

УДК 378.12

Особенности повышения мотивации труда профессорско-преподавательского состава в условиях вуза

В. Р. Кузекевич

*Иркутский государственный университет,
г. Иркутск*

А. А. Русаков

*Российский государственный
университет правосудия,
Восточно-Сибирский филиал, г. Иркутск*

Аннотация.

Введение. Статья посвящена изучению вопроса мотивации профессиональной педагогической деятельности, особенностям и условиям повышения мотивации труда профессорско-преподавательского состава в условиях вуза, а также изучению факторов, оказывающих влияние на повышение эффективности данного процесса.

Материалы и методы. На основе анализа анкетной профессиограммы были выявлены основополагающие мотивы, определяющие эффективность профессиональной деятельности педагогов вуза.

Обсуждение и результаты. Доказано, что результативность труда профессорско-преподавательского состава во многом соотносится с определёнными условиями и факторами организации учебного процесса, различными видами стимулирования.

Ключевые

слова:

мотивация, уровень мотивации, мотивационная поддержка, профессиональная педагогическая деятельность, мотивация труда педагога, профессорско-преподавательский состав, педагогический вуз.

Для

цитирования:

*Кузекевич В. Р., Русаков А. А. Особенности повышения мотивации труда профессорско-преподавательского состава в условиях вуза // Педагогический ИМИДЖ. 2020. Т. 14. № 2 (47). С. 262–274.
DOI: 10.32343/2409-5052-2020-14-2-262-274*

Дата поступления
статьи в редакцию:
14 ноября 2019 г.

Введение

Проблема стимулирования труда преподавателя в вузе является одной из «вечных» и всегда достаточно актуальной. Побуждение, а не принуждение педагогических работников к продуктивной, творчески направленной профессиональной деятельности является предметом постоянного изучения и рассмотрения [2; 3; 9].

В условиях рынка, когда образовательная деятельность стала рассматриваться как услуга, реализация механизмов мотивации труда работников, в том числе и педагогического состава высших учебных заведений, получила новое смысловое содержание.

Отношение к труду вообще в широком смысле и к конкретной профессии в частности определяют успешность деятельности. Поскольку мотивы выступают как побудители деятельности, а в структуре личности мотивация выступает как одно из основных понятий, объясняющих поведение человека, большую значимость приобретает изучение их влияния на образовательный процесс [5; 6].

Изучение мотивации профессиональной педагогической деятельности особо актуально в контексте смены образовательной парадигмы, связанной со сменой и переоценкой личности педагога, её влиянием на процесс формирования и становления личности студента. К современному педагогу высшей школы предъявляются не только новые требования, касающиеся профессиональных компетенций, но и требования к психологической подготовленности, постоянное совершенствование личностных свойств и качеств, развитие умения использовать альтернативные формы обучения [8; 9].

Одна из главных задач, стоящих перед руководителем (деканом или заведующим кафедрой) вуза, – поиск эффективных способов активизации преподавателей, от которых в конечном итоге зависит качество образования. Эффективное мотивирование может осуществляться при понимании потребностей, интересов, мотивов, ценностных ориентаций самих педагогов через создание системы взаимосвязанных педагогических условий, направленных на всех участников образовательного процесса.

Постоянная смена образовательных стандартов, требующая большого объёма «бумажной» работы, переход педагогов на эффективные контракты, во многом формализованные деловые отношения между участниками образовательного процесса, появление «удалённого» обучения привели к тому, что исчезла необходимость мотивировать педагогов, поскольку всё оценивается материальными стимулами (зарплата, эффективный контракт, премии).

Считаем, что учебно-воспитательный процесс в усло-

виях высшего образовательного учреждения не может быть достаточно эффективным, если его участники не мотивированы на совместную образовательную деятельность, а работающий педагог не имеет личностно-значимых мотивов профессионального самосовершенствования и саморазвития.

Повышение уровня мотивации возможно через создание системы взаимодополняющих, определяющих условий, направленных на удовлетворение не только материальных потребностей участников образовательного процесса.

Педагогическими условиями мотивационной поддержки является целый комплекс взаимодополняющих условий: моральное и материальное стимулирование, вовлечение педагогов в инновационные процессы; удовлетворение биологических и социальных потребностей как педагогов, так и студентов в процессе учебно-воспитательной деятельности; демонстрация индивидуальных достижений преподавателей; соревнование; создание ситуации успеха в процессе труда; использование эффекта незавершённого действия, создание педагогического резонанса между членами педагогического коллектива и администрацией, демонстрация индивидуальных достижений педагога и др. [4; 5].

