



Особенности профессиональной мотивации воспитателей детских садов в современных реалиях дошкольного образования

Л. Ю. КОМЛИК, И. В. ФАУСТОВА, Т. Д. КРАСОВА

АННОТАЦИЯ

Введение. Проблема развития профессиональной мотивации педагогов раскрывается в международных инициативах ООН и связанных с ней организаций не как абстрактный призыв, а как комплексная стратегическая задача, связанная с качеством образования и кадровым голодом. Современное дошкольное образование постоянно находится в состоянии преобразования: меняется нормативно-правовая база, вводятся новые требования, усиливается нагрузка и ответственность воспитателей. Качество реализации современных образовательных программ и предъявляемых руководством требований зависит от профессионализма педагогов дошкольных образовательных организаций, специфики их мотивационной позиции.

Цель исследования: выявление у воспитателей детских садов значимых профессиональных мотивов, оказывающих влияние на занятия педагогической деятельностью.

Материалы и методы. Исследование проведено в 2026 году на базе детских садов г. Ельца Липецкой области Российской Федерации. Общая численность респондентов составила 111 человек, имеющих разный стаж работы. Диагностирующим инструментарием были выбраны методики: тест «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А. Реана), тест «Построение мотивационного профиля» В. Герчикова, «Опросник для определения источников мотивации» (Motivation Sources Inventory) Д. Барбуто и Р. Сколл. Статистическая обработка результатов эмпирического исследования осуществлялась посредством использования коэффициента корреляции Пирсона.

Результаты исследования. По итогам проведения диагностики были получены следующие результаты: у воспитателей детских садов более выражены социальные мотивы, находящие отражение в потребности в самореализации в педагогической деятельности, заслужить уважение со стороны своих коллег, желании занять более высокий статус в выбранном деле, избежать наказаний со стороны руководства. Достоверность полученных результатов подтверждена с помощью методов математической статистики. Связь мотива и мотивационного профиля является статистически значимой ($r=0,207$, $p<0,05$). Взаимосвязь возраста и мотивационного профиля статистически не значима ($r = -0,159$, $p>0,05$) и может рассматриваться как артефакт выборки.

Заключение. Профессиональная мотивация является мощным ресурсом личностного становления, важным стимулом развития педагогической деятельности, одним из важных компонентов педагогической компетентности воспитателей детских садов. У педагогов дошкольных образовательных учреждений необходимо развивать внутренние мотивы профессиональной деятельности, личностные качества, необходимые для реализации образовательного процесса. Однако изучению и развитию профессиональной мотивации в дошкольных учреждениях уделяют незначительное внимание. Реализация данного направления деятельности требует от руководства большого напряжения сил и серьезной организационной и содержательной работы.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

дошкольное образование, профессиональные мотивы, педагогическая деятельность

Для цитирования: Комлик Л. Ю., Фаустова И. В., Красова Т. Д. Особенности профессиональной мотивации воспитателей детских садов в современных реалиях дошкольного образования // Перспективы науки и образования. 2026. № 5. С. 485–499. <https://doi.org/10.32744/pse.2026.5.30>

Поступила: 26.04.2025 | Одобрена: 12.07.2026 | Опубликовано: 31.10.2026



Лицензия «С указанием авторства — С сохранением условий». Позволяет перерабатывать, исправлять и развивать произведения при условии указания авторства и лицензирования производных работ на аналогичных условиях.



Features of Professional Motivation of Kindergarten Teachers in the Modern Realities of Preschool Education

L. YU. KOMLIK, I. V. FAUSTOVA, T. D. KRASOVA

ABSTRACT

Introduction. Global changes are taking place in the modern world, covering all structural levels. The Russian education system is based on preschool education, which is constantly in a state of transformation: the regulatory framework is changing, new requirements are being introduced, and the workload and responsibility of educators are increasing. The quality of the implementation of modern requirements depends on the professionalism of teachers of preschool educational organizations, the specifics of their motivational position.

The purpose of the study is to identify significant professional motives among kindergarten teachers that influence their teaching activities.

Materials and methods. The study was conducted on the basis of kindergartens in Yelets, Lipetsk region, in 2026. The total number of respondents was 111 people with different work experience. The following methods were selected as diagnostic tools: the test "Studying the motivation of professional activity" (K. Zamfir, modified by A. Rean), the test "Building a motivational profile" by V. Gerchikov, the "Motivation Sources Inventory" by D. Barbuto and R. Skoll. Statistical processing of the empirical research results was carried out using the Pearson correlation coefficient.

The results of the study. As a result of the diagnosis, the following results were obtained: kindergarten teachers have more pronounced social motives, reflected in the need for self-realization in teaching, to earn respect from their colleagues, the desire to take a higher status in the chosen business, to avoid punishment from the leadership. The reliability of the obtained results was confirmed using mathematical statistics methods. The relationship between the motive and the motivational profile is positive, but weak ($r = 0.207$). The relationship between age and motivation profile is insignificant in strength ($r = -0.159$) and can be considered as an artifact of the sample.

Conclusion. Professional motivation is a powerful resource for personal development, an important incentive for the development of pedagogical activity, and one of the important components of the pedagogical competence of kindergarten teachers. Teachers of preschool educational institutions need to develop internal motives for professional activity, personal qualities necessary for the implementation of the educational process. However, little attention is paid to the study and development of professional motivation in preschool institutions. The implementation of this line of activity requires a lot of effort from the management and serious organizational and substantive work.

KEYWORDS

preschool education, professional motives, teaching activities

For Citation: Komlik, L. Yu., Faustova, I. V., & Krasova, T. D. (2026). Features of Professional Motivation of Kindergarten Teachers in the Modern Realities of Preschool Education. *Perspektivy nauki i obrazovania = Perspectives of Science and Education*, (5), 485–499. <https://doi.org/10.32744/pse.2026.5.30>

Received: 26 April 2026 | Approved: 12 July 2026 | Published: 31 October 2026



This is an open access article distributed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike International License (CC-BY-SA 4.0) that allows others to share the work with an acknowledgement of the work's authorship and initial publication in this journal

ВВЕДЕНИЕ

В документах ЮНЕСКО, Совета Европы, Европейского Союза и других структур прослеживается переход от материального стимулирования к созданию полноценной экосистемы профессионального роста и развития. Международные организации единодушны в том, что снижение мотивации и падение престижа профессии учителя является глобальной проблемой, ведущая к дефициту кадров и снижению результатов обучения.

В инициативах Евросоюза указывается, что нехватка учителей ставит под угрозу предоставление высококачественного и инновационного образования. Без вовлеченных и мотивированных профессионалов ни одна образовательная реформа не увенчается успехом. Например, в проекте «Teach Progress», финансируемого ЕС, была выявлена неудовлетворенность и низкая мотивация как основополагающие причины плохой успеваемости, оттока кадров и прогулов. Мотивация снижается, когда педагог воспринимается только как исполнитель инструкций. В ЮНЕСКО в 2025 году был принят «Сантьягский консенсус», который обращает внимание на репозиционирование учителя. В документе обращается внимание на то, что педагог должен являться сотворцом образовательной экосистемы. Необходимо разрабатывать механизмы социального диалога, где педагоги участвуют в принятии решений на всех уровнях – от разработки политики до ее оценки. Это переводит мотивацию в плоскость профессионального уважения и субъектности.

