

«Соціологічне дослідження співробітників Департаменту освіти і науки молоді та спорту та співробітників районних управлінь освіти»

(демоверсія аналітичної довідки)

На виконання наказу Департаменту освіти і науки, молоді та спорту виконавчого органу Київський міської ради (Київської міської державної адміністрації) (надалі Департаменту освіти) Центром науково-освітніх інновацій та моніторингу 10 грудня 2015 року було проведено соціологічне дослідження вивчення думки співробітників Департаменту освіти, районних управлінь освіти щодо реформування системи освіти.

Тема дослідження

Вивчення думки співробітників Департаменту освіти і науки молоді, спорту виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації), управлінь освіти районних в місті Києві державних адміністрацій щодо реформування освіти в Україні.

Обґрунтування дослідження

Інноваційний шлях розвитку української економіки вимагає від людей, зайнятих в найрізноманітніших галузях принципово нових якостей, зокрема, високої креативності та адаптаційної мобільності, вміння гнучко і системно мислити, проактивно діяти.

У цих умовах ефективність вирішення поставлених завдань системи залежить від стійкості функціональних зв'язків усередині системи освіти, швидкості реакції окремих її структур на внутрішні імпульси і зовнішні впливи. Порушення основних принципів функціонування системи освіти, розрив або уповільнення зв'язків між підрозділами системи, ослаблення або односторонній зв'язок системи із зовнішніми партнерами призводять до зниження ефективності як поточних процесів діяльності цієї системи, так і зниження результативності її реформ.

У зв'язку з цим важливою умовою забезпечення ефективності розвитку освітянської галузі, передбачення тенденцій та формування напрямів

модернізації освіти є вивчення думки освітян щодо змін в освіті, інноваційних перетворень в управлінні освітою.

Концепція дослідження

Реформа – це переналаштування, переорганізація. Модернізація – це зміна у відповідності з потребами та вимогами сучасності. Метою реформування освіти є покращення інституту освіти та його адаптація до сучасних умов життя.

У рамках дослідження вивчалось ставлення працівників до ключових питань модернізації управлінської системи освіти, а саме:

- напрями реформування в освіті, в управлінні освітою;
- фактори, що сприяють чи перешкоджають виконанню функціональних обов'язків співробітниками управлінських установ освіти;
- умови праці співробітників Департаменту освіти і районних управлінь освіти.

Об'єкт дослідження – співробітники Департаменту освіти, районних управлінь освіти.

Предмет дослідження – оціночне ставлення співробітників Департаменту освіти, районних управлінь освіти щодо стану освіти в Україні та в м. Києві напрямків її реформування.

Мета дослідження – вивчення думки співробітників Департаменту освіти, районних правлінь освіти щодо стану освіти в Україні та місті Києві та напрямів її реформування.

Завдання дослідження:

1. Розробити анкети для співробітників Департаменту освіти.
2. Проаналізувати думки співробітників щодо стану розвитку освіти в Україні та місті Києві.
3. Проаналізувати професійні характеристики співробітників Департаменту та районних управлінь освіти.
4. Скласти професіональний портрет фахівця-управлінця.
5. З'ясувати оціночне ставлення співробітників Департаменту освіти та районних управлінь освіти щодо реформування системи освіти в Україні.

6. Дізнатися думки співробітників Департаменту освіти та районних управлінь освіти щодо ефективності діяльності їхніх організацій.
7. Відобразити соціально-демографічну структуру трудового колективу співробітників Департаменту освіти та районних управлінь освіти.
8. Підготувати аналітичний звіт і розробити рекомендації для працівників співробітників Департаменту освіти та районних управлінь освіти.
9. Підготувати презентацію за результатами дослідження.

