

И список этих проблем можно продолжать.

В рамках УМФ предстоит проделать большую работу по обсуждению заявленных вопросов, дополнив их направлениями воспитательной и научной работы педагогического состава. Участникам форума предстоит обратиться и актуальным вопросам подготовки иностранных специалистов, поделиться опытом работы с этой особой категорией обучающихся.

Полагаю, что ответы на большинство уже поставленных и предстоящих к обсуждению вопросов получат ответ, а система ведомственного образования оправдает все возлагаемые на нее надежды и ожидания.

*Дудина Н.А.,*

кандидат юридических наук, доцент

Сибирский юридический институт МВД России (г. Красноярск)

#### **ВНУТРЕННИЕ И ВНЕШНИЕ ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ**

*Человек не может жить на свете, если у него нет впереди ничего радостного. Истинным стимулом человеческой жизни является завтрашняя радость*  
*Антон Семенович Макаренко*

Понятие «мотивация» широко используется в современном мире и применимо в различных сферах жизни. В психологии управления под мотивацией принято понимать психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, а также его способность деятельно удовлетворять свои потребности. Получается, что мотивация напрямую зависит от наших интересов и потребностей. Сложно переоценить роль мотивации в деятельности преподавателя высшей школы, поскольку он на постоянной основе вовлечен в процесс создания образовательного контента, научных исследований, воспитательного процесса и сам по себе является мотиватором для обучающихся. Мотивация является определяющим фактором эффективности профессиональной деятельности преподавателя, а как следствие, и необходимым условием качества и уровня эффективности процесса обучения в целом<sup>1</sup>.

Традиционно мотивацию делят на внутреннюю (потребности, ценности и др.) и внешнюю (заработная плата, карьерный рост и др.). Рассмотрим каждый вид более подробно.

---

<sup>1</sup> Агафонова М.С., Беломытцева А.А. Управление трудовым поведением как фактор усиления трудовой мотивации // Современные наукоемкие технологии. 2013. № 10-1. С. 132-133.

Следует отметить, что разработать систему внешней мотивации несколько проще, нежели систему внутренней мотивации, поскольку она исходит от самого человека, а не от ресурсов государства и образовательной организации. Условно разделим внешнюю мотивацию на «позитивную» и «негативную». К факторам позитивной внешней мотивации относят материальные и нематериальные поощрения. Учитывая некоторые ограничения в системе фискальных поощрений сотрудников ОВД, связанных с лимитами денежных средств, отметим, что к материальным поощрениям преподавателей высших учебных заведений системы МВД России можно отнести денежные премии и ценные подарки. В классических высших учебных заведениях в качестве материальных поощрений помимо финансового стимулирования предусмотрены и иные поощрения, такие как транспортные льготы, оплата курсов и учебных материалов и др.<sup>1</sup> К нематериальным факторам внешней мотивации можно отнести возможность дистанционной работы, публичное признание руководством заслуг преподавателя, возможность участвовать в научных, образовательных и культурных мероприятиях, создание доброжелательных отношений внутри коллектива, создание комфортных условий для выполнения служебных обязанностей и др.

К негативной мотивации можно отнести порицание со стороны руководства, дисциплинарные взыскания и др.

Что же касается внутренней мотивации, здесь бы хотелось разделить мнение, высказанное С.Ю. Дроновой, согласно которому отношение людей к своей трудовой деятельности условно делится на три типа: работа, карьера, призвание.

Исходя из этих типов, люди по-разному замотивированы и имеют различные цели в профессиональной сфере. Так, люди, которые воспринимают свою трудовую деятельность как работу, сфокусированы на зарабатывании денег и извлечении экономической выгоды от своего труда. Люди-карьеристы воспринимают работу как поле для карьерного роста и возможность продвигаться по службе. Люди, для кого работа – это призвание, к которым, на наш взгляд, в частности, относятся и преподаватели и сотрудники органов внутренних дел, воспринимают свою профессиональную деятельность как неотъемлемую часть жизни и совмещают в ней возможность нести всеобщее благо, развитие как личности, так и организации<sup>2</sup>.

