

**Звонова Елена Владимировна**

канд. пед. наук, доцент

**Дусматова Иродахон Фарход кизи**

студентка

ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»

г. Москва

DOI 10.31483/r-112690

## **МОТИВАЦИОННЫЙ ТРЕНИНГ КАК СРЕДСТВО СОХРАНЕНИЯ РАБОТОСПОСОБНОСТИ УЧИТЕЛЕЙ УЗБЕКИСТАНА**

*Аннотация: специфика труда учителей и социальные условия создают основания для снижения работоспособности учителей. Мотивационный тренинг в исследовании представлен как средство сохранения работоспособности учителей.*

*Ключевые слова: работоспособность, труд учителей, мотивация успеха, мотивация профессиональной деятельности, тренинг.*

В настоящее время остро встает вопрос с нехваткой педагогических кадров в школах Узбекистана, в связи с чем повышается рабочая нагрузка на действующих учителей. Профессиональная компетентность педагогов рассматривается как одна из важных компонентов модернизации образования Узбекистана [5]. Для достижения международного уровня [7] необходима интеграция научных знаний, что приводит к обязательному обучению и повышению квалификации [1]. Это требует от современного учителя высокой работоспособности. Перед психологической службой школы встает проблема содействия сохранению и повышению работоспособности педагогических кадров.

Работоспособность – потенциальная возможность человека выполнить целесообразную, мотивированную деятельность на заданном уровне эффективности в течение определенного времени [3]. Работоспособность – это способность индивида принимать решения на основе анализа ситуации, обрабатывать полу-

ченную информацию, а также осуществлять определенные работой действия. Работоспособность может зависеть от внешних факторов, однако во многом определяется психофизиологическими особенностями личности человека. Выделяется три типа работоспособности: оптимальная, максимальная и сниженная. В процессе трудовой деятельности учителя центральная нервная система и головной мозг получают повышенную нагрузку, в связи с чем страдает качество психических процессов. При сниженной работоспособности человек испытывает головные боли, нехватку времени и усталость. Особую роль в оптимизации работоспособности играет мотивационно-волевая сфера.

Понятие тренинг в литературе представлено достаточно широко [2]. В одних источниках тренинг представлен, как совместное творчество группы в области раскрытия и освоения потенциала личности. В других источниках тренингом называют один из ведущих методов практической психологии, основанным на психокоррекционных и психотерапевтических методах, предполагающих активное включение клиента в деятельность [4].

Групповые психологические тренинги используются в практической психологии для работы с психически здоровыми людьми для развития навыков эффективного общения и взаимодействия, в рамках терапии и профилактики неврозов, алкоголизма, наркомании и ряда соматических заболеваний, формирования и развития определённых профессиональных качеств [6].

Экспериментальное исследование проводилось на базе МБУ «Школа №337» г. Ташкента Республики Узбекистан. В исследовании принимали участие 23 педагога в возрасте от 18 до 62 лет.

На первом этапе исследования проводилась оценка показателей сохранности работоспособности и психологических факторов работоспособности. Для оценки сохранности работоспособности педагогов проводилась процедура самооценки. Для этого предлагалось оценить по 5ти бальной шкале. Важным моментом в данной диагностической методике было ознакомление участников с признаками снижения работоспособности, такими как быстрая утомляемость, чувство нехватки времени и неудовлетворенность личной жизнью и так далее.

Для оценки мотивации к профессии применялась диагностическая методика «Мотивы выбора профессии» (Р. В. Овчарова). Мотивация на успех была обследована при помощи методики «мотивации к успеху» (Т. Элсер).

Для оценки уровня тревожности у педагогов использовалась методика Спилбергера – Ханина. Для изучения самооценки, как показателя сохранности работоспособности, применялась анкета «Самооценка» Е.Н. Матулис.

В настоящий момент в организации работают 23 педагога. Из них имеют общий педагогический стаж 5 и менее лет – 11 (44%) педагогов, 1 педагог из них – менее года. Стаж работы в данной организации более 5 лет имеют 12 (48%) педагогов. Таким образом, в организации на данный момент 11 опытных педагогов и 12 молодых специалистов.

