

Диагностика мотивационного профиля современного учителя-филолога

Assessment of the modern philologist-teacher's motivational characteristics

Авторы статьи

Кудрейко Ирина Александровна,
кандидат филологических наук, директор Института
педагогики ФГБОУ ВО «Донецкий государственный
университет», г. Донецк, Российская Федерация
i.kudreiko2023@mail.ru
ORCID: 0000-0002-5865-3659

Скафа Елена Ивановна,
доктор педагогических наук, заведующая кафедрой
высшей математики и методики преподавания мате-
матики ФГБОУ ВО «Донецкий государственный уни-
верситет», г. Донецк, Российская Федерация
e.skafa@mail.ru
ORCID: 0000-0002-8816-8873

Королёв Марк Евгеньевич,
доктор педагогических наук, профессор кафедры
транспортных технологий Автомобильно-дорожного
института (филиала) ФГБОУ ВО «Донецкий нацио-
нальный технический университет», г. Горловка, Рос-
сийская Федерация
kustokust@gmail.com
ORCID: 0000-0001-9570-2432

Конфликт интересов

Конфликт интересов не указан

Для цитирования

Кудрейко И. А., Скафа Е. И., Королёв М. Е. Диагностика
мотивационного профиля современного учителя-фи-
лолога // Научно-методический электронный журнал
«Концепт». – 2025. – № 09. – С. 255–272. – URL:
<https://e-koncept.ru/2025/251186.htm> – DOI:
10.24412/2304-120X-2025-11186

Authors of the article

Irina A. Kudreiko,
Candidate of Philological Sciences, Director of the Insti-
tute of Pedagogy, Donetsk State University, Donetsk,
Russian Federation
i.kudreiko@donnu.ru
ORCID: 0000-0002-5865-3659

Elena I. Skafa,
Doctor of Pedagogical Sciences, Head of the Department
of Higher Mathematics and Mathematics Teaching Meth-
ods, Donetsk State University, Donetsk, Russian Federa-
tion e.skafa@mail.ru
ORCID: 0000-0002-8816-8873

Mark E. Korolev,
Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Department
of Transport Technologies, Automobile and Road Insti-
tute (branch), Donetsk National Technical University,
Gorlovka, Russian Federation
kustokust@gmail.com
ORCID: 0000-0001-9570-2432

Conflict of interest statement

Conflict of interest is not declared

For citation

I. A. Kudreiko, E. I. Skafa, M. E. Korolev, Assessment of
the modern philologist-teacher motivational characteris-
tics // Scientific-methodological electronic journal "Kon-
cept". – 2025. – No. 09. – P. 255–272. – URL: <https://e-koncept.ru/2025/251186.htm> – DOI:
10.24412/2304-120X-2025-11186

Поступила в редакцию <i>Received</i>	16.05.25	Получена положительная рецензия <i>Received a positive review</i>	15.07.25
Принята к публикации <i>Accepted for publication</i>	15.07.25	Опубликована <i>Published</i>	30.09.25



Аннотация

Актуальность исследуемой проблемы обусловлена требованиями государства и общества к повышению качества образования, ключевая роль в котором принадлежит учителю. Понимание мотивации учителей к профессиональной педагогической деятельности позволит улучшить результаты их работы, повысить образовательный уровень подрастающего поколения. Цель статьи – выявление места профессиональной мотивации учителя-филолога в системе его профессионально значимых ценностей и описание эксперимента, связанного с диагностикой мотивационного профиля учителя, позволяющей оценить эффективность развития профессионально значимых ценностей современного педагога, работающего в предметной области «Филология». Теоретико-методологическую основу работы составили труды отечественных и зарубежных исследователей, посвященные изучению мотивации педагогических работников к профессиональной деятельности. Методы исследования: теоретические (изучение и анализ психолого-педагогической литературы; анализ, обобщение и систематизация информации); эмпирические (анкетирование, методы количественного и качественного анализа, эксперимент для проверки эффективности разработанного анкетирования); методы математической статистики (критерий Фишера) для обработки и анализа полученных результатов. В исследовании приняли участие 124 учителя-филолога, среди которых 67 – выпускники Донецкого государственного университета, 57 – выпускники Луганского государственного педагогического университета. Анкета включала четыре блока: с помощью первого блока проверялась готовность к саморазвитию, самосовершенствованию; второй блок позволил выявить препятствующие и стимулирующие факторы в профессиональной деятельности; третий блок способствовал определению мотивов профессиональной деятельности (внутренних и внешних); четвертый блок дал возможность установить уровень вовлеченности в профессию. Анализ данных анкетирования подтвердил, что реализуемая в Донецком государственном университете программа подготовки будущих учителей-филологов, направленная на формирование у них профессиональной мотивации как компонента системы профессионально значимых ценностей, является эффективной. Теоретическая значимость работы состоит в изучении подходов к определению понятия профессиональной мотивации педагогов. Практическая значимость заключается в том, что разработанная анкета может использоваться как для оценки уровня сформированности мотивации к профессиональной деятельности не только учителей-филологов, но и других учителей-предметников, так и при подготовке программ повышения квалификации с целью выявить уровень профессиональной мотивации педагогических работников.

Ключевые слова

мотивационный профиль педагога, учитель-филолог, диагностика развитости профессиональной мотивации учителя-филолога, профессионально значимые ценности

Благодарности

Авторы выражают благодарность учителям – выпускникам Донецкого государственного университета и Луганского государственного педагогического университета за активное участие в эксперименте.

Abstract

The relevance of the problem under study is determined by the requirements of the state and society to improve the quality of education, in which the teacher plays a key role. Understanding the motivation of teachers for professional agency will improve the results of their work and raise the educational level of the younger generation. The aim of the article is to identify the place of professional motivation of a philologist-teacher in the system of his/her professionally significant values and describe an experiment related to the assessment of the teacher's motivational characteristics, which makes it possible to assess the effectiveness of the professionally significant values development among modern teachers working in the subject area of Philology. The theoretical and methodological basis of the article consists of the works of domestic and foreign scientists devoted to the study of teaching staff motivation for professional activity. Research methods: theoretical (study and analysis of psychological and pedagogical literature; analysis, generalization and systematization of information); empirical (questionnaires, methods of quantitative and qualitative analysis, experiment to test the effectiveness of the developed questionnaire); methods of mathematical statistics (Fisher's criterion) for processing and analyzing the results. 124 philology teachers participated in the study, 67 of whom are graduates of Donetsk State University and 57 are graduates of Lugansk State Pedagogical University. The questionnaire included 4 blocks: 1-st block was used to check readiness for self-development and self-improvement; 2-nd block allowed us to identify hindering and stimulating factors in professional activity; 3-d block helped to determine the motives for professional activity (internal and external); 4-th block made it possible to find out the level of involvement in the profession. The analysis of the survey data confirmed that the training program for preservice philology teachers implemented at Donetsk State University, aimed at developing their professional motivation as a component of professionally significant values system, is effective. The theoretical significance of the work consists in studying approaches to defining the concept of teachers' professional motivation. The practical significance lies in the fact that the developed questionnaire can be used to assess the level of motivation for professional activity not only of philologists but also of other subject teachers when preparing advanced professional development programs in order to increase the level of professional motivation of teaching staff.

Key words

motivational characteristics of a teacher, teacher-philologist, diagnostics of the teacher-philologist's professional motivation development, professionally significant values

Acknowledgements

The authors express their gratitude to the teachers - graduates of Donetsk State University and Lugansk State Pedagogical University for their active participation in the experiment.

Введение / Introduction

Залог успеха в любом виде деятельности – мотивация, которая выступает той стимулирующей силой, что побуждает личность двигаться вперед, постигая новое, совершенствуя познанное. В педагогической деятельности она зачастую определяет качество работы педагога, и поэтому важным является исследование данного феномена.

Изучению проблемы мотивации педагогического работника к его профессиональной деятельности посвящено немало исследований как отечественных, так и зарубежных авторов в области педагогических и психологических наук.

Например, А. А. Волков, О. В. Чурсинова и А. А. Ярошук, изучая условия повышения качества профессиональной деятельности педагога, обосновывают важность построения эффективной системы мотивации как ключевого условия, обеспечивающего положительную динамику работы педагога [1]. О мотивации к профессиональной деятельности как базовой составляющей профессиональной компетентности педагога пишет в своей работе Н. Е. Жданова [2].

