

© Е.В. Соколова

Научная статья
УДК 378.1

МОТИВИРУЮЩИЕ И ДЕМОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА

Е.В. Соколова

Соколова Евгения Владимировна,
кандидат педагогических наук, старший
преподаватель, кафедра английского языка №2,
Московский государственный институт
международных отношений (университет) МИД
России, Москва, Россия.
ORCID: 0000-0002-4276-2287
zheniott.spb@yandex.ru

Аннотация. В статье дан теоретический обзор по проблеме профессиональной мотивации педагогов, а также представлены результаты опроса, проведенного среди преподавателей разных направлений. Основной целью опроса стало определение основных факторов, способствующих повышению или понижению мотивации преподавателей в процессе профессиональной деятельности. Для этого была разработана анкета, в рамках которой были затронуты вопросы непосредственно мотивирующих и демотивирующих факторов, а также вопрос важности мотивированности педагога в целом и возможного влияния степени мотивированности на процесс обучения. Результаты проведенного исследования изложены в разделе «полученные результаты», а их подробное рассмотрение - в разделе «анализ изложенных результатов». Исследование показало важность для педагога чувствовать себя мотивированным для эффективного выполнения своей профессиональной деятельности и достижения поставленных задач и продемонстрировало, какие конкретно стимулы способны мотивировать или демотивировать педагога. Полученные данные могут быть использованы сотрудниками вузов с целью создания программ по поддержанию и повышению профессиональной мотивации педагогических кадров, что, в свою очередь, способно оказать положительное воздействие на академические показатели образовательных учреждений и их конкурентоспособность. В разделе «заключение» предложены возможные направления для дальнейших исследований в рамках темы профессиональной мотивации педагогов.

Ключевые слова: профессиональная мотивация, педагогическая мотивация, факторы мотивации педагогической деятельности, факторы демотивации педагогической деятельности.

Библиографическая ссылка: Соколова Е.В. Мотивирующие и демотивирующие факторы в профессиональной деятельности педагога // ЦИТИСЭ. 2024. № 2. С. 64-73.

Research Full Article

UDC 378.1

**MOTIVATING AND DEMOTIVATING FACTORS IN
PROFESSIONAL PEDAGOGICAL PRACTICE**

E.V. Sokolova

Evgeniia V. Sokolova,

Candidate of Pedagogical Sciences, Senior Lecturer,
English language Department No. 2, Moscow State
Institute of International Relations (University),
Moscow, Russian Federation.

ORCID: 0000-0002-4276-2287

zheniott.spb@yandex.ru

Abstract. *The article presents a theoretical overview on teachers' professional motivation and the results of the survey conducted among teachers in different educational fields. The major aim of the research was to identify the main factors contributing to strengthening or weakening teachers' motivation in terms of their professional practice. A specially designed questionnaire covered the issues of motivating and demotivating factors, general importance of professional motivation and its potential to affect the academic outcomes. "The results" section represents the survey results and "Discussion" section provides their analysis. The results proved the importance for a teacher to feel motivated for their effective practice and suggested possible motivating and demotivating stimuli. The data obtained can be used by university staff to initiate and introduce programmes aiming for professional motivation encouragement and, therefore, able to reinforce academic performance and competitiveness of educational institutions. "Conclusion" section proposes further possible topics to study in terms of professional motivation issue.*

Keywords: *professional motivation, pedagogical motivation, teaching motivating factors, teaching demotivating factors.*

For citation: *Sokolova E.V. Motivating and demotivating factors in professional pedagogical practice. CITISE, 2024, no. 2, pp. 64-63.*

Введение.