Если рассматривать квалификацию педагогических кадров, то число педагогов, имеющих квалификационную категорию – 12 (52%), не имеющих категории – 10 (54%), 1 педагог – не проходил аттестацию.

Если рассматривать возрастной состав педагогических работников, то можно выделить три группы испытуемых по возрастам: до 30 лет (20%), от 30 до 45 (12%) лет и более 45 (48%) лет.

Если рассматривать половой состав педагогических работников, то мужчин среди педагогов 7 (28%), женщин – 16 (72%) человек.

Таким образом, рассматривая социальные факторы, можно разделить выборку на группы: молодые специалисты в возрасте до 30 лет – 5 человек, педагоги со стажем в возрасте от 30 до 45 лет – 6 человек и педагоги-пенсионеры в возрасте более 45ти лет – 12 человек. Стоит отметить, что учителя имеют право выхода на пенсию по достижении стажа 25 лет, поэтому группу испытуемых со стажем 30 и более лет обозначили как пенсионеров.

Для повышения и сохранения работоспособности педагогических кадров, нами был спроектирован, организован и проведен мотивационный тренинг.

Цель: сформировать положительную мотивацию к педагогической деятельности, осознанность истинных мотивов в профессиональной деятельности, провести коррекцию мотивов в сторону профессионального роста.

Задачи: создавать условия для обмена мнениями и опыта, для активного взаимодействия педагогов; расширять представления о собственных мотивах и мотивах коллег, познакомить с приемами повышения мотивации педагога.

Примеры отдельных заданий мотивационного тренинга:

Разминка. Упражнение «Знакомьтесь...» (10–15 мин).

Цель: увидеть профессию учителя, как значимую для общества, осознать позитивные мотивы педагогической деятельности.

Учитель представлялся не своим именем, а называл себя тем, с чем или с кем ассоциирует. При этом необходимо было объяснить другим участникам почему в данной профессии он выбрал именно такую ассоциацию. Просили участников также отметить те моменты, которые для них в профессии имеют важное значение. Так, например, один из участников назвался кактусом и пояснил, что в профессии приходится держать дистанцию, быть строгой и требовательной, хотя внутри она живая и мягкая. Умение держать дистанцию с учениками, по мнению этого учителя, важно в профессии, «иначе можно на все реагировать и близко воспринимать, от чего быстро выгораешь».

Упражнение «Личный ресурс» (20–25 мин).

Цель: помочь участникам осознать их личностные качества, которые помогают им в профессии учителя и способствуют становлению педагогического мастерства и профессиональному росту.

Участникам выдали пустые листы бумаги, где попросили прочертить линию в центре. Слева нужно было записать важные для профессии качества, как профессиональные, так и личностные, а справа те качества, которые присущи им лично, но по их мнению не так важны в профессии.

Затем мы попросили педагогов рассмотреть качества справа с новой точки зрения, попытаться найти положительные черты данных качеств для учителя. Например, в результате дискуссии группа пришла к выводу, что лень помогает учителю не перерабатывать, избегать стресса, быстрее и качественнее (чтобы не переделывать потом) выполнять работу.

Упражнение «Должен. Имею право» (20 мин.).

Цель: актуализировать понятие потребности, формировать умение культивировать в себе заинтересованность в профессиональных задачах.

Участникам рассказали о том, что, приступая к выполнению задач, важно понимать, что же нами движет: долг или интерес. Затем мы разделили группу на 2 подгруппы. Каждая получала ситуацию, схожую с профессиональной деятельностью и позицией долга.

1. Директор призвал всех участвовать в концерте в качестве артистов и зрителей и это не обсуждается.

2. Пришли новые Федеральные образовательные стандарты, и методист просит изучить их к определенному сроку.

3. Для аттестации необходимо продемонстрировать свой педагогический опыт на одном из городских семинаров.

4. Назначили классным руководителем.

5. Назначили руководителем методического объединения учителей;

6. Просят провести общешкольное родительское собрание.

