

Научная статья

УДК 37.08

DOI: 10.54884/1815-7041-2025-85-4-113-121

САМОЭФФЕКТИВНОСТЬ ПЕДАГОГОВ И УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ КАК ПРЕДИКТОРЫ РАЗВИТИЯ ЕЁ МОТИВАЦИИ

Мухлаева Т.В.^{1✉}, Королева Е.Г.²

^{1,2} Государственный университет просвещения, Москва, Российская Федерация

^{1✉} tatianavm@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-8071-1616>

² lengenkor@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1413-3392>

Статья поступила в редакцию 24.11.2025
Одобрена после рецензирования 28.11.2025
Принята к публикации 14.12.2025

Аннотация. В работе анализируются особенности профессиональной мотивации специалистов сферы общего образования, а также социально-педагогические и психологические факторы её развития. Определены составляющие мотивации педагогов в ценностном, целевом, эмоционально-волевом и рефлексивном аспектах, связанные с удовлетворённостью педагогов и их представлениями о самоэффективности, тенденции к их динамике. Рассматривается роль предикторов мотивационной готовности педагогов школ – удовлетворённости своей профессиональной деятельностью и самоэффективности. Выводы исследования имеют значение для разработки стратегий по формированию и стабилизации кадрового состава, совершенствованию программ педагогического образования, направленных на формирование устойчивого и мотивированного педагогического коллектива. Исследование добавляет новое измерение к пониманию механизмов управления профессиональной мотивацией педагогических работников общеобразовательных организаций.

Ключевые слова: профессиональная мотивация, удовлетворённость профессиональной деятельностью, самоэффективность педагога, ценностные ориентации, профессиональное развитие.

Для цитирования: Мухлаева Т. В., Королева Е. Г. Самоэффективность педагогов и удовлетворённость профессиональной деятельностью как предикторы развития её мотивации // Человек и образование. 2025. № 4 (85). С. 113–121, <https://doi.org/10.54884/1815-7041-2025-85-4-113-121>

Original article

TEACHERS' SELF-EFFICACY AND SATISFACTION WITH THE PROFESSIONAL ACTIVITIES AS PREDICTORS OF THEIR MOTIVATION DEVELOPMENT

T. Mukhlaeva ^{1✉}, E. Koroleva ²

^{1,2} State University of Education, Moscow, Russian Federation

^{1✉} tatianavm@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-8071-1616>

² lengenkor@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1413-3392>

The article was submitted on 24.11.2025

Approved after review on 28.11.2025

Accepted for publication on 14.12.2025

Abstract. The article presents the analysis of predictors of school teachers' motivational readiness – satisfaction with their professional activities and the influence of their beliefs in self-efficacy. The work draws on psychological and pedagogical research analyzing the characteristics of professional motivation in general education specialists and socio-pedagogical and psychological factors of its development. The components of teacher motivation are identified in the value, goal, emotional-volitional, and reflective aspects associated with teachers' satisfaction and their perceptions of self-efficacy, as well as trends in their dynamics. The findings have important implications for teacher recruitment strategies, efforts to stabilize the teaching staff, and improvement of teacher education programs aimed at building a sustainable and motivated teaching staff. This study adds a new dimension to understanding the mechanisms for managing the professional motivation of teachers in general education organizations.

Keywords: professional motivation, satisfaction with professional activities, teacher self-efficacy, value orientations, professional development.

For citation: Mukhlaeva, T. V. and Koroleva, E. G. (2025) Teachers' self-efficacy and satisfaction with the professional activities as predictors of their motivation development. *Man and Education*, no. 4 (85), pp. 113–121. (in Russ.). <https://doi.org/10.54884/1815-7041-2025-85-4-113-121>

