

*Проскурина А.В.*

*студент*

*Научный руководитель: Круталевич М. Г., к.э.н*

*Оренбургский государственный университет*

## **ПРОБЛЕМА МОТИВАЦИИ УЧИТЕЛЕЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

***Аннотация:** Мотивация учителя является ключевым фактором для процветания современного образования. Удовлетворенность трудом сказывается на эффективности профессиональной деятельности. Она побуждает к новым разновидностям и организации усовершенствованных типов отношений участников образовательного процесса для формирования нового педагогического опыта.*

***Ключевые слова:** мотивация, школа, учитель, стимулирование учителей, проблемы в школе*

Anastasia V. Proskurina

is a graduate student at Orenburg State University

## **PROBLEMS OF MOTIVATION OF TEACHERS IN PROFESSIONAL ACTIVITY**

***Annotation:** Teacher motivation is a key factor for modern education to flourish. Job satisfaction affects the effectiveness of professional activity. It encourages new varieties and the organization of improved types of relationships between participants in the educational process to form a new pedagogical experience.*

***Keywords:** motivation, school, teacher, teacher incentive, problems at school*

В современном мире идет постоянное обновление политических, экономических и технологических факторов. Это влияет на трудоспособность

людей в профессиональном плане, зачастую уменьшая эффективность их деятельности.[3] В связи с этим администрация образовательных учреждений должны уделять особое внимание разработки и внедрению новых стратегий к стимулированию учительского состава. Существует несколько вариантов интерпретации термина «мотивация».

Немецкий философ Артур Шопенгауэр одним из первых под термином «мотивация» предположил причины поведения и процесс труда человека. Именно с помощью мотивации работодатель сможет удовлетворить потребности учителя.[2] Если вспомнить пирамиду потребностей А. Маслоу, человек нуждается не только в физиологических потребностях и в безопасности, но и в социализации, уважении в обществе, самореализации, самовыражении и дальнейшем развитии. Так, с помощью мотивации, учитель реализует себя в профессиональной деятельности, создавая удобные условия для восполнения всех этих потребностей.

С. Г. Вершловский в своих трудах делает акцент на психологический аспект учителя. Синтез таких факторов как мотив, потребности, интерес, стремления и идеалы изначально влияют на выбор профессии, а в будущем являются мотиватором для усовершенствования своего педагогического опыта. [4] В результате, учитель будет получать удовлетворение от своей деятельности. Вершловский выделил определенную структуру мотивационной деятельности: гуманистическая, активно-познавательная, самоактуализирующая, я-центрированная, ситуативная.

Учитывая данные интерпретации, характеристика мотивации учителя базируется на личностных качествах человека. Люди могут выполнять одинаковую работу по-разному, следовательно, важны причины, которые побудили их заниматься и развиваться в данной профессии. Также, мотивация может наступить неожиданно, благодаря динамичному преобразованию окружающего мира. Значит, руководству следует продумывать индивидуальную систему поощрения для учителей.

Основной функцией для мотивации является не только мотив, но и стимул. На федеральном уровне менеджеры в сфере образования используют разные виды стимулирования работников. Например, вознаграждения может побудить к усилению работоспособности человека, что способствует качественному достижению к цели. Существует множество классификаций стимулирования педагогического состава:

- Осознанные (развивать себя как творческая личность, самоутверждение в обществе и социальный успех, состязательность, стабильность) и не осознанные (создание атмосферы взаимного уважения и доверия, признание авторства результата, пропаганда достижений образовательных учреждений);
- Экономические (увеличение заработной платы, премия, система бальной системы стимулирующих, где выплачивают дополнительные выплаты учитывая достижения преподавателя) и неэкономические (моральные или социально-психологические);
- Прямые стимулы (премия, путевка, льготы, медицинский осмотр, экскурсия и тд) и косвенные (выбор нагрузки и классов, возможность выбрать график работы, дополнительные дни отпуска).[1]

Острой проблемой современности является отсутствие престижа профессии учителя и привлекательность его карьерного роста. В будущем это станет чревато дефициту значимых человеческих ресурсов, что способствует увеличению количества проблем в школьном образовании.