Дошкольное образование в России претерпевает большие изменения, которые носят как содержательный, так и структурный, организационный характер: проводится стандартизация, вводится федеральная образовательная программа, внедряются инновационные технологии в педагогический процесс, вводятся новые формы дошкольного образования, расширяется сеть дошкольных организаций, оснащенных современным развивающим оборудованием. Качество реализации предлагаемых инновационных процессов зависит от профессиональной готовности воспитателя внедрять передовые технологии, особенностей его мотивационной позиции. В связи с тем, что к воспитателям предъявляются большие требования как со стороны государства, так и со стороны родителей или лиц их замещающих, а зарплата невысока по сравнению с другими отраслями производства, то появляется вопрос об их готовности выполнять предъявляемые требования.

Стремление к совершению деятельности человеком побуждается и регулируется определенными мотивами, которые направляют активность личности к осуществлению взаимодействия с теми или иными объектами, предметами и действиями с ними, приводящие в дальнейшем к достижению результата.

Профессиональные мотивы, заинтересованность и увлеченность взаимодействием с детьми находятся в основе успешной образовательной деятельности.

Необходимо охарактеризовать исследуемые понятия: «мотив», «мотивация», «профессиональная мотивация». Нами были выявлены и проанализированы разные точки зрения авторов на данные дефиниции. Ученые, характеризуя данные концепты, опирались на определенные методологические подходы, и исходя из них определяли их сущностные особенности.

Изучением различных аспектов профессиональной мотивации труда занимались российские и зарубежные ученые: С. Адамс, Д. Д. Вачугов, Н. А. Волгин, Н. В. Кузьмина, Л. Деккерс, Х. Хекхаузен и др.

А. Н. Леонтьев характеризовал мотив как «...переживание потребности...» [1, с. 29]. Как утверждает В.А. Шаховой, мотивацию следует понимать как процесс, результат которого – определенная деятельность, которая имеет для человека личностный смысл, создающая его устойчивый интерес к ней и превращающая свои заданные внешние цели во внутренние потребности человека [2]. То есть мотивация выступает движущей силой поступков и действий человека, как условие активного включения личности в работу.

Э.А. Уткин характеризует данное понятие следующим образом: «Мотивация – это состояние личности, определяющее степень активности и направленности действий человека в конкретной ситуации» [3, с. 124].

В то же время И.В. Конева обращает внимание на то, что «мотивировать кого-то – значит добиться, чтобы человек проявлял усердие, добросовестное отношение к своим обязанностям. В полной мере это относится и к педагогам дошкольной образовательной организации [4, с. 124].

По мнению Н.Н. Вересова и Н.Н. Зубова, мотивация является совокупностью внутренних и внешних целей, стимулирующих деятельность человека, задает ее границы, формы, направленность, ориентированные на достижение цели [5, с. 26].

Х. Хекхаузен обращает внимание на то, что мотивация формируется из процессов, осуществляющих саморегуляцию поведения человека [6]. Л. Деккерс видит в мотивации причину или движущую силу реализуемого действия [7]. Профессиональная мотивация заключается в отношении к труду, к профессиональному саморазвитию, отражает степень удовлетворенности трудом.

Основываясь на положениях системного подхода, сущность профессиональной мотивации определяется как система субъектных состояний человека, побуждающих и регулирующих его деятельность, опосредованной его квалификацией. Данный подход в понимании сущности профессиональной мотивации отражен в исследованиях Э.Ф. Зеер, Е.П. Ильина, А.К. Марковой и др.

Одним из значимых направлений профессиональной мотивации является проблема педагогической мотивации как один из основополагающих предметов исследования. По мнению С.Г. Вершловского, мотивация педагогической деятельности представляет собой совокупность побуждений (потребности, интересы, убеждения и др.) человека, определяющих предпочтение педагогической специальности [8].

Основной задачей исследований А.Б. Бакурадзе, А. Джамулаева являлось изучение педагогической мотивации у молодых работников. Результаты данных разработок показали, что начинающие специалисты в области образования удовлетворяют потребность в безопасности и принадлежности, а затем уже добиваются самореализации и самоактуализации [9].

В рамках андрогогического подхода С.Г. Вершловский, С.И. Змеев и Ю.Н. Кулюткин обратили внимание на то, что развитие у педагога профессиональной мотивации связано с процессом самообразования. Ученые выделили краткосрочные и дальнего проектирования группы мотивов [14; 33]. Краткосрочные мотивы направлены на развитие профессиональных интересов, мотивы дальнего, перспективного проектирования направлены на выражение самоопределения, творческой самореализации педагогов.

В своих работах А.К. Маркова утверждает, что изучение личности педагога необходимо начинать с анализа мотивации профессиональной деятельности, с тех потребностей, которые побуждают к занятиям педагогической деятельностью. Мотивация педагогической деятельности оказывает влияние на логику его поведения, восприятие и стиль деятельности [10].

Проблему изучения педагогической мотивации изучали Н.А. Аминова, С.Х. Асадуллин, С.А. Зимичева и др. Авторы рассматривали приведенную дефиницию достаточно узко и расплывчато. Например, Е.М. Никреев характеризовал мотивацию педагогической деятельности как «положительное отношение к педагогической деятельности» [11], С.А. Зимичева связывала данное понятие с «...готовностью и склонностью к педагогической деятельности» [12].

О важности изучения особенностей формирования мотивации педагогической деятельности писал В.С. Лазарев, который отмечал, что «...если мы хотим понять, что определяет выбор человеком направления своего поведения в организации, недостаточно рассматривать только то, что побуждает его действовать (мотивы), нужно рассматривать и как формируется мотивация» [13, с. 113]. Компетентный специалист формируется в процессе своей активной трудовой деятельности, только при условии наличия внутренней мотивации и ее корреляции с целями образовательного процесса.

В психолого-педагогической науке широко изучается проблема типологии мотивации педагогической деятельности. В большинстве своем ученые выделяют внешний (заработок, условия труда, возможность карьерного роста) и внутренний (самореализация, профессиональный рост, интерес к трудовой деятельности) типы мотивации. А.К. Маркова в своих работах убедительно доказывает, что в условиях преобладания внутренней мотивации педагогической деятельности наблюдается высокий уровень удовлетворенности трудом и повышение педагогической компетентности. Если превалирует внешняя мотивация, то данная ситуация свидетельствует о том, что педагогическая деятельность служит средством достижения каких-либо целей, удовлетворения потребностей и задача профессионального роста и развития не ставится. Перестроение ведущей мотивации у педагога представляет собой индивидуальный процесс, обусловленный его личностными особенностями, содержанием профессиональной деятельности, условиями его труда.

Как показывает А.В. Прудило развитие профессиональной мотивации коррелирует с отношением к таким образам, как образ «Я» (представление о себе, своих особенностях, интересах, ценностях); образ профессии (представление о выбранной профессии, определение ее значения для себя); образ Я в профессии (представление себя в профессии; готовность осуществлять профессиональную деятельность) [14].

Теория профессионального развития Д. Сьюпера построена на основе становления и развития в течение жизни «Я-концепции» человека. Ученый убедительно доказывает наличие взаимосвязи между профессиональной мотивацией и идентификацией «образа Я» и «образом профессионала». В процессе определения уровня данной идентификации и выяснения корреляции между этими образами выявляется уровень профессиональной мотивации.

