

Результаты анкетирования педагогических работников ЧУ ПОО «Колледж медицинских компетенций «Медси» об удовлетворенности условиями и организацией образовательной деятельности в рамках реализации образовательной программы СПО специальности 32.02.01 Сестринское дело за 2025-2026 учебный год

Цель исследования: оценка удовлетворенности педагогических работников условиями и организацией труда, морально-психологическим климатом, уровнем методического и материально-технического обеспечения образовательного процесса.

Метод сбора данных: анонимное онлайн-анкетирование (Яндекс.Формы).

Участники: педагогические работники Колледжа.

Формат оценки: по 5-балльной шкале, где 1 – минимальная оценка, 5 – максимальная.

1. Социально-демографический портрет респондентов.

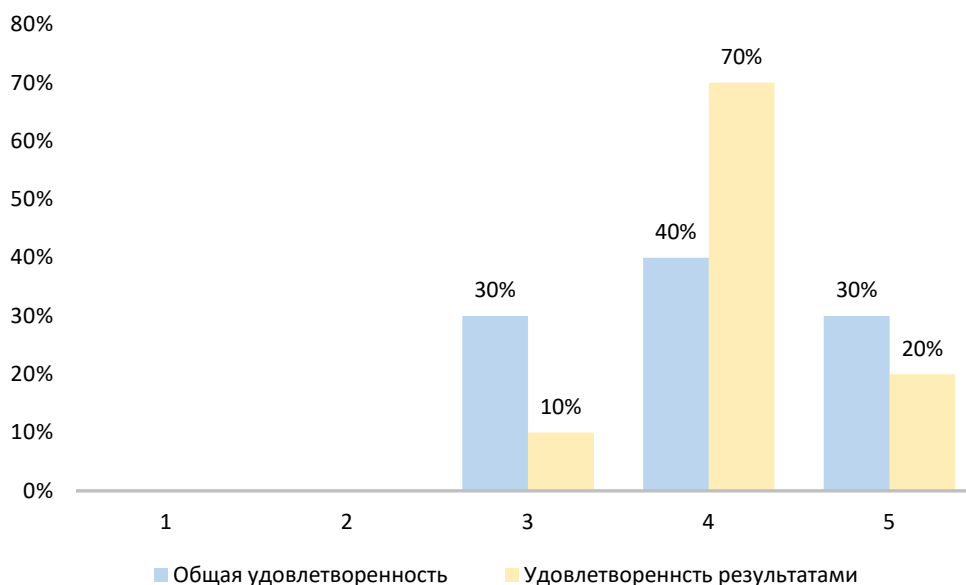
Возраст	Доля (%)	Общий стаж работы	Доля (%)
26–35 лет	20%	До 10 лет	30%
36–45 лет	60%	10–20 лет	30%
46–55 лет	10%	21–30 лет	30%
56 лет и старше	10%	Свыше 30 лет	10%

Основную часть педагогического коллектива составляют педагогические работники в возрасте 36–45 лет (60%). Это свидетельствует о зрелости кадрового состава, наличии достаточного профессионального и жизненного опыта, а также о периоде наивысшей профессиональной продуктивности педагогов. Молодые специалисты (26–35 лет) (20%), что говорит о присутствии кадрового резерва и преемственности поколений. Педагоги старшего возраста (46 лет и старше) (20%), которые выступают носителями профессиональных традиций и наставниками для молодежи.

Средний общий стаж работы педагогических работников составляет 18,6 лет, медианный 19,5 лет, что указывает на высокий уровень профессионального опыта коллектива. Это подтверждает, что большинство сотрудников работают в системе образования длительное время и являются носителями корпоративной культуры Колледжа.

