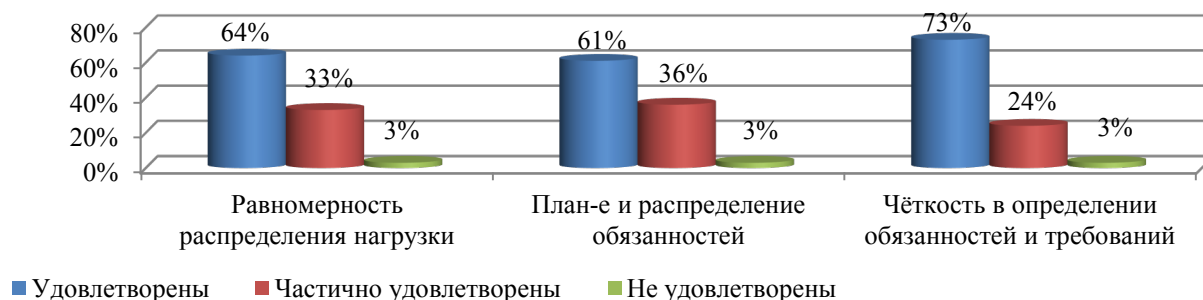


Рисунок 4 – Степень удовлетворенности преподавателей организацией труда

2.2 Условия для научной работы

По этому направлению были предложены для оценки следующие критерии:

- 1) стимулирование и поддержка со стороны администрации;
- 2) обеспечение информацией о конференциях, семинарах и возможность поддерживания связи с другими вузами.

Судя по полученным данным, довольны созданными условиями для научной работы **97%** преподавателей.

Не совсем устраивает стимулирование и поддержка со стороны администрации – одного респондента.

Совсем не устраивает обеспечение информацией о конференциях, семинарах и возможность поддерживания связи с другими вузами – одного респондента.

2.3 Условия повышения квалификации

Среди участников онлайн-опроса полностью довольны условиями повышения своей квалификации:

- по своей специальности (специализации) и педагогике, психологии высшей школы 94% преподавателей;

- по информационным и инновационным технологиям (кредитной системе, активным методам обучения и т.д.) 97% преподавателей.

Эти данные отображены на рисунке 6. Не устраивают условия повышения квалификации одного респондента (3%) – по педагогике и психологии высшей школы. Остальные респонденты (по 1-2 человека в каждой области) довольны частично.

Средний процент удовлетворенности профессорско-преподавательского состава условиями повышения их квалификации составляет **95%**.

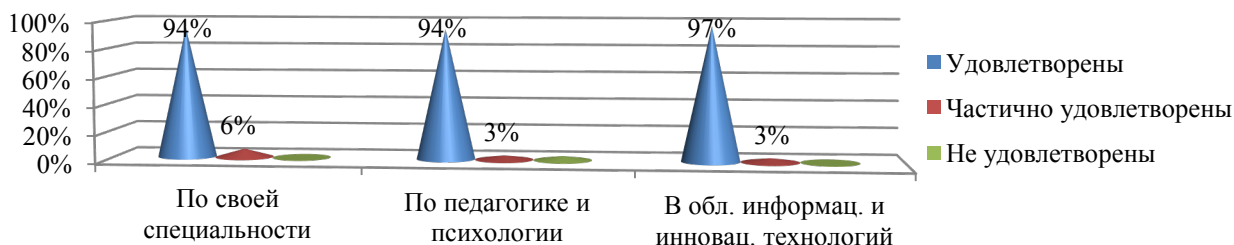


Рисунок 6 – Сведения об удовлетворенности ППС условиями повышения квалификации

2.4 Возможности для самореализации

Результаты анкетирования позволяют судить о том, что довольны:

- 1) условиями для творческого роста и общения – 97% респондентов,
- 2) возможностями для построения карьеры – 91% респондентов,
- 3) уверенностью в завтрашнем дне – 85% респондентов,
- 4) обеспеченностью средствами к существованию – 82% респондентов.

Остальные участники опроса удовлетворены частично (в среднем 11%).

Довольны возможностями для самореализации в среднем **89%** преподавателей. В полном объёме информация представлена на рисунке 7.

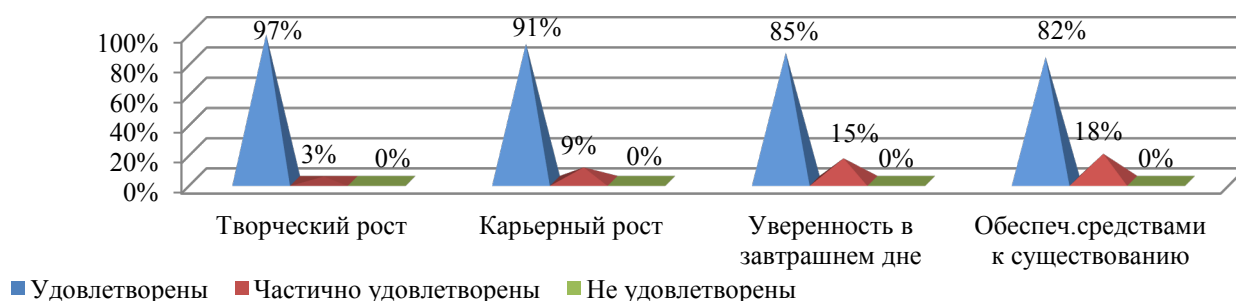


Рисунок 7 – Мнение преподавателей о возможностях для самореализации

Таким образом, подводя итог по второму разделу, можно отметить, что **основными условиями деятельности** филиала в целом довольны **87%** участников онлайн-опроса. При этом наибольший процент удовлетворенности составляет такой критерий как организация труда, а наибольший – условия для научной работы.