В процессуальных теориях мотивации В. Врума и С. Адамса выявляется более эффективный способ удовлетворения потребностей, исследуется распределение человеком усилий для получения результата и предпочтения определенного способа поведения. В соответствии с полученными данными, основной причиной удовлетворенности работником являются результаты его трудовой деятельности. В теории справедливости С. Адамса обосновывается тезис о том, что основным мотиватором поведения являются сравнительные результаты других людей, с которыми он сопоставляет свои результаты и определяет справедливое или несправедливое отношение к ним руководства. Работники желают получать вознаграждение при условии, что оно распределено справедливо. Таким образом, значимым стимулом для определения справедливости являются разные меры поощрения. В теории ожиданий В. Врума доказывается мысль о том, что так как потребности у людей разные, то получаемое вознаграждение они оценивают по-разному. Согласно теории надежд, руководитель обязан определить правильное соотношение между достигнутыми результатами и вознаграждением. Модель Портера-Лоулера показывает, что мотивация является системой взаимосвязанных факторов (затраченные усилия, способности, результаты, вознаграждение, удовлетворение), объединенных в единый комплекс. Высокая производительность является причиной удовлетворения работой, а не его следствием.

М. Фуллан выделил условия успешности работника: внутренняя мотивация, командная работа и всеобщий охват и улучшение преподавания [15].

Г.Н. Скударёва выделяет в отечественной системе образования способы профессиональной мотивации: повышение квалификации, распространение инновационного опыта, участие в профессиональных конкурсах, методическое сопровождение и консультирование, материальное стимулирование, моральное поощрение [16].

В работах Е.П. Ильина, А.К. Марковой анализируется влияние на профессиональную мотивацию педагогических работников определенных социально-демографических особенностей воспитателей: возраста, стажа работы, внешнего окружения и др.

Исходя из современной концепции самодетерминации (Э. Деси, Р. Райан), основными факторами внутренней мотивации деятельности и психологического благополучия являются следующие: удовлетворенность базовых психологических потребностей в автономии, компетентности и связанности с другими людьми [17]. В исследовании И.Ю. Суворовой, А.В. Громовой и А.С. Толстой подтверждается истинность модели самодетерминации Э. Дейси, Р. Райана, согласно которой внутренняя мотивация взаимосвязана с автономией и эго-идентичностью. И удовлетворение потребностей в автономии оказывает влияние на формирование устойчивой внутренней мотивации [18].

Различные стороны деятельности педагога в дошкольном образовании изучались в трудах К.Ю. Белой, А.К. Бондаренко, В.Н. Дуброва и др. Например, такие как содержание деятельности воспитателей; позитивное отношение к профессии; эффективные результаты труда.

Э.В. Родихина, А.В. Прялухина обращают внимание на то, что в ходе осуществления педагогической деятельности должны быть созданы условия для реализации всех ее возможностей. Если какие-либо стороны не будут задействованы в образовательном процессе, то уменьшается ее результативность и возникает неудовлетворенность трудом.

З.И. Цику, рассматривая различные аспекты мотивационной направленности личности, достоверно показывает, что молодые специалисты более мотивированы к престижу, направлены на личностное развитие, сосредоточены на организации личной жизни. Воспитатели со стажем

работы до 10 лет сконцентрированы на развитии профессиональной деятельности. Педагогов, обладающих стажем свыше 10 лет, также более всего интересует развитие их профессиональной деятельности. Таким образом, у воспитателей дошкольных образовательных организаций доминируют мотивы, связанные с укреплением их профессионального труда, увлечением самой педагогической деятельностью. В фундаменте мотивационного ядра воспитателя лежит сопряжение социально ориентированных профессиональных предпочтений и личностной направленности на свое дело [19]. На мотивацию воспитателя детского сада влияет прежде всего не материальная оплата труда, не престиж и условия труда, а возможность самореализации и желание заниматься своим любимым делом.

Д.З. Хисени, Л. Ходжа, обсуждая проблему соотношения управления и стимуляции педагогического коллектива в детском саду, доказали наличие корреляции между мотивацией воспитателей и стилем руководства в организации. Преобразовательный стиль управления оказывает позитивное воздействие на самомотивацию педагогов, эффективное решение сложных задач в ходе реализации образовательного процесса и благоприятное влияние на развитие детей. По мнению исследователей, оптимальное развитие образовательного процесса возможно в том случае, если воспитатель участвует в регулировании организационных проблем [20].

В работе Сакерани и др. также затрагиваются вопросы влияния стиля управления на мотивацию воспитателей детских садов. Результаты исследования показали, что стратегия руководства оказывает воздействие как на результаты деятельности, их эффективность, так и на профессиональную мотивацию. Результаты труда и мотивация воспитателей находятся в неразрывном единстве и взаимовлиянии [21].

Дж. Экклс и А. Вигфилд на основе теории ожиданий и ценностей В. Врума разработали теорию ситуативных ожиданий и ценностей, согласно которой на мотивацию человека, его выбор и настойчивость оказывают влияние его ценности и ожидание успеха. Ожидания успеха тесно связаны с успешностью человека, его убежденностью в том, что он справится с решением определенной задачей. Ценности учителей вносят вклад в соотношение между ожиданиями и ценностями успеха, с одной стороны, и затратами, с другой стороны [22].

В работе Y. Karlen с соавт. обнаружены связи с мотивацией педагогов и стилем взаимодействия с детьми и собственными достижениями [23].

В исследовании зарубежных ученых J. Jud с соавт. достаточно серьезно изучена проблема развития внутренней мотивации у педагогов, являющейся движущей силой реализации эффективного образовательного процесса. Педагоги с высоким уровнем внутренней мотивацией проявляют устойчивость перед возникающими трудностями, ищут пути активного профессионального роста, осуществляют рефлексию собственной деятельности. Также внутренняя мотивация значительно повышает удовлетворенность работой педагогов, их благополучие. Развитие внутренней мотивации у педагогов имеет важное значение для формирования динамичной образовательной экосистемы, оказывающей влияние на развитие познавательной активности, поиск и применение инновационных технологий [24].

Wigfield A., Eccles J.S. выявили влияние окружающей среды, социального контекста и временных условий на развитие мотивации педагогов [25].

R. Lazarides с соавт. изучают механизмы влияния (психологические и поведенческие процессы) мотивации педагогов на их реальное профессиональное поведение [26].

Э.Э. Бахича выявила проявление эффекта фасилитации в работе педагогов детских садов, проявляющийся в более успешном выполнении профессиональных задач в присутствии других людей. Е.П. Ильин исследовал место мотивации в развитии инновационной деятельности педагога [27].

Таким образом, мотивация профессиональной деятельности представляет собой достаточно широкий спектр мотивов и выступает как система личностных факторов (цели, потребности, интересы, стремления, идеалы и др.), которые оказывают стимулирующее влияние на профессиональное развитие субъекта деятельности. Мотивация профессиональной деятельности является иерархической и динамической структурой, главенство и направленность некоторых мотивов может варьироваться и модифицироваться в процессе занятий педагогическим трудом. Некоторые мотивы достаточно устойчивы, константны, другие преобразуются, что может вызы-

вать внутренние мотивационные противоречия. На их трансформацию оказывают влияние социальные условия, обстоятельства личной жизни, возрастные и субъектные особенности.

Повышению мотивации к педагогической деятельности воспитателей детских садов способствуют разнообразные формы стимулирования: организация благоприятного психологического микроклимата в организации, использование арт-терапии и других методов для снятия психоэмоционального напряжения; участие в курсах повышения квалификации с применением методов активного обучения (тренинги, круглые столы, мозговой штурм, деловые игры, проектная деятельность и др.), профессиональных конкурсах, возможность проявления креативности, творческих и организаторских способностей.