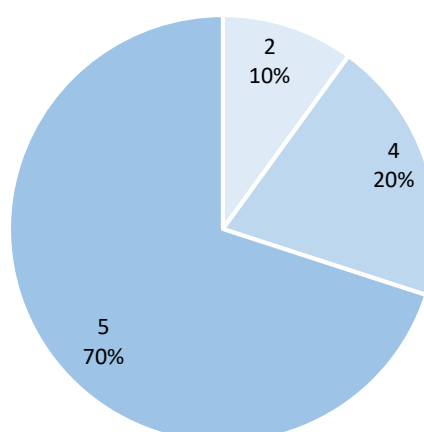
Кадровый состав Колледжа характеризуется оптимальным балансом опыта и молодости: преобладание педагогов среднего возраста (36–45 лет) с солидным стажем (в среднем 18,6 лет) обеспечивает высокое качество образовательного процесса, стабильность и преемственность. Наличие молодых специалистов (20%) создает потенциал для дальнейшего развития и внедрения инноваций. Равномерное распределение по стажевым группам свидетельствует об устойчивости кадрового ядра и отсутствии «старения» коллектива.

2. Удовлетворенность работой.



Педагогический коллектив демонстрирует устойчиво положительное отношение к работе: негативных оценок нет, а доля высоких баллов (4–5) составляет 70% по общей удовлетворенности и 90% по удовлетворенности результатами. Наиболее «чувствительная» зона – общая удовлетворённость работой: 30% нейтральных оценок (3) указывают на наличие факторов, которые снижают восприятие работы в целом. При этом собственные профессиональные результаты педагоги оценивают выше, что свидетельствует о внутренней мотивации и уверенности в своей квалификации.

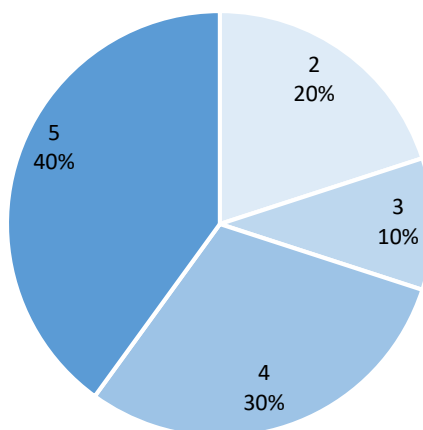
3. Престиж образовательного учреждения.



Анализ ответов показал, что 90% педагогических работников считают ЧУ ПОО «Колледж медицинских компетенций «Медси» престижным образовательным учреждением СПО с современным уровнем образования и высокой

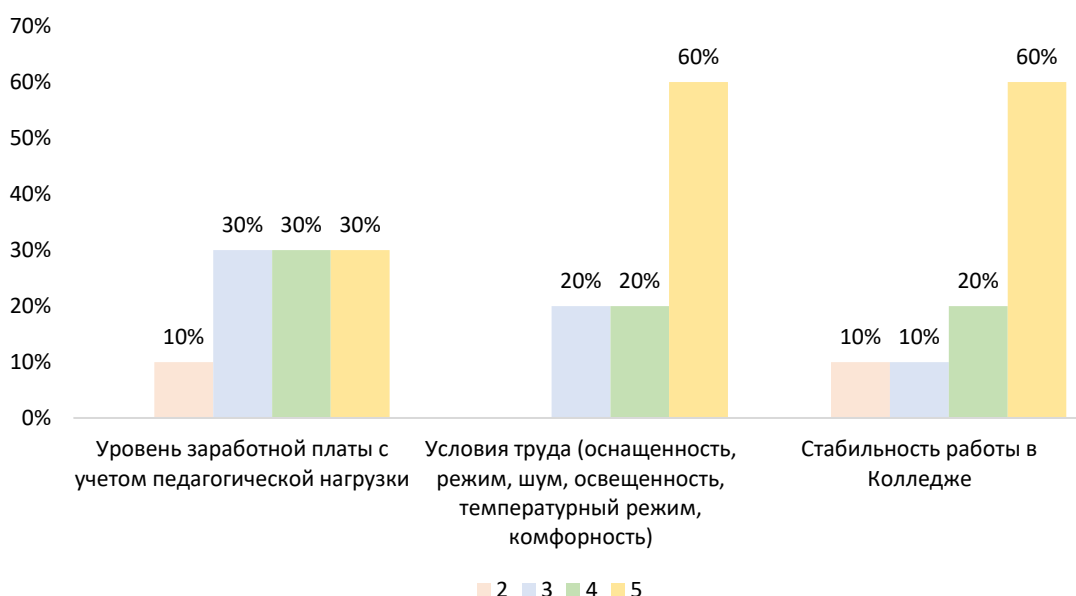
практикоориентированностью. Максимальную оценку 5 баллов дали 70%, оценку 4 дали 20%. Средний балл по показателю 4,5, что является одним из самых высоких результатов в анкете. Вместе с тем 10% поставил 2 балла, что указывает на наличие частного мнения, требующего дополнительного изучения. Отсутствие нейтральных оценок (3 балла) говорит о том, что педагоги имеют четкую позицию по данному вопросу. Высокая оценка престижа Колледжа может рассматриваться как конкурентное преимущество и фактор привлекательности для абитуриентов и сотрудников.