Практичне значення дослідження

Результати соціологічного дослідження дадуть можливість:

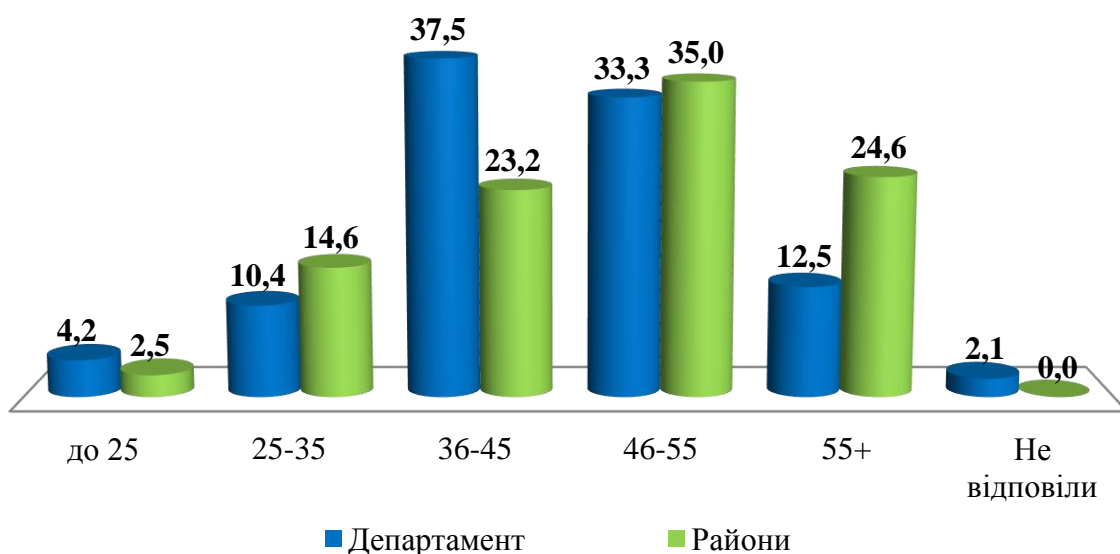
- узагальнити думки співробітників Департаменту освіти та районних управлінь освіти щодо реформування системи освіти в Україні та стану її розвитку як в місті Києві, так і в державі;
- визначити фактори впливу на продуктивність діяльності працівників;
- виявити проблемні питання щодо організації праці у Департаменті освіти та в районних управліннях освіти;
- окреслити найбільш актуальні проблеми освіти в Україні.

Загальна характеристика учасників дослідження

У дослідженні брали участь 48 співробітників Департаменту освіти та 280 співробітників районних управлінь освіти. Майже всі учасники дослідження – жінки. Респондентів чоловічої статі у Департаменті освіти 10% від загальної кількості; у районних управліннях освіти – 14%.

За віковою структурою серед працівників Департаменту освіти переважає середня вікова категорія (36-46 років), що становить 37%; у районних управліннях освіти старша вікова категорія (46-55 років) – 35% (діаграма 1).

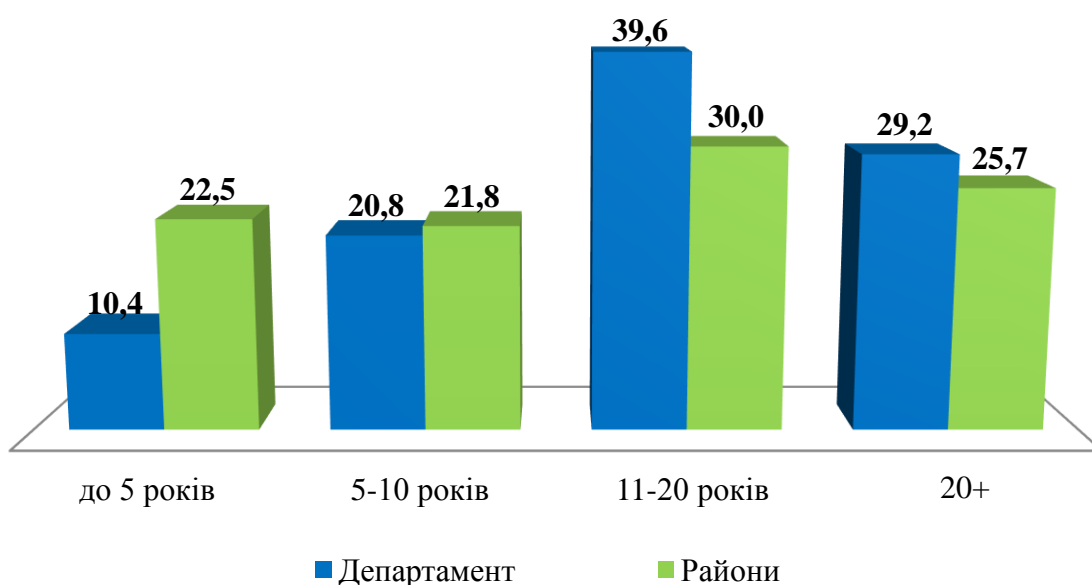
Діаграма 1. Розподіл відповідей на запитання: «Ваш вік», %
(Департамент освіти та районні управління)



