

Аналитическая справка социального опроса «Оценка мотивационной среды в Учреждении»

Цель: определить уровень мотивационной среды развития Учреждения.

Оценка производилась по методике В.С. Лазарева по 10 балльной шкале от 0 до 9 педагоги оценивали насколько приведенные в вопроснике утверждения соответствуют положению дел в Учреждении (0 - полностью не соответствует... 9 - полностью соответствует).

Анкетирование проводилось с 10 по 25 октября 2022 года

Справку составила: Ярославцева Л.Р.

Всего в анонимном дистанционном анкетировании приняли 28 респондентов, что составляет 63, 63% от общего количества педагогов, работающих у Учреждении.

Для оценки мотивационной среды педагогам были предложены 36 утверждений, которые включали в себя различные сферы мотивационной среды:

1. Отношение и заинтересованности администрации в повышении профессионального уровня педагогических кадров.
2. Отношение педагогических работников к личностным характеристикам мотивационной среды и профессионального роста.

Педагоги отвечали на утверждения.

Я считаю, что в нашем коллективе каждый специалист:

- | | |
|---|---|
| 1. Четко знает, каких результатов в работе ждет от него организация | 19. Имеет четкие и конкретные цели совершенствования своей работы |
| 2. Уверен в объективности оценки его работы | 20. Считает очень интересным искать или придумывать психолого-педагогические инновации |
| 3. Знает, по каким критериям оценивают его работу | 21. Охотно делится с коллегами освоенными новшествами |
| 4. Уверен, что о его успехах обязательно будет известно руководству | 22. Чувствует одобрение и уважение за нововведение в свою работу |
| 5. Уверен, что о его неудачах обязательно будет известно руководству | 23. Имеет достаточно времени для освоения или разработки нововведений |
| 6. Уверен, что за хорошей работой обязательно последует поощрение | 24. Получает от руководства поддержку и помощь в совершенствовании своей работы |
| 7. Уверен, что о его успехах всегда станет известно всем коллегам | 25. Убежден, что для него лично освоение под. новаций не требует сверхусилий |
| 8. Уверен, что реакция коллег на его успехи всегда будет позитивной | 26. Уверен, что участие в инновационной работе обязательно будет отмечено поощрением и признанием руководства |
| 9. Свободен в выборе форм и методов работы | 27. Уверен, что способен развивать и совершенствовать свои методы работы |
| 10. Считает, что система материального поощрения справедливая и действенная | 28. Знает четко перспективы своего роста |
| 11. Считает работу интересной | 29. Имеет достаточно возможностей для профессионального развития |

12. Знает, какие поощрения и за какие результаты приняты в коллективе
13. Считает, что результаты его труда зависят только от него самого
14. Считает, что формы морального поощрения в коллективе достаточно разнообразны и привлекательны
15. Имеет нагрузку, не требующую от него сверхусилий для достижения хороших результатов
16. Считает, что оплата его труда зависит от результатов работы
17. Уверен, что руководство справедливо поощряет его работу
18. Убежден, что успешная работа невозможна без постоянного совершенствования методов своей работы

30. Имеет конкретную цель повышения своего профессионального уровня на ближайшую перспективу
31. Видит связь между повышением своей квалификации и изменением своего статуса в коллективе
32. Убежден, что профессиональный рост связан с ростом материального благополучия
33. Убежден, что руководство обязательно заметит и поощрит работу по саморазвитию
34. Убежден, что при имеющейся нагрузке профессиональное развитие по силам каждому
35. Уверен, что руководство стремится создать благоприятные условия для профессионального развития специалистов
36. Считает для себя необходимым постоянное профессиональное развитие

Все полученные данные зафиксированы в Таблице 1 «Сводная таблица результатов по шкалам»

По каждому вопросу определены значения и записаны средние показатели (от 0 до 9).

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5,5 | 5,1 | 5,2 | 5,3 | 5,8 | 3,9 | 4,3 | 4,6 | 6,8 | 3,3 | 7,3 | 5,4 | 6,4 | 4,5 | 4,1 | 4,4 | 7,3 | 6,8 | 6,5 | 6,2 | 5,5 | 4,4 | 5,5 | 5,7 | 4,7 | 7,2 | 6,7 | 6,5 | 6,4 | 4,9 | 5,4 | 4,9 | 5,1 | 5,9 | 6,7 | | |

Таблица 1 «Сводная таблица результатов по шкалам»

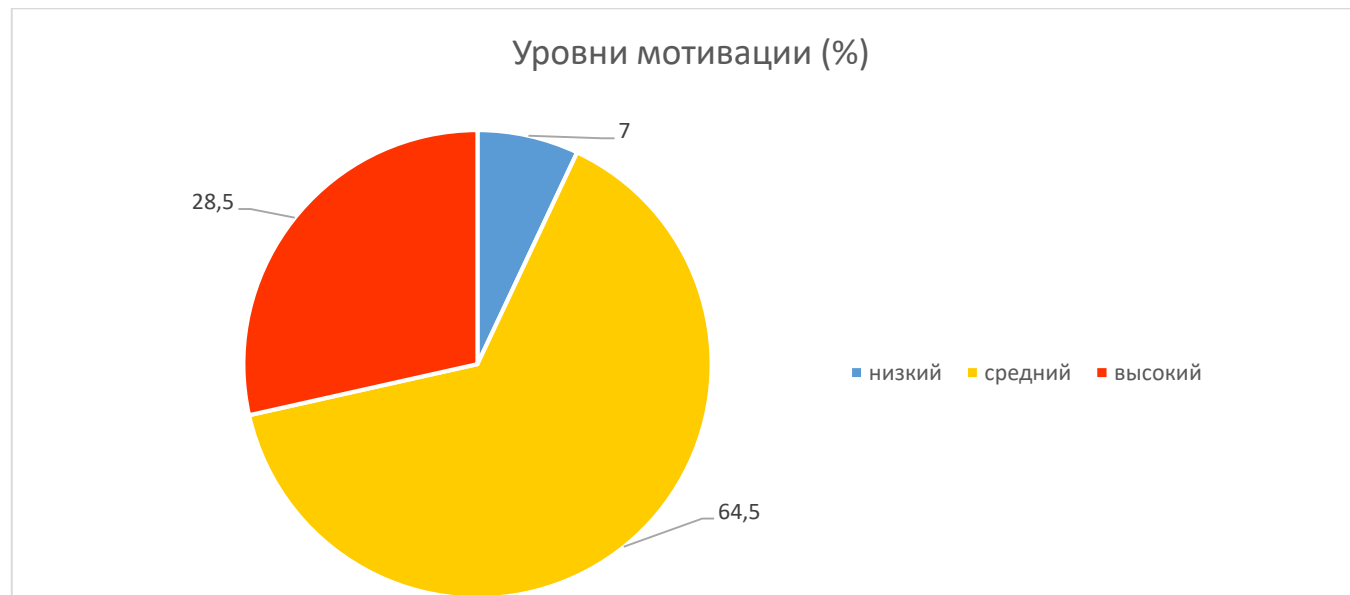
Индивидуальные ответы по уровням мотивации зафиксированы в Таблице 2 «Уровни мотивации»: **высокий** (от 217 до 324 баллов), **средний** (от 109 до 216 баллов), **низкий** (от 0 до 108 баллов).