Введение

Проблемы мотивации профессиональной деятельности педагогов всегда были в центре внимания психологии и педагогики. В настоящее время повышение их актуальности в значительной мере связано с дефицитом квалифицированных педагогических кадров, потребностью в педагогических работниках с устойчивым положительным отношением к профессии, обладающих необходимым уровнем профессионализма, отвечающим требованиям современного общества, его технологическому укладу и рынку труда. Эти проблемы вступают в противоречие с недостаточной оценкой значимости педагогической профессии в обществе и соответствующими к ней требованиями. Таким образом, мотивация учителей, имеющая существенное влияние на все виды образовательного и воспитательного процессов и в значительной мере определяющая эффективность работы как отдельных учебных заведений, так и системы образования в целом, требует постоянного анализа и поиска методов её развития. Среди предикторов развития профессиональной мотивации существенное место занимают удовлетворённость

учителей своей профессиональной деятельностью и их представления о самоэффективности, что в настоящее время является малоизученной областью в отечественной педагогике.

Материалы и методы

В исследовании использованы методы содержательного анализа научных публикаций социально-педагогической, педагогической и психологической отечественной и зарубежной литературы, рассматривающей проблемы профессиональной мотивации педагогических кадров, факторы и стимулы их удовлетворённости профессиональной деятельностью. Также предпринят анализ самоэффективности учителя как фактора, определяющего его удовлетворённость деятельностью.

Предоставление академической дискуссии по проблеме профессиональной мотивации

Исследованию проблемы мотивации личности посвящены многочисленные труды выдающихся отечественных психологов, социологов, педагогов. Опираясь на последние работы в этой области, от-

метим особенно существенные в контексте поставленных задач теоретические исследования академика А.Г. Асмолова, описывающего так называемую «лестницу мотивации», восхождение по которой даёт возможность понять мотивы действий сотрудников и оптимально влиять на них. Учёным отмечается, что условием эффективного развития организации является «превращение только известных ценностей выбора, ценности общего дела и ценности другого – в реально действующие смыслообразующие мотивы деятельности, организационного и индивидуального поведения» [1, с. 10].

С позиций комплексного психолого-педагогического подхода проблема формирования и структуры мотивов профессиональной деятельности была систематически изучена А.А. Бодалевым, Е.Н. Богдановым, А.А. Деркачом, Н.В. Кузьминой, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, А.А. Реаном и другими учёными; были определены обуславливающие мотивацию факторы. Известный учёный в области социологии образования и андрагогики С.Г. Вершловский определил мотивацию педагогической деятельности как «разные побуждения, ради которых человек избирает педагогическую профессию: мотивы, потребности, интересы, стремления, идеалы...» [2, с. 4]. Учёный рассматривал вопросы мотивации педагогов во взаимосвязи с наукой андрагогикой, внимание которой обращено на профессиональное развитие взрослых, в том числе и учителей. Известно, что в андрагогической модели взрослый не только находится в центре обучения, но и руководит этим процессом. Это определяет особенность движущей силы обучения и развития взрослого человека, к которой, прежде всего, относится внутренняя мотивация (цели, стремление к саморазвитию, интерес, повышение самооценки), при том что внешние стимулы в этом процессе играют не первостепенную роль. Данное положение было развито другим известным отечественным учёным, одним из создателей научной школы в области психологии об-

учения взрослых Ю.Н. Кулюткиным [3]. В его трудах подробно обосновано положение о том, что мотивация к обучению в андрагогической модели предполагает реакцию взрослого на некоторые внешние мотиваторы, однако более ориентирована на внутренние мотиваторы.

Ю.Н. Кулюткин неоднократно подчёркивал сосредоточенность взрослого человека прежде всего на том, что происходит «внутри». Это предположение подтверждается теорией самодетерминации, разработанной американскими психологами в качестве модели для понимания человеческой мотивации [4]. В основе теории лежит положение о том, что у людей есть базовое стремление к личностному росту, а в его основе лежат внутренние потребности в автономии, компетентности и взаимосвязи.

Важным для понимания мотивации в повышении профессионализма учителей представляется обоснование В.М. Сластениным диалектики становления их профессиональной деятельности. Она представляется как движение, определяемое изначально силой внешней мотивации, постепенно перерастающей в мотивацию, определяемую внутренними регуляторами [5]. Учёный отмечал, что целостная система внутренней саморегуляции образуется, когда внешние регуляторы в процессе профессиональной деятельности способствуют развитию внутренних регуляторов. Они, в свою очередь, побуждают учителя к пересмотру ценностей (аксиологическому анализу) внешних регуляторов, то есть реконструированию системы внешних регуляторов как целостности.