Успешное решение задач по мотивации труда педагога в образовательных учреждениях высшего образования может быть обеспечено комплексным и вариативным использованием обозначенных далее педагогических условий, которые должны учитывать особенности и традиции данного образовательного учреждения, а также гендерные особенности работающих.

Материалы и методы

Вначале остановимся на некоторых общих теоретических положениях. Мотивационная сфера личности уникальна у каждого человека и определяется характером взаимоотношений с окружающими, самим собой, отношением к профессиональной деятельности, успешность которой определяется мотивированностью на её выполнение [8; 9].

Теоретический анализ мотивации трудовой деятельности в работах западных и отечественных исследователей показывает, что любая деятельность оказывается малоэффективной или неэффективной, если у работника отсутствует заинтересованность в её реализации. Мы использовали наиболее конструктивную, с нашей точки зрения, теорию мотивов и потребностей трудовой деятельности, предложенную В. Г. Асеевым [1].

Данная концепция объясняет ведущие мотивы трудовой деятельности только при наличии нормальных условий жизни, включающих в себя и социальное признание, и уважение, а также людей, представляющих для него ценность, о которых он мог бы заботиться.

Большое значение для повышения эффективности труда имеет мотивация, направленная на достижения, определяемая [5; 8] как попытка приумножить или хотя бы сохранить максимально высокими способности по всем видам деятельности, к которым могут быть применены критерии успешности или неуспешности, а выполнение деятельности приводит или не приводит к достижению цели. Мотивация достижения ориентирована на достижение успеха или избегание неудачи, и для неё характерен постоянный пересмотр целей.

В психологии мотивации создана и достаточно конкретно разработана теория мотивации достижения успехов и избегания неудач в различных видах деятельности.

Сильно выраженное стремление к достижению успехов приводит к тому, что мотивированные люди добиваются гораздо большего, чем те, у кого подобная мотивация слабо развита или вообще отсутствует.

У каждого из нас одновременно присутствуют два разных мотива, органично связанных с реализуемой нами деятельностью, – мотив достижения успехов и мотив избегания неудачи [6; 7].

Человек, мотивированный на успех, как правило, ставит некую конкретную цель, достижение которой расценивается им как успех, и это приводит к тому, что начинает появляться отчётливое стремление к поиску деятельности, которая приводит к успеху, соответственно выбираются средства и способы достижения поставленных целей. У них визуализируется ожидание успеха, и они демонстрируют уверенность в достижении поставленной цели.

Отношение к труду со стороны педагога определяется сочетанием нескольких условий:

- материальной заинтересованностью;
- интересом к процессу и результату педагогического труда;
- социальной значимости и ценности процесса и результата труда.

Рассматривая современные тенденции, присущие глобальной экономике, можно отметить, что:

- изменилось представление о труде как единственном источнике жизни и самоутверждения, который в развитых странах уже перестал быть средством выживания;

- материальные и социальные потребности людей удовлетворены в достаточной степени и продолжают удовлетворяться;

- в структуре потребительских предпочтений материальные продукты постепенно снижают своё значение;

- большее значение приобретают продукты нематериального характера, в частности образование;

- изменение содержания трудовой деятельности в связи с достижениями научно-технического прогресса, что выражается как в росте профессионализма и компетентности, так и в овладении новыми специальностями (получение второго или третьего высшего образования), а также профессиональной мобильности даже внутри специальности (расширение профиля читаемых дисциплин).

В связи с этими тенденциями сами мотивы труда педагога переориентируются на новую систему ценностей, отвечающую перспективам личностного роста.

