ИЗСЛЕДВАНЕ ВЪРХУ МОТИВАЦИЯТА ЗА ИЗБОРА НА УЧИТЕЛСКАТА ПРОФЕСИЯ И МОТИВИТЕ ЗА НАПУСКАНЕ ПРИ МЛАДИ УЧИТЕЛИ

Лилия Виткова Стоилова
Академия за музикално, танцово и изобразително изкуство „Проф. Асен Диамандиев“, Пловдив

RESEARCH ON THE MOTIVATION FOR CHOOSING THE TEACHING PROFESSION AND REASONS FOR LEAVING AMONG YOUNG TEACHERS

Liliya Vitkova Stoilova
Academy of Music, Dance and Fine Arts „Prof. Asen Diamandiev“, Plovdiv

** Авторът изказва благодарност към научен проект №КП-06-М35/2/30.09.2020 г., финансиран от Фонд научни изследвания, за пълното финансиране на настоящата работа.*

Abstract: This article examines the interrelationship between satisfaction with the choice of the teaching profession and the reasons for leaving the education system. The main reasons for leaving teachers (working conditions, organizational climate, administrative burden, etc.) are also examined. The research finds that people , who are satisfied with their choice of teaching profession, are less likely to leave school because of the workload, routine of the profession, poor student behavior, salary or heavy administrative burden. Peer support is also important for young teachers. This support can create a positive and empathetic work environment that supports motivation and job satisfaction. This creates a school community where teachers feel supported and important. In addition, peer support can encourage young teachers to participate in training, workshops and professional development. This improves the quality of their teaching practice and makes them more effective and competent in the school.

Keywords: *reason for leaving, motivation for choosing a teaching profession, approaches*

Разбирането на причините за избора на професия е от решаващо значение. И това е още по-важно, когато става дума за учителите, тъй като именно педагозите играят ключова роля в оформянето на бъдещото поколение [1]. Дълги години в нашата страна се наблюдаваше как учителската професия е непривлекателна – налице са висок стрес и напрежение, психо-емоционално натоварване и неособено добрите условия на труд, които водят до ниска удовлетвореност и чувство за недооцененост при младите учители [2].

Безспорно, мотивацията влияе на вида, продължителността и степента на ангажираност на дадено лице в определена дейност. Именно тя може да определи дали кандидат-учителят ще иска да влезе в учителската професия, колко дълго ще остане в нея и до каква степен ще бъде съсредоточен върху професионалната си дейност [3].

Мотивацията за избора на учителска професия може да бъде вътрешна и външна. Младите хора могат да изберат учителската професия като кариера, повлияни от околните – родители, учители, връстници и т.н. Определянето на мотивацията на учителите да изберат професията и на причините, поради които остават в нея, е важна крачка към изясняването на многото проблеми и предизвикателства, с които се сблъскват педагозите.

Вътрешната мотивация се основава на отношението към учителската професия като социално важна и значима професия. Хората, които са вътрешно мотивирани, изпитват удоволствие, когато преподават, взаимодействат с учениците, предават знания по любим предмет. Ентусиазмът и желанието да се помогне на децата, да се даде ценен принос за обществото, предполагат наличието на силна вътрешна мотивация [4]. Повечето изследвания показват, че в страни като Белгия, Канада, Франция, Австралия, Холандия и Англия, учителите избират професията си въз основа на своята вътрешна мотивация. Хората в тези страни се насочват към учителската професия, защото искат да работят с деца и да имат принос за формирането на бъдещото поколение. Учителите с този вид мотивация е по-вероятно да остават в професията [5].

В основата на външната мотивация при избора на учителската професия стои усещането за сигурна и гарантирана работа, по-добрите условия на труд (повече почивни дни, отпуска и др.), работната заплата, социалният пакет, социалният статус на професията и т.н.

Размерът на заплатата и предоставеният социален пакет обикновено са по-малко важни за тези, които избират учителската професия. В повечето случаи учителите са мотивирани от потребности от по-ви-

сок порядък, такива като общуването с децата или любовта към преподавания предмет. Обаче, условията на труд (равнището на стреса при работата, натовареността и ниската заплата) могат и да демотивират потенциалните кандидати да изберат учителската професия [6].

