

5.8.7. Методология и технология профессионального образования

Научная статья

УДК 37.088

<https://doi.org/10.37493/2307-907X.2024.6.25>

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ УСЛОВИЙ РАЗВИТИЯ МОТИВАЦИИ И ПРОФИЛАКТИКИ ДЕМОТИВАТОРОВ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА

Анжела Лионтьевна Коблева

Ставропольский государственный педагогический институт (д. 417А, ул. Ленина, Ставрополь, 355029, Российская Федерация)
ankobleva@yandex.ru; <https://orcid.org/0000-0001-6801-380X>

Аннотация. Введение. Статья посвящена установлению внешних и внутренних условий развития мотивации трудовой деятельности. Автором проделан контент-анализ научно-практических работ, посвященных изучению и поиску наиболее эффективных путей, способствующих развитию деятельности педагогов. Кроме того, в статье определены и перечислены наиболее часто встречающиеся барьеры, демотивирующие педагогов, снижающие возможности удовлетворения потребностей педагога как профессионального, так и личного характера. Рассмотрена и обоснована актуальность изучения вопроса мотивации трудовой деятельности педагогов, ввиду того что сегодня наблюдается тенденция осознания рисков и угроз будущему нашего общества в результате обесценивания педагогического труда и престижности профессии «педагог» в различных средствах массовой информации. При этом следует отметить, что режим педагогической деятельности становится все более многозадачным и характеризуется высокой степенью эмоциональных и психических нагрузок, так или иначе влияющих на работоспособность и психоэмоциональное состояние педагога. Не случайно современные ученые и все педагогическое сообщество озадачены поиском наиболее эффективных подходов к ресурсосбережению педагогов и поддержанию их мотивации к профессиональным достижениям. Таким образом, обоснована необходимость и актуальность разработки системы мотивации трудовой деятельности педагога. **Цель.** Определить внутренние и внешние факторы, влияющие на качество педагогической деятельности и разработать матрицу системы мотивации труда педагогов. **Материалы и методы.** Исследование построено на основе контент-анализа и метода быстрого исследования (quick research), а также использованы методика К. Замфир в модификации А. Реана «Мотивация профессиональной деятельности» и метод моделирования. **Результаты и обсуждение.** Рассмотрены и проанализированы психолого-педагогические исследования, посвященные определению ключевых аспектов, как влияющих на развитие трудовой мотивации, так и выступающих в роли барьеров эффективной педагогической деятельности, иными словами установлены демотиваторы. В рамках данной работы проведено исследование мотивации профессиональной деятельности педагогов. В результате выявлены группы высокомотивированных педагогов с внешней положительной и внешней отрицательной мотивацией. Полученные данные продемонстрировали, что большая часть педагогического коллектива руководствуется внутренней мотивацией профессиональной деятельности. Практическую значимость работы подтверждает матрица системы развития трудовой мотивации педагога, разработанная автором статьи. Матрица подробно описана и представлена в виде рисунка. **Заключение.** Обобщение и анализ научно-практических аспектов развития трудовой мотивации, а также результатов проведенного исследования позволили сделать ряд выводов-рекомендаций, которые могут быть использованы в качестве стратегических ориентиров моделирования системы мотивации педагогических работников.

Ключевые слова: мотивация трудовой деятельности, демотиваторы, психологический капитал, внутренняя мотивация, внешняя положительная мотивация, внешняя отрицательная мотивация, матрица развития трудовой мотивации педагога

Для цитирования: Коблева А. Л. Научно-практическое исследование условий развития мотивации и профилактики демотиваторов трудовой деятельности педагога // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2024. № 6 (105). С. 242–249. <https://doi.org/10.37493/2307-907X.2024.6.25>

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 27.09.2024;
одобрена после рецензирования 29.10.2024;
принята к публикации 04.11.2024.