Результаты исследования

Существует достаточно большое количество составляющих стимулирования труда педагогического работника, но в качестве основных можно выделить, те, которые могут возникать у работника в процессе труда:

- заработная плата – это тот самый значимый фактор, стоящий на первом ранговом месте и руководящий работником, позволяющий реализовывать и удовлетворять базовые потребности, а также социальные и духовные запросы и ценности человека. Новые методы определения размеров оплаты труда, существующие сегодня, строятся на определении личного вклада работника в дела его организации (оценённого его работодателями), а также доходов подразделения в целом, что позволяет сильнее заинтересовать работника в успехе

структурного подразделения в целом, а не только в его личных хороших результатах;

- составляющие труда – выполнение преподавателем как аудиторной работы, так и подготовки к занятиям, включая разработку содержания дисциплин, программ, оценочных средств и т. п. Причём работа, реализуемая по «любимому» профилю, приносит лучший результат, чем та же работа по «вынужденным» обстоятельствам, от этого во многом зависит и получаемое моральное удовлетворение от проделанной работы;

- психическая и (или) иная напряжённость (интенсивность) труда. Режим, с которым приходится сталкиваться педагогу, степень напряжения и усилий, которые ему приходится прикладывать (чтение «поточных» лекций с большим одновременным потоком студентов или «трудная» группа);

- защита трудовых прав работника – социальная защищённость работника, возможность прохождения по конкурсу, возможность избежать ущемления своих прав, незаконного увольнения или понижения в должности, и др.;

- возможность повышения квалификации или получения учёного звания – перспективы дальнейшего повышения по службе, возможность не только улучшить своё материальное положение, но и удовлетворить свои социальные амбиции;

- отношение руководства к педагогу – различные альтернативные методы управления: от крайне авторитарного, предполагающего наличие жёсткого контроля и принятие единоличных решений, до демократического, при котором предполагается расширение круга принимаемых решений и «человеческое» отношение к персоналу;

- взаимоотношения в педагогическом коллективе;

- порядок (трудовая дисциплина) – наличие и осознанное соблюдение дисциплины, ответственности педагога за исполнение поставленных задач во многом зависит не только от администрации, модели её управления, уровня выполняемой работы, но и от наличия у педагога внутреннего локуса контроля;

- безработица, высокая конкуренция, необходимость постоянного прохождения по конкурсу, происходящее скрытое и явное сокращение количества ставок выступают как болезненные стимулы, которые играют в условиях экономического кризиса далеко не последнюю роль.

Мы убеждены, что наиболее значимым фактором оптимизации труда педагога выступает самосознание и самооценка, включающие в себя осознанное и реалистичное отношение к своим потребностям, мотивам, влечениям, способностям, переживаниям; позволяющие дать эмоционально-смысловую оценку своих субъективных возможностей. У педагога формируется определённое представление о себе не только как о личности, но и как о носителе культуры, возможностях достижения профессиональных результатов, адекватный уровень притязаний.

Оценка себя как преподавателя возникает не спонтанно и складывается как результат оценочного отношения со стороны коллег и студентов (в меньшей степени со стороны администрации), соотнесения содержания своей профессиональной деятельности с нормами и эталонами, существующими в педагогической среде.

Можно выделить отдельные группы мотивов деятельности, в совокупности составляющие симптомокомплекс самосознания преподавателя:

– мотивы выгоды, предполагающие не столько материальную (зарплата, премия), сколько социальную (признание коллег, профессиональный и общественный престиж, личностный статус и др.);

– мотивы безопасности, позволяющие ощущать себя как в относительной социальной безопасности (низка вероятность потери общественного положения, авторитета у коллег и студентов), так и в финансовой (материальной), поскольку бюджетные организации и преподаватели, имеющие учёную степень, меньше страдают от безработицы;

– мотивы удобства, выражающиеся в выборе небольшого количества преподаваемых дисциплин, что создаёт минимум напряжения, но в то же время вызывает значительные трудности при переходе на новые стандарты или программы обучения;

– мотивы удовлетворённости, выражающиеся в том, что преподаватель, имеющий призвание к педагогической деятельности, испытывает удовлетворение не только от процесса, но и от результата труда. Удовлетворённость может меняться – усиливаться или ослабевать вплоть до полного исчезновения под воздействием внутренних (разочарование в профессии, профессиональное выгорание) или внешних (отношения с участниками образовательного процесса, бытовые сложности и др.) факторов;

– мотивы «чужого мнения» означают, что преподаватель учитывает социальную оценку своей деятельности, поскольку отдаёт себе отчёт в том, что студенты и коллеги, администрация ожидают от него (а иногда и требуют), чтобы он вёл себя именно так, а не иначе;

– самообразование педагога – включение преподавателя в работу по самообразованию, постановка понятных и внутренне принятых задач в ходе профессиональной деятельности, придание им личностной значимости.