Едно добро разбиране на мотивацията на учителите ще позволи да се разработят най-подходящите механизми и стратегии за привличане и подбор на най-добрите кандидати за учителската професия и за тяхното задържане.

Мотиви и причини за оставане и напускане на професията

Текучеството на учителите представлява сериозен проблем с тежки последици за качеството на образованието в България. Според данни на Синдикат „Образование“ в момента младите учители в България са едва 15.26%, а над 70% от тях не издържат в образователната система още през първата година. Последствията от това са висока средна възраст на българските педагози от 54 години. В момента едва 6.5% от учителите в България са на възраст до 29 г. [7].

В стремежа си за привличане на най-способните и талантливи млади хора в учителската професия много образователни системи в света търпят неуспехи и поражения. Зад причините за този проблем стоят социални, структурни и психологически фактори [8].

Немалко изследвания показват съществуването на взаимовръзка между напускането на професията и неудовлетворението от нея. Според някои автори има различни външни фактори, които влияят негативно на удовлетворението на учителите от професията. Хората може да бъдат привлечени от идеята за преподаване, но да не са доволни от реалността на преподаването [9]. По-долу са представени факторите, които могат да допринесат за задържането на учителите в професията:

- Подкрепата от администрацията и училищен климат

Едно училище може да предоставя качествени образователни услуги, когато директорът и администрацията го управляват ефективно. Подкрепата от страна на училищната администрация е особено важен компонент, допринасящ за задържането на учителите в професията. Всеки учител се нуждае от подкрепата на ръководството. Това е особено актуално за начинаещите учители – по-младите преподаватели по-често напускат професията, отколкото по-опитните. Младите учители се чувстват по-удовлетворени от преподаването, когато имат подкрепата на училищното ръководство [10].

Сформирането на среда, в която да стават положителни промени в обучението, е основна задача на директорите на училищата. Hopkins, D., & Reynolds, D. определят училищния климат като набор от модели и нормите на поведение, основни ценности, поддържани от училището през годините, както и неписаните правила и процедури, по които се обучават новите членове на колектива [11]. Успешните училища са тези, в които администратори и учители работят заедно, за да създадат организационна култура, така че всички да се чувстват и възприемат като пълноправни партньори във формирането на образователната политика, управлението и усъвършенстването на практиките и подобряването на образованието на децата [12].

- Програми за въвеждане в професията и менторство

Един от ефективните способи за задържане на учителите в професията е осигуряването на програми за въвеждане в професията и менторство.

Програмата за въвеждане в професията се определя като всеобхватен, последователен и устойчив процес за професионално развитие, предназначен за обучение, подкрепа и задържане на начинаещите учители, а също и насърчаващ развитието им и по-нататък [13].

Преминаването през тези програми може да бъде началото на успешното и уверено навлизане на учителите в професията. Това ще намали броя на учителите, които напускат рано професията, ще им помогне в изграждането на колегиални взаимоотношения и ще повиши професионалното им развитие [13].

- Условия на труд на учителите

Терминът „условия на труд“ обхваща много аспекти в които учителите изпълняват своята мисия и задачи. Под условия на труд някои имат предвид само материалните условия в училище: достъпа до ИКТ оборудване, наличието и състоянието класните стаи и т.н. Но тук влизат също и натовареността на учителите, броят на учениците в класа, отношението и поведението на учениците, както и на родителите, дисциплината в училище, степента на автономия, възможността за проява на инициативи, начина на оценяване на работата на учителите, атестациите, хоризонти за кариерно издигане, както и образуването на работната заплата на педагозите.

Според изследванията, основните причини учителите да напускат професията, са: голямата натовареност, многото и различни правителствени инициативи и реформи, стресиращият училищен климат (поведението на учениците, тежката административна дейност и т.н.), както и обстоятелства от лично естество [14].

Национално изследване сред образователни мениджъри установява, че е необходима промяна на системата за продължаваща квалификация на учителите, като се модернизира и осъвремени в органи-

зационен и съдържателен план. Авторите на изследването установяват, че е необходимо и реформиране на системата за кариерно развитие на педагогическите кадри чрез осигуряване на връзка между придобитите, респ. Валидирани професионални компетентности и утрвърдените професионални квалификационни степени като в допълнение се установят адекватни процедури и механизми за атестиране на учителския труд [2].