Мощным внутренним мотивирующим фактором для преподавателя, безусловно, являются результаты обучающихся, которые выражены в первую очередь в успешной реализации знаний, умений и навыков в их практи-

---

<sup>1</sup> Соколова Е.В. Мотивирующие и демотивирующие факторы в профессиональной деятельности педагога // ЦИТИСЭ. 2024. № 2. С. 64-73.

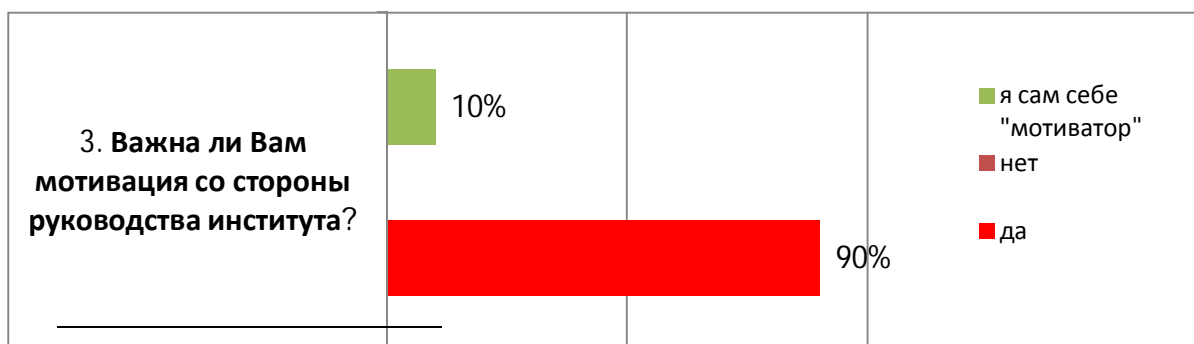
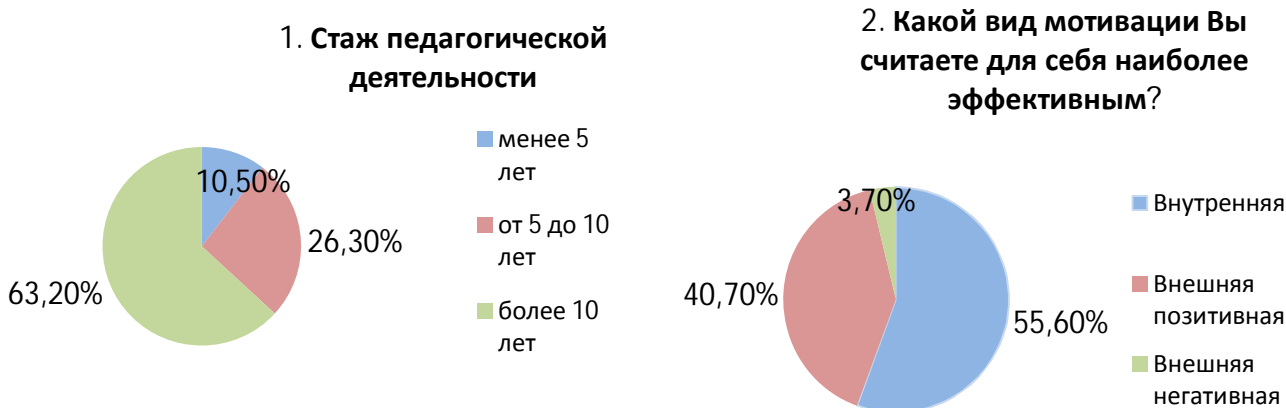
<sup>2</sup> Дронова С.Ю. Мотивация преподавателя: креативность и коллаборативная среда // Общество: социология, психология, педагогика. 2020. № 6.

ческой деятельности. Успех обучающегося – высшая награда для преподавателя.

