

Педагог-психолог МБОУ «Средняя школа №53» г.Тверь

Белякова С.А.

**Итоги научно-исследовательской работы по теме:**

**«Трудовая мотивация и особенности ценностно-смысловой сферы учителей с разной степенью субъективной удовлетворенности трудом»**

Трудовая мотивация учителя и его ценностно-смысловая сфера оказывают влияние не только на эффективность его профессиональной деятельности, но и на деятельность его учеников. Адекватная профессиональная мотивация, подкрепленная устойчивой, непротиворечивой ценностно-смысловой сферой является условием качественного выполнения учителем своей профессиональной деятельности и конструктивного взаимодействия с участниками образовательного процесса.

Проблема удовлетворенности трудом связана с результатами профессиональной деятельности работников образования (отсутствие удовлетворенности трудом является одной из причин формального отношения к выполнению профессиональных обязанностей). Наличие негативных эмоциональных переживаний, связанных с отсутствием удовлетворенности трудом может спровоцировать развитие деструктивных взаимоотношений между учеником и учителем.

Таким образом, в работе рассмотрен вопрос о трудовой мотивации и особенностях ценностно-смысловой сферы личности учителей средней школы с разной степенью субъективной удовлетворенности трудом.

**Объект исследования:** учителя средней школы как субъекты педагогической деятельности.

**Предмет исследования:** мотивация, жизненные ценности и удовлетворенность трудом учителей средней школы.

**Цель:** изучение трудовой мотивации и особенностей ценностно-смысловой сферы у учителей с разной степенью удовлетворенности трудом.

**Задачи исследования:**

1. Изучить теоретические подходы к пониманию проблем мотивации,

ценностно-смысловой сферы и удовлетворенности трудом.

2. Провести теоретический анализ феномена «профессиональная деятельность учителя средней школы».

3. Разработать программу и провести эмпирическое исследование мотивации и особенностей ценностно-смысловой сферы учителей средней школы с разной степенью удовлетворенности трудом.

4. Интерпретация результатов исследования.

**Основная гипотеза** исследования состоит в предположении о том, что для оценки удовлетворенности трудом необходимо использовать дифференцированный подход, который заключается в выделении и оценке отдельных компонентов этого феномена.

#### **Частные гипотезы исследования:**

1. Для учителей, удовлетворенных своими профессиональными достижениями, процессом и содержанием труда, характерны прогрессивный мотивационный профиль личности и преобладание духовно-нравственных ценностей.
2. Учителя с прогрессивным мотивационным профилем удовлетворены работой в целом, и в частности, своими рабочими взаимоотношениями.
3. Учителя с недостаточно дифференцированной мотивационной иерархией (уплощенный мотивационный профиль) не получают удовлетворения от своей профессиональной деятельности.
4. Учителя, у которых эгоистически-престижные ценности преобладают над духовно-нравственными, не удовлетворены условиями и организацией труда.

Методы исследования: анализ отечественных и зарубежных литературных источников, психологическое тестирование, математическая обработка с помощью программы SPSS Statistics 17.0

В качестве психодиагностического инструментария использовались методики: «Диагностика структуры мотивации» (В.Э. Мильман), опросник компонентов удовлетворенности трудом (Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И.,

Осин Е.Н.), морфологический тест жизненных ценностей В.Ф. Сопова, Л.В. Карпушиной (МТЖЦ).

Научная новизна исследования заключается в необходимости пересмотра профессиографического описания профессии в связи с тем, что наблюдается противоречие между имеющимся описанием профессии, профессионально важными качествами (ПВК) учителя и требованиями реальности, обоснованными внедрением в образовательный процесс Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) и готовящимся к введению Профессиональным стандартом педагога. Необходимо привести в соответствие описание профессии и реальную ситуацию, сложившуюся в системе образования, для учета современных требований к учителю при профессиональной подготовке, приеме на работу, повышении квалификации.