А. С. Ильин указывает на важность формирования мотивации педагога к инновационной деятельности, акцентируя внимание на том, что данная деятельность позволяет педагогу легко адаптироваться к быстро изменяющимся социальным условиям [3]. Основываясь на таком подходе, Е. В. Декина и К. С. Шалагинова разработали рекомендации по формированию мотивации педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности [4].

Комплекс мероприятий, направленных на развитие профессиональной мотивации студентов, будущих учителей математики, предлагают в своем исследовании Е. Г. Евсеева и Е. И. Скафа, отмечая, что уровень ее развития в значительной мере влияет на формирование профессиональной компетентности будущих педагогов [5].

Д. Александр, Д. Чанг, Б. Кокс, определяя причины, побуждающие людей идти в профессию учителя, в качестве решающего фактора выделяют альтруизм [6].

Дж. Сантиси, П. Маньяно, З. Хичи, Т. Рамачи обращают внимание на то, что мотивация учителя напрямую связана с его убеждениями в самоэффективности, которая влияет на когнитивные достижения детей и их успеваемость в школе [7].

Согласно исследованию С. Ю. Дроновой, на уровень мотивации педагога влияют креативность и автономность форм и средств обучения. Автор обращает внимание на то, что источником мотивации педагога может выступать коллаборативное обучение [8].

А. Н. Кожевина и С. В. Дубровина, изучая мотивацию учителей общеобразовательных организаций, определили, что ведущими мотивационными ориентирами современных педагогов являются власть и деньги, а ключевыми мотивами трудовой деятельности – стремление к продвижению по службе, потребность в достижении социального престижа и уважения, т. е., согласно результатам исследования авторов, основными мотивами выступают внешние [9].

Существенным, на наш взгляд, является утверждение Г. И. Чижаковой, которая рассматривает мотивацию как компонент системы ценностей учителя. Исследователь отмечает: нет ничего плохого в том, что учитель хочет получать высокую заработную плату, иметь продолжительный отпуск в летний период, но «плохо, если направленность учителя на внешние ценности доминирует, а внутренние расцениваются как малозначительные» [10].

Подобного мнения придерживаются и Дж. Кёниг и М. Ротланд, которые отмечают, что учителя с внутренней мотивацией имеют более высокую профессиональную компетентность, чем их менее мотивированные коллеги [11]. Эту мысль поддерживает и

О. А. Беляева, указывая, что внутренние мотивы являются позитивным фактором, способствующим развитию у педагогов инициативы, творческой активности к деятельности [12].

М. Тустиавати анализирует профессиональную мотивацию учителей в развитых и развивающихся странах. Исследователь отмечает, что в развивающихся странах ведущая – внешняя мотивация, а в развитых – внутренняя. Причиной таких различий, согласно М. Тустиавати, является экономическое развитие страны и принятая культура [13].

Л. М. Хеллстен и М. П. Притула исследовали динамику мотивов начинающих учителей и учителей со стажем. Авторы указывают, что со временем важность таких факторов, как «зарплата и льготы», «качество жизни», «наличие собственного класса», возрастает. При этом общими для названных категорий учителей, принявших участие в исследовании, являются такие мотивы: «изменение жизни людей», «работа с детьми или молодежью» и «возможность преподавать предметы, которые представляли интерес» [14].

О важности изучения мотивации учителей пишут в своем исследовании Цзиин Хань и Хунбяо Инь, в качестве аргументов указывая, что мотивация является решающим фактором, тесно связанным с рядом переменных в образовании, таких как мотивация учащихся, образовательная реформа, педагогическая практика, психологическая удовлетворенность и благополучие учителей [15].

Мы поддерживаем мнение авторов, тем более что выделенные ими переменные лежат в плоскости компонентов системы профессионально значимых ценностей (далее – ПЗЦ) учителя, в частности учителя-филолога. Профессиональную мотивацию рассматриваем как один из компонентов системы ПЗЦ. Развитие такой мотивации происходит в рамках специальной профессиональной подготовки студентов, обучающихся по направлению «Филология», и, соответственно, диагностику ее сформированности можно осуществить при исследовании мотивационного профиля педагогического работника (учителя-филолога, прошедшего обучение по программе становления системы ПЗЦ).

Цель статьи – выявление места профессиональной мотивации учителя-филолога в системе его профессионально значимых ценностей и описание эксперимента, связанного с диагностикой мотивационного профиля учителя, позволяющей оценить эффективность развития ПЗЦ современного педагога, работающего в предметной области «Филология».

Задачи:

- 1) обосновать роль и место профессиональной мотивации учителя-филолога в системе его профессионально значимых ценностей;
- 2) описать методический инструментарий для исследования мотивационного профиля учителя-филолога;
- 3) проверить эффективность сформированной профессиональной мотивации учителя путем проведения эксперимента в виде анкетирования, организованного среди учителей Донецкой и Луганской народных республик;
- 4) сделать выводы на основании обработки полученных результатов эксперимента статистическим методом Фишера.

Обзор литературы / Literature review

Современные отечественные и зарубежные исследователи, разрабатывая проблематику, связанную с мотивацией к педагогической деятельности, предлагают следующие определения понятия «профессиональная мотивация педагога»:

– по мнению С. В. Беспалько, это «внутренняя движущая сила действий и поступков личности, педагоги стремятся возбуждать ее и управлять ею, учитывать ее в построении учебного процесса» [16];

– согласно Н. Р. Куркиной и М. С. Евстюхиной, профессиональная мотивация педагога представляет собой «комплекс внутренних и внешних сил, побуждающих человека к эффективной деятельности и задающих границы и формы этой деятельности, придавая ей направленность к достижению определенных целей» [17];

– А. В. Горбушина и Г. И. Корчагина рассматривают данное понятие как «динамическую функциональную систему, имеющую структурно-уровневую организацию детерминант, побуждающих к осуществлению педагогической деятельности на нормативно требуемом уровне, формирующуюся в мотивационной сфере личности при условии включения в особую ситуацию профессионального социального взаимодействия и самостоятельного выполнения педагогической деятельности и развивающуюся с течением времени» [18];

– С. В. Булганина, С. М. Гальцева, В. П. Гоголина, С. О. Голованова указывают, что мотивация педагога определяет перспективу профессионального развития личности и деятельности: «Некоторые компоненты профессиональной пригодности или профессионально важные качества, отсутствующие у человека, могут быть выработаны под влиянием сильной мотивации» [19];

– в исследовании Н. Ю. Яударовой профессиональная мотивация педагога изучается «через призму направленности и установок личности, которые проявляются в способах отношения к проблемам организации учебного процесса и преодоления барьеров, негативно влияющих на профессиональную компетентность учителя» [20];

– Х. Хекхаузен акцентирует внимание на том, что мотивация – это «процесс выбора между различными возможными действиями, процесс, регулирующий, направляющий действие на достижение специфических для данного мотива целевых состояний и поддерживающий эту направленность, т. е. мотивация объясняет целенаправленность действия» [21].

Отметим, что в современной науке, в том числе и педагогической, не существует единого подхода к определению междисциплинарного понятия «мотивация». Достаточно аргументированное пояснение этому представлено в книге З. Дорнея и Э. Ушиода «Преподавание и изучение мотивации», в которой авторы отмечают, что «исследователи избирательны в своем фокусе, поскольку кажется невозможным охватить всю картину. Поэтому... ни одна существующая теория мотивации на сегодняшний день не смогла – или даже не попыталась – предложить всеобъемлющее и интегративное описание всех основных типов возможных мотивов, и вполне может быть, что разработка интегративной “супертеории” мотивации навсегда останется нереалистичным желанием. В конце концов, теории мотивации намерены объяснить не что иное, как то, почему люди думают и ведут себя так, как они это делают, и очень сомнительно, что сложность этого вопроса может быть объяснена одной теорией» [22].

Также о профессиональной мотивации педагога как о многомерном конструкте пишут в своем исследовании и М. Н. Кальяр, Б. Ахмад, Х. Кальяр [23].