| НИЗКИЙ | | СРЕДНИЙ | | ВЫСОКИЙ | | | |
|--------|--------|---------|--|---------|--------|---------|--|
| № | Баллов | Уровень | | № | Баллов | Уровень | |
| 1 | 146 | | | 15 | 79 | | |
| 2 | 281 | | | 16 | 220 | | |
| 3 | 177 | | | 17 | 141 | | |
| 4 | 212 | | | 18 | 113 | | |
| 5 | 178 | | | 19 | 208 | | |
| 6 | 306 | | | 20 | 214 | | |
| 7 | 52 | | | 21 | 210 | | |
| 8 | 243 | | | 22 | 136 | | |
| 9 | 278 | | | 23 | 309 | | |

| | | | | | |
|----|-----|--|----|-----|--|
| 10 | 205 | | 24 | 123 | |
| 11 | 192 | | 25 | 322 | |
| 12 | 175 | | 26 | 304 | |
| 13 | 111 | | 27 | 154 | |
| 14 | 313 | | 28 | 183 | |

Таблица 2 «Уровни мотивации»

Анализ данных по уровням мотивации показал, что большинство сотрудников не выражают желания повышать свой уровень мотивации и профессионального роста – 71, 5%. Так, 7% опрошенных имеют низкий уровень мотивации; 28,5 % - высокий и 64, 5 % - средний.



Вывод:

Среди причин, препятствующих росту мотивации названы следующие:

- **недостаток моральной поддержки** – 41, 2%, причем, 46,4 % респондентов не уверены, что о его успехах всегда станет известно всем коллегам, а 35, 7 % считают, что формы морального поощрения в коллективе недостаточно разнообразны и привлекательны.
- **недостаток материального стимулирования** – 33, 9% из них 39,3% не считают, что оплата его труда зависит от результатов работы, а 28, 6% - не уверены, что руководство справедливо поощряет работу сотрудников.
- **недостаток времени для освоения или разработки нововведений** – 64,3%

При этом - отсутствие интереса к работе наблюдается у незначительного количества опрошенных (вероятнее всего это молодые и вновь принятые на работу специалисты, у которых не завершен процесс адаптации) – 17, 8%. В то время более половины педагогов учреждения - 53,6%, убеждены в том, что результаты их работы зависят только от них самих.

- **неспособность к изменениям, профессиональная ригидность** – 28, 5%, т.к. не видят взаимосвязи между своим профессиональным ростом и изменением своего статуса в учреждении. При этом 64, 3% респондентов считают работу интересной и убеждены, что успешная работа невозможна без постоянного совершенствования методов своей работы.

Рекомендации:

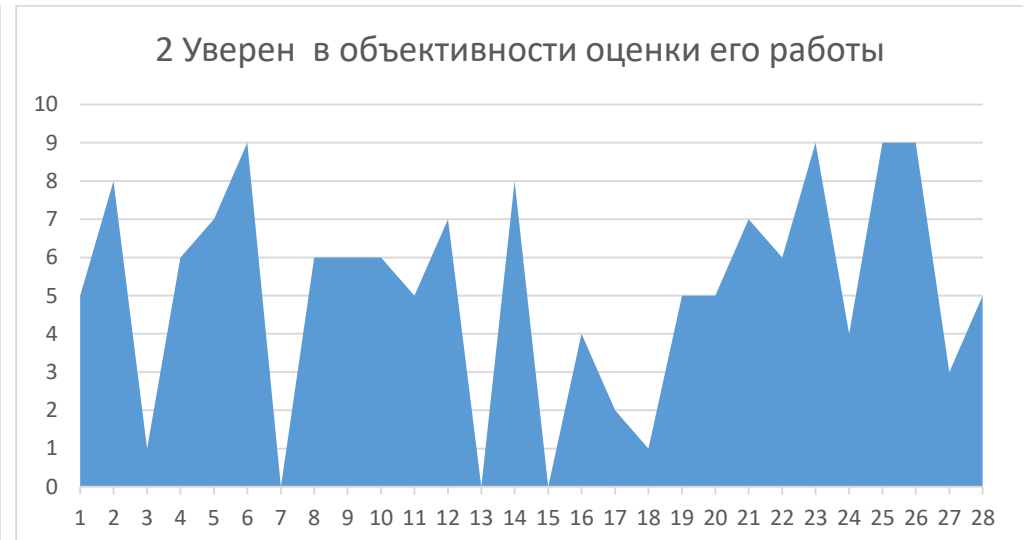
На основании полученных данных, для повышения мотивационной среды в Учреждении необходимо обратить внимание на обозначившиеся дефициты поощрений морального характера за труд, повышающих самооценку сотрудника и его престиж среди коллег.

Усилить работу способствующих развитию стимулов к эффективному и качественному труду:

- по созданию доверительной атмосферы для педагогических работников;
- по поиску и разработке эффективных форм вознаграждения отличившихся работников;
- по выбору наиболее адаптивных форм методического сопровождения (не только контроля, но и обучения передовым педагогическим и цифровым технологиям);
- по коррекции «Карт стимулирующих выплат сотрудников», регламенту и составу комиссии по распределению стимулирующих выплат;
- по организации системы повышения профессионального уровня педагогических работников (планирование финансирования, составление графика курсов повышения квалификации, своевременное направление сотрудников на курсы);
- вести учет объявленных и врученных благодарностей, грамот педагогических работников в Учреждении.