Положительная мотивация побуждает поведение, направляет и организует его, придаёт ему личностный смысл и значимость. Названные составляющие стимулирования труда реализуются многими побуждениями. Мотивационная сфера любого из нас всегда состоит из совокупности побуждений, включающих в себя идеалы, ценностные ориентации, потребности, мотивы, цели, интересы, установки и т. д.

Мечта любого заведующего кафедрой – это идеальные педагоги, нацеленные на результат и по-настоящему любящие студентов, а также слаженная работа всего коллектива кафедры. Основная проблема руководителя заключается в создании такого коллектива, в котором каждый испытывает ответственность за порученное ему дело, творчески подходит к решению стоящих задач, обладая при этом необходимыми профессиональными компетенциями. Для успешного решения данной стратегической задачи необходимо создавать ряд педагогических условий, направленных на удовлетворение потребностей преподавателей, что, конечно же, не исключает компетентность и умение самого руководителя управлять коллективом, при этом находя индивидуальный подход к каждому.

Метод вовлечения работников строится на привлечении их к процессу управления и принятия решений и предполагает делегирование отдельных полномочий. Преподаватель должен чувствовать, что он не является винтиком в машине, а активным субъектом управления, влияющим на процесс в целом.

Наиболее значимым видом стимуляции выступает материальное, призванное выполнять определяющую и ведущую роль в повышении трудовой актив-

ности. При этом социальные, моральные, эстетические, социально-политические и информационные стимулы также имеют не последнее значение. Так, моральное стимулирование является наиболее развитой и достаточно широко применяющейся системой стимулирования труда, поскольку моральные стимулы легко сочетаются со всей совокупностью этических и нравственных мотивов, определяющих поведение человека.

Доказано, что эффект увеличения заработной платы позитивно действует лишь в течение трёх месяцев, после чего работник начинает трудиться в том же, привычном для него, режиме.

Материальные неденежные блага могут быть использованы в качестве стимулов, так как:

- их можно связать с результатами трудовой деятельности и социальной активности;

- они имеют морально-престижную ценность, где помимо содержательной составляющей обладают свойством выделять поощряемого из общей среды, что и привлекает внимание окружающих и становится предметом оценок и обсуждения.

Составляющими стимулирования труда является проявление инициативы со стороны руководителя в выявлении потребностей работника и построение на их основе схемы его стимулирования, поскольку эффективное использование значительного побудительного потенциала материальных неденежных благ не представляется возможным без индивидуального подхода.

Использование ряда материальных неденежных благ в качестве стимулов трудовой деятельности педагога требует серьёзного обоснования. Необходимо создавать такую обстановку, при которой преподавателю во всех смыслах выгодно работать хорошо и невыгодно работать плохо. Такой подход, вполне соответствующий принципу распределения по труду, представляется более справедливым и логичным.

Моральные стимулы представляют собой методы привлечения людей к труду, основанные на отношении к труду как ценности, на основе признания трудовых заслуг как самых значимых, и не сводятся исключительно к поощрениям и наградам. Их применение предусматривает создание «внутренней» комфортной атмосферы и сформированного общественного мнения, морально-психологического климата, при которых в трудовом коллективе все знают, кто и как работает.

Использование данного подхода требует уверенности в том, что в педагогическом коллективе добросовестный труд и такое же отношение будут получать признание и положительную оценку, будут приносить и уважение, и благодарность, а бездеятельность, безответственность будут неотвратимым образом сказываться на уменьшении материального вознаграждения, на служебном положении и моральном авторитете работника.

Моральное стимулирование преподавателей должно отвечать следующим положениям:

- поощрения должны даваться за выполнение конкретных показателей, на которые работники оказывают непосредственное воздействие и которые наиболее полно характеризуют участие каждого работника в решении задач, стоящих перед коллективом;

- меры поощрения за успехи в труде распределяются так, чтобы за более высокие достижения применялись более значимые меры поощрения;

- педагог испытывает уверенность в том, что при условии выполнения принятых повышенных (дополнительных) обязательств участники будут поощрены в соответствии с достигнутыми результатами;

- заинтересованность каждого работника в постоянном улучшении его производственных показателей должна быть очевидна для самого работника;

- стимулирование должно быть простым, доходчивым и понятным для работников, учитывать возрастающую профессиональную активность, мастерство и устойчивость высоких профессиональных результатов;

- недопустимо обесценивание моральных стимулов.