7. Просят участвовать в конкурсе талантов.

Затем к каждой ситуации просили подобрать тот фактор, который будет повышать личный интерес к каждой ситуации и снижать влияние чувства долга. В частности, много положительных моментов группа назвала к ситуации с классным руководством, хотя и согласились, что немногие охотно соглашаются его вести.

Упражнение «Ледники» (20 мин.).

Цель: выявить те мотивы, которые у педагога присутствуют, но не осознаются им до конца.

Вспомнили, что же такое мотив, подобрали путем дискуссии наиболее подходящее и точное определение: то, что побуждает к действиям.

В данном упражнении участникам за 15 секунд необходимо было на листе записать все мотивы, которые они считают главными в своей профессии. По истечении заданного времени листы собрали. Затем на доске нарисовали айс-

берг и записали на нем те мотивы, которые педагоги записали на своих листах за 15 секунд.

Затем снова выдали педагогам листы и попросили записать как можно больше значимых мотивов еще, помимо тех, что уже были записаны ранее. Теперь на задание отводилось 10–15 минут. Затем мы снова собрали листочки и выписали мотивы на невидимую часть айсберга. Мы объясняли участникам, что это те скрытые мотивы профессии учитель, которые лежат внутри, но также значимы. Далее обсуждались результаты упражнения. В качестве явных мотивов называли общение с детьми, удобных график работы, а в качестве скрытых часто встречался мотив – быть полезным обществу, престиж профессии и желание руководить.

Упражнение «Научи меня, учитель...» (10–15 мин.).

Цель: формировать чувство самооценности и ценности других участников педагогического процесса.

Для этого упражнения использовали мячик. Задача участника была бросить мяч другому со словами «научи меня, как...» и назвать те качества или навыки, которые у другого педагога они считают ценными и хотели бы им научиться. Тот, кто ловит мяч сначала говорит «Да, у меня можно научиться...», затем бросает мяч другому, называя его качества и так далее.

По завершению работы каждой группы подводились итоги, обсуждались результаты каждого и группы в целом. Стоит отметить, что испытуемые высоко оценили данный тренинг. Многие просили проводить такие мероприятия чаще. На практике выяснилось, что школьный психолог не всегда в силу занятости документацией и работой с детьми уделяет проблемам педагогов должное внимание. Педагоги высоко оценили те знания, которые получили во время обсуждения.

В рамках практического исследования проводилась оценка состояния педагогов с целью последующего анализа сохранности работоспособности. Результаты представленной выше выборки содержит таблица 1.

Таблица 1

*Результаты самооценки уровня работоспособности  
до и после проведения тренинга*

<i>Признаки снижения работоспособности</i>	<i>Констатирующий этап</i>			<i>Контрольный этап</i>		
	<i>Молодые спе- циалисты</i>	<i>Педагоги со стажем</i>	<i>Учителя пенсионеры</i>	<i>Молодые специалисты</i>	<i>Педагоги со стажем</i>	<i>Учителя пенсионеры</i>
<i>Утомляемость, нарушения сна</i>	16%	40%	64%	-	20%	56%
<i>Подавленность</i>	16%	20%	8%	-	-	-
<i>Недостаток обще- ния</i>	64%	80%	16%	48%	60%	8%
<i>Головные боли, сла- бость</i>	32%	40%	80%	16%	40%	72%
<i>Нехватка свободно- го времени</i>	80%	40%	16%	64%	20%	8%
<i>Большая нагрузка</i>	64%	40%	32%	48%	20%	24%

Как видно из результатов, представленных в таблице выше, педагоги (42% от всей выборки) сталкивались с нехваткой свободного времени, испытывали чувства подавленности (11%), головные боли (50%). В результате участия в мотивационном тренинге эти показатели улучшились. Снизился уровень утомляемости и нарушения сна, педагоги отмечали, что стало больше свободного времени и общения с близкими и родными людьми, многие отмечали и снижение нагрузки, однако профессиональные задания ими выполнялись в том же объеме, что и до эксперимента, просто работоспособность значительно повысилась и негативные последствия, свидетельствующие о снижении работоспособности. Таким образом, проведенный в рамках данного исследования мотивационный тренинг эффективен для сохранения работоспособности педагогов.