Един от най-честите проблеми, с които се сблъскват учителите, безспорно, това е тяхната натовареност. В едно изследване се установява, че недостатъчното време за планиране и подготовка, както и натовареността на учителите, намаляват удовлетворението им от преподаването. Натовареността освен това е проблем в много страни, главно защото не се дооценява от организациите в сферата на образованието и от широката общественост [15].

Jones, N. също отбелязва, че бюрокрацията, отсъствието на автономия и свръхрегулирането на образователната дейност, а също и атестирането на учителите влияят негативно на тяхното удовлетворение от работата им и водят до напускане на професията [16].

В сравнение с други професии ниската работна заплата при учителите се отразява негативно на престижа на професията, както и на привличането и задържането на педагозите. Например, в изследване, проведено в 22 европейски държави, се установява, че в 10 от тях по-високата заплата е основният фактор, който би подобрил цялостния статус на професията. Многобройни проучвания показват, че равнището на работната заплата е един от основните фактори, влияещ на текучеството на учители от професията. [17].

Но не само повишаването на заплатите осигурява привличането на най-добрите учители. Съвременното оборудване на училищата също е изключително важно. Изследванията показват, че учителите често напуснат училищата, когато се сблъскват с високи предизвикателства и изисквания. Нещо повече, резултатите от данните показват, че учителите напускат такива училища не заради контингента на учащите се, а поради неудовлетворителните условия на труд [18].

• Подобряване на статуса на учителската професия

Репутацията и имиджът на учителската професия е аспект, който може да увеличи или намали нейната привлекателност, а също така допринася за формирането на професионалната идентичност. Негативното представяне на тази професия в медиите влияе на популярността ѝ и на нейния статус, което после се отразява на актуалността при избора на професията като кариера от кандидатите.

За потенциалните кандидат-учители ниският социален статус на професията я прави по-малко привлекателна като кариера и също може да допринесе за текучеството на учителите от професията. Освен това неудовлетворението на учителите от професията нараства, когато те считат, че тя губи своя положителен имидж [19].

Целта на настоящето изследване е да установи взаимовръзката между мотивите и причините за напускането на сферата на образование и удовлетвореността от избора на професия при начинаещи учители (с трудов стаж до 5 години в образователната система).

Бяха изследвани 247 учители от цялата страна с трудов стаж до 5 години. От тях 35 са мъже, а 211 са посочили, че са от женски пол. От тях до 1 година трудов стаж в училище имат 35 човека; от 1 до 3 години стаж имат 96 човека; 3 – 5 години стаж имат 71 човека и над 5 години стаж имат 27 човека.

Инструментариум

Анкета за демографски данни, включващи пол, трудов стаж в училище.

Методиката Фактори, влияещи на решението на учителите да напуснат професията (Factors Affecting Teachers' Decisions to Leave the Profession) на Smithers, A., & Robinson, P. [12]. Учителите трябваше да отговорят в 7-мерна скала Ликертов тип, до каква степен са склонни да напуснат професия по фактори като прекалено голяма работна натовареност и стрес, лошото поведение на учениците, липсата на свободно време и др. Цялата скала има висока надеждност (α = 0,893). При стандартизацията за български условия факторният анализ показа наличието на три субскали – Работно натоварване (съдържа 7 айтема, напр. „Бюрокрацията и административната натовареност в училище, „Липсата на свободно време"; α = 0,854), Училищна атмосфера (съдържа 4 айтема, напр."Лоши ресурси и училищна база", „Неразбирателства и трудности с колегите"; α = 0,748) и Нови възможности (съдържа 4 айтема, напр. „Възможност за практикуване на друга професия", „Желана нова промяна и предизвикателство" ; α = 0,709).

Удовлетвореността от избора на учителската кариера бе измерена с твърдението „До каква степен сте удовлетворени от сегашния Ви избор да станете учител?", а подкрепата на колегите бе измерена с твърдението „В каква степен имахте подкрепа при навлизането в професията от Вашите колеги в училището?" и учителите трябваше да отговорят в 7-мерна скала Ликертов тип.