Целью исследования является выявление у воспитателей детских садов значимых профессиональных мотивов, оказывающих влияние на занятия педагогической деятельностью. Активное желание осуществлять педагогическую деятельность оказывает непосредственное влияние на уровень профессиональной компетентности педагога. Постоянный интерес к профессии подстегивает личность к регулярному самосовершенствованию и самоактуализации в выбранном деле.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Исследование проводилось посредством применения методов теоретического и эмпирического исследования, включающих анализ, синтез, обобщение, сравнение, систематизация, тестирование. Базой исследования являлись детские сады г. Ельца Липецкой области. Общая численность респондентов составила 118 воспитателей. Для выявления особенностей профессиональной мотивации воспитателей дошкольных учреждений мы проводили диагностические методики: тест «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А. Реана), тест «Построение мотивационного профиля» В. Герчикова, «Опросник для определения источников мотивации» (Motivation Sources Inventory) Д. Барбуто и Р. Сколл. Статистическая обработка результатов экспериментальной работы осуществлялась посредством применения коэффициента корреляции Пирсона (r).

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Для более качественного представления выборки исследования приведем некоторые профессиональные показатели воспитателей дошкольных учреждений г. Ельца Липецкой области, представленные в таблице 1.

Таблица 1 Профессиональные показатели участников исследования

Показатели	Количественные данные
Образование	
Высшее	74%
Среднее профессиональное	36%
Стаж педагогической деятельности	
до 10 лет	31%
11-20 лет	34%
21-35 лет	35%

Выявленные кадровые данные респондентов позволяют предположить достаточный уровень их профессионализма, а также возможность профессионального выгорания педагогов, имеющих стаж работы более 20 лет. Большинство педагогов имеет высшее педагогическое образование, что свидетельствует о готовности воспитателей повышать свой профессиональный уровень, квалификацию. Значительная часть участников эмпирического исследования имеет стаж работы

в системе дошкольного воспитания свыше 11 лет. Респонденты верны выбранной профессии, имеют достаточно обширный опыт и являются наставниками для более молодых специалистов. Данные категории педагогов нуждаются в определенном стимулировании их профессиональной деятельности, как для сохранения, так и для повышения уровня профессиональной мотивации. При обработке экспериментального материала в целях получения статистически верных данных по каждой из групп с разным стажем работы мы использовали ответы 111 респондентов.

В «Опроснике для определения источников мотивации» (Motivation Sources Inventory), разработанным Д. Барбуто, Р. Сколлом, выделено пять основных источников: внутренние процессы (желание получать удовольствие и наслаждение от процессов деятельности); инструментальная мотивация (стремление к осязаемым внешним вознаграждениям (зарплата, премии и т.д.); внешняя концепция «Я» (желание испытывать принятие и поддержку своих личностных черт, компетентности и ценностей со стороны других людей или референтной группы); внутренняя концепция «Я» (желание соответствовать собственным стандартам личностных качеств, компетентности и ценностей); интернализация целей (стремление достичь целей, соответствующим личным, присвоенным ценностям).

В процессе качественной и количественной обработки опросника, мы установили, что основным источником профессиональной мотивации педагогов ДОУ выступает внутренняя концепция «Я» (8,16 баллов), следующим по значимости является интернализация цели (3,5). Далее по степени значимости располагаются источники «внутренние процессы» (2,1 балла) и также «инструментальная мотивация» (1,6 баллов). Внешняя концепция «Я», по данным исследования является менее значимым источником профессиональной мотивации, ее показатель составляет 0,9 балла.

Таким образом, у респондентов преобладает потребность в признании своих личностных качеств, профессиональных компетенций и высоком заработке, что показывает высокий уровень таких показателей, как «внутренняя концепция Я» и «интернализация цели». Значимым является желание соответствовать собственным стандартам личностных качеств, ценностей, получать удовольствие от процесса деятельности. Для участников опроса менее значимыми источниками мотивации в профессиональной деятельности выступают инструментальные и внешняя концепция «Я». Для субъектов исследования важным является, чтобы их признали компетентными в выбранной профессиональной деятельности, легко принимают новые цели и, наряду с этим, уважали их личностные проявления и потребности. Результаты исследования представлены на рис. 1.

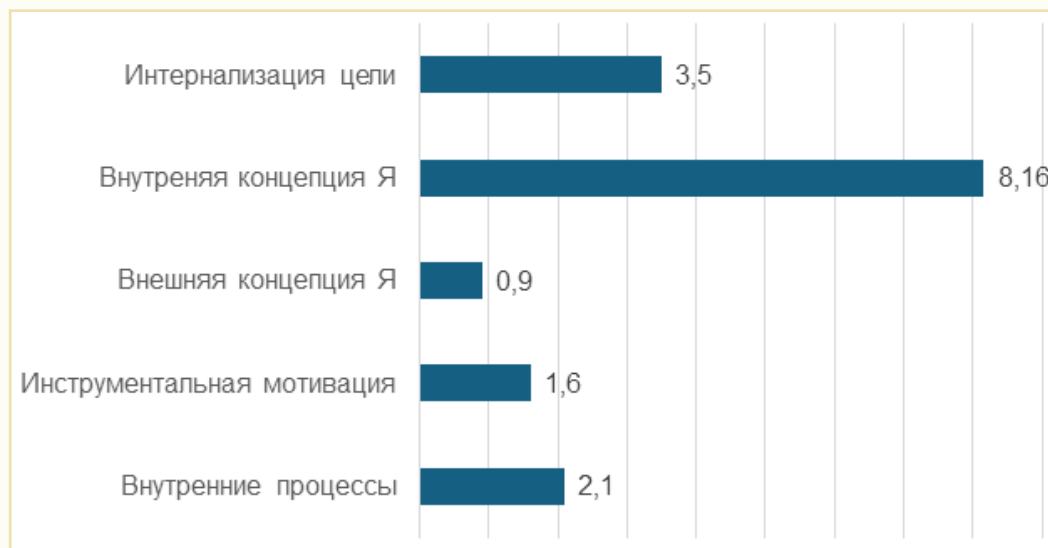


Рисунок 1 Ведущие источники профессиональной мотивации педагогов ДОУ, баллы

Цель методики «Изучение мотивации профессиональной деятельности обучающихся» (К. Замфир в модификации А. Реана) заключается в выявлении доминирующих мотивов профессиональной деятельности для педагогов детских садов: внутренние мотивы (ВМ), внешняя положительная мотивация (ВПМ), внешняя отрицательная мотивация (ВОМ).

Анализ проведенного исследования показывает, что воспитатели ДООУ удовлетворены выбором своей профессии. Большинство респондентов выбрали мотивационные комплексы, которые представлены такими сочетаниями, как $BM > BPM > BOM$ (64%) и $BM = BPM > BOM$ (14%). Данные показатели доказывают, что выбор педагогической деятельности воспитателями является не случайным, а осознанно выбранной профессией. Дополнительные поощрения, внешние положительные стимуляции не выступают в качестве ведущей мотивационной стимуляции.

Воспитатели заинтересованы в получении профессиональных знаний, готовы осваивать новое содержание, достигать запланированных целей. Педагоги детского сада постоянно находятся в ситуации, когда им приходится постоянно искать новый материал для проведения занятий для того, чтобы заинтересовать детей и отвечать современным программным требованиям.

У 22% субъектов исследования превалировала внешняя мотивация, как положительная, так и отрицательная. Как показали полученные результаты, у 12% респондентов выявлена внешняя положительная мотивация, у 10% – внешняя отрицательная мотивация. Выявленные показатели релевантны таким отношениям мотивационного комплекса как $BPM > BOM > BM$.