Таким образом, основываясь на вышеизложенном, под профессиональной мотивацией учителя-филолога будем понимать систему вариативных потребностей, желаний и мотивов, которые основаны на когнитивных, практических, методических интересах, лежащих в предметной области «Филология», направлены на достижение удовлетворения как от процесса, так и результатов педагогической деятельности и требуют определенных сознательных усилий [24].

Традиционно в педагогических исследованиях выделяют два вида профессиональной мотивации: внешнюю и внутреннюю. Многие современные авторы предлагают свое видение видов и типов профессиональной мотивации. Например,

Л. А. Мокрецова, О. А. Сычёв, А. М. Беспалов, М. С. Власов, М. М. Прудникова выделяют такие виды мотивации, как контролируемая, обусловленная внешними факторами, и автономная, «источником которой выступает субъект», отмечая, что автономная мотивация «сочетается с высоким уровнем благополучия, позитивным отношением к работе, способствует эффективности труда и организационной приверженности» [25]. Данное замечание авторов очередной раз подтверждает тезисы о том, что для педагогической деятельности ведущей является мотивация, вызванная внутренними побуждениями, ценностями. Цзе Лю, Цинси Ян, Цзинь Ян, Шу Ван, Хунбяо Инь выделяют три вида мотивации к педагогической деятельности: внутреннюю, альтруистическую, внешнюю. Альтруистическую мотивацию авторы рассматривают как «служение другим», определяя в качестве основных мотивов помощь и поддержку детей, осуществление социального вклада. Под внутренней мотивацией понимают ценность, связанную с преподаванием, удовлетворением от педагогической деятельности, от работы с детьми. Внешняя мотивация в работе исследователей характеризуется получением удовлетворения от внешних вознаграждений: хорошей зарплаты, гибкого рабочего графика, продолжительных праздников, безопасности условий труда [26]. Шаньшань Ян, Хунбяо Инь, анализируя эмоциональный труд учителя, рассматривают мотивацию к педагогической деятельности как основу профессиональной приверженности, психологического благополучия и жизнестойкости учителей, выделяя такие ее типы: реляционный, нестабильный, адаптивный. Авторы отмечают, что каждый из названных типов мотивации зависит от двух правил: «не показывая отрицательные эмоции», «показывая положительные эмоции» [27].

В профессиональной мотивации педагогов независимо от ее видов и типов различают три уровня, представленные на рис. 1 [28]. Мы согласны с автором в том, что высокомотивированный педагог в своей профессиональной деятельности должен уметь параллельно решать задачи обучения и воспитания, т. е. применять комплексный подход к управлению образовательной деятельностью.

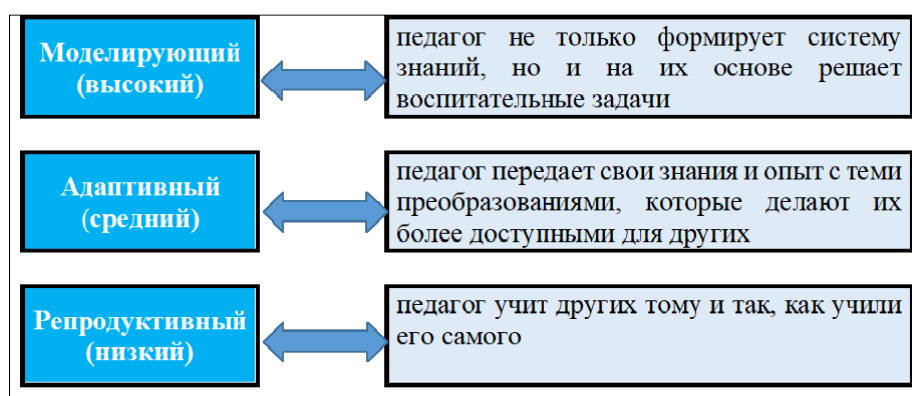


Рис. 1. Уровни профессиональной мотивации педагогов и их содержание

Профессиональная мотивация влияет на эффективность педагогической деятельности. Многие зарубежные авторы связывают ее с энтузиазмом в работе, эмоциональностью, вовлеченностью. Так, по мнению Хэппи, С. Дж. Таслим, В. Чандра, Х. Розалин, мотивация к работе педагога относится к поведению, направленному на достижение удовлетворенности работой. Основное преимущество мотивации – это создание энтузиазма к работе, что, в свою очередь, повышает производительность. Когда люди мотивированы, они с большей вероятностью выполняют задачи точно и в

установленные сроки, с большей вероятностью будут получать удовольствие от своей работы [29]. Э. Симармата, Д. Вордия, Э. Рахман отмечают, что, когда учителя с энтузиазмом относятся к своей работе, хорошо разбираются в предмете, обладают самоконтролем и вкладывают в работу все свои силы, учащиеся получают пользу [30]. Д. Маянгсари, Н. Наунгсари, Н. Йонэнто, Д. Суминар указывают, что учителя, мотивированные страстью и чувством цели, часто стремятся превзойти минимальные ожидания и постоянно совершенствуют свои стратегии обучения, учитывая индивидуальные способности каждого обучающегося, используя креативность в работе. Все это способствует созданию благоприятных условий обучения, которые ведут учеников к процветанию [31]. И. Насар, Сарван, В. Рахми, Истфида, М. К. Н. Абд Азиз, Партоно, изучая факторы, влияющие на трудовую мотивацию учителя, указывают, что эффективно, качественно работают те учителя, у которых стремление к саморазвитию является ведущей мотивацией [32]. Парса, М. Бани, рассматривая взаимосвязь между профессиональной мотивацией учителя и навыками работы с компьютером, акцентируют внимание на том, что современные учителя должны владеть цифровой грамотностью, иметь доступ к передовым информационно-коммуникационным технологиям для поддержки профессионального роста [33]. Я. Чжао, исследуя влияние эмоциональности на мотивацию и вовлеченность учителей в профессиональную деятельность, отмечает, что учителя с высоким уровнем эмоциональности могут вдохновлять учеников, создавая благоприятные условия для обучения, характеризующиеся энтузиазмом и активным участием субъектов образовательного процесса [34].

Анализируя профессиональную мотивацию, мы руководствуемся исследованиями А. Маслоу, посвященными изучению потребностей личности. В них автор в качестве одной из наивысших мотивационных потребностей указывает потребность в самоактуализации, которая предполагает реализацию собственных талантов, способностей, творческого потенциала, стремление к самосовершенствованию [35]. На широкое распространение в научных исследованиях идеи А. Маслоу о том, что высшее призвание в жизни человека – это раскрытие собственного уникального потенциала, указывают Дж. Кремс, Д. Кенрик и Р. Нил [36].

В современной педагогической науке В. И. Андрички определяет иерархию индивидуальных потребностей учителя (потребность в самосовершенствовании, саморазвитии, самореализации; потребность в общественном признании; социальные потребности; потребность в безопасности; физиологические потребности), указывает, что предложенная иерархия потребностей учителей практически не отличается от иерархии потребностей личности А. Маслоу [37].

Потребности в самоактуализации, самосовершенствовании как мотивы профессиональной деятельности являются для педагогических работников, на наш взгляд, ключевыми, так как стимулируют профессионально значимые деятельностные аспекты, среди которых в контексте нашего исследования важны: непрерывность образования; творческая инициативность; готовность к принятию инноваций; умение доводить начатое до конца; стремление к коммуникации; готовность брать ответственность за результаты своей деятельности; стратегическое видение.

Данный подход соответствует пониманию такого педагогического конструкта, как система профессионально значимых ценностей учителя-филолога, в структуре которой выделяем личностные ценности и способности педагога, соотносящиеся с компонентами, представленными на рис. 2.



Рис. 2. Система профессионально значимых ценностей учителя-филолога

Под ПЗЦ учителя-филолога понимаем систему взаимосвязанных и взаимообусловленных ценностных элементов: качеств, способностей, убеждений, являющихся интегральной характеристикой личности профессионала, работающего в предметной области «Филология» [38]. Нами построена концептуальная модель становления системы профессионально значимых ценностей будущих учителей-филологов в контексте цифровизации образования [39], и в Донецком государственном университете (ДонГУ) учебно-воспитательный процесс студентов-филологов направлен на ее реализацию.