Research article

SCIENTIFIC AND PRACTICAL RESEARCH OF CONDITIONS FOR THE DEVELOPMENT OF MOTIVATION AND PREVENTION OF DEMOTIVATORS IN TEACHER'S WORKING ACTIVITY

Anzhela L. Kobleva

Stavropol State Pedagogical Institute (417A, Lenin str., Stavropol, 355029, Russian Federation)
ankobleva@yandex.ru; <https://orcid.org/0000-0001-6801-380X>

Abstract. Introduction. The article studies external and internal conditions for the development of motivation for working activities. The author conducted a content analysis of scientific and practical works devoted to the study and search for the most effective ways to promote the development of teacher's activity. In addition, the article identifies and lists the most common barriers that demotivate teachers and reduce the ability to meet the teacher's needs of both professional and personal nature. The relevance of studying the issue of motivation in teacher's work is considered. It is substantiated due to the fact that there is a tendency to realize the risks and threats to the future of the society as a result of devaluation of pedagogical work and prestige of teaching in various media. It should be noted that the mode of pedagogical activity is becoming increasingly multitasking and is characterized by a high degree of emotional and mental stress, which in one way or another affects the performance and psycho-emotional state of the teacher. It is no coincidence that the entire pedagogical community and modern scientists are in search of the most effective approaches to preserve the resource of teachers and maintain their motivation for professional achievements. Thus, the need and relevance of developing a system of motivation of teacher's working activity is claimed. **Goal.** The study aims to determine the internal and external factors influencing the quality of teaching and to develop a matrix of the system of motivation of teacher's working activity. **Materials and methods.** The study is based on content analysis and quick research method. It also employs K. Zamfir's methodology modified by A. Rean as Motivation of professional activity, and the modeling method. **Results and discussion.** The psychological and pedagogical studies devoted to defining the key aspects influencing both the development of work motivation and acting as barriers to effective pedagogical activity are analyzed. In other words, demotivators are identified. A study of motivation of professional activity of teachers was conducted. As a result, groups of highly motivated teachers motivated by external positive and external negative motivation were identified. The obtained data demonstrated that most of the teaching staff are guided by internal motivation of professional activity. The practical significance of the work is confirmed by the matrix of the system of development of work motivation of a teacher, designed by the author of the article. The matrix is described in detail and presented in a figure. **Conclusion.** Generalization and analysis of scientific and practical aspects of labor motivation development, as well as the results of the conducted research allowed making a number of conclusions and recommendations that can be used as strategic guidelines for modeling the motivation system of the teaching staff.

Keywords: working activity motivation, demotivators, psychological capital, internal motivation, external positive motivation, external negative motivation, matrix of working motivation development of a teacher

For citation: Kobleva AL. Scientific and practical research of conditions for the development of motivation and prevention of demotivators in teacher's working activity. Newsletter of North-Caucasus Federal University. 2024;6(105):242-249. (In Russ.). <https://doi.org/10.37493/2307-907X.2024.6.25>

Conflict of interest: the author declares no conflicts of interests.

The article was submitted 27.09.2024;

approved after reviewing 29.10.2024;

accepted for publication 04.11.2024.

Введение / Introduction. История поиска причин, стимулирующих деятельность человека начинается со времен Аристотеля, Демокрита, Лукреция, Платона, Сократа, рассуждавших о «ну-жде» как учительнице жизни.

Сегодня же общепризнанно, что основу успешной деятельности составляет множество самых разнообразных мотивов, определяющих ее направленность и результативность. При этом важно отметить, что ее ведущими драйверами, особенно когда речь идет о педагогической деятельности, выступают внутренние мотивы. По этой причине проблема трудовой мотивации педагога является одной из центральных в современных исследованиях психологии и педагогики (О. С. Гребенюк, Е. П. Ильин, М. В. Матюхина, В. Э. Мильман, А. К. Маркова, Т. А. Матис, А. Б. Орлов, Ф. М. Рахматуллина, А. А. Реан и др.).

