DOI: 10.25629/HC.2026.11.23
УДК: 159.9
ВАК: 5.3.1 Общая психология, психология личности, история психологии

Брагина Елена Александровна, кандидат психологических наук, доцент, Ульяновский государственный педагогический университет имени И. Н. Ульянова, ORCID: 0000-0001-8833-0634, bragina24@mail.ru

Белозерова Лилия Алмазовна, кандидат биологических наук, доцент, Ульяновский государственный педагогический университет имени И. Н. Ульянова, ORCID: 0000-0002-1334-9944, bla-130880@yandex.ru

Заббарова Алина Шамилевна, Ульяновский государственный педагогический университет имени И. Н. Ульянова, alinka_zabbarova@mail.ru

КАРЬЕРНЫЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация

Актуальность исследования обусловлена необходимостью понимания психологических аспектов планирования карьеры начинающими педагогами в условиях реформирования системы образования и сохраняющегося дефицита педагогических кадров. В работе представлен анализ взаимосвязи карьерных ориентаций, мотивации профессиональной деятельности и карьерной мотивации педагогов, различающихся уровнем профессионального образования (бакалавриат или обучение в магистратуре). В исследовании приняли участие молодые женщины-педагоги со стажем работы до пяти лет с базовым педагогическим образованием (уровень бакалавриата) и педагоги, совмещающие работу с обучением в магистратуре. Авторы предполагают, что педагоги, принявшие решение продолжить образование в магистратуре, по сравнению с педагогами с базовым образованием характеризуются полимотивированностью профессиональной деятельности и более выраженной ориентацией карьеры вверх. Результаты показали сходство карьерных предпочтений женщин-педагогов с базовым образованием и педагогов, обучающихся в магистратуре: преобладание ориентации карьеры «вглубь» и карьерной причастности, значимость служения и самореализации в профессиональной деятельности, а во внешней мотивации – социального престижа и заработка. В группе педагогов-магистрантов в равной степени представлены внутренняя и внешняя положительная мотивация, отмечаются полимотивированность профессиональной деятельности и более развитая карьерная интуиция. В группе педагогов с базовым образованием доминирует внешняя положительная мотивация и фиксируется достоверно более высокий уровень внешней отрицательной мотивации. Полученные результаты могут быть использованы при разработке технологий сопровождения профессионального и карьерного развития молодых педагогов в образовательных организациях.

Ключевые слова

мотивация к карьере, карьерные ориентации, профессиональная мотивация, молодые педагоги

Bragina E.A., Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, I. N. Ulyanov Ulyanovsk State Pedagogical University, ORCID: 0000-0001-8833-0634, bragina24@mail.ru

Belozerova L.A., Candidate of Biological Sciences, Associate Professor, I. N. Ulyanov Ulyanovsk State Pedagogical University, ORCID: 0000-0002-1334-9944, bla-130880@yandex.ru

Zabbarova A.S., I. N. Ulyanov Ulyanovsk State Pedagogical University, alinka_zabbarova@mail.ru

CAREER PREFERENCES OF YOUNG TEACHERS WITH DIFFERENT LEVELS OF PROFESSIONAL EDUCATION

Abstract

The relevance of the study is determined by the need to understand the psychological aspects of career planning among novice teachers in the context of ongoing educational reform and the persistent shortage of teaching staff. The paper presents an analysis of the relationship between career orientations, motivation for professional activity, and career motivation among teachers differing in the level of professional education, namely, a bachelor's degree or current enrollment in a master's program. The study involved young female teachers with up to five years of work experience who had basic pedagogical education at the bachelor's level, as well as teachers combining work with study in a master's program. The authors assume that teachers who decided to continue their education at the master's level, compared with teachers with only basic education, are characterized by a multimotivated pattern of professional activity and a more pronounced upward career orientation. The results demonstrated similarities in the career preferences of female teachers with basic education and teachers enrolled in a master's program, including the predominance of an in depth career orientation and career commitment, as well as the importance of service and self realization in professional activity, and, within external motivation, social prestige and earnings. In the group of teachers enrolled in a master's program, intrinsic motivation and positive extrinsic motivation were represented to an equal degree, while a multimotivated pattern of professional activity and more developed career intuition were observed. In the group of teachers with basic education, positive extrinsic motivation was dominant, and a significantly higher level of negative extrinsic motivation was recorded. The findings may be used in the development of support technologies for the professional and career advancement of young teachers in educational organizations.