Для оценки эффективности созданной модели выбраны критерии (мотивационно-ценностный, профессионально-филологический, операционно-деятельностный и рефлексивный). Исследование сформированности профессиональной мотивации отнесено к мотивационно-ценностному критерию, показателем которого выступает готовность и потребность педагога к профессиональному росту и самосовершенствованию [40], а его измерителем выбрано многоуровневое анкетирование «Мотивационный профиль педагогического работника», на характеристике которого остановимся ниже.

Методологическая база исследования / Methodological base of the research

Теоретико-методологической основой данного исследования являются: компетентностный подход (мотивацию к педагогической деятельности исследуем с позиции профессиональной компетентности учителя); проектный подход (создавая многоуровневую анкету для исследования мотивационного профиля учителя-филолога, основываясь на идеологии проектирования диагностического инструментария); аксиологический подход (исследуем профессиональную мотивацию педагога как ценностную ориентацию, которая является базисной категорией аксиологического подхода к обучению).

Методы исследования: *теоретические* (изучение и анализ психолого-педагогической литературы; анализ, обобщение и систематизация информации); *эмпирические* (анкетирование, методы количественного и качественного анализа, эксперимент для

проверки эффективности сформированной системы ПЗЦ учителя-филолога по мотивационно-ценностному критерию путем проверки его мотивационного профиля); *методы математической статистики* (угловое преобразование Фишера) для обработки и анализа полученных результатов, а также выявления количественных и качественных характеристик результативности экспериментальной работы.

Готовность и потребность к профессиональному росту и самосовершенствованию, которые относятся к педагогическим ценностям и профессиональной мотивации, нами исследовались с помощью анкеты «Мотивационный профиль педагогического работника», в которой принимали участие учителя-филологи. Мы учитывали тот факт, что одним из основных принципов познания является сравнение, и вместе с выпускниками ДонГУ, которые обучались по методикам, направленным на формирование у них системы профессионально значимых ценностей учителей-филологов, в анкетировании принимали участие учителя-филологи Луганской Народной Республики, получившие профильное высшее образование в Луганском государственном педагогическом университете по направлению 45.03.01 Филологическое образование (Профиль: отечественная филология. Русский язык и литература). Все респонденты на момент анкетирования имели первую категорию, то есть в профессиональном плане это равнозначные группы.

В исследовании приняли участие 124 учителя-филолога, среди которых 67 – выпускники Донецкого государственного университета (ЭГ), 57 – выпускники Луганского государственного педагогического университета (КГ).

Для анкетирования, определяющего мотивационный профиль педагогического работника, выбраны четыре блока (см. рис. 3), которые, на наш взгляд, в совокупности должны составить полную картину о наличии или отсутствии профессиональной мотивации у каждого учителя-филолога, прошедшего анкетирование.



Рис. 3. Блоки анкеты для учителя и их содержание

Результаты исследования / Research results

Представим методику анкетирования и полученные результаты.

Первый блок состоит из 15 утверждений, с помощью которых респонденты определяют собственный уровень готовности к саморазвитию и самосовершенствованию. При этом в качестве ответа они используют один из предложенных вариантов, каждый из которых оценивается по 5-балльной шкале от 1 до 5. Отвечая на конкретное утверждение, респондент, выбирая ответ «если данное утверждение полностью соответствует вашему мнению», получает 5 баллов, при выборе ответа «скорее соответствует, чем нет» – 4 балла; «и да, и нет» – 3 балла; «скорее не соответствует» – 2 балла; «не соответствует» – 1 балл.

Для более детального изучения полученных результатов утверждения первого блока мы условно разделили на три взаимосвязанные в профессиональном аспекте группы:

- 1) самоанализ (анализ чувств, опыта, влияния окружающих и т. п.);
- 2) деятельность (чтение, освоение нового и т. п.);
- 3) стимулы (препятствия, ответственность и т. п.).

При оценке ответов респондентов на первый блок анкеты были получены следующие результаты.

79% опрошенных учителей-филологов экспериментальной группы (ЭГ) максимально оценили предложенные в анкете утверждения, получив 75 баллов, 21% респондентов получили от 57 до 70 баллов, указав, что не слишком заинтересованы в продвижении по служебной лестнице; не являются активными участниками дискуссий по ряду профессиональных вопросов; отчасти сомневаются в своих возможностях, хотя стремятся к саморазвитию; плохо реагируют на критику.

В контрольной группе (КГ) 65% опрошенных получили максимальный балл – 75, 35% получили средний балл, причем 10% из них набрали от 48 до 56 баллов, минимально оценив такие утверждения: я стремлюсь изучить себя; я стремлюсь познавать новое; я открыт новому опыту. Отметим, что респонденты, набравшие в КГ от 57 до 70 баллов, в отличие от ЭГ, ниже оценили такие утверждения: я оставляю время для саморазвития, несмотря на занятость на работе или дома; я анализирую свои чувства и опыт. При этом утверждение, связанное с верой в собственные силы, было оценено максимально.

Анализируя задания *второго блока*, респонденты указывают факторы, которые стимулируют их саморазвитие или же препятствуют ему. Второй блок включает 20 позиций, из которых 8 – это препятствующие факторы, а 12 – стимулирующие. Респонденты оценивают каждый из предложенных факторов по 5-балльной шкале от 5 до 1, выбирая один из предложенных вариантов ответа: 5 баллов начисляется при выборе ответа «да (препятствуют или стимулируют)»; 4 – «скорее да, чем нет»; 3 – «и да, и нет»; 2 – «скорее нет»; 1 – «нет».

Акцентируем внимание, что особенностью результатов оценки ответов второго блока является тот факт, что чем больше баллов набирает респондент (максимальное количество – 100 баллов), тем значительнее в его профессиональной деятельности роль препятствующих факторов.

По итогам оценки ответов учителей-филологов на второй блок анкеты нами были получены такие результаты:

– в ЭГ 69% респондентов набрали от 68 до 80 баллов. В их ответах высокие оценки присуждались стимулирующим факторам, а при оценивании препятствующих максимальный балл был 3. 31% респондентов получили от 81 до 87 баллов, выделив среди препятствующих факторов собственную инерцию, нехватку времени, ограниченные ресурсы;

– в КГ 54% испытуемых набрали от 68 до 80 баллов, отдав предпочтение в своих ответах стимулирующим факторам. 46% опрошенных получили от 81 до 91 балла, из них 3,5% работающих учителей-филологов оценили стимулирующие и препятствующие факторы 91 баллом. При этом среди препятствующих факторов они выделили такие, как состояние здоровья, разочарование из-за имевшихся ранее неудач, собственная инерция, недостаток времени, ограниченные ресурсы, враждебность окружающих.

С помощью *третьего* блока анкеты определяются мотивы профессиональной деятельности учителей-филологов. В третьем блоке респондентам предлагается семь мотивов (как внешних, так и внутренних). Значимость каждого из них оценивается по 5-балльной шкале от 5 до 1. Все ответы имеют числовые эквиваленты, а именно: «в очень большой мере» – 5 баллов; «в большой мере» – 4 балла; «в небольшой, но и не малой» – 3 балла; «в незначительной» – 2 балла; «очень незначительной мере» – 1 балл.

По результатам анализа ответов респондентов на третий блок анкеты было установлено:

– в ЭГ 85% опрошенных набрали от 31 до 35 баллов, 15% – от 25 до 30 баллов. В группе учителей-филологов, набравшей максимальное количество баллов, следует выделить 24% опрошенных. К ним относятся те участники анкетирования, которые указали, что такие мотивы, как денежный заработок и стремление к продвижению по служебной лестнице, не являются для них ведущими, оценив их более низким баллом, при этом к важному мотиву респонденты отнесли удовлетворение от процесса и результатов работы, возможность самореализации;

– в КГ 72% респондентов набрали от 31 до 35 баллов, 28% – от 25 до 30 баллов, из них 3,5% респондентов наименьшее количество баллов присудили таким мотивам, как возможность наибольшей реализации, удовлетворение от процесса и результатов работы, а максимальное – денежный заработок, стремление к продвижению по службе, стремление избежать наказания.

Отметим, что ведущая мотивация в ЭГ и КГ разная: в ЭГ респонденты предпочтение отдают внутренней мотивации, а в КГ – внешней.

