

Е.Н. Конюхова

---

## МОТИВАЦИОННО-СТИМУЛИРУЮЩИЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

---

**Аннотация.** В статье рассматривается мотивационно-стимулирующий компонент феномена профессиональной устойчивости преподавателя высшей школы. Представлены результаты диагностики сформированности мотивации к профессиональной деятельности в условиях неопределенности. Показано, что мотивационно-стимулирующий компонент профессиональной устойчивости преподавателей высшей школы напрямую влияет на качественное выполнение ими профессиональных обязанностей, сохранение у них интереса и стремления к саморазвитию даже в условиях неопределенности.

**Ключевые слова:** профессиональная устойчивость, мотивационно-стимулирующий компонент, ситуации неопределенности, преподаватель высшей школы.

E.N. Konyukhova

---

## MOTIVATIONAL AND STIMULATING COMPONENT OF PROFESSIONAL STABILITY OF UNIVERSITY TEACHER

---

**Abstract.** The article considers motivational and stimulating component of the phenomenon of university teacher's professional stability. The results of the diagnostics of the motivation for professional activity formation in conditions of uncertainty are presented. The author shows that the motivational and stimulating component of professional stability of university teachers directly affects the quality of performing their professional duties, helps to sustain the interest and desire for self-development even in conditions of uncertainty.

**Keywords:** professional stability, motivational and stimulating component, situations of uncertainty, university teacher.

В опубликованных ранее работах<sup>1</sup> мы акцентировали свое внимание, что в нынешней реальности не представляется возмож-

ным успешно выполнять профессиональные обязанности, сохраняя интерес к работе и стремление развивать свои компетенции,

---

<sup>1</sup> Конюхова Е.Н. Когнитивно-содержательный компонент профессиональной устойчивости преподавателя высшей школы // Вестник Российского нового университета. Серия: Человек в современном мире. 2024. № 1. С. 15–26. EDN JLNQNB. DOI: 10.18137/RNU.V925X.24.01.P.015; Конюхова Е.Н. Профессиональная устойчивость преподавателя вуза: проблемы и способы профилактики // Стратегия развития образования для будущего России : Материалы Международной научно-практической конференции, приуроченной к Году педагога и наставника в Российской Федерации. Владимир, 16–17 марта 2023 г. Ч. 1. Владимир : Владимирский институт развития образования имени А.И. Новиковой, 2023. С. 284–290. EDN ISCQZX; Конюхова Е.Н., Подымов Н.А. Ситуации неопределенности как вызов в деятельности преподавателя // Образование и педагогическая наука в XXI веке: теоретические и практические аспекты исследований : Сборник трудов IV Всероссийской межвузовской научно-практической конференции. Москва, 11 декабря 2021 года. М. : Российский новый университет, 2022. С. 144–147. EDN NKFZPU.

**Конохова Екатерина Николаевна**

аспирант кафедры психологии образования Института педагогики и психологии, Московский педагогический государственный университет, Москва. Сфера научных интересов: педагогика высшей школы, проблема профессиональной устойчивости преподавателей высшей школы. Автор восьми опубликованных научных работ. ORCID: 0009-0002-4746-6812.

Электронный адрес: [konyuhovakatkat@mail.ru](mailto:konyuhovakatkat@mail.ru)

не обладая достаточно высоким уровнем сформированности профессиональной устойчивости.

Профессиональная устойчивость преподавателей высшей школы играет одну из ключевых ролей в преодолении ситуаций неопределенности, которые возникают из-за изменений в образовательной среде, обусловленных вызовами современности, реформированием, введением новых технологий.

Одним из компонентов профессиональной устойчивости является *мотивационно-стимулирующий*, рассмотренный во многих работах отечественных исследователей, изучающих профессиональное развитие специалистов.

Стоит отметить, что значительный вклад в разработку понятия мотивации и основу ее современного понимания внесли А.Г. Асмолов [1], А.Н. Леонтьев [2], С.Л. Рубинштейн [3], которые связывали её с деятельностью, потребностями и личностными целями.

В своем исследовании В.В. Гузь отмечает, что «успех любой деятельности зависит от уровня мотивации» [4, с. 22]. Безусловно, мотивация является внутренним двигателем человека, определяющим его активность и направленность на достижение цели. Мотивация помогает выбирать цель и направление деятельности, степень интенсивности усилий в достижении цели, формирует интерес к деятельности и способствует глу-

бокой вовлеченности, повышает качество выполнения работы, помогает сохранять настойчивость в преодолении препятствий. А главное, что в условиях неопределенности, мотивация служит важным фактором, позволяющим человеку не сдаваться и продолжать движение к цели.

