

---

Научная статья

УДК 159.99

## Социально-психологические детерминанты развития профессиональной мотивации педагогов дошкольных образовательных организаций

Кузнецова Елена Владимировна<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Новосибирский государственный педагогический университет,  
Куйбышевский филиал, Куйбышев, Россия

*Аннотация.* Введение. Цель исследования – выявление социально-психологических факторов формирования профессиональной мотивации педагогов дошкольных образовательных организаций. Изучение мотивации педагогов ДОО актуально, поскольку позволяет определить их профессиональные приоритеты и разработать эффективные механизмы для повышения заинтересованности в работе, профессиональном росте и повышении квалификации. Методология. Под профессиональной мотивацией понимается система конкретных побудительных факторов, влияющих на выбор профессии и поддерживающих устойчивое выполнение профессиональных обязанностей на протяжении длительного времени. Специфика трудовой деятельности педагогов дошкольных образовательных организаций проявляется в широком спектре характеристик: от формальной структуры (цели, задачи, предмет, средства, условия труда) до комплекса профессионально важных личностных качеств. Низкий уровень социального престижа профессии педагога дошкольной образовательной организации в сочетании с высоким уровнем эмоционального напряжения, испытываемого при выполнении профессиональных функций, может приводить к снижению внешней мотивации профессиональной деятельности и показателей профессионального и психофизического здоровья. Результаты исследования. Профессиональное становление личности является результатом взаимодействия внешних социальных требований и внутренних личностных стремлений, что создает определенное противоречие. Представители педагогической профессии независимо от должности несут большую моральную ответственность перед обществом. Постоянный стресс, отсутствие личной защищенности и другие негативные факторы морально-психологического характера могут подрывать их психическое и физическое здоровье. Исследования подтверждают, что работа педагога требует большой эмоциональной устойчивости и ответственности, при этом четкие и понятные критерии успешности часто отсутствуют. В совокупности все эти факторы оказывают существенное влияние на формирование и поддержание профессиональной мотивации педагогов. Заключение. Анализ теоретических данных позволил классифицировать факторы, определяющие профессиональную мотивацию педагогов, на три основные группы: организационные (условия труда, стаж), объективно-личностные (педагогическая направленность, профессиональные представления) и психологические особенности личности специалиста.

*Ключевые слова:* дошкольная образовательная организация; педагоги; профессиональная деятельность; мотивы профессиональной деятельности; профессиональная мотивация

Для цитирования: Кузнецова Е. В. Социально-психологические детерминанты развития профессиональной мотивации педагогов дошкольных образовательных организаций // Конструктивные педагогические заметки. – 2025. – № 3 (27). – С. 112–122.

Scientific article

## Socio-psychological determinants of the development of professional motivation of teachers in preschool educational organizations

Kuznetsova Elena Vladimirovna<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Novosibirsk State Pedagogical University, Kuibyshev branch,  
Kuibyshev, Russia

*Abstract. Introduction.* The aim of the study is to identify the socio-psychological factors of professional motivation of teachers of preschool educational organisations. The study of motivation of ECE teachers is relevant because it helps to identify their professional priorities and develop effective mechanisms to increase their interest in work, professional growth and professional development. *Methodology.* Professional motivation is understood as a system of specific motivational factors that influence the choice of profession and support the sustainable fulfilment of professional duties over a long period of time. The specifics of work activity of preschool teachers are manifested in a wide range of characteristics: from formal structure (goals, tasks, subject, means, working conditions) to a set of professionally important personal qualities. The low level of social prestige of the profession of a preschool teacher, combined with a high level of emotional stress experienced in the performance of professional functions, can lead to a decrease in the external motivation of professional activity and indicators of professional and psychophysical health. *Results of the study.* Professional formation of personality is the result of interaction of external social requirements and internal personal aspirations, which creates a certain contradiction. Representatives of the teaching profession, regardless of their position, bear a great moral responsibility to society. Constant stress, lack of personal protection and other negative factors of moral and psychological nature can undermine their mental and physical health. Research confirms that the work of a teacher requires great emotional stability and responsibility, while there are often no clear and understandable criteria for success. Together, all these factors have a significant impact on the formation and maintenance of teachers' professional motivation. *Conclusion.* The analysis of theoretical data allowed us to classify the factors determining the professional motivation of teachers into three main groups: organisational (working conditions, length of service), objective-personal (pedagogical orientation, professional perceptions), and psychological features of the specialist's personality.

