



Научно-исследовательский журнал «Педагогическое образование» / *Pedagogical Education*

<https://po-journal.ru>

2025, Том 6, № 6 / 2025, Vol. 6, Iss. 6 <https://po-journal.ru/archives/category/publications>

Научная статья / *Original article*

Шифр научной специальности: 5.8.2. Теория и методика обучения и воспитания (по областям и уровням образования) (педагогические науки)

УДК 331.101.8

## К вопросу об актуальных методах мотивации педагогической деятельности в системе высшей школы

<sup>1</sup> Аквазба Е.О.,

<sup>1</sup> Медведев П.С.,

<sup>1</sup> Тюменский индустриальный университет

**Аннотация:** интерес к проблеме мотивации педагогической деятельности остается устойчивым на протяжении последних десятилетий, что обусловлено актуальностью данной проблемы и мерой воздействия на результаты образовательного процесса и в целом на качество образования.

Наиболее распространенными методами анализа реальной ситуации в образовательных организациях может выступать анкетирование преподавателей для выявления мотивирующих и демотивирующих факторов. Анализ статистических данных по публикационной активности, если речь идет о системе высшего образования, участии в грантовой деятельности и в целом удовлетворенностью работой. Использование методов экспертной оценки и сравнительного анализа.

Выявлены основные факторы мотивации (среди которых возможности профессионального роста, удовлетворенность заработной платой, признание достижений, интерес к преподаваемой дисциплине и качество взаимодействия с коллегами и студентами) и обсуждается влияние административных и организационных факторов на мотивацию.

Для повышения мотивации преподавателей необходимо создать условия для профессионального развития, обеспечить достойную оплату труда, разработать систему поощрения достижений, стимулировать научную деятельность и улучшить организацию учебного процесса с ориентацией на возможности конкретной образовательной организации.

**Ключевые слова:** мотивация, педагогическая деятельность, педагог, образование, социокультурные изменения, внутренние мотивы, внешние стимулы

**Для цитирования:** Аквазба Е.О., Медведев П.С. К вопросу об актуальных методах мотивации педагогической деятельности в системе высшей школы // Педагогическое образование. 2025. Том 6. № 6. С. 296 – 302.

Поступила в редакцию: 11 апреля 2025 г.; Одобрена после рецензирования: 10 мая 2025 г.; Принята к публикации: 10 июня 2025 г.

## On the issue of current methods of motivation of pedagogical activity in the higher school system

<sup>1</sup> Akvazba E.O.,

<sup>1</sup> Medvedev P.S.,

<sup>1</sup> Industrial University of Tyumen

**Abstract:** interest in the problem of motivation of pedagogical activity has remained stable over the past decades, due to the potential of this problem in terms of its impact on the results of the educational process, in particular, and on the quality of education in general.

The most common methods of analyzing the real situation in educational organizations can be a survey of teachers to identify motivating and demotivating factors. Analysis of statistical data on publication activity, when it comes to the higher education system, as well as participation in grant activities, and overall job satisfaction. The use of expert assessment and comparative analysis methods.

The main motivation factors are identified (including opportunities for professional growth, salary satisfaction, recognition of achievements, interest in the discipline taught and the quality of interaction with colleagues and students) and the influence of administrative and organizational factors on motivation is discussed.

In order to increase the motivation of teachers, it is necessary to create conditions for professional development, ensure decent pay, develop a system for encouraging achievements, stimulate scientific activity and improve the organization of the educational process, focusing on the capabilities of a particular educational organization.

**Keywords:** motivation, pedagogical activity, teacher, education, socio-cultural changes, internal motives, external incentives

**For citation:** Akvazba E.O., Medvedev P.S. On the issue of current methods of motivation of pedagogical activity in the higher school system. Pedagogical Education. 2025. 6 (6). P. 296 – 302.

The article was submitted: April 11, 2025; Approved after reviewing: May 10, 2025; Accepted for publication: June 10, 2025.

