

УДК 37.014

Исследование социально-психологических факторов, способствующих и препятствующих удержанию учителя в профессии

Нина А. Коваль¹, Венера Г. Закирова², Николай А. Уточкин³, Станислав Н. Савинков⁴, Лейсан Р. Каюмова⁵, Елена Златева⁶, Наталья С. Суренская⁷, Борис И. Тенюшев⁸, Анна Е. Завалина⁹, Марина А. Лобач¹⁰, Йордан Горчев¹¹

¹ Тамбовский государственный университет им. Г. Р. Державина, г. Тамбов, Россия

E-mail: kafpsy@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3332-4653>

² Казанский федеральный университет, г. Казань, Россия

E-mail: zakirovav-2011@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8547-3701>

³ Тамбовский государственный университет им. Г. Р. Державина, г. Тамбов, Россия

E-mail: utochkinikolai@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1220-0398>

⁴ Московский городской педагогический университет, г. Москва, Россия

E-mail: savinkov-psy@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5485-4066>

⁵ Казанский федеральный университет, г. Казань, Россия

E-mail: kaioum@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7364-493X>

⁶ Международный славянский университет «Г. Р. Державин», г. Свети Николе-Битоле, Республика Северная Македония

E-mail: bear1972@inbox.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0593-9004>

⁷ Тамбовский государственный университет им. Г. Р. Державина, г. Тамбов, Россия

E-mail: Surenskaya2015@yandex.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6116-1885>

⁸ Тамбовский государственный университет им. Г. Р. Державина, г. Тамбов, Россия

E-mail: btenuшев@mai.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0504-2368>

⁹ Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону, Россия

E-mail: Anna.alekseeva@rsv.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0713-4576>

¹⁰ Тамбовский государственный университет им. Г. Р. Державина, г. Тамбов, Россия

E-mail: mary.lobach@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5087-7738>

¹¹ *Международный славянский университет «Г. Р. Державин», г. Свети Николе-Битоле, Республика Северная Македония*
E-mail: jordangorcev@yahoo.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5454-3049>

DOI: 10.26907/esd.17.3.19

EDN: ALHQLC

Дата поступления: 1 марта 2022; Дата принятия в печать: 1 июля 2022

Аннотация

Профессия педагога в современной России связана с рядом как положительных моментов, так и профессиональных трудностей. Ведущие педагоги называют такие актуальные проблемы: постоянная трансформация системы образования и меняющиеся в связи с этим административные требования; конфликт сложившихся педагогических традиций и внедряющихся в практику инноваций; перегрузка отчетной документацией; требование постоянного личного роста и самореализации в профессии под угрозой эмоционального выгорания; многозадачность деятельности учителя, которая включает психологическое, педагогическое воздействие на обучающихся, рефлексию своей деятельности и многое другое; слабая социально-правовая защищенность педагога от произвола администрации учебного заведения и агрессивных действий со стороны учащихся и их родителей. На сегодняшний день факт существования кадровой проблемы и высокая степень ее остроты признаны официально: о нехватке учителей, об их перегруженности, в том числе бюрократической работой, о совмещении в их деятельности чрезмерного количества целей говорится открыто. Исходя из вышесказанного, целью исследования является анализ причин ухода учителей из профессии, определение социально-психологических факторов, способных удержать педагогов в профессии.

Ключевые слова: педагоги, компетенции, практика, исследование, профессия, социально-психологические факторы.

The Study of Socio-Psychological Factors Contributing to and Hindering the Retention of Teachers in the Profession

Nina A. Koval¹, Venera G. Zakirova², Nikolay A. Utochkin³,
Stanislav N. Savinkov⁴, Leysan R. Kayumova⁵, Elena Zlateva⁶,
Nataliia S. Surenskaya⁷, Boris I. Tenyushev⁸, Anna E. Zavalina⁹,
Marina A. Lobach¹⁰, Jordan Gjorchev¹¹

¹ *Tambov State University named after G. R. Derzhavin, Tambov, Russia*
E-mail: kafpsy@mail.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3332-4653>

² *Kazan Federal University, Kazan, Russia*
E-mail: zakirovav-2011@mail.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8547-3701>

³ *Tambov State University named after G.R. Derzhavin, Tambov, Russia*
E-mail: utochkinikolai@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1220-0398>

⁴ *Moscow City University, Moscow, Russia*
E-mail: savinkov-psy@mail.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5485-4066>

⁵ Kazan Federal University, Kazan, Russia

E-mail: kaioum@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7364-493X>

⁶ International Slavic University “Gavrilo Romanovic Derzhavin”, Sveti Nikole-Bitole, Republic of North Macedonia

E-mail: bear1972@inbox.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0593-9004>

⁷ Tambov State University named after G.R. Derzhavin, Tambov, Russia

E-mail: Surenskaya2015@yandex.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6116-1885>

⁸ Tambov State University named after G.R. Derzhavin, Tambov, Russia

E-mail: btenushev@mai.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0504-2368>

⁹ Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia

E-mail: Anna.alekseeva@rsv.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0713-4576>

¹⁰ Tambov State University named after G.R. Derzhavin, Tambov, Russia

E-mail: mary.lobach@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5087-7738>

