

Тараненко Виктория Евгеньевна

студентка

Топчий Инна Владимировна

канд. филол. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ДЕМОТИВАЦИИ ПЕДАГОГОВ

***Аннотация:** в статье рассматриваются психологические механизмы мотивации и демотивации педагогов, их влияние на качество образовательного процесса и профессиональную удовлетворенность учителей. Описаны ключевые факторы внутренней и внешней мотивации, такие как самоактуализация, профессиональный рост, творческие возможности, материальное вознаграждение, признание и поощрение, а также рабочие условия. Анализируются внутренние и внешние факторы демотивации, включая профессиональное выгорание, недооценку, отсутствие развития, низкую зарплату, плохие условия труда и недостаток поддержки.*

***Ключевые слова:** мотивация педагогов, демотивация педагогов, профессиональное выгорание, внутренние мотиваторы, внешние мотиваторы, признание достижений, условия труда, профессиональный рост, образовательная среда, поддержка учителей.*

Управление современной школой – это один из сложных процессов. Руководителю образовательного учреждения необходимы не только знание тонкостей и специфики профессиональной педагогической деятельности, но практические и теоретические знания из области менеджмента. Руководитель как работодатель заинтересован сегодня в высоком уровне профессионализма своих педагогов и призван с этой целью совершенствовать все управленческие механизмы на институциональном уровне [1].

Повышение профессионального уровня педагогов и формирование педагогических компетенций, соответствующих запросам современной жизни – необходимое условие модернизации системы образования. На фоне повышенного внимания к этой проблеме приобретает вопрос об устойчивой мотивации профессионального развития педагогов. Именно поэтому необходимо определить систему моральных и материальных стимулов для сохранения в школе лучших учителей и пополнения образовательных учреждений новым поколением педагогов, способным работать в современных изменяющихся условиях. Важно побудить педагогических работников к продуктивной деятельности, создавая условия для удовлетворения их мотивов и потребностей. Система мотивации должна обеспечивать непрерывное совершенствование методов стимулирования труда сотрудников с использованием достижений отечественной и зарубежной науки и наилучшего управленческого опыта [2].

Мотивация педагогов играет ключевую роль в образовательном процессе. Мотивированные преподаватели более эффективно передают знания, вдохновляют учащихся и способствуют созданию благоприятной учебной среды. Понимание психологических механизмов мотивации и демотивации педагогов важно для улучшения качества образования и поддержки учителей в их профессиональной деятельности.

Психологические механизмы мотивации педагогов.

Внутренняя мотивация.

Самоактуализация: многие педагоги испытывают внутреннее удовлетворение от своей работы, стремясь реализовать свои способности и потенциал. Чувство выполнения миссии и осознание значимости своей работы являются мощными внутренними мотиваторами.

Профессиональный рост: возможность профессионального развития и повышения квалификации стимулирует педагогов. Курсы повышения квалификации, семинары и тренинги помогают педагогам обновлять свои знания и навыки, что способствует их внутренней мотивации.

Творчество: учителя, которым предоставлена возможность проявлять творчество и экспериментировать с методами преподавания, чувствуют большую удовлетворенность от своей работы. Возможность разрабатывать новые учебные программы и внедрять инновационные подходы повышает их мотивацию.

Внешняя мотивация.

Материальное вознаграждение: зарплата и дополнительные бонусы играют важную роль во внешней мотивации педагогов. Финансовая стабильность и адекватная оплата труда способствуют удержанию квалифицированных специалистов в образовательной сфере.

Признание и поощрение: признание достижений педагогов, поощрения и награды за успехи стимулируют их к дальнейшему профессиональному развитию. Публичное признание заслуг помогает создать позитивную атмосферу в коллективе и укрепляет мотивацию.

Рабочие условия: комфортные условия работы, поддержка со стороны администрации и наличие необходимых ресурсов для преподавания значительно влияют на мотивацию педагогов. Хорошо организованная рабочая среда способствует продуктивной и эффективной работе.

Психологические механизмы демотивации педагогов.

Внутренние факторы.

Профессиональное выгорание: постоянный стресс, высокая нагрузка и эмоциональное истощение могут привести к профессиональному выгоранию. Отсутствие баланса между работой и личной жизнью усугубляет это состояние, снижая мотивацию педагогов.

Недооценка: чувство недооцененности и отсутствие признания со стороны администрации и коллег могут подорвать внутреннюю мотивацию учителей. Педагоги, которые не чувствуют себя значимыми, могут потерять интерес к своей работе.

Отсутствие развития: невозможность профессионального роста и стагнация в карьере могут привести к демотивации. Педагоги, не имеющие возможности

повышать свою квалификацию и развиваться профессионально, могут испытывать разочарование и апатию.

Внешние факторы.

Низкая зарплата: низкий уровень оплаты труда и отсутствие финансовых стимулов могут стать причиной демотивации педагогов. Учителя, не получающие адекватного вознаграждения за свою работу, могут испытывать чувство несправедливости и неудовлетворенности.

Плохие условия труда: недостаток ресурсов, перегруженные классы и плохие условия работы могут негативно влиять на мотивацию педагогов. Неудовлетворительные рабочие условия создают дополнительные трудности и стресс для учителей.

Отсутствие поддержки: недостаток поддержки со стороны администрации, коллег и родителей учащихся может подорвать мотивацию педагогов. Учителя, которые не чувствуют себя поддержанными, могут терять энтузиазм и желание работать.

Понимание психологических механизмов мотивации и демотивации педагогов является ключевым для создания эффективной образовательной среды. Важно не только поддерживать и развивать внутреннюю мотивацию учителей, но и создавать благоприятные внешние условия, способствующие их профессиональному развитию и удовлетворению от работы [3]. Признание заслуг, адекватное вознаграждение и комфортные условия труда помогут удержать квалифицированных специалистов и повысить качество образования.

Список литературы

1. Балашов Ю.К. Мотивация и стимулирование персонала. Основы построения системы стимулирования / Ю.К. Балашов // Кадры предприятия. – 2007. – 366 с.
2. Додонов Б.И. Структура и динамика мотивов деятельности / Б.И. Додонов // Вопросы психологии. – 1984. – №4.
3. Девятковская И.В. Нематериальная мотивация педагогов / И.В. Девятковская, Э.Э. Сыманюк // Народное образование. – 2009. – №7. – С. 94–100.