Обращаясь к мотивационно-стимулирующему компоненту профессиональной устойчивости, отметим, что А.К. Маркова [5] утверждает, что он поддерживает интерес к деятельности и помогает успешно справляться с профессиональными трудностями, а Е.Ф. Зеер подчеркивает важность внутренней мотивации для поддержания устойчивости в условиях изменяющихся требований к профессии [6]. Мы солидарны с этой позицией и в контексте профессиональной деятельности выделяем внутренние мотивационные факторы (личные цели, интерес к профессии, желание самореализоваться и развиваться, стремление к успехам и достижениям) и внешние стимулы (вознаграждения, признание коллег, карьерный рост, материальные поощрения). Стимулы могут усиливать мотивацию и поддерживать преподавателя в условиях стресса и преодоления ситуаций неопределенности.

Таким образом, мотивационно-стимулирующий компонент профессиональной устойчивости «характеризуется степенью осознания ценности и позитивного отношения к профессиональной деятельности педагога, мотивами развития профессионально

значимых качеств, степенью удовлетворенности профессиональной деятельности» [7, с. 98].

Для исследования уровня сформированности мотивационно-стимулирующего компонента профессиональной устойчивости преподавателей высшей школы нами была разработана авторская анкета, состоящая из 19 вопросов, и проведена диагностика 80 преподавателей высшей школы из разных городов России в возрасте от 22 до 73 лет, среди которых 75 % женщин. Стаж преподавательской деятельности респондентов – от одного года до 50 лет.

На первом этапе были исследованы внутренние мотивационные факторы. На вопрос: «Осознаете ли Вы значимость выбранной профессии?» – 83,9 % преподавателей отвечают «да», настойчивость в достижении профессиональных успехов отмечают 90 % опрошенных. Эти два важных аспекта поддерживают преподавателей на их профессиональном пути, делают их более продуктивными, устойчивыми и удовлетворенными.

Далее нам было важно изучить стремление преподавателей к профессионально-

му развитию. На вопрос: «Желаете ли Вы развиваться в своей профессии даже при возникновении ситуаций неопределенности?» – 80 % преподавателей отвечают «да», а 18 % – «скорее да, чем нет» (Рисунок 1), среди респондентов 87,5 % желают заниматься научно-исследовательской деятельностью, а 73,2 % увлечены проведением занятий. Отметим, что стремление к научной и профессиональной деятельности, а также желание регулярно проводить занятия способствуют поддержанию профессиональной устойчивости преподавателей, делают их более гибкими, уверенными в своих силах и способными к долгосрочной успешной работе.

На вопрос: «Вас увлекает то, чем Вы занимаетесь, даже при возникновении трудностей?» – 73,2 % преподавателей дают утвердительный ответ, а на вопрос: «Удается ли успешно планировать профессиональную деятельность?» – 30,4 % преподавателей отвечают «да», 46,4 % – «скорее да, чем нет». Данные результаты свидетельствуют о том, что респондентам нравится их профессиональная деятельность, однако плани-



**Рисунок 1.** Желание развиваться в профессии даже при возникновении ситуаций неопределенности

Источник: рисунки выполнены автором.

Мотивационно-стимулирующий компонент профессиональной устойчивости  
преподавателя высшей школы

ровать ее могут не все. Стремление узнать и привнести новое в работу отмечают 90 % опрошенных. Удовлетворенность процессом и результатом работы отмечает большая часть респондентов.

На следующем этапе мы изучали внешние стимулы преподавателей высшей школы. Стремление к получению больших материальных благ присутствует у 78 % респондентов. Далее нам было интересно изучить удовлетворенность от работы. В ответе на вопрос: «Удовлетворенность, получаемая от работы, важнее высокого заработка?» мнения преподавателей разделились (см. Рисунок 2). 53,6 % опрошенных ответили удовлетворительно на данный вопрос, 28,6 % ответили «нет», остальные «не знают» или «затрудняются ответить».

По нашему мнению, удовлетворенность работой зачастую оказывается более важным фактором для долгосрочного счастья и профессиональной устойчивости, чем высокий заработок. Однако это не отменяет важности финансовой стабильности, которая также играет значительную роль в общем благополучии. Идеальный баланс включает как достаточный доход для удов-

летворения базовых потребностей, так и наличие внутренней мотивации и удовольствия от профессиональной деятельности.