Третий раздел анкеты «Сопутствующие условия деятельности» касается административной поддержки и дополнительных условий.

3.1 Административная поддержка

Были предложены четыре вопроса, по которым получены следующие результаты:

- 97% респондентов удовлетворены учётом администрацией их нужд и требований, одобрение творческого подхода;
- 91% респондентов довольны культурой делового взаимодействия, межличностным общением;
- 82% – поощрениями за успехи в деятельности.

Частично устраивает административная поддержка 9 респондентов, из них шестерых – поощрения за успехи в деятельности.

Не удовлетворены 2 респондента. В процентном выражении все показатели отображены на рисунке 8.

В целом, преподаватели считают поддержку их деятельности администрацией филиала важной составляющей, влияющей на качество работы, и ею довольны **92%** респондентов.

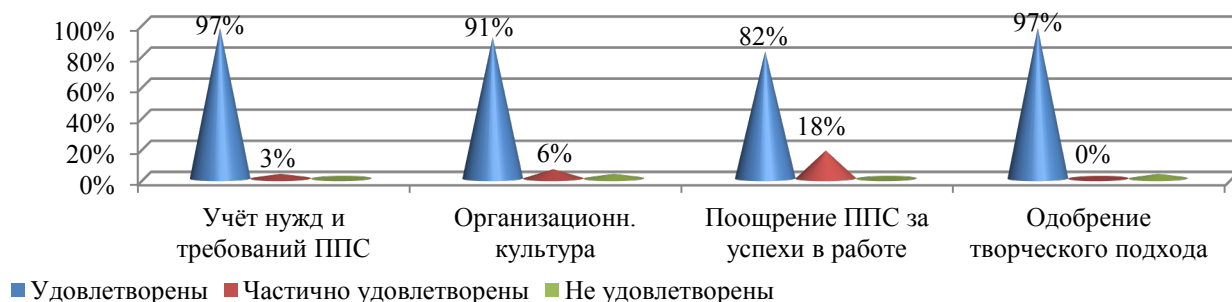


Рисунок 8 – Удовлетворенность научно-педагогических работников административной поддержкой

3.2 Дополнительные условия

Результаты анкетирования, представленные на рисунке 9, указывают на то, что удовлетворены:

1) качеством питания и обслуживания в столовой, организацией досуга – 82% респондентов,

2) психологическим климатом в коллективе – 85% респондентов.

Остальные преподаватели удовлетворены частично, за исключением одного опрошенного, которого не устраивают высокие цены в столовой.

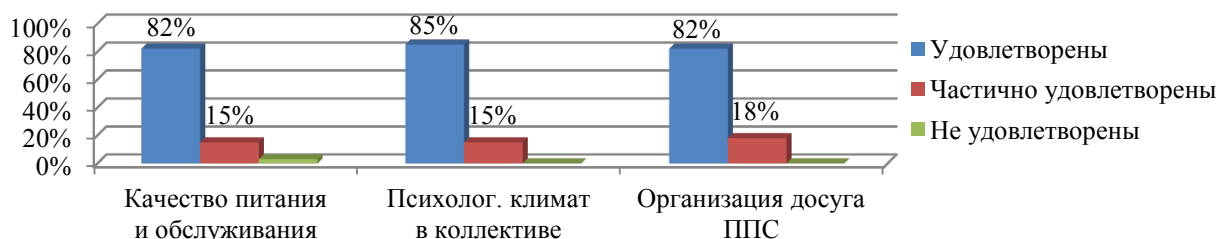


Рисунок 9 – Удовлетворенность преподавательского состава дополнительными условиями

Подводя итоги по удовлетворённости ППС **сопутствующими условиями**, можно констатировать, что в среднем **довольны ими 88%** опрошенных.

Четвёртый раздел анкеты направлен на выявление **собственной оценки** опрошенных относительно:

- 1) мотивов выбора ими места работы в Костанайском филиале;
- 2) вовлечённости в работу вуза и возможности работать лучше, чем сейчас;
- 3) инновационного потенциала и готовности к изменениям;
- 4) обновления учебных материалов и использования новых образовательных технологий;
- 5) удовлетворённости своей работой в филиале;
- 6) собственной конкурентоспособности.

Полученные данные соопроса, представлены на рисунке 10 и указывают на то, что в приоритете выбора места работы у **43%** респондентов – желание **заниматься** только

преподавательской деятельностью. Кроме того, привлекательной стороной работы в филиале для **36%** респондентов является желание **заниматься одновременно преподаванием и наукой.**

Остальные 21% респондентов, так ответили на данный вопрос:

- призвание – 9%;
- гибкий график работы – 6%;
- возможность общения со студентами и коллегами – 3%;
- заниматься только научной деятельностью – 3%.