«Педагоги должны быть мотивированы, их удовлетворенность от работы и позитивный психологический климат имеют решающее значение в достижении высоких показателей всего учреждения» [2, с. 55].

Высокомотивированный педагог априори является незаменимым ресурсом образователь-

ной организации, способным оказать положительное влияние на формирование у обучающихся интереса и мотивации к учебной деятельности, спроектировать среду сотворчества, самовыражения и успешной самореализации для всех субъектов образовательной деятельности.

Мотивация профессиональной педагогической деятельности зависит от ракурса исследования этого вопроса, особенно учитывая ситуацию, когда педагог осуществляет свою деятельность в «зоне турбулентности» [1].

Утрата престижности профессии, трансформация ценностных ориентиров в жизни, профессиональные дефициты, эмоциональное выгорание, работа в режиме многозадачности – это всего лишь часть результатов перманентных изменений в режиме non-stop, влияющих на трудовую мотивацию педагогов.

Актуальность вопроса трудовой мотивации педагогов подтверждается множеством современных исследований (С. С. Битюкова, О. Г. Красношлыкова, Е. В. Приходько, С. В. Петрякова, А. А. Шабанов и др.), указывающих на компенсирующую роль позитивной (внутренней) мотивации в тех случаях, например, когда у специалиста обнаруживается недостаточно способностей или профессиональных компетенций для успешного решения профессиональных задач. Однако этот факт не работает в обратном направлении, то есть если человек не мотивирован, то и способности не помогут достичь желаемых результатов.

Материалы и методы исследований / Materials and methods of research. Исходя из понимания того, что мотивация выступает предиктором успешной деятельности, цель исследования сводится к созданию матрицы системы развития трудовой мотивации педагога.

Проведен контент-анализ результатов исследований А. Адамского, А. А. Ахтырского, А. В. Горбушиной, Г. И. Корчагиной и других современных ученых, который выявил динамичную природу мотивирующих (позитивных) и демотивирующих (негативных) факторов, воздействующих на результаты и характер протекания педагогической деятельности.

Использованы методы быстрого исследования «quick research» и моделирования, методика К. Замфир в модификации А. Реан «Мотивация профессиональной деятельности».

Результаты исследований и их обсуждение / Research results and their discussion. Мотивация трудовой деятельности обусловлена оценкой субъектом соответствия имеющихся способностей и интересов требованиям, предъявляемым к определенной профессии [5; 8; 11].

Трудовую мотивацию А. П. Егоршин описывает как побудительную причину активной деятельности и поведения индивида, возникающую в результате влияния его потребностей и интересов, представляющих собой образ желаемого блага, которое удовлетворяет потребности при условии, если будут выполнены конкретные трудовые действия [5, с. 7]. В данном контексте трудовая мотивация педагога обуславливает качество образовательного процесса и функционирования всей образовательной организации. Иными словами, уровень трудовой мотивации выступает ключевым условием повышения качества образования.

Грамотно спроектированная система развития трудовой мотивации помогает усилить положительную динамику профессиональных достижений и нивелировать демотиваторы, неизбежно возникающие в педагогической среде. С этой точки зрения необходимо своевременно принимать превентивные меры по профилактике демотиваторов.

Демотиваторы – это внутренние и (или) внешние раздражители, которые вводят человека в состояние длительного стресса, эмоционального истощения, утрате интереса к деятельности и т. п.

В исследованиях О. М. Коньковой и Н. И. Бобылевой доказано, что педагоги чаще подвержены профессиональному выгоранию, нежели представители других профессий. Так, среди демотиваторов, ускоряющих выгорание педагогов, выделены:

- низкий уровень профессиональной этики и коммуникативной культуры, которые повышают стрессогенность профессиональной среды;
- высокий уровень рабочей нагрузки;

- высокий уровень эмоционально-энергетической нагрузки;
- высокий уровень неудовлетворенности системой материального стимулирования на фоне моральной неудовлетворенности и непонимания дальнейших перспектив;
- нарушение эргономических условий трудовой деятельности;
- некорректное поведение обучающихся, коллег и других участников образовательных отношений;
- отсутствие поддержки педагогов со стороны родителей обучающихся [6, с. 121].