Еще один фактор внутренней мотивации, на который хотелось бы обратить внимание, – это «состояние потока». Психолог Михай Чиксентмихайи<sup>1</sup> заметил, что когда мы концентрируем внимание на поставленной задаче, мы ощущаем состояние внутреннего равновесия и испытываем радость от текущей работы, т.е. входим в состояние потока. Автор учит войти в это состояние, которое в конечном итоге приводит к счастью, которое он рассматривает как вдохновение и реализацию своего творческого потенциала.

С целью выявления мотивационных стимулов и демотивирующих факторов в Сибирском юридическом институте МВД России было проведено анкетирование среди преподавателей, в котором приняли участие 21 респондент. Для проведения анкетирования были представлены пять вопросов в «yandex-форме». Анкетирование было добровольным и анонимным, состояло из четырех «закрытых» и одного «открытого» вопроса с возможностью не ограничивать себя в количестве ответов.

Результаты проведенного анкетирования представлены ниже.



<sup>1</sup> Чиксентмихайи М. Поток. Психология оптимального переживания. URL: <https://www.litres.ru/book/mihay-chiksentmihayi-potok-psihologiya-optimalnogo-perezhivaniya-4244565> (дата обращения: 24.01.2025).



5. Укажите, пожалуйста, демотивирующие факторы в Вашей профессиональной деятельности.

Блок управленческой работы	Блок методической работы	Материально-технический блок	Блок морально-психологического климата	Учебная деятельность
Нерациональное планирование (экстренное выполнение большого объема работ)	Переделывание программных и методических материалов	Сломанная мебель	Пассивная агрессия, нездоровая конкуренция	Неравномерное распределение учебной нагрузки
Выполнение работ непосредственно не связанных с должностными обязанностями	Избыточная методическая работа	Отсутствие единого портала института с новостной лентой и всем необходимым для службы	Несправедливое отношение к сотрудникам	Предельно высокая учебная нагрузка
Чрезмерный контроль	Рутинная работа	Низкая заработная плата	Человеческий фактор внутри кафедры	Отсутствие интереса у обучающихся к учебному процессу

Полученные результаты позволяют утверждать, что преподаватели нуждаются в мотивации, как внутренней, так и внешней, при этом внутренняя мотивация является наиболее эффективной. Наглядно видно, что стимулов для мотивации достаточное количество, причем большая часть из них носит морально-психологический характер (похвала и признание руководства, признание обучающихся, доброжелательный климат в институте и внутри служебных коллективов).

Выявленные демотивирующие факторы позволяют увидеть заинтересованность преподавателей в различных аспектах деятельности института и может рассматриваться руководством как неким импульсом к действиям, направленным на решение проблемных вопросов.

Завершая рассуждения, отметим, что все участники образовательного процесса заинтересованы в высокой внутренней и внешней мотивации преподавателя. Так, например, образовательная организация нуждается в эффективных и результативных преподавателях. Сами педагоги замотивированы своей преподавательской деятельностью, поскольку именно она среди прочих (научная, воспитательная) является наиболее «живой» и интересной. К тому же обучающиеся охотно вовлекаются в образовательный процесс, если преподаватель обладает высоким эмоциональным интеллектом, способен на успешное межличностное взаимодействие, интересно и доступно преподает учебный материал.

*Самойлов А.Ю.,*

кандидат юридических наук, доцент  
Уфимский юридический институт МВД России

**ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КРИМИНАЛИСТИЧЕСКИХ УМЕНИЙ И НАВЫКОВ:  
ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ  
ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ДИДАКТИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ**

Криминалистика – это область знаний, которая играет важную роль в раскрытии преступлений и защите прав граждан. Для того чтобы стать квалифицированным специалистом в этой области, необходимо обладать определенными навыками и умениями. Одним из ключевых аспектов подготовки будущих сотрудников органов предварительного расследования являются практические занятия, которые помогают обучающимся применять теоретические знания на практике. Однако, чтобы достичь максимальной эффективности, необходимо использовать правильные методы и подходы к проведению практических занятий, а также выбирать подходящие дидактические материалы. При расследовании преступлений возникает необходимость в применении технико-криминалистических средств как в ходе про-