Проведенное исследование посвящено вопросу мотивации педагога - теме, которая была и остается актуальной по нескольким причинам. Во-первых, это связано с изменением ценностных ориентаций внутри общества: если раньше люди, включая педагогов, были нацелены трудиться для блага других, работать ради самой идеи усовершенствования общества, то современные тенденции в первую очередь указывают на стремление удовлетворить личные потребности и интересы в рамках трудовой деятельности. Если раньше неработающий человек осуждался обществом, то в современном мире ежедневный многочасовой труд часто расценивается как потенциальная помеха интересной и активной жизни [8]. Кроме того, отношение к педагогам и ценность педагогической деятельности сильно изменились в обществе - снизилась престижность профессии [2]. Таким образом, чтобы привлечь новых, молодых и многообещающих специалистов, а также удержать

опытных профессионалов, образовательным учреждениям необходимо работать над системой стимулирования мотивации педагогов с учетом индивидуального подхода, так как то, что способно мотивировать педагога с двадцатилетним стажем, может оказаться неподходящим для молодого специалиста, а заслуги и труды одного преподавателя могут оказаться выше, чем у другого. Кроме того важно учитывать тот факт, что меняются как внешние условия, так и сам человек: его отношение к себе, к профессии и представление о себе в профессии, поэтому выработать единую систему поощрений вряд ли возможно [1; 2; 7; 9].

Во-вторых, вопрос поддержания профессиональной мотивации остается актуальным с учетом того, что вместе с предоставляемыми современным педагогам возможностями личностного и профессионального роста, с каждым годом растут и требования к их знаниям, умениям и навыкам, в связи с чем педагоги сталкиваются с проблемой стресса и, как следствие, профессионального выгорания, что может отрицательно повлиять на качество работы и даже привести к желанию оставить профессию [9; 10].

В-третьих, личность и труд педагога всегда оказывали и продолжают оказывать значимое влияние как на личность, так и на академическую успеваемость студентов [3; 4; 6; 13; 16]. Следовательно, перед образовательными учреждениями встает вопрос создания условий, в которых у педагога будет желание работать, развиваться, проявлять свои лучшие профессиональные и личностные качества, чтобы в том числе получить мотивированных студентов с высокими академическими показателями.

Ряд исследователей в той или иной форме выделяют и подчеркивают важность внутренней и внешней мотивации [6; 12; 14], где к первой относят личные ощущения и представления человека о выполняемой им деятельности, ее эффективности, полезности для общества, а ко второй - внешние условия труда. Внешняя мотивация может быть реализована путем принятия административных, экономических или социально-психологических мер по отношению к сотруднику [2]. В целом можно сказать, что внешняя мотивация подразумевает материальные и нематериальные поощрения, сподвигающие и вдохновляющие педагога на выполнение своей работы [5; 9; 11; 12]. К материальным стимулам относят в основном различные виды прямого и опосредованного финансового стимулирования профессиональной деятельности, включая достойную и стабильную оплату труда, дополнительные финансовые поощрения за трудовые заслуги, транспортные льготы, оплату проживания для иногородних специалистов, оплату курсов и учебных материалов и т. д., а к нематериальным - публичное признание руководством заслуг преподавателя, публичную благодарность, создание комфортных условий для работы и отдыха, деятельность по установлению доброжелательных взаимоотношений в коллективе, организацию внеакадемического совместного времяпрепровождения сотрудников, вроде культурных и оздоровительных мероприятий, помощь старшему поколению педагогов в развитии цифровой грамотности, возможность участия в распределении нагрузки и формировании графика работы, помощь в публикационной деятельности и т. д.

Некоторые исследования указывают на наиболее высокую важность внешних, в том числе финансовых стимулов. Вместе с этим некоторые авторы, не умаляя важности внешнего материального поощрения труда, говорят, например, о том, что материальная мотивация имеет границы, и, например, бесконечно повышать заработную плату сотрудникам невозможно. В связи с этим возрастает важность нематериальных способов поощрения, а профессиональная мотивация представляется в первую очередь как процесс самосовершенствования педагога, где «...внешние обстоятельства всегда преломляются и действуют через внутренние условия» [1, с.3], подчеркивая тем самым важность внутренней мотивации и превалирование внутренних стимулов над материальными [1; 10; 12].

С учетом всего вышесказанного можно сделать вывод, что развитие и поддержание высокого уровня внешней и внутренней мотивации педагогов важно для всех сторон образовательного процесса: образовательные учреждения заинтересованы в увлеченных своей деятельностью преподавателях, их эффективной деятельности и, как следствие, достойных академических результатах студентов; сами педагоги нуждаются в мотивации своей деятельности, чтобы работать эффективно и с интересом; и, наконец, студенты нуждаются в мотивированных преподавателях, поскольку их высокие академические результаты во многом связаны с мотивированностью, эмоциональным состоянием и основанным на них поведением и качестве межличностного взаимодействия педагога.

