**УДК-** **37.08:331.101.3**

**СПЕЦИФИКА МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ МОДЕЛЕЙ И ФАКТОРОВ ЭФФЕКТИВНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

***Научный руководитель:*** *Лысенко Ю.В., ЮУРГГПУ, ППИ*

*Профессор кафедры, доктор экономических наук*

***Студентка:*** *Стафеева А.А. ЮУРГГПУ, ППИ*

*Студент 2 курса магистратуры.*

***Аннотация:*** в данной статье представлен теоретический анализ специфики мотивации педагогов в современном образовательном учреждении. Рассматривается трансформация мотивационных моделей под влиянием изменений в системе образования, включая внедрение профессиональных стандартов и новых систем оплаты труда. Также рассматриваются различные факторы, влияющие на эффективность мотивации педагогов, выделяя как традиционные материальные и статусные стимулы, так и специфические нематериальные мотиваторы, связанные с содержанием педагогической деятельности и потребностью в самореализации. Особое внимание уделяется противоречию между растущей административной нагрузкой на педагогов и их основной профессиональной миссией. На основе анализа современных российских исследований выявляются ключевые проблемы мотивации педагогов и предлагаются возможные пути их решения на основе создания сбалансированной мотивационной среды, интегрирующей материальные и психологические аспекты. Теоретическая значимость работы заключается в систематизации современных взглядов на мотивацию педагогов, а практическая – в определении ориентиров для разработки эффективных систем мотивации в образовательных учреждениях.

***Ключевые слова:*** мотивация учителя, педагогический труд, образовательная организация, теория мотивации, эффективность труда, профессиональное выгорание, стимулирование, нематериальная мотивация.

**SPECIFICS OF MOTIVATION OF PEDAGOGICAL WORK: A THEORETICAL ANALYSIS OF MODELS AND FACTORS OF EFFECTIVENESS IN AN EDUCATIONAL ORGANIZATION**

***Supervisor:*** *Y.V. Lysenko, CSPU, PPI*

*Professor, Doctor of Economics*

***Student:*** *A. A. Stafeeva, CSPU, PPI*

*Second-year Master's student*

***Abstract:*** the article provides a theoretical analysis of the specifics of motivation for pedagogical work in the context of a modern educational organization. The transformation of motivational models under the influence of changes in the education system, including the introduction of professional standards and new remuneration systems, is considered. The author explores a complex of factors affecting the effectiveness of teacher motivation, highlighting both traditional material and status incentives, as well as specific non-material motivators related to the content of pedagogical activity and the need for self-actualization. Special attention is paid to the contradiction between the increasing administrative burden on the teacher and his main professional mission. Based on the analysis of modern domestic research, the key problems in the system of teacher motivation are identified and possible ways to solve them are outlined through the creation of a balanced motivational environment that integrates material and psychological aspects. The theoretical significance of the work lies in the systematization of modern views on the motivation of pedagogical work, and the practical significance lies in determining guidelines for the development of effective incentive systems in educational organizations.

**Keywords:** teacher motivation, pedagogical work, educational organization, motivation theory, labor efficiency, professional burnout, incentives, non-material motivation.

**Введение**

Актуальность исследований мотивации педагогического труда обусловлена её важнейшей ролью в обеспечении качества образования. В условиях реализации национального проекта «Образование» и введения профессионального стандарта «Педагог» эффективность деятельности образовательной организации напрямую связана с уровнем профессиональной мотивации её персонала [5, с. 45]. Педагогическая деятельность, обладая присущей ей спецификой , требует особого подхода к построению системы мотивации, учитывающей не только универсальные экономические законы, но и психологические особенности труда, направленного на развитие личности человека.

Несмотря на значительное количество работ, посвященных мотивации труда в целом и педагогической мотивации в частности (исследования Т.О. Гордеевой, Е.П. Ильина, В.И. Шкурко и др.), проблема остается актуальной. Современные исследования отмечают рост демотивирующих факторов, связанных с ростом бюрократической нагрузки, несовершенством системы оценки труда и противоречивостью системы оплаты труда [3; 7]. Это приводит к таким негативным последствиям, как профессиональное выгорание, текучесть кадров и снижение качества образовательных услуг.