50% - знает; 25% -считает, что это зависит от ситуации; 25% -не знает



53,6 % -уверены; 21% - не уверены

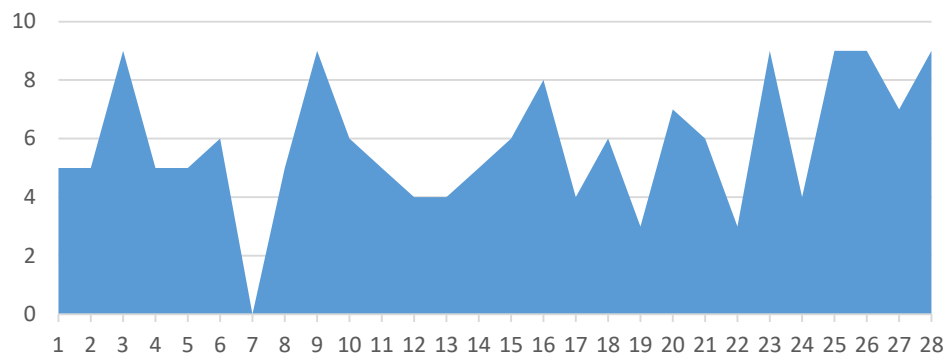


43% -знают; 25% -не знают



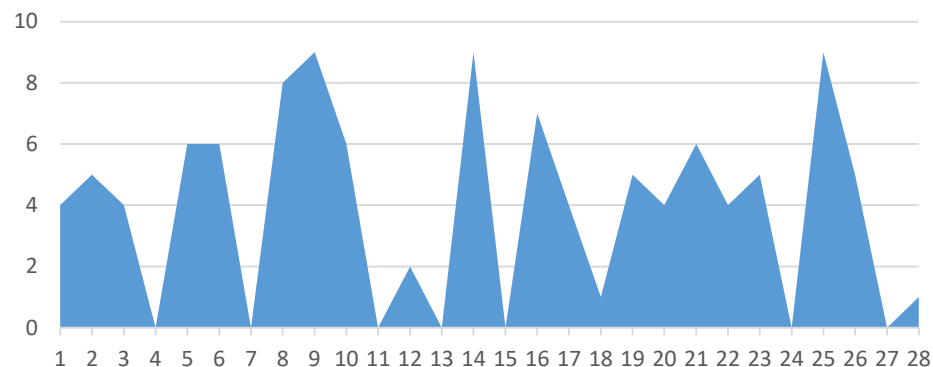
Уверены – 50%; не уверены - 28,6 %

5. Уверен, что о его неудачах обязательно будет известно руководству



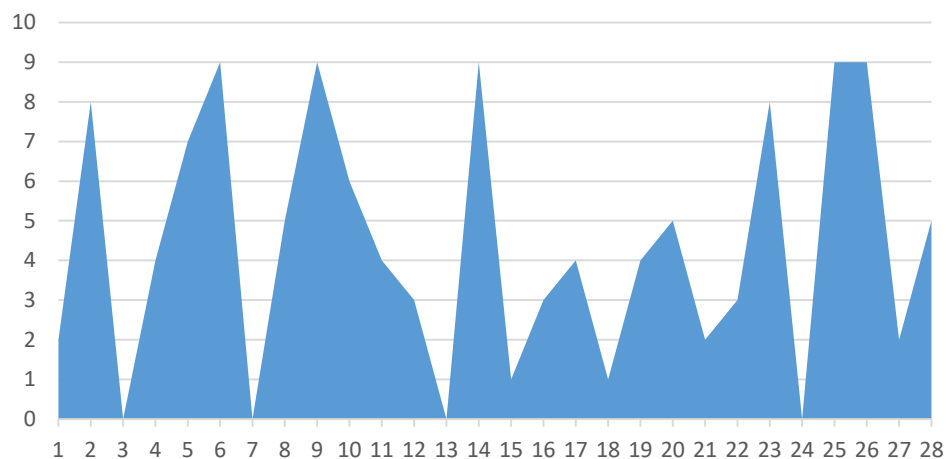
Уверены – 35%, не уверены – 25%

6. Уверен, что за хорошей работой обязательно последует поощрение



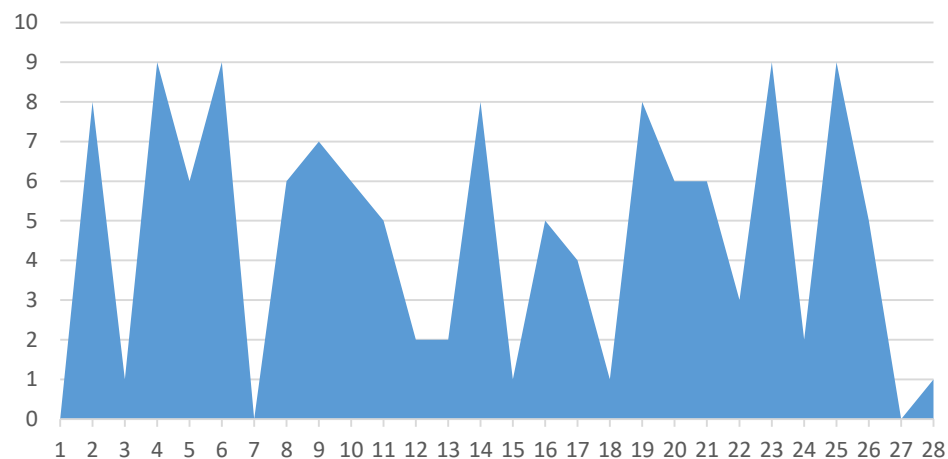
Уверены – 28,6%, не уверены – 50%

7. Уверен, что о его успехах всегда станет известно всем коллегам



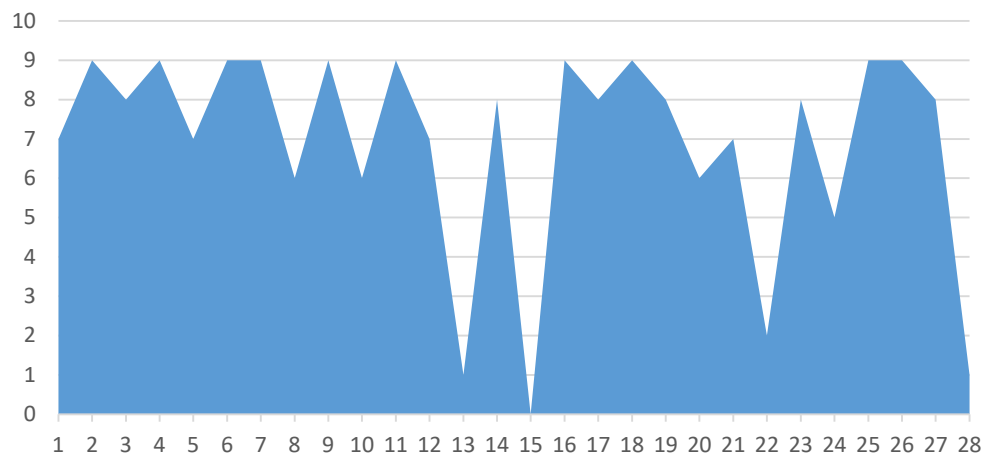
Уверены – 25%, не уверены – 39,3%

8. Уверен, что реакция коллег на его успехи всегда будет позитивной



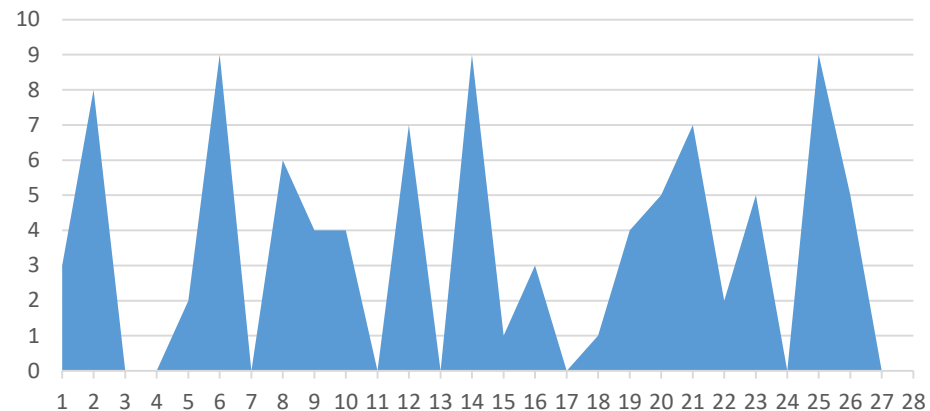
Уверены – 42,8%, не уверены – 39,3%

9. Свободен в выборе форм и методов работы