4. Профессиональный рост и самореализация



70% респондентов оценили возможности профессионального роста на 4–5 баллов. Однако 20% дали оценку 2, что может быть связано с недостатком времени, информации о мероприятиях или индивидуальных ожиданий.

5. Условия труда и заработная плата



Условия труда в Колледже оцениваются педагогическим коллективом как одни из самых благополучных (средний балл 4,4; 80% оценок 4 и 5, при этом 60% поставили максимальный балл). Ни один респондент не выбрал оценки 1 и 2, что свидетельствует об отсутствии критических проблем с организацией рабочего пространства, режимом труда и комфортностью. Нейтральная оценка (3) у 20% респондентов может отражать индивидуальные предпочтения или незначительные пожелания, но в целом не нарушает благоприятной картины. Колледж демонстрирует современный уровень оснащенности и заботы о сотрудниках, что подтверждается и другими показателями.

Заработная плата получила умеренно-позитивную оценку (средний балл 3,8; 90% оценок не ниже 3 баллов; треть оценок – максимальный балл). Такое соотношение типично для организаций, где ценности коллектива и профессиональной самореализации преобладают над материальным фактором. Колледж обладает сильным нематериальным предложением: комфортные условия, стабильность, поддержка, признание значимости. Большинство сотрудников (80% давшие 4 и 5 баллов) не сомневаются в стабильности функционирования Колледжа и испытывают уверенность в работодателе.

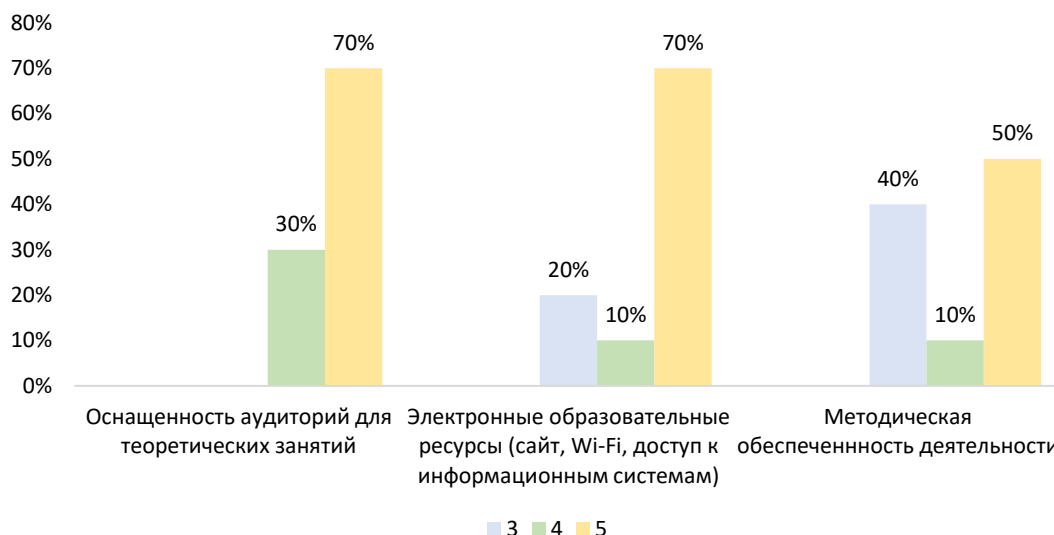
6. Морально-психологический климат и взаимодействие