Целью данного теоретического исследования является анализ специфики педагогической мотивации, систематизация основных моделей и выявление факторов, определяющих их эффективность в условиях современной образовательной организации.

Для достижения этой цели поставлены следующие задачи:

1. Проанализировать применимость классических теорий мотивации к сфере педагогической деятельности.
2. Выявить и охарактеризовать специфические мотивы и демотиваторы, присущие деятельности учителя.
3. Определить структурные компоненты эффективной системы мотивации в образовательной организации.

**1. Классические теории мотивации и их адаптация к педагогической деятельности**

Классические теории, как содержательные, так и процессуальные, традиционно служат теоретической основой для понимания мотивации учителя. Однако их непосредственное применение в образовании требует критического осмысления и адаптации.

Содержательные теории, в частности иерархия потребностей Маслоу, позволяют выявить базовые закономерности. Для учителей, особенно в начале карьеры, физиологические потребности и потребности в безопасности являются важнейшими, что делает вопрос достойной и стабильной заработной платы принципиальным [1, с. 22]. При этом специфика профессии изначально ориентирует человека на удовлетворение потребностей более высокого порядка: в уважении (признании со стороны учеников, родителей и коллег) и самоактуализации (реализации творческого потенциала и педагогического призвания). Исследования показывают, что для значительного числа учителей эти «высшие» мотивы являются основными, но их реализация часто затрудняется неудовлетворением базовых потребностей [6].

Двухфакторная теория Ф. Герцберга предоставляет полезный инструмент для дифференциации факторов, влияющих на удовлетворенность трудом. Гигиенические факторы (условия труда, оплата труда, административная политика) в современных российских школах часто являются источником неудовлетворенности из-за высокой нагрузки, непрозрачной системы премирования и чрезмерной отчетности. При этом сами мотиваторы (достижения, признание, содержание труда, ответственность, профессиональный рост) составляют ядро педагогической деятельности. Парадокс заключается в том, что административные барьеры часто лишают учителей возможности сосредоточиться на этих важных мотиваторах [4].

Теория приобретённых потребностей Макклелланда применима и к педагогике. Учителям свойственна сильная потребность в достижениях, которая реализуется через успехи учеников.

**Потребность в участии** проявляется в создании позитивного психологического климата в классе и сотрудничестве со сверстниками. **Потребность во власти** (влиянии) может иметь как негативные коннотации (авторитарный стиль), так и позитивные: стремление наставлять и влиять на личностное развитие ребёнка, что соответствует ролевой модели учителя.

Среди процессуальных теорий особого внимания заслуживает теория справедливости Дж. Адамса. Учителя отчётливо ощущают неравенство в распределении рабочей нагрузки, материального и морального вознаграждения, особенно в сравнении с коллегами в той же организации. Такое сравнение может быть мощным демотиватором, приводя к снижению энтузиазма и инициативы [2, с. 115].

**2. Специфические мотивы и демотиваторы педагогического труда**

Мотивация учителя формируется под влиянием уникального сочетания общих и специфических факторов. К последним относятся:

1. *Мотив служения и социальной трансцендентности.* Этот центральный мотив основан на осознании благородной миссии учителя: воспитании будущего поколения.
2. *Мотив самореализации в работе с детьми.* Для многих педагогов взаимодействие с учениками и наблюдение за их успехами и личностным ростом является основополагающим источником внутреннего удовлетворения.
3. *Мотив профессиональной автономии.* Стремление к свободе выбора методов обучения, технологий и построения образовательного процесса является важным мотиватором для творческих педагогов.
4. *Мотив непрерывного обучения.* Преподавание по своей природе требует постоянного обновления знаний и навыков, что для людей с сильной потребностью в обучении само по себе является мотивирующим фактором.