*Keywords:* preschool educational organization; teachers; professional activity; motives of professional activity; professional motivation

*For citation:* Kuznetsova E. V. Socio-psychological determinants of the development of professional motivation of teachers in preschool educational organizations. *Constructive pedagogical notes*, 2025, no. 3 (27), pp. 112–122.

**Введение.** Современные общественные преобразования выдвигают высокие требования к профessionализму работников образования. Модернизация системы образования предъявляет всё более высокие требования к уровню профessionализ-

ма педагогов, подразумевая необходимость постоянного самообразования и профессионального роста. Вместе с тем значительные ежедневные нагрузки и постоянное напряжение часто лишают педагогов времени и сил для саморазвития, что приводит к неудовлетворенности результатами труда и снижению профессиональной мотивации, а следовательно, и эффективности работы.

Характер работы в дошкольных учреждениях, обусловленной эмоциональной напряженностью, часто ведет к усталости и ухудшению здоровья педагогов, что может выражаться в профессиональных кризисах, стрессе и выгорании.

**Методология.** Проблема мотивации является одним из ключевых вопросов в психологической науке. Понимание феноменологии мотивации важно, поскольку она является источником активности человека и побуждает его к определенным действиям. Сложная структура и многогранность этого явления привели к появлению множества различных теоретических подходов к его анализу.

Под профессиональной мотивацией мы будем понимать систему конкретных побудительных факторов, которые влияют на выбор профессии и поддерживают устойчивое выполнение профессиональных обязанностей на протяжении длительного времени.

В течение последних десятилетий система образования в нашей стране переживает значительные перемены. Это затрагивает в том числе и сферу дошкольного образования, выступающего в качестве начальной ступени всей образовательной деятельности развивающейся личности. Трудовая деятельность воспитателей дошкольных образовательных организаций характеризуется особой спецификой. В частности, работа с дошкольниками требует особого внимания к развитию социальной перцепции, коммуникативных навыков, а также умению эффективно взаимодействовать с детьми. Нестабильные и зачастую сложные условия труда, характерные для современного дошкольного образования, негативно влияют на профессиональное развитие работников ДОО и способствуют появлению симптомов профессиональных деформаций.

Работа воспитателей в детском саду часто осложняется:

- невозможностью эффективно планировать и организовывать свою работу;
- конфликтами и неблагоприятной атмосферой в коллективе;
- противоречивыми указаниями руководства, влияющими на профессиональные цели;
- недостатком материально-технических средств для выполнения задач;
- высокими требованиями родителей при недостатке знаний и опыта у воспитателей.

В современном дошкольном образовании наблюдаются следующие несоответствия:

- 1) провозглашение личностно-ориентированного подхода наталкивается на рост численности детей в группах, что делает его реализацию затруднительной, вызывая стресс у педагогов;
- 2) гуманистические принципы воспитания противоречат авторитарному стилю руководства, распространенному в некоторых ДОО;
- 3) возможность выбора образовательной программы, предоставляемая педагогам, на практике ограничена решениями руководства;
- 4) стремление к инновациям не всегда подкрепляется готовностью педагогов, что негативно оказывается на их самооценке и профессиональном развитии [6].

Выявленные противоречия осложняют работу воспитателей, вызывая постоянный стресс. Со временем это приводит к деструктивным способам совладания, включая пассивное приспособление, защитные механизмы и мотивацию избегать проблем.

Мотивация профессиональной педагогической деятельности в своем развитии проходит ряд этапов. На начальной стадии развития профессиональной деятельности ведущим мотивом субъекта труда является стремление к собственному самоутверждению, признанию со стороны воспитанников и их родителей, коллег и руководства. В дальнейшем акцент смещается на содержание процесса воспитания и обучения. Педагог проходит путь активного овладения преподаваемым материалом, учится выстраивать ход отдельных занятий, что способствует росту его интереса к способам педагогической деятельности. В ходе профессионального развития на первый план начинают выходить интересы, связанные с личностью дошкольника, возможностями ее комплексного развития.

Е. А. Володарская, А. Г. Самсонова выявили, что мотивация к качественному выполнению профессиональных обязанностей определяется такими факторами, как достижение профессионального успеха, карьерный рост, социальное признание, творческая самореализация и возможность руководства. Однако низкий социальный престиж работы в дошкольных учреждениях приводит к тому, что для педагогов актуальнее становится мотивация избегания неудач, чем стремление к достижениям. Для педагогов, мотивированных самореализацией, важными факторами повышения качества труда являются комфортные условия, кадровые решения, заработная плата и уровень контроля [2].