Показатель	1	2	3	4	5
Морально-психологический климат в коллективе	0%	0%	10%	30%	60%
Поддержка от коллег и администрации	0%	0%	30%	0%	70%
Удовлетворенность стилем и методами управления	0%	0%	10%	30%	60%
Обратная связь от руководства	0%	0%	10%	30%	60%
Доброжелательность, вежливость, тактичность администрации	0%	10%	10%	20%	60%
Доброжелательность, вежливость, тактичность коллег	0%	0%	10%	0%	90%
Ощущение значимости, востребованности как педагога	0%	0%	20%	20%	60%
Отношение обучающихся	0%	0%	0%	10%	90%

Морально-психологический климат оценивается преимущественно как благоприятный. Особенно высоко педагоги оценивают отношение студентов (90% отметили 5 баллов) и доброжелательность коллег (90% отметили 5 баллов). Поддержка со стороны коллег и администрации: 70% - максимальная оценка, но 30% выбрали нейтральную оценку (3), что может указывать на необходимость более оперативного

реагирования на запросы сотрудников. В целом управленческий стиль и обратная связь получили положительные оценки у 90% преподавателей.

7. Материально-техническое и электронное обеспечение



Материально-техническая база (оснащенность) оценивается высоко: 100% оценок 4–5 баллов. Электронные ресурсы: 80% отметили 4–5 баллов, однако 20% дали оценку 3, что может быть связано с качеством Wi-Fi, доступом к отдельным системам и/или скоростью работы. Методическая обеспеченность – наиболее уязвимая позиция: 40% нейтральных оценок (3 балла). В рамках перспективного развития Колледжа на 2026/2027 учебный год ряд задач направлен на ревизию методических материалов, обновление фонда, организацию методической поддержки по разработке и актуализации рабочих программ.

8. Организация образовательного процесса



Организация образовательного процесса получила высокие оценки: 90–100% преподавателей оценили ее на 4–5 баллов. Методическая поддержка при разработке рабочих программ оценена на 4–5 баллов 90% педагогов, что свидетельствует о системной работе методической службы.

9. Воспитательная и социокультурная работа

Показатель	1	2	3	4	5
Системный подход к адаптации первокурсников (тьютор, педагог-психолог)	0%	0%	10%	20%	70%
Интеграция студентов в социокультурное пространство Колледжа	0%	0%	20%	20%	60%
Гражданское воспитание («Разговоры о важном» и др.)	0%	0%	10%	30%	60%
Воспитание культуры трудовой и профессиональной деятельности (взаимодействие с ГК МЕДСИ, мастер-классы)	0%	0%	0%	10%	90%
Экологическое воспитание и формирование ЗОЖ	0%	10%	20%	0%	70%