В целом, **88% респондентов выбрали наш филиал из-за возможности преподавать.**

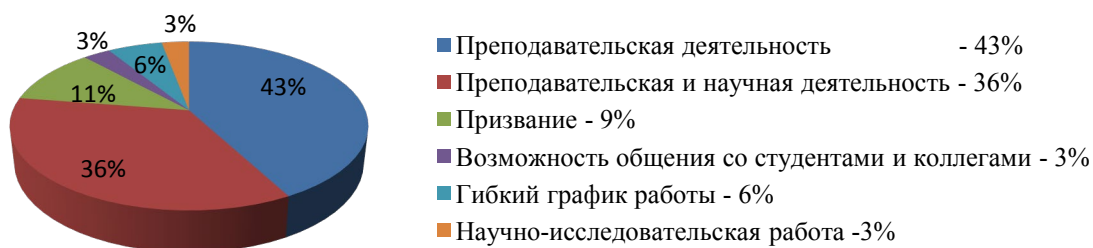


Рисунок 10 – Мотивы выбора места работы в филиале

Анализ критериев оценки организации труда научно-педагогических работников (рисунок 11) позволяет увидеть, что полностью **вовлечены в деятельность филиала – 73%** участников онлайн-опроса; не полностью – 27%, из которых 12% – загружены умеренно, а 15% – частично.



Рисунок 11 – Занятость преподавателей в работу филиала

Относительно результативности работы в филиале получены следующие данные:

- **61%** участников онлайн-опроса полагают, что **работают в полную силу** своих возможностей и способностей;
- 39% – могли бы при определённых условиях (при каких – не поясняют) работать лучше, чем сейчас.

Также результаты анкетирования показывают, что:

1) участвуют в инновационных процессах:

- всегда – 36% опрошенных;
- готовы в них участвовать – 64% опрошенных;

2) обновляют учебный материал:

- когда появляется новая информация или литература – 82% респондентов,
- один раз в год – 18% респондентов.

3) используют новые образовательные технологии:

- насколько позволяет количество часов в рамках курса – 49% преподавателей;
- **практически всегда – 30%** преподавателей;
- стараются использовать, но получается это не часто – 18% преподавателей;
- не применяют новые образовательные технологии, так как считают традиционные методы более эффективными – 3%.

традиционные методы более эффективными – 3%.

Информация отражена на рисунке 12.

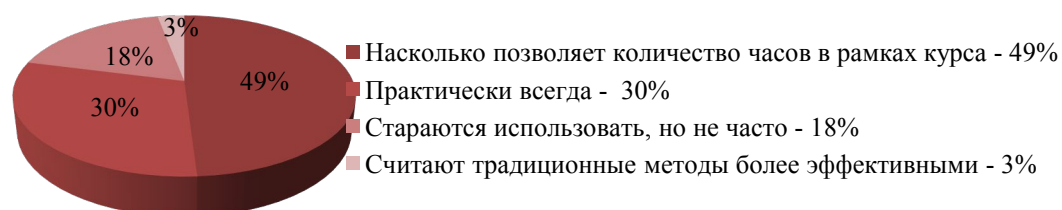


Рисунок 12 – Использование новых образовательных технологий

Анализ данных свидетельствует о том, что в целом:

- 1) **удовлетворены своей работой** в филиале – **67%** преподавателей,
- 2) **частично удовлетворены** – 24% преподавателей,
- 3) **готовы сменить место работы** – 9% преподавателей.

Также профессорско-преподавательским составом определена результативность их труда, дана оценка собственной компетентности:

- **высоко оценивают личную конкурентоспособность 88%** опрошенных,
- критически относятся к своим профессиональным способностям 9% опрошенных,
- полагают, что легко могут найти новую работу 3% опрошенных.

Обобщенные данные по разделу «Собственная оценка» представлены на рисунке 13.

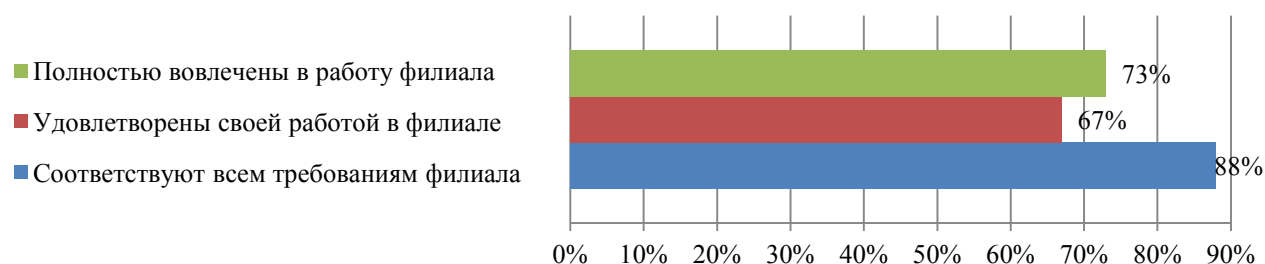


Рисунок 13 – Собственная оценка ППС

Пожелания респондентов: совершенствование организации работы филиала и отмена дистанционного обучения.

II Результаты анкетирования работников филиала

По итогам проведенного исследования удовлетворенности условиями, влияющими на качество работы работников, получены следующие результаты.

I Обеспеченность ресурсами

1 Оборудование для работы

Почти все работники (**89%**) полностью удовлетворены достаточностью оборудования для исполнения должностных обязанностей, за исключением двух респондентов (7%), которые удовлетворены частично, и одного, которому не достаточно оборудования.