### Введение

Современные условия развития общества, характеризующиеся стремительными социокультурными изменениями, усложнением образовательных задач, повышением требований к профессиональным компетенциям педагога, требуют углубленного понимания механизмов мотивации и разработки эффективных стратегий её поддержания. Проблема мотивации педагогической деятельности является одной из ключевых в современной педагогической науке и практике [1]. От уровня мотивации педагогов напрямую зависит качество образования, успешность обучения и воспитания подрастающего поколения [2]. В научной литературе мотивация рассматривается как совокупность побуждений, определяющих активность человека и направленность его деятельности. Существуют различные теоретические подходы к объяснению мотивации, включая теории потребностей (А. Маслоу, К. Альдерфер) [3], когнитивные теории (В. Врум, Дж. Аткинсон) [7], теории самодетерминации (Э. Деси, Р. Райан) [5] и другие.

Применительно к педагогической деятельности мотивация может быть разделена на внутреннюю и внешнюю [8]. Внутренняя мотивация обусловлена интересом к самой профессии, удовлетворением от процесса преподавания, чувством профессиональной самореализации и возможностью внести вклад в развитие личности учеников. Внешняя мотивация связана с материальным вознаграждением, социальным статусом, возможностью карьерного роста и другими внешними стимулами.

Исследования показывают, что внутренняя мотивация является более устойчивой и позитивно влияет на эффективность педагогической деятельности. Однако в реальной практике обе формы мотивации взаимодействуют и влияют на поведение педагога.

Несмотря на значительное количество исследований, проблема мотивации педагогической деятельности остается актуальной и требует дальнейшего изучения в контексте современной ситуации.

В настоящее время педагоги сталкиваются с рядом вызовов, оказывающих существенное влияние на мотивацию. К ним можно отнести следующее.

Повышенные требования к профессиональным компетенциям [9]. Современный педагог должен обладать не только глубокими знаниями в своей предметной области, но и владеть современными образовательными технологиями, уметь работать с детьми с разными образовательными потребностями, развивать их критическое мышление и творческие способности.

Мотивированный педагог – это увлеченный, инициативный, творческий профессионал, способный вдохновлять учеников на достижение высоких результатов. В связи с этим вопрос о методах мотивации педагогической деятельности приобретает особую остроту.

Целью нашего теоретико-методологического изыскания является систематизация и анализ существующих методов мотивации педагогической деятельности, а также выявление их потенциала и ограничений в контексте современной образовательной практики.

Управление мотивацией педагогической деятельности в системе высшего образования, на наш взгляд, является сложной и многогранной задачей, требующей учета специфических особенностей вузовской среды и профессиональной деятельности преподавателей. Преподаватели вузов, в отличие от педагогов общеобразова-

вательных учреждений, не только обучают студентов, но и занимаются научной деятельностью, участвуют в административном управлении, развивают собственные методики и, как правило, имеют более высокую степень академической свободы. Управление их мотивацией требует деликатного подхода, учитывающего их интеллектуальный потенциал, стремление к самореализации и потребность в признании.

### **Материалы и методы исследований**

Мотивация педагогической деятельности представляет собой сложный многофакторный феномен, обусловленный как внутренними потребностями и ценностями педагога, так и внешними стимулами, предоставляемыми образовательной организацией и обществом.

В основе понимания мотивации лежат различные психологические теории [5], среди которых особое значение имеют следующие.

Теория потребностей А. Маслоу предполагает удовлетворение потребностей педагога, начиная с базовых (безопасность, физиологические потребности) и заканчивая потребностью в самореализации и признании [10].

Теория двух факторов Ф. Герцберга выделяет «гигиенические факторы» (условия труда, зарплата) и «мотиваторы» (достижения, признание, ответственность), влияющие на удовлетворенность и мотивацию [4].

Теория ожидания В. Врума основана на утверждении, что мотивация определяется ожиданием успеха, ценностью вознаграждения и уверенностью в возможности его получения [6].

Теория справедливости Дж. Адамса указывает на важность восприятия справедливого отношения к педагогу в сравнении с другими сотрудниками.

Теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана акцентирует внимание на важности автономии, компетентности и связанности в профессиональной деятельности для поддержания внутренней мотивации.

Понимание этих теоретических основ позволяет более осознанно подходить к разработке и применению методов мотивации в образовательной среде.