На начальном этапе профессионального пути педагоги часто испытывают сильную потребность во власти, что проявляется в негативных чертах характера. Они могут быть агрессивными, конкурентными, тревожными и раздражительными. Им нравится влиять на других, и они склонны использовать это влияние для достижения личных целей, провоцируя конфликты [6].

Воспитатели со стажем 5–10 лет демонстрируют потребность в аффилиации, что выражается в стремлении к формированию командных форм работы, построению теплых отношений с воспитанниками и коллегами.

Для педагогов, проработавших более 10 лет, характерна потребность в достижении успеха. Они стремятся к улучшению своих результатов по сравнению с предыдущими периодами, предпочитают сложные задачи, которые требуют от них максимального усилия, и положительно реагируют на обратную связь, чтобы оценить качество своей работы.

С течением времени у воспитателей усиливается профессиональный интерес к работе с определенной возрастной группой детей, возрастает понимание социальной значимости их профессиональной деятельности и формируется устойчивое стремление к самосовершенствованию.

Педагоги дошкольных образовательных организаций в большей степени ориентированы на внутреннюю мотивацию, основанную на высоких идейных и гуманистических ценностях. Однако низкий социальный престиж данной профессии в сочетании с высоким уровнем эмоционального напряжения снижает роль внешней мотивации и, как следствие, способствует активизации мотивов избегания, что может негативно сказываться на профессиональной деятельности.

**Результаты исследования, обсуждение.** Процесс профессионального становления личности обусловлен сложной системой внешней и внутренней детерминации, в основе которой лежит противоречие между профессиональными требованиями со стороны социума и его индивидуальными интересами и возможностями реализации собственных целей.

Согласно Ю. П. Поваренкову, каждый этап становления личности в профессии предполагает наличие различных факторов, определяющих достижение поставленных профессиональных целей. Ключевым этапом является смена определяющих факторов, при которой приоритет отдается личным потребностям и возможностям, что реализуется при условии соответствия профессионала нормативным требованиям [10].

К. А. Лашкина утверждает, что профессиональное функционирование специалиста обусловлено двумя основными группами факторов: внешними требованиями, предъявляемыми профессиональной деятельностью и обществом, а также индивидуальными способностями, стилем работы и накопленным опытом. В качестве ключевого механизма развития выступает внутреннее личностное противоречие между представлениями о «Я-действующем» и «Я-отраженном», при этом целью профессионального развития является достижение творческого «Я» [7].

В рамках активной перестройки современной образовательной системы (в том числе системы профессионального образования) все большее значение для исследователей имеют мотивационные аспекты педагогической деятельности. Этот факт, на наш взгляд, обусловлен тем, что мотивация педагога является, по сути, основным средством, позволяющим оптимизировать процесс обучения и воспитания взрослеющего поколения, усиливая при этом воспитательный потенциал всего педагогического коллектива.

А. П. Кожевина, С. В. Дубровина указывают на специфический характер педагогической деятельности, обуславливающий особенности мотивационной сферы работника. Авторы подчеркивают, что профессиональная деятельность педагогов общеобразовательных организаций обладает специфическими чертами, обусловленными выполнением многочисленных сложных профессиональных задач и, как следствие, широким спектром поведенческих реакций, непосредственно детерминированных особенностями профессиональной мотивации [5].

В исследованиях А. П. Кожевиной и С. В. Дубровиной выделяются два основных типа мотивации, определяющих осуществление педагогической деятельности: экстернальный тип мотивации, включающий в себя мотивы, локализованные вне сферы собственно педагогического труда (например, оптимальный уровень заработной платы, избегание социального неодобрения, стремление к повышению социального статуса), и интернальный, обусловленный содержанием и смыслом повседневной профессиональной деятельности (понимание социальной значимости выполняемой работы, переживание эмоционального удовлетворения от процесса и результатов педагогического труда) [5].

В рамках собственного исследования авторами раскрыты особенности мотивационных ориентаций педагогов в ходе осуществления их профессиональной деятельности; сделаны выводы о том, что учителя прежде всего ориентированы на собственную реализацию в рамках педагогической профессии (значимость карьерного роста), не утрачивает своей актуальности и материальная независимость.