Не случайно в последние годы усилилось понимание роли психологического капитала (PsyCap), который обеспечивает позитивную психологически комфортную деятельность человека (рис. 1)

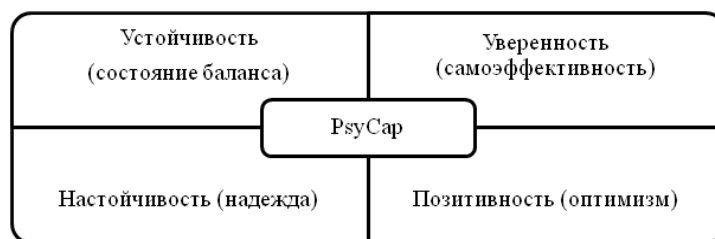


Рис. 1. Интегративные показатели PsyCap / Fig. 1. PsyCap integrative indicators

Основу PsyCap составляют интегративные показатели позитивного психологического состояния человека:

- уверенность или самоэффективность, которые связаны с готовностью человека прилагать все необходимые усилия для достижения целей и успеха;
- способность к позитивной оценке или оптимистическому отношению к настоящему и будущему;
- способность проявлять настойчивость в процессе достижения целей и по мере необходимости изменять траекторию достижения цели;
- способность быть устойчивым и поддерживать баланс в стрессовых ситуациях.

А. А. Ахтырский, опираясь на исследования О. Сью, А. Беккера, К. Янг констатирует, что профессиональная деятельность педагогов с PsyCap более продуктивна, так как они владеют способностью устанавливать сложные, конкретные цели; внутренне мотивированы; демонстрируют высокую исполнительскую дисциплину; более активны. «Коэффициенты корреляции между мотивацией педагога и удовлетворенностью работой подчеркивают важность этих переменных в контексте трудовых отношений системы образования. Мотивированные и счастливые педагоги улучшают качество обучения и мотивируют своих учеников» [2, с. 61].

А. А. Ахтырский объясняет такого рода явление доминированием внешней мотивации в трудовом поведении. «Начиная с возрастного интервала 36–45 лет, педагогические работники ориентируются на стабильную работу с постоянным заработком» [2, с. 78]. Далее ученый уточняет, что «спрогнозировать, как изменится организационное поведение педагогов после их вознаграждения, очень сложно. Более того, на практике возможны парадоксальные ситуации, когда после вознаграждения педагог ведет себя не так, как ожидает наградивший его руководитель» [там же].

Нельзя не согласиться с выводом о том, что развитие PsyCap способствует формированию у педагога прочной основы для позитивной трудовой мотивации.

При этом изучая базовые ценности, определяющие мотивацию трудового поведения, О. С. Грязнова и В. С. Магун обнаружили, что у педагогов фактически нивелированы такие ценности, как гедонизм (получение удовольствия от жизни), самостоятельность (свобода, творчество, любознательность), забота (ответственность, социальная справедливость, верность и честность) [4].

Эмпирическое исследование динамики структуры мотивации деятельности учителей с разным трудовым стажем, проведенное А. В. Горбушиной и Г. И. Корчагиной, позволило описать

генезис и темпоральные закономерности изменений мотивации профессиональной педагогической деятельности. Было выявлено, что темпоральные закономерности изменений структуры мотивации учителей отражают нелинейный характер трансформации и непрерывность ее развития в системе профессиональной педагогической деятельности [3].

В то же время О. И. Минаева и С. Ф. Багаутдинова констатируют, что для педагогов приоритетным условием, определяющим удовлетворенность трудовой деятельностью, оказалась психологически комфортная профессиональная среда – атмосфера открытости, доверия, доброжелательности и сотрудничества [10].