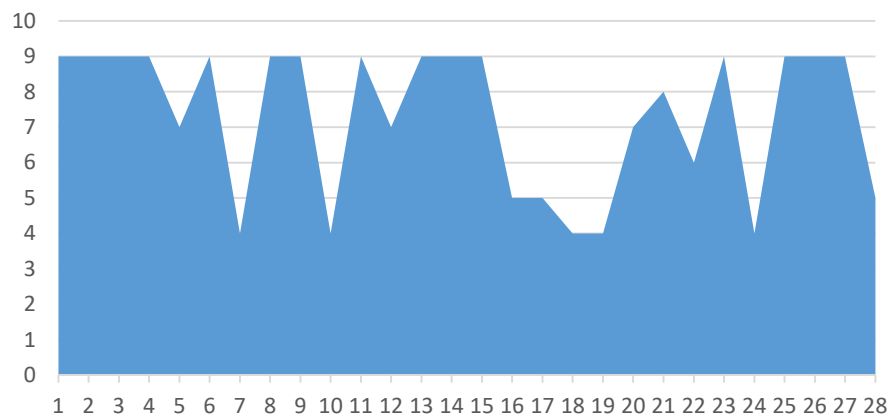
Уверены – 82,1%, не уверены -17,8%

10. Считает, что система материального поощрения справедливая и действенная



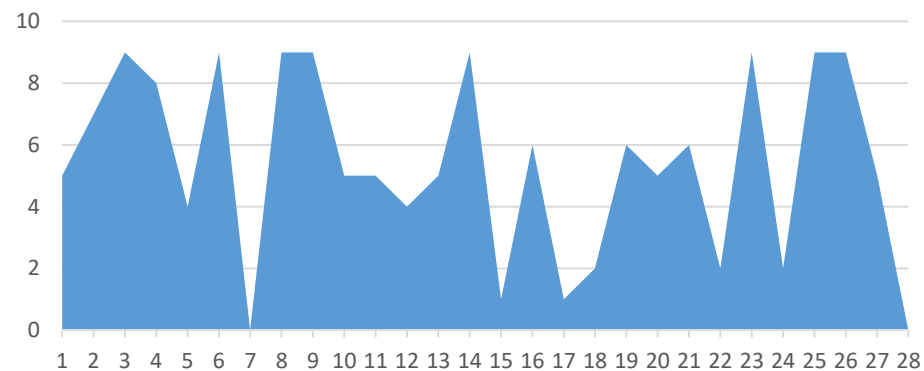
Уверены -25%, не уверены – 75%

11. Считает работу интересной



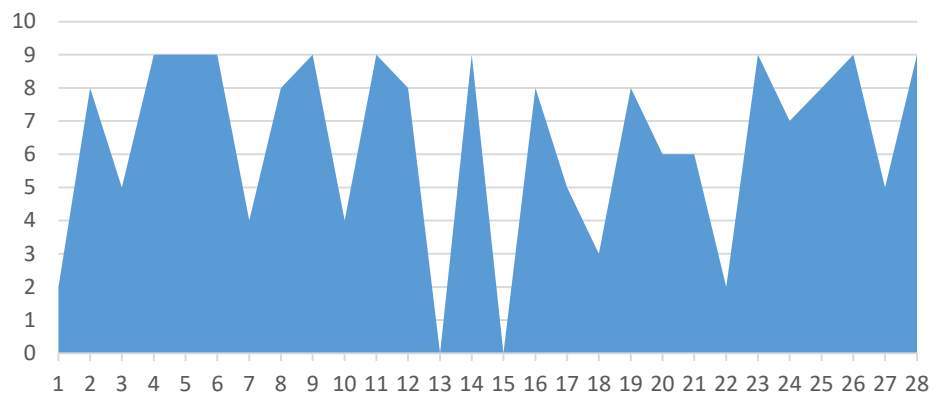
Интересная работа – 85,7%, неинтересная – 14,3%

12. Знает, какие поощрения и за какие результаты приняты в коллективе



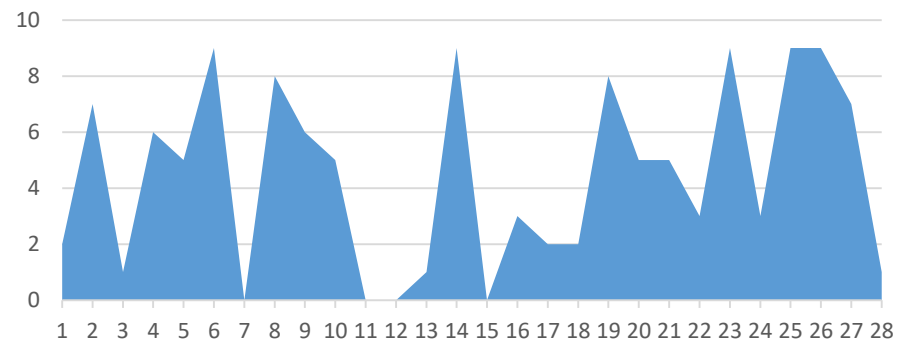
Отлично знают -39,3%, не знают -25%

13. Считает, что результаты его труда зависят только от него самого



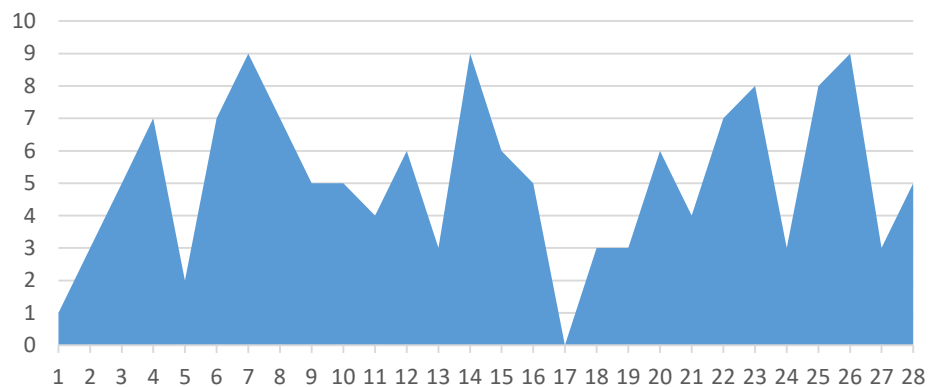
Результаты зависят только от педагога – 46,4%, не зависят -14,3%

14. Считает, что формы морального поощрения в коллективе достаточно разнообразны и привлекательны



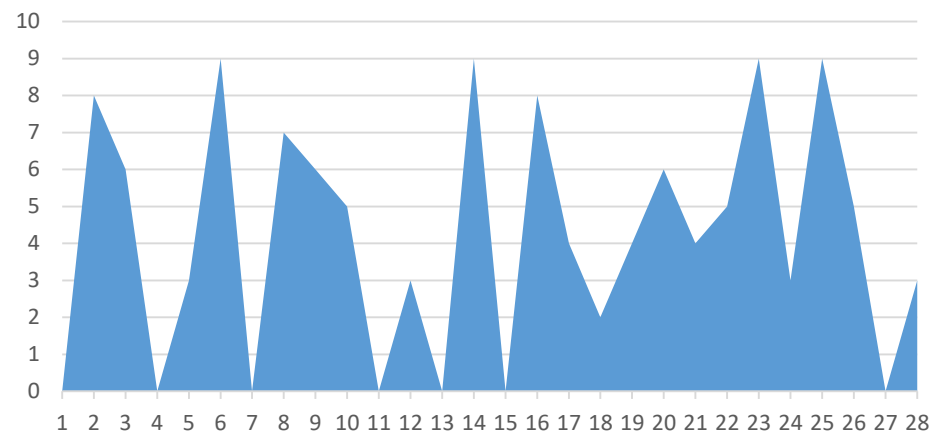
Разнообразны формы поощрения - 39,2%, не привлекательны – 39,2%