Таким образом, проблема мотивации носит интердисциплинарный характер; различные области научного познания (психология, педагогика, социология, андрагогика и др.) принимают участие в её разрешении, каждая со своих позиций [6].

Обобщая исследования в этой области, заключим, что профессиональную мотивацию принято рассматривать как открытую, динамическую систему, развивающуюся на протяжении всего профессионального

пути и являющуюся системообразующим фактором развития профессионально-педагогической деятельности.

Удовлетворённость и самоэффективность педагогов

Самоэффективность представляет собой убеждение людей относительно их способности успешно выполнять определённый курс действий, веру человека в собственную способность разработать и осуществить последовательность действий, необходимую для получения определённого результата [7; 8]. Будучи ключевым атрибутом человеческой активности, убеждения в самоэффективности определяют, как люди воспринимают и справляются с трудностями и неудачами. Известно, что это понятие является центральным в социально-когнитивной теории. В своём основополагающем исследовании М. Чаннен-Моран и А. Хой концептуализировали самоэффективность учителя как суждение о своих способностях реализовывать учебные стратегии, вовлекать учеников в процесс обучения и управлять поведением учеников [9].

Самоэффективность учителей, взаимодействуя с позитивными эмоциями и удовлетворённостью работой, также может формировать их энтузиазм (то есть состояние, в которой учителя обычно испытывают воодушевление и удовольствие от своих профессиональных обязанностей) и опосредовать связь между позитивными эмоциями и энтузиазмом учителей [10]. Более высокий уровень убеждённости учителей в своей самоэффективности также связан не только с более высокой удовлетворённостью работой, но и логично определяется более низким уровнем намерений, ведущих к снижению текучести кадров [11].

Другим аспектом самоэффективности является тот факт, что, будучи ключевым атрибутом человеческой активности, убеждения в самоэффективности определяют, как люди воспринимают и справляются с трудностями [7]. Исследования факторов, определяющих удовлетворённость

учителей работой и их профессиональную мотивацию, выявили устойчивое смягчающее воздействие убеждений учителей в самоэффективности на стрессовую рабочую среду в школах [12]. Более того, авторы пришли к выводу, что самоэффективность учителей смягчает влияние стрессовых условий труда на их профессиональную приверженность. Аналогичным образом в исследовании взаимосвязи между стрессом у учителей, самоэффективностью и удовлетворённостью работой учителей подтверждено, что когда стрессовые условия труда сочетаются с сильным чувством самоэффективности, они рассматриваются как преодолимые трудности и, следовательно, не оказывают отрицательного влияния на удовлетворённость работой [13].

Самоэффективность учителя рассматривается как важный фактор, определяющий удовлетворённость работой [14]. Учителя с более высокой самоэффективностью в преподавании, как правило, сообщают о более высоком уровне удовлетворённости работой и демонстрируют более высокую профессиональную мотивацию [15]. Здесь может быть верна и двусторонняя связь, поскольку позитивные аффективные установки могут порождать более высокую оценку собственных способностей [7].

Что касается понимания сущности удовлетворённости профессиональной деятельностью, то её относят прежде всего к мотиву, оценке деятельности и её результатов (В.А. Ядов, А.А. Реан и др.). В содержательном контексте удовлетворённость, как правило, описывается через систему ценностных ориентаций и социальных установок, которые связаны с организацией и содержанием труда (например, А.В. Мальцев), адаптацией к профессиональной деятельности (В.А. Ядов и др.). Удовлетворённость связана с восприятием работником содержания и условий труда, общественного признания достигнутых им успехов и др. Под удовлетворённостью профессиональной деятельностью педагога мы понимаем совокупную характеристику его отношения к различным

аспектам его педагогической активности. Отметим, что первоначально она выступает как психологический результат трудовой активности и в дальнейшем служит важным фактором, стимулирующий развитие профессиональной мотивации [16; 17; 18].