¹¹ International Slavic University “Gavrilo Romanovic Derzhavin”, Sveti Nikole-Bitole, Republic of North Macedonia

E-mail: jordangorcev@yahoo.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5454-3049>

DOI: 10.26907/esd.17.3.19

EDN: ALHQLC

Submitted: 1 March 2022; Accepted: 1 July 2022

Abstract

The profession of a teacher in modern conditions in our country is associated with a number of both positive aspects and professional difficulties. Among the most pressing problems, leading teachers point out: the constant transformation of the education system and the administrative requirements changing in this regard; the contradiction between the preservation of established pedagogical traditions and the need for constant introduction of innovations into pedagogical practice; the overload of reporting documentation, the need for constant personal growth and self-realization in the profession in combination with the threat of emotional burnout and professional deformation, the simultaneous focus of the teacher's activities on the provision of psychological and pedagogical influence on students and on reflection of their professional activities, weak socio-legal protection of the teacher from the arbitrariness of the administration of the educational institution and aggressive actions on the part of students and their parents. To date, the fact of existence and the high degree of severity of the personnel problem are officially recognized, the shortage of teachers, their high degree of overload, including bureaucratic work, the combination of diverse subjects in teaching is openly stated. Based on the above, the purpose of the study is: to analyze the reasons for the departure of teachers from the profession, in order to determine the socio-psychological factors contributing to the retention of teachers in the profession.

Keywords: teachers, competencies, practice, research, profession, socio-psychological factors.

Введение

1.1. Актуальность проблемы

Профессия педагога в современной России связана с рядом профессиональных трудностей. Среди наиболее актуальных проблем ведущие педагоги называют следующие: постоянную трансформацию системы образования и меняющиеся в связи с этим административные требования; противоречие между сохранением сложившихся педагогических традиций и необходимостью постоянного внедрения в педагогическую практику инноваций; перегрузку отчетной документацией; необходимость личного роста и самореализации в сочетании с угрозой эмоционального выгорания и профессиональной деформации; одновременную направленность деятельности учителя и на оказание психолого-педагогического воздействия на обучающихся, и на рефлексию своей профессиональной деятельности; слабую социально-правовую защищенность педагога от произвола администрации учебного заведения и агрессивных действий со стороны учащихся и их родителей. Также причиной эмоционального выгорания учителя является несоответствие между уровнем профессионала и его рабочей средой (Panteleeva & Koval, 2020).

Отмечается, что усложнение профессиональных задач, стоящих перед педагогами, связано с изменением целей образования: отказ от механической передачи определенной суммы знаний, переход к формированию у учащихся способности самостоятельно учиться и эффективно приобретать новые знания. Это вызвало осознание неадекватности традиционных моделей подготовки педагогов новым требованиям (Margolis, 2015). Указанные трудности способствовали тому, что уровень престижа и статуса профессии педагога в российском обществе остается невысоким, а кадровый дефицит учителей продолжает расти. Данное исследование соответствует Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации (утверждена Указом Президента Российской Федерации от 1 декабря 2016 г. № 642), связанной с внешними угрозами национальной безопасности (в том числе военными угрозами, угрозами утраты национальной и культурной идентичности российских граждан), с ростом международной конкуренции и конфликтности, с глобальной и региональной нестабильностью.

От качества профессиональной деятельности педагогов во многом будет зависеть морально-нравственная устойчивость подрастающего поколения (Koval, 2019). Несмотря на то что на региональных и федеральных уровнях управления предпринимаются значительные усилия, направленные на поддержание педагогов, повышение их доходов, организацию наставничества и профессионального развития, фактическое отсутствие в штате школы одного или нескольких учителей-предметников для многих регионов стало почти нормой. Одной из актуальных проблем в совершенствовании профессионального педагогического образования является формирование общекультурных и профессиональных компетенций, способствующих повышению эффективности образовательного процесса и качества образовательных результатов (Savinkov, 2020; Savinkov & Kozuyeva, 2021). На сегодняшний день факт существования и острота кадровой проблемы признаны официально, о нехватке учителей, высокой степени их перегруженности, в том числе бюрократической работой, совмещении в преподавании разноплановых задач говорится открыто.

1.2. Анализ отечественной и зарубежной литературы по проблеме исследования

Одной из основных проблем современного образования во всем мире является постоянный и значительный по количеству уход учителей из профессии. При этом исследователи разных стран видят схожие причины данного явления: отсут-

ствие корпоративной поддержки молодого педагога, финансовая составляющая и др. (Skaalvik & Skaalvik, 2017). Приведем обзор некоторых работ по проблематике исследования.

Исследование J. Perryman и G. Calvert (2020) и А. Toropova, Е. Myrberg, S. Johansson (2021) направлено на изучение отношения к профессии молодых педагогов и выпускников педагогических направлений. Авторы обратили внимание на период адаптации, который может сохранить педагога в профессии, а может и оттолкнуть его от работы в школе. Именно в этот период несоответствие между ожиданиями и реальностью и вызванные этим конфликты могут стать причиной полного разочарования в профессии и полного отторжения от данного вида деятельности. Авторы называют наиболее болезненными факторами непосильный объем рабочей нагрузки и формальные компоненты работы (отчетность по показателям производительности).