15. Имеет нагрузку, не требующую от него сверхусилий для достижения хороших результатов



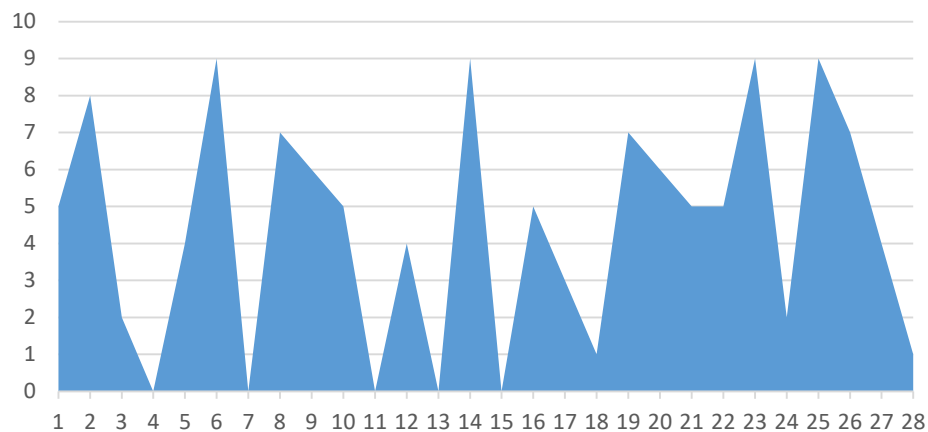
Обладают высоким профессиональным уровнем -39,2%

16. Считает, что оплата его труда зависит от результатов работы



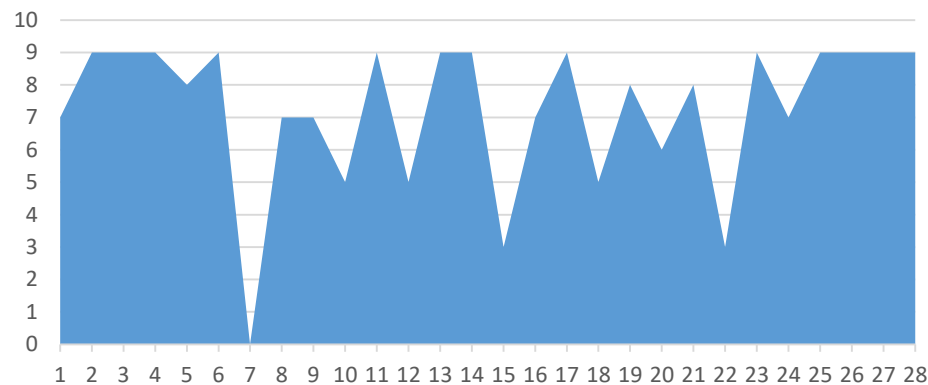
35,7% - считают, что оценка их труда необъективна

17. Уверен, что руководство справедливо поощряет его работу



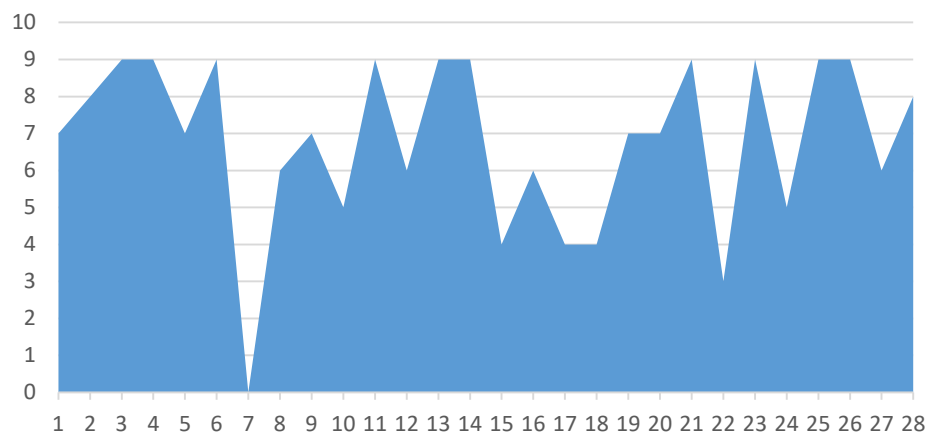
Руководство справедливо поощряет работу – 35,7%

18. Убеден, что успешная работа невозможна без постоянного совершенствования методов своей работы



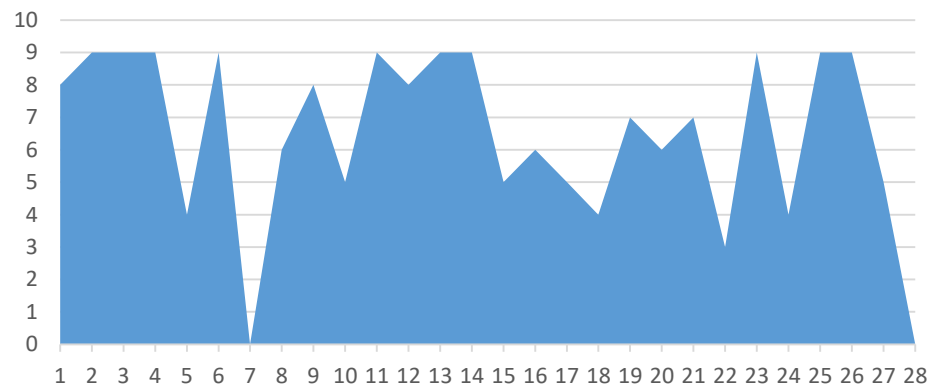
10,7% не видят необходимости в совершенствовании методов работы

19. Имеет четкие и конкретные цели совершенствования своей работы



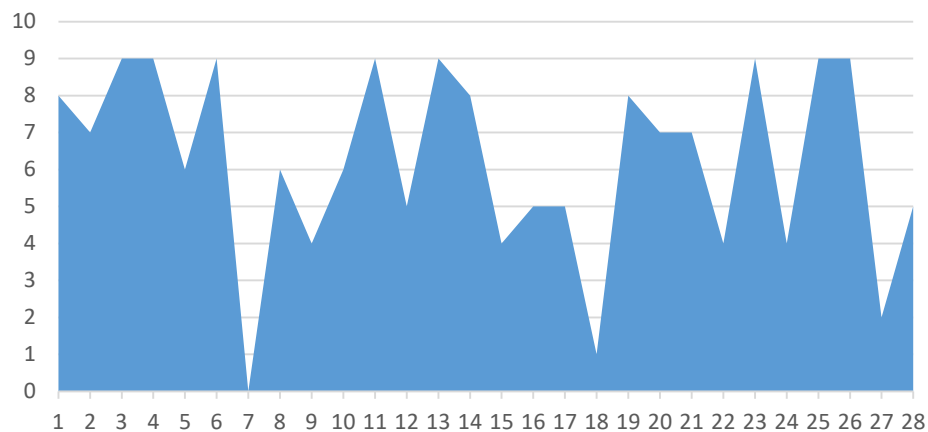
14,3% не имеют четких целей профессионального совершенствования

20. Считает очень интересным искать или придумывать психолого-педагогические инновации