Удовлетворённость профессией служит прогнозирующим профессиональную мотивацию фактором, поскольку «именно в ней отражается соотношение между требованием учителя к содержанию и условиям труда, с одной стороны, и оценкой возможностей реализации своих запросов, с другой. При этом важно различать «удовлетворённость профессией» и «удовлетворённость трудом». [19, с. 62]. Эта мысль, высказанная С.Г. Вершловским, согласуется с теорией Ф. Герцберга, автором двухфакторной модели мотивации сферы промышленного предприятия. Ф. Герцберг, исследуя мотивацию специалистов промышленной сферы, пришёл к выводу, что существуют условия и факторы, которые создают высокий уровень мотивации, но при их отсутствии неудовлетворение не возникает [20].

Результаты исследований показывают, что удовлетворённость учителей, связанная с их убеждениями относительно отдачи от работы (например, социальный статус, моральный дух учителя и заработная плата) положительно коррелируют с мотивацией, связанной с личными ценностями. В то же время убеждения относительно требований к работе (например, требования к квалификации и объём работы) коррелируют с мотивацией, связанной с социальными ценностями. Примечательно, что мотивация, особенно обусловленная социальными ценностями, демонстрирует значительную положительную корреляцию с удовлетворённостью выбора карьеры [21].

Взаимосвязь удовлетворённости и представлений о самоэффективности учителей с их профессиональной мотивацией

Связь самоэффективности и удовлетворённости педагогов своей профессией с

их профессиональной мотивацией может быть прослежена через ряд следующих компонентов.

1. Ценностно-смысловой компонент, охватывающий систему педагогических ценностей и профессиональных смыслов, включающую особенности мотивационной и ценностно-смысловой сферы и составляющий внутренний потенциал личности педагога, существенно определяющий его профессиональную деятельность. В этом случае целесообразно ориентироваться на такие мотивы отношения к профессии, как оценка её социального статуса, осознание полезности и важности профессии и процесса обучения, что в значительной мере коррелирует с удовлетворённостью педагогом своей профессиональной деятельностью и осознанием самоэффективности.

2. Целевой компонент, определяющий способность к постановке и достижению профессиональных целей, анализирующий процессы профессионального планирования и целеполагания, расстановки целевых приоритетов. В социально ориентированной профессии педагога целеполагание играет исключительно важную роль. Основными характеристиками целеполагания являются направленность, осознанность и результативность. В процессе формирования цели, как правило, усиливается её личностный смысл и субъектность. Целеполагание выступает критерием профессионального самосознания, а также тесно связано с мотивационной сферой. В то же время безусловно существование тесной взаимосвязи целеполагания с удовлетворённостью профессией и представлением педагогов об их самоэффективности как предикторами мотивированности.

3. Эмоционально-волевой компонент, оценивающий эмоциональное отношение к профессии, устойчивость эмоционально-волевой сферы и волевую регуляцию. Этот компонент также связан с профессиональной гибкостью и реакцией на стрессогенные факторы. Профессия педагога в силу своих особенностей связана с прояв-

лением различных эмоций, как позитивных, так и негативных. Важными составляющими педагогического труда являются чувство долга и повышенная ответственность. В процессе педагогической деятельности включается обширный спектр эмоций: коммуникативных, гуманистических, эстетических и др. Педагогическая профессия является одной из самых стрессогенных, что может приводить к долговременному стрессу и в итоге к профессиональному выгоранию. В то же время удовлетворённость учителя своей деятельностью противостоит этим процессам.

4. Рефлексивный компонент, выявляющий способности к самоанализу и профессиональной саморефлексии. Удовлетворённость профессией в немалой степени обусловлена способностью к целеполаганию в профессиональной деятельности.

Высокая удовлетворённость учителя своей профессиональной деятельностью должна сочетаться с его способностью к саморефлексии. Педагогическая рефлексия, позволяющая анализировать и переосмысливать свой профессиональный опыт, находить возможности для профессионального роста, выстраивать стратегическое планирование, занимает важное место в психологии педагогической деятельности. Она характеризует успешность личности и её деятельности, способствует развитию креативного мышления и повышению профессионального мастерства. Высокая степень личностной и профессиональной рефлексии позволяет педагогу более осознанно подойти к решению задач, выявлению своих сильных и слабых сторон, что, в свою очередь, является основой для шага на более сложные профессиональные ступени [22].

