**УДК- 37.091:331.101.3**

**ДЕМОТИВАТОРЫ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ВЫЯВЛЕНИЕ ФАКТОРОВ И СПОСОБЫ ИХ МИНИМИЗАЦИИ 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 демотивирующих факторов педагогической деятельности, негативно влияющих на профессиональную эффективность и психологическое благополучие педагогов. Рассмотрены основные группы демотивирующих факторов: организационно-управленческие, профессионально-содержательные и социально-психологические. Особое внимание уделено таким актуальным проблемам, как чрезмерная бюрократическая нагрузка, несовершенство систем оплаты труда, профессиональное выгорание и снижение социального статуса педагогов. На основе анализа современных российских исследований предложены пути минимизации негативного влияния демотивирующих факторов путем совершенствования системы управления образовательной организацией, оптимизации нагрузки и развития корпоративной культуры. Теоретическая значимость работы заключается в систематизации демотивирующих факторов педагогической деятельности, а практическая – в разработке комплексного подхода к их минимизации в условиях современных образовательных организаций.

**Ключевые слова:** демотивация педагога, профессиональная деятельность, образовательная организация, профессиональное выгорание, бюрократическая нагрузка, управление персоналом, трудовая мотивация.

**DEMOTIVATORS IN PEDAGOGICAL ACTIVITY: IDENTIFICATION OF FACTORS AND WAYS OF THEIR MINIMIZATION 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 presents a theoretical analysis of demotivating factors in pedagogical activity that have a negative impact on the professional effectiveness and psychological well-being of teachers. The main groups of demotivators are considered: organizational-administrative, professional-content and socio-psychological. Special attention is paid to such current problems as excessive bureaucratic load, imperfection of the remuneration system, professional burnout and decrease in the social status of the teacher. On the basis of the analysis of modern domestic research, ways to minimize the negative impact of demotivators through improving the management system of an educational organization, optimizing the workload and developing corporate culture are proposed. The theoretical significance of the work lies in the systematization of demotivating factors of pedagogical work, and the practical significance is in the development of a comprehensive approach to their minimization in the conditions of a modern educational organization.

**Keywords:** teacher demotivation, professional activity, educational organization, professional burnout, bureaucratic load, personnel management, labor motivation.

**Введение**

Современная система образования характеризуется постоянными трансформациями, которые неравномерно влияют на профессиональную деятельность педагогов. Внедрение новых образовательных стандартов и цифровых технологий, с одной стороны, создаёт условия для профессионального роста, но с другой – порождает множество факторов, снижающих мотивацию и эффективность педагогического труда. Проблема демотивации педагогов стала особенно актуальной в условиях наблюдаемого в последние годы дефицита педагогических кадров и роста синдрома профессионального выгорания среди педагогов [4, с. 56].

Демотивация педагога понимается как процесс снижения или полной утраты интереса к профессиональной деятельности, сопровождающийся снижением производительности труда, эмоциональным истощением и формальным отношением к профессиональным обязанностям. В отличие от временного снижения производительности труда, демотивация характеризуется стойкостью и глубиной негативных изменений в профессиональной позиции педагога [7, с. 113].

Изучение демотивирующих факторов в педагогической деятельности представляется особенно актуальным, поскольку последствия демотивации педагога оказывают непосредственное влияние на качество образовательного процесса, психологический климат в коллективе и, в конечном итоге, на образовательные результаты студентов.

Целью данной статьи является теоретический анализ демотивирующих факторов педагогической деятельности и систематизация путей их минимизации в условиях образовательной организации.

**1. Основные группы демотивирующих факторов педагогической деятельности**

Анализ современных исследований позволяет выделить три основные группы демотивирующих факторов педагогической деятельности: организационно-управленческие, профессионально-содержательные и социально-психологические.

**1.1. Организационно-административные демотиваторы**

Эта группа факторов связана со спецификой управления образовательной организацией и условиями труда педагогов. К наиболее значимым относятся:

Избыточная бюрократическая нагрузка стала одним из основных демотивирующих факторов в последние годы. Согласно исследованиям, преподаватели тратят до 40% своего рабочего времени на подготовку отчетов, что отвлекает их от непосредственной работы с учениками [5, с. 48]. Многочисленные планы, отчеты и аналитические справки поглощают время и силы, которые можно было бы посвятить творческой стороне преподавания.

Несовершенство системы оплаты труда также является существенным демотивирующим фактором. Несмотря на периодические изменения в системе оплаты труда , многие учителя отмечают недостаточную прозрачность и беспристрастность в расчете заработной платы. Система стимулирования зачастую не отражает реального вклада педагогов в образовательный процесс и основана на формальных показателях [3, с. 62].

Высокая интенсивность и перегрузки труда связаны с необходимостью совмещения различных видов профессиональной деятельности: преподавательской, воспитательной, методической, инновационной. Отсутствие возможностей для восстановления приводит к хронической усталости и эмоциональному истощению.

**1.2. Профессионально значимые демотиваторы**

Эта группа факторов определяется содержанием и характером профессиональной деятельности педагога:

Ограничение профессиональной автономии проявляется в чрезмерной регламентации педагогической деятельности, навязывании готовых методических решений, стандартизации образовательного процесса. Это противоречит творческой природе педагогической деятельности и подавляет инициативу педагога [2, с. 75].