Keywords

career motivation, career orientations, professional motivation, young teachers

Введение

Актуальность исследования определяется необходимостью понимания психологических аспектов стратегического планирования профессиональной карьеры молодыми педагогами, которое приобретает особое значение в условиях реформирования системы образования и сохраняющегося дефицита педагогических кадров в школах. Так, А.К. Белолуцкая и др. (2025) отмечают, что «в отсутствии внятной кадровой политики и внутришкольной стратегии, гарантирующей возможности профессионального развития и карьерного продвижения в соответствии с определенными критериями, многие начинающие педагоги, не сумев адаптироваться к сложностям профессии, уходят из нее» (с. 135). Процесс планирования и развития карьеры

педагогов обусловлен как внешними (нагрузка, зарплата, возможности карьерного роста в образовании и пр.), так и внутренними – личностными факторами, лежащими в основе карьерного самоопределения (Белозерова & Брагина, 2020; Белолуцкая и др., 2025; Жданова, 2018; Demir & Damar, 2026; Zhou, 2025).

В научной литературе представлены многочисленные исследования мотивов и карьерных ориентаций, как педагогов, так и студентов педагогических вузов. В исследованиях последних лет показано, что, в целом, ведущими карьерными ориентациями педагогов выступают служение, интеграция стилей жизни, а также стабильность места работы (Белякова Е. Г. и др., 2025; Кремень & Кремень, 2024; Селиверстова & Семенова, 2022; Шипилина, 2022; Валеева и др., 2022, 2024), показана связь карьерных ориентаций молодых педагогов с уровнем их профессиональной подготовки (бакалавриат или магистратура) (Белозерова & Брагина, 2020). Отмечаются различия педагогической профессиональной мотивации в зависимости от уровня образовательной организации (Минюрова, 2024). В большинстве исследований, сфокусированных на мотивации педагогической деятельности, отмечается преобладание у педагогов средней школы внешней положительной мотивации (поддержка со стороны государства, признание, зарплата, перспективы карьерного роста, стабильность места работы, социальный престиж и т.д.) и повышение с увеличением стажа мотивации внутренней (Белякова, 2025; Кожевина & Дубровина, 2018; Скутина и др., 2022; Горбушина, 2018). А.В. Горбушина и Г.И. Корчагина (2020) установили закономерное качественное изменение мотивации педагогической деятельностив зависимости от стажа: собственная траектория профессионального развития начинает определяться только после второго года педагогической деятельности, после четырех лет стажа увеличивается внутренняя мотивация и от пяти до семи лет стажа эта мотивация стабилизируется, но вновь перестраивается после кризиса семи-десяти лет.

Значимый аспект карьерной направленности в профессиональной деятельности – мотивация к карьере, включающая такие понятия как карьерная интуиция, карьерная причастность и карьерная устойчивость, которые в отечественной научной литературе начали использоваться в работах Е.А. Могилевкина, адаптировавшего для их диагностики опросник Р. Ноэ, А. Ноэ и Д. Баххубера (Могилевкин и др., 2007). Эти характеристики карьерной мотивации «работают» внутри профессиональной мотивации, определяя вовлеченность в работу организации (карьерная причастность), умение реалистично оценивать свои возможности и перспективы, слабые и сильные стороны (карьерная интуиция), настойчивость в достижении карьерных целей, гибкость, сопротивление стрессовым ситуациям на пути реализации карьеры (карьерная устойчивость). Однако исследований этого аспекта мотивации педагогов крайне мало (напр., Белозерова & Брагина, 2020; Селиверстова & Семенова, 2022). Можно констатировать, что связь профессиональной мотивации, карьерных ориентаций и характеристик мотивации к карьере остается недостаточно исследованной. Дефицит подобных исследований создает существенные трудности в управлении процессами построения карьеры молодых педагогических кадров и их удержании в системе образования. Новизна данного исследования заключается в выявлении взаимосвязей параметров профессиональной мотивационной сферы молодых педагогов, различающихся уровнем образования, а также в анализе структуры мотивационной сферы педагогов с оптимальной профессиональной мотивацией.