Исследование позволило выявить два доминирующих типа профессиональной мотивации у учителей: «инструментальный» и «хозяйский». Педагоги, демонстри-

рующие «инструментальный» тип мотивации, ориентированы на получение материальных благ в качестве основного результата профессиональной деятельности, придавая меньшее значение содержательной стороне выполняемой работы. В случае с «хозяйским» типом мотивации наблюдается превалирование стремления к самостоятельной ответственности и неприятие внешнего контроля над профессиональной деятельностью.

Наименьшее распространение среди типов педагогической мотивации имеет люмпенизированный (избегательный) тип, характеризующийся низким уровнем ответственности и стремлением к делегированию ответственности коллегам. Однако специфика профессиональной деятельности педагога, предполагающая принятие ответственности не только за результаты собственной работы, но и за поведение и успеваемость учащихся, объективно ограничивает возможности реализации избегающей стратегии.

Исследование распространенности различных мотивов профессиональной деятельности педагогов показало, что наиболее значимыми являются мотивы достижения карьерного роста и социального престижа. В то же время мотив удовлетворения от процесса и результата работы демонстрирует наименьшую выраженность. Высокая ориентация педагогов на власть и достижение успеха, возможно, приводит к неудовлетворенности работой в случае неполной реализации этих мотивов [5].

Анализ эффективности различных методов повышения мотивации среди педагогов показал следующее: льготное питание, демонстрация заслуг перед коллегами, устная похвала и корпоративные мероприятия не оказывают существенного влияния на эффективность труда. Материальные поощрения (доплаты, премии, оплачиваемое обучение, медицинское страхование, ценные подарки), а также награждение грамотами и временное исполнение обязанностей руководителя демонстрируют умеренную эффективность. Наиболее действенными способами повышения мотивации педагоги считают создание комфортных условий труда и перспективы карьерного роста [6].

По мнению И. Н. Мухитдиновой, мотивация является основным фактором роста качества выполняемой педагогической деятельности. Для того чтобы оказаться эффективной, мотивация педагогических сотрудников, в первую очередь, должна характеризоваться отсутствием компенсаторного характера и наличием высокого уровня потребности в аффилиации. При этом можно отметить, что с увеличением стажа удовлетворенность педагога собственной работой может снижаться, изменяя характер профессиональной мотивации [8].

Необходимо констатировать факт, что профессиональная деятельность педагога характеризуется повышенным уровнем моральной ответственности. Постоянное присутствие стрессовых ситуаций, в системе которых осуществляет свою деятельность педагог, отсутствие личной защищенности, а также комплекс иных факторов морально-психологического характера могут негативно влиять на уровень психического и физического здоровья учителя [1].

Исследования подтверждают, что педагогическая работа входит в число профессий, требующих высокой нагрузки на эмоциональную сферу и сферу ответственности, при этом критерии успеха этого вида труда довольно размыты и четко не определены. Этот факт накладывает весомый отпечаток на процесс формирования профессиональной мотивации работников педагогической сферы [6].

Одним из смыслообразующих мотивов, оказывающих прямое влияние на процесс выбора педагогической профессии, является мотив аффилиации (потребность

в социальном общении). Мотив аффилиации раскрывает себя в желании человека установить позитивные, добрые отношения с окружающими людьми, находит выражение в виде эмоциональной привязанности, внешне выражаясь в высокой общительности, стремлении организовывать сотрудничество с людьми, постоянно находясь в компании.

Еще одним ключевым мотивом реализации педагогической деятельности служит мотив власти. Мотив власти проявляется в устойчивом стремлении к воздействию на окружающих, управлению социальным окружением, используя различные методы: убеждение, принуждение, запреты. Мотив власти реализуется в виде побуждения других людей действовать в соответствии с личными интересами и желаниями, добиваться их эмоционального расположения, оказывать влияние, подчинять, диктовать собственные условия. Д. Верофф определяет мотив власти как стремление личности к получению удовольствия от реализации контроля над другими людьми. Он отмечает, что сильные эмоциональные переживания, возникающие в процессе обретения или утраты контроля (как эмоционального, так и поведенческого) над другими людьми, являются характерными признаками наличия мотивации власти у субъекта (цит. по: [3]).

