УДК 373

К вопросу о мотивации и заинтересованности молодых учителей в результатах работы

Чернышева Татьяна Евгеньевна t.chernyshewa7@yandex.ru
Уланов Алексей Романович art.ulanov2891@gmail.com

КФ МГТУ им. Н.Э. Баумана, Калуга, Россия

Рассмотрены основные причины незаинтересованности молодых учителей в результатах работы и их влияние на будущее государства. Предложены возможные пути решения для преодоления проблемы низкой мотивации, включая акцент на поддержку, профессиональное развитие и создание благоприятной обстановки. Обращение внимания на эти аспекты позволит молодым педагогам полностью раскрыть свой потенциал, достичь высокие результаты обучения и способствовать процветанию образовательной системы и общества в целом.

***Ключевые слова*:** *молодые учителя, мотивация, заинтересованность, обучение, преподавательский процесс*

Молодые учителя являются ключевыми фигурами в системе образования, однако сталкиваются с проблемой недостаточной мотивации и заинтересованности в достижении хороших результатов работы. Это может отрицательно сказываться на уровне образования и влиять на развитие учеников. К основным причинам малой заинтересованности молодых педагогов в результатах работы можно отнести:

– неощущаемое влияние системы наставничества для более легкой адаптации к рабочей среде и более перспективные карьерные направления после гарантированного трудоустройства в школу. Все это создало ситуацию, когда даже в Москве с высокими окладами, молодые педагоги уходят как из-за сор с учениками и их родителями, так и из-за больших перспектив в других местах, несмотря на первоначальное, собственное желание поступить учится на учителя. Несмотря на то, что приток молодых учителей есть, в силу различных обстоятельств они не остаются в школах, переходя на другие способы развития своей карьеры. На это указывают исследования, из которых можно сделать вывод, что значительная часть молодых учителей (пик приходится на возраст 22–23 года) покидают профессию уже после одного-двух лет работы в школе. В Москве 84 % молодых специалистов имеют стаж работы менее одного года, 9,6 % — 1–3 года и всего 6,4 % — более трех лет [1];

– усугубляет ситуацию неопределенность карьерного пути при работе учителем. Выпускники представляют, что после пары лет они смогут начать заниматься собственными проектами или подняться до заместителя директора, или стать самим директором. Также они предполагают, что заработают общественное признание за участие в конкурсах или за разработку новой,

лучшей методики преподавания. И реальность оказывает на них большое влияние, убирая их желание и мотивацию [1];

– к потери мотивации также ведет выгорание от того, что ученики не могут оценить прикладываемые усилия педагога, и на эту тему написано множество книг от индивидуализации процесса обучения, чтобы твой труд ценили, до книг, раскрывающих проблему пересечения интересов учителя, ученика и его родителей [2].

Низкая мотивация молодых учителей может иметь ряд негативных последствий для учащихся и образовательной системы в целом, таких как:

– снижение качества преподавания;

– повышение текучести кадров среди учителей;

– ухудшение успеваемости учащихся;

– создание негативной образовательной среды.

Для решения проблемы низкой мотивации молодых учителей необходимо комплексное решение, включающее следующие аспекты:

Методическое сопровождение:

– предоставление индивидуальной и групповой поддержки молодым учителям для улучшения их педагогических навыков и уверенности в своих силах;

– разработка и реализация программ наставничества с участием опытных учителей для предоставления руководства и поддержки [3];

Психолого-педагогическое сопровождение:

– разработка программ по снижению стресса и управлению выгоранием для помощи молодым учителям в преодолении эмоциональных трудностей;

– обеспечение доступа к консультированию и другим формам поддержки психического здоровья для повышения устойчивости и благополучия [4];

Привлечение молодых учителей в школу:

– введение конкурентных заработных плат и льгот для привлечения и удержания квалифицированных молодых учителей;

–разработка программ профессионального развития для поддержки карьерного роста и предоставления возможностей для продвижения по службе [5];

Управление адаптацией молодых учителей:

– реализация программ адаптации для молодых учителей, включая ориентирование и наставничество, для облегчения их перехода в школьную среду;

– создание поддерживающей и инклюзивной рабочей среды, которая способствует благополучию и мотивации учителей [6];

Решение проектных задач:

– предоставление возможности молодым учителям участвовать в проектных задачах, которые способствуют развитию их навыков решения проблем, творческих способностей и профессиональной компетентности;

– создание возможностей для сотрудничества и совместной работы в команде, чтобы развивать у учителей чувство общности и принадлежности к профессии [2].

Эти меры в совокупности могут способствовать решению проблемы низкой мотивации учителей, что является одним из ключевых аспектов для

обеспечения качественного образования и эффективного функционирования образовательной системы.

Мотивированные учителя способны не только эффективно передавать знания, но и вдохновлять учащихся на обучение, развитие и самореализацию. Повышение мотивации преподавателей способствует улучшению учебного процесса, повышению успеваемости учащихся и созданию благоприятной образовательной среды.

Эффективное решение проблемы низкой мотивации у преподавателей требует комплексного подхода, включающего методическое и психолого-педагогическое сопровождение, привлечение молодых учителей в школу, управление адаптацией и развитие навыков решения проектных задач.

Исследования в этой области играют важную роль, предоставляя ценные данные и рекомендации для разработки эффективных стратегий по повышению мотивации преподавателей. В целом, решение проблемы низкой мотивации у преподавателей не только способствует повышению качества образования, но и создает условия для профессионального роста и развития педагогического сообщества. Поэтому важно уделять должное внимание этой проблеме и стремиться к созданию поддерживающей и стимулирующей среды для всех учителей.

Литература

[1] *Не только деньги*: *почему молодые педагоги массово уходят из школ и как их удержать*. URL: https://eddesignmag.com/molodye-pedagogi-uhodyat-iz-shkol-kak-ih-uderzhat/ (дата обращения 26.04. 2023).

[2] Гребенюк Т.Б. *Пути решения проблем молодых учителей*. Калининград, Изд-во Калининградского областного института развития образования, 2015, с. 30–115.

[3] Финк В.Г. *Методическое сопровождение молодых педагогов*: *проблемы и пути их решения*. URL: https://nsportal.ru/vuz/pedagogicheskie-nauki/library/2016/10/17/metodicheskoe-soprovozhdenie-molodyh-pedagogovproblemy (дата обращения 26.04. 2023).

[4] *Психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя в управленческой культуре*. URL: https://natural-sciences.ru/ru/article/view?id= 15770 (дата обращения 26.04. 2023).

[5] *Привлечение молодых учителей в школу*: *пути решения проблемы*. URL: https://scienceforum.ru/2019/article/2018012786 (дата обращения 26.04. 2023).

[6] *Модель управления адаптацией молодых учителей как фактор их ускоренного профессионального становления в общеобразовательном учреждении*. URL: https://urok.1sept.ru/articles/667176 (дата обращения 26.04. 2023).

On the issue of motivation and interest of young teachers in the results of their work

Chernysheva Tatyana Evgenievna t.chernyshewa7@yandex.ru
Ulanov Alexey Romanovich art.ulanov2891@gmail.com

Kaluga branch of BMSTU, Kaluga, Russia

The article examines the main reasons for the disinterest of young teachers in learning outcomes and their impact on the future of the state. Possible solutions to overcome the problem of low motivation are proposed, including an emphasis on support, professional development and the creation of a favorable environment. Paying attention to these aspects will allow young teachers to reach their full potential, achieve high learning outcomes and contribute to the prosperity of the educational system and society as a whole.

Keywords: young teachers, motivation, interest, learning, teaching process