Сегодня молодежь не видит перспектив в профессиональной ориентации данной профессии. Сама система не способна привлечь новых специалистов в образование. Эту проблему решает Министерство образования и науки Российской Федерации. Оно устанавливает минимальные стандарты качества будущего учителя (особенности педагогической деятельности и специфика учебного учреждения). К некоторым факторам будет относиться качественное выполнение работы, формирование ценностей, гармония в классе,

удовлетворение информационной и материальной потребности. Также нужно привлекать к преподаванию тех, кто имеет призвание, либо сильное желание к реализации себя в данной деятельности.[5]

Школьники, уже на стадии выбора профессии, задумываются не только об удовлетворении своих предпочтений в творческой и карьерной сфере, но и о заработной плате. К сожалению, заработная плата учителей остается неудовлетворительной для большинства. Правительство РФ на федеральном уровне всячески пытается исправить данную ситуацию, повышая минимальную ставку оплаты труда. Каждый регион или муниципалитет стимулирует труд учителей различными дополнительными выплатами. Например, сейчас отдельно оплачивается классное руководство, дополнительные занятия с детьми-инвалидами, часы профориентационной деятельности, наличие призеров и победителей в олимпиадах или участие в конкурсах на уровне района, города или межрегиональном, категория учителей, которую нужно обновлять каждый три года, также влияет на заработную плату.[3]

Безопасность в школьных учреждениях, в том числе и антитеррористическая. Актуальная проблема в новом десятилетии ввиду событий в Казани и Керчи. Террористические акты показали небезопасность системы охраны в учебных учреждениях. Директор школы и специалист по охране труда должны обеспечить безопасности школьной территории. От них зависит жизни людей, что влияет на комфорт, психологическое и эмоциональное благополучие участников учебного процесса.

На эмоциональное и профессиональное состояние учителя влияет рабочее пространство. Сейчас в каждой школе задействованы определенные правила СанПиП, установленные Министерством образования и науки Российской Федерации. В данном документе обозначены критерии технологической оснащённости классного кабинета, эстетичный вид здания и его внутреннего интерьера, создающие чувство удовлетворения для работы. В функции

администрации школы входит контроль за соблюдением стандартов и нормативов, установленных государственными органами.[4]

На региональном уровне специальными министерствами, департаментами образования и комитетами по образованию разрабатываются конкурсные программы для реализации творческих способностей учителей, финансирование повышения их квалификации и льгот.

Успех общеобразовательных учреждений зависит от многих факторов, важным является не только работа учителей, но и работа государственных и муниципальных органов в сфере образования. Исходя из нашего исследования, были выявлены некоторые проблемы мотивации учителей в современной школе. На его работу влияет множество внутренних и внешних факторов: атмосфера в учебном заведении как внешняя, так и эмоционально-психологическая, соблюдение нормативной структуры и т.д. [2]Особенно важным является менеджмент с правильной организации условий труда, отношение руководителей, проявление лидерских качеств руководства школы. Учителя стремятся к профессиональной свободе, настаивая на принятии в обществе ценностей и уникальности их профессии.

Желание работать эффективно и успешно не только учительскому составу, но и вышестоящим органам станет решением проблем по цепочки. Сначала, будет решена проблема качество обучения педагогов, заработная плата. Позже, появится перспектива идти работать и развиваться в данной сфере. Так, будет закрыт вопрос кадрового голодания. Следовательно, в обществе появится престиж к данной профессии и будет изменено отношения к учителям.

### ***Список литературы***

1. Андрицки В. И. Управление развитием мотивации учителей // Ярославский педагогический вестник, 2021, - № 3. – С. 26-35
2. Булганина С. В. К вопросу о трудовой мотивации педагогов // Балтийский гуманитарный журнал, 2020, – 2020. - № 2. – С. 31 – 33

3. Гайрбекова М. И. Хагаева, А. В. Баймурзаева, И. В. Мотивация и стимулирование персонала образовательных учреждений // Индустриальная экономика , 2022, - № 5. – С. 451 – 456
4. Даудов М. Г. Зубхаджиев, М. В. К проблеме мотивации педагогов как функции управления деятельностью образовательной организации // Индустриальная экономика , 2020, - № 9. – С. 211 – 218
5. Патутина Н.А. Кужель, Е.С. Нефедова Т.А. О взаимосвязи форм мотивирования и мотивационного профиля педагогов в образовательной организации // Вестник Евразийской науки, 2021, - № 6. – С. 18 – 23

### *References*

- Andritsky V.I. Management of teacher motivation development // Yaroslavl Pedagogical Bulletin, 2021, No. 3, pp. 26-35
- Bulganina S.V. On the issue of labor motivation of teachers // Baltic Humanitarian Journal, 2020, – 2020. – № 2. – Pp. 31–33
- Gayrbekova M.I. Khagaeva, A.V. Baymurzayeva, I.V. Motivation and stimulation of personnel of educational institutions // Industrial Economics, 2022, No. 5. pp. 451-456
- Daudov M.G. Zubkhadzhiyev, M.V. On the problem of teacher motivation as a function of managing the activities of an educational organization // Industrial Economics, 2020, No. 9. pp. 211-218
- Patutina N.A. Kuzhel, E.S. Nefedova T.A. On the relationship between forms of motivation and the motivational profile of teachers in an educational organization // Bulletin of Eurasian Science, 2021, No. 6, pp. 18-23