Доминирование внешней положительной мотивации у воспитателей свидетельствует о том, что их привлекает не сама педагогическая деятельность как таковая, а преимущественно получение позитивной внешней стимуляции: положительной оценки, похвалы, благодарности за проведенную работу, материального или морального поощрения. Превалирование данного мотивационного комплекса дает основание сделать вывод о том, что педагоги не испытывают интереса к педагогической деятельности, они индифферентны к совершенствованию образовательного процесса.

Воспитатели, относящиеся к данной группе мотивационного симптокомплекса, не принимают действенного участия в построении и реализации педагогического процесса, не стремятся получать профессиональные навыки и умения. Преобладание внешней мотивации отражается на сниженном проявлении интеллектуальной активности, высказывании предложений по модернизации образовательного процесса, выражении творческой инициативы, морально-волевых качеств и гуманных чувств.

Подводя итоги промежуточному исследованию, можно выделить, что у воспитателей детских садов превалирует внутренний тип мотивационного симптокомплекса (BM), что составляет 78%; количество субъектов исследования с внешней положительной мотивацией (BPM) составило 12%, с внешней отрицательной мотивацией (BOM) – 10%. Таким образом, общий мотивационный комплекс по данной методике можно передать в следующем выражении: $BM > BPM > BOM$.

Изучая данную дилемму через призму профессионального опыта респондентов, можно сделать следующее заключение:

- при наличии профессионального опыта до 10 лет – преобладает внешняя положительная мотивация (BPM), что составляет 81%;
- при наличии профессионального опыта 11-20 лет – преобладают внутренние мотивы (BM), количественный показатель составляет 84%.
- при наличии профессионального опыта 21-35 лет – преобладают внутренние мотивы (BM), количественный показатель составляет 86%.

Далее представим иерархию мотивов, полученную по результатам исследования: 1) возможность наиболее полной самореализации в профессиональной деятельности – 86%; 2) денежный заработок и удовлетворение от процесса и результата работы – 71%; 3) стремление к продвижению по работе – 42%; 4) стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег – 32%.

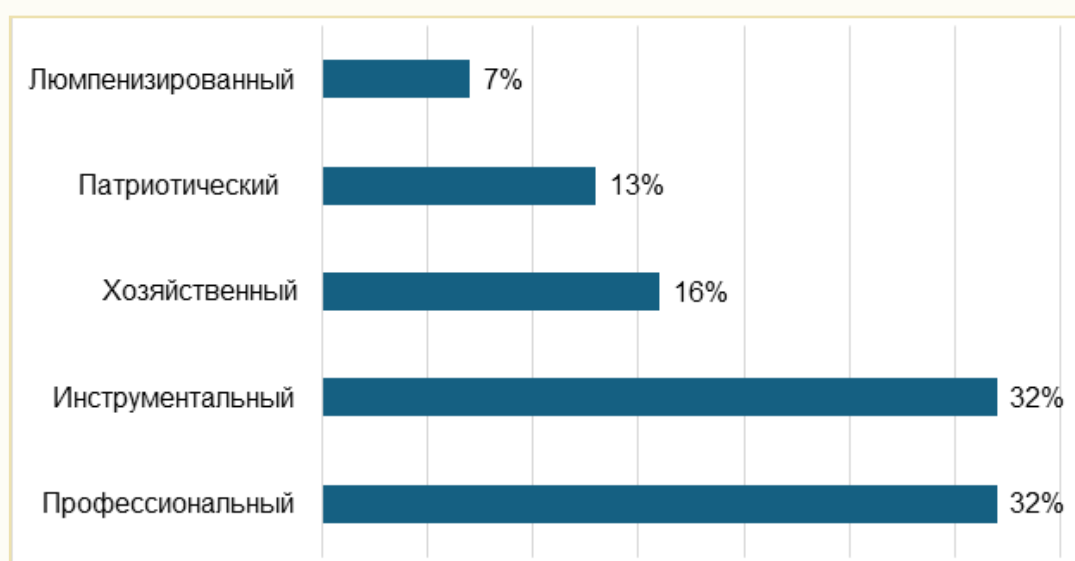
Содержательный анализ итогов проведенной методики показывает, что у воспитателей детских садов в большей степени представлены социальные мотивы, отражающиеся в удовлетворении потребности в самореализации в педагогической деятельности, желании иметь более высокий статус в профессиональном сообществе, заслужить уважение со стороны других людей, избежать наказаний со стороны руководства. Следующее место по значимости занимают материальные мотивы, выражающиеся в желании получать более высокую зарплату в своей профессиональной сфере.

Сводные данные по методике «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А. Реана) представлены в таблице 2.

Таблица 2 Результаты методики «Изучение мотивации профессиональной деятельности»

№	Тип мотивации	Количественные показатели, %
1	ВМ	60%
2	ВПМ	30%
3	ВОМ	10%

Далее с целью выявления доминирующего типа трудовой мотивации респондентов, стимулирующих их работать продуктивно, мы применили тест В. Герчикова (Motype) «Построение мотивационного профиля». Посредством данного теста определяются типы трудовой мотивации: инструментальный, профессиональный, патриотический, хозяйственный, люмпенизированный (избегательный). Тип, получивший предпочтение, более всего баллов, фиксируется в качестве ведущего. На рисунке 2 представлены результаты прохождения теста В. Герчикова «Построение мотивационного профиля».

**Рисунок 2** Результаты теста В. Герчикова «Построение мотивационного профиля»

Как показали результаты исследования, было выявлено равное количество (по 32%) воспитателей инструментального и профессионального типов. Педагогам, для которых характерен инструментальный тип, значимым является объем заработной платы, но не его содержательная сторона. Труд выступает как инструмент удовлетворения других потребностей, важным является, чтобы затраченные усилия достойно оплачивались. Для инструментального типа важным является получаемый заработок, обоснованность цены труда, а не содержательная сторона профессиональной деятельности. Воспитатели с данным мотивационным типом регулярно контролируют свои зарплатные средства, происходящие инфляционные процессы и в связи с изменением финансовых возможностей требуют повышения зарплаты. Они не стремятся ассоциировать себя с рабочим коллективом, быть его полноценным членом и, в связи с этим, если их не устраивает финансовая сторона, уходят туда, где платят больше. Ведущей мотивацией является – материальная (премии, штрафы и др.).

Педагога с профессиональным типом мотивации привлекает содержание профессионального труда, важно, чтобы выполняемая деятельность его интересовала. Для него является важным возможность самовыражения, преодоления препятствий, решения сложных задач. В связи с чем, его значительно мотивирует профессиональное признание, похвала, благодарности за вложенные усилия.

К хозяйственному типу относятся 16% воспитателей, они часто проявляют ответственность, организованность, им необходима свобода действий, не принимают в отношении себя действий контроля, не терпимы к критике. Могут долго и настойчиво работать для получения необходимо-

го результата. Важным для них является признание их способностей, трудовых усилий руководством. Желают участвовать в управлении, в организации различного рода мероприятий.

13% респондентов проявили патриотический тип мотивации. Для них является важным активное участие в общественной жизни, признание их усилий другими. Они проявляют заботу о других, участвуют в управлении, сензитивны к получению ими благодарности, выговора.

7% воспитателей имеют люмпенизированный тип мотивации. Респонденты проявляют безразличное отношение к выполнению трудовых обязанностей, совершают минимальный объем трудовых действий, у них отсутствуют какие-либо предпочтения. Они имеют среднее профессиональное образование, могут проявлять возмущение или непонимание тех ситуаций, в которых другие воспитатели проявляют инициативу.