Проблеме влияния среды на увольнение учителей из школ была посвящена работа Т. Geiger и М. Pivovarova (2018). В данном исследовании, проведенном в школах Аризоны США, была проверена и опровергнута гипотеза о причине увольнения прежде всего из-за неблагоприятных социальных, демографических условий работы. Авторы провели анализ динамики увольнений в школах с относительно благополучными условиями труда и в школах с низкими условиями. Исследование показало, что в школах, где учителя оценили свои условия труда как более удовлетворительные (и был низкий уровень увольнений), было больше учащихся из малообеспеченных семей и/или учащихся из числа национальных меньшинств. Таким образом, условия труда являются промежуточным фактором во взаимодействии между школьной демографией и увольнением учителей. При этом авторы выявили такой важный фактор удержания педагога в профессии, как значимость учителя.

Важными факторами ухода/удержания педагогов в профессии являются личностные факторы. В исследованиях (Jin, Mercer, Babic, & Mairitsch, 2021) представлены концептуальные основы понимания благополучия учителя с точки зрения личной экологии.

Такой взгляд открывает взаимосвязь между профессиональной и личной жизнью учителя и признает ее решающую роль. Авторы предлагают разработать некоторую конструкцию, помогающую исследовать благополучие учителей, – «социально-психологический капитал», относящийся к социальным и психологическим ресурсам, которые учителя могут использовать для управления своим благополучием. Подход J. Jin, S. Mercer, S. Babic, A. Mairitsch (2021) подтверждается исследованиями иранских коллег. М. Nazari и Р. А. Oghyanous (2021) выявили, что профессиональный стресс влияет на самоидентичность педагогов, их эмоции и удержание их в профессии. Сохранить учителя в профессии могут институциональные и социально-экономические факторы, например дополнительные способы поощрения, которые имеют более сильное воздействие на начинающих учителей, чем на опытных.

В исследованиях по изучению проблемы сохранения учителя в профессии важную нишу занимают работы, посвященные административным ресурсам. Группа под руководством L. Thomas et al. (2020) изучила процесс сохранения/увольнения учителей с точки зрения взаимодействия факторов на уровне школы (т. е. трансформационное лидерство директора, профессиональная коллегиальная поддержка) и на уровне учителя (т. е. самооэффективность), влияющих на отношение к работе. Результаты исследования показали, что трансформационное лидерство директора прямо связано с отношением учителей к работе: профессиональная кол-

легиальная поддержка, вспомогательная роль директора являются причиной сохранения учителей в школе в первые годы работы в профессии.

Представленный обзор позволяет сделать вывод о том, что проблема удержания педагога является чрезвычайно важной как для системы образования, так и для благополучия всего общества. Настоящее исследование – это подготовительный этап работы по моделированию системы поддержки молодых педагогов и нивелированию отрицательных факторов педагогической профессии.

1.3. Цель и задачи исследования

Целью исследования является анализ причин ухода учителей из профессии и определение социально-психологических факторов, способствующих удержанию педагогов в школе.

Исследовательские вопросы:

- определение социально-психологических факторов, способствующих и препятствующих удержанию учителя в профессии;
- разработка методологической базы для проведения эмпирического исследования по формированию системы поддержки учителя в системе современного образования.

Материалы и методы исследования

Методы исследования. В работе были использованы теоретические методы, в частности анализ предмета исследования в философском, психологическом и педагогическом аспектах; деятельностный, системный, субъектный, гуманистический подходы к изучению деятельности педагога; рефлексивно-системный анализ обособленной организации профессиональной деятельности учителя.

Теоретическую основу исследования составили: двухфакторная теория мотивации трудовой деятельности Ф. Герцберга (Dymshakov, 2016), теория полимотивированности труда А. А. Русалиновой (Rusalipova, 2016), пятифакторная модель личности Р. Т. Costa и R. R. McCrae (1992).

Результаты исследования

Уход учителей из профессии имеет несколько причин. Первая группа – особенности личности учителя. В исследованиях, выполненных в рамках пятифакторной модели личности Р. Т. Costa и R. R. McCrae (1992), как самой распространенной сегодня теоретической модели личности с внушительной базой эмпирической верификации, показано, что именно личностные черты учителя выступают предикторами вовлеченности в профессию.

Согласно исследованиям Perera, Granziera и McIlveen, существует комплекс личностных характеристик учителя, именуемый «большой пятеркой». Наибольшее количество учителей (66,7 % учителей) показывает нормотипичный тип развития нейротизма и средние значения дружелюбия, открытости опыту, экстраверсии, ответственности; далее следует адаптивный тип (12,9 % учителей) – это пониженные показатели нейротизма и повышенные значения дружелюбия, открытости опыту, экстраверсии, ответственности; повышенные (относительно среднего) значения нейротизма и пониженные значения дружелюбия, открытости опыту, экстраверсии, ответственности соответствуют ригидному типу (12,2 % учителей); а повышенным уровнем нейротизма, открытости опыту, экстраверсии, дружелюбия, но пониженной ответственностью отличается возбудимый тип (8,2 % учителей) (Perera, Granziera, & McIlveen, 2018). Учителя разных личностных профилей отличаются разным уровнем удовлетворенности трудом: наименее удовлетворены своей рабо-

той учителя возбудимого профиля, а учителя с адаптивной моделью показывают наибольшую степень удовлетворения трудом. Проведенные исследования по уходу учителей из профессии выявили, что нейротизм соответствует первым этапам эмоционального выгорания, а показное дружелюбие – состоянию объективации (Lopes, Salovey, Côté, Beers, & Petty 2005).