Эффективное применение моральных стимулов возможно при выполнении следующих условий:

- наличие положения (критериев оценки) морального поощрения и знание их работниками;

- использование разнообразных форм морального поощрения с целью развития творческой инициативы и активности;

- моральное поощрение должно подкрепляться мерами материального стимулирования, обеспечивать правильное взаимодействие материальных и моральных стимулов, непрерывно их совершенствовать в соответствии с изменением в содержании, организации и условиях труда;

- широкое информирование трудового коллектива о каждом моральном поощрении работника;

- торжественная обстановка при вручении наград и объявлении благодарности;

- своевременное поощрение работников – сразу после достижения определённых успехов в труде;

- внедрение новых форм поощрения;

- строгая ответственность каждого работника за порученное дело;

- постоянный анализ действенности и эффективности стимулирования.

Как мотивация к трудовой деятельности, так и влияние моральных стимулов зависит от значительного количества факторов: возраста, пола, квалификации, образования, стажа работы, уровня сознательности и т. п., что нужно учитывать, осуществляя разработку условий поощрения. Это является общепризнанным.

Функция морального стимулирования заключается в том, что оно связывает стимулы с практическими результатами деятельности, что выражается дискретной формой соотношения стимулов, при этом взаимная упорядоченность разнонаправленных стимулов повышает их совокупный «синергетический» эффект.

На уровне конкретного преподавателя проводимая работа может быть реализована через:

- публичную похвалу, например, на заседании кафедры или отделения, поручение выполнения посильных заданий постепенно повышающейся сложности и ответственности;

- постоянное, ненавязчивое, но при этом достаточно тактичное подчёркивание индивидуальности педагога, его сильных сторон, способностей, достижений и талантов;

- мотивацию и побуждение к саморазвитию за счёт оказания реальной поддержки со стороны коллег по работе и администрации;

– повышение уровня самоутверждения и самооценки преподавателя через защиту диссертации, получение звания доцента, помощь и создание условий в продвижении по служебной лестнице (ассистент – преподаватель – старший преподаватель – доцент – профессор);

– предоставление возможности для распространения опыта своей работы через выступления на совете факультета, проблемные конференции, педагогические чтения, семинары и т. п.;

– поручение отдельным преподавателям более сложных и ответственных, чем другим, заданий;

– передачу дополнительных полномочий, например, назначение заместителем кафедры по спортивной, научной, воспитательной, профориентационной работе, перевод на самоконтроль;

– возможности постоянно повышать квалификацию через научные командировки, поездки в ведущие вузы для знакомства с опытом работы;

– направление на различные курсы по перспективным направлениям профессиональной педагогической деятельности;

– участие по поручению вуза в ответственных мероприятиях районного, городского и областного масштаба;

– привлечение к руководству курсовыми и выпускными квалификационными работами студентов;

– предоставление возможности выбора преподаваемых учебных дисциплин;

– премирование;

– получение права проведения семинаров;

– назначение на должность методиста, ответственного за прохождение студентами педагогической практики;

– работу в экспертных группах (разработка содержания учебных планов и т. п.).

– оптимизацию расписания занятий.

Руководитель должен постоянно находить новые стимулы для педагогов, опираться на формирование внутренней мотивации, постоянную мотивационную поддержку через:

– личный пример отношения к работе (первый пришёл и последний ушёл);

– создание ситуации «вечного праздника» через большое количество награждений, связанных с вручением подарков, постоянным подчёркиванием достоинств и заслуг преподавателя;

– удовлетворение потребностей и нужд педагога, оказание моральной и материальной поддержки при решении жизненно важных проблем, предоставление дополнительных отпусков, удобное составление расписания занятий;

– поощрение научно-методической деятельности, направление на научно-практическую конференцию или престижные курсы;

– содействие в разработке, утверждении и распространении авторской программы (при наличии);

– содействие в подготовке и опубликовании статей и методических работ.

Разрешение возможных конфликтных ситуаций с участием руководителя должно строиться на основе следующих правил:

– приоритет должен отдаваться обсуждению содержательных вопросов без перехода на личности;

– необходимым условием является демонстрация взаимного уважения ко всем участникам конфликтных ситуаций, без выражения предпочтения какой-либо из сторон;

– дополнять «деловую» часть общения неформальной, снимать психологическую напряжённость через неформальное общение.