Цель исследования: изучить взаимосвязь карьерных ориентаций, мотивации профессиональной деятельности и карьерной мотивации молодых женщин-педагогов, различающихся уровнем профессиональной подготовки – бакалавриат или учеба в магистратуре.

Гипотеза. Исследование строится на предположении, согласно которому профессиональная мотивационная сфера молодых женщин-педагогов, принявших решение продолжать образование в магистратуре по педагогическому направлению, в сравнении с педагогами с базовым образованием, характеризуется выраженной полимотивированностью, включает одновременно ориентацию и на карьеру вверх, и на карьеру вглубь.

ISSN 2074-2029
https://humancapital.su/

Методы

Выборку для исследования составили 40 молодых педагогов женского пола со стажем работы до 5 лет, средний возраст которых составил 23 года, разделенных на группу педагогов с базовым педагогическим образованием, освоивших только программы бакалавриата по направлению «Педагогическое образование» без учета профиля подготовки и не планирующих в ближайшее время продолжать обучение (ПБ, n=20), и группу педагогов, совмещающих работу с освоением программы магистратуры по педагогическому направлению (ПМ, n=20). Педагоги анонимно заполняли бланки методик, затем в анализ включались бланки тех педагогов, которые соответствовали критериям возраста и стажа.

В целях диагностики мотивации профессионально-педагогической деятельности использовалась методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А.А. Реана, которая позволяет установить вид мотивации педагогической деятельности: внутренний (ВМ, включающий показатели удовлетворенности процессом и результатом деятельности и возможность самореализации в профессии), внешний положительный (ВПМ: значимость заработка, карьерного продвижения, стремление к социальному престижу) и внешний отрицательный (ВОМ: избегание критики и наказания) (Реан, 2006). Соотношение видов профессиональной мотивации характеризует мотивационный комплекс педагога.

Для определения приоритетных для педагогов направлений карьерного развития (вертикального или горизонтального) использовалась методика «Карьерные ориентации» (КарО) Н.Н. Мельниковой, основными показателями в которой выступают направленность карьеры вверх (КВв) и направленность карьеры вглубь (КВг). КВг объединяет ориентации на служение (Сл) и профессиональное мастерство (М), КВв – показатели управления (Упр) и предпринимательской активности (Предпр) (Мельникова & Щелокова, 2012).

Методика «Мотивация к карьере» Ноэ А. с соавторами (в адаптации Е.А. Могилевкина) позволяет выявить у молодых педагогов уровень развития таких мотивационных аспектов как «карьерная интуиция» (Кинтуиция), «карьерная причастность» (Кпричастность) и «карьерная устойчивость» (Кустойчивость), оказывающих влияние на эффективность карьерного продвижения (Могилевкин, 2007).

Анализ эмпирических данных проводился на основе применения ω-критерия Фишера, Т-критерия Вилкоксона для связных выборок, U-критерия Манна-Уитни для независимых выборок, рангового коэффициента корреляции Спирмена.

Результаты исследования и их обсуждение

В таблице 1 представлено соотношение показателей всех методик в двух группах педагогов. Сопоставление этих показателей позволяет констатировать отсутствие значимых различий только по пяти: для испытуемых групп ПМ и ПБ в равной степени важны служение, возможность самореализации в профессиональной деятельности, заработок и социальный престиж, а также выраженность карьерной причастности. В группе ПМ более выраженными оказались все показатели карьерной направленности, а также показатели значимости продвижения по службе и удовлетворенности процессом деятельности. Одновременно для испытуемых группы ПБ достоверно более высоким оказался показатель внешней отрицательной мотивации. В целом это обусловило существенное преобладание показателей как внутренней, так внешней положительной мотивации в группе ПМ.

