

## КЪМ ПРОБЛЕМА ЗА МОТИВАЦИЯТА НА БЪЛГАРСКИЯ УЧИТЕЛ

*Лидия Колева*

Най-важният ресурс за всяка организация са хората. Развитието и задържането на таланти служители е сред най-актуалните теми в управлението на човешките ресурси.

Днес, в условията на световна икономическа криза, важните хора могат да бъдат задържани само чрез високи възнаграждения, парични, или социални бонуси. Но дали можем да обобщим всички системни усилия в този процес в сферата на образованието? Процес, който стои на дневен ред не само поради непрестижността и ниското заплащане, статуса и самочувствието на българския учител, но и заради пряката връзка между професионалното представяне на ключовите фигури в дадена организация и крайните резултати от дейността ѝ.

И общественото мнение, и образователните нагласи се вписват в проблемната ситуация, която преживява страната ни. Никога досега стремежът към високо образование не е бил толкова подчертан. И никога досега изискванията за качествено образование не са били толкова силни.

Тази променена ситуация предявява качествено нови изисквания към дейността на училището и неговото ръководство. Защото образованието не може да предлага качествени услуги, без хората, работещи в него да са ангажирани и удовлетворени. Ръководителят трябва да разбира това и да поставя човешкия капитал във фокуса на всички политики, които налага.

В литературата проблемът за мотивацията е широко застъпен. Можем да обобщим накратко, че тя е... магия. Нужни са цели, мисия, възнаграждение, добра дума... но и малка доза магическа атмосфера, която да накара хората да работят заедно. Не може постигането на големи цели да не е обвързано с добро възнаграждение, както и не може материалните бонуси да компенсират добрата дума на ръководителя. Всички елементи трябва да бъдат балансирани по такъв начин, че служителите да са доволни,

а работодателят да постига големи успехи на пазара. Точно това най-много мотивира служителите – собственото усещане за удовлетворение заедно с постигнатите резултати от организацията. Личната удовлетвореност, че работиш за организация, която се ползва с добро име в обществото и с висок кредит на доверие в служителите си.

В историята на нашия народ учителят се е утвърдил като личност, от която се учат малки и големи. И днес е така, макар и вече да му се налага непрестанно да се учи, за да учи. Да обогатява своя опит, за да го предава на другите, да следи за новостите, за да бъде техен носител. Дали обаче му е леко, когато динамиката на съвременното налага появата на нови престижни професии? И дали фактът, че учителят престана да бъде универсалният специалист (освен в собствената си професионална ниша), продължава да го мотивира в ежедневието му?

Кое е онова, което му дава сили да оцелява, да се чувства необходим, значим, издръжлив и всеотдаен, самоуверен?

Точно това своеобразие от независещи от учителството обстоятелства ни провокира да изследваме неговата мотивация. Доколко е мотивиран българският учител в съвременните условия? Какви са предизвикателствата пред ръководителите – дали системата на образованието е организирана на съвременно равнище, отговарящо на изискванията на социалните и икономическите закони. Дали се съобразяват с потребностите и изискванията както и на работещите в него, така и на потребителите, като се стремят да ги задоволят напълно?

Провокирани от тези мисли, проведохме анкета в две начални и едно средно великотърновски училища, водени от интерес към спецификата на управленския процес, който трябва да създаде условия за високо качество на всички видове дейности. Проучихме мненията на 83 учители. Тук са изложени въпросите от анкетата и получените отговори като брой и процент както следва – ОУ „ П. Р. Славейков ” – 19 анкетирани, ОУ „ Бачо Киро ” – 21, СОУ ”Емилиян Станев” – 31, ЦДГ „Ивайло” – 12 анкетирани. На въпроса – „Кое ви мотивира днес при изпълнението на ежедневните ви професионални задължения”, анкетираните посочиха следните факти:

1. Професионализъм, любов към професията –	25	30,5%
2. Собствено мислене, педагогическо творчество –	19	21,8%
3. Възможност да упражнявам любимата професия –	12	14,9%
4. Квалификация –	10	12,2%
5. Резултати от професионалната дейност –	6	7,6%
6. Лични качества, авторитет –	5	6,2%
7. Педагогически способности –	4	2,8%
8. Работа в екип/колектив –	2	2%

С помощта на тези отговори е възможно частично характеризане на облика на учителските колективи само по показател „мотивиране”. Но чрез него всъщност на анализ се подлага много важен елемент на трудовата нагласа на изследваните лица, както и личностната им нагласа към отчитане на съвременните условия.

