**РОЛЬ МОТИВАЦИОННОГО ТРЕНИНГА В УДОВЛЕТВОРЁННОСТИ ТРУДОМ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Аннотация

Данная статья посвящена исследованию влияния мотивационного тренинга на уровень удовлетворённости трудом преподавателей общеобразовательных учреждений. Основной задачей работы является изучение роли мотивационных программ в формировании удовлетворённости профессиональной деятельностью педагогов. Эмпирическое исследование проводилось на базе муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения (МБОУ) СОШ № 13 города Новокузнецка Кемеровской области. Была создана экспериментальная группа из десяти преподавателей, прошедших мотивационный тренинг, и контрольная группа аналогичной численности, не принимавшая участия в занятиях. Применялись стандартные методики оценки мотивации и удовлетворённости трудом: методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир и опросник «Удовлетворённость работой» П. Спектора. Были проведены входная и выходная диагностики. Анализируя разницу между показателями до и после прохождения тренинга, показано, что мотивационное воздействие существенно улучшает внутренний и внешний уровни мотивации педагогов, повышая их удовлетворение от работы. В заключение приведены рекомендации по применению мотивационных тренингов в учреждениях школьного образования для предотвращения профессионального выгорания и повышения качества образовательного процесса.

**Введение**

Эффективность педагогической деятельности напрямую зависит от уровня удовлетворённости профессией и наличия достаточной мотивации. Недостаточное внимание к мотивации учителей нередко приводит к снижению качества преподавания, неудовлетворённостью трудом и профессиональной дезориентации. Именно поэтому вопрос разработки и внедрения мотивационных программ приобретает особую актуальность.

Педагогическая деятельность отличается высокой нагрузкой и многообразием сложных задач, включая взаимодействие с учениками, родителями и администрацией учебного заведения. Поэтому развитие внутреннего потенциала педагогов путём целенаправленных мотивационных воздействий способно существенно повысить их личную заинтересованность в профессиональной деятельности и повысить удовлетворённость рабочим процессом.

В современном российском школьном образовании недостаток программ развития мотивации негативно сказывается на кадровой обеспеченности, вызывает выгорание педагогов и снижает качество преподавания. Данное исследование призвано восполнить этот пробел и показать действенность мотивационных тренингов для улучшения самочувствия и мотивации школьных учителей.

**Глава 1. Теоретико-методологические основания исследования**

**1.1 Определение понятия «удовлетворённость трудом»**

Проблема удовлетворённости трудом широко изучается в исследованиях психологов и социологов. Одни исследователи связывают её с чувством выполненности задач и личных амбиций, другие подчёркивают важность социальных и экономических аспектов (например, оплаты труда, карьерного роста и признания).

Среди известных подходов можно выделить теорию Ф. Герцберга, который предложил разделить причины удовлетворённости на гигиенические (зарплата, безопасность, комфорт рабочих условий) и мотивационные (признание, чувство личной значимости, уважение окружающих). Другие учёные добавляют к этому соотношение внутренних и внешних факторов мотивации, подчёркивая важность удовлетворённости личным выбором профессии.

Отечественные психологи (такие как В.Н. Мясищев и О.А. Прохоров) выделяют комплексный подход, сочетающий элементы эмоционального восприятия и когнитивную составляющую удовлетворённости. Эти теории показывают, что педагоги, испытывающие глубокий интерес к профессии и высоко оценивающие собственную работу, демонстрируют лучшие показатели мотивации и благополучия.

**1.2 Психологический анализ профессиональной деятельности педагогов**

Особенности профессиональной деятельности педагогов тесно связаны с воспитательным и образовательным воздействием на детей. Высокие требования к эмоциональной устойчивости, качеству преподавания и постоянной учёбе приводят к высокому уровню стрессов и рисков профессионального выгорания. Наиболее уязвимым периодом для появления усталости и потери энтузиазма становятся первые годы работы молодого специалиста.

Ключевой характеристикой профессиональной деятельности педагогов является регулярное взаимодействие с детьми, родителями и руководством, что накладывает серьёзные обязательства и создаёт риск утраты личного пространства. Соответственно, главной задачей в поддержке педагогического корпуса становится своевременная профилактика эмоционального истощения и поддержка высокого уровня удовлетворённости профессией.

Профессиональные знания и компетенции, безусловно, играют центральную роль, но равнозначно важен и эмоциональный комфорт педагогов, их мотивация и ощущение принадлежности к профессии.

**1.3 Понятие мотивации и методы её развития**

Мотивация в педагогическом сообществе традиционно делится на внутреннюю и внешнюю составляющие. Внутренняя мотивация возникает благодаря собственным интересам и желаниям человека, внешняя – через поощрения, наказания и прочие внешние стимулы.