Интересна связь удовлетворённости педагогов с мотивацией внешнего характера. В качестве детерминанты внешней мотивации мы прежде всего рассматриваем потребность в социальном признании, которое представляется весьма важным условием роста профессиональной мотивации и удовлетворённости трудом.

Отметим, что проблема определения и изучения социального статуса педагога не теряла свою актуальность во все времена существования этой профессии. При этом неизменным является противоречие в системе социального статуса между декларируемой высокой оценкой труда педагога и реальными институциональными средствами (прежде всего экономическими), поддерживающими эту оценку. Анализ оценки учителем своего профессионального статуса даёт представление и о его самооценке, и о профессиональных приоритетах, и о перспективах существования в профессии.

Работа учителя связана с необходимостью постоянного саморазвития в профессии, совершенствования профессиональных навыков. Степень участия в программах профессионального развития, как правило, положительно коррелирует с восприятием удовлетворённости работой учителями, что подчёркивает роль профессионального развития не только в повышении качества обучения, но и как фактора, способствующего мотивации к продолжению профессиональной деятельности учителей за счёт повышения их удовлетворённости работой [23]. Однако эти связи могут быть и обратными, поскольку учителя, которые чувствуют себя более удовлетворёнными своей работой, могут быть более склонны к участию в программах профессионального развития [24].

Коллегиальный энтузиазм может служить косвенным источником мотивации, помогая учителям, мотивированным извне, находить смысл и ценность в своей работе благодаря общему энтузиазму. Исследования показывают, что хотя организационный климат остаётся важным для учителей, выбравших профессию по внутренним причинам, они чаще испытывают удовлетворение через личностную самореализацию, независимость и страсть к преподаванию как таковому, тем самым снижая значимость коллегиального энтузиазма. Для эффективного повышения удовлетворённости работой среди учителей с различными мотивами выбора рабо-

ты важно создавать среду, способствующую высокому моральному духу и энтузиазму и развитию самооффективности.

Заключение

В исследовании выявлены составляющие мотивации педагогов в ценностном, целевом, эмоционально-волевом и рефлексивном аспектах, связанные с удовлетворённостью педагогов и их представлением об эффективности их педагогической деятельности. Подтверждена роль самооффективности педагогов и их удовлетворённости как одних из ведущих предикторов

мотивации их профессиональной деятельности.