В *четвертом* блоке респондентам предлагается ответить на ряд вопросов, определяющих уровень их вовлеченности в профессию и осознание ими значимости повышения квалификации в профессиональной педагогической деятельности. Всего в четвертый блок входит шесть вопросов, которые предполагают, в зависимости от вопроса, возможность от одного до трех вариантов ответа, а также возможность дописать собственный ответ («другое/свой вариант»). В четвертом блоке анкеты не предусмотрено начисление баллов за ответы. В описании результатов анкетирования четвертого блока ответы респондентов представлены ранжированно: от большего к меньшему.

Анализ ответов респондентов на данный блок анкеты позволил нам сделать выводы:

– в экспериментальной группе учителям-филологам нравится выбор профессии, который они сделали: 84% опрошенных на предложение продолжить утверждение «Профессия педагога... : совершенно не нравится; скорее не нравится, чем нравится; трудно сказать, нравится или нет; скорее нравится, чем не нравится; очень нравится» выбрали ответ «Профессия педагога очень нравится». 16% указали, что данная профессия им скорее нравится, чем не нравится. Учителей-филологов, которым не нравится их профессия, среди опрошенных не оказалось. На вопрос «Что в настоящее время привлекает Вас в работе педагога?» большинство участников анкетирования (73%) ответили, что в работе учителя их привлекает возможность проявить творчество, инициативу, свои

способности; уважение окружающих; возможность интеллектуального и общекультурного развития; возможность общаться с воспитанниками. Относительно вопросов о значимости повышения квалификации в профессиональной деятельности респонденты отметили, что повышение квалификации позволяет им лучше разобраться в проблемах модернизации образования; ознакомиться с передовыми технологиями; получить информацию об обновленном содержании программ; освоить основы опытно-экспериментальной работы. Вопрос о стимулирующей роли повышения квалификации позволил получить такие ответы: возможность повысить разряд; ознакомиться с опытом коллег из других образовательных организаций; интересы воспитанников; заинтересованность администрации. Наиболее важным для 98% респондентов ЭГ в повышении квалификации является: возможность освоить новые технологии, развивать собственные творческие способности, осмыслить собственный профессиональный опыт, увеличить количество контактов с коллегами-предметниками;

– в контрольной группе 72% опрошенных ответили, что им нравится профессия, которую они выбрали, 28% – скорее нравится, чем не нравится. На вопрос «Что в настоящее время привлекает Вас в работе педагога?» респонденты выбрали такие ответы: длительный отпуск, уважение окружающих, должностное продвижение, возможность общаться с воспитанниками. Отвечая на вопросы о повышении квалификации, ее значимости, учителя-филологи указали, что повышение квалификации стимулирует возможность продвижения по службе; повышение квалификационного разряда; а наиболее удачным в повышении квалификации, по мнению опрошенных, является: возможность ликвидировать пробелы в базовом образовании; возможность общения с коллегами из других образовательных учреждений; осмысление собственного профессионального опыта; заинтересованность администрации; интересы воспитанников.

По итогам анкетирования, проведенного среди учителей-филологов Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики, средневзвешенные результаты представлены в виде диаграмм (рис. 4).

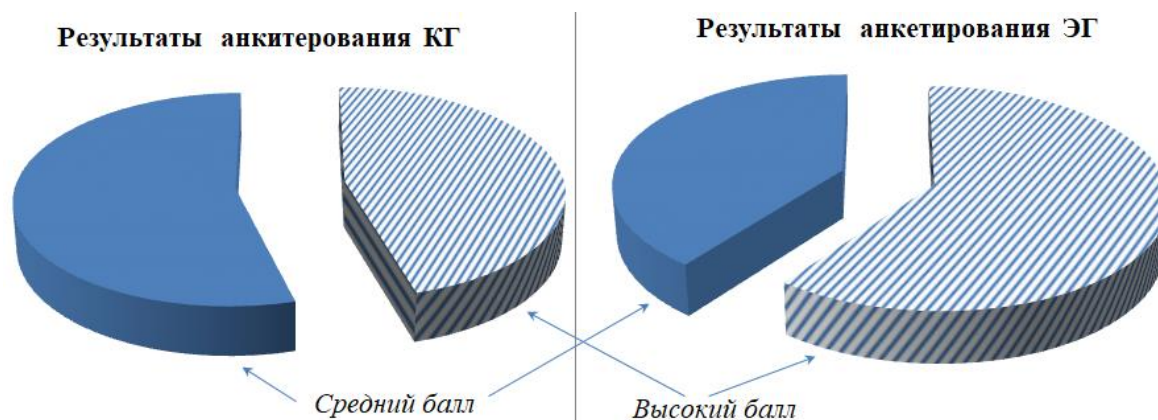


Рис. 4. Сравнение результатов анкетирования экспериментальной и контрольной групп на определение профессиональной мотивации

Результаты данных, представленных на рис. 4, показали достаточно высокий уровень сформированности мотивации учителей-филологов ЭГ, прошедших обучение в ДонГУ по программе подготовки, направленной на формирование системы профессионально значимых ценностей.

Для подтверждения полученного заключения нами выбраны три блока анкет и полученные результаты по ним обработаны статистическим критерием Фишера [41].

Итак, взяты данные, полученные в КГ и ЭГ по блокам: готовность к саморазвитию, совершенствованию себя как профессионала (Блок-1), препятствующие и стимулирующие факторы в профессиональной педагогической деятельности (Блок-2), внутренние и внешние мотивы профессиональной педагогической деятельности (Блок-3).

Используется один из критериев Фишера – угловое преобразование [41]. Для этого, например, в ЭГ, состоящей из 67 чел., по каждому блоку посчитан процент членов группы, набравших средний балл при прохождении анкетирования (n_1), и процент членов группы с высоким баллом (n_2). Так, для Блока 1: $n_1 = 21$, $n_2 = 79$, тогда доля p ее членов, набравших высокий балл, составляет: $79/(21+79) = 0,79$. Аналогично подсчитывались доли членов, набравших высокий балл в ЭГ и КГ по каждому рассматриваемому блоку.

Таким образом, были получены средние (в долях от единицы) значения показателей (трех блоков, определяющих мотивационный профиль учителя) и эффективность развитости системы ПЗЦ для всех участников эксперимента (см. таблицу).

Средние значения показателей набранных баллов по блокам анкет в КГ и ЭГ (в % и долях от единицы)

Набранные баллы (в %) при анкетировании по каждому блоку	Количество испытуемых	Группа	Профиль по блоку			
			Блоки			Средние по блокам
			Б1	Б2	Б3	
Высокий балл (%)	57	КГ	65	54	72	
Средний балл (%)			35	46	28	
Высокий балл (%)	67	ЭГ	79	69	85	
Средний балл (%)			21	31	15	
Доля испытуемых с высоким баллом	57	КГ	0,65	0,54	0,72	0,64
	67	ЭГ	0,79	0,69	0,85	0,78
		$\varphi_{эмп}$	1,74	1,72	1,77	

В таблице представлено эмпирическое значение $\varphi_{эмп}$.

Критическое значение $\varphi_{0,05}$ критерия Фишера для уровня значимости 0,05 равно 1,64 [41]. Исходя из таблицы, получили $\varphi_{эмп} > 1,64$, следовательно, достоверность различий характеристик сравниваемых блоков составляет 95%, что подтверждает эффективность развитости ПЗЦ в части сформированности профессиональной мотивации учителей-филологов.

Визуализация результатов предоставлена на рис. 5.

Анализируя полученные результаты, можно сделать вывод о развитости педагогических ценностей и сформированной профессиональной мотивации к педагогической деятельности у работающих учителей, прошедших в университете систему подготовки, направленную на овладение ПЗЦ учителя-филолога.