Теоретическая значимость исследования состоит в систематизации и обобщении современных исследований феноменов трудовой мотивации и удовлетворенности трудом, ценностно-смысловой сферы личности учителя с учетом изменений, происходящих в системе образования за последние годы.

Практическая значимость исследования выражена в обосновании применения дифференцированного подхода к оценке удовлетворенности трудом и внесении изменений в профессиографическое описание профессии «Учитель».

Анализ показывает, что имеющиеся профессиограммы и психограммы не соответствуют актуальной ситуации развития образования. Возникает необходимость структурирования требований, предъявляемых к учителю со стороны профессии, как субъекту труда. Анализ содержания ФГОС [8], Профессионального стандарта педагога [7] и профессиографический анализ дал возможность выделить блоки, требующие доработки. На этом основании представляем авторский вариант описания требований и компетенций учителя, которые объективно требуется добавить для соответствия описания работы требованиям профессии (табл. 1). Необходимые характеристики

целесообразно объединить в блоки, традиционно выделяемые при профессиографическом описании.

Таблица 1

Описание компетенций учителя с учетом требований ФГОС

<b>Блок</b>	<b>Критерий</b>	<b>Характеристика</b>
<b>Содержание и условия работы</b>	Условия труда	Внедрение и активное использование ИК-технологий, интерактивных досок, электронных книг, электронных журналов, медиатехнологий, здоровьесберегающих технологий и пр.
	Необходимые знания, умения и навыки	<ul style="list-style-type: none"> <li>• современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентностного подхода, развивающего обучения;</li> <li>• методы и технологии работы с детьми с ОВЗ;</li> <li>• методы и технологии работы с детьми, для которых русский язык не является родным;</li> <li>• методы и технологии работы с учащимися, имеющими отклонения в поведении;</li> <li>• организация развивающих ситуаций, ситуационно-ролевых игр;</li> <li>• проведение психолого-педагогического консультирования.</li> </ul>
<b>Человек в процессе работы</b>	Трудности	Необходимость разрешать конфликтные и проблемные вопросы различной степени сложности, необходимость учета умений и способностей всех учеников, длительная и серьезная подготовка к занятиям, вероятность столкнуться с нестандартной ситуацией на уроке, присутствие в классах одаренных детей, а также детей с ОВЗ, для которых реализуется адаптированная программа по предметам

Таким образом, материал таблицы дополняет объективно необходимые требования к личности учителя в современной системе образования, обоснованных реализуемым ФГОС второго поколения и готовящимся к выходу Профессиональным стандартом педагога.

В исследовании приняли участие 52 учителя средней школы. Социально-демографические характеристики выборки представлены в таблице 2.

Таблица 2

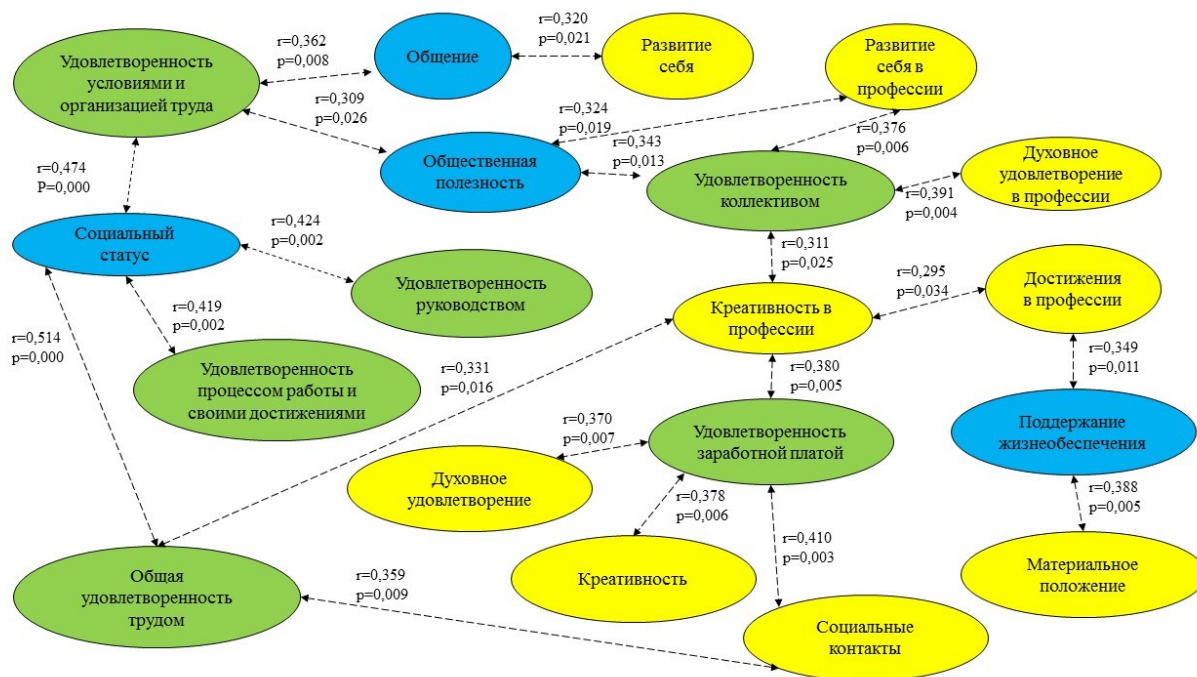
Социально-демографические характеристики выборки