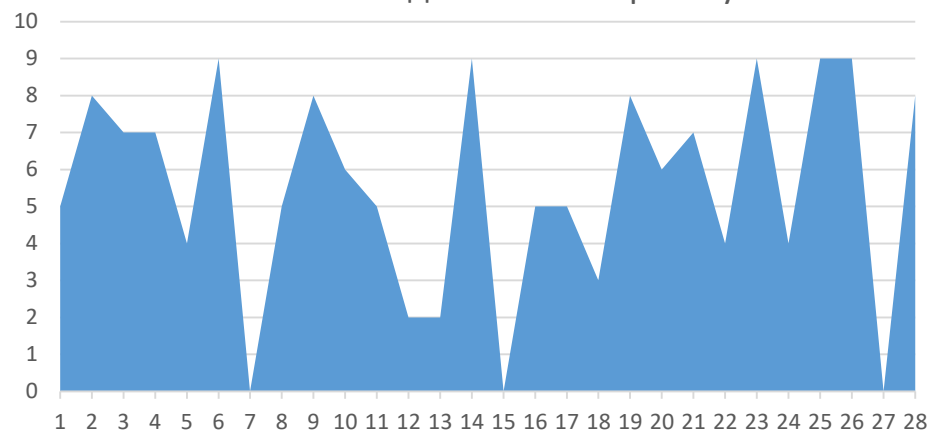
64% -открыты психолого-педагогическим инновациям

21. Охотно делится с коллегами освоенными новшествами



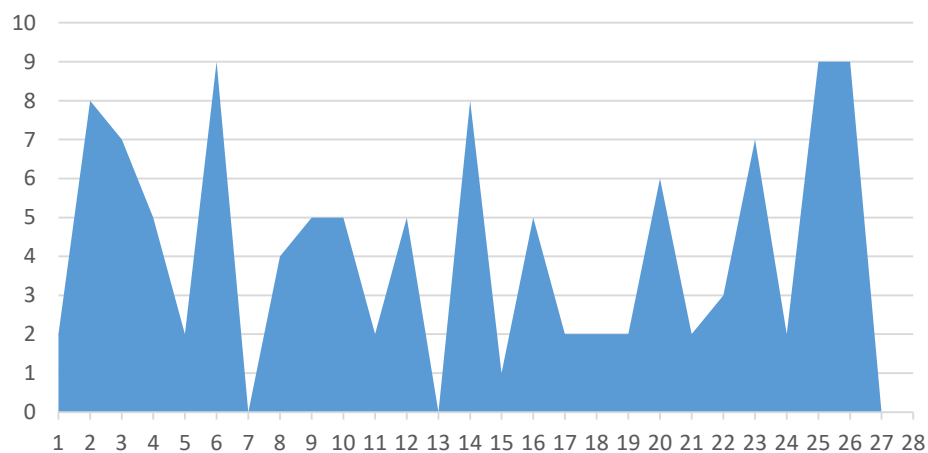
53,6% - охотно транслируют передовой опыт

22. Чувствует одобрение и уважение за нововведение в свою работу



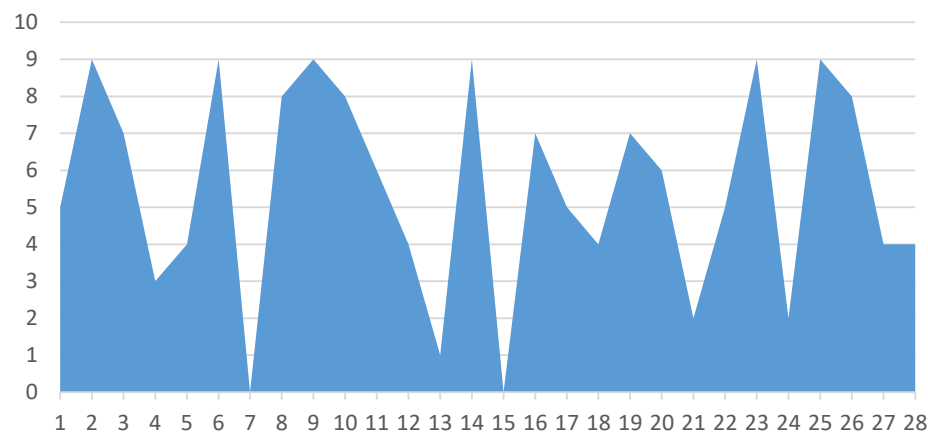
50% - чувствуют одобрение и уважение за нововведения, а 25% - не чувствуют

23. Имеет достаточно времени для освоения или разработки нововведений



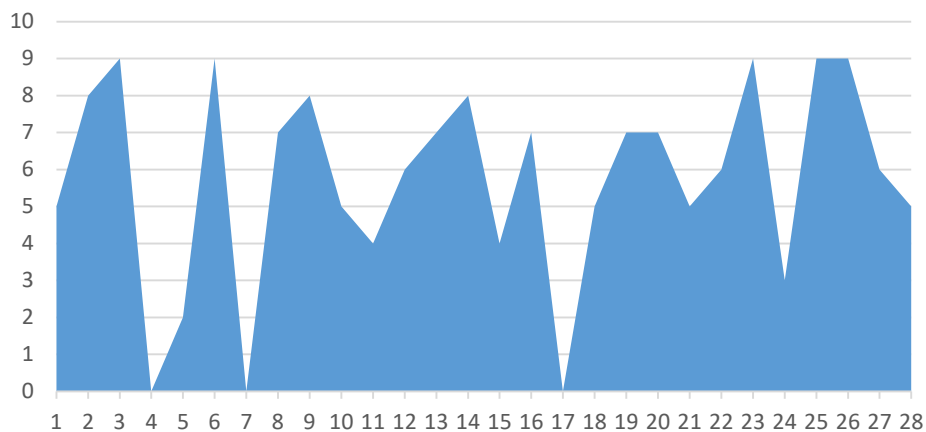
21,4% считают, что времени на нововведения достаточно, а 39,3% - времени не хватает

24. Получает от руководства поддержку и помощь в совершенствовании своей работы



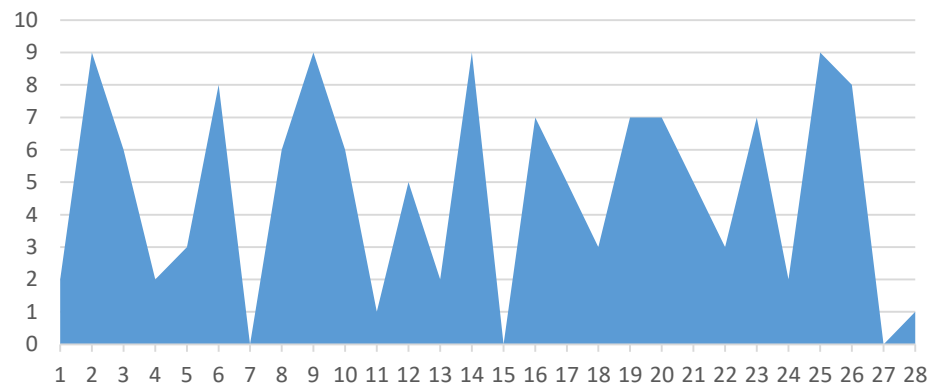
Только 42,8% могут рассчитывать на поддержку руководства