Идентичные выводы сделаны в работах В. В. Мелетичева и С. А. Кириловой, посвященных изучению уровня профессиональной мотивации у педагогов в период обучения по программам дополнительного профессионального образования. Ученые выявили, что формирование компетенций, основанное на желании самого педагога повысить квалификацию, способствует более успешному профессиональному развитию. У педагогов, обучающихся исключительно из внешних побуждений, например, требований нормативных документов или со стороны руководства, обнаружены весьма незначительные изменения в наращивании нового опыта педагогической деятельности [9].

Итак, проведенный контент-анализ исследований О. М. Коньковой, Н. И. Бобылевой, В. С. Магун, О. С. Грязновой, А. А. Ахтырского, А. В. Горбушиной, Г. И. Корчагиной, О. И. Минаевой, С. Ф. Багаутдиновой, В. В. Мелетичевой, С. А. Кириловой позволил подтвердить ортогональную зависимость продуктивности трудовой деятельности педагога от мотивации.

С целью получения информации о мотивации профессиональной деятельности педагогов Ставропольского края мы провели быстрое исследование «quick research» на базе МКОУ «Средняя школа № 7» села Старомарьевка Грачевского муниципального округа. В исследовании приняли участие 53 педагога, то есть 100 % педагогического состава школы. Результаты опроса по методике К. Замфир в модификации А. Реан «Мотивация профессиональной деятельности» представлены на рисунке 2. Педагогам было предложено проранжировать и оценить по пятибалльной шкале семь мотивов профессиональной деятельности.

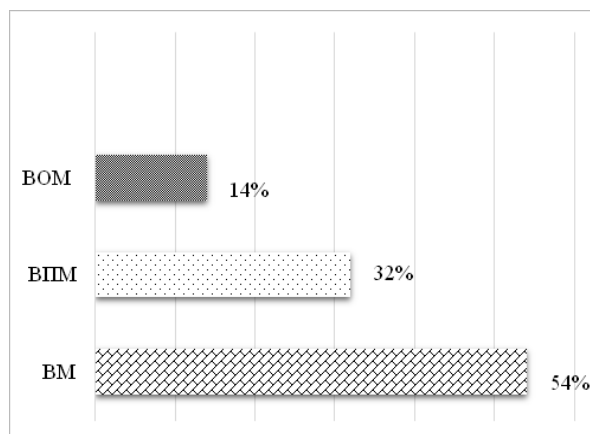


Рис. 2. Мотивация профессиональной деятельности педагогов / Fig. 2. Motivation of professional activity of teachers

Анализ полученных ответов продемонстрировал преимущественную выраженность внутренней мотивации (ВМ) у педагогов – 54 %. Это большая часть педагогического коллектива, стремящаяся к профессиональному развитию и педагогическому творчеству, которых не нужно стимулировать и «подталкивать» к профессиональным достижениям. Педагоги с ВМ изначально способны к самомотивации и ориентированы на саморазвитие. Данные выводы сделаны в результате анализа выделенных педагогами особо значимых для них мотивов. Наиболее ценными ока-

зались такие показатели мотивации профессиональной деятельности, как «Удовлетворенность от самого процесса и результата работы» и «Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности».

У 32 % педагогов выявлено доминирование внешней положительной мотивации (ВПМ). По степени личной значимости выбраны следующие показатели: «Денежный заработок», «Стремление к продвижению в работе» и «Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других». Представителям группы с ВПМ присуща ориентация на внешние стимулы, например, материальное стимулирование, которое способствует повышению продуктивности трудовой деятельности. Также тактика их трудового поведения исходит из потребностей карьерного роста, и они высокочувствительны к внешним оценкам.

Показатели профессиональной мотивации «Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей» и «Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других», указывающие на преобладание внешней отрицательной мотивации (ВОМ), оказались наименее популярными в данном педагогическом коллективе – 14 % педагогического коллектива школы продемонстрировали их значимость в своей профессиональной деятельности. Педагоги с ВОМ, так же как и педагоги с ВПМ, стремятся избежать критики и удовлетворять свои потребности в безопасности и социальном престиже.