Методология исследования.

Целью исследования являлось посредством опроса педагогов выявить стимулы, с их точки зрения, положительно или отрицательно влияющие на их педагогическую практику и желание преподавать. *Описание выборки и аппарата исследования:* в исследовании приняли участие 26 преподавателей различных дисциплин. Все респонденты - женщины, 82% из которых имеют преподавательский стаж более 20 лет. В выборке не было специалистов с профессиональным опытом меньше 5 лет.

Для проведения исследования был разработан опросник в виде “google-формы”. Опросник состоял из 13 вопросов, касающихся важности мотивации в процессе преподавательской деятельности, факторов, способствующих укреплению или ослаблению мотивации, и потенциального влияния степени мотивированности педагога на академический процесс и результаты учащихся. Также мы просили респондентов указать их пол и профессиональный стаж. С целью соблюдения этических норм участие было анонимным, добровольным, с правом пропуска вопроса, возможностью выбрать несколько вариантов ответа, дать свой вариант ответа, а также оставить комментарии.

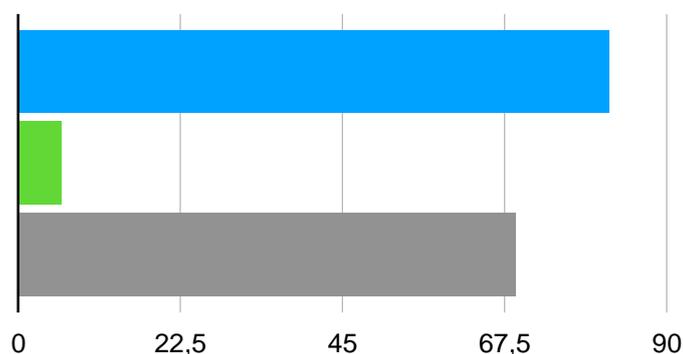
Полученные результаты.

На вопрос, важно ли педагогу чувствовать себя мотивированным в процессе профессиональной деятельности, 100% респондентов ответили утвердительно. В качестве основных на то причин были названы:

- сама по себе мотивация - это и есть основной стимул работать;
- наличие мотивации очень важно, поскольку именно это делает процесс работы интереснее, психологически проще и в целом придает труду педагога смысл;
- мотивация важна для саморазвития педагога, которое является неотъемлемой составляющей профессионального пути, независимо от возраста и опыта;
- учитывая тот факт, что педагог всегда работает ради конкретной цели, на результат, то наличие мотивации дает силы и энергию как для определения очередной цели, так и для ее достижения.

Также важно отметить, что многие респонденты, отвечая на вопрос, подчеркивали, что, если педагогу будет интересно работать, если он/она будет видеть смысл, цель и результат своего труда, то подобный настрой будет передаваться ученикам, заряжать их энергией и пробуждать интерес к овладению знаниями. Иными словами мотивированный педагог - важный источник мотивации для студентов. В продолжение этого наблюдения респондентов можно привести результаты ответов на вопросы, влияет ли, по их мнению, настроение педагога на качество занятий и результаты студентов и имеет ли педагог право быть в плохом настроении на занятии/в коллективе. Так, 75% ответили, что настроение педагога влияет на качество занятия и его результат. 69% опрошенных считают, что преподаватель не имеет права показывать свое плохое настроение на занятии или в коллективе; 19% - что имеет. И оставшиеся 12% дали свой ответ, который можно свести к тому, что педагог имеет право на плохое настроение, но это не должно отражаться на учениках и коллегах.