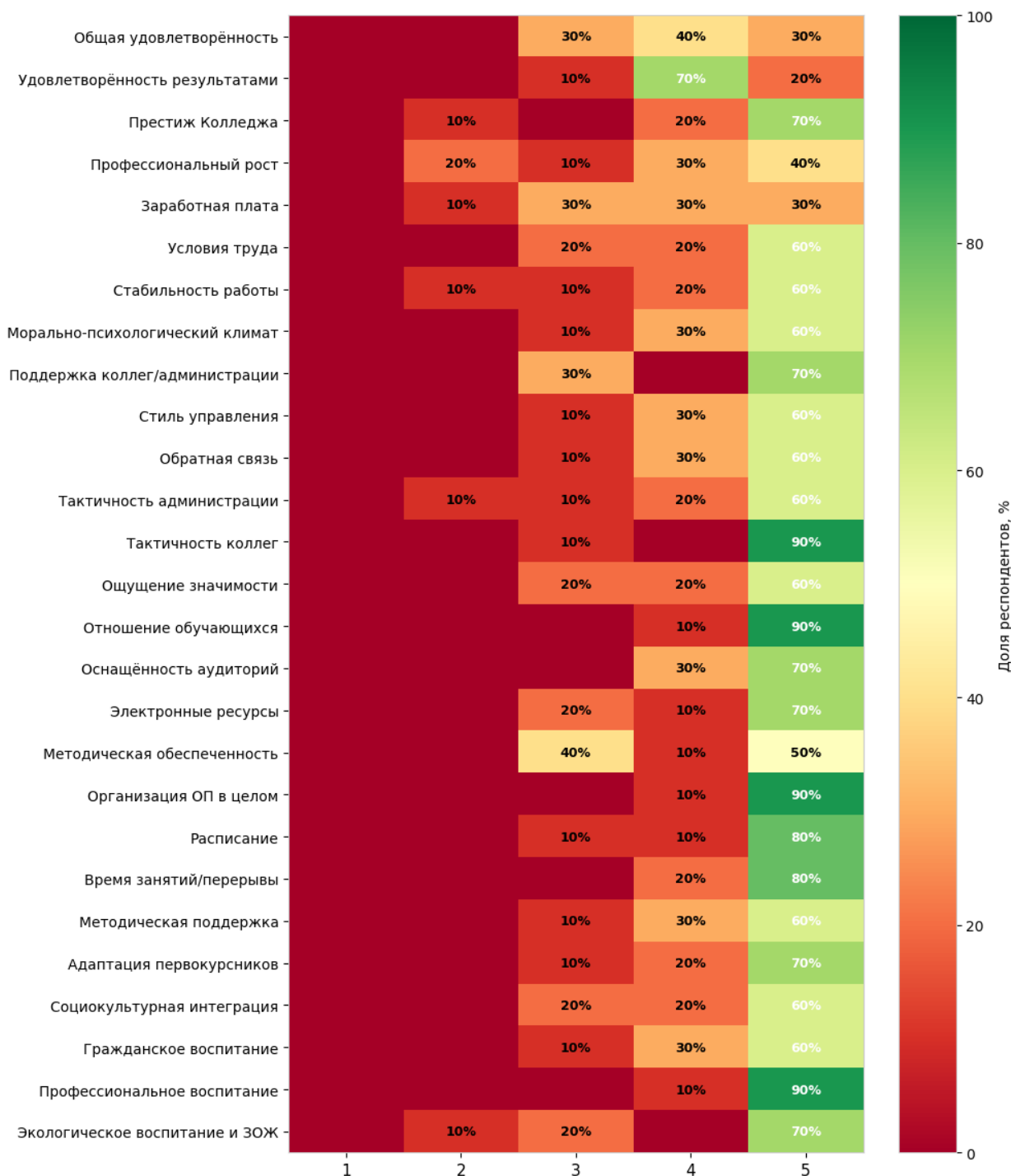
Воспитательная работа оценивается положительно. Наиболее сильные направления – это профессиональное воспитание и взаимодействие с ГК МЕДСИ (90% отметили 5 баллов), адаптация первокурсников (70% отметили 5 баллов). Направление экологического воспитания и ЗОЖ получило 10% оценок «2» и 20% оценок «3», что может быть связано с недостатком мероприятий или информированности о них.

10. Общие выводы

Проведенное анкетирование педагогических работников ЧУ ПОО «Колледж медицинских компетенций «Медси» позволило получить целостную картину восприятия коллективом ключевых аспектов профессиональной деятельности. Полученные данные свидетельствуют о благополучном социально-психологическом климате, высоком уровне удовлетворенности условиями и организацией труда, а также о зрелости и стабильности кадрового ядра.

Кадровый потенциал коллектива характеризуется гармоничным сочетанием опыта и молодости. Средний возраст педагогов 36–45 лет (60%), что соответствует периоду наивысшей профессиональной продуктивности. Средний общий стаж работы составляет 18,6 лет, медианный — 19,5 лет. Распределение по стажевым группам равномерно. Такая структура обеспечивает преемственность традиций, наставничество и одновременно приток новых сил. Коллектив представляет собой слаженный ансамбль профессионалов, где опытные педагоги и молодые специалисты дополняют друг друга.

Тепловая карта удовлетворённости по всем показателям



Удовлетворенность работой в целом находится на высоком уровне: 70% респондентов оценили ее на 4–5 баллов, при этом негативных оценок (1–2) нет. Особенно высоко педагоги оценивают собственные результаты 90% оценок 4–5 (средний балл 4,1). Это свидетельствует о внутренней мотивации, уверенности в своей квалификации и профессиональной гордости. Общая удовлетворенность (средний балл 3,9) также устойчива, а 30% нейтральных оценок (3 балла) отражают не недовольство, а скорее наличие потенциала для дальнейшего совершенствования.