67% працівників Департаменту ідентифікують свій матеріальний стан як середній, 48% працівників районних управлінь – нижчий за середній.

На діаграмі 2 наведено розподіл працівників за стажем роботи у сфері управління освітою.

Діаграма 2. Розподіл відповідей на запитання: «Ваш стаж роботи у сфері управління освітою», % (Департамент освіти та районні управління)

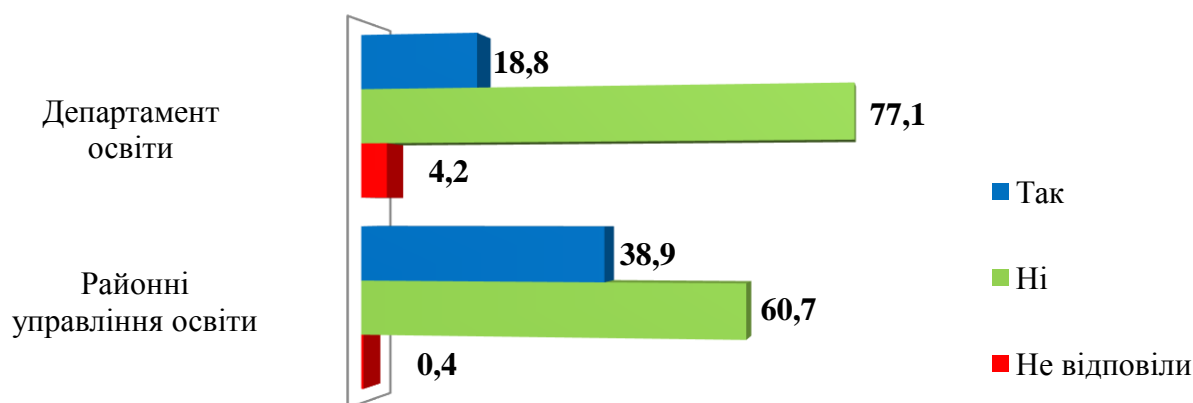


Стислий виклад інформації

Як оцінюють співробітники нинішній стан в освіті?

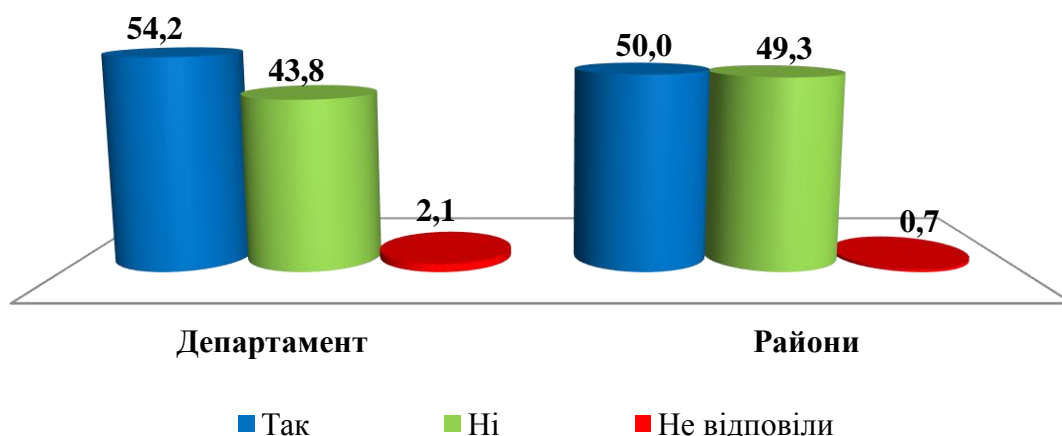
77% опитаних співробітників Департаменту та 61% співробітників районних управлінь не задовольняє стан освіти в Україні (діаграма 3).