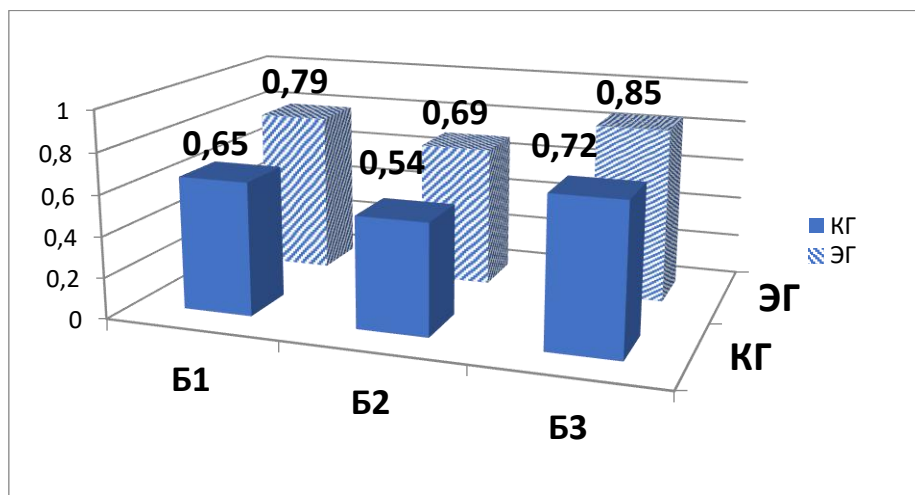


Рис. 5. Визуализация итоговых результатов исследования по блокам анкет (в долях от единицы)

Заключение / Conclusion

Так как мотивация выражается в способности человека посредством деятельности удовлетворять свои потребности, то в сфере педагогической деятельности ее основным проявлением является профессиональная мотивация учителя. В частности, профессиональная мотивация учителя-филолога представляет собой систему вариативных потребностей, желаний и мотивов, основанных на когнитивных, практических, методических интересах, лежащих в предметной области «Филология», направленных на достижение удовлетворения как от процесса, так и результатов педагогической деятельности.

Профессиональная мотивация является структурным компонентом системы профессионально значимых ценностей учителя, в том числе и учителя-филолога. Это значит, что становление данного компонента должно осуществляться в процессе овладения студентами – будущими учителями-филологами системой ПЗЦ при обучении в университете. Проверку же эффективности овладения профессиональной мотивацией целесообразно организовывать среди учителей-филологов, имеющих опыт педагогической деятельности и являющихся выпускниками университета, освоившими программу становления системы ПЗЦ.

Одной из эффективных диагностик можно считать анкету для учителя «Мотивационный профиль педагогического работника», состоящую из четырех блоков, определяющих: выявление готовности к саморазвитию, совершенствованию себя как профессионала (Блок-1), установление препятствующих и стимулирующих факторов в профессиональной педагогической деятельности (Блок-2), определение внутренних и внешних мотивов профессиональной педагогической деятельности (Блок-3), установление уровня вовлеченности в профессию (Блок-4).

Представленный в работе эксперимент по проведению анкетирования среди учителей-филологов Донецкой и Луганской народных республик позволяет оценить эффективность развития профессионально значимых ценностей современного педагога, работающего в предметной области «Филология», по мотивационно-ценностному критерию, определить готовность и потребность учителя-филолога к профессиональному росту и самосовершенствованию.

Описанный диагностический инструментарий может использоваться для оценки уровня сформированности профессиональной мотивации не только учителей-филологов, но и других учителей-предметников, для подготовки программ повышения квалификации с целью выявления уровня их мотивации к педагогической деятельности.

Ссылки на источники / References

1. Волков А. А., Чурсинова О. В., Ярошук А. А. Эффективное управление мотивацией педагога как условие повышения качества его профессиональной деятельности // Гуманитарные науки. – 2020. – № 1 (49). – С. 136–140.
2. Жданова Н. Е. Особенности мотивации профессиональной деятельности педагогов // Московский экономический журнал. – 2018. – № 4. – С. 593–598. DOI: 10.24411/2413-046X-2018-14055.
3. Ильин А. С. Мотивация педагога к инновационной деятельности: эрзац или реальность // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2012. – № 2. – С. 69–74.
4. Декина Е. В., Шалагинова К. С. Формирование мотивации к инновационной деятельности у педагогов дополнительного образования // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2022. – № 04. – С. 35–49. DOI: 10.24412304-120X-2022-11022. – URL: <http://e-koncept.ru/2022/221022.htm>
5. Евсеева Е. Г., Скафа Е. И. Развитие профессиональной мотивации будущего учителя математики и информатики // Современные проблемы физико-математического образования в условиях цифровизации: сб. науч. ст. по материалам Междунар. науч.-практ. конф. – Саранск, 2024. – С. 78–83.
6. Alexander D., Chant D., Cox B. What Motivates People to Become Teachers // Australian Journal of Teacher Education. – 1994. – 19(2). – URL: <http://dx.doi.org/10.14221/ajte.1994v19n2.4>
7. Metacognitive strategies and work motivation in teachers: an empirical study / G. Santisi, P. Magnano, Z. Hichy, T. Ramaci // Procedia – Social and Behavioral Sciences. – 2014. – P. 1227–1231. DOI: 10.1016/j.sbspro.2014.01.373.
8. Дронова С. Ю. Мотивация преподавателя: креативность и коллаборативная среда // Общество: социология, психология, педагогика. – 2020. – № 6. – С. 115–121.
9. Кожевина А. П., Дубровина С. В. Мотивация профессиональной деятельности педагогов общеобразовательных организаций // Общество: социология, психология, педагогика. – 2018. – № 5. – С. 39–43.
10. Чижаква Г. И. Аксиология профессионально-педагогического образования // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева. – 2013. – № 2 (24). – С. 47.
11. Konig J., Rothland M. Motivations for choosing teaching as a career: Effects on general pedagogical knowledge during initial teacher education // Asia-Pacific Journal of Teacher Education. – 2012. – 40(3). – P. 289–315.
12. Беляева О. А. Мотивация освоения диагностической деятельности современными педагогами // Международный научно-исследовательский журнал. – 2020. – № 5-3 (95). – С. 183–189.
13. Tustiawati M. What motivates pre-service teachers to become teachers and their perspectives of English teaching as a career option // TEFLIN Journal – A publication on the teaching and learning of English. – 2017. – P. 38. DOI: 10.15639/teflinjournal.v28i1/38-56.
14. Hellsten L. M., Prytula M. P. Why teaching? Motivations influencing beginning teachers' choice of profession and teaching practice // Research in Higher Education Journal. – 2011. – № 13. – URL: <http://www.aabri.com/manuscripts/11882.pdf>
15. Han, Yin. Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers // Cogent Education. – 2016. – № 3. – P. 2. – URL: <http://dx.doi.org/10.1080/2331186X.2016.1217819>
16. Беспалько В. П. Слагаемые педагогических технологий. – М.: Педагогика, 2014. – С. 97.
17. Куркина Н. Р., Евстюхина М. С. Мотивация инновационной деятельности педагогов // Теория и практика современной науки. – 2019. – № 4 (46). – С. 117.
18. Горбушина А. В., Корчагина Г. И. Закономерности изменения мотивации профессиональной деятельности педагогов // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2020. – № 4. – С. 698.
19. Булганина С. В., Мальцева С. М., Гогулина В. П., Голованова С. О. К вопросу о трудовой мотивации педагогов // Балтийский гуманитарный журнал. – 2020. – Т. 9. – № 2 (31). – С. 39.
20. Яударова Н. Ю. Психологические аспекты современной мотивации педагогов // Международный научно-исследовательский журнал. – 2021. – № 3-2 (105). – С. 104.
21. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / пер. с англ.: Т. Гудкова и др.; науч. ред. пер. на рус. яз.: Д. А. Леонтьев, Б. М. Величковский. – М.: Смысл, 2003. – С. 34.
22. Dörnyei Z., Ushioda E. Teaching and researching motivation. – N. Y.: Longman, 2001. – P. 4.
23. Кальяр М. Н., Ахмад Б., Кальяр Х. Влияет ли мотивация учителя на мотивацию учащегося опосредующая роль профессионального поведения педагога // Вопросы образования. – 2018. – № 3. – С. 92.