75% опрошенных считают, что оборудование соответствует современным требованиям. Ни один из опрошенных не высказал отрицательного отношения о данном аспекте исследования. В процентном выражении все показатели представлены на рисунке 14.

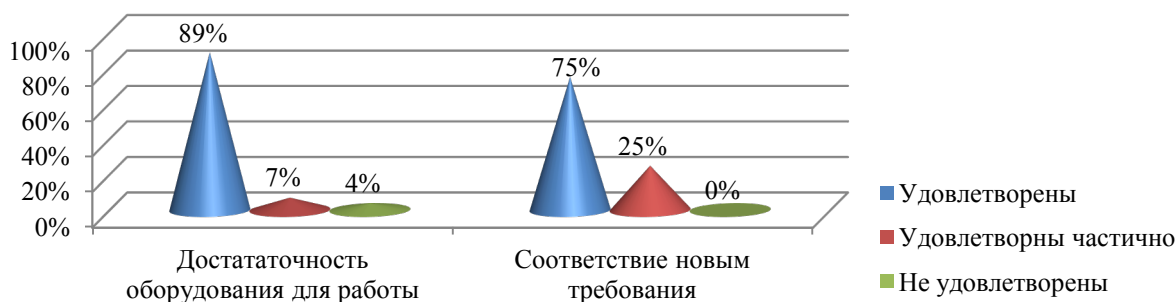


Рисунок 14 – Степень удовлетворенности оборудованием для работы

2 Обеспеченность информацией

По данному направлению была исследована удовлетворенность работников обеспеченностью информацией в плане её достаточности, упорядоченности и своевременности поступления. Всегда устраивает получаемая информация в части:

- 1) достаточности – 68% опрошенных;
- 2) упорядоченности поступления – 57% опрошенных;
- 3) своевременности – 50% опрошенных.

Все показатели наглядно представлены на рисунке 15.

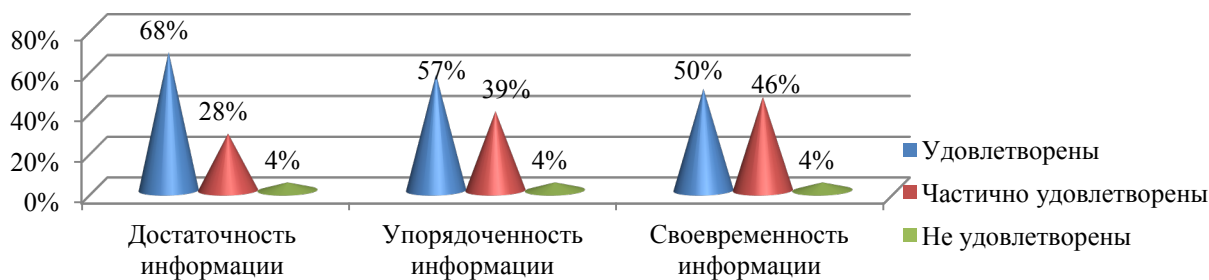


Рисунок 15 – Мнение работников о качестве служебной информации

Судя по данным, в среднем устраивает обеспеченность информацией: полностью **58%** респондентов, частично – 38% респондентов. Полностью не устраивает 4% респондентов.

Руководителям структурных подразделений необходимо обратить внимание на своевременность доведения информации до работников и упорядоченность документооборота в их подразделениях.

3 Информационно-техническое обеспечение

По мнению опрошенных, представленному на рисунке 16, желаемое и действительное относительно использования информационно-технических ресурсов вуза практически совпадают.

Полностью удовлетворены:

- 1) компьютерной техникой – 86% работников;
- 2) оргтехникой – 82% работников;
- 3) информационно-техническими ресурсами – 82% работников;
- 4) справочно-информационной литературой – 79% работников.

Не довольны 2 респондента (7%) компьютерной техникой и 1 респондент оргтехникой.

В среднем информационно-техническим обеспечением полностью довольны **82%** работающих.

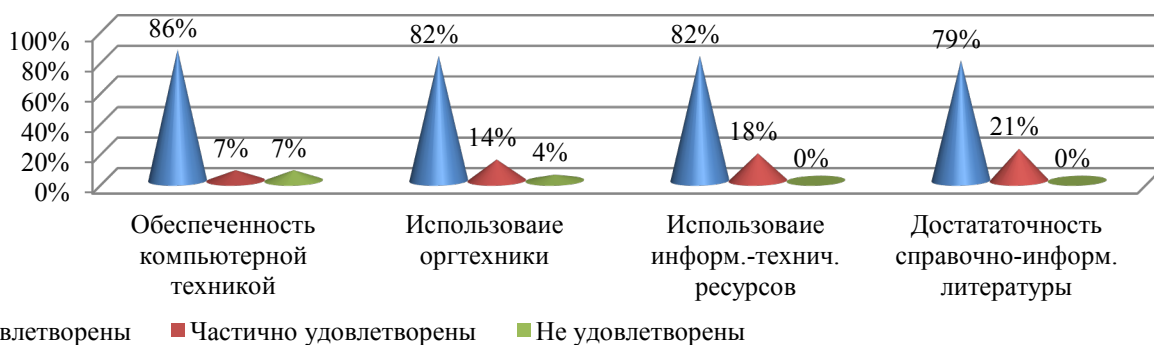


Рисунок 16 – Сведения об удовлетворенности информационно-техническим обеспечением

4 Обеспеченность регламентирующей документацией

Были получены следующие результаты по полной удовлетворённости работников:

- 1) внешней документацией: обеспеченностью и достаточностью – 86%,
- 2) внутривузовской документацией:
 - обеспеченностью – 82%,
 - достаточностью – 93%,
- 3) качеством составления – 89%.