Также мы получили довольно неоднозначные ответы на вопрос о стремлении к продвижению по карьерной лестнице: 59 % преподавателей ответили «да», 37,5 % респондентов не стремятся к карьерному росту, 41,1 % и вовсе затрудняются ответить на этот вопрос. В этой связи следует подчеркнуть, что преподаватели высшей школы стремятся развиваться по карьерной лестнице не только ради внешнего признания и материальных выгод, но и для укрепления своей профессиональной устойчивости. Карьерный рост помогает им сохранять мотивацию, развивать профессиональные компетенции и успешно справляться с профессиональными вызовами, что делает их более устойчивыми к изменениям и стрессам в образовательной среде.

В процессе исследования мотивационно-стимулирующего компонента профессиональной устойчивости нам важно было понять, какая мотивация для преподавателей является самой сильной. Полученные результаты представлены ниже.



Рисунок 2. Удовлетворенность работой

- *Профессиональная* (42,9 %) мотивация оказалась наиболее важной для преподавателей. Это свидетельствует о том, что они стремятся развиваться в профессии, совершенствовать свои навыки, достигать профессиональных целей и передавать знания студентам. Для многих преподавателей важна самореализация через выполнение своих профессиональных обязанностей, исследовательская работа и постоянное улучшение учебного процесса.
- *Моральная* (25 %). Включает удовлетворение от самой работы, выполнение морального долга перед студентами и обществом, чувство выполненного долга, связанное с обучением и воспитанием новых поколений. Для преподавателей важно видеть результаты своего труда в успешности студентов и их развитии.
- *Материальная* (17,9 %). Также играет значительную роль, но уступает профессиональной и моральной. Это говорит о том, что для преподавателей материальные факторы (зарплата, бонусы, социальные льготы) важны, но не являются главными мотиваторами.
- *Социальная* (12,4 %). Связана с желанием преподавателей получать признание среди коллег и студентов, укреплять свои социальные связи и строить положительные отношения в профессиональной среде.
- *Карьерная* (1,8 %). Карьерное продвижение само по себе не является основным стимулом для преподавателей, особенно по сравнению с более личными или профессиональными аспектами мотивации.

При диагностике мотивационно-стимулирующего компонента профессиональной устойчивости важно было исследовать и то, что больше всего демотивирует преподавателей высшей школы и мешает им в работе. На данный вопрос мы получили следующие ответы: бюрократизм, высокая загруженность, негибкие образовательные програм-

мы, большое количество студентов в группах, неопределенность, отсутствие времени, взаимоотношения в коллективе. Данные факторы значимо влияют на профессиональную устойчивость преподавателей высшей школы, создают для них дополнительные стрессы и препятствия, которые могут негативно сказываться на их способности поддерживать высокий уровень мотивации, продуктивности и удовлетворенности своей работой.

Постоянная неопределенность в образовательных реформах и организационных изменениях создает дополнительный стресс для преподавателей, что снижает их способность к адаптации и устойчивости. Преподаватели могут испытывать чувство беспокойства из-за недостатка ясности в будущем, что ведет к снижению профессиональной мотивации. На наш взгляд, устранение демотивирующих факторов помогает преподавателям сохранить профессиональную устойчивость за счёт снижения стресса, укрепления внутренней мотивации, повышения адаптивности и создания поддерживающей атмосферы в коллективе. Это ведёт к их более долгосрочной вовлечённости в профессию и более высокому уровню продуктивности и удовлетворенности.

Результаты диагностики среди опрошенных преподавателей показали, что у 80 % из них высокий уровень сформированности мотивационно-стимулирующего компонента профессиональной устойчивости, у 15 % – средний. Низкий уровень мотивационно-стимулирующего компонента не выявлен. Таким образом, сделаем следующие выводы.

*Высокий уровень* мотивационно-стимулирующего компонента свидетельствует о сильной внутренней и внешней мотивации, а также о высокой профессиональной устойчивости. Преподаватели с высоким

Мотивационно-стимулирующий компонент профессиональной устойчивости  
преподавателя высшей школы

уровнем мотивации обычно уверены в своей профессиональной состоятельности, получают удовлетворение от работы и активно стремятся к самореализации и развитию. Высокий уровень данного компонента позволяет преподавателям быть устойчивым к профессиональным вызовам, эффективно адаптироваться к изменениям и успешно преодолевать трудности.

*Средний уровень* мотивационно-стимулирующего компонента свидетельствует об определенных сложностях с сохранением профессиональной устойчивости. Возможно, к таковым можно отнести нехватку дополнительных внешних стимулов (признание или материальная поддержка) или препятствия в реализации профессиональных целей. Однако средний уровень мотивации все еще является достаточно благоприятным фактором, который при правильной

поддержке со стороны университета может быть улучшен.