Таблица 1 – Средние значения исследуемых показателей в группах ПМ и ПБ

Группы / Показатели	**ПМ** (средние значения показателей и дисперсия)	**ПБ** (средние значения показателей и дисперсия)	**Значения Uэмп**
КВверх	14,3 ± 2,179	9,55 ± 2,724	31,5**
КВглубь	24,35 ± 2,564	22,2± 2,984	116*
Управление	7,7 ± 1,425	5,85 ± 1,718	82**
Предпринимательство	6,6 ± 1,391	3,7 ± 2,054	49**
Служение	12,35 ± 2,28	12,5 ± 1,933	175,5
Мастерство	12,2 ± 1,436	9,7± 2,0799	67**
ВМ	3,55 ± 0,7798	2,85 ± 0,988	116,5*
ВПМ	3,45 ± 0,487	4,12 ± 0,544	71,5**
ВОМ	1,5 ± 0,440	2,42 ± 0,963	80,5**
Заработок	3,55 ±0,576	3,7± 0,640	144,5
Продвижение	3,1 ± 0,747	1,85± 0,745	51,5**
СоцПрестиж	2,85 ± 1,182	2,55 ± 0,999	179
УдовдПроц	3,85 ± 0,875	2,95 ± 0,944	103,5**
Самореализ	3,25 ± 0,850	2,75 ± 1,293	151
Изб. критики	1,45±0,260	2,8±0,132	60**
Изб. наказания	1,54±0,368	2,05±0,89	135*
Кинтуиция	24,65 ± 2,455	19,45 ± 4,442	74**
Кустойчивость	27,05 ± 3,185	23,55± 4,11	101,5**
Кпричастность	26,3± 4,223	25,9± 4,599	193

Примечание: ** – $p \leq 0{,}01$, * – $p \leq 0{,}05$.

Представленные результаты обнаруживают определенную иерархию в соотношении показателей методики К. Замфир в модификации А.А. Реана: в группе ПМ наиболее высокими рейтингами обладают показатели значимости удовлетворенности процессом деятельности, заработка, самореализации и продвижения по службе, в группе ПБ – заработка, значимости удовлетворенности процессом деятельности, избегания критики и социального престижа. Первичные показатели данной методики в каждой группе педагогов отдельно были проранжированы. Сравнение ранжированных списков этих показателей с использованием U-критерия достоверных различий между ними не выявило (Uэмп=24,5, n=7), что можно рассматривать как свидетельство близости групповых профилей мотивационных предпочтений педагогов исследуемых групп.

Важные соотношения выявляет анализ обобщенных показателей этой методики. В группе ПМ установлено два варианта соотношения внутренней и внешней мотивации: оптимальный (ВМ>ВПМ>ВОМ, 9 человек, 45%) и внешний положительный (ВПМ>ВН>ВОМ, 11 человек, 55%); в группе ПБ – три: оптимальный (4 человека, 20%), с преобладанием внешней положительной мотивации (15 человек, 75%) и неблагоприятный, с преобладанием внешний отрицательной мотивации (1 человек, 5%). Таким образом, если в группе ПМ различия показателей ВМ и ВПМ не обнаружены, то в группе ПБ преобладает внешняя положительная мотивация, что соответствует существующим научным данным (напр., Белякова, 2025; Горбушина, 2018). Показатели ВМ и ВПМ достоверно выше в группе ПМ, показатель ВОМ – в группе ПБ (Таблица 1). Различие между педагогами двух групп по показателю количества испытуемых с оптимальной профессиональной мотивацией значимо: $\varphi=1{,}75$, $p \leq 0{,}05$.

По результатам методики «КарО» в группе ПМ отмечается 100% преобладание показателя КВг над показателем КВв. Высокий уровень КВг зафиксирован у половины испытуемых. В структуре КВг преобладания ориентации на служение или альтернативной ориентации на мастерство не выявлено (10 испытуемых группы ориентированы преимущественно на мастерство, 10 – на служение), в структуре КВв доминирует ориентация на управление (Т=27,7,

p≤0,01). В целом формула карьерной ориентации в этой группе следующая: КВг>КВв, М=Сл>Упр>Предпр.

В группе ПБ также отмечается существенное доминирование КВг (у всех испытуемых группы), в структуре которой преобладает ориентация на служение (Т=17, p≤0,01); в структуре КВв также доминирует ориентация на управление (Т=15, p≤0,01). В целом: КВг>КВ, Сл>М>Упр>Предпр. Отметим, что для испытуемых обеих групп ориентация на предпринимательство оказывается наименее привлекательной.