Результаты диагностики мотивации к профессии у педагогов представлены в таблице 2.

Таблица 2

*Уровень мотивации на успех у педагогов до и после мотивационного тренинга*

<i>Направленность мотивации</i>	<i>Констатирующий этап</i>	<i>Контрольный этап</i>
-------------------------------------	----------------------------	-------------------------

	<i>Молодые специалисты</i>	<i>Педагоги со стажем</i>	<i>Учителя пенсионеры</i>	<i>Молодые специалисты</i>	<i>Педагоги со стажем</i>	<i>Учителя пенсионеры</i>
<i>Направленность на достижение успеха</i>	48%	60%	64%	52%	40%	48%
<i>Направленность на избегание неудач</i>	52%	40%	36%	48%	60%	52%

Из данных, представленных выше можно сделать выводы о том, что мотивация успеха у педагогов в результате мотивационного тренинга повысилась в среднем на 20%, что свидетельствует о его эффективности.

Проведенный качественный анализ изменений мотивационной сферы показал, что по составу характеристик мотивации педагоги стали отмечать более глубокие мотивы, в частности, направленность на самореализацию и самосовершенствование. Вместе с тем, отмечается более высокий уровень социальных мотивов, больше стал уровень значимости социального сотрудничества, помощи и поддержки коллег.

Анализ уровня тревожности показал, что после проведения тренинга не было ни одного педагога, у которого бы отмечался высокий уровень тревожности. Уровень тревожности в группе значительно снизился, по Т критерии Стьюдента ( $2,37$  при  $p \leq 0,05$ ), что свидетельствует об эффективности предложенного содержания работы по сохранению работоспособности педагогов.

В результате тренинга наблюдается положительный эффект в показателях самооценки: уровень адекватной самооценки в выборке повысился, однако, данные не дали статистически значимых результатов.

В качестве социально-психологических факторов сохранения работоспособности у педагогов можно выделить: профессиональный рост и развитие; мотивация на успех; осознание мотивов собственной профессиональной деятельности.

### ***Список литературы***

1. Джумаев М.И. Механизм стратегии нового подхода к подготовке учителя математики республики Узбекистан / М.И. Джумаев // Профессиональное образование и общество. – 2020. – №1 (33). – С. 181–187. EDN IOUJZO
2. Доронина Е.В. Тренинг как метод повышения трудовой мотивации персонала / Е.В. Доронина // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. – 2019. – №3 (18). – С. 21–23. EDN PRNKOQ
3. Жилина К.М. Синдром эмоционального выгорания и работоспособность работающих студентов / К.М. Жилина, Е.В. Звонова // Педагогика, психология, общество: от теории к практике: материалы III Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Чебоксары, 2022. – С. 13–15. DOI 10.31483/r-102998. EDN NFDYIB
4. Звонова Е.В. Приемы управления символизации в социально-психологическом тренинге / Е.В. Звонова, А.А. Егорова // Мир психологии. – 2022. – №3 (110). – С. 96–105. DOI 10.51944/20738528\_2022\_3\_96. EDN XNXXVHX
5. Курбаниязова З.К. Процесс модернизации системы образования в республике Узбекистан и независимые учителя / З.К. Курбаниязова, Ш. Реймова // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2017. – №2–6 (22). – С. 131–135. EDN YFYGMD
6. Сергеева М.А. Социально-психологический тренинг как способ повышения профессиональной мотивации сотрудников / М.А. Сергеева, Л.Ф. Фурси // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2020. – Т. 9. №3–1. – С. 5–11. – DOI 10.34670/AR.2020.95.28.001. – EDN NYKZNY
7. Kulmatov B.G. Aspects of the formation and development of professional competence of EFL teachers in Uzbekistan / B.G. Kulmatov // Foreign Languages in Uzbekistan. – 2018. – №2 (21). – С. 119–126. EDN ZCRJNW