Для проведения исследования необходимо подобрать ряд методов. Например, среди наиболее эффективных могут быть следующие.

Анкеты для преподавателей помогут выявить доминирующие мотивы, степень удовлетворенности различными аспектами работы (заработная плата, условия труда, профессиональный рост, отношения с коллегами и студентами, признание достижений), оценки влияния административных факторов и личных ценностей на мотивацию. Анкеты могут содержать как закрытые вопросы (с вариантами ответов), так и открытые вопросы для получения более развернутых ответов.

Интервью с преподавателями, как правило, проводятся для углубленного понимания мотивов и причин, влияющих на уровень мотивации. Используются полуструктурированные интервью, позволяющие свободно обсуждать вопросы, но сохраняющие общую структуру.

Анализ статистических данных предполагает, что будут использоваться данные о публикационной активности преподавателей (количество статей, монографий, участие в конференциях), участии в грантах и исследовательских проектах, преподавательской нагрузке, повышении квалификации, продвижении по карьерной лестнице, а также данные об оттоке кадров (текучести) и заболеваемости.

Контент-анализ документов университета. Традиционно анализируются внутренние нормативные акты, положения, стратегии развития, касающиеся кадровой политики, системы оплаты труда, поощрения и стимулирования преподавателей.

Сравнительный анализ, или вторичный анализ, предполагает сопоставление полученных результатов с результатами аналогичных исследований, проведенных в других вузах или регионах, для выявления общих тенденций и особенностей.

### **Результаты и обсуждения**

Мотивация педагогической деятельности является сложным и многогранным феноменом, который определяет направленность, интенсивность и устойчивость усилий педагога в процессе обучения и воспитания. Понимание сущности и структуры этой мотивации имеет принципиальное значение для повышения эффективности педагогической работы, профессионального роста и удовлетворенности от своей деятельности.

Мы обнаружили ряд проблем, которые требуют решения как в масштабе всей системы образования, так и для конкретной образовательной организации, т.е. локально. Например, административно-управленческие команды и непосредственно педагоги-практики сталкиваются с проблемой профессионального выгорания. Разработка программ профилактики профессионального выгорания могла бы стать превентивной мерой в решении этой проблемы и профилактическим фактором в решении проблемы мотивации. Необходимо обу-

чать педагогов техникам саморегуляции, управления стрессом и эмоциональной устойчивости, а также создавать условия для психологической поддержки и консультирования.

Так же значимы исследования влияния социокультурных изменений на мотивацию педагогов. Необходимо изучать, как изменение ценностей, установок и потребностей современного поколения учеников влияет на мотивацию педагогов и какие адаптивные стратегии они используют в своей работе.

Итак, в решении проблемы мотивации значима индивидуализация и персонификация, следовательно, необходимо учитывать индивидуальные особенности каждого педагога, его потребности, интересы и ценности при разработке мотивационных программ.

В общем виде, мотивация – это совокупность внутренних и внешних факторов, побуждающих человека к деятельности и определяющих ее цели. В контексте педагогической деятельности мотивация представляет собой систему мотивов, потребностей, целей, убеждений и ценностей, которые побуждают педагога к выполнению своих профессиональных обязанностей, самосовершенствованию и достижению высоких результатов в обучении и воспитании.

Важно понимать, что мотивация не является статичным свойством личности, а представляет собой динамический процесс, который изменяется под влиянием различных факторов: опыта, социальных условий, личностных характеристик, изменений в образовательной системе.

Рассматривая мотивацию педагогической деятельности в качестве сложной системы, можно выделить ряд ее ключевых характеристик, определяющих ее сущность.

Иерархичность и многокомпонентность. Мотивация педагога включает в себя множество мотивов, расположенных на различных уровнях иерархии. На вершине могут находиться очень значимые мотивы, такие как стремление к самореализации, общественная значимость профессии, любовь к детям. Ниже располагаются инструментальные мотивы, связанные с материальным благополучием, карьерным ростом, статусом. Эффективная педагогическая деятельность предполагает гармоничное сочетание мотивов различных уровней.