Резултати

От корелационния анализ в Таблица. 1 се виждат взаимовръзките между различни фактори, влияещи на учителите да вземат решение да напуснат училище и удовлетвореността им от избора на учител-

ската професия, а също и подкрепата от колеги, които са получили, стартирайки своята кариера в областта на образованието. Колкото по-удовлетворени са учителите от избора си на професия, толкова е по-малко вероятно да напуснат професията си заради: прекаленото голямо работно натоварване (r = -0,242; p≤0,0001), политиките и високите изисквания на МОН (r = – 0,205; p = 0,001), рутинността в професията и липса на развитие (r = -0,171; p = 0,008), чувството за недооценененост (r = -0,276; p≤0,0001), лошото поведение на учениците (r = -0,268; p≤0,0001), възможността за практикуване на друга професия (r = -0,251; p≤0,0001), твърде ниска заплата (r = -0,189; p = 0,003), проблеми и трудности с родителите (r = -0,232; p≤0,0001) и бюрокрацията и административната натовареност в училище (r = -0,262; p≤0,0001).

Честотният анализ показа, че основните фактори, заради които учителите биха напуснали работа са прекалено голямото работно натоварване, бюрокрацията и административната натовареност в училище. Много от тях споменаваха по време на изследването, че имат прекалено много работа. Учителите често трябва да се справят с дълъг работен ден, за да приготвят уроци, да оценяват домашни задания и тестове, да се срещат с родителите и да участват в допълнителни учебни и извънучебни дейности.

Някои от учителите споменаваха по време на изследването, че в тяхното училище е налице неефективно управление или лошо ръководство от страна на администрацията, а това може да допринесе за неудовлетвореността им и желанието да напуснат работното място.

Една малка част от учителите в изследването съобщаваха, че всекидневно се сблъскат с несъгласие или несъответствие с нови учебни програми и методи, които се налагат от училищната система, и това ги кара да изпитват разочарование.

Всички тези фактори могат да приведат до отчуждение и намаляване на мотивацията на учителите, което може да ги подтикне да потърсят други възможности за работа, където ще се чувстват по-удовлетворени и ценени за своя труд.

Освен високата удовлетвореност от избора на учителската професия друг много важен фактор за оставането на младите учители в системата на образованието е подкрепата от колегите. Колкото повече подкрепа получават току-що постъпилите педагози, толкова е по-малко вероятността да напуснат заради: чувство на недооценененост (r = -0,249; p≤0,0001), лошото поведение на учениците (r = -0,203; p = 0,002), неразбирателства и трудности с колегите (r = -0,182; p = 0,005), бюрокрацията и административната натовареност в училище (r = -0,179; p = 0,005).

Таблица. 1 Корелационен анализ

		Удовлетвореност	Подкрепа от колеги
Прекалено голямото работно натоварване и стрес	Корелация на Пирсън	-,242	-,114
	Знч.(2-странно)	,000	,076
	N	244	244
Политики и високи изисквания на МОН	Корелация на Пирсън	-,205	-,105
	Знч.(2-странно)	,001	,102
	N	243	243
Рутинността в професията и липса на развитие	Корелация на Пирсън	-,171	-,069
	Знч.(2-странно)	,008	,284
	N	242	242
Семейни и лични обстоятелства	Корелация на Пирсън	-,106	-,049
	Знч.(2-странно)	,100	,450
	N	241	241
Чувство на недооценененост	Корелация на Пирсън	-,276	-,249
	Знч.(2-странно)	,000	,000
	N	242	242
Желана нова промяна и предизвикателство	Корелация на Пирсън	-,100	,054
	Знч.(2-странно)	,123	,404
	N	240	240
Лошото поведение на учениците	Корелация на Пирсън	-,268	-,203
	Знч.(2-странно)	,000	,002
	N	239	239