Признак	Градация признака	Количество респондентов	Процентное соотношение
Пол	Женский	47	90%
	Мужской	5	10%
Возраст	20 – 30 лет	21	40%
	31 – 40 лет	13	25%
	41 – 50 лет	11	21%
	51 – 60 лет	4	8%
	Более 61 года	3	6%
Стаж работы	До 5 лет	21	40%
	5 – 15 лет	13	25%
	15 – 25 лет	9	17%
	26 – 35 лет	3	6%
	Более 36 лет	6	12%

Анализ исследований показывает, что при изучении феномена удовлетворенности трудом необходимо оценить каждый его компонент. Дифференцированный подход к оценке удовлетворенности трудом работника позволит не только понять его отношение к выполняемой работе в целом, но и выявить аспекты, которые вызывают у работника дискомфорт. Для теоретического определения структурных компонентов удовлетворенности трудом возможно проведение анализа трудовой деятельности, в ходе которого вычлняются наиболее характерные для конкретного вида труда факторы. В исследовании изучались показатели удовлетворенности трудом: удовлетворенность условиями труда, удовлетворенность руководством, удовлетворенность коллективом и психологическим климатом, удовлетворенность содержанием и процессом работы, удовлетворенность заработной платой.

**Проверка основной гипотезы:** для оценки удовлетворенности трудом

необходимо использовать дифференцированный подход, который заключается в выделении и оценке отдельных ее компонентов.



Условные обозначения:

- – Диагностика структуры мотивации В.Э. Мильмана
  - – Морфологический тест жизненных ценностей
  - – Опросник компонентов удовлетворенности трудом
- Умеренная сила взаимосвязи

r – коэффициент корреляции

p – уровень значимости

**Рис. 1 Значимые взаимосвязи между переменными, полученные по результатам корреляционного анализа**

На основании корреляционного анализа шкал мотивационного профиля, компонентов удовлетворенности трудом и жизненных ценностей личности было установлено, что между изучаемыми переменными существуют взаимосвязи. Из корреляционной плеяды видно, что вычленение отдельных компонентов в структуре удовлетворенности трудом позволяет провести более детальный анализ различных сфер трудовой жизни сотрудников. Так, разные компоненты удовлетворенности трудом взаимосвязаны с разными мотивами деятельности и разными жизненными ценностями. Выяснение этих взаимосвязей позволит детально представить трудовой процесс, выявить «зоны неудовлетворенности» и воздействовать на них с учетом жизненных ценностей и мотивов деятельности. Подобный

подход позволит минимизировать негативное восприятие трудовой деятельности, устранив причину неудовлетворенности, либо изменив отношение работника к тому или иному ее аспекту.