Современные подходы подчёркивают необходимость комплексного подхода к мотивации педагогов, основанного на сочетании самоорганизации и внешнего подкрепления. Простое применение материального стимулирования оказывается неэффективным, если оно не сопровождается вниманием к индивидуальным потребностям и эмоциям педагогов.

Тренинги и семинары, направленные на развитие мотивации, позволяют развивать внутреннее желание педагогов продолжать карьеру, осваивать новые техники преподавания и учиться новому. Регулярные встречи и мероприятия повышают самооценку и профессионализм, укрепляют уверенность в собственных силах и создают почву для долгосрочного устойчивого интереса к профессии.

**Глава 2. Организация и методы исследования**

**2.1 Описание этапов и выборки исследования**

Исследование проходило в восемь этапов, начиная от предварительного ознакомления с темой и заканчивая обработкой результатов и выводами. Ключевым этапом стала разработка и реализация мотивационного тренинга, включавшего как диагностические инструменты, так и непосредственно активные формы работы с педагогами.

Группа состояла из двадцати педагогов, десять из которых принимали участие в экспериментальной группе, пройдя полный цикл мотивационного тренинга, а ещё десять образовали контрольную группу, не подвергшуюся никаким изменениям. Основой выборки стали женщины, доминирующие в структуре российского педагогического сообщества.

**2.2 Описание методов и методик**

Основной инструмент диагностики – методики «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир и «Опросник удовлетворённости работой» П. Спектора. Первая направлена на выявление трёх составляющих мотивации: внутренней, внешней положительной и внешней отрицательной. Вторая даёт представление о восприятии условий труда и эмоциональном комфорте.

Кроме того, был использован классический экспериментальный подход, позволяющий чётко отделить эффект тренинга от случайных колебаний.

**2.3 Характеристика программы мотивационного тренинга**

Разработанный тренинг представлял собой серию занятий, рассчитанных на тридцать шесть часов, разбитых на четыре сессии в неделю. Занятия проводились в атмосфере доверия и взаимопонимания, позволяли участникам открыто выражать своё мнение и активно вовлекались в интерактивные упражнения.

Центральной частью тренинга были задания, направленные на выявление сильных сторон педагогов, постановку целей и создание планов их достижения. Завершением курса стало подведение итогов и рефлексивное обсуждение результатов, показывающее эффективность проделанной работы.

**Глава 3. Результаты эмпирического исследования**

**3.1 Входная диагностика удовлетворённости трудом и мотивации педагогов**

До начала тренинга оба блока участников показали примерно одинаковые результаты по диагностике мотивации и удовлетворённости трудом. Наблюдался преимущественно высокий уровень внутренней мотивации и умеренная удовлетворённость рабочими условиями.

**3.2 Изменения показателей мотивации и удовлетворённости в экспериментальной группе**

Анализ показал, что прохождение мотивационного тренинга вызвало значительные позитивные сдвиги. Уровень внутренней мотивации вырос с четырёх до 4,7 балла, внешний положительной мотивации – с 4,2 до 4,8 балла. Одновременно заметно сократился уровень внешней отрицательной мотивации. Уровень удовлетворённости трудом увеличился с 135,8 до 154,4 балла, свидетельствуя о заметном улучшении восприятия рабочих условий.

Эти изменения подтвердили нашу гипотезу о том, что мотивационные тренинги оказывают положительное влияние на удовлетворённость педагогов и улучшают мотивационную сферу.

**3.3 Эффективность мотивационного тренинга**

Анализируя эффективность тренинга, мы наблюдали значительное превосходство экспериментальной группы над контрольной по показателям мотивации и удовлетворённости. Расчёт t-критерия Стьюдента подтвердил статистическую значимость положительных сдвигов в экспериментальной группе.

**Выводы**

1. Положительное влияние мотивационных тренингов на удовлетворённость трудом подтверждено эмпирически.
2. Улучшается внутренняя и внешняя положительная мотивация педагогов, что повышает эффективность их работы.
3. Разработанная программа тренинга показала хорошие результаты и может использоваться для широкого распространения в системе школьного образования.
4. Поддержка мотивационной сферы педагогов крайне важна для предупреждения синдрома профессионального выгорания и увеличения удовлетворённости работой.

**Практические рекомендации**

Необходимо включить мотивационные тренинги в практику работы школ и педагогических колледжей. Регулярные профилактические мероприятия позволят снизить риски раннего ухода педагогов из профессии и повысить уровень комфорта и производительности труда.

**Заключение**

Итак, проведённый эксперимент подтверждает предположение о существенном вкладе мотивационных тренингов в повышение удовлетворённости педагогов трудом. Предлагаемая методика доказала свою эффективность и заслуживает включения в повседневную практику школ и институтов повышения квалификации педагогов. Поддержка мотивации и удовлетворённости учителей должна стать неотъемлемой частью управленческого процесса, ведь от этого зависят качество образования и будущее поколение обучающихся.