Анализируя содержание объективных мотивационных факторов, А. С. Попова анализирует связь профессиональной мотивации педагогов со стажем работы. Проведенное автором исследование выявило, что преподаватели с педагогическим стажем более 5 лет демонстрируют стремление к осуществлению деятельности, характеризующейся очевидной пользой и положительной динамикой результатов. В своей профессиональной деятельности они в первую очередь ориентированы на достижение высокой продуктивности [11].

Занимая уверенную позицию в педагогическом коллективе, эти учителя предъявляют больше требований к условиям организации собственной работы. При этом потребность в расширении профессиональных возможностей, стремлении к профессиональному развитию и совершенствованию у педагогов-стажистов играет второстепенную роль, что объясняется смещением их направленности в сторону личной жизни и семейных ценностей. Они слабо ориентированы на стимулирование трудовой эффективности с помощью материальных средств, их главная потребность – видимый, положительный результат собственного труда. Потребность в развитии и самосовершенствовании профессиональных умений и навыков при этом отходит на второй план, уступая место проблеме обеспечения комфортных условий работы [11].

Е. Е. Рогова и И. А. Панкратова утверждают, что профессиональные представления играют решающую роль в мотивации педагогов, направляя их профессиональное самоопределение. Эти представления обеспечивают эффективное обучение, планирование карьеры и личностный рост, выступая в качестве стартовой точки развития трудовой мотивации [12].

Е. А. Климов также указывает, что представления субъекта труда относительно каждой из сторон приобретаемой и реализуемой профессии (размер заработной платы, возможности дальнейшего карьерного роста, общественный престиж, наличие необходимых условия для творческой деятельности) выступают в качестве основы, придающей выполняемой деятельности личностный смысл [4].

Г. А. Виноградова отмечает связь профессиональной мотивации со спецификой проявления педагогической направленности. Так, направленность педагога на себя

в большей степени связана с необходимостью получения социального одобрения и поддержки со стороны ближайшего окружения [1]. Внешняя поддержка и одобрение необходимы педагогам для получения возможности разрешения собственных проблем и ощущения личного психологического благополучия. Существенная роль общественного внимания проявляется в стремлении педагогов к периодической демонстрации как реальных, так и мнимых достижений и успехов окружающим.

Результаты исследования, проведенного Г. А. Виноградовой, указывают на наличие статистически значимых корреляций между показателями педагогической направленности на взаимодействие, уровнем готовности к оказанию помощи окружающим и потребностью в избегании рисков. Педагоги, демонстрирующие высокую степень выраженности данной направленности, испытывают потребность в установлении и поддержании позитивных межличностных отношений в социальном окружении, проявляют готовность к оказанию необходимой помощи в решении общих задач без наличия явной личной выгоды. Стремление к избеганию рисков в данном случае объясняется желанием сохранить и поддержать гармоничные взаимоотношения [1].

Нацеленность на процесс коммуникации заключается в том, что педагоги не проявляют интереса к содержанию труда, проявляя интерес лишь к ситуациям межличностного общения. Они способны оказать окружающим необходимую помощь даже в ущерб личным интересам.

Стремление к избеганию рисков обусловлено потребностью в установлении и поддержании позитивных межличностных отношений с коллегами, что позволяет предотвращать возникновение конфликтных и иных психологически напряженных ситуаций. Этот фактор благоприятно влияет на межличностное взаимодействие в коллективе, однако не является безусловным условием успешного решения образовательных и воспитательных задач.

Статистический анализ также позволил установить взаимосвязь между педагогической направленностью на задачу и поведенческой выдержанкой. Педагоги с высокоразвитой направленностью на достижение характеризуются высоким уровнем самодисциплины и самоkontrola. Благодаря способности к саморегуляции педагоги способны добиваться в профессиональной деятельности высоких результатов, овладевать новыми технологиями работы, исключая влияние личных переживаний на эффективность деятельности.

Согласно исследованиям Е. И. Мычко и О. В. Кайгородовой, факторы профессиональной мотивации педагогов включают в себя потребность в реализации ценностных ориентаций, таких как стремление к профессиональному росту и утверждению профессиональной позиции; потребность в компетентности, проявляющуюся в желании качественно выполнять свои трудовые функции и достигать требуемых результатов; потребность в профессиональном признании, которое может выражаться как в моральном, так и в материальном поощрении, и, наконец, потребность в профессионально-педагогической успешности, интегральным показателем которой является конкурентоспособность [9].