В работах зарубежных коллег (Kell, 2018; Kim, Jörg, & Klassen, 2019) по проблеме «большой пятерки» выявлена устойчивая связь между состоянием эмоционального выгорания и стресса, с одной стороны, и личностными качествами учителей, с другой. При этом стоит выделить взаимосвязь крайней эмоциональности со стрессом из-за оценок, а нейротизма – с работой в условиях ограниченного времени и повышенных запросов (Geiger & Pivovarova, 2018). Данные выводы имеют большое практическое значение для разработки систем методической и психологической поддержки педагогов, при разработке нормативных концепций педагогической деятельности.

По мнению А. А. Марголиса, причиной эмоционального выгорания учителя является несоответствие между уровнем профессионала и его рабочей средой (Margolis, 2015): изменение целей образования (прежде всего переход от задачи передачи определенного объема знаний к задаче формирования у учащихся способности к обучению) ведет к усложнению профессиональных задач педагогов. И в условиях постоянных изменений традиционные модели перестают быть эффективными.

В соответствии со Стратегией научно-технологического развития Российской Федерации (утверждена Указом Президента Российской Федерации от 1 декабря 2016 г., № 642), данное исследование косвенно связано также с внешними угрозами национальной безопасности (в том числе военными угрозами, угрозой утраты национальной и культурной идентичности российских граждан), обусловленными ростом международной конкуренции и конфликтности, глобальной и региональной нестабильностью. От качественной профессиональной деятельности педагогов во многом будет зависеть морально-нравственная устойчивость подрастающего поколения к угрозам утраты национальной и культурной идентичности российских граждан (Koval, 2019).

Другой причиной вовлеченности и удержания в профессии исследователи называют эмоциональный интеллект учителя. Общие тенденции исследований эмоционального интеллекта показывают пропорциональную зависимость между его развитием и удовлетворенностью трудом и эффективностью профессиональной деятельностью.

Исследования эмоционального интеллекта (ЭИ) учителя показывают, что если он способен распознавать и понимать эмоции (свои и других людей) и управлять ими, то это во многом определяет его высокие профессиональные результаты. Такие учителя в большей степени осознают влияние эмоций на развитие ребенка и стремятся построить позитивные отношения в своем классе (Bhuvanewari & Baskaran, 2020).

Современные исследования успешности и сохранения педагогов часто обращаются к вопросу влияния эмоционального интеллекта на профессиональное развитие учителей. Развитый эмоциональный интеллект является значимым условием защиты педагогов от эффекта эмоционального выгорания: эмпатийность позволяет выявлять и контролировать как свои эмоции, так и состояние других участников педагогического процесса (Abiodullah & Aslam, 2020; Jin et al., 2021). В свою очередь учителя с низким эмоциональным интеллектом становятся жертвами межличностных конфликтов и показывают склонность к депрессивным состояниям (Kim et al.,

2019). Эмоциональный интеллект учителя обуславливает включенность учителя в деятельность школы, связан с профессиональной компетентностью учителя и с удовлетворённостью профессией.

Третья группа причин связывается исследователями с проблемами внутренней мотивации и шире – самодетерминацией в деятельности учителя. Самодетерминация понимается нами как внутренняя (интринсивная) мотивация учителя в профессиональной деятельности. Согласно исследованиям E. L. Deci (Nguyen, Ryan, & Deci, 2018) внутренняя мотивация, с одной стороны, является причиной «самостоятельной и добровольной» работы над решением профессиональных задач вне зависимости от внешних обстоятельств, а с другой – внутренняя мотивация является условием эффективной деятельности в новых условиях и обеспечивает мобильность личности.

Проведенные исследования выявили связь между состоянием мотивации учителя и особенностями педагогического менеджмента в образовательном учреждении: мотивация пропорционально снижается с повышением формального контроля, и наоборот, укрепляется в ситуациях контроля, в который включен весь педагогический коллектив.

Таким образом, можно сказать о внутренней мотивации как инструменте медиации – разрешения конфликтов между обезличенным и средовым подходами в педагогическом менеджменте. Устойчивость и сохранение в профессии, становление педагога как профессионала обеспечивается развитием у него внутренней мотивации. В данном случае средовый подход представлен в том числе коллективом школы (Benita, 2019).

Необходима система социально-психологической работы с учителями, администрацией учебных заведений, учащимися и их родителями, направленная на удержание педагога в профессии, на сохранение его приверженности профессиональному сообществу, ориентирующая педагога на личностный рост и профессиональную самореализацию.