Не устраивает обеспеченность информацией в среднем 5% опрошенных. Остальных респондентов (в среднем 8%) обеспеченность регламентирующей документацией устраивает частично. Результаты анкетирования, касающиеся обеспеченности и достаточности внешней и внутривузовской документации, её качества, отражены на рисунке 17. Констатируя вышеизложенное, можно отметить, что удовлетворенность респондентов обеспеченностью, достаточностью и качеством составления внутренних документов в целом составляет **87%**.

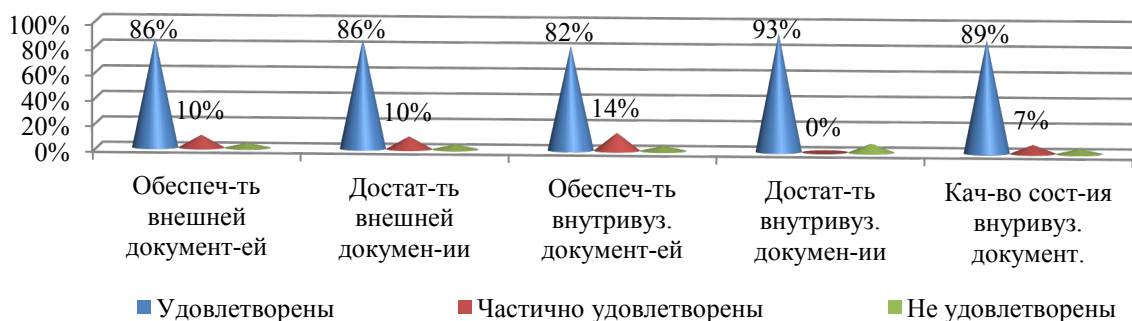


Рисунок 17 – Информация о регламентирующей документации

Таким образом, в среднем процент удовлетворенности работников филиала обеспеченностью ресурсами (оборудованием, документацией, информацией) составил **77%**.

II Основные условия деятельности

Второй блок анкеты состоит из двух разделов: организация труда и условия повышения квалификации.

1 Организация труда

По этому направлению онлайн-анкетирования были получены следующие данные – полностью довольны:

- 1) обеспеченностью рабочим местом – 96% опрошенных,
- 2) определением круга обязанностей и требований – 75% опрошенных,
- 3) планированием деятельности – 68% опрошенных,
- 4) равномерностью распределения объема работы – 64% опрошенных,
- 5) системой контроля за выполнением работы – 86% опрошенных,
- 6) четкостью и понятностью заданий – 75% опрошенных,

7) соответствием заданий их квалификации и опыту – 79% опрошенных.

В процентном выражении все показатели представлены на рисунке 18. Отдельно бы хотелось отметить, что не удовлетворены: 2 респондента – равномерностью распределения объема работы, 1 респондент – чёткостью и понятностью заданий, 1 респондент – системой контроля за выполнением работы. Остальные опрошенные (в среднем 20%) удовлетворены частично.

Средний процент полной удовлетворённости участников онлайн-анкетирования организацией труда в отделах составляет **78%**.