Далее мы спросили, какой вид мотивации полезен и наиболее результативен. За основу мы взяли классификацию видов мотивации Булганиной и др. [2]. При ответе на данный вопрос можно было выбрать несколько вариантов ответа. В результате 82% отметили важность внешней нормативной мотивации, к которой можно отнести, например, похвалу, публичное признание достижений педагога, наличие дополнительных финансовых выплат и т. д. 69% подчеркнули необходимость внутренней мотивации, то есть любви к своему призванию, внутреннее ощущение и понимание важности и полезности своего дела, а не внешнее «подкрепление». И только 6% опрошенных посчитали внешнюю принудительную мотивацию (выговор, штраф, серьезная беседа с руководством и т. д.) результативной



- Внешняя нормативная (похвала, публичное признание достижений педагога, наличие доп. выплат и т. д.)
- Внешняя принудительная (штраф, выговор и т. д.)
- Внутренняя (любовь к своему делу, ощущение его полезности и значимости)

Рисунок 1 - Полезность и результативность мотивации в зависимости от ее вида

Что касается стимулов, повышающих мотивацию (рис. 2), то можно было выбрать несколько вариантов ответа из ряда предложенных. В результате наибольшее предпочтение было отдано доброжелательным отношениям в трудовом коллективе (81%), объективно достойной и стабильной оплате труда (75%) и наличием достойных условий труда, что подразумевало удобный график работы, наличие мест для отдыха и приема пищи, техническую оснащенность кабинетов и т. д. (69%). На второе место можно поставить похвалу и признание со стороны студентов, а также практику дифференциации заработной платы в зависимости от профессиональных заслуг. В обоих случаях по 56% респондентов выбрали данные варианты. Похвала и признание коллег, а также наличие системы единовременных дополнительных денежных вознаграждений и бонусов получили по 37% голосов, а похвала и признание со стороны руководства и видимое усердие студентов на занятиях - по 31%. Наименее мотивирующими из предложенных вариантов оказались возможность активной научной деятельности, куда входили публикация статей, участие в конференциях, проведение исследований и т. д. (6%), и престижность места работы (0%).



Рисунок 2 - Стимулы, *повышающие* мотивацию

Что касается демотивирующих факторов, то этот вопрос являлся открытым, и респонденты давали свои варианты ответов. В результате можно выделить следующие группы факторов, способных снизить мотивацию:

– факторы, связанные с эмоциональным состоянием педагога: ощущение разочарования, выгорания, усталости, отсутствия интереса, ощущение принуждения выполнять работу;

– факторы, связанные с организационной частью работы: большое количество отчётов, которые «мешают основной деятельности», существование нормативов, которым необходимо соответствовать «для галочки», «бумаготворчество», повышение требований к педагогам, включая требования на соответствие званию и степени, проверка знаний и умений педагога, в том числе частое присутствие на занятиях, проверка знания ФГОС и т. д.;

– факторы, связанные с коллегами и учениками: интриги в коллективе, отсутствие доброжелательных отношений, некомпетентность в некоторых вопросах, безразличие и бездействие руководства, «когда студентам ничего не нужно».

Анализ изложенных результатов.

Анализ результатов проведенного исследования позволяет сделать несколько выводов:

1. Для педагога очень важно чувствовать себя мотивированным. Ответы респондентов показали, что мотивация способна оказать влияние на различные аспекты, способствующие эффективности педагогической деятельности: это и поддержание интереса к преподаваемому предмету, и желание не останавливаться в саморазвитии, и устремление определять новые цели и находить силы для их достижения. Как отметил один из респондентов: «Мотивация важна, чтобы не потерять СМЫСЛ в работе». Полученные результаты схожи с выводами ранее проведенных исследований с точки зрения компонентов, составляющих профессиональную мотивацию педагога [15], а именно - как включающей в себя самоэффективность (уверенность педагога в собственных силах), достижение мастерства (постоянное стремление к самосовершенствованию) и поддержание интереса к предмету.

2. Мотивированный педагог является мотивацией для собственных студентов и таким образом влияет на интерес к предмету, процессу обучения и результаты учебной деятельности. Работы ряда авторов также уже продемонстрировали схожие выводы [3; 4; 6; 13; 16]. Непосредственно в данном исследовании стоит отметить то, что мы не спрашивали педагогов напрямую, считают ли они, что их мотивация способна повысить интерес и результаты учеников. Педагоги самостоятельно упомянули об этом, отвечая на вопрос, почему в целом для них важно чувствовать себя мотивированным. Эта же точка зрения еще раз подтвердилась мнением педагогов о том, что их настроение способно повлиять на качество занятий и результаты студентов и что, следовательно, плохое настроение, даже имея право на существование, не должно демонстрироваться ни перед учениками, ни перед коллегами.