Целью данного исследования является изучение условий эффективной реализации Программ научно-технологического развития Российской Федерации, а именно выявление внутренних компонентов развития научного сообщества, в том числе его представителей – педагогов-исследователей и учителей, способных к инновационным решениям в профессиональной деятельности. В условиях роста конкуренции на мировой арене ключевым показателем эффективности систем становится личностная готовность субъектов к инновационным и творческим подходам в решении профессиональных задач, проведению исследований и внедрению их результатов. Данный подход позволит в том числе усилить существующий потенциал современной педагогической науки, разработать и внедрить систему сохранения, увеличения и полноценной реализации всего интеллектуального потенциала педагогического сообщества.

В условиях трансформации науки и техники именно педагоги-практики и система образовательных организаций являются важнейшим компонентом в цепи субъектов внедрения инноваций. Школа является источником (субъектом) запроса разработки новых методов и технологий, полем внедрения и рефлексии инноваций. В этих условиях именно от личностного подхода рядовых педагогов зависит успешность и качество проводимых исследований.

Социально-экономическая и морально-идеологическая ситуация в настоящее время такова, что профессиональное развитие педагогов и самореализация их в профессии регулярно сталкиваются с рядом организационных, экономических, социально-психологических и иных трудностей, что негативно сказывается

на удержании педагога в профессии, приводит к текучести кадров, неопределенности дальнейшей профессиональной деятельности, снижению трудовой мотивации. Поэтому изучение социально-психологических факторов, способствующих и препятствующих удержанию педагогов в их профессии, должно способствовать разработке системы психологического обеспечения деятельности педагогов, направленной на удержание их в профессии.

Ход исследования ведет к практическому использованию полученных результатов:

- на первом этапе исследования осуществлен теоретико-методологический анализ новейшей научной литературы по заявленной проблеме и разработана психологическая модель структуры социально-психологических факторов, влияющих на удержание учителей в профессии;

- на втором этапе разработан комплекс психодиагностических методик, предназначенный для выявления профессиональных планов учителей и социально-психологических факторов, влияющих на удержание учителей в профессии;

- на третьем этапе проведено масштабное психологическое обследование педагогов с помощью методик, включенных в сформированный пакет психодиагностических инструментов;

- на четвертом этапе проведена математико-статистическая обработка полученного эмпирического материала с использованием корреляционного и факторного анализа, в результате чего получена система социально-психологических факторов, способствующих и препятствующих удержанию педагогов в их профессии;

- на пятом этапе на основе выявленных социально-психологических факторов разработана комплексная программа психологической работы с учителями, администрацией, учениками и их родителями, направленная на удержание педагога в профессии;

- на шестом этапе разработанная программа внедрена в работу педагогов для апробации;

- на седьмом этапе планируется внедрить на федеральном, региональном и местном уровнях апробированную программу психологической работы с учителями, администрацией, учениками и их родителями, направленную на удержание педагога в профессии;

- параллельно осуществляются такие виды деятельности, как обеспечение специалистов-психологов методическим инструментарием, необходимым для успешной реализации психологической работы с учителями, администрацией, учениками и их родителями, направленным на удержание педагога в профессии; психологическое консультирование руководителей педагогических организаций и специалистов кадровой службы по эффективному управлению педагогическими кадрами с целью удержания педагогов в их профессии.

В теории мотивации обычно различают внутреннюю мотивацию (т. е. участие в работе в первую очередь ради нее самой, потому что сама работа приносит удовольствие или интересна) от внешней мотивации (т. е. получения чего-то помимо самой работы, например, дохода и других выгод). SDT выходит за рамки этой дихотомической точки зрения и предлагает дальнейшее различие между автономной и контролируемой мотивацией. Автономная мотивация воспринимается как самодетерминированная, акт выбора и свободной воли, в то время как контролируемая мотивация определяется внешними факторами. Согласно SDT, внутренняя мотивация представляет собой наивысший уровень автономного поведения. Однако внешние мотивы для работы также могут восприниматься как автономные, даже при отсутствии внутреннего побуждения.

Степень автономии, определяющей поведение, описывается с помощью континуума, варьирующегося от амотивации, лишенной самоопределения, до внутренней мотивации, которая неизменно определяется самим собой. Между мотивацией и внутренней мотивацией расположены различные варианты внешней мотивации, упорядоченные по степени самоопределения, регулирующего их. Внешнее регулирование, классический тип внешней мотивации, описывается как действие с целью достижения внешней цели. Считается, что последующие внешние мотивы имеют внутреннюю саморегулирующуюся природу, которая не требует внешних обстоятельств.

Интроецированное регулирование относится к поведению, обусловленному вовлеченностью это и самоуважением, таким как давление, чтобы чувствовать себя достойным и избегать стыда. Определенные правила описывают действия, которые являются инструментально важными для личных целей, даже если они не доставляют удовольствия. Например, учитель может быть мотивирован оценивать работы, потому что он считает, что это способствует обучению его учеников, даже если ему это занятие не нравится. Согласно этой модели, чем более интернализированы мотивы, тем более самодетерминированной является мотивация, способствующая продвижению к значимой работе.