Проведённое исследование позволяет сделать выводы, существенные для принятия решений в кадровой политике в области развития мотивации работников образования, оптимизации подходов, обеспечивающих эффективное управление их профессиональным становлением и развитием, что является одним из основополагающих условий достижения высокого качества образования и повышения престижа учительской профессии.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Асмолов А.Г. Предисловие. Бизнес... и его любовь к мотивации // Психологическая газета. 2024. URL: https://psy.su/mod_files/additions_1/fle_file_11453.pdf.
2. Вершловский С. Г. Педагог эпохи перемен, или как решаются сегодня проблемы профессиональной деятельности учителя: моногр. М.: Сентябрь, 2002. 160 с.
3. Кулюткин Ю.Н. Психология обучения взрослых. М.: Просвещение, 1985. 127 с.
4. Deci, E., Ryan R. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York, NY: Plenum, 2012. 306 p.
5. Слостенин В. А. Профессионализм учителя как явление педагогической культуры // Педагогическое образование и наука. 2008. № 12. С. 4–15.
6. Мухлаева Т. В. Андрагогический аспект исследования вопросов повышения мотивации работников образования // Человек и образование. 2025. № 3. С. 112–122.
7. Bandura, A. Self-efficacy: The exercise of control. New York: W. H. Freeman and Company, 1997. 287 p.
8. Собкин В.С., Фомиченко А.С. Самооффективность учителя и учебная деятельность учащихся (по материалам зарубежных публикаций) // Человек и образование. 2017. № 4(53). С. 176–183.
9. Tschannen-Moran, M., Hoy, A. Teacher efficacy: Capturing an elusive construct // Teaching and teacher education. 2001. № 17(7). Pp.783–805. October 2001. DOI:10.1016/S0742-051X(01)00036-1.
10. Buric I., Moè, A. What makes teachers enthusiastic: The interplay of positive affect, self-efficacy and job satisfaction // Teaching and teacher education. 2020. № 89. Article ID: 103008. DOI: 10.1016/j.tate.2019.103008.
11. Skaalvik, E. M., Skaalvik, S. Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion // Psychological Reports. 2014. № 114(1). Pp. 68–77. DOI: 10.2466/14.02.PR0.114k14w0.
12. Klassen R. M., Chiu M. M. Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress // Journal of educational psychology. 2010. № 102(3). Pp. 741–756.
13. Collie R. J., Shapka J. D., Perry N. E. School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy // Journal of educational psychology. 2012. № 104(4). Pp. 1189–1204.
14. Caprara G. V., Barbaranelli C., Steca P., Malone P. S. Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level // Journal of school psychology. 2006. №. 44. Pp. 473–490.
15. Toropova A., Myrberg E., Johansson S. Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics // Educational review. 2020. № 73. Pp. 37–52. DOI: 10.1080/00131911.2019.1705247.
16. Шефер И.В., Садретдинова М.В. Удовлетворённость педагогов профессиональной деятельностью: результаты регионального исследования // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия «Социальные науки». 2019. № 4. С. 209–219.
17. Берзин Б.Ю., Мальцев А.В. Учитель: удовлетворённость профессией и социально-психологиче-

- ское самочувствие // Известия Уральского федерального университета. Серия 3: Общественные науки. 2016. Т. 11. № 4 (158). С. 91–97.
18. Гордиенко В.Н. Удовлетворённость профессиональной деятельностью как психологический критерий личностно-профессионального развития учителя: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Иркутск: Иркутский государственный педагогический университет, 2004. 254 с.
 19. Учитель: Крупным планом / под ред. С.Г.Вершловского. СПб. 1994. 132 с.
 20. Херцберг Ф., Моснер Б., Блох Б. Мотивация к работе. М.: Вершина, 2007. 240 с.
 21. Wang W., He, R., Wang Z., Fan X. From beliefs to satisfaction: understanding motivational dynamics from the perspectives of pre-service teachers. *European journal of teacher education*. 2025. № 1. DOI: 10.1080/02619768.2025.2514636.
 22. Журко В.Н. Профессиональная рефлексия, её сущностные и формальные характеристики // Вестник университета. 2012. № 1. С. 127–129.
 23. Kraft M. A., Marinell W. H., Shen-Wei Yee D. School organizational contexts, teacher turnover, and student achievement: Evidence from panel data. *American educational research journal*. 2016. № 53(5). Pp. 1411–1449.
 24. Nir A. E., Bogler R. (2008). The antecedents of teacher satisfaction with professional development programs. *Teaching and teacher education*, 24(2). Pp. 377–386.