Все показатели методики мотивации к карьере в обеих группах соответствуют среднему уровню выраженности. Значимое превышение показателя карьерной интуиции в группе ПМ по сравнению с группой ПБ может быть связано с более высокими значениями всех показателей карьерной направленности и профессиональной мотивации, что, предположительно, должно стимулировать развитие способности педагога интуитивно оценивать и более эффективно использовать свои возможности и преимущества, учитывать свои слабые стороны в процессе карьерной самореализации. Вместе с тем отсутствие различий между испытуемыми двух групп по показателю карьерной причастности при относительно высоком его уровне может свидетельствовать об их вовлеченности в профессиональную педагогическую деятельность, готовности трудиться с высокой самоотдачей, повышать квалификацию, что, по-видимому, является общей характеристикой молодых педагогов, связавших свою карьеру с образованием и принявших участие в нашем исследовании.

Достоверно более высокие показатели карьерной устойчивости в группе ПМ могут быть поняты как проявление большей уверенности педагогов-магистрантов в своей способности гибко реагировать на изменение условий и требований профессиональной деятельности, приспосабливаться к инновациям. Можно предположить, что это внесло свой вклад в стремление повысить свой уровень образования в магистратуре.

Анализ корреляционных связей между показателями методик Н.Н. Мельниковой и К. Замфир в исследуемых группах (Рисунки 1 и 2) позволяет зафиксировать большую насыщенность профессиональной мотивационной сферы общими для испытуемых карьерными и мотивационными тенденциями в группе ПМ (Рисунок 1).



Рисунок 1 – Значимые корреляции показателей методик К. Замфир и Н.Н. Мельниковой в группе ПМ

В группе ПМ внутренняя мотивация, представленная показателями самореализации и удовлетворенности процессом профессиональной деятельности, связана с показателями КВг (мастерство, служение), объединенными, в свою очередь, значимыми корреляциями с показателями КВв (управление) и ВПМ (социальный престиж). Обратим внимание на связи показателя служения: это и самореализация, и социальный престиж, и удовлетворение процессом деятельности. Кроме того, в структуре направленности КВв (ориентация, на которую в этой группе существенно ниже) обнаруживаются значимые положительные корреляции общего показателя КВв с показателями ВПМ (значимости социального престижа, продвижения по службе, денег), а также показателей управления с социальным престижем.

Таким образом, педагогов-магистрантов характеризует полимотивированность профессиональной мотивационной сферы. Как отмечают К.В. Карпинский и Т.В. Гижук (2017), полимотивированность означает, что «профессиональная деятельность побуждается, направляется и смыслообразуется сразу из нескольких (двух и более) источников, вследствие чего она одновременно наделяется некоторым множеством личностных смыслов» (с. 93). Вероятно, решение продолжить образование в магистратуре связано с более глубоким осмыслением направленности дальнейшей карьеры и самореализации. С учетом того, что в этой группе не установлено достоверное различие показателей внутренней и внешней мотивации, можно предполагать, что выбор конкретного варианта профессиональной самореализации педагогами группы ПМ будет определяться, в том числе, условиями в той или иной организации: для них важны возможности продвижения по службе и уровень заработка. Кроме того, существенное превышение ориентации на управление (напомним: связанного с социальным престижем) и предпринимательскую активность в этой группе по сравнению с группой ПБ (Таблица 1) не исключают, по-видимому, для них создания в рамках своей профессии собственного дела.



Рисунок 2 – Значимые корреляции показателей методик К. Замфир и Н.Н. Мельниковой в группе ПБ

В группе ПБ, как показывают результаты корреляционного анализа (Рисунок 2), общих для испытуемых значимых связей показателей профессиональной мотивационной сферы значительно меньше и представлены они, в основном, показателями КВг и ВМ. Наибольшее число значимых корреляций, аналогичных тем, которые были зафиксированы в группе ПМ, установлено для показателя служения.