Внутренняя и внешняя детерминация. Мотивация педагога формируется под воздействием как внутренних, так и внешних факторов. Внутренние факторы включают в себя личностные качества (интересы, способности, ценности), потребность в самореализации и профессиональном росте. Внешние факторы включают в себя социальные условия, систему стимулирования, взаимоотношения в коллективе, поддержку со стороны руководства и родителей. Оптимальная мотивация возникает при гармоничном сочетании внутренних и внешних побудителей.

Содержательная и динамическая составляющие. Содержательная составляющая отражает направленность мотивации, т.е. на что именно направлены усилия педагога (например, на повышение успеваемости учеников, на разработку инновационных методик, на профессиональное самосовершенствование). Динамическая составляющая отражает силу и устойчивость мотивации, т.е. насколько интенсивно и продолжительно педагог стремится к достижению поставленных целей.

Сознательность и осознанность. Педагог может осознавать свои мотивы и цели, что позволяет ему целенаправленно управлять своей деятельностью. Однако существуют и неосознаваемые мотивы, которые также влияют на поведение, например, потребность в признании, страх неудачи и т.д.

Профессиональная направленность. Мотивация педагогической деятельности связана с профессиональными ценностями и идеалами. Педагог, обладающий высокой профессиональной направленностью, воспринимает свою работу как призвание, стремится к постоянному совершенствованию, испытывает удовлетворение от успехов своих учеников.

Итак, высокая мотивация педагога является необходимым условием успешной педагогической деятельности, поскольку мотивированный педагог проявляет творческий подход к работе, разрабатывает и внедряет инновационные методы обучения; устанавливает доверительные отношения с учениками и создает благоприятную атмосферу на занятии; постоянно совершенствует свои знания и навыки, повышает свою квалификацию; достигает высоких результатов в обучении и воспитании; испытывает удовлетворение от своей работы и стремится к профессиональному росту.

Эффективность различных методов мотивации может существенно различаться в зависимости от индивидуальных особенностей педагога, его профессионального стажа, типа образовательной организации и общей социально-экономической ситуации.

Материальная мотивация является важным фактором, но не всегда достаточным. Неудовлетворенность материальным вознаграждением может снижать мотивацию, но высокая зарплата не гарантирует высокой эффективности работы, если отсутствуют другие факторы, такие как интерес к работе, признание и возможности для самореализации.

Нематериальная мотивация играет все более важную роль в современных условиях. Признание заслуг, возможность профессионального роста, благоприятный психологический климат и автономия в работе могут оказывать более сильное влияние на мотивацию, чем материальные стимулы.

Внутренняя мотивация является наиболее устойчивой и эффективной. Педагоги, движимые внутренним интересом и ценностями, проявляют большую инициативу, творческий подход и демонстрируют ответственное отношение к своей работе.

Для повышения эффективности системы мотивации педагогической деятельности необходимо соблюдение ряда условий.

Учитывать индивидуальные потребности и особенности педагогов (разрабатывать индивидуальные планы развития, предоставлять возможности для выбора направлений повышения квалификации и видов деятельности).

Сочетать материальные и нематериальные методы мотивации (обеспечивать достойную оплату труда, предоставлять социальные льготы и одновременно создавать благоприятные условия для профессионального роста, признания и самореализации).

Развивать внутреннюю мотивацию (поощрять интерес к предмету преподавания, создавать условия для творческой работы, вовлекать педагогов в принятие решений).

Создавать благоприятный психологический климат, формировать поддерживающую и доверительную атмосферу в коллективе, снижать уровень стресса и конфликтов.

Обеспечивать прозрачность и справедливость системы мотивации (четко определять критерии оценки работы педагогов и распределения вознаграждений, предоставлять возможность обратной связи и апелляции).

Регулярно анализировать и совершенствовать систему мотивации (отслеживать эффективность применяемых методов, учитывать изменения в потребностях и ожиданиях педагогов).

Прежде чем рассматривать процесс управления мотивацией, важно выделить ключевые характеристики педагогической деятельности в системе высшей школы, определяющие ее специфику. К ним относят следующие.

Двойственность задач. Преподаватели вузов сочетают преподавательскую и научно-исследовательскую деятельность, что предъявляет высокие требования к их квалификации и требует эффективного распределения времени и ресурсов.