Анализируя полученные данные, можно резюмировать следующее: ведущее место занимают профессиональный и инструментальный типы. Данное положение свидетельствует о том, что более половины респондентов желают развиваться в своей профессии, они проявляют инициативу, активность, выполняют трудные задания. Они желают саморазвиваться, совершенствовать свои знания, осваивать новые навыки и умения. Также для них важным является получение достойной заработной платы. На втором и третьем местах находятся хозяйственный (16%) и патриотический (13%) типы. Для них характерным является проявление активности, ответственность и организованности. Важным стимулом их трудовой деятельности является признание его способностей, трудовых усилий руководством. Последнее место занимает люмпенизированный тип (7%), занимающий равнодушную позицию по отношению к своей профессиональной деятельности.

Для проверки наличия линейных взаимосвязей между переменными (мотив, мотивационный профиль, возраст) был проведен корреляционный анализ с использованием коэффициента корреляции Пирсона.

Анализ выявил положительную корреляционную связь между показателями мотива и мотивационного профиля ($r=0,207$, $n=111$, $p<0,05$). Это наиболее выраженная взаимосвязь среди всех изученных пар переменных. С увеличением возраста испытуемых уровень мотивации закономерно повышается.

Между возрастом респондентов и выраженностью мотива также обнаружена положительная корреляция ($r=0,41$, $n=111$, $p<0,001$). С увеличением возраста испытуемых уровень мотивации закономерно повышается. Это наиболее выраженная взаимосвязь среди всех изученных пар переменных.

Взаимосвязи между возрастом и мотивационным профилем нами выявлено не было, возможно эти данные требуют проверки на большей выборке.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Проведенное исследование, его результаты доказывают, что изучение проблемы развития профессиональной мотивации у воспитателей дошкольных организаций интересует умы многих исследователей. Отечественные исследования направлены на анализ профессиональной мотивации педагогов, изучение его структуры, выявление взаимосвязей с другими психическими и квалификационными компонентами. Особое внимание придается исследованию внутренней мотивации, проявляющейся в самоутверждении, развитии личностных, социально-нравственных, профессионально-деятельностных, управленческих ценностей, успешности [28].

Мы согласны с мнением Л.С. Самсоненко, отражающее тезис о том, что в развитии интереса к труду воспитателя большое значение имеет формирование внутренней мотивации, проявляющееся в осуществлении личностного и профессионального роста, возможности самоутверждения и самореализации [29].

Полученные результаты подтверждают результаты исследования А.И. Адамского о том, что причинами, влияющими на снижение интереса к труду воспитателей, являются такие как высокая ответственность, невысокая заработная плата, большое давление со стороны администрации и др. Но на мотивацию работников дошкольного образования оказывает прежде всего влияние возможность самореализации, а не заработная плата и условия труда [30].

В нашем исследовании подтвердились полученные данные в работах Л.С. Подымовой, В.А. Сластенина, внутренние мотивы самореализации преобладают в комплексе мотивов педагогической деятельности.

Мы поддерживаем точку зрения Е.Л. Афанасенковой и Ю.А. Ведяшкиной, в которых раскрывается, что в работе педагогических работников весомое значение придается внешним положительным мотивам, таким как признание и разумность требований руководства. При этом отчетливо проявляется такая особенность, проявляющаяся в том, что чем больше удовлетворяется желание достичь успеха, тем более профессиональная мотивация [31].

Полученные данные, подтверждают результаты исследований (R. Lazarides и U. Schiefele), в которых показана взаимосвязь между результативностью деятельности педагогов и их карьерными достижениями [32]. Низкая мотивация педагогов влияет на проявление профессиональной активности и применение неэффективных методов обучения и воспитания [33]. Выявлена взаимосвязь между мотивацией и саморегуляцией педагогов и результатами развития детей [34].

Среди предикторов изучаемых переменных наиболее весомый вклад принадлежит возрасту, который демонстрирует умеренную по тесноте связь с мотивом. Мотив с мотивационным профилем связан очень слабо. Взаимосвязи между возрастом и мотивационным профилем в рамках нашего исследования не зафиксировано.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование различных аспектов развития профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования позволило сформулировать следующие выводы.

В связи со значимыми социально-экономическими изменениями, происходящими в нашей стране, значительными качественными преобразованиями в системе общего и дошкольного образования, педагогическим работникам необходимо соответствовать современным требованиям, предъявляемых государством, в связи с чем воспитателям требуется постоянно развивать свои компетенции, мотивы своей профессиональной деятельности.

Профессиональная мотивация педагогов детских садов представляет собой процесс стимуляции воспитателей к педагогической деятельности для реализации поставленных целей и получения соответствующих им результатов. У воспитателей дошкольных образовательных организаций необходимо прежде всего развивать внутренние мотивы профессиональной деятельности, профессионально значимые личностные качества, осуществлять взаимодействие педагогов как для обмена опытом, так и для осуществления личностного роста.

Данное исследование было осуществлено с целью выявления значимых профессиональных мотивов воспитателей детских садов, оказывающих влияние на занятия педагогической деятельностью. В результате исследования мы изучили особенности проявления, степень выраженности разных групп мотивов педагогической деятельности у воспитателей дошкольных образовательных организаций. Для обеспечения роста профессиональной мотивации воспитателей детских садов необходимо развивать профессионально важные личностные качества, объединяющие личностные и профессиональные составляющие педагогической деятельности, специфику их соотношения и взаимодействия.

Как показывают результаты, воспитатели готовы к профессионально-личностному развитию, они готовы решать задачи различной степени сложности, развивать личностные качества, свои профессиональные компетенции, осуществлять личностный рост и раскрывать свой внутренний потенциал.