Как отдельную можно обозначить проблему формирования преподавателем мотивов обучения студентов, которая является одной из главных задач, направленных на повышение эффективности образовательного процесса в целом и может быть решена при систематическом и планомерном использовании:

– отношений сотрудничества и сотворчества преподавателя и студента;

– разных стилей общения со студентами и коллегами с минимизацией авторитарного общения и преобладание демократического и либерального стилей общения, а также широкого использования неформального общения;

– нахождения общности интересов и увлечений;

– включения преподавателей в различные виды воспитательной и досуговой деятельности;

– вхождения в состав различных органов, решающих важные проблемы в жизни вуза.

Заключение

Считаем необходимым отметить, что только комплексное и постоянное воздействие на все мотивационные составляющие педагогической деятельности, реализация педагогических и организационных условий способны поддерживать высокий уровень профессиональной мотивации отдельного педагога. В данном вопросе многое зависит от работы администрации образовательного учреждения, которая должна серьёзно рассматривать вопросы мотивации – не от случая к случаю, а регулярно. В вопросах мотивации нет и не может быть мелочей, поскольку каждый отдельный фактор, каждое условие вносит свой вклад в мотивированность каждого конкретного педагога и педагогического коллектива в целом.

Заявленный вклад авторов

Кузекевич В. Р.: теоретическое обоснование проблемы исследования, практическая разработка методологии исследования, обработка результатов исследования.

Русаков А. А.: сбор информации практической части эксперимента, обработка результатов исследования.

Все авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

Список литературы

1. Асеев В. Г. Психология труда. Учебное пособие. Иркутск : Иркут. ун-т. 2005. 342 с.
2. Битюкова С. С. Мотивация и стимулирование персонала образовательных учреждений // Молодой учёный. 2019. № 32 (270). С. 20–23.
3. Добролюбов Е. А. Система материального и нематериального стимулирования (мотивации) персонала // Банковские технологии. 2002. № 3. С. 41–44.

4. Кирдянкина С. В. Концепция «Мотивация профессионального роста педагогов» // Управление современной школой. Завуч. 2010. № 6. 59–70.
5. Маслоу А. Мотивация и личность; пер. с англ. Гутмана Т., Мухиной Н. СПб. : Питер, 2019. 400 с.
6. Русаков А. А. Интегрированный спецкурс в процессе формирования профессионального стиля будущего учителя в педагогическом вузе // Известия Волгоградского государственного педагогического университета, № 3 (107). 2016. С. 65–68.
7. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. СПб. : Питер, М. : Смысл, 2003. 860 с.
8. Morgan D. L. Integrating Qualitative and Quantitative Methods: A Pragmatic Approach. Thousand Oaks: California. 2014. 288 p. DOI: <https://dx.doi.org/10.4135/9781544304533>.
9. Barbuto J. E., Sholl R. W. Motivation sources inventory: Development and validation of new scales to measure an integrative taxonomy of motivation. [Electronic resurse] // Psychological Reports. Vol. 82. Is. 3, pp.: 1011–1022.
URL: http://www.uri.edu.research/lrc/scholl/research/papers/Barbuto_Scholl_1998.pdf (mode of access: 10.03.2017). DOI : <https://doi.org/10.2466/pr0.1998.82.3.1011>.