25. Убежден, что для него лично освоение под-
новаций не требует сверхусилий



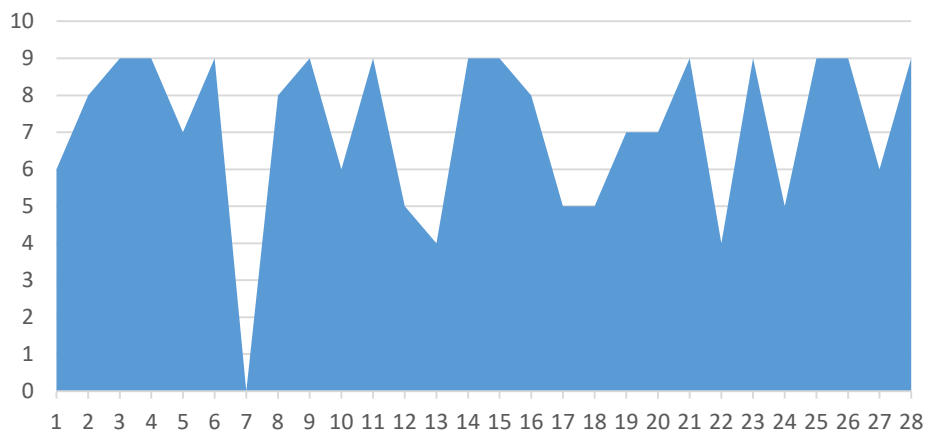
46,4% - полагаются на свои силы и знания в совершенствовании работы

26. Уверен, что участие в инновационной
работе обязательно будет отмечено
поощрением и признанием руководства



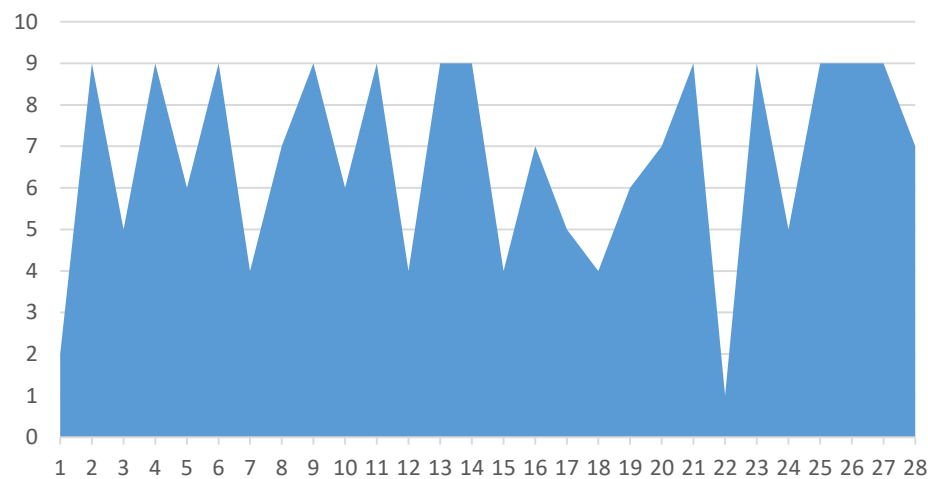
Только 35,7% видят смысл в инновационной работе и признании ее руководством (инновации – не ценность)

27. Уверен, что способен развивать и
совершенствовать свои методы работы



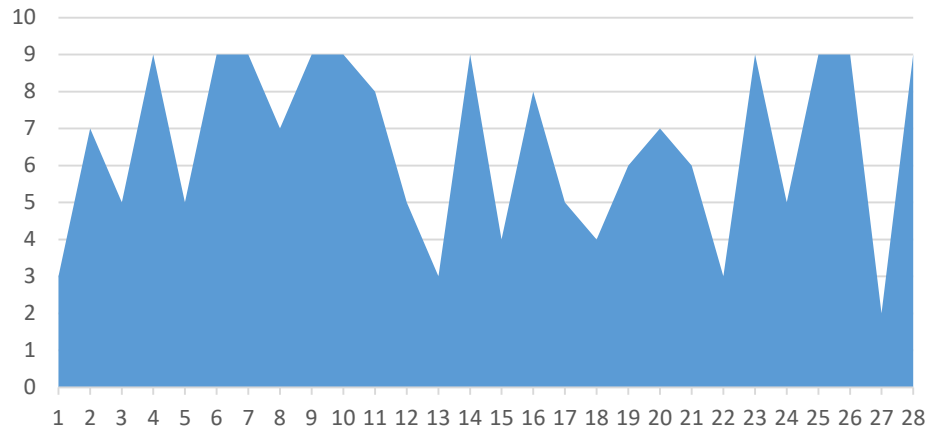
Более 50% уверены, что самостоятельно могут профессионально совершенствоваться

28. Знает четко перспективы своего роста



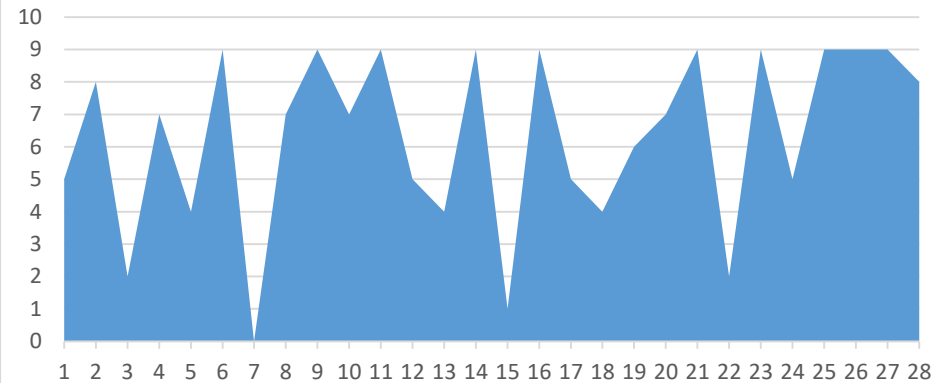
У 17,5% - не определены перспективы профессионального роста

29. Имеет достаточно возможностей для профессионального развития



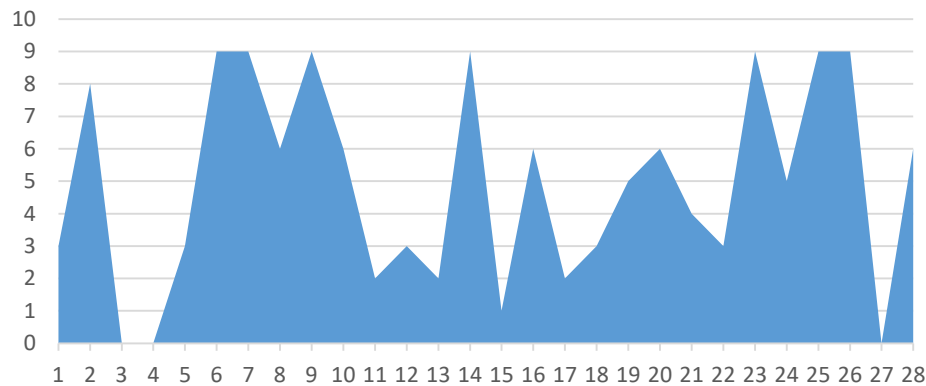
17,5% - не знакомы с возможностями профессионального роста

30. Имеет конкретную цель повышения своего профессионального уровня на ближайшую перспективу