Перспективным направлением дальнейшего исследования является разработка оптимальной модели развития профессиональной компетентности у воспитателей дошкольных образовательных организаций и поиск эффективных путей ее целенаправленной реализации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Леонтьев А. Н. Мотивация и психологические механизмы ее формирования. Новосибирск: ГП Новосибирский полиграфкомбинат, 2002. 125 с.
2. Шаховой В. А. Мотивация трудовой деятельности. М.: Директ-Медиа, 2015. 425 с.
3. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент. М.: ЭКСМОС, 2005. 256 с.
4. Конева И.Н. Мотивация педагогической деятельности воспитателей детского сада // Воспитание и обучение: теория, методика и практика: материалы II международной научно-практической конференции. Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2014. С. 124-126.
5. Вересов Н. Н. Психология управления. М.: НОУ ВПО МПСИ, 2009. 224 с.
6. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. В 2 т. Т. 1. М.: Педагогика, 1986. 408 с.
7. Deckers L. Motivation Biological, Psychological, and Environmental Sixth Edition. 2022. Routledge is an imprint of the Taylor & Francis Group, an informa business. 450 p. <https://doi.org/10.4324/9781003202646>
8. Вершловский С.Г. Педагог эпохи перемен, или как решаются сегодня проблемы профессиональной деятельности учителя. М.: Сентябрь, 2002. 160 с.
9. Бакурадзе А., Джамулаев А. Мотивация учителей: актуальные потребности и принципы их удовлетворения или компенсации // Директор школы. 2007. № 10. С.11-15.
10. Маркова А. К. Психология труда учителя. М.: Просвещение, 1993. 192 с.
11. Никиреев Е. М. Направленность личности и методы ее исследования: учеб. пособие для вузов. М.: МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. 191 с.
12. Зимичева С. А. Профессиональная компетентность учителя и психолого-педагогическое проектирование. Н. Новгород: НГЦ, 2001. 134 с.
13. Лазарев В. С. Системное развитие школы. М.: Педагогическое общество России, 2003. 302 с.
14. Прудило А.В. Проектирование профессиональных проб по психологии. Гродно: ГрГУ, 2007. 56 с.
15. Fullan M. The right drivers for whole system success. Melbourne: Centre for Strategic Education, 2021. 44 p.
16. Скударёва Г. Н. Профессиональная мотивация педагога: научная теория и инновационная и социально-педагогическая практика // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. 2014. № 1. С. 28-32.
17. Ryan R. M., Deci E. L., Vansteenkiste M., Soenens B. Building a science of motivated persons: Self-determination theory's empirical approach to human experience and the regulation of behavior // Motivation Science. 2021. № 7 (2). P. 97-110. <https://doi.org/10.1037/mot0000194>
18. Суворова И. Ю., Громова А. В., Толстова А. С. Эмпирическая проверка модели мотивации Э. Л. Деси и Р. М. Райана на примере студентов // Системная психология и социология. 2023. № 4 (48). С. 102-114. DOI: 10.25688/2223-6872.2023.48.4.08
19. Цику З. И. Психологические факторы профессионализма индивидуального и коллективного субъекта педагогической деятельности дошкольного образовательного учреждения комбинированного вида: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Краснодар, 2015. 26 с.
20. Hyseni Duraku Z., Hoxha L. Impact of Transformational and Transactional Attributes of School Principal Leadership on Teachers' Motivation for Work // Frontiers in Education. 2021. Vol. 6. P. 1-9. DOI: 10.3389/educ.2021.659919
21. Sakerani, Suhaimi, Wahdini E., Amberansyah. Principal Leadership and Teacher Work Motivation Synergize with Kindergarten Teacher Performance in Banjarmasin City // Journal of Advances in Education and Philosophy. 2021. № 5 (7). P. 193-204. DOI: 10.36348/jaep.2021.v05i07.004
22. Eccles J., Wigfield A. From expectancy-value theory to situated expectancy-value theory: A developmental, social cognitive, and sociocultural perspective on motivation // Contemporary Educational Psychology. 2020. № 61.101859. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101859>
23. Karlen Y., Hertel S. Inspiring self-regulated learning in everyday classrooms: teachers' professional competences and promotion of self-regulated learning // Unterrichtswiss. 2024. № 52. P. 1-13. <https://doi.org/10.1007/s42010-024-00196-3>
24. Jud J., Hirt C. N., Rosenthal A., Karlen Y. Teachers' motivation: Exploring the success expectations, values and costs of the promotion of self-regulated learning // Teacher Education. 2023. Vol. 127(2). <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104093>
25. Wigfield A., Eccles J. S. What is next for situated expectancy-value theory? A reply to our commentators // Motivation Science. 2023. № 9(1). P. 19-20. <https://doi.org/10.1037/mot0000282>
26. Lazarides R., Schiefele U., Daumiller M., Diesel M. From teacher motivation to teaching behaviour: a systematic review of the mediating processes // Educational Research Review. 2025. Vol. 48. 100703. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2025.100703>
27. Ильин Е.П. Психология воли. Санкт-Петербург: Питер, 2009. 288 с.
28. Субботина Т. Н. Особенности мотивации персонала дошкольных образовательных учреждений // Научные труды Калужского государственного университета имени К.Э. Циолковского. Калуга: КГУ им. К.Э. Циолковского. 2021. С. 206-214.
29. Самсоненко Л.С. Психология влияния и манипуляций. Оренбург: ОГПУ. 2022. 72 с. URL: <https://lib.rucont.ru/efd/787508> (дата обращения: 19.01.2026)
30. Адамский А.И. Выявление способностей у детей позволяет поддерживать у них успешность разными способами // Современное дошкольное образование. 2011. № 4. С. 10-12.
31. Афанасенкова Е.Л., Ведяшкина Ю.А. Особенности содержания профессиональной самореализации воспитателей и педагогов-психологов дошкольных образовательных учреждений // Педагогическое образование в России. 2019. № 8. <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-soderzhaniya-professionalnoy-samorealizatsii-vospitateley-i-pedagogov-psihologov-doshkolnyh-obrazovatelnyh> (дата

обращения: 02.03.2026).

32. Lazarides, R., Schiefele, U. Teacher motivation: Implications for instruction and learning. Introduction to the special issue // *Learning and Instruction*. 2021. Vol. 76. Article 101543. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2021.101543>
33. Russell, J. M., Baik, C., Ryan, A. T., & Molloy, E. Fostering self-regulated learning in higher education: making self-regulation visible // *Active Learning in Higher Education*. 2022. Vol. 23(2). P. 97–113. <https://doi.org/10.1177/1469787420982378>
34. Lauermann F., Butler R. The elusive links between teachers' teaching-related emotions, motivations, and self-regulation and students' educational outcomes // *Educational Psychologist*. 2021. Vol. 56. P. 243–249. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2021.101543>