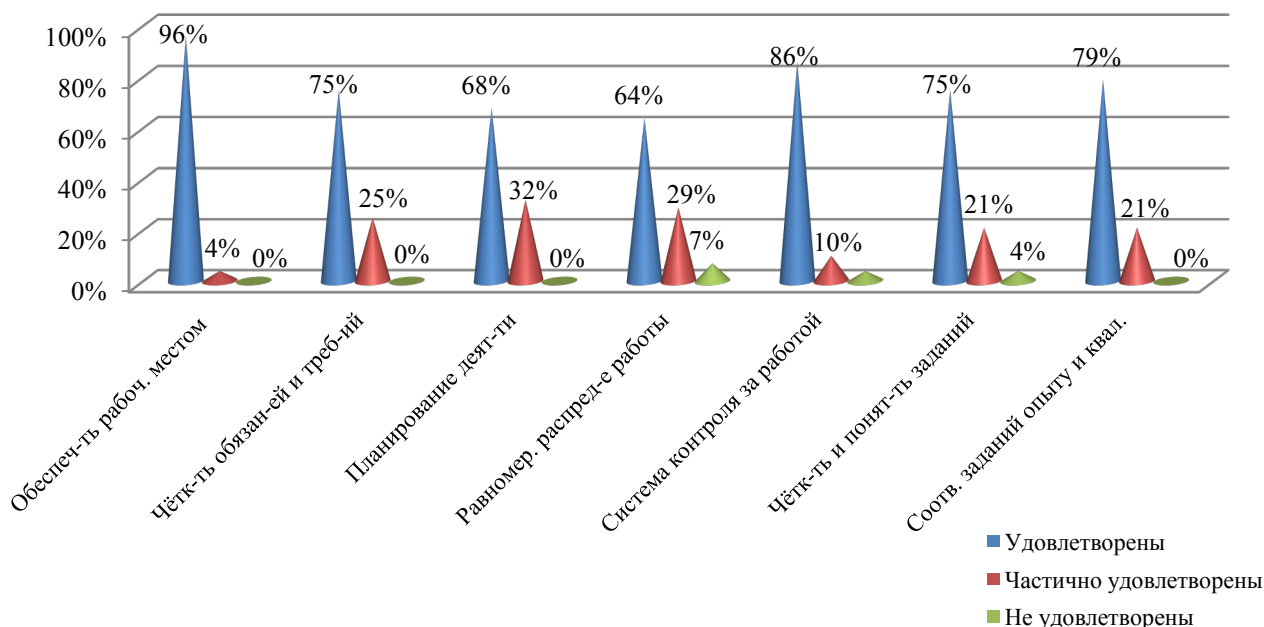


Рисунок 18 – Степень удовлетворенности работников организаций труда

2 Условия повышения квалификации

Во время онлайн-опроса исследовались направления повышения квалификации по специальности (специализации) и в области информационных технологий, возможности продвижения по службе.

Довольны повышением квалификации:

- 1) по своей специальности – 82% работников;
- 2) в области информационных технологий – 68% работников.

Считают возможным продвижение по службе 72% работников.

Полученные результаты представлены на рисунке 19

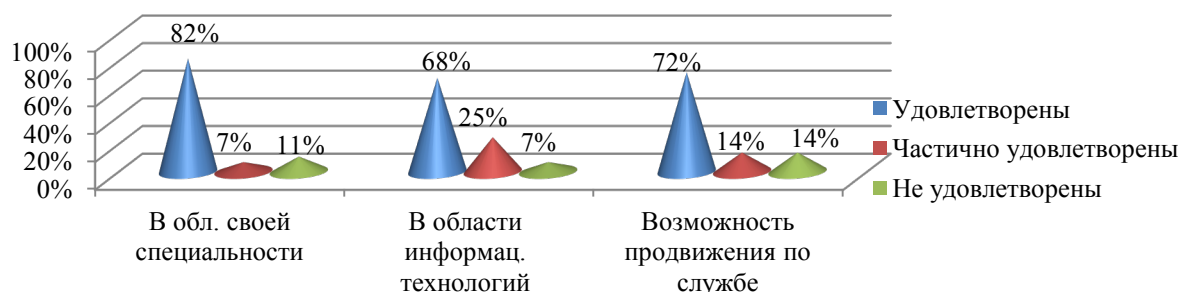


Рисунок 19 – Удовлетворенность условиями повышения квалификации

В среднем довольны повышением квалификации и возможностью продвижения по службе **74%** респондентов. Исследование указывает на то, что респонденты стремятся к улучшению своих деловых качеств, повышению своей компетенции.

3 Возможности для самореализации

Анализ данных позволил выявить, что в целом удовлетворены возможностью для самореализации 64% респондентов. При этом:

- 1) творческим ростом и общением – 82% респондентов,
- 2) карьерным ростом и уверенностью в завтрашнем дне – 57% респондентов,
- 3) обеспеченностью средствами к существованию – 60% респондентов.

Информация, представленная на рисунке 20, позволяет утверждать, что больше всего опрошенных не устраивает:

- 1) неуверенность в завтрашнем дне – 14% работников,
- 2) необеспеченность средствами к существованию – 11% работников.

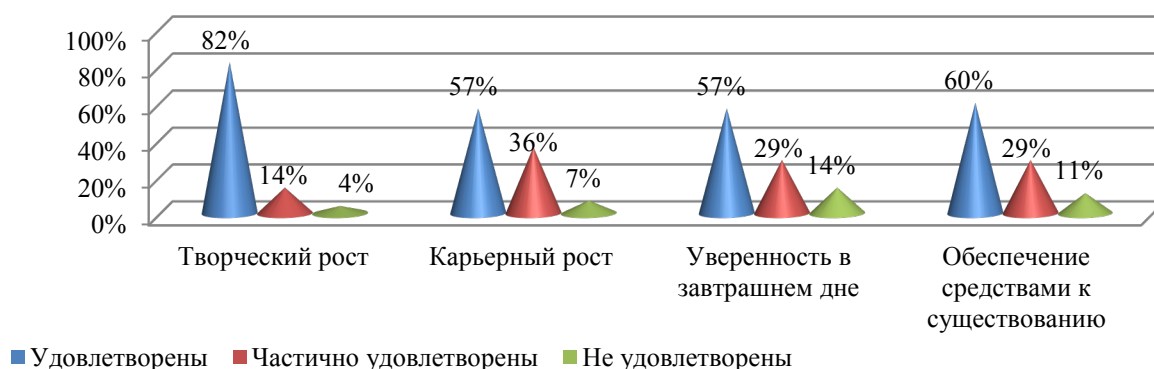


Рисунок 20 – Сведения об удовлетворённости возможностями для самореализации

Итого, **основными условиями**, созданными для деятельности работников филиала, полностью удовлетворены **72%** участников соопроса. Самая низкая удовлетворённость работников в отсутствии возможности построить карьеру и в неуверенности в завтрашнем дне – довольны 57% респондентов.

III Сопутствующие условия деятельности

В этом блоке анкеты предусмотрено два раздела: административная поддержка и дополнительные условия.