Таким образом, чем выше вес мотивации, тем более значимы для педагога профессиональные достижения и стабильнее эмоциональный баланс. И наоборот, если в основе трудовой деятельности лежит внешняя отрицательная мотивация, то у педагогов соответственно проявляется снижение потребности в достижениях на фоне эмоциональной нестабильности.

Исходя из вышеизложенного мы пришли к идее моделирования матрицы развития трудовой мотивации педагога. На рисунке 3 видно, что матрица состоит из четырех коррелирующих факторов, определяющих уникальность системы трудовой мотивации, способной учитывать специфику педагогической деятельности и индивидуальные образовательные запросы педагогов.



Рис. 3. Матрица системы развития трудовой мотивации педагога / Fig. 3. Matrix of the teacher's work motivation development system

– Личностно ориентированный подход. Мотивацию трудовой деятельности следует поддерживать, ориентируясь на индивидуальные профессиональные или личностные запросы. Для этого необходимо знание специфики индивидуальной ценностно-ориентационной базы и направленности личности, характерологических особенностей, социального и профессионального опыта, которое помогает лучше понять мотивацию трудового поведения и спроектировать мотивационную среду, стимулирующую педагога к трудовым достижениям.

– Профилактика факторов, демотивирующих деятельность педагога. Для нее необходимо научно-методическое, психологическое сопровождение педагога: диагностика, профилактика, нивелирование профессиональных дефицитов или иных барьеров личного плана (заниженная самооценка, неуверенность в своих знаниях, недостаточность опыта или профессиональной поддержки и т. д.).

– Психологически комфортная профессиональная среда. Для ее создания нужно устранение стрессогенных факторов, развитие конфликтологической компетентности и эмоционального интеллекта, эмпатии, а также способность педагога к психоэмоциональной саморегуляции, самосовершенствованию.

– Методы и способы мотивации и самомотивации. Для их применения следует знать теории мотивации и уметь применять их на практике.

Заключение / Conclusion. В работе показана роль трудовой мотивации и ее влияние на результаты профессиональной деятельности педагога. Все вышеизложенное позволяет сделать следующие выводы:

– организацию трудовой деятельности нужно начинать с формирования личностно значимого смысла профессии «педагог», когда сама педагогическая деятельность становится жизненной ценностью педагога;

– мотивация трудовой деятельности не статична и не возникает сама по себе, ее необходимо поддерживать с помощью личностно ориентированного подхода к профессиональному сопровождению педагога;

– для профилактики факторов, демотивирующих трудовую деятельность, следует проводить своевременную диагностику и профилактику эмоционального и профессионального выгорания;

– с целью обеспечения устойчивости позитивной мотивации трудовой деятельности важно осуществлять научно-методическое сопровождение исходя из профессиональных дефицитов и образовательных запросов самого педагога;

– проектировать управление карьерой путем прогнозирования «перспективных линий» личностно-профессионального развития и роста с учетом ресурсных возможностей педагога.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Адамский А. Образовательная политика в зоне турбулентности. URL: <https://eurekanext.livejournal.com/286051.html>. (дата обращения: 13.08.2024).
2. Ахтырский А. А. Текучесть педагогических работников: ценностно-мотивационные смыслы и позитивный психологический капитал (PSYCAP) // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. 2022. № 4/48. С. 76–88.
3. Горбушина А. В., Корчагина Г. И. Закономерности изменения мотивации профессиональной деятельности педагогов // Психология. Журнал ВШЭ. 2020. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zakonomernosti-izmeneniya-motivatsii-professionalnoy-deyatelnosti-pedagogov> (дата обращения: 14.08.2024).
4. Грязнова О. С., Магун В. С. Базовые ценности российских и европейских учителей // Социологический журнал. 2011. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/bazovye-tsennosti-rossiyskih-i-evropeyskih> (дата обращения: 06.09.2024). обращения: 06.09.2024).
5. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие. Нижний Новгород: НИМБ, 2003. 320 с.
6. Конькова О. М. Демотиваторы педагогического труда // Пространство образования и личностного развития: практики исследования и сотрудничества: материалы межрегиональной научно-практической конференции. Ярославль: Институт развития образования, 2022. С. 119–124.
7. Лукьянов А. С. Формирование профессиональной мотивации у студентов вуза // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2018. № 5(68). С. 172–179.
8. Мелетичев В. В., Кирилова С. А. Отчет (аналитическая справка) по результатам научно-исследовательской работы «Мотивация профессиональной деятельности и профессионального развития педагогов-психологов». СПб.: СПб АППО, 2019. С. 15–19.