24. Кудрейко И. А. Характеристика понятия и компоненты профессионально значимых ценностей учителя филологии // Управление образованием: теория и практика. – 2023. – № 7. – С. 20. DOI: 10.25726/h5858-7106-9094-39g.
 25. Мокрецова Л. А., Сычев О. А., Беспалов А. М. и др. Автономная мотивация учителей и увлеченность работой: роль стиля руководства директора школы и психологического климата // Образование и наука. – 2021. – Т. 23. – № 9. – С. 117. DOI: 10.17853/1994-5639-2021-9-115-141.
 26. Liu Jie et al. Personality Traits and Teaching Commitment Among Pre-Service Teachers: Teaching Motivation as a Mediator // Behavioral Sciences. – 2025. – № 15. – P. 548. DOI: 10.3390/bs15040548.
 27. Yang Sh., Yin H. Feeling paradoxes and teaching in struggles: A socio-political analysis of language teachers' motivation and emotion labor // System. – 2024. – № 125. – P. 103426. DOI: 10.1016/j.system.2024.103426.
 28. Тарасова Е. М. Мотивация педагогов с разным стажем профессиональной деятельности // Пензенский психологический вестник. – 2020. – № 1. – С. 118–119.
 29. Happy H., Taslim S., Chandra V., Rosaline H. From Motivation to Mastery: How Intellectual and Emotional Intelligence Drive Teacher Performance // JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia). – 2025. – № 8. – P. 262–271. DOI: 10.32493/JJSDM.v8i2.45309.
 30. Simarmata E., Wardiah D., Rahman A. The Influence of Empowering Leadership and Motivation on Teachers' Performance // Journal of Social Work and Science Education. – 2025. – № 6. – P. 39–49. DOI: 10.52690/jswse.v6i1.1044.
 31. Mayangsari D., Nawangsari N., Yoenanto N., Suminar D. Unraveling Intrinsic Motivation: The Key to Empowering Teacher Professional Growth // Journal Evaluation in Education (JEE). – 2025. – № 6. – P. 268–277. DOI: 10.37251/jee.v6i1.1390.
 32. Nasar I. et al. Determinants of Teacher Motivation and Performance: Individual Characteristics, Job, and Organizational Climate // Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. – 2025. – № 6. – P. 99–121. DOI: 10.31538/munaddhomah.v6i1.1635.
 33. Parsa I., Bani M. Does computer proficiency and work motivation influence career development in teacher professional education? // Edelweiss Applied Science and Technology. – 2025. – № 9. – P. 3219–3229. DOI: 10.55214/25768484.v9i5.7672.
 34. Yanli Zhao. The impact of EFL teachers' emotioncy level on their motivation and academic engagement // Learning and Motivation. – 2024. – № 8. – P. 101990. DOI: 10.1016/j.lmot.2024.101990. – URL: <https://dx.doi.org/10.1016/j.lmot.2024.101990>
 35. Маслоу А. Г. Мотивация и личность. – СПб.: Евразия, 1999. – 478 с.
 36. Krems J., Kenrick D., Neel R. Individual Perceptions of Self-Actualization: What Functional Motives Are Linked to Fulfilling One's Full Potential? // Personality and Social Psychology Bulletin. – June 2017. – P. 1. DOI: 10.1177/0146167217713191.
 37. Андрицки В. И. Управление развитием мотивации учителей // Ярославский педагогический вестник. – 2021. – № 3 (120). – С. 29.
 38. Кудрейко И. А. Критериально-оценочный аппарат сформированности профессионально значимых ценностей будущего учителя-филолога // Педагогика. Вопросы теории и практики. – 2024. – Т. 9. – Вып. 3. – С. 269–275.
 39. Кудрейко И. А. Концептуальная модель становления системы профессионально значимых ценностей будущих учителей-филологов в контексте цифровизации образования // Вестник Донецкого национального университета. Серия Б: Гуманитарные науки. – 2024. – № 4. – С. 65–72.
 40. Кудрейко И. А. Критериально-оценочный аппарат сформированности профессионально значимых ценностей будущего учителя-филолога.
 41. Новиков Д. А. Статистические методы в педагогических исследованиях (типовые случаи). – М.: МЗ-Пресс, 2004. – 67 с.
-
1. Volkov, A. A., Chursinova, O. V., & Yaroshuk, A. A. (2020). "Effektivnoe upravlenie motivaciej pedagoga kak uslovie povysheniya kachestva ego professional'noj deyatel'nosti" [Effective management of teacher motivation as a crucial condition for improving the quality of their professional activity], *Gumanitarnye naukip*. № 1 (49), pp. 136–140 (in Russian).
 2. Zhdanova, N. E. (2018). "Osobennosti motivacii professional'noj deyatel'nosti pedagogov" [The peculiarities of motivation for professional activity among teachers], *Moskovskij ekonomicheskij zhurnalp*. № 4, pp. 593–598. DOI: 10.24411/2413-046X-2018-14055 (in Russian).
 3. Il'in, A. S. (2012). "Motivaciya pedagoga k innovacionnoj deyatel'nosti: erzac ili real'nost'" [Teacher motivation for innovative activity: ersatz or reality], *Nauchnoe obespechenie sistemy povysheniya kvalifikacii kadrov*. № 2, pp. 69–74 (in Russian).

4. Dekina, E. V., & Shalaginova, K. S. (2022). "Formirovanie motivacii k innovacionnoj deyatel'nosti u pedagogov dopolnitel'nogo obrazovaniya" [Development of motivation for innovative activity among teachers of additional education], *Nauchno-metodicheskij elektronnyj zhurnal "Koncept"* p. № 04, pp. 35–49. DOI: 10.24412304-120X-2022-11022. Available at: <http://e-koncept.ru/2022/221022.htm> (in Russian).
5. Evseeva, E. G., & Skafa, E. I. (2024). "Razvitie professional'noj motivacii budushchego uchitelya matematiki i informatiki" [Developing professional motivation among student teachers of mathematics and computer science], *Sovremennye problemy fiziko-matematicheskogo obrazovaniya v usloviyah cifrovizacii: sb. nauch. st. po materi-alam Mezhdunar. nauch.-prakt. konf, Saransk*. pp. 78–83 (in Russian).
6. Alexander, D., Chant, D., & Cox, B. (1994). "What Motivates People to Become Teachers", *Australian Journal of Teacher Education*, 19(2). Available at: <http://dx.doi.org/10.14221/ajte.1994v19n2.4> (in English).
7. Santisi, G. et al. (2014). "Metacognitive strategies and work motivation in teachers: an empirical study", *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, pp. 1227–1231. DOI: 10.1016/j.sbspro.2014.01.373 (in English).
8. Dronova, S. Yu. (2020). "Motivaciya prepodavatel'ya: kreativnost' i kollaborativnaya sreda" [Teacher motivation: creativity and collaborative environment], *Obshchestvo: sociologiya, psihologiya, pedagogikap*. № 6, pp. 115–121 (in Russian).
9. Kozhevina, A. P., & Dubrovina, S. V. (2018). "Motivaciya professional'noj deyatel'nosti pedagogov obshcheobrazovatel'nyh organizacij" [Motivation of professional activity for teachers of general education organizations], *Obshchestvo: sociologiya, psihologiya, pedagogikap*. № 5, pp. 39–43 (in Russian).
10. Chizhakova, G. I. (2013). "Aksiologiya professional'no-pedagogicheskogo obrazovaniya" [Axiology of professional and pedagogical education], *Vestnik Krasnoyarskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. V. P. Astaf'evap*. № 2 (24), p. 47 (in Russian).
11. Konig, J., & Rothland, M. (2012). "Motivations for choosing teaching as a career: Effects on general pedagogical knowledge during initial teacher education", *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), pp. 289–315 (in English).
12. Belyaeva, O. A. (2020). "Motivaciya osvoeniya diagnosticheskoy deyatel'nosti sovremennymi pedagogami" [Motivation for the development of diagnostic activities by modern teachers], *Mezhdunarodnyj nauchno-issledovatel'skij zhurnalp*. № 5-3 (95), pp. 183–189 (in Russian).
13. Tustiawati, M. (2017). "What motivates pre-service teachers to become teachers and their perspectives of English teaching as a career option", *TEFLIN Journal – A publication on the teaching and learning of English* p. 38. DOI: 10.15639/teflinjournal.v28i1/38-56 (in English).
14. Hellsten, L. M., & Prytula, M. P. (2011). "Why teaching? Motivations influencing beginning teachers' choice of profession and teaching practice", *Research in Higher Education Journalp*. № 13. Available at: <http://www.aabri.com/manuscripts/11882.pdf> (in English).
15. Han, & Yin. (2016). "Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers", *Cogent Educationp*. № 3, p. 2. Available at: <http://dx.doi.org/10.1080/2331186X.2016.1217819> (in English).
16. Bespal'ko, V. P. (2014). *Slagaemye pedagogicheskikh tekhnologij* [Components of pedagogical technologies], Pedagogika, Moscow, p. 97 (in Russian).
17. Kurkina, N. R., & Evstyuhina, M. S. (2019). "Motivaciya innovacionnoj deyatel'nosti pedagogov" [Motivation for innovative activities of teachers], *Teoriya i praktika sovremennoj naukip*. № 4 (46), p. 117 (in Russian).
18. Gorbushina, A. V., & Korchagina, G. I. (2020). "Zakonomernosti izmeneniya motivacii professional'noj deyatel'nosti pedagogov" [Patterns of change in motivation for professional activity of teachers], *Psihologiya. Zhurnal Vysshej shkoly ekonomikip*. № 4, p. 698 (in Russian).
19. Bulganina, S. V., Mal'ceva, S. M., Gogulina, V. P., & Golovanova, S. O. (2020). "K voprosu o trudovoj motivacii pedagogov" [On the issue of work motivation of teachers], *Baltiiskij gumanitarnyj zhurnalp*. t. 9, № 2 (31), p. 39 (in Russian).
20. Yaudarova, N. Yu. (2021). "Psihologicheskie aspekty sovremennoj motivacii pedagogov" [Psychological aspects of modern motivation for teachers], *Mezhdunarodnyj nauchno-issledovatel'skij zhurnalp*. № 3-2 (105), p. 104 (in Russian).
21. Hekhausen, H. (2003). *Motivaciya i deyatel'nost'* [Motivation and activity], Smysl, Moscow, p. 34 (in Russian).
22. Dörnyei, Z., & Ushioda, E. (2001). *Teaching and researching motivation*, Longman, New York, p. 4 (in English).
23. Kal'yar, M. N., Ahmad, B., & Kal'yar, H. (2018). "Vliyaet li motivaciya uchitelya na motivaciyu uchashchegosya oposreduyushchaya rol' professional'nogo povedeniya pedagoga" [Does teacher motivation influence student motivation? The mediating role of teacher professional behavior], *Voprosy obrazovaniyap*. № 3, p. 92 (in Russian).
24. Kudrejko, I. A. (2023). "Harakteristika ponyatiya i komponenty professional'no znachimyh cennostej uchitelya filologii" [Characteristics of the concept and components of professionally significant values of a philology teacher], *Upravlenie obrazovaniem: teoriya i praktikap*. № 7, p. 20. DOI: 10.25726/h5858-7106-9094-39g (in Russian).
25. Mokrecova, L. A., Sychev, O. A., Bespalov, A. M. et al. (2021). "Avtonomnaya motivaciya uchitelej i uvlechenost' rabotoj: rol' stilya rukovodstva direktora shkoly i psihologicheskogo klimata" [Teachers' autonomous motivation and work engagement: the role of the school principal's leadership style and psychological climate], *Obrazovanie i naukap*. t. 23, № 9, p. 117. DOI: 10.17853/1994-5639-2021-9-115-141 (in Russian).