Интернализация не происходит в пустоте, а, скорее, может поддерживаться и продвигаться на рабочем месте путем удовлетворения трех психологических потребностей: компетентности, социальной связи и автономии. Компетентность относится к потребности человека в овладении мастерством исполнения; социальная связь означает значимую связь с другими людьми; а автономия обеспечивает ощущение подлинности, выбора и воли. Соответственно, неудовлетворение этих потребностей может снизить мотивацию.

Работники оптимально мотивированы и чувствуют себя хорошо в той мере, в какой эти три потребности удовлетворяются в рабочей обстановке. Автономия относится к потребности работников выбирать свою роль, иметь свободу принимать решения, выражать свои идеи и вносить свой вклад, решая, как выполняются их задачи. Основное внимание в автономии уделяется потребности людей проявлять волю и самостоятельно инициировать действия, а не быть контролируемыми и направленными другими. Компетентность отражает потребность работников чувствовать себя эффективными, успешными и хорошо выполнять свою работу. Потребность в компетентности удовлетворяется, когда у работников есть возможность использовать свои навыки и развивать мастерство в выполнении задач. Наконец, люди являются социальными существами, и родство отражает необходимость испытывать чувство принадлежности к сообществу, осознавать, что другие принимают и заботятся о них. Потребность работника в общении удовлетворяется, когда он чувствует себя частью группы, имеет поддерживающие отношения и друзей на работе.

Удовлетворение основных психологических потребностей работника влияет на тип мотивации индивида к его трудовой деятельности. Автономно мотивированные сотрудники участвуют в работе с готовностью, понимают ценность и цель своей работы и самоопределяются в выполнении задач. Автономно мотивированные люди работают надежно, учатся лучше и чувствуют себя счастливее. Напротив, когда основные психологические потребности человека не удовлетворяются, его мотивация ухудшается.

Контролируемая мотивация характеризуется тем, что сотрудник выполняет какую-либо деятельность только потому, что он «должен», и/или для того, чтобы получить внешний результат. Контролируемое поведение может зависеть от воз-

награждения, давления власти, или обусловлено внутренним давлением, таким как чувство вины, или потребностью самооценки. По сравнению с контролируемой мотивацией автономная мотивация дает лучшие поведенческие результаты (например, постоянное добровольное участие), положительные субъективные переживания, меньший стресс и более высокую удовлетворенность на рабочем месте.

Исследование показало, что удовлетворение базовых психологических потребностей связано с широким спектром положительных результатов работы сотрудников. Было установлено, что удовлетворение основных психологических потребностей замедляет текучесть кадров, повышает удовлетворенность работой и позитивное отношение к работе.

В исследовании использованы теоретические методы исследования, включая научно-методологическую оценку новейших научных данных по проблеме исследования, их анализ, синтез, обобщение, систематизацию, моделирование, обработку с использованием контент-анализа. На этой основе была сформулирована исследовательская гипотеза, а впоследствии проведена ее проверка с помощью таких эмпирических методов, как наблюдение, опрос, беседа с педагогами, тестирование.

Для проведения эмпирического исследования сформирован пакет психодиагностических методик, включающий материалы опроса, тестирования, экспертной оценки, разработаны авторские опросники. Обработка полученного материала проводилась с использованием методов описательной статистики и статистического вывода.

На стадии проведения формирующего эксперимента были использованы методы психологического воздействия на учителей на основе директивного и не директивного подходов, в том числе методов убеждения, внушения, эмоционального заражения, создания ситуаций для подражания, анализа конкретных ситуаций, групповой дискуссии, психотехник и психолого-педагогических формирующих технологий.

Как показывает практика, среди основных причин, препятствующих удержанию учителя в профессии, можно выделить:

- личностные качества педагога;
- сложившуюся систему отношений в педагогическом коллективе и в образовательном учреждении;
- невысокую зарплату учителей;
- большое количество документации, высокий документооборот, осуществляемый педагогами.

Заключение

Целью нашего исследования был анализ причин ухода учителей из профессии для определения социально-психологических факторов, способствующих удержанию педагогов в профессии. Данная проблема является достаточно острой для образовательной системы Российской Федерации. При этом стоит отметить наличие развитой системы региональных и федеральных методов поддержки педагогов – это грантовые программы личностного и профессионального роста, внедрения наставничества и консилиумов для решения трудных профессиональных задач, система тьюторов. Несмотря на это, ежегодный дефицит в учителях-предметниках увеличивается с пугающей быстротой, а для сферы начального образования становится нормой закрепление одного педагога за двумя и более классами в несколько смен.

В данной статье был представлен опыт Педагогического института Тамбовского государственного университета им. Г. Р. Державина в работе со школьными учи-

телями. По итогам исследования планируется разработка методологической базы для проведения эмпирического исследования по формированию системы поддержки учителя в современном образовании.

Уход учителей из профессии обусловлен не только низкими зарплатами, но и рядом социально-психологических факторов, а именно: сложностью взаимоотношений учителей с администрацией школы, учениками и их родителями, качеством школьного пространства, недостаточной готовностью учителей к решению практических задач в актуальных условиях.