«Гонка за проектами» — это необходимость постоянного участия в конкурсах, грантах и проектах, которая зачастую становится формальностью и не имеет никакого отношения к истинным профессиональным интересам и потребностям педагогов. Эта постоянная «гонка за достижениями» истощает внутренние ресурсы педагогов.

Несоответствие между ожиданиями и реальностью профессиональной практики особенно распространено среди молодых специалистов, которые сталкиваются с разрывом между теоретической подготовкой и практическими требованиями профессии. Это приводит к разочарованию в профессии и высокой текучести кадров среди новых преподавателей.

**1.3. Социальные и психологические демотиваторы**

Эта группа факторов связана с социальным контекстом педагогической деятельности:

Снижение социального статуса педагогов является серьёзным фактором демотивации. Недооценка значимости педагогической деятельности, неуважительное отношение родителей и общества в целом негативно сказываются на профессиональной идентичности педагогов [6, с. 88].

Синдром эмоционального выгорания, являющийся следствием длительного профессионального стресса, характеризуется эмоциональным истощением, деперсонализацией и снижением профессиональной работоспособности. Согласно исследованиям, различные стадии выгорания наблюдаются более чем у 60% педагогов со стажем работы более 10 лет [7, с. 115].

Конфликты внутри педагогического коллектива и с администрацией создают неблагоприятный психологический климат, что существенно снижает удовлетворенность работой и профессиональную мотивацию.

**2. Способы минимизации демотивирующих факторов в образовательной организации**

Минимизация демотивирующих факторов требует комплексного подхода и системных изменений на уровне образовательной организации.

**2.1.Оптимизация организационно-управленческих процессов**

Бюрократическую нагрузку можно снизить, пересмотрев систему внутренней отчётности, внедрив электронный документооборот и делегировав часть функций по составлению отчётности административному персоналу. Важно разделить педагогические и административные задачи [5, с. 52].

Совершенствование системы оплаты труда должно обеспечить прозрачность и справедливость расчета заработной платы. Целесообразно разработать критерии стимулирующих выплат с участием самих педагогов, учитывая их реальный вклад в образовательный процесс, а не только формальные показатели.

Регулирование рабочего времени и ограничение нагрузки имеют решающее значение для предотвращения профессионального выгорания. Чёткое распределение обязанностей и рабочей нагрузки помогает поддерживать продуктивность работы учителя.

**2.2 Развитие профессиональной среды**

Создание условий для профессиональной автономии и творческой самореализации предполагает предоставление педагогам свободы выбора методов и технологий обучения, поддержку педагогических инициатив, создание возможностей для экспериментирования [2, с. 78].

Внедрение системы наставничества и профессиональной поддержки особенно важно для молодых специалистов. Наставничество помогает им адаптироваться к профессиональному развитию, преодолеть первоначальные трудности и утвердиться в профессии.

Разработка программ профессионального развития, отвечающих реальным потребностям педагогов, способствует поддержанию высокой профессиональной компетентности и предотвращению «профессиональной стагнации».

**2.3.Формирование благоприятного социально-психологического климата**

Развитие корпоративной культуры, основанной на взаимном уважении, доверии и сотрудничестве, создает благоприятную среду для профессиональной деятельности. Регулярная совместная работа способствует формированию более благоприятного психологического климата в коллективе [6, с. 92].

Создание системы психологической поддержки педагогов, включающей консультации, обучение и супервизию, помогает им справляться с профессиональным стрессом и предупреждать эмоциональное выгорание.

Повышение социального статуса педагогов в организации путем общественного признания их заслуг и развития традиций уважительного отношения к педагогической деятельности.

**Заключение**

Анализ раскрывает многогранный и системный характер проблемы демотивации учителей. Демотивирующие факторы представляют собой сложное взаимодействие организационных, профессиональных и социально-психологических аспектов, требующее комплексного подхода для их снижения.

Наиболее эффективным представляется создание мотивирующей среды в образовательном учреждении, которая не только противодействует демотивирующим факторам, но и активно способствует развитию профессиональной мотивации педагогов. Такой подход требует координации усилий по оптимизации управления, развитию профессиональной среды и формированию благоприятного социально-психологического климата.

Перспективными направлениями дальнейших исследований являются разработка диагностических инструментов для раннего выявления демотивации педагогических работников, а также изучение особенностей демотивирующих факторов в различных типах образовательных организаций и для разных категорий педагогических работников.

***Список использованных источников:***

1. Водопьянова Н.Е. Синдром эмоционального выгорания: диагностика и профилактика. – СПб.: Питер, 2018. – 336 с.
2. Маркова А.К. Психология профессионализма. - М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 2021. - 308 с.
3. Осовицкая Я. А. Влияние профессиональных стандартов на мотивацию педагогической деятельности // Высшее образование в России. – 2020. – № 9. – С. 44-52.
4. Орлова А.В. Демотивация педагогической деятельности в условиях цифровизации образования // Педагогика. – 2022. – № 4. – С. 55-63.
5. Семенова И.Н. Бюрократическая нагрузка как фактор демотивации учителя // Народное образование. - 2021. - № 5. - С. 47-54.
6. Федорова С.В. Социально-психологический климат педагогов как фактор профессиональной эффективности // Психологическая наука и образование. – 2023. – Т. 28. – № 1. – С. 85-95.
7. Щербакова Т.Н. Выгорание и демотивация педагогов: диагностика и профилактика // Народное образование. – 2023. – № 3. – С. 112-119.