Таким образом, хотя существует множество факторов, влияющих на профессиональное становление, основная идея, объединяющая исследователей, заключается в том, что профессиональная деятельность предоставляет прежде всего возможность для личностной самореализации.

**Заключение.** Анализ факторов, влияющих на развитие профессиональной мотивации педагогов, позволил выделить три основные группы. К первой группе отне-

сены факторы, связанные с организацией трудовой деятельности, такие как условия труда и длительность педагогического стажа. Вторая группа объединяет объективно-личностные факторы, включающие в себя педагогическую направленность личности и содержание профессиональных представлений. Третья группа включает психологические особенности личности, необходимые для эффективного выполнения профессиональных функций, – профессионально важные качества.

### Список источников

1. Виноградова Г. А. Профессиональная мотивация и направленность личности педагога [Электронный ресурс] // Вестник СамГУ. – 2015. – № 4 (126). – URL: [https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-motivatsiya-i-napravlennost-lichnosti-pedagoga](https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-motivatsiya-i-napravленность-личности-pedagoga) (дата обращения: 20.05.2025).
2. Володарская Е. А., Самсонова А. Г. Особенности мотивации профессиональной деятельности педагогов дошкольного образования [Электронный ресурс] // Вестник Сыктывкарского университета. – 2020. – № 1 (13). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-motivatsii-professionalnoy-deyatelnosti-pedagogov-doshkolnogo-obrazovaniya> (дата обращения: 20.05.2025).
3. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2011. – 512 с.
4. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения: учебное пособие для вузов по специальностям «Педагогика и психология», «Социальная педагогика», «Педагогика». – М.: Академия, 2010. – 304 с.
5. Кожевина А. П., Дубровина С. В. Мотивация профессиональной деятельности педагогов общеобразовательных организаций [Электронный ресурс] // Общество: социология, психология, педагогика. – 2018. – № 5. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-professionalnoy-deyatelnosti-pedagogov-obscheobrazovatelnyh-organizatsiy> (дата обращения: 19.05.2025).
6. Кузнецова Е. В. Специфика профессиональной мотивации педагогов дошкольных образовательных учреждений // Психолого-педагогическое образование в современных условиях: сборник статей по материалам V Всероссийской научно-практической конференции (Куйбышев, 02 ноября 2022 г.). – Новосибирск: Изд-во НГПУ, 2023. – С. 152–156.
7. Лашкина К. А. Проблема мотивации профессиональной деятельности в психологии [Электронный ресурс] // Инновационная наука. 2020. – № 5. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-motivatsii-professionalnoy-deyatelnosti-v-psihologii> (дата обращения: 20.05.2025).
8. Мухитдинова И. Н. Психологические особенности профессиональной мотивации специалистов педагогической сферы [Электронный ресурс] // Europeanresearch. – 2018. – № 1 (35). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osobennosti-professionalnoy-motivatsii-spetsialistov-pedagogicheskoy-sfery> (дата обращения: 20.05.2025).
9. Мычко Е. И., Кайгородова О. В. Факторы мотивации профессионального роста педагогов [Электронный ресурс] // Калининградский вестник образования. – 2019. – № 3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/faktory-motivatsii-professionalnogo-rosta-pedagogov> (дата обращения: 15.05.2025).
10. Поваренков Ю. П. Периодизация профессионального становления личности: анализ отечественных и зарубежных подходов [Электронный ресурс] // Ярославский педагогический вестник. – 2014. – № 3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/periodizatsiya-professionalnogo-stanovleniya-lichnosti-analiz-otechestvennyh-i-zarubezhnyh-podkhodov> (дата обращения: 20.05.2025).
11. Попова А. С. Исследование структуры профессиональной мотивации педагогов в школе [Электронный ресурс] // БМИК. – 2014. – № 11. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-strukturnykh-svoystv-professionalnoy-motivatsii-pedagogov-v-shkole>.

[ru/article/n/issledovanie-struktury-professionalnoy-motivatsii-pedagogov-v-shkole](https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-struktury-professionalnoy-motivatsii-pedagogov-v-shkole) (дата обращения: 19.05.2025).

12. Рогова Е. Е., Панкратова И. А. Взаимосвязь профессиональных представлений и трудовой мотивации педагогов дошкольных образовательных учреждений [Электронный ресурс] // Мир науки. Педагогика и психология. – 2016. – № 6. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-professionalnyh-predstavleniy-i-trudovoy-motivatsii-pedagogov-doshkolnyh-obrazovatelnyh-uchrezhdeniy> (дата обращения: 20.05.2025).