REFERENCES

1. Asmolov, A.G. (2024) *Preface. Business... and its love for motivation*. Available at: https://psy.su/mod_files/additions_1/fle_file_11453.pdf (Accessed: 12 November 2025). (In Russ.)
2. Vershlovsky, S. G. (2002) *Teacher of the era of change, or how the problems of professional activity of teachers are solved today: monograph*. Moscow: September. (In Russ.)
3. Kulyutkin, Yu.N. (1985) *Psychology of adult education*. Moscow: Prosveshchenie. (In Russ.)
4. Deci, E., Ryan, R. (2012) *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
5. Slastenin, V. A. (2008) Teacher professionalism as a phenomenon of pedagogical culture. *Pedagogical Education and Science*, no.12, 14–15. (In Russ.)
6. Mukhlaeva, T. V. (2025) Andragogic aspect of the study of issues of increasing motivation of education workers. *Man and Education*, no. 3, 112–122. (In Russ.)
7. Bandura, A. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company, 1997.
8. Sobkin, V.S. and Fomichenko, A.S. (2017) Teacher self-efficacy and students' learning activities (based on foreign publications). *Man and Education*, no. 4(53), 176–183. (In Russ.)
9. Tschannen-Moran, M. and Hoy, A. (2001) Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, no. 17(7), 783-805. DOI:10.1016/S0742-051X(01)00036-1
10. Buric, I., and Moè, A. (2020) What makes teachers enthusiastic: The interplay of positive affect, self-efficacy and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, no. 89, Article ID: 103008. Available at: DOI: 10.1016/j.tate.2019.103008.
11. Skaalvik, E. M. and Skaalvik, S. (2014) Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological Reports*, no. 114(1), 68–77. Available at: <https://doi.org/10.2466/14.02.PR0.114k14w0>.
12. Klassen, R. M., and Chiu, M. M. (2010) Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, no. 102(3), 741–756.
13. Collie, R. J., Shapka, J. D. and Perry, N. E. (2012) School climate and social–emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, no. 104(4), 1189–1204.
14. Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P. and Malone, P. S. (2006) Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. In: *Journal of School Psychology*, no. 44, 473-490.
15. Toropova, A., Myrberg, E. and Johansson, S. (2020) Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, no. 73, 37-52. DOI: 10.1080/00131911.2019.1705247.
16. Shefer, I.V. and Sadretdinova, M.V. (2019) Teachers' Satisfaction with Professional Activities: Results of a Regional Study. *Bulletin of N.I. Lobachevsky University of Nizhny Novgorod*. Social Sciences Series, no. 4. 209–219. (In Russ.)

17. Berzin, B.Yu. and Mal'tsev, A.V. (2016) Teacher: satisfaction with the profession and social-psychological well-being. *Izvestiya of the Ural Federal University. Series 3: Social Sciences*, no. 4 (158). pp. 91–97. (In Russ.)
18. Gordienko, V.N. (2004) *Satisfaction with professional activities as a psychological criterion of a teacher's personal and professional development*. Abstract of Ph.D. thesis, Irkutsk: Irkutsk State Pedagogical University. (In Russ.)
19. Vershlovsky, S.G. (ed.) (1994) *Teacher: Close-up*. St. Petersburg. (In Russ.)
20. Herzberg, F., Mosner, B. and Bloch, B. (2007) *Motivation to Work*. Moscow: Vershina. (In Russ.)
21. Wang, W., He, R., Wang, Z., and Fan, X. (2025) From beliefs to satisfaction: understanding motivational dynamics from the perspectives of pre-service teachers. *European Journal of Teacher Education*, no. 1. DOI: 10.1080/02619768.2025.2514636 (Accessed: 12 November 2025)
22. Zhurko, V.N. (2012) Professional reflection, its essential and formal characteristics. *Bulletin of the University*, no. 1, 127-129. (In Russ.)
23. Kraft, M. A., Marinell, W. H., and Shen-Wei Yee, D. (2016) School organizational contexts, teacher turnover, and student achievement: Evidence from panel data. *American Educational Research Journal*, no. 53(5), 1411–1449.
24. Nir, A. E. and Bogler, R. (2008) The antecedents of teacher satisfaction with professional development programs. *Teaching and Teacher Education*, no. 24(2), 377–386.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:

Мухлаева Татьяна Всеволодовна – кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник Государственного университета просвещения, Москва

ORCID: 0000-0002-8071-1616; e-mail: tatianavm@mail.ru

Королева Елена Геннадьевна – кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник Государственного университета просвещения, Москва

ORCID: 0000-0003-1413-3392; e-mail: lengenkora@mail.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS:

Tatiana Vsevolodovna Mukhlaeva – Candidate of pedagogical sciences, Senior researcher of the State University of Education, Moscow

ORCID: 0000-0002-8071-1616; e-mail: tatianavm@mail.ru

Elena Gennadyevna Koroleva – Candidate of pedagogical sciences, Senior researcher of the State University of Education, Moscow

ORCID: 0000-0003-1413-3392; e-mail: lengenkora@mail.ru

Вклад авторов: все авторы внесли эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

The authors declare no conflicts of interests.