Однако в современной образовательной практике существует и ряд **мощных демотиваторов** :

* ***Преобладание бумажной работы над содержательной.*** Растущий объём непрофильных отчётов отвлекает учителей от их основной деятельности, что приводит к потере смысла и эмоциональному истощению [7].
* ***«Проектная карьера».*** Необходимость постоянного участия в конкурсах, грантах и проектах для увеличения доходов или престижа организации часто носит формальный характер и не связана с истинными профессиональными интересами педагога.
* ***Несовершенство системы оплаты труда.*** Привязка заработной платы к формальным показателям эффективности (баллам) часто не отражает фактического качества работы и порождает конфликты и чувство несправедливости.
* ***Осуждение и социальное давление.*** Необоснованная критика со стороны родителей и общества в целом, а также низкий социальный престиж профессии порой могут оказывать демотивирующий эффект.

**3. Факторы эффективности системы мотивации в образовательной организации**

Разработка эффективной системы мотивации в школе или университете требует комплексного подхода, включающего материальные и нематериальные компоненты, а также организационную культуру. Ключевые факторы эффективности:

1. ***Сбалансированное финансовое и нефинансовое стимулирование.*** Помимо конкурентоспособной и прозрачной системы оплаты труда, включая бонусы, программы признания (премии «Учитель года», сертификаты и благодарственные письма) имеют решающее значение и должны быть актуальны для профессионального сообщества.
2. ***Создание условий для профессионального роста и самореализации.***Действенным мотиватором является предоставление возможностей повышения квалификации по актуальным направлениям, поддержка педагогических инноваций, создание условий для обмена опытом (внутрикорпоративные семинары, педагогические лекции) и наставничество .
3. ***Оптимизация организационной среды.*** Снижение административной нагрузки, четкое распределение обязанностей, гибкий график работы и создание позитивного психологического климата в команде — важные факторы гигиены, без которых не могут функционировать даже самые лучшие мотиваторы.
4. ***Развитие организационной культуры и корпоративной идентичности.*** Формирование чувства общности, общих ценностей и командного духа укрепляет лояльность учителей к своей организации. Вовлечение учителей в процесс принятия решений, влияющих на работу школы, повышает их чувство ответственности и внутреннюю мотивацию [3, с. 62].

**Заключение**

Теоретический анализ позволяет сделать вывод о многогранности и сложной структуре мотивации педагога. Уникальность данной области заключается в том, что, несмотря на действие универсальных экономических законов, ядро мотивации составляет внутренняя, содержательная составляющая, связанная со служением, самореализацией и интересом к процессу развития ученика.

Классические теории мотивации — полезный, но недостаточный инструмент для построения эффективной системы мотивации в образовательном учреждении. Их необходимо адаптировать к специфическим мотивационным и демотивационным факторам, присущим педагогической профессии.

Наиболее эффективной представляется та модель, которая:

1. Гарантирует достойный уровень удовлетворения основных (материальных) потребностей посредством справедливой и прозрачной системы оплаты труда.
2. Минимизирует влияние демотиваторов, связанных с организационной средой (бюрократия, несправедливая оценка).
3. Намеренно развивает и поддерживает внутреннюю мотивацию, создавая условия для профессиональной самостоятельности, творчества, признания и личностного роста педагогов.

Таким образом, задача руководства образовательной организации состоит не просто в «стимулировании», а в создании целостной мотивационной среды, гармонично сочетающей внешние стимулы с поддержкой внутренних мотиваций педагогов, что в конечном итоге является ключевым фактором повышения качества образования в целом.

***Литература:***

1. Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения. – М.: Смысл, 2015. – 336 с.
2. Ильин Е. П. Труд и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. – СПб.: Питер, 2019. – 224 с.
3. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 2021. – 308 с.
4. Нематериальная мотивация как фактор профилактики профессионального выгорания педагогов // Педагогическое образование в России. – 2022. – № 4. – С. 56–63.
5. Осовицкая Я. А. Влияние профессиональных стандартов на мотивацию педагогической деятельности // Высшее образование в России. – 2020. – № 9. – С. 44-52.
6. Шкурко В.И., Потапова А.А. Структура и динамика профессиональной мотивации педагогов в условиях внедрения новых образовательных стандартов // Психология и образование. - 2021. - Т. 26. - № 1. - С. 85-97.
7. Щербакова Т.Н. Выгорание и демотивация педагогов: диагностика и профилактика // Народное образование. – 2023. – № 3. – С. 112-119.