Діаграма 3. Розподіл відповідей на запитання: «Чи задоволені Ви станом освіти в Україні?», % (Департамент освіти та районні управління)



54% співробітників Департаменту та 50% співробітників районних управлінь вважають, що освіта в місті Києві відповідає вимогам сучасності (діаграма 4).

Діаграма 4. Розподіл відповідей на запитання: «На Вашу думку, чи відповідає освіта в місті Києві вимогам сучасності?», % (Департамент освіти та районні управління)



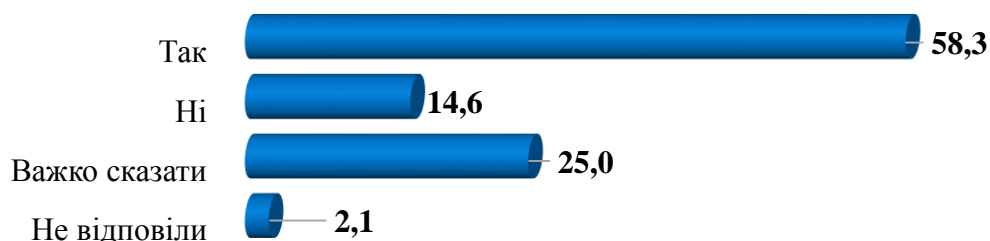
79% опитаних вважають, що освіта виховує громадян України, 70% вважають, що вона формує ключові та предметні компетенції та 68%, що формує світоглядні погляди та переконання. 65% згодні, що навчально-виховний процес спрямований на підготовку учнів до життя.

Як оцінюють співробітники роботу Департаменту освіти та районних управлінь освіти?

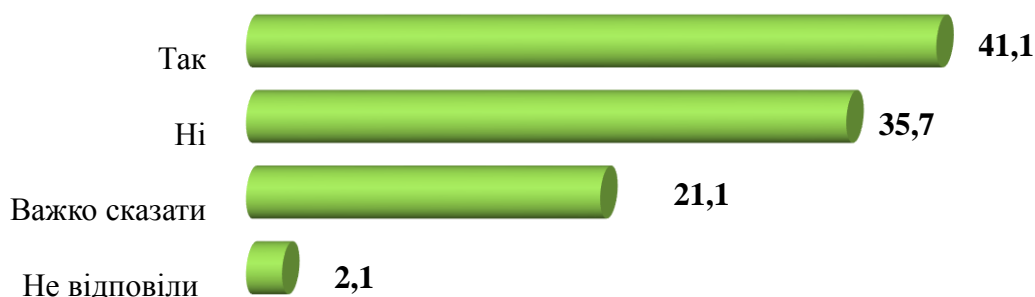
90% членів Департаменту та 85% членів районних управлінь говорять про ефективність роботи своїх організацій.

Більша половина (58%) співробітників Департаменту освіти (діаграма 5) та 41% співробітників районних управлінь освіти (діаграма 6) вважають, що необхідно реформувати систему роботи їхніх організацій.