Можно предположить, что в первые годы педагогической работы оформляется только «ядро» профессиональной мотивации – значимость служения и профессионального мастерства, при этом продолжается процесс осмысления, дифференциации и соотнесения собственных карьерных предпочтений с условиями профессиональной деятельности. Это предположение согласуется с результатами исследования А.В. Горбушиной (2018), показавшей, что собственная траектория профессионального развития педагога, а также «тенденция к дифференциации, увеличение степени нагруженности мотивов в структуре МПД (мотивации профессиональной деятельности – расшифровка авторов)» наблюдаются только после двух лет педагогического стажа (с. 88).

В таблице 2 представлены значимые корреляции показателей методики Ноэ (в адаптации Е.А. Могилевкина), с одной стороны, и методик К. Замфир и Н.Н. Мельниковой, с другой.

Представленные в таблице 2 результаты соответствуют установленным корреляционным связям показателей в группах ПМ и ПБ (Рисунки 1 и 2) и психологически понятны: возможность самореализации в профессии и удовлетворенность профессиональной деятельностью, отношение к профессии как служению и представление о значимости профессионального мастерства способствуют их вовлеченности в работу (карьерной причастности) и углублению понимания, хотя и не всегда вполне осознаваемого, своих ресурсов, сильных и слабых сторон, перспектив в профессии (развитию карьерной интуиции). Иными словами, чем в большей степени профессия соответствует профессиональной мотивационной сфере (внутренней и внешней положительной профессиональной мотивации, а также направленности карьеры вглубь), тем, по-видимому, в большей степени проявляется вовлеченность в профессиональную деятельность и развивается карьерная интуиция. Напомним, что если по показателю карьерной причастности достоверных различий между педагогами двух групп не выявлено, то показатель

карьерной интуиции достоверно выше в группе ПМ (Таблица 1). Представленные результаты корреляционного анализ позволяет объяснить это различие выраженной полимотивированностью профессиональной мотивационной сферы педагогов группы ПМ, что, можно предположить, дополнительно стимулирует рефлексию своих целей в соотношении со своими возможностями в процессе выбора направления профессиональной самореализации. Как отмечают К.В. Карпинский и Т.В. Гижук (2017), осознанная саморегуляция карьеры предполагает опору на субъективно принятые цели личности, при этом процессы карьерной саморегуляции «призваны обеспечивать максимально полную самореализацию личности и вести ее к профессиональному успеху» (с. 93).

Таблица 2 – Значения r_s для показателей методики Ноэ (в адаптации Е.А. Могилевкина) и показателей методик Н.Н. Мельниковой и К. Замфир (отмечены только значимые корреляции)

	карьерная интуиция		**карьерная устойчивость**		**карьерная причастность**	
	ПМ	ПБ	ПМ	ПБ	ПМ	ПБ
Мастерство			0,615**	0,459*	0,621**	0,64**
Служение	0,527*	0,613**			0,595**	0,524*
Продвижение	0,552*				0,655**	
СоцПрестиж		0,577**				0,508*
УдовлПроц	0,509*	0,535*			0,645**	0,502*
Самореализ	0,544*	0,506*		0,638**	0,654**	0,702**

Примечание: ** – $p \leq 0,01$, * – $p \leq 0,05$.

Значимые корреляции карьерной устойчивости с показателем мастерства в обеих группах могут быть поняты как проявление связи уровня профессионализма с адаптивностью, гибкостью при изменении условий профессиональной деятельности, способностью принять и приспособиться к инновациям. Одновременно для педагогов группы ПБ чем более открываются возможности самореализации в профессии, тем выше уровень их карьерной устойчивости.

Интерес представляет сопоставление результатов испытуемых с оптимальной и внешней положительной мотивацией. Испытуемые группы ПМ с оптимальной мотивацией ожидаемо характеризуются более высокой значимостью самореализации (Uэмп=3,5, $p \leq 0,01$) и более выраженным показателем удовлетворенности процессом профессиональной деятельности (Uэмп=15, $p \leq 0,01$) по сравнению с испытуемыми этой же группы с внешней положительной мотивацией. В структуре внутренней мотивации показатель самореализации достоверно выше показателя удовлетворенности процессом (T=6,5, $p \leq 0,05$) и всех показателей внешней положительной мотивации, которые, в свою очередь, обладают равной значимостью. Соотношение карьерных ориентаций соответствует групповому: Сл=М>Упр>Предпр. Значения показателей карьерной интуиции и карьерной причастности у испытуемых с оптимальной профессиональной мотивацией существенно превышают соответствующие значения этих показателей у испытуемых этой же группы с внешней положительной мотивацией (Uэмп=19, $p \leq 0,01$ для карьерной интуиции, Uэмп=24, $p \leq 0,05$ для карьерной причастности).