Список литературы

- Дымшаков, М. А. Двухфакторная модель мотивации Фредерика Герцберга как основа анализа мотивационных процессов в инновационных проектах // Новое слово в науке и практике: гипотезы и апробация результатов исследований. – 2016. – № 24-2. – С. 86-90.
- Коваль, Н. А. Учебная деятельность как средство духовного развития будущего специалиста // Известия Воронежского государственного педагогического университета. – 2019. – Т. 283. – № 2. – С. 264-267.
- Марголис, А. А. Модели подготовки педагогов в рамках программ прикладного бакалавриата и педагогической магистратуры // Психологическая наука и образование. – 2015. – Т. 20. – № 5. – С. 45-64.
- Пантелеева, О. Ю., Коваль, Н. А. Эмоциональное выгорание как причина внутреннего конфликта педагога // Проблемы социальной зрелости молодежи в науке о человеке. Сборник научных трудов по материалам XIII Международного семинара молодых ученых и аспирантов. – Тамбов, 2020. – С. 116-119.
- Русалинова, А. А. Из истории советской социологии эпохи «развитого социализма». Проблема образа жизни трудового коллектива как социальный заказ в СССР 60-80-х годов XX века // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. – 2016. – № 5. – С. 9-18.
- Савинков, С. Н. Модели развития фамилистической компетентности у студентов психолого-педагогического профиля // Вестник РМАТ. – 2020. – № 2. – С. 68-73.
- Савинков, С.Н., Козырева, В.В. Адаптированность к обучению в вузе и основные потребности студентов в получении психологической помощи // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2021. – № 199. – С. 58-66.
- Abiodullah, M., Aslam, M. A. Emotional intelligence as a predictor of teacher engagement in classroom // Bulletin of Education and Research. – 2020. – Vol. 42. – No. 1. – Pp. 127-140.
- Benita, M. Freedom to feel: A self-determination theory account of emotion regulation // Social and personality psychology compass. – 2020. – Vol. 14. – No. 11. – Pp. e12563.
- Bhuvaneshwari, G., Baskaran, D. A study on job satisfaction of higher secondary school teachers in Chengalpattu District // Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry. – 2020. – Vol. 12. – No. 7. – Pp. 6871-6877.
- Costa, P. T., McCrae, R. R. Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory // Psychological Assessment. – 1992. – Vol. 4. – No. 1. – Pp. 5-13.
- Geiger, T., Pivovarov, M. The effects of working conditions on teacher retention // Teachers and Teaching. – 2018. – Vol. 24. – 6. – Pp. 604-625. DOI: 10.1080/13540602.2018.1457524
- Jin, J., Mercer, S., Babic, S., Mairitsch, A. Understanding the ecology of foreign language teacher wellbeing // Positive Psychology in Second and Foreign Language Education / K. Budzińska, O. Majchrzak (Eds.) – Cham: Springer, 2021. – pp. 19-38. DOI: 10.1007/978-3-030-64444-4_2
- Kell, H. J. Unifying vocational psychology's trait and social-cognitive approaches through the cognitive-affective personality system // Review of General Psychology. – 2018. – Vol. 22. – No. 3. – Pp. 343-354.
- Kim, L. E., Jörg, V., Klassen, R. M. A meta-analysis of the effects of teacher personality on teacher effectiveness and burnout // Educational Psychology Review. – 2019. – Vol. 31. – No. 1. – Pp. 163-195.
- Lopes, P. N., Salovey, P., Côté, S., Beers, M., Petty, R. E. Emotion regulation abilities and the quality of social interaction // Emotion. – 2005. – Vol. 5. – No. 1. – Pp. 113-118.

- Nazari, M., Ognyanous, P. A. Exploring the role of experience in L2 teachers' turnover intentions/ occupational stress and psychological well-being/grit: A mixed methods study // *Cogent Education*. – 2021. – Vol. 8. – No. 1. – 1892943. DOI: 10.1080/2331186X.2021.1892943
- Nguyen, T. T., Ryan, R. M., Deci, E. L. Solitude as an approach to affective self-regulation // *Personality and social psychology bulletin*. – 2018. – Vol. 44. – No. 1. – Pp. 92-106.
- Perera, H. N., Granziera, H., & McIlveen, P. Profiles of teacher personality and relations with teacher self-efficacy, work engagement, and job satisfaction // *Personality and Individual Differences*. – 2018. – Vol. 120. – Pp. 171-178.
- Perryman, J., Calvert, G. What motivates people to teach, and why do they leave? Accountability, performativity and teacher retention // *British Journal of Educational Studies*. – 2020. – Vol. 68. – No. 1. – Pp. 3-23. DOI: 10.1080/00071005.2019.1589417
- Skaalvik, E. M., Skaalvik, S. Still motivated to teach? A study of school context variables, stress and job satisfaction among teachers in senior high school // *Social Psychology of Education*. – 2017. – Vol. 20. – No. 1. – Pp. 15-37.
- Thomas, L., Tuytens, M., Devos, G., Kelchtermans, G., Vanderlinde, R. Transformational school leadership as a key factor for teachers' job attitudes during their first year in the profession // *Educational Management Administration & Leadership*. – 2020. – Vol. 48. – No. 1. – Pp. 106-132. DOI: 10.1177/1741143218781064
- Toropova, A., Myrberg, E., Johansson, S. Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics // *Educational Review*. – 2021. – Vol. 73. – No. 1. – Pp. 71-97. DOI: 10.1080/00131911.2019.1705247