Діаграма 5. Розподіл відповідей на запитання: «Чи потрібні реформи в системі роботи Департаменту освіти?», % (Департамент освіти)



Діаграма 6. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи потрібні реформи в системі роботи районного управління освіти?», % (районні управління освіти)



До першочергових заходів, що підвищують ефективність роботи Департаменту освіти та районних управлінь освіти працівники віднесли: підвищення заробітної плати (82%), надання можливості співробітникам самостійно вибирати форми підвищення кваліфікації (52%).

Які проблеми існують на сьогодні в освіті?

86% працівників районних відділів та 77% працівників Департаменту незадоволені заробітною платою. 73% членів районних відділів та 65% членів Департаменту незадоволені матеріально-технічним забезпеченням. На «старінні» педагогічних кадрів наголошують 60% співробітників Департаменту освіти та 40% районних відділів. 21% представників районних відділів та 58% представників Департаменту вважають, що професіоналізм педагогічних кадрів знижується (діаграма 7).

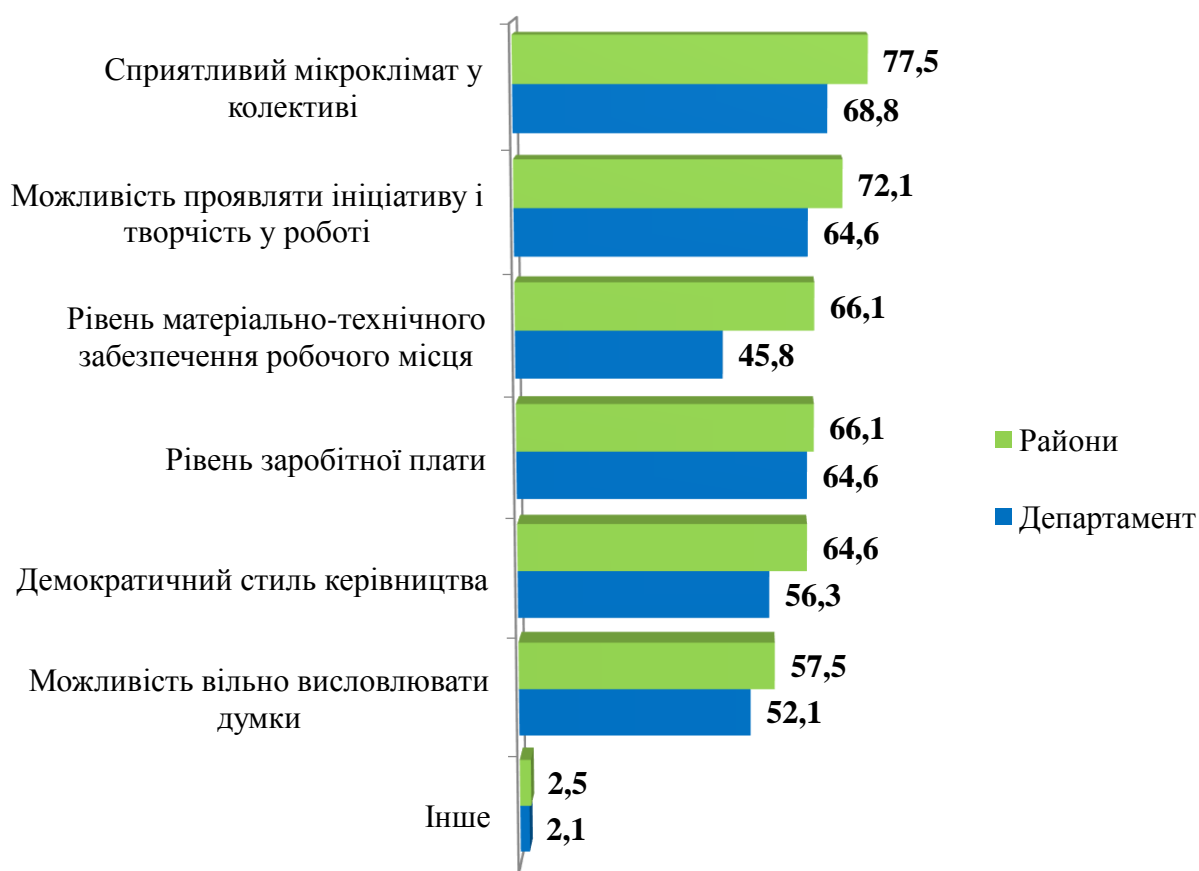
Діаграма 7. Розподіл відповідей на запитання: «Які з перелічених проблем Ви вважаєте найбільш актуальними для освіти України?», % (Департамент освіти та районні управління)



Що впливає на ефективність роботи співробітників?