Высокий уровень автономии. Преподаватели обладают значительной академической свободой в выборе методов обучения, тематики исследований и форм взаимодействия со студентами.

Требовательность к профессиональной компетентности. Преподаватели должны обладать глубокими знаниями в своей предметной области, владеть современными педагогическими технологиями и постоянно повышать свою квалификацию.

Конкуренция. Преподаватели конкурируют за гранты, публикации, признание коллег и студентов, что стимулирует их развиваться и совершенствоваться.

Многообразие ролей. Преподаватели выполняют различные роли: преподавателя, исследователя, научного руководителя, консультанта, эксперта, администратора.

Возрастающая роль цифровых технологий. Активное внедрение цифровых технологий в образовательный процесс требует от преподавателей освоения новых компетенций и адаптации к изменяющимся условиям обучения.

Управление мотивацией педагогической деятельности в высшей школе отличается от управления мотивацией в других сферах деятельности, в частности, следующими аспектами.

Акцент на внутренней мотивации. В силу высокого уровня интеллектуального развития и профессиональной зрелости преподавателей ключевую роль играет внутренняя мотивация, связанная с интересом к предмету, удовлетворением от процесса обучения и потребностью в самореализации. Внешние стимулы, такие как заработная плата и премии, важны, но не всегда являются определяющими.

Индивидуальный подход. Управление мотивацией требует индивидуального подхода к каждому преподавателю, учитывающего его потребности, интересы, карьерные цели и личностные особенности.

Опора на партнерские отношения. Важно строить отношения с преподавателями на основе партнерства, уважения и доверия, вовлекать их в процесс принятия решений, касающихся образовательной и научной деятельности вуза.

Создание благоприятной среды для творчества и инноваций. Необходимо создавать условия, стимулирующие преподавателей к разработке новых методик обучения, проведению инновационных исследований и внедрению передовых технологий в образовательный процесс.

Развитие системы оценки качества работы преподавателей. Необходимо разрабатывать и внедрять объективные и прозрачные системы оценки качества работы преподавателей, учитывающие различные аспекты их деятельности (преподавание, научные исследования, методическая работа, участие в жизни вуза).

В управлении мотивацией педагогической деятельностью в высшей школе могут быть использованы различные методы, которые можно классифицировать по следующим критериям:

1. Методы организационно-административного воздействия.

Определение целей и задач. Четкая формулировка целей и задач, стоящих перед преподавателями, позволяет им осознавать свою роль в образовательном процессе и направлять усилия на достижение конкретных результатов.

Разработка должностных инструкций и положений. Должностные инструкции и положения, регламентирующие деятельность преподавателей, должны быть четкими, понятными и справедливыми, учитывающими их профессиональные обязанности и права.

Развитая корпоративная культура, характеризующаяся ценностями сотрудничества, инноваций, профессионализма и ответственности, создает благоприятную среду для мотивации педагогической деятельности.

Финансовое обеспечение. Достаточное финансовое обеспечение вуза позволяет создавать условия для достойной оплаты труда, профессионального развития и признания достижений преподавателей.

Информационная прозрачность. Обеспечение информационной прозрачности в вузе, предоставление преподавателям доступа к информации о планах, задачах и результатах работы способствует повышению их осведомленности и вовлеченности в жизнь вуза.

Постоянное совершенствование системы управления. Необходимость постоянного совершенствования системы управления мотивацией, учета изменений во внешней среде и потребностей преподавателей обеспечивает ее соответствие современным требованиям.

### Выводы

Комплексное применение различных методов мотивации, учитывающих индивидуальные потребности и особенности педагогов, а также создание благоприятной образовательной среды, способствуют развитию внутренней мотивации и повышению профессиональной удовлетворенности. В условиях современных вызовов, стоящих перед системой образования, необходимо постоянно совершенствовать систему мотивации, обеспечивая привлечение, удержание и развитие квалифицированных и мотивированных педагогических кадров.