References

- Abiodullah, M., & Aslam, M. (2020). Emotional Intelligence as a Predictor of Teacher Engagement in Classroom. *Bulletin of Education and Research*, 42(1), 127-140.
- Benita, M. (2020). Freedom to feel: A self-determination theory account of emotion regulation. *Social and personality psychology compass*, 14(11), e12563.
- Bhuvanewari, G., & Baskaran, D. (2020). A study on emotional intelligence of higher secondary school teachers in Chengalpattu District. *Shanlax International Journal of Education*, 9(1), 146-151.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5-13.
- Dymshakov, M. A. (2016). Frederick Herzberg's two-factor model of motivation as the basis for analyzing motivational processes in innovative projects. *Novoye slovo v nauke i praktike: gipotezy i aprobatsiya rezul'tatov issledovaniy – New Word in Science and Practice: Hypotheses and Approbation of Research Results*, 24-2, 86-90.
- Geiger, T., & Pivovarova, M. (2018). The effects of working conditions on teacher retention. *Teachers and Teaching*, 24(6), 604-625. doi:10.1080/13540602.2018.1457524
- Jin, J., Mercer, S., Babic, S., & Mairitsch, A. (2021). Understanding the ecology of foreign language teacher wellbeing. In Budzińska, K., Majchrzak, O. (Eds.), *Positive Psychology in Second and Foreign Language Education* (pp. 19-38). Springer, Cham. doi:10.1007/978-3-030-64444-4_2
- Kell, H. J. (2018). Unifying vocational psychology's trait and social-cognitive approaches through the cognitive-affective personality system. *Review of General Psychology*, 22(3), 343-354.
- Kim, L. E., Jörg, V., & Klassen, R. M. (2019). A meta-analysis of the effects of teacher personality on teacher effectiveness and burnout. *Educational Psychology Review*, 31(1), 163-195.
- Koval, N. A. (2019). Educational activity as a means of spiritual order of a future specialist. *Izvestiya Voronezhskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta – Izvestia of Voronezh State Pedagogical University*, 283(2), 264-267.
- Lopes, P. N., Salovey, P., Côté, S., Beers, M., & Petty, R. E. (2005). Emotion regulation abilities and the quality of social interaction. *Emotion*, 5(1), 113-118.
- Margolis, A. A. (2015). Teacher Training Models in Applied Bachelor and Pedagogical Master Programs. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie – Psychological Science and Education*, 20(5), 45-64. doi:10.17759/pse.2015200505.

- Nazari, M., & Oghyanous, P. A. (2021). Exploring the role of experience in L2 teachers' turnover intentions/occupational stress and psychological well-being/grit: A mixed methods study. *Cogent Education*, 8(1), 1892943. doi:10.1080/2331186X.2021.1892943
- Nguyen, T. V. T., Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2018). Solitude as an approach to affective self-regulation. *Personality and social psychology bulletin*, 44(1), 92-106.
- Panteleeva, O. Yu., & Koval, N. A. (2020). Emotional burnout as a cause of teacher's internal conflict. In *Problems of Social Maturity of Youth in the Science of Man* (pp. 116-119). Tambov: Derzhavinsky Publ. House.
- Perera, H. N., Granziera, H., & McIlveen, P. (2018). Profiles of teacher personality and relations with teacher self-efficacy, work engagement, and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 120, 171-178.
- Perryman, J., & Calvert, G. (2020). What motivates people to teach, and why do they leave? Accountability, performativity and teacher retention. *British Journal of Educational Studies*, 68(1), 3-23. doi:10.1080/00071005.2019.1589417
- Pavlinova, A. A. (2016). From the history of Soviet sociology in the era of "Developed Socialism". The problem of the way of life of the labor collective as a social order in the USSR in the 60-80s of the XX century. *Teleskop: zhurnal sotsiologicheskikh i marketingovykh issledovaniy – Telescope: Journal of Sociological and Marketing Research*, 5, 9-18.
- Savinkov, S. N. (2020). Models of the development of familistic competence among students of psychological and pedagogical profile. *Vestnik RMAAT – Bulletin of the Russian International Academy of Tourism*, 2, 68-73.
- Savinkov, S. N., & Kozyreva, V. V. (2021). Adaptability to higher education and the main needs driving students to resort to psychological support. *Izvestiya Rossiyskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A.I. Gertsena – Izvestia: Herzen University Journal of Humanities & Sciences*, 199, 58-66.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Still motivated to teach? A study of school context variables, stress and job satisfaction among teachers in senior high school. *Social Psychology of Education*, 20(1), 15-37.
- Thomas, L., Tuytens, M., Devos, G., Kelchtermans, G., & Vanderlinde, R. (2020). Transformational school leadership as a key factor for teachers' job attitudes during their first year in the profession. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(1), 106-132. doi:10.1177/1741143218781064
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71-97. doi:10.1080/00131911.2019.1705247