До вагомих факторів в роботі 65% працівників Департаменту та 66% районних управлінь відносять рівень заробітної плати; демократичний стиль керівництва - 56% працівників Департаменту та 65% районних управлінь, рівень матеріально-технічного забезпечення - 66% працівників Департаменту та 45% районних управлінь (діаграма 8).

Діаграма 8. Розподіл відповідей на запитання: «Які фактори в роботі найбільш вагомі для Вас?», % (Департамент освіти та районні управління)



Як ставляться співробітники до змін в освіті?

71% працівників Департаменту освіти та 44% працівників районних управлінь вірять в успішне проведення освітніх реформ.

Серед нововведень працівники Департаменту найбільше не підтримують скорочення літніх канікул (90%), а найбільше підтримують укладання з педагогічними працівниками контракту за результатами незалежної сертифікації (71%). Працівники районних управлінь освіти висловилися також проти скорочення літніх канікул (81%).

90% співробітників Департаменту освіти і 50% працівників районних відділів освіти схвально ставляться до призначення директорів у навчальні заклади за конкурсною основою на 5-річний період. Натомість фахівці не згодні з виведенням навчальних закладів із підпорядкування районних управлінь освіти (63% співробітників Департаменту освіти і 71% працівників районних відділів освіти).

Висновки за результатами проведеного дослідження

Соціологічне дослідження співробітників Департаменту освіти і науки молоді та спорту та співробітників районних управлінь освіти проведено відповідно до програми. Поставлені цілі й завдання виконані повністю.

Узагальнюючи результати дослідження, можна зробити висновок, що співробітники Департаменту освіти та районних управлінь освіти загалом позитивно сприймають перетворення в освіті, що задекларовані в новому проекті Закону про освіту. Це підтверджують такі результати дослідження:

- майже всі респонденти Департаменту освіти підтримують реформи в освіті;
- майже всі респонденти ознайомлені зі змінами, які є в проекті Закону про освіту;
- більша половина респондентів бере активну участь у публічних обговореннях освітніх реформ;
- респонденти вважають, що необхідно реформувати систему роботи їхніх організацій.

Зміни в освіті за реформою, що позитивно оцінюють респонденти:

- укладання з педагогічними працівниками контракту за результатами незалежної сертифікації;
- призначення директорів у навчальні заклади за конкурсною основою на 5-річний період.

Зміни в освіті за реформою, що викликали неприйняття у більшості респондентів:

- скорочення літніх канікул;

- запровадження 12-річної повної загальної середньої освіти;
- реорганізація районних управлінь освіти у сервісні центри (респонденти районних управлінь освіти).

Аналіз результатів дослідження дозволяє виокремити **проблеми в освіті**, які, на думку респондентів, гальмують розвиток системи освіти в столиці:

- низька заробітна плата педагогів;
- неналежне матеріально-технічне забезпечення навчально-виховного процесу;
- залежність навчальних закладів від матеріальної підтримки батьків;
- старіння педагогічних кадрів.

Проведене дослідження дозволило виявити **наступні фактори, що найбільше впливають на ефективність роботи працівників Департаменту і районних управлінь освіти:**

- соціальний фактор (сприятливий мікроклімат);
- матеріальний фактор (заробітна плата);
- фактор самовираження (прояв ініціативи);
- професійний фактор (надання можливості співробітникам самостійно вибирати форми підвищення кваліфікації);
- управлінський фактор (скорочення контрольно-наглядових функцій).