References

1. Aseev V.G. *Psikhologiya truda* [Psychology of work]. Irkutsk: Irkut. un-t. 2005, 342 p. (in Russian)
2. Bityukova S.S. Motivatsiya i stimulirovanie personala obrazovatel'nykh uchrezhdenii [Motivating and stimulating the staff of educational institutions]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 2019, vol. 32, pp. 20-23. (in Russian)
3. Dobrolyubov, E.A. Sistema material'nogo i nematerial'nogo stimulirovaniya (motivatsii) personala [System of material and non-material incentives (motivation) of personnel]. *Bankovskie tekhnologii* [Banking technology], 2020, vol. 3. pp. 41–44. (in Russian)
4. Kirdyankina, S.V. Kontseptsiya «Motivatsiya professional'nogo rosta pedagogov» [The concept of “Motivating professional growth of teachers”]. *Upravlenie sovremennoi shkoly* [Managing a modern school. Head teacher], 2010, vol. 6, pp. 30-34. (in Russian)
5. Maslou, A. *Motivatsiya i lichnost' Perv. S angl. A.M. Tatlybaevoi*. [Motivation and personality]. – [St. Petersburg. Peter], 1999, 478 p. (in Russian)
6. Rusakov, A.A. Integrirovannyi spetskurs v protsesse formirovaniya professional'noi stilya budushchego uchitelya v pedagogicheskom vuze [Integrated special course in the process of forming the professional style of a future teacher in a pedagogical University]. *Izvestiya Volgogradskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta* [Proceedings of Volgograd state pedagogical University], 2016, vol. 3 (107), pp. 65-58. (in Russian)
7. Khekhhauzen Kh. *Motivatsiya i deyatel'nost'* [Motivation and activities] St. Petersburg, 2003, – 860 p. (in Russian)
8. Morgan D. Integrating Qualitative and Qualitative Method: A Pragmatic Approach. Thousand Oaks: California. Sage Publications, 2013. 288 p. DOI: 10.4135/9781544304533
9. Barbuto J.E., Sholl R.W. Motivation sources inventory development and validation of new scales to measure an integrative taxonomy of motivation. (Electronic resurse). Psychological Reports, Vol. 82. Is. 3, pp.: 1011–1022. URL: http://www.uri.edu.research/lrc/scholl/research/papers/Barbuto_Scholl_1998.pdf (mode of access: 10.03.2017).

Specific Features of Increasing Motivation of Faculty and Teaching Staff at Pedagogical University

Vladimir R. Kuzekevich

Irkutsk State University, Irkutsk

Alexander A. Rusakov

*East-Siberian Branch of the Russian State
University of Justice, Irkutsk*

Abstract. Introduction. *This paper is concerned with a study on the issue of the motivation of professional-pedagogical activity, the specific features, and conditions for the enhancement of faculty's motivation at higher educational institutions. The study also examines the factors that affect the efficiency of this process.*

Materials and methods. *An analysis of the professiogram identified the fundamental motives that determine the efficiency of the professional activity of teachers at a higher educational institution.*

Discussion and conclusions. *The findings prove that the performance of faculty depends on certain conditions for and factors of educational process organization and various types of incentives. Conclusion. The findings of the research indicate a trend to the interdependence and interaction of individual components of the creative potential. They open up new opportunities for research in the field of pedagogical creativity which should be developed to achieve the aims and follow the trends of the modern school.*

Keywords: *motivation, level of motivation, motivational support, professional pedagogical activity, teacher's motivation, teaching staff, pedagogical institute.*

Кузекевич Владимир Робертович

*кандидат педагогических наук,
доцент*

*ORCID [https:// orcid.org/
0000-0003-2992-5413](https://orcid.org/0000-0003-2992-5413)*

*Педагогический институт,
Иркутский государственный
университет*

*664003, Россия, Иркутск,
ул. К. Маркса, 1*

*тел.: +7(3952)410120
e-mail: kuzekevich@rambler.ru*

Русаков Александр Альбертович

*кандидат педагогических наук,
доцент.*

*ORCID [//orcid.org/
0000-0002-6453-3928](https://orcid.org/0000-0002-6453-3928)*

*Восточно-Сибирский филиал,
Российский государственный
университет правосудия*

*664074, Россия, г. Иркутск,
ул. Ивана Франко, 23 А*

*тел.: +7(3952)410120
e-mail: irkrusarov@yadex.ru*

Kuzekevich Vladimir Robertovich

*Candidate of Sciences (Pedagogy),
Associate Professor*

*ORCID [https:// orcid.org/
0000-0003-2992-5413](https://orcid.org/0000-0003-2992-5413)*

*Pedagogical Institute,
Irkutsk State University*

*1 Karl Marx St, Irkutsk, Russia,
664003*

*tel.: +7(3952)410120
e-mail: kuzekevich@rambler.ru*

Rusakov Alexander Albertovich

*Candidate of Sciences (Pedagogy),
Associate Professor*

*ORCID [//orcid.org/
0000-0002-6453-3928](https://orcid.org/0000-0002-6453-3928)*

*East-Siberian Branch,
Russian State University of Justice*

*23 A Ivan Franko St, Irkutsk, Russia,
664074*

*тел.: +7(3952)410120
e-mail: irkrusarov@yadex.ru*