REFERENCES

1. Leontiev A. N. Motivation and psychological mechanisms of its formation. Novosibirsk, State Enterprise Novosibirsk Printing Plant. 2002. 125 p. (in Russ.)
2. Shakhovoy V. A. Motivation of Labor Activity. Moscow: Direct-Media, 2015. 425 p. (in Russ.)
3. Utkin E. A. Motivation Management. Moscow, EKSMOS Publ., 2005. 256 p. (in Russ.)
4. Koneva I. N. Motivation of Pedagogical Activity of Kindergarten Teachers. *Education and Training: Theory, Methodology, and Practice: Proceedings of the II International Scientific and Practical Conference*. Cheboksary, CNS "Interactive Plus" Publ., 2014. pp. 124–126. (in Russ.)
5. Veresov N. N., Psychology of Management. Moscow, NOU VPO MPSI Publ.. 2009. 224 p. (in Russ.)
6. Heckhausen H. Motivation and Activity. In 2 vols. Vol. 1. Moscow, Pedagogy Publ., 1986. 408 p. (in Russ.)
7. Deckers L., Motivation Biological, Psychological, and Environmental Sixth Edition. 2022. Routledge is an imprint of the Taylor & Francis Group, an information business. 450 p. <https://doi.org/10.4324/9781003202646>
8. Vershlovsky S. G., Teacher of the Era of Change, or How Problems of Teacher Professional Activity Are Solved Today. Moscow, September Publ., 2002. 160 p. (in Russ.)
9. Bakuradze A., Dzhamulaev A. Teachers' Motivation: Current Needs and Principles of Their Satisfaction or Compensation. *School Director*, 2007, no. 10, pp. 11–15. (in Russ.)
10. Markova A.K. Psychology of Teacher's Labor. Moscow, Prosveshchenie Publ., 1993. 192 p. (in Russ.)
11. Nikireev E. M. Personality Orientation and Methods of Its Research: A Textbook for Universities. Moscow, MPSI Publ.; Voronezh, NPO «MODEK» Publ., 2004. 191 p. (in Russ.)
12. Zimicheva S. A. Professional Competence of a Teacher and Psychological and Pedagogical Design. Nizhny Novgorod, NGC Publ., 2001. 134 p. (in Russ.)
13. Lazarev V. S. Systemic Development of the School. Moscow, Pedagogical Society of Russia Publ., 2003. 302 p. (in Russ.)
14. Prudilo A. V. Designing Professional Tests in Psychology. Grodno, Grodno State University Publ., 2007. 56 p. (in Russ.)
15. Fullan M. The Right Drivers for Whole System Success. Melbourne, Centre for Strategic Education Publ., 2021. 44 p.
16. Skudareva G. N. Professional Motivation of a Teacher: Scientific Theory and Innovative and Social-Pedagogical Practice. *Bulletin of KSU named after N.A. Nekrasov: Pedagogy. Psychology. Social Work. Juvenile Studies. Sociokinetics*, 2014, no. 1, pp. 28–32. (in Russ.)
17. Ryan R. M., Deci E. L., Vansteenkiste M., Soenens B. Building a science of motivated persons: Self-determination theory's empirical approach to human experience and the regulation of behavior. *Motivation Science*, 2021, vol. 7, no. 2, pp. 97–110. DOI: 10.1037/mot0000194
18. Suvorova I. Yu., Gromova A. V., Tolstova A. S. Empirical testing of the motivation model of E. L. Deci and R. M. Ryan using students as an example. *Systems Psychology and Sociology*, 2023, no. 4 (48), pp. 102–114. DOI: 10.25688/2223-6872.2023.48.4.08 (in Russ.)
19. Tsiku Z. I. Psychological factors of professionalism of an individual and collective subject of pedagogical activity of a preschool educational institution of a combined type. Abstract of Cand. Ps. Sci. Diss. Krasnodar, 2015. 26 p. (in Russ.)
20. Hyseni Duraku Z., Hoxha L. Impact of Transformational and Transactional Attributes of School Principal Leadership on Teachers' Motivation for Work. *Frontiers in Education*, 2021, no. 6, pp. 1–9. DOI: 10.3389/educ.2021.659919
21. Sakerani, Suhaimi, Wahdini E., Amberansyah. Principal Leadership and Teacher Work Motivation Synergize with Kindergarten Teacher Performance in Banjarmasin City. *Journal of Advances in Education and Philosophy*, 2021, vol. 5, no. 7, pp. 193–204. DOI: 10.36348/jaep.2021.v05i07.004
22. Eccles J., Wigfield A. From expectancy-value theory to situated expectancy-value theory: A developmental, social cognitive, and sociocultural perspective on motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 2020, no. 61, 101859. DOI: 10.1016/j.cedpsych.2020.101859
23. Karlen Y., Hertel S. Inspiring self-regulated learning in everyday classrooms: teachers' professional competences and promotion of self-regulated learning. *Unterrichtswiss*, 2024, no. 52, pp. 1–13. DOI: 10.1007/s42010-024-00196-3
24. Jud J., Hirt C. N., Rosenthal A., Karlen Y. Teachers' motivation: Exploring the success expectancies, values and costs of the promotion of self-regulated learning. *Teaching and Teacher Education*, 2023, vol. 127, no. 2, 104093. DOI: 10.1016/j.tate.2023.104093
25. Ilyin E. P. Psychology of Will. St. Petersburg, Piter Publ., 2009. 288 p. (in Russ.)
26. Subbotina T. N. Motivation of Personnel in Preschool Educational Institutions. Scientific Works of the Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky. Kaluga, KSU named after K.E. Tsiolkovsky Publ., 2021, pp. 206–214. (in Russ.)

27. Samsonenko L. S. Psychology of Influence and Manipulation. Orenburg, OGPU Publ., 2022. 72 p. Available at: <https://lib.rucont.ru/efd/787508> (accessed 19 January 2026). (in Russ.)
28. Adamsky A. I. Identifying children's abilities allows us to support their success in different ways. *Modern Preschool Education*, 2011, no. 4, pp. 10-12. (in Russ.)
29. Afanasenkova E. L., Vedyashkina Yu. A. Features of the content of professional self-realization of educators and educational psychologists of preschool educational institutions. *Pedagogical Education in Russia*, 2019, no. 8. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-soderzhaniya-professionalnoy-samorealizatsii-vospitateley-i-pedagogov-psihologov-doshkolnyh-obrazovatelnyh> (accessed 2 March 2026). (in Russ.)
30. Wigfield A., Eccles J. S. What is next for situated expectancy-value theory? A reply to our commentators. *Motivation Science*, 2023, vol. 9, no. 1, pp. 19–20. DOI: 10.1037/mot0000282
31. Lazarides R., Schiefele U., Daumiller M., Diesel M. From teacher motivation to teaching behaviour: a systematic review of the mediating processes. *Educational Research Review*, 2025, vol. 48, 100703. DOI: 10.1016/j.edurev.2025.100703
32. Lazarides R., Schiefele U. Teacher motivation: Implications for instruction and learning. Introduction to the special issue. *Learning and Instruction*, 2021, vol. 76, 101543. DOI: 10.1016/j.learninstruc.2021.101543
33. Russell J. M., Baik C., Ryan A. T., Molloy E. Fostering self-regulated learning in higher education: making self-regulation visible. *Active Learning in Higher Education*, 2022, vol. 23, no. 2, pp. 97–113. DOI: 10.1177/1469787420982378
34. Lauermaun F., Butler R. The elusive links between teachers' teaching-related emotions, motivations, and self-regulation and students' educational outcomes. *Educational Psychologist*, 2021, vol. 56, pp. 243-249. DOI: 10.1080/00461520.2021.1991796

Авторы

Комлик Любовь Юрьевна

(Россия, Елец)

Доцент, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии и психофизиологии
ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина»

E-mail: komlik@yandex.ru

ORCID ID: 0000-0002-6841-1573

Scopus Author ID: 57221202402

Фаустова Ирина Валерьевна

(Россия, Елец)

Доцент, кандидат педагогических наук, доцент кафедры психологии и психофизиологии
ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина»

E-mail: fayst71@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-7331-5471

Scopus Author ID: 57221203852

Красова Татьяна Дмитриевна

(Россия, Елец)

Доцент, кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и профессионального образования
ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина»

E-mail: mayya.mayya.10@bk.ru

ORCID ID: 0000-0002-2198-426X

Scopus Author ID: 58071042500

Authors

Lyubov Yu. Komlik

(Russia, Yelets)

Associate Professor, Cand. Sci. (Psychol.),
Associate Professor at the Department of Psychology and Psychophysiology

Bunin Yelets State University

E-mail: komlik@yandex.ru

ORCID ID: 0000-0002-6841-1573

Scopus Author ID: 57221202402

Irina V. Faustova

(Russia, Yelets)

Associate Professor, Cand. Sci. (Educ.),
Associate Professor at the Department of Psychology and Psychophysiology

Bunin Yelets State University

E-mail: fayst71@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-7331-5471

Scopus Author ID: 57221203852

Tatyana D. Krasova

(Russia, Yelets)

Associate Professor, Cand. Sci. (Educ.),
Associate Professor at the Department of Pedagogy and Vocational Education

Bunin Yelets State University

E-mail: mayya.mayya.10@bk.ru

ORCID ID: 0000-0002-2198-426X

Scopus Author ID: 58071042500

Вклад авторов

Комлик Л. Ю.: верификация данных, визуализация

Фаустова И. В.: концептуализация, методология, создание рукописи и ее редактирование

Красова Т. Д.: проведение исследования, создание черновика рукописи, руководство исследованием

Authors contribution

Lyubov Yu. Komlik: Investigation, Writing - Original Draft, Supervision, Project administration

Irina V. Faustova: Validation, Visualization

Tatyana D. Krasova: Conceptualization, Methodology, Writing - Original Draft

© Комлик Л. Ю., Фаустова И. В., Красова Т. Д., 2026

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов

© Lyubov Yu. Komlik, Irina V. Faustova,
Tatyana D. Krasova, 2026

The authors declared no conflicts of interest