**Проверка частной гипотезы №1:** для учителей, удовлетворенных своими профессиональными достижениями, процессом и содержанием труда, характерен прогрессивный мотивационный профиль личности (использованы таблицы сопряженности).

Таблица 3

**Таблица сопряженности Удовлетворенность процессом и содержанием труда, своими достижениями \* Мотивационный профиль**

		Мотивационный профиль					Итого	
		Прогрессивный мотивационный профиль	Регрессивный мотивационный профиль	Импульсивный мотивационный профиль	Экспрессивный мотивационный профиль	Уплощенный мотивационный профиль		
<b>Удовлетворенность процессом и достижениями (УПРС)</b>	Не удовлетворены	% В УПРС	33,3%	9,5%	14,3%	23,8%	19,0%	100,0%
	Удовлетворены	% В УПРС	38,7%	,0%	12,9%	12,9%	35,5%	100,0%

Таблица 4

**Таблица сопряженности. Результаты применения критерия  
независимости хи-квадрат**

	Значение	Точная значимость (2-стор.)
Точный критерий Фишера	4,708	,302

Уровень значимости  $p=0,302 > 0,05$ , что свидетельствует об отсутствии статистически значимой связи между группами респондентов, удовлетворенных и неудовлетворенных процессом и содержанием труда, своими достижениями и мотивационным профилем учителя.

Для дальнейшей проверки теоретической гипотезы о том, что у учителей, удовлетворенных своими профессиональными достижениями, процессом и содержанием труда, преобладают духовно-нравственные ценности, применены методы сравнения (непараметрический критерий Уилкоксона).

Таблица 5

**Результаты применения критерия Уилкоксона. Ранги**

		N	Средний ранг	Сумма рангов
Эгоистически-престижные ценности - Духовно-нравственные ценности	Отрицательные ранги	21 <sup>a</sup>	18,71	393,00
	Положительные ранги	9 <sup>b</sup>	8,00	72,00
	Связи	1 <sup>c</sup>		
	Всего	31		
a. Эгоистически-престижные ценности < Духовно-нравственные ценности				
b. Эгоистически-престижные ценности > Духовно-нравственные ценности				
c. Эгоистически-престижные ценности = Духовно-нравственные ценности				

Таблица 6

**Результаты статистики критерия Уилкоксона**

	Эгоистически-престижные ценности - Духовно-нравственные ценности
Z	-3,303
Точная знч. (2-сторонняя)	,001

Уровень значимости в паре «Эгоистически-престижные ценности – Духовно-нравственные ценности» ( $p=0,001$ ) показывает, что имеются



статистически достоверные различия в общих ценностях респондентов. Анализируя данные, полученные в результате применения непараметрического критерия Уилкоксона, можно заключить, что значения переменной «Духовно-нравственные ценности» превышают значения переменной «Эгоистически-престижные ценности».

Гипотеза о том, что для учителей, удовлетворенных своими профессиональными достижениями, процессом и содержанием труда, характерны прогрессивный мотивационный профиль личности и преобладание духовно-нравственных ценностей подтверждается частично.

Гипотеза о том, что для учителей, удовлетворенных своими профессиональными достижениями, процессом и содержанием труда, характерны прогрессивный мотивационный профиль личности и преобладание духовно-нравственных ценностей, подтвердилась частично. *У учителей, которые удовлетворены процессом и содержанием работы, своими достижениями духовно-нравственные ценности преобладают над эгоистически-престижными.* Профессиональная деятельность учителя, подкрепленная ценностями саморазвития, духовного удовлетворения, активными социальными контактами и креативностью, позволяет субъекту труда быть включенным в рабочий процесс и получать от него удовлетворение. Теоретико-методологический анализ литературы показывает, что в структуре ценностно-смысловой сферы учителя должны преобладать духовно-нравственные ценности. В этом случае он может быть успешен в деятельности. Однако между мотивационным профилем личности и степенью удовлетворенности процессом и содержанием труда, своими достижениями не установлена статистически значимая связь. Данный факт может свидетельствовать о том, удовлетворенность или неудовлетворенность процессом и содержанием труда, своими достижениями связана не с преобладанием конкретных мотивов, а с возможностью осуществлять свою профессиональную деятельность, руководствуясь данными мотивами. Но возможно, что выборка недостаточная и данный вывод не может быть

распространен на всю генеральную совокупность.