*Отсутствие низкого уровня* свидетельствует о наличии эффективных внутренних и внешних механизмов поддержки преподавателей, которые помогают избежать демотивации.

Таким образом, мотивационно-стимулирующий компонент профессиональной устойчивости преподавателей высшей школы крайне важен, потому что он напрямую влияет на качественное выполнение ими профессиональных обязанностей и сохранение интереса и стремления к саморазвитию даже в условиях неопределенности. Очень важно создавать условия, способствующие постоянному профессиональному развитию преподавателей, оказывать им психологическую поддержку, а также обеспечить справедливую систему поощрения.

### Литература

1. Асмолов А.Г. Основные принципы психологического анализа в теории деятельности // Вопросы психологии. 1982. № 2. С. 14–27. EDN MTUDSW.
2. Леонтьев А.Н. Лекции по общей психологии / Под ред. Д.А. Леонтьева, Е.Е. Соколовой. М. : Смысл, 2000. 344 с.
3. Рубинштейн С.Л. Проблемы способностей и вопросы психологической теории // Вопросы психологии. 1960. № 3. С. 3–15. EDN YVRRNY.
4. Гузь В.В. Формирование профессионально-личностной устойчивости учителя : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. Москва, 2007. 20 с.
5. Маркова А.К. Психология труда учителя : Книга для учителя. М. : Просвещение, 1993. 192 с. ISBN 5-09-003639-X.
6. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития : Учебное пособие для студентов вузов. М. : Академия, 2006. 240 с. ISBN 978-5-7695-4482-8.
7. Конохова Е.Н. Структура профессиональной устойчивости // Образование и педагогическая наука в XXI веке: теоретические и практические аспекты исследований : Материалы VI Всероссийской межвузовской научно-практической конференции, Москва, 09 декабря 2023 г. М. : Российский новый университет, 2024. С. 96–99. URL: [https://rosnou.ru/institute/gi/conference/obrazovanie\\_i\\_pedscience/oipnpitaib/](https://rosnou.ru/institute/gi/conference/obrazovanie_i_pedscience/oipnpitaib/) (дата обращения: 15.07.2024).

### References

1. Asmolov A.G. (1982) Basic principles of psychological analysis in the theory of activity. *Voprosy psikhologii* [Issues of psychology]. No. 2. Pp. 14–27. (In Russian).

2. Leontiev A.N. (2000) *Lektsii po obshchei psikhologii* [Lectures on general psychology]. Ed. by D.A. Leontiev, E.E. Sokolova. Moscow : Smysl Publ. 344 p. (In Russian).
3. Rubinstein S.L. (1960) Problems of abilities and questions of psychological theory. *Voprosy psikhologii* [Issues of psychology]. No. 3. Pp. 3–15 (In Russian).
4. Guz' V.V. (2007) *Formirovanie professional'no-lichnostnoi ustoychivosti uchitelya* [Formation of a teacher's professional and personal stability] : Cand. Sci. Diss. Abstract (Pedagogy) : 13.00.08. Moscow. 20 p. (In Russian).
5. Markova A.K. (1993) *Psikhologiya truda uchitelya : Kniga dlya uchitelya* [Psychology of teacher's work : Book for a teacher]. Moscow : Prosveshchenie Publ. 192 p. ISBN 5-09-003639-X. (In Russian).
6. Zeer E.F. (2006) *Psikhologiya professional'nogo razvitiya* [Psychology of professional development] : Textbook for university students. Moscow : Academia Publ. 240 p. ISBN 978-5-7695-4482-8. (In Russian).
7. Konyukhova E.N. (2024) The structure of professional stability. In: Slivin T.S., Batkolina V.V., Golovyatenko T.A. (Eds) *Obrazovanie i pedagogicheskaya nauka v XXI veke: teoreticheskie i prakticheskie aspekty issledovaniy* [Education and pedagogical science in the XXI century: Theoretical and practical aspects of research] : Proceedings of VI All-Russian interuniversity scientific and practical conference. Moscow, December 09, 2023. Moscow: Russian New University Publ. Pp. 96–99. URL: [https://rosnou.ru/institute/gi/conference/obrazovanie\\_i\\_pedscience/oipnptai6/](https://rosnou.ru/institute/gi/conference/obrazovanie_i_pedscience/oipnptai6/) (accessed 15.07.2024). (In Russian).