## References

1. Vinogradova G. A. Professional motivation and orientation of the teacher's personality. *Bulletin of SamSU*, 2015, no. 4 (126). URL: [https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-motivatsiya-i-napravlennost-lichnosti-pedagoga](https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-motivatsiya-i-napravленность-личности-педагога) (accessed: 20.05.2025). (In Russian)
2. Volodarskaya E. A., Samsonova A. G. Features of motivation of professional activity of teachers of preschool education. *Bulletin of Syktyvkar University*, 2020, pp. 99–106. URL: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_42656957\\_88231942.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_42656957_88231942.pdf) (accessed: 20.05.2025). (In Russian)
3. Ilyin E. P. *Motivation and motives*. St. Petersburg: Piter Publ., 2011, 512 p. (In Russian)
4. Klimov E. A. *Psychology of professional self-determination*: textbook for universities on specialities ‘Pedagogy and psychology’, ‘Social pedagogy’, ‘Pedagogy’. Moscow: Academiya Publ., 2010, 304 p. (In Russian)
5. Kozhevina A. P., Dubrovina S. V. Motivation of professional activity of teachers of general educational organisations. *Society: Sociology, Psychology, Pedagogy*, 2018, no. 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-professionalnoy-deyatelnosti-pedagogov-obscheobrazovatelnyh-organizatsiy> (accessed: 19.05.2025). (In Russian)
6. Kuznetsova E. V. Specifics of professional motivation of teachers of preschool educational institutions. *Psychological and pedagogical education in modern conditions*: a collection of articles based on the materials of the V All-Russian scientific and practical conference (Kuibyshev, November 02, 2022). Novosibirsk: Publ. House of NSPU, 2023, pp. 152–156 (In Russian)
7. Lashkina K. A. Problem of motivation of professional activity in psychology. *Innovative Science*, 2020, no. 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-motivatsii-professionalnoy-deyatelnosti-v-psihologii> (accessed: 20.05.2025). (In Russian)
8. Mukhittdinova I. N. Psychological features of professional motivation of specialists of pedagogical sphere. *European Research*, 2018, no. 1 (35). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osobennosti-professionalnoy-motivatsii-spetsialistov-pedagogicheskoy-sfery> (accessed: 20.05.2025).
9. Mychko E. I., Kaigorodova O. V. Factors of motivation of professional growth of teachers. *Kaliningrad Vestnik of Education*, 2019, no. 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/faktory-motivatsii-professionalnogo-rosta-pedagogov> (accessed: 15.05.2025). (In Russian)
10. Povarenkov Y. P. Periodisation of professional formation of personality: analysis of domestic and foreign approaches. *Yaroslavl Pedagogical Bulletin*, 2014, no. 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/periodizatsiya-professionalnogo-stanovleniya-lichnosti-analiz-otechestvennyh-i-zarubezhnyh-podkhodov> (accessed: 20.05.2025). (In Russian)
11. Popova A. S. Investigation of the structure of professional motivation of teachers at school. *BMIC*, 2014, no. 11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-struktury-professionalnoy-motivatsii-pedagogov-v-shkole> (accessed: 19.05.2025). (In Russian)
12. Rogova E. E., Pankratova I. A. Interrelation of professional perceptions and labour motivation of teachers of preschool educational institutions. *World of Science. Pedagogy*

*and Psychology, 2016, no. 6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-professionalnyh-predstavleniy-i-trudovoy-motivatsii-pedagogov-doshkolnyh-obrazovatelnyh-uchrezhdeniy>* (accessed: 20.05.2025). (In Russian)

### Информация об авторе

**Е. В. Кузнецова**, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии и педагогики, Новосибирский государственный педагогический университет, Куйбышевский филиал, Куйбышев, Россия.

### Information about the authors

**E. V. Kuznetsova**, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of Psychology and Pedagogy, Novosibirsk State Pedagogical University, Kuibyshev Branch, Kuibyshev, Russia.

Поступила: 25.05.2025

Одобрена после рецензирования: 25.06.2025

Принята к публикации: 25.07.2025

Received: 25.05.2025

Approved after review: 25.06.2025

Accepted for publication: 25.07.2025