Безспорно, на базата на това непреставително, пилотно проучване се получават недостатъчно надеждни резултати, подлежащи на по-обстойна проверка. Но и на този изследователски етап те са достатъчно показателни, за да заслужават коментар:

Забелязва се, че „самосъжалението” не е водеща черта в живота и труда на учителя. За да бъде мотивиран, той трябва да се реализира. Самочувствието идва от неговите способности, творческа свобода, резултати от професионалната дейност. Оправдано е самочувствието на учителя-специалист. Онова, което не е посочено в отговорите е създаването и организирането на добра работна среда. Смушаващи са резултатите и по отношение на ниския коефициент на фактора екипна работа.

Добрите взаимоотношения в работещия колектив са едно от условията за гарантиране високо качество на извършваната работа (1). Една организация е толкова по-успешна, колкото екипът и е по-добър от останалите. Този факт е добре известен на управляващите, защото е доказано, че направените инвестиции в екипното обучение се възвръщат многократно и за двете страни – управляващи и управлявани, като не могат да се измерят с пари, а с нещо повече – взаимно доверие. Защото, както отбелязва Й. Илиев „потенциалът на хората, дори в сложни кризисни периоди,

може и трябва да бъде позитивно оползотворяван – в интерес на фирмата и в интерес на самите хора” (3).

Съвсем наскоро Hewitt направиха изследване, което доказва, че силно мотивираните служители не винаги са гаранция за висок успех.

Често можем да видим хора, които са силно мотивирани, дават най-доброто от себе си, но пазарът и конюктурата са лоши и съответната организация не може да постигне желаните резултати. Открита е много по-пряка връзка на ангажираността на екипа с успеха на организацията (5).

В заключение можем да обобщим:

Училищното ръководство, и най-вече мениджърът, макар и свързхнатоварени от сложни текущи проблеми, трябва да овладеят и прилагат мотивационните механизми в управлението на човешките ресурси, за да дават шанс и възможности на своя персонал чрез труда и трудовата си дейност да удовлетворяват във все по-голяма степен своите потребности. За да предлагаш образователни услуги е необходимо клиентите и потребителите да са винаги доволни. Това може да се случи само когато служителите дават най-доброто от себе си и разбират причините. Ето защо успехът е невъзможен без силно ангажирани хора.

## ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

1. *Василев, В.* Психологически основи на управлението. Пловдив, 2001.
2. *Даскалов, Н.* Бизнеспсихологията – големият шанс на фирмите. В. Търново, 1992.
3. *Илиев, Й.* Управление на човешките ресурси. В. Търново, 2005.
4. *Рамчев, К.* Психология на управлението. ВСУ, Варна, 2002.
5. *Gordon, J.* Organizational Behavior. Boston, 1993.

КЪМ ПРОБЛЕМА ЗА МОТИВАЦИЯТА  
НА БЪЛГАРСКИЯ УЧИТЕЛ

ЛИДИЯ КОЛЕВА

Резюме

Образованието днес не може да предлага качествени услуги, без хората, работещи в него да са ангажирани и удовлетворени. Доколко е мотивиран в съвременните условия българският учител. Какви са предизвикателствата пред съвременните ръководители в сферата на Образованието.

TOWARDS THE PROBLEM OF BULGARIAN  
TEACHERS' MOTIVATION

LIDIYA KOLEVA

Summary

Education today cannot offer high quality services, if people working in this sphere are not busy and satisfied. To what extend are Bulgarian teachers motivated to work in today's (living) conditions. What challenges do today's leaders in the Education sphere meet.