

Министерство образования Свердловской области
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области
«Краснотурьинский индустриальный колледж»
(ГАПОУ СО «КИК»)

СОГЛАСОВАНО
Советом ГАПОУ СО «КИК»
(протокол № 56 от «11» 09 2026 г.)



ПОЛОЖЕНИЕ
о проведении мониторинга социально-психологического климата в коллективе
Государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Свердловской области
«Краснотурьинский индустриальный колледж»
(ГАПОУ СО «КИК»)

Положение введено в действие приказом
№ 11109 от 11.09 2026 года.

г. Краснотурьинск
2026 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок проведения мониторинга социально-психологического климата в коллективе ГАПОУ СО «Краснотурьинский индустриальный колледж» (далее — Колледж).

1.2. Внутренними клиентами являются все работники Колледжа: педагогические работники, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный и обсуживающий персонал.

1.3. Основным принципом проведения мониторинга является анонимность: все ответы обезличиваются, в анкетах указывается только принадлежность к структурному подразделению и стаж работника без указания фамилии, имени и отчества.

2. Цель и задачи

2.1. Целью мониторинга является отслеживание эмоционального фона, уровня доверия, сплочённости и конфликтности в коллективе для своевременного реагирования на риски.

2.2. Задачами мониторинга являются:

- оценка общего уровня удовлетворённости атмосферой в коллективе;
- оценка степени доверия к коллегам и руководству;
- выявление выраженности конфликтов и способов их разрешения;
- оценка чувства причастности к общим целям организации;
- оценка ощущения справедливости и равных возможностей.

3. Показатели (метрики) мониторинга

3.1. В рамках мониторинга оцениваются следующие показатели:

- общий уровень удовлетворённости атмосферой в коллективе;
- степень доверия к коллегам и руководству;
- выраженность конфликтов и способы их разрешения;
- чувство причастности к общим целям организации;
- ощущение справедливости и равных возможностей.

3.2. Каждый показатель оценивается по шкале Лайкерта (от 1 до 5) с возможностью оставить развёрнутый комментарий в открытом поле.

4. Инструменты проведения мониторинга

4.1. Для сбора первичных данных используются следующие инструменты:

- анонимный опрос по оценке социально-психологического климата;
- диагностика уровня конфликтности и напряжённости;
- интервью с руководителями подразделений;
- индивидуальные беседы с работниками.

4.2. Формы анкет утверждаются приказом директора и доводятся до сведения работников не позднее чем за три рабочих дня до начала опроса.

5. Периодичность проведения мониторинга

5.1. Основной анонимный опрос проводится один раз в год.

5.2. Оперативные метрики (уровень напряжённости, обращения) собираются ежемесячно.

5.3. Интервью с руководителями подразделений проводятся по необходимости.

5.4. Индивидуальные беседы с работниками проводятся по необходимости.

6. Использование результатов мониторинга

6.1. По итогам мониторинга разрабатываются программы командообразования и профилактики выгорания.

6.2. Результаты мониторинга используются для внедрения практик признания и нематериальной мотивации.

6.3. На основании полученных данных организуется системная работа с конфликтами (медиация, обучение навыкам коммуникации).

6.4. Агрегированные результаты мониторинга и утверждённый план улучшений публикуются на официальном сайте учреждения в течение 14 календарных дней после завершения обработки данных.

6.5. По каждому мониторингу обеспечивается обратная связь с работниками по принципу «мы услышали — вот что делаем», что укрепляет доверие и демонстрирует приверженность принципам клиентоцентричности.

АНКЕТА
мониторинга социально-психологического климата в коллективе

Уважаемые коллеги!

Опрос проводится анонимно. Указывайте, пожалуйста, только должность и стаж — без фамилии, имени и отчества. Ваши ответы помогут улучшить атмосферу и организацию работы в колледже.

Инструкция по шкале:

Оцените каждый показатель по шкале от 1 до 5, где

1 — не удовлетворён,

5 — полностью удовлетворён.

Дата заполнения: «__» _____ 2026 г.

1. В нашем коллективе принято помогать коллегам, особенно в сложных профессиональных ситуациях (срочная документация, конфликт, большой объём работы). (шкала 1–5)
2. Специалисты разных профилей взаимодействуют как единая команда, а не изолированно. (шкала 1–5)
3. Если в коллективе возникает конфликт, он решается конструктивно, без перехода на личности? (шкала 1–5)
4. Я чувствую, что мой профессиональный вклад и усилия замечают и ценят. (шкала 1–5)
5. В колледже есть практики признания и поддержки сотрудников (благодарности, обсуждение успехов на педагогическом совете, нематериальные стимулы). (шкала 1–5)
6. Атмосфера в коллективе способствует профессиональному развитию: коллеги делятся опытом, созданы условия для повышения квалификации, проводятся вебинары и стажировки. (шкала 1–5)
7. Оцените общий эмоциональный фон в вашем подразделении/колледже по шкале 1–5, где 1 — напряжённый, тревожный, 5 — спокойный, поддерживающий. (шкала 1–5)
8. Чувствуете ли вы себя частью команды, которая работает ради общей цели — качественной подготовки обучающихся. (шкала 1–5)
9. Опишите 1 ситуацию, когда коллеги особенно сильно вас поддержали, и 1 ситуацию, где, на ваш взгляд, команде не хватило сплочённости. (открытый)
10. Выберите структурное подразделение (преподаватели, педагогические работники, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный, обсуживающий персонал) (выбор)
11. Выберите стаж работы (0–5, 5–10, 10–20, более 20 лет). (выбор)