26. Liu Jie et al. (2025). "Personality Traits and Teaching Commitment Among Pre-Service Teachers: Teaching Motivation as a Mediator", *Behavioral Sciences* p. № 15, p. 548. DOI: 10.3390/bs15040548 (in English).
27. Yang, Sh., & Yin, H. (2024). "Feeling paradoxes and teaching in struggles: A socio-political analysis of language teachers' motivation and emotion labor", *System*, 2024, № 125, p. 103426. DOI: 10.1016/j.system.2024.103426 (in English).
28. Tarasova, E. M. (2020). "Motivaciya pedagogov s raznym stazhem professional'noj deyatel'nosti" [Motivation of teachers with different professional experience], *Penzenskij psihologicheskij vestnik*, , № 1, pp. 118–119 (in Russian).
29. Happy, H., Taslim, S., Chandra, V., & Rosaline, H. (2025). "From Motivation to Mastery: How Intellectual and Emotional Intelligence Drive Teacher Performance", *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* p. № 8, pp. 262–271. DOI: 10.32493/JJSDM.v8i2.45309 (in English).
30. Simarmata, E., Wardiah, D., & Rahman, A. (2025). "The Influence of Empowering Leadership and Motivation on Teachers' Performance", *Journal of Social Work and Science Education* p. № 6, pp. 39–49. DOI: 10.52690/jswe.v6i1.1044 (in English).
31. Mayangsari, D., Nawangsari, N., Yoenanto, N., & Suminar, D. (2025). "Unraveling Intrinsic Motivation: The Key to Empowering Teacher Professional Growth", *Journal Evaluation in Education (JEE)* p. № 6, pp. 268–277. DOI: 10.37251/jee.v6i1.1390 (in English).
32. Nasar, I. et al. (2025). "Determinants of Teacher Motivation and Performance: Individual Characteristics, Job, and Organizational Climate", *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islamp*. № 6, pp. 99–121. DOI: 10.31538/munaddhomah.v6i1.1635 (in English).
33. Parsa, I., & Bani, M. (2025). "Does computer proficiency and work motivation influence career development in teacher professional education?", *Edelweiss Applied Science and Technology* p. № 9, pp. 3219–3229. DOI: 10.55214/25768484.v9i5.7672 (in English).
34. Yanli, Zhao. (2024). "The impact of EFL teachers' emotioncy level on their motivation and academic engagement", *Learning and Motivation* p. № 8, p. 101990. DOI: 10.1016/j.lmot.2024.101990. Available at: <https://dx.doi.org/10.1016/j.lmot.2024.101990> (in English).
35. Maslou, A. G. (1999). *Motivaciya i lichnost'* [Motivation and Personality], Evraziya, St. Petersburg, 478 p. (in Russian).
36. Krems, J., Kenrick, D., & Neel, R. (2017). "Individual Perceptions of Self-Actualization: What Functional Motives Are Linked to Fulfilling One's Full Potential?", *Personality and Social Psychology Bulletin*, June, p. 1. DOI: 10.1177/0146167217713191 (in English).
37. Andricki, V. I. (2021). "Upravlenie razvitiem motivacii uchitelej" [Managing the development of teacher motivation], *Yaroslavskij pedagogicheskij vestnik* p. № 3 (120), p. 29 (in Russian).
38. Kudrejko, I. A. (2024). "Kriterial'no-ocenochnyj apparat sformirovannosti professional'no znachimyh cennostej budushchego uchitelya-filologa" [Criteria and evaluation apparatus for the formation of professionally significant values of a preservice teacher-philologist], *Pedagogika. Voprosy teorii i praktik* p. t. 9, vyp. 3, pp. 269–275 (in Russian).
39. Kudrejko, I. A. (2024). "Konceptual'naya model' stanovleniya sistemy professional'no znachimyh cennostej budushchih uchitelej-filologov v kontekste cifrovizacii obrazovaniya" [A conceptual model for the development of a system of professionally significant values for preservice philology teachers in the context of digitalization of education], *Vestnik Doneckogo nacional'nogo universiteta. Seriya B: Gumanitarnye naukip*. № 4, pp. 65–72 (in Russian).
40. Kudrejko, I. A. (2024). Kriterial'no-ocenochnyj apparat sformirovannosti professional'no znachimyh cennostej budushchego uchitelya-filologa [Criteria and evaluation apparatus for the formation of professionally significant values of a preservice teacher-philologist].
41. Novikov, D. A. (2004). *Statisticheskie metody v pedagogicheskikh issledovaniyah (tipovye sluchai)* [Statistical methods in educational research (typical cases)], MZ-Press, Moscow, 67 p. (in Russian).

Вклад авторов

И. А. Кудрейко – описание теоретических основ исследования с использованием анализа отечественной и зарубежной литературы; организация эксперимента, получение данных и их анализ.

Е. И. Скафа – подбор методики для проведения эксперимента; описание методологической базы и методов исследования.

М. Е. Королёв – анализ результатов эксперимента и их обработка с использованием статистического критерия Фишера.

Contribution of the authors

I. A. Kudreyko – description of the theoretical foundations of the study using an analysis of domestic and international literature; experiment design, data acquisition and analysis.

E. I. Skafa – selection of experimental methodology; description of the methodological framework and research methods.

M. E. Korolev – analysis of experimental results and their processing using Fisher's exact test.