УДК 159.9.072.43

А. Н. Костел,
факультет экономики, менеджмента, сервиса и туризма,
Омский государственный педагогический университет
Научный руководитель: канд. психол. наук, доц. В. В. Шипилина

Психологические особенности формирования трудовой мотивации педагогов среднего профессионального образования

Аннотация. В статье анализируются особенности мотивационной сферы преподавателя СПО. Рассмотрены ценностно-смысловой, эмоционально-волевой и деятельностный уровни мотивационной сферы, влияние оплаты труда и внешних стимулов. Эмпирические данные показывают неустойчивость мотивации молодых педагогов и рост производительности труда при комплексной системе стимулов.

Ключевые слова: трудовая мотивация, преподаватель СПО, уровни мотивационной сферы, система мотивации труда, управление мотивацией.

Система среднего профессионального образования (СПО) в современной России выполняет стратегическую функцию подготовки кадров для экономики. Эффективность деятельности образовательной организации напрямую зависит от уровня мотивации педагогического персонала, который обеспечивает реализацию образовательных программ, воспитание и профессиональную социализацию обучающихся.

По мнению И. А. Егорова, «трудовая мотивация педагогов среднего профессионального образования — это стремление работника к удовлетворению своих потребностей в определенных благах посредством труда, направленного на достижение стратегических целей и задач организации. Основной целью мотивации трудовой деятельности является выработка у работника желания наиболее эффективным способом достигать поставленные перед ним цели и задачи» [2, с. 40].

Трудовая мотивация преподавателей СПО формируется через ориентацию на справедливость, дружеские отношения, альтруизм и гармонию с обучающимися. В исследовании А. А. Ахтырского и Н. В. Тюмасева выявлена высокая положительная связь между чувством справедливости и удовлетворенностью отношениями с администрацией, однако 50 % педагогов до 30 лет со стажем до 10 лет задумываются о смене работы, что отражает неустойчивость мотивационной сферы молодых специалистов [1].

В свою очередь, О. И. Мирзоева и С. А. Таибова отмечают, что «формирование мотивации начинается с принятия профессии и раскрытия личностного смысла деятельности, а в ходе профессионализации мотивы смещаются к самореализации, инновационной активности и участию в жизни образовательной организации» [3, с. 293].

Н. С. Фатаува пишет, что «мотивация педагогов динамична, с возрастом и опытом меняется значимость мотивов, усиливается ориентация на признание, карьерный рост и освоение новых технологий, что требует системной психологической поддержки и развития» [4, с. 301].

По мнению Е. В. Хабиевой, совершенствование условий оплаты труда — ключ к устойчивой мотивации преподавателей СПО. Основой справедливости должны стать «стать единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений» [5, с. 446].

На основе анализа материалов названных выше авторов выделим основные характеристики мотивационной сферы преподавателя СПО:

– ценностно-смысловой уровень — ориентация на профессиональное развитие, самореализацию и социальную значимость деятельности;

– эмоционально-волевой уровень — устойчивость, оптимизм, готовность к преодолению трудностей, высокий уровень психологического капитала;

– деятельностный уровень — активное участие в инновациях, освоение цифровых и методических компетенций;

– внешние стимулы — справедливая оплата труда, карьерный рост, признание и поддержка администрации.

© Костел А. Н., 2026

Система мотивации труда педагогических работников СПО

Этап	Содержание	Подэтапы
Ценностно-смысловой уровень	Формирование внутренней ориентации педагога на профессию, ее значимость и личный смысл деятельности	1.1. Ориентация на профессиональное развитие. 1.2. Принятие ценностей социальной значимости труда. 1.3. Стремление к самореализации в педагогике
Эмоционально-волевой уровень	Обеспечение устойчивости и эмоциональной вовлеченности педагога	2.1. Развитие оптимизма и психологической устойчивости. 2.2. Готовность к преодолению трудностей. 2.3. Формирование высокого уровня психологического капитала
Деятельностный уровень	Реализация профессиональной активности в образовательном процессе	3.1. Активное участие в инновационных проектах. 3.2. Освоение цифровых компетенций. 3.3. Участие в методической работе и обмене опытом
Внешние стимулы	Создание системы материального и нематериального стимулирования	4.1. Справедливая и конкурентоспособная оплата труда. 4.2. Карьерный рост и продвижение. 4.3. Система признания и поддержки со стороны администрации
Комплексная система мотивации	Интеграция внутренних уровней мотивации и внешних стимулов для повышения качества образования	5.1. Диагностика действующей системы мотивации. 5.2. Разработка мер по развитию всех уровней мотивации. 5.3. Закрепление системы во внутренних документах образовательной организации

В таблице представим систему мотивации труда педагогических работников, отражающую взаимосвязь ценностно-смыслового, эмоционально-волевого и деятельностного уровней мотивации с внешними стимулами.

Таблица отражает целостный процесс формирования системы мотивации и стимулирования труда педагогических работников. Последовательное прохождение перечисленных этапов обеспечивает комплексный подход к управлению мотивацией. В результате формируется устойчивая и прозрачная система мотивации, повышающая эффективность труда преподавателей СПО и тем самым качество образовательного процесса.

1. *Ахтырский А. А., Тюмасева Н. В.* Особенности трудовой мотивации педагогических работников // Социология и право. — 2020. — № 2 (48). — С. 51–61.

2. *Егорова И. А., Тихоненко А. А.* Совершенствование мотивации педагогической деятельности как фактора повышения производительности труда в образовательных организациях // Вестн. Таганрог. ин-та управления и экономики. — 2023. — № 1. — С. 38–44.

3. *Мирзоева М. М., Таибова Р. А.* Формирование мотивационной сферы педагога-предметника // Мир науки, культуры, образования. — 2025. — № 3 (112). — С. 292–294.

4. *Фатаува Н. С.* Мотивация педагогического состава образовательной организации // Вестн. науки. — 2024. — № 11 (80). — С. 298–305.

5. *Хабиева Е. В.* Рекомендации по совершенствованию условий оплаты труда преподавателей среднего профессионального образования // Перм. юрид. альм. — 2023. — № 6. — С. 441–452.