Важно помнить о том, что мотивация педагогической деятельности является ключевым фактором повышения качества образования и эффективности работы педагогов. Управление мотивацией педагогической деятельности в системе высшего образования – сложный и многогранный процесс, требующий учета особенностей вузовской среды и профессиональной деятельности преподавателей. Эффективное управление мотивацией способствует повышению качества образования, развитию научной деятельности и укреплению имиджа вуза. Ключевыми факторами успеха являются создание благоприятной рабочей среды, обеспечение достойной оплаты труда, предоставление возможностей для профессионального развития, признание и поощрение достижений преподавателей, а также индивидуальный подход к каждому члену коллектива. Постоянное совершенствование системы управления мотивацией, основанное на анализе лучших практик и учете изменений во внешней среде, является необходимым условием для обеспечения конкурентоспособности и устойчивого развития вуза.

### Список источников

1. Алексеева Т.Э. Мотивация профессионально-педагогической деятельности педагога – акмеологический подход // Вестник Тверского государственного университета. 2009. № 3. С. 119 – 128.
2. Асадуллин С.Х. Мотивация поведения и формирование личности: монография. М.: Наука, 2006. 158 с.
3. Битюкова С.С. Совершенствование системы мотивации персонала // Молодой ученый. 2019. № 15. С. 187 – 190.
4. Бойнани А. Влияние мотивации персонала на эффективность деятельности предприятия // Human Progress. 2021. № 1. С. 1 – 11.
5. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. М.: МГУ, 1990. 288 с.
6. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. Санкт-Петербург: Питер, 2002. 512 с.
7. Кондратенко Н.О., Волкова М.В., Магомедова М.А. Зарубежный опыт использования системы мотивации и стимулирования персонала организации // БИ. 2019. № 12. С. 414 – 420.

8. Воробьева М.А., Дворникова М.Ю., Журавлёва Е.С., Терещенко К.В. Особенности трудовой мотивации сотрудников образовательных организаций // Педагогическое образование в России. 2018. № 5. С. 1 – 7.
9. Поливанова Г.Л. Мотивация трудовой деятельности педагогов в образовательных организациях. Нижний Новгород, 2015. 70 с.
10. Соболевская А.А. Мотивация и стимулирование труда в условиях глобализации. М.: ИМЭМО РАН, 2004. 191 с.

### References

1. Alekseeva T.E. Motivation of professional and pedagogical activity of a teacher - acmeological approach. Bulletin of Tver State University. 2009. No. 3. P. 119 – 128.
2. Asadullin S.Kh. Motivation of behavior and personality formation: monograph. Moscow: Science, 2006. 158 p.
3. Bitukova S.S. Improving the personnel motivation system. Young scientist. 2019. No. 15. P. 187 – 190.
4. Boinani A. The influence of personnel motivation on the efficiency of the enterprise. Human Progress. 2021. No. 1. P. 1 – 11.
5. Vilyunas V.K. Psychological mechanisms of human motivation. Moscow: Moscow State University, 1990. 288 p.
6. Ilyin E.P. Motivation and motives. St. Petersburg: Piter, 2002. 512 p.
7. Kondratenko N.O., Volkova M.V., Magomedova M.A. Foreign experience in using the system of motivation and incentives for the organization's personnel. BI. 2019. No. 12. P. 414 – 420.
8. Vorobyova M.A., Dvornikova M.Yu., Zhuravleva E.S., Tereshchenko K.V. Features of labor motivation of employees of educational organizations. Pedagogical education in Russia. 2018. No. 5. P. 1 – 7.
9. Polivanova G.L. Motivation of labor activity of teachers in educational organizations. Nizhny Novgorod, 2015. 70 p.
10. Sobolevskaya A.A. Motivation and stimulation of labor in the context of globalization. Moscow: IMEMO RAS, 2004. 191 p.

### Информация об авторах

Аквазба Е.О., кандидат филологических наук, доцент, кафедра межкультурной коммуникации, кафедра маркетинга и муниципального управления, ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет», [akvazbaeo@tyuiu.ru](mailto:akvazbaeo@tyuiu.ru)

Медведев П.С., кандидат педагогических наук, доцент, кафедра межкультурной коммуникации, кафедра маркетинга и муниципального управления, ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет», [madvedevps@tyuiu.ru](mailto:madvedevps@tyuiu.ru)

© Аквазба Е.О., Медведев П.С., 2025

---