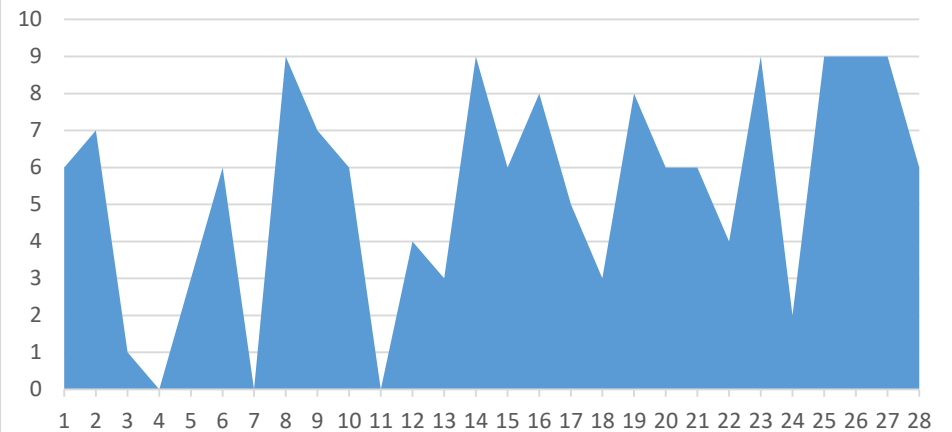
50% планируют повысить свой профессиональный уровень

31. Видит связь между повышением своей квалификации и изменением своего статуса в коллективе



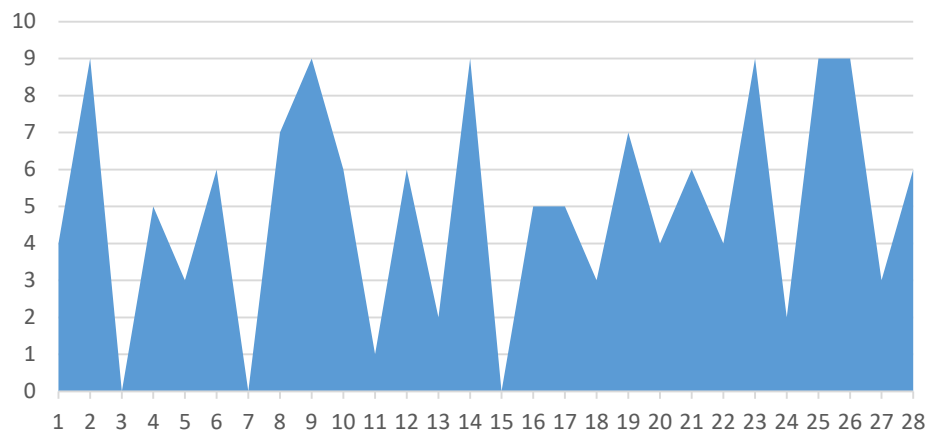
35,6% не видят перспектив изменения своего статуса при повышении квалификации (учиться не надо, все равно должности распределяются иначе)

32. Убежден, что профессиональный рост связан с ростом материального благополучия



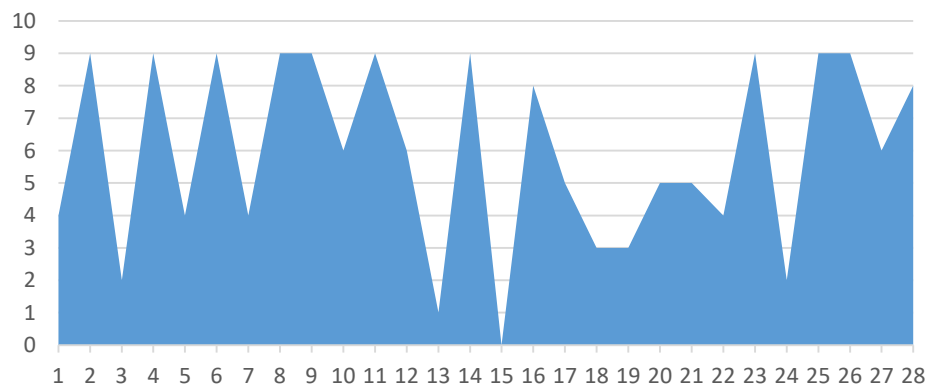
25% - видят связь между профессиональным ростом и материальным благополучием

33. Убежден, что руководство обязательно заметит и поощрит работу по саморазвитию



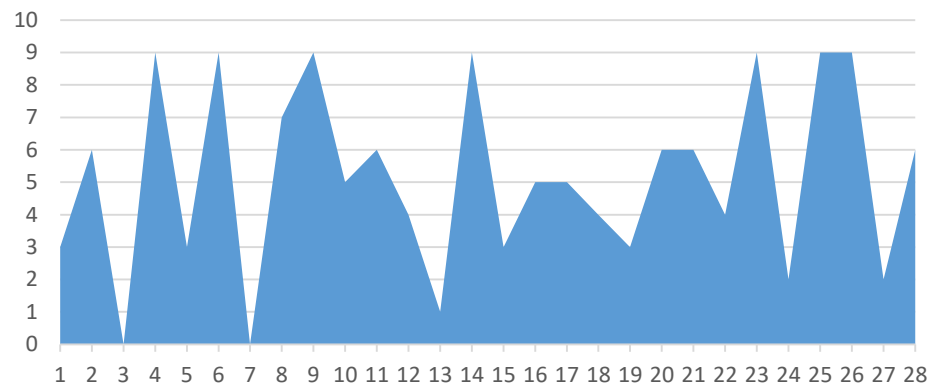
32 % - считаю, что администрации безразлична работа по самообразованию специалистов

35. Уверен, что руководство стремится создать благоприятные условия для профессионального развития специалистов



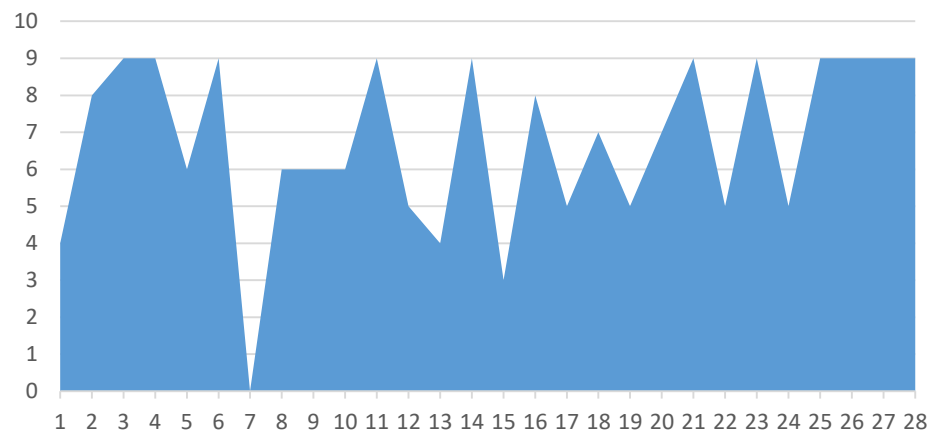
14,3% - считают условия для профессионального неблагоприятными, а 39,3% - благоприятными

34. Убежден, что при имеющейся нагрузке профессиональное развитие по силам каждому



35,7% - не обладают внутренними ресурсами для профессионального развития

36. Считает для себя необходимым постоянное профессиональное развитие



89,7% - считают необходимым профессиональное развитие, а 10,3% - не считают важным