Изморително пътуване всеки ден	Корелация на Пирсън	-,153	-,024
	Знч.(2-странно)	,067	,708
	N	241	241
Възможност за практикуване на друга професия	Корелация на Пирсън	-,251	-,016
	Знч.(2-странно)	,000	,806
	N	238	238
Твърде ниска заплата	Корелация на Пирсън	-,189	-,005
	Знч.(2-странно)	,003	,940
	N	241	241
Лоши ресурси и училищна база	Корелация на Пирсън	-,083	-,036
	Знч.(2-странно)	,199	,582
	N	241	241
Организационната култура и начина на управление на училището	Корелация на Пирсън	-,085	-,124
	Знч.(2-странно)	,189	,055
	N	241	241
Проблеми и трудности с родителите	Корелация на Пирсън	-,232	-,115
	Знч.(2-странно)	,000	,075
	N	240	240
Неразбирателства и трудности с колегите	Корелация на Пирсън	-,031	-,182
	Знч.(2-странно)	,633	,005
	N	242	242
Липсата на свободно време	Корелация на Пирсън	-,273	-,148
	Знч.(2-странно)	,000	,021
	N	243	243
Непотизъм в училище	Корелация на Пирсън	-,229	-,278
	Знч.(2-странно)	,000	,000
	N	242	242
Бюрокрацията и административната натовареност в училище	Корелация на Пирсън	-,262	-,179
	Знч.(2-странно)	,000	,005
	N	243	243

Усещането за подкрепа от по-опитните колеги е значим фактор за младите учители, защото по-опитните учители имат ценен опит и мъдрост, които могат да споделят с младите колеги. Тази обмяна на знания и умения помага на новите учители да се развиват професионално и да се справят със специфични предизвикателства, които срещат в професията. Освен това в един сплотен колектив колегите представляват подкрепа и помощ при справянето с ежедневните изисквания на учителската работа. Те могат да дадат съвети, да поделят ресурси и материали, както и да помогнат при създаването на подходящи учебни планове. Колегите могат да предоставят утешение и подкрепа, когато младите учители се сблъскат с трудности или разочарования. И тяхната подкрепа може да създаде позитивна и съпричастна работна атмосфера, която подпомага мотивацията и удовлетворението от професията. Това създава училищна общност, в която учителите се чувстват подкрепени и важни. Освен това подкрепата на колегите може да насърчи младите учители да участват в обучения, семинари и професионални развитие. Това подобрява качеството на тяхната преподавателска практика и ги прави по-ефективни и компетентни в училището.

С цел да се установи кои са най-значимите причини, заради които младите учители биха напуснали сферата на образование, бе направен многофакторен дисперсионен анализ по фактор „години стаж“.

Установи се, че статистически значим разлика има само по фактор „бюрокрация и административна натовареност в училище (F =3,780; p = 0,024) и по фактор „Прекалено голямо работно натоварване и стрес (F = 7,023; p = 0,001).

Фигура 1. Графика на вариативност на скала „бюрокрация и административна натовареност“ по фактор „Години стаж“

Същевременно, по-опитните учители може да се сблъскат с по-голяма наслоеност на административни задачи и бюрокрация просто поради вече натрупан стаж и присъствие в системата. С времето, когато ентусиазмът започне да отслабва, а административното натоварване се увеличава, по-опитните учители могат да се чувстват по-неудовлетворени и разочаровани от този аспект на работата им, което може да доведе до по-голяма вероятност за напускане на професията.

Фигура 2. Графика на вариативност на скала „прекалено голямо работно натоварване и стрес“ по фактор „години стаж“

На Фигура 2 се вижда сходна тенденция, както при Фигура 1. Току-що постъпилите на работа учители е по-малко вероятно да напуснат заради прекалено голямо работно натоварване и стрес, отколкото техните колеги с повече стаж. Освен ентусиазма и подкрепата, която получават от своите колеги, току-що назначените учители обикновено имат възможност да експериментират с различни образователни методи и подходи, които ги мотивират и им позволяват да се ангажират с учениците си. Това може да създаде по-позитивно образователно преживяване за тях и учениците, което помага да се намали стресът. Когато започват кариерата си, учителите се намират в процес на професионален растеж и усъвършенстване. Този процес на постоянно учене и развиване на умения.

Заключение

Изследването има редица ограничения. Получените резултати не ни дават основание да правим каквито и да е категорични заключения относно разглеждания проблем. Корелациите са ниски, но все пак значими и това ни дава основание да правим предположения. Административната тежест и прекалено голямото натоварване и стрес са основните фактори, които могат да накарат младите учители да вземат решение да напуснат сферата на образованието. Ето защо е важно да се предприемат адекватни мерки към облекчаване на учителската професия, а това на своя ред ще бъде предпоставка младите хора да изберат по-уверено учителската професия като кариера. Това е важно за поддържането на качествен кадър в образователната система и за осигуряване на стабилно образование за бъдещите поколения.