3. Наиболее эффективной с точки зрения педагогов, является внешняя нормативная и внутренняя мотивации. Иными словами важны работа педагога над развитием самого себя как профессионала и личности, а также развитие системы внешнего поощрения проделанного педагогом труда. При этом принудительная мотивация, подразумевающая отрицательное подкрепление, вроде штрафов и выговоров, была оценена как наименее эффективная система работы с мотивацией.

4. Наше исследование показало, что как материальные, так и нематериальные стимулы играют важную роль в поддержке профессиональной мотивации, поскольку и те, и другие вошли в пятерку наиболее часто выбираемых вариантов ответа. Тем не менее на первое и третье места в этой пятерке были поставлены нематериальные факторы, такие как «доброжелательные отношения в трудовом коллективе» и «достойные условия труда». Также можно отметить то, что похвала и признание педагогического труда со стороны *студентов* вошли в пятерку наиболее эффективных стимулов, в то время, как похвала и признание *коллег и руководства* оказались менее важными и заняли 6 и 8 места в списке стимулов, способствующих повышению мотивации. Наименее значимым оказался стимул «престижность места работы». Этот вариант не был выбран ни одним из респондентов.

5. Среди демотивирующих факторов часто упоминались не имеющие непосредственно к преподавательской деятельности аспекты, а относящиеся больше к организационным обстоятельствам (например, большое количество отчетности) и межличностным отношениям между участниками образовательного процесса. Можно предположить, что и те факторы, которые кажется возможным отнести непосредственно к преподавательской деятельности (усталость, разочарование, ощущение принуждения,

выгорание и т. д.), могут произрастать из обстоятельств, не относящихся к преподаванию, а, например, по причине всё тех же конфликтов внутри трудового коллектива, безразличного отношения руководства, «бумажной» нагрузки и т. д.

Заключение.

Результаты проведенного исследования дополнили, а в некоторых аспектах еще раз подтвердили выводы ряда уже существующих исследований, посвящённых проблеме профессиональной мотивации педагога. Полученные результаты имеют не только теоретическое, но и практическое значение: они могут быть использованы руководящими и административными работниками образовательных учреждений для создания и усовершенствования системы поддержки и поощрения педагогов с целью улучшения эффективности образовательного процесса, академической успеваемости, привлечения и удержания ценных кадров и поддержания уровня конкурентоспособности образовательной организации в целом.

Потенциальной темой для будущих исследований могло бы стать изучение влияния национально-культурного фактора на педагогическую мотивацию. То есть, отличаются ли мотивирующие и демотивирующие профессиональные стимулы у педагогов из разных стран и/или принадлежащих к разным культурам. Также стоит продолжить сравнительные исследования профессиональной мотивации старших и новых поколений педагогов.

Список источников:

1. Абдалина Л.В., Иванова Л.В. Педагогические условия развития компетенции самосовершенствования педагога // Психолого-педагогический журнал «Гаудеамус». 2020. Т. 19, № 4 (46). С. 100-105. DOI: [10.20310/1810-231X-2020-19-4\(46\)-100-105](https://doi.org/10.20310/1810-231X-2020-19-4(46)-100-105)
2. Булганина С.В., Мальцева С.М., Гоголина В.П. [и др.] К вопросу о трудовой мотивации педагогов // Балтийский гуманитарный журнал. 2020. № 2 (31). С. 31-33. DOI: [10.26140/bgz3-2020-0902-0006](https://doi.org/10.26140/bgz3-2020-0902-0006)
3. Гуляева К.А. Мотивация преподавателя как залог мотивации ученика // Научный лидер. 2021. № 28 (30). С. 42-47. URL: <https://www.elibrary.ru/dfcagn>
4. Кухарчик Е.Н. Особенности стимулов творческой профессиональной самореализации педагога // Ярославский педагогический вестник. 2013. № 3. С. 64-68. URL: <https://www.elibrary.ru/rzlwlx>
5. Сидаш М.Д. Нематериальные стимулы мотивации педагогов // Вестник науки. 2023. №4 (61). С. 158-163. URL: <https://www.elibrary.ru/ftgqgu>
6. Сидаш М.Д. Мотивация как фактор развития профессиональной мотивации педагогов // Вестник науки. 2023. №12 (69). С. 564-569. URL: <https://www.elibrary.ru/ccambw>
7. Тарасова Е.М. Мотивация педагогов с разным стажем профессиональной деятельности // Пензенский психологический вестник. 2020. № 1 (14). С. 117-126. DOI: [10.17689/psy-2020.1.10](https://doi.org/10.17689/psy-2020.1.10)
8. Федосенко Е.В. Барьеры продуктивной профессиональной самореализации педагога // Ярославский педагогический вестник. 2012. № 1. С. 300-304. URL: <https://www.elibrary.ru/oiwlus>
9. Ширманова Е.Б. Мотивация деятельности педагогов, как фактор повышения эффективности деятельности образовательного учреждения // Бюллетень науки и практики. 2021. № 3. С. 312-318. DOI: [10.33619/2414-2948/64/39](https://doi.org/10.33619/2414-2948/64/39)
10. Яударова Н.Ю. Психологические аспекты современной мотивации педагогов // Международный научно-исследовательский журнал. 2021. № 3-2 (105). С.104-110. DOI: [10.23670/IRJ.2021.105.3.042](https://doi.org/10.23670/IRJ.2021.105.3.042)

11. Forson J., Ofosu-Dwamena E., Opoku R. [et al.] Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana // *Future Business Journal*. 2021. Vol. 7. P. 1-12. DOI: [10.1186/s43093-021-00077-6](https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6)
12. Hung L.N.Q. Teachers 'motivation and its influence on quality education: A study at a center for foreign languages in Vietnam // *Can Tho University Journal of Science*. 2020. Vol. 12 (3). P. 17-26. DOI: [10.22144/ctu.jen.2020.020](https://doi.org/10.22144/ctu.jen.2020.020)
13. Jafari S., Asgari A. Predicting Students 'Academic Achievement Based on the Classroom Climate, Mediating Role of Teacher-Student Interaction and Academic Motivation // *Интеграция образования*. 2020. Vol. 24 (1). P. 62-74. DOI: [10.15507/1991-9468.098.024.202001.062-074](https://doi.org/10.15507/1991-9468.098.024.202001.062-074)
14. Kumari J., Kumar J. Influence of motivation on teachers 'job performance // *Humanities and Social Sciences Communications*. 2023. Vol. 10 (1). P. 1-11. DOI: [10.1057/s41599-023-01662-6](https://doi.org/10.1057/s41599-023-01662-6)
15. Kalyar M., Ahmad B., Kalyar H. Does Teacher Motivation Lead to Student Motivation? The Mediating Role of Teaching Behavior // *Educational Studies Moscow*. 2018. No. 3. P. 91-119. DOI: [10.17323/1814-9545-2018-3-91-119](https://doi.org/10.17323/1814-9545-2018-3-91-119)
16. Ryan R.M., Stiller J.D., Lynch J.H. Representations of Relationships to Teachers, Parents, and Friends as Predictors of Academic Motivation and Self-Esteem // *Journal of Early Adolescence*. 1994. Vol. 14 (2). P. 226-249. DOI: [10.1177/027243169401400207](https://doi.org/10.1177/027243169401400207)

References:

1. Abdalina L.V., Ivanova L.V. Pedagogical conditions for the development of the competence of the teacher's self-improvement. *Psychological-Pedagogical Journal GAUDEAMUS*, 2020, vol. 19, no. 4 (46), pp. 100-105. (In Russian). DOI: [10.20310/1810-231X-2020-19-4\(46\)-100-105](https://doi.org/10.20310/1810-231X-2020-19-4(46)-100-105)
2. Bulganina S.V., Maltseva S.M., Gogulina V.P. et al. On the issue of labor motivation of teachers. *Baltic Humanitarian Journal*, 2020, no. 2 (31), pp. 31-33. (In Russian). DOI: [10.26140/bgz3-2020-0902-0006](https://doi.org/10.26140/bgz3-2020-0902-0006)
3. Guliaeva K.A. The influence of teacher's motivation on the motivation of students. *Scientific leade.*, 2021, no. 28 (30), pp. 42-47. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/dfcagn>
4. Kukharchik E.N. Features of incentives of the teacher's creative professional self-realization. *Yaroslavl Pedagogical Bulletin*, 2013, no. 3, pp. 64-68. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/rzlwlx>
5. Sidash M.D. Intangible incentives to motivate teachers. *Bulletin of Science.*, 2023, no. 4 (61), pp. 158-163. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/ftgqgu>
6. Sidash M.D. Motivation as factor in development of professional motivation of teachers. *Bulletin of Science.*, 2023, no. 12 (69), pp. 564-569. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/ccambw>
7. Tarasova E.M. Motivation of teachers with different professional experience. *Penza psychological newsletter*, 2020, no. 1 (14), pp. 117-126. (In Russian). DOI: [10.17689/psy-2020.1.10](https://doi.org/10.17689/psy-2020.1.10)
8. Fedosenko E.V. Barriers of a teacher's productive professional self-realization. *Yaroslavl Pedagogical Bulletin*, 2012, no. 1, pp. 300-304. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/oiwlus>
9. Shirmanova E.B. Motivation activities of teachers as a factor in increasing the efficiency of the educational institution. *Bulletin of Science and Practice*, 2021, no. 3, pp. 312-318. (In Russian). DOI: [10.33619/2414-2948/64/39](https://doi.org/10.33619/2414-2948/64/39)

10. Yaudarova N.Y. Psychological aspects of motivation of today's teachers. *International Research Journal*, 2021, no. 3-2 (105), pp.104-110. (In Russian). DOI: [10.23670/IRJ.2021.105.3.042](https://doi.org/10.23670/IRJ.2021.105.3.042)
11. Forson J., Ofosu-Dwamena E., Opoku R. et al. Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 2021, vol. 7, pp. 1-12. DOI: [10.1186/s43093-021-00077-6](https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6)
12. Hung L. N. Q. Teachers' motivation and its influence on quality education: A study at a center for foreign languages in Vietnam. *Can Tho University Journal of Science*, 2020, vol. 12 (3), pp. 17–26. DOI: [10.22144/ctu.jen.2020.020](https://doi.org/10.22144/ctu.jen.2020.020)
13. Jafari S., Asgari A. Predicting Students' Academic Achievement Based on the Classroom Climate, Mediating Role of Teacher-Student Interaction and Academic Motivation. *Integration of Education*, 2020, no. 24 (1), pp. 62-74. DOI: [10.15507/1991-9468.098.024.202001.062-074](https://doi.org/10.15507/1991-9468.098.024.202001.062-074)
14. Kumari J., Kumar J. Influence of motivation on teachers' job performance. *Humanities and Social Sciences Communications*, 2023, vol. 10 (1), pp. 1-11. DOI: [10.1057/s41599-023-01662-6](https://doi.org/10.1057/s41599-023-01662-6)
15. Kalyar M., Ahmad B., Kalyar H. Does Teacher Motivation Lead to Student Motivation? The Mediating Role of Teaching Behavior. *Educational Studies*, 2018, vol. 3, pp. 91-119. DOI: [10.17323/1814-9545-2018-3-91-119](https://doi.org/10.17323/1814-9545-2018-3-91-119)
16. Ryan R.M., Stiller J.D., Lynch J.H. Representations of Relationships to Teachers, Parents, and Friends as Predictors of Academic Motivation and Self-Esteem. *Journal of Early Adolescence*, 1994, vol. 14 (2), pp. 226-249. DOI: [10.1177/027243169401400207](https://doi.org/10.1177/027243169401400207)

Submitted: 19 March 2024

Accepted: 19 April 2024

Published: 21 April 2024