Аналогичные результаты получены в группе ПБ. Показатели самореализации, удовлетворенности процессом профессиональной деятельности, КВг испытуемых с оптимальной мотивацией значимо превышают значения соответствующих показателей испытуемых этой же группы с внешней мотивацией (Uэмп=2, $p \leq 0,01$ для самореализации; Uэмп=3,5, $p \leq 0,01$ для удовлетворенности процессом и Uэмп=8, $p \leq 0,05$ для карьеры вглубь). Показатели внутренней мотивации (самореализация и удовлетворенность процессом) характеризуются равной значимостью, во внешней положительной мотивации преобладает значимость социального престижа. Одновременно у испытуемых с оптимальной мотивацией отмечаются более высокие показатели карьерной интуиции и карьерной причастности (Uэмп= 9,5 и 11, $p \leq 0,05$). Соотношение карьерных ориентаций соответствует групповому: Сл>М>Упр>Предпр.

Авторы понимают, что ограниченный объем представленной выборки требует дальнейших исследований, вместе с тем значимость описанных результатов определяется использованием адекватных статистических критериев.

Заключение и выводы

Наше исследование позволило выявить, как общие особенности, так и различия в карьерной направленности молодых женщин-педагогов с базовым педагогическим образованием (бакалавриат) и педагогов, совмещающих работу с обучением в магистратуре. Их объединяют значимость служения и самореализации в профессиональной деятельности, показателей внешней мотивации – социального престижа и заработка, а также равный уровень выраженности карьерной причастности. В обеих группах педагогов преобладают карьерная направленность вглубь и соответствующие ей ориентации на мастерство и служение. В структуре направленности карьеры вверх в обеих группах преобладает показатель управления.

В профессиональной мотивационной сфере педагогов-магистрантов в равной степени представлены как мотивация внутренняя, так и внешняя положительная. Наиболее высокие ранги обнаруживают показатели удовлетворенности процессом деятельности, заработка, самореализации, продвижения по службе. В профессиональной мотивационной сфере педагогов, окончивших бакалавриат, доминирует внешняя положительная мотивация, а в структуре профессиональной мотивации в целом лидируют показатели заработка, самореализации, удовлетворенности процессом деятельности и избегания критики. Вместе с тем в группе педагогов с базовым образованием отмечается достоверно более высокий по сравнению с группой педагогов-магистрантов уровень внешней отрицательной мотивации – избегания критики и наказания.

Высокие показатели внутренней и внешней положительной профессиональной мотивации, а также направленности карьеры вглубь обусловливают, по нашему мнению, более развитую карьерную интуицию в группе педагогов-магистрантов. Установленная в этой группе полимотивированность профессиональной деятельности способствует, как свидетельствуют представленные результаты, развитию способности интуитивно оценивать и учитывать, как собственные ресурсы, преимущества, так и недостаточно сформированные профессионально значимые качества и, предположительно, лежит в основе принятия решения педагогами этой группы продолжить обучение в магистратуре.

Карьерная причастность в нашем исследовании оказалась общей характеристикой молодых педагогов с разным уровнем профессиональной подготовки: вовлеченность в профессиональную деятельность, как и карьерная интуиция, по-видимому, глубинно связаны с внутренней мотивацией и направленностью карьеры вглубь.

Особенности мотивационной сферы испытуемых с оптимальной профессиональной мотивацией подтверждает этот вывод: существенное преобладание внутренней мотивации и карьерной направленности вглубь сопровождается высоким уровнем карьерной интуиции и карьерной причастности.

Особого упоминания заслуживают установленные в обеих группах значимые положительные связи карьерной ориентации на служение с показателями самореализации, удовлетворенности процессом профессиональной деятельности и социального