**Проверка частной гипотезы №2:** учителя с прогрессивным мотивационным профилем удовлетворены работой в целом и рабочими взаимоотношениями (использовался частотный анализ наблюдений).

Таблица 7

Процентное соотношение уровней выраженности компонентов удовлетворенности трудом у учителей с прогрессивным мотивационным профилем

Профиль	Компоненты удовлетворенности	Уровень выраженности		
		Низкий	Средний	Высокий
Прогрессивный мотивационный профиль	Удовлетворенность руководством	11%	32%	<b>58%</b>
	Удовлетворенность коллективом	5%	<b>53%</b>	42%
	Общая удовлетворенность трудом	21%	<b>63%</b>	16%

В таблице 7 представлено процентное соотношение уровней выраженности компонентов удовлетворенности трудом у учителей с прогрессивным мотивационным профилем. 90% учителей (высокий и средний уровни выраженности) удовлетворены руководством, 95% удовлетворены коллективом, 79% удовлетворены своей работой в целом.

Гипотеза о том, что учителя с прогрессивным мотивационным профилем удовлетворены работой в целом, своими рабочими взаимоотношениями подтверждена. Прогрессивный мотивационный профиль характерен для личностей с социально активной позицией, которая способствует установлению продуктивных взаимоотношений с коллективом и руководством, позволяет быть включенным в рабочий процесс и получать удовлетворение от его выполнения.

**Проверка частной гипотезы №3:** учителя с недостаточно дифференцированной мотивационной иерархией (уплощенный

мотивационный профиль) не получают удовлетворения от своей работы (применен частотный анализ).

Таблица 8

Процентное соотношение уровней выраженности компонентов удовлетворенности трудом у учителей с уплощенным мотивационным профилем

Профиль	Компоненты удовлетворенности	Уровень выраженности		
		Низкий	Средний	Высокий
Уплощенный мотивационный профиль	Удовлетворенность руководством	27%	<b>47%</b>	27%
	Удовлетворенность коллективом	7%	<b>67%</b>	27%
	Удовлетворенность условиями и организацией труда	7%	<b>80%</b>	13%
	Удовлетворенность заработной платой	33%	<b>47%</b>	20%
	Удовлетворенность процессом и содержанием работы, своими достижениями	0%	<b>50%</b>	<b>50%</b>
	Общая удовлетворенность трудом	27%	<b>60%</b>	13%

Анализ данных показывает, что из группы учителей с уплощенным мотивационным профилем не получают удовлетворения от своей профессиональной деятельности не более 33% респондентов. То есть гипотеза не подтверждается.

Данный факт можно объяснить тем, что уплощенный мотивационный профиль выступает стратегией приспособления личности к существующим условиям трудовой деятельности для повышения субъективной удовлетворенности трудом. Либо данный факт может быть связан с объемом выборки и не может быть распространен на всю генеральную совокупность.

**Проверка частной гипотезы №4:** учителя, которые в качестве основных ценностей выбирают эгоистически-престижные, не удовлетворены

своей работой проведена математическая обработка с использованием частотного анализа (таблица 9).