В същото време, е важно от страна на образователните институции и управлението на училищата да се грижат за условията на работа на учителите и да им предоставят необходимата подкрепа и признание, за да поддържат удовлетворението им от избора им за кариера като учители. Подкрепата от страна на ко-

легите и сплотеността на учителския колектив се явяват сериозен буфер за взимането на решение за отказване от учителската професия като кариера при младите хора.

References:

1. Aksu, M., Demir, C. E., Daloglu, A., Yildirim, S., & Kiraz, E. (2010). Who are the future teachers in Turkey? Characteristics of entering student teachers. International Journal of Educational Development, 30(1), 91 – 101
2. Mizova, B., Gospodinov, B., Peycheva-Forsayt, R., Petkova, I, Parvanova, Y. (2016). Problemi pred kvalifikatsiyata i podgotovkata na uchitelite prez pogleda na obrazovatelni menidzhari. V sb. „Mezhdunarodna nauchna konferentsia „Liderstvo i organizatsionno razvitie“ Kiten, str. 451 – 459
3. Sinclair, C., Dowson, M., & McInerney, D. M. (2006). Motivations to teach: Psychometric perspectives across the first semester of teacher education. Teachers College Record, 108(6), 1132
4. Moran, A., Kilpatrick, R., Abbott, L., Dallat, J. and McClune, B. (2001) Training to Teach: Motivating Factors and Implications for Recruitment, Evaluation and Research in Education, 15, 17 – 32
5. Balyer, A., & Özcan, K. (2014). Choosing teaching profession as a career: Students' reasons. International Education Studies, 7(5), 104
6. Barmby, P., & Coe, R. (2004). Evaluation of the repayment of teachers' loans scheme. London,, England: Department for Education and Skills
7. Petrov, Yu. (2023). Imat li pochva mladite uchiteli u nas?. V sayta na Sindikat KT „Podkrepa“: https://podkrepa.bg/
8. Kyriacou, C. and Coulthard, M. (2000). Undergraduates‟ Views of Teaching as a Career Choice, Journal of Education for Teaching, 26, 117 – 126
9. Perrachione, B. A., Rosser, V. J., & Petersen, G. J. (2008). Why Do They Stay? Elementary Teachers' Perceptions of Job Satisfaction and Retention. Professional Educator, 32(2)
10. Stockard, J., & Lehman, M. B. (2004). Influences on the satisfaction and retention of 1st-year teachers: The importance of effective school management. Educational Administration Quarterly, 40(5), 742 – 771
11. Hopkins, D., & Reynolds, D. (2001). The past, present and future of school improvement: Towards the third age. British educational research journal, 27(4), 459 – 475
12. Fullan, M. (2001). The new meaning of educational change. New York: Teachers College Press
13. Ingersoll, R. M., & Smith, T. M. (2004). Do teacher induction and mentoring matter?. NASSP bulletin, 88(638), 28–40
14. Smithers, A.G., & Robinson, P. (2003). Factors affecting teachers' decisions to leave the profession
15. Liu, X. S., & Ramsey, J. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the teacher follow-up survey in the United States for 2000–2001. Teaching and Teacher Education, 24(5), 1173 – 1184
16. Jones, N. (2002) The Tandem Project – Inspiring the Teacher: South West regional pilot programme 2001, Education Review, 15, 29 – 34
17. EURYDICE (2012) Teachers and School Heads Salaries and Allowances in Europe in 2011/2012
18. Boyd, D., Grossman, P., Ing, M., Lankford, H., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2011). The influence of school administrators on teacher retention decisions. American Educational Research Journal, 48(2), 303 – 333
19. Papart, J.P. (2003) La Santé des Enseignants et des Éducateurs de L'enseignement Primaire, Rapport à L'organisation du Travail. Versoix: Actions en santé publique. Available at: http://www.geneve.ch/primaire/corps_enseignant.html. Posleden dostap : avgust 2022