Престиж Колледжа получил исключительно высокую оценку: 90% педагогов считают учреждение современным, практикоориентированным и престижным (средний балл 4,5). Максимальные 5 баллов поставили 70% респондентов. Это говорит о сильной корпоративной идентичности, гордости за место работы и уверенности в конкурентных преимуществах образовательной организации.

Условия труда оцениваются как одни из самых благополучных: 80% педагогов удовлетворены оснащенностью рабочего места, режимом работы, комфортностью (средний балл 4,4), при этом 60% дали максимальный балл. Отсутствие низких оценок подтверждает, что организация рабочих мест соответствует современным требованиям, а атмосфера в аудиториях и служебных помещениях располагает к продуктивной деятельности.

Заработная плата получила сдержанно-позитивную оценку (средний балл 3,8): 60% оценок 4–5, 30% - 3 балла, 10% 2 балла, оценок 1 нет. Важно подчеркнуть, что треть коллектива поставила максимальный балл, а 90% оценок находятся в диапазоне от нейтральной до высокой. Это позволяет охарактеризовать ситуацию как стабильную, а имеющийся резерв как точку дальнейшего развития системы стимулирования. При этом высокие показатели по стабильности (80%), климату (90%) и общей удовлетворенности (70%) свидетельствуют о том, что нематериальные факторы, такие как коллектив, признание, профессиональная самореализация успешно компенсируют возможные ожидания по оплате труда.

Морально-психологический климат в коллективе оценивается как благоприятный и доверительный. 90% педагогов удовлетворены доброжелательностью и тактичностью коллег (средний балл 4,8), 90% педагогов отношением обучающихся к ним (средний балл 4,9). Поддержка со стороны коллег и администрации получила 70% максимальных оценок. Стиль управления, обратная связь и тактичность администрации оценены на 4,5–4,6 балла. Атмосфера взаимоуважения, открытости и сотрудничества является мощным фактором удержания кадров и повышения качества образовательного процесса.

Материально-техническое и электронное обеспечение заслужило высокие оценки: оснащенность аудиторий – это 100% оценок 4–5 (средний балл 4,7), электронные ресурсы – это 80% оценок 4–5 (средний балл 4,5). Методическая обеспеченность оценена чуть более сдержанно (средний балл 4,1), однако и здесь половина педагогов поставила максимальный балл. Это говорит о том, что Колледж располагает современной инфраструктурой, а методическая база находится в процессе активного обновления.

Организация образовательного процесса получила практически единодушное одобрение: 90–100% оценок 4–5 по таким параметрам, как соответствие нормативным требованиям, формат расписания, время начала и окончания занятий, перерывы. Средние баллы по этим позициям составляют 4,7–4,9. Методическая поддержка при разработке рабочих программ оценена на 4,5 балла. Это свидетельствует о четкой, отлаженной и прозрачной системе управления учебным процессом.

Воспитательная и социокультурная работа оценивается позитивно. Наиболее сильные направления – это профессиональное воспитание и взаимодействие с ГК МЕДСИ (средний балл 4,9), адаптация первокурсников (4,6), гражданское воспитание (4,5). Экологическое воспитание и ЗОЖ получили 70% максимальных оценок, но при этом 10% оценок «2» и 20% «3» - это направление является зоной роста и требует дополнительного

внимания. В целом воспитательная среда Колледжа способствует формированию гармоничной личности будущего медицинского специалиста.

Обобщая, можно констатировать, что педагогический коллектив ЧУ ПОО «Колледж медицинских компетенций «Медси» представляет собой стабильное, профессионально зрелое и мотивированное сообщество, объединенное общими ценностями и целями. Высокие оценки по абсолютному большинству показателей: организации труда, климату, престижу, условиям, материально-техническому оснащению формируют прочный фундамент для дальнейшего развития. Имеющиеся умеренные оценки по заработной плате и отдельным аспектам методической обеспеченности не нарушают общей благополучной картины, а лишь очерчивают горизонты для совершенствования. Колледж обладает значительным нематериальным капиталом: доверием, взаимоуважением и профессиональной гордостью, который является залогом устойчивого развития и высокого качества подготовки специалистов среднего медицинского звена.

Ответственный за проведение анкетирования: Семенычева Алина Юрьевна, педагог-психолог, ЧУ ПОО «Колледж медицинских компетенций «Медси».

Дата составления: 15.09.2026