Порівняльний аналіз результатів опитування співробітників Департаменту освіти та районних управлінь освіти

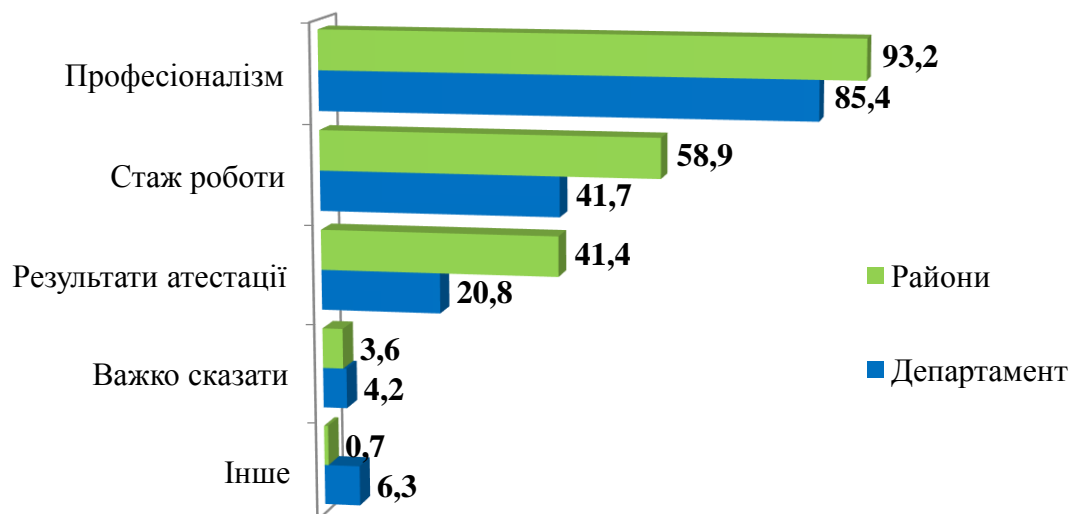
- Працівники районних управлінь освіти більш позитивно оцінюють стан освіти в Україні.
- Серед працівників районних управлінь більше тих, хто бере участь у публічних обговореннях щодо освітніх реформ.
- Серед працівників районних управлінь освіти менше тих, хто підтримує зміни в системі освіти.

- Працівники Департаменту освіти більше зацікавлені у реформуванні системи роботи їхньої організації.
- Працівники районних управлінь більш скептично ставляться до успішного проведення реформ в освіті.
- Серед працівників районних управлінь освіти більше невдоволених рівнем заробітної плати.
- Серед працівників районних управлінь освіти більше тих, хто позитивно оцінюють власні професійні якості.
- Порівняння результатів опитування респондентів з Департаменту освіти та з районних відділів освіти виявило розбіжності в розумінні ними місії органів управління освітою.

Соціально-психологічний портрет управлінця

Більшість респондентів вважають себе відповідальними, дисциплінованими, працелюбними працівниками, упевненими користувачами інформаційно-комунікативних технологій. Вони найчутливіші до таких факторів, як: сприятливий мікроклімат у колективі, демократичний стиль керівництва, можливість проявляти ініціативу і творчість у роботі (діаграма 9).

Діаграма 9. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «На Вашу думку, які чинники повинні визначати рівень Вашої заробітної плати?», % (Департамент освіти та районні управління)



Пропозиції співробітників щодо підвищення ефективності роботи

Департаменту освіти та районних управлінь освіти

1. Підвищити заробітну плату працівників.
2. Надати можливість співробітникам самостійно обирати форми підвищення кваліфікації.
3. Скоротити контрольні-наглядові функції.
4. Оновити кадровий склад.
5. Залучати до роботи професіоналів.
6. Покращити матеріально-технічного забезпечення.
7. Підвищити рівень володіння співробітниками ІКТ-технологіями.
8. Зменшити документообіг.