9. Минаева О. И., Багаутдинова С. Ф. Анализ состояния мотивации деятельности педагогов ДОУ в условиях введения эффективного контракта // Международный студенческий научный вестник. 2015. № 5-3. URL: <https://eduherald.ru/ru/article/view?id=13773> (дата обращения: 17.08.2024).
10. Проектирование безопасной профессионально-образовательной среды в условиях внедрения национальной системы учительского роста / Н. И. Джегутанова, А. Л. Кobleva, А. В. Морозова, А. В. Шумакова и др. Ставрополь: ИП Тимченко О. Г., 2020. 144 с.

REFERENCES

1. Adamsky A. Educational policy in the zone of turbulence. Available from: <https://eurekanext.livejournal.com/286051.html>. [Accessed: 13 August 2024]. (In Russ.).
2. Akhtyrsky AA. Turnover of teaching staff: value-motivational meanings and positive psychological capital (PSYCAP). Telescope: journal of sociological and marketing research. 2022;4(48):76-88. (In Russ.).
3. Gorbushina AV, Korchagina GI. Patterns of change in motivation for professional activity of teachers. Psychology. HSE Journal. 2020;(4). Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/zakonomernosti-izmeneniya-motivatsii-professionalnoy-deyatelnosti-pedagogov> [Accessed: 15 August 2024]. (In Russ.).
4. Gryaznova OS, Magun VS. Basic values of Russian and European teachers. Sociological journal. 2011;(1). Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/bazovye-tsennosti-rossiyskih-i-evropeyskih> [Accessed: 15 August 2024]. (In Russ.).
5. Egorshin AP. Motivation of labor activity. Study guide. Nizhny Novgorod: NIMB; 2003. 320 p. (In Russ.).
6. Konkova OM. Demotivators of pedagogical work. The space of education and personal development: research and cooperation practices: materials of the interregional scientific and practical conference. Yaroslavl: Institute for Education Development; 2022. P. 119-124. (In Russ.).
7. Lukyanov AS. Formation of professional motivation among university students. Newsletter of North-Caucasus Federal University. 2018;4(68):172-179. (In Russ.).
8. Meletichev VV, Kirilova SA. Report (analytical report) on the results of the research work «Motivation of professional activity and professional development of educational psychologists». St. Petersburg: St. Petersburg Academy of Pedagogical Education; 2019. P. 15-19. (In Russ.).
9. Minaeva OI, Bagautdinova SF. Analysis of the state of motivation of preschool teachers in the context of the introduction of an effective contract. International Student Scientific Bulletin. 2015;(5-3). Available from: <https://eduherald.ru/ru/article/view?id=13773> [Accessed: 13 August 2024]. (In Russ.).
10. Dzhegutanova NI, Kobleva AL, Morozova AV, Shumakova AV. Designing a safe professional and educational environment in the context of the introduction of the national system of teacher growth. Stavropol: IP Timchenko OG; 2020. 144 p. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Анжела Лионтьевна Кobleva – кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры дополнительного образования Ставропольского государственного педагогического института.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Anzhela L. Kobleva – Cand. Sci. (Psychol.), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Additional Education, Stavropol State Pedagogical Institute.