Таблица 9

Процентное соотношение уровней выраженности компонентов удовлетворенности трудом у учителей с разными доминирующими группами ценностей

Преобладающая группа ценностей	Компоненты удовлетворенности	Уровень выраженности		
		Низкий	Средний	Высокий
Эгоистически-престижные ценности	Удовлетворенность заработной платой	20%	53%	27%
	Удовлетворенность условиями и организацией труда	<b>53%</b>	13%	33%
	Удовлетворенность руководством	<b>40%</b>	7%	53%
	Удовлетворенность коллективом	13%	47%	40%
	Удовлетворенность процессом и содержанием работы, своими достижениями	0%	53%	47%
	Общая удовлетворенность	<b>33%</b>	40%	27%
Духовно-нравственные ценности	Удовлетворенность заработной платой	26%	49%	26%
	Удовлетворенность условиями и организацией труда	14%	69%	17%
	Удовлетворенность руководством	11%	54%	34%
	Удовлетворенность коллективом	9%	66%	26%
	Удовлетворенность процессом и содержанием работы, своими достижениями	3%	57%	40%
	Общая удовлетворенность	20%	69%	11%

У учителей, которые в качестве преобладающей группы ценностей выбирают эгоистически-престижные, в большей степени проявляется неудовлетворенность условиями и организацией труда, руководством, чем у учителей с преобладающими духовно-нравственными ценностями. Гипотеза подтверждена частично.

Эгоистически-престижные ценности включают в себя собственный престиж, достижения, материальное положение и сохранение собственной индивидуальности. В условиях современной школы нет возможности реализовать в полной мере данные ценности, что в свою очередь, сказывается на удовлетворенности трудом.

Результаты эмпирического исследования трудовой мотивации и особенностей ценностно-смысловой сферы личности учителя с разной степенью субъективной удовлетворенности трудом позволяют утверждать, что более информативным является изучение удовлетворенности трудом в комплексе с изучением мотивационной и ценностно-смысловой сфер. Данный подход позволяет учесть личностные особенности учителя и определить индивидуальную программу работы с каждым учителем, имеющим трудности в профессиональной деятельности. На основании этих данных возможна разработка программ психологического сопровождения учителей в образовательных организациях, что на сегодняшний день не реализуется.

Для дальнейшего исследования следует обратиться к вопросам, связанным с разработкой профиограмм, отвечающим запросам практики и соответствующим актуальным на сегодняшний день требованиям. В практическом аспекте – реализация программы оптимизации профессиональной деятельности учителей на основе воздействия на удовлетворенность трудом.

### **Список литературы**

1. Асадулаева У.М. Ценностно-смысловая сфера личности педагога на разных этапах профессионального становления: дис. ... к.псих.наук (19.00.07). – Махачкала, 2013. – 316 с.
2. Демиденко Н.Н. Мотивационно-потребностная сфера личности как компонент психологической готовности и ее влияние на успешность педагогической деятельности: автореф. ... дис. канд. психол. наук (19.00.03). – Тверь, 1996. – 18 с.

3. Иванова Т.Ю. Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики / Т.Ю. Иванова, Е.И. Рассказова, Е.Н. Осин // Организационная психология. – 2012. – №3. – Т.2., – С. 2 – 15
4. Калугин А.Ю. Соотношение понятий при изучении ценностно-смысловой и мотивационно-потребностной сфер личности / А.Ю. Калугин // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. – Серия № 1. Психологические и педагогические науки. – Пермь: Из-во Перм.гос. гум.-пед. ун-та, 2014. – №1 – с. 17-24
5. Мильман В.Э. Метод изучения мотивационной сферы личности / Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции. – М.: Из-во МГУ, 1990. – С.23 – 43.
6. Морфологический тест жизненных ценностей В.Ф. Сопова, Л.В. Карпушина [Электронный ресурс], режим доступа: [http://prekontakt.ucoz.ru/\\_ld/0/3\\_Ixf.doc](http://prekontakt.ucoz.ru/_ld/0/3_Ixf.doc) (Дата обращения: 02.02.2017). – загл. с экрана
7. Профессиональный стандарт педагога (проект): [Электронный ресурс] / Министерство образования и науки РФ — <http://минобрнауки.рф/documents/3071/file/1734/12.02.15> (Дата обращения: 12.03.2016). – загл. с экрана
8. Реестр примерных основных образовательных программ [Электронный ресурс] режим доступа: <http://fgosreestr.ru/> (дата обращения 01.03.2016). – загл. с экрана