1 Административная поддержка

Результаты ответов респондентов показали, что довольны:

- 1) учётом администрацией нужд и требований работников – 75% респондентов;
- 2) культурой делового взаимодействия, межличностным общением – 82% респондентов;
- 3) поощрением работников за успехи в деятельности – 64% респондентов;
- 4) одобрением творческого подхода – 79% респондентов.

Не довольны 2 респондента: 1 – поощрением работников за успехи в деятельности, 1 – учётом администрацией нужд и требований работников.

Наглядно итоги анкетирования по данному пункту, представленные на рисунке 21.

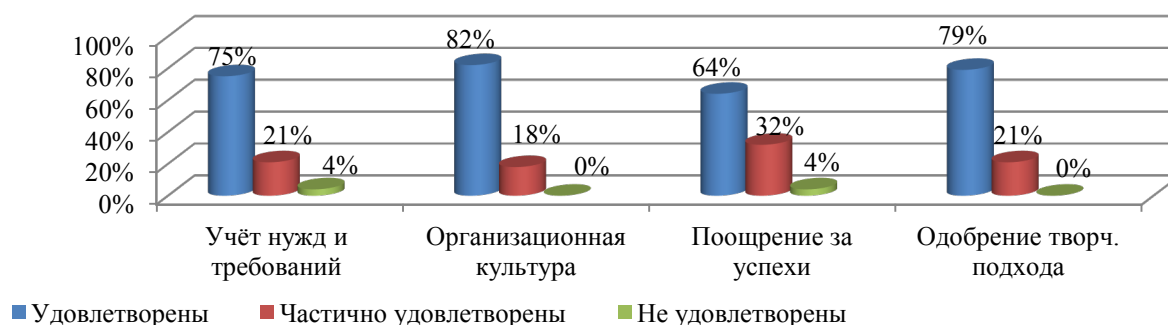


Рисунок 21 – Удовлетворенность работников филиала административной поддержкой

Итоги свидетельствуют о том, что в среднем административной поддержкой удовлетворены полностью **75%** работников, частично – 23%.

2 Дополнительные условия

В этом разделе респондентам были предложены вопросы, касающиеся: качества пищи и обслуживания в столовой филиала; психологического климата в коллективе и организации досуга работников. Результаты анкетирования по данному разделу представлены на рисунке 22 и указывают на то, что полностью довольны:

- качеством питания и обслуживания в столовой – 39% респондентов;
- психологическим климатом в структурных подразделениях – 71% респондентов;
- организацией досуга работников – 50% респондентов.

Не устраивает: качество питания и обслуживание в столовой 7 работников (25%), организация досуга 6 работников (21%), психологический климат в коллективе 3 работника (11%). Остальные участники удовлетворены частично.

Средний процент удовлетворённости работников дополнительными условиями – **53%**.

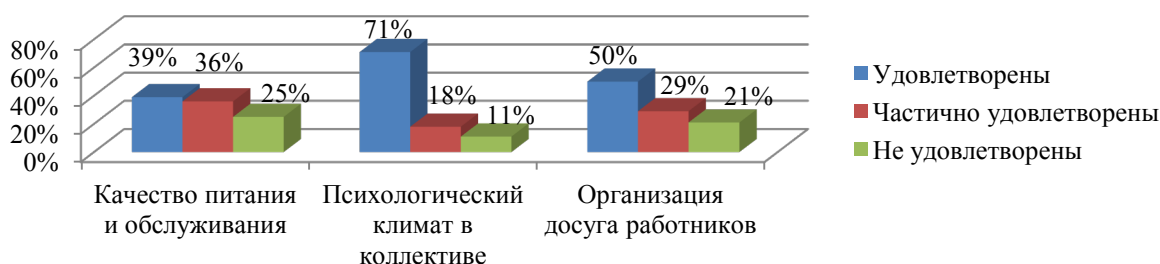


Рисунок 22 – Данные об удовлетворенности работников дополнительными услугами

В целом результаты опроса по удовлетворённости работников условиями в филиале, созданными для их успешной работы, отражены в таблице 2. В среднем исследованные аспекты в полной мере устраивают **71%** участников онлайн-анкетирования. По трём из девяти параметрам удовлетворённость свыше 80%, самая низкая – по дополнительным условиям (53%).

Таблица 2 – Удовлетворённость работников условиями для работы в филиале

№	Наименование раздела	Направление	Средний процент	
			по направл.	по разделу
1	Обеспеченность ресурсами	Оборудование для работы	82%	77%
		Обеспеченность информацией	58%	
		Информационно-техническое обеспечение	82%	
		Регламентирующая документация	87%	
2	Основные условия деятельности	Организация труда	78%	72%
		Условия повышения квалификации	74%	
		Возможности для самореализации	64%	
3	Сопутствующие условия деятельности	Административная поддержка	75%	64%
		Дополнительные условия (психологический климат, досуг, работа столовой)	53%	

IV Собственная оценка работников

В процессе онлайн-опроса было исследовано мнение работников относительно их: вовлечённости в работу вуза; удовлетворённости своей работой в филиале; возможности работать лучше, чем сейчас; инновационного потенциала и готовности к изменениям; конкурентоспособности.

Анализ критериев оценки результативности труда, представленный на рисунке 23, позволяет сделать следующее заключение: **60%** участников онлайн-опроса считают, что **полностью вовлечены в деятельность филиала**.

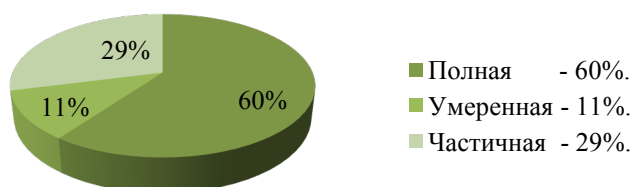


Рисунок 23 – Вовлеченность в работу филиала

Исходя из данных анкетирования (рисунок 24) **удовлетворены своей работой** в филиале: полностью **64%** опрошенных; частично **32%** опрошенных. Один респондент готов сменить место работы.

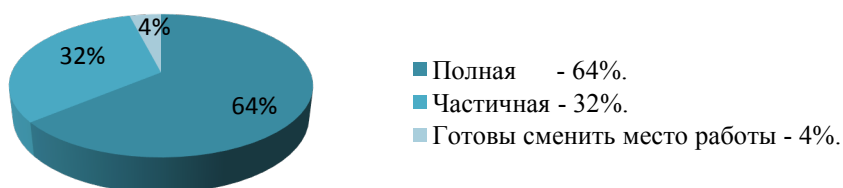


Рисунок 24 – Удовлетворённость своей работой в филиале

Утверждают, что **могли бы работать лучше** при определенных условиях, чем сейчас **57%**; трудятся в полную силу **43%** участников анкетирования.

По итогам исследования результатов онлайн-опроса:

- 1) **участвуют в инновационных процессах 25%** опрошенных,
- 2) **готовы участвовать в инновациях 75%** опрошенных.

В процессе подведения итогов онлайн-опроса выявлена субъективная оценка собственной конкурентоспособности работников филиала, осуществлена самооценка результативности их труда (рисунок 13). Полагают, что полностью **соответствуют должностным требованиям 82%** участвовавших в социологическом опросе.

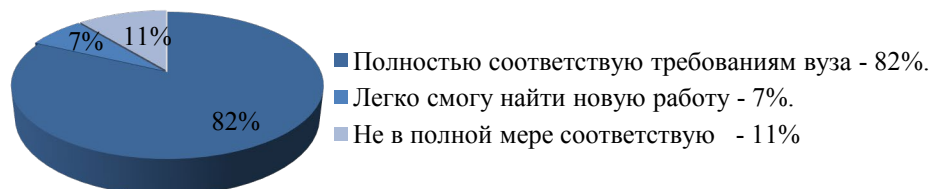


Рисунок 13 – Оценка работниками собственной конкурентоспособности

Таким образом, по итогам анализа анкет работников можно сделать вывод, что наибольший процент работников филиала удовлетворены обеспеченностью ресурсами, основными условиями, созданными для их деятельности, а также полагают, что по всем параметрам соответствуют должностным требованиям филиала.

Наименьший процент удовлетворенности наблюдается по таким позициям как обеспеченность и своевременность предоставления информации для осуществления профессиональной деятельности; уверенность в завтрашнем дне и возможность построить карьеру. Низкий процент удовлетворенности наблюдается и по позиции организации досуга и питания.

От работников поступили следующие пожелания: поднять зарплату; скорректировать работу столовой по цене за питание; вернуть расписание без пятых-шестых пар, чтобы у студентов была возможность заниматься творчеством; заменить старые учебники английского и немецкого языков.

Общие выводы:

1 В онлайн-опросе приняли участие 47% преподавателей и 33% работников структурных подразделений от общего количества штатных работников филиала. Данный процент участников в опросе не позволяет увидеть полный объем степени удовлетворенности данных категорий работников теми условиями, которые предоставляет администрация филиала для выполнения их трудовой деятельности.

2 В то же время социологическое исследование показало, что участвующие в опросе респонденты в целом имеют достаточно высокий процент удовлетворенности. Высокий уровень удовлетворенности высказан относительно достаточности: оборудования для преподавания и выполнения трудовых функций; специализированных аудиторий; информационно-технического обеспечения учебного процесса и профессиональной деятельности. Имеются необходимые условия для научной работы и повышения квалификации; творческого роста и построения карьеры преподавательского состава.

3 Многие критерии оценивания имеют недостаточно высокий процент удовлетворенности со стороны профессорско-преподавательского става и работников филиала. Менее всего довольны планированием и распределением обязанностей, поступлением к ним своевременной и упорядоченной информации, административной поддержкой их деятельности, психологическим климатом в коллективе, организацией досуга и питания.

4 Собственная оценка деятельности преподавателей и работников филиала также имеет недостаточно высокую степень удовлетворенности. Выразили полную удовлетворенность своей деятельностью лишь 67% преподавателей и 64% работников филиала, при этом только 61% преподавателей и 43% работников отмечают, что осуществляют свою деятельность в полную силу своих возможностей и способностей.

Относительно конкурентоспособности, то 88 % преподавателей и 82% работников указывает на ее наличие у них.

5 Заведующим кафедрами и руководителям структурных подразделений изучить и проанализировать результаты анкетирования, обратить внимание на проблемные аспекты, сформировать план корректирующих действий. Учитывать результаты онлайн-анкетирования при планировании работы, распределении обязанностей, повышению квалификации и т.п.

Начальник отдела оценки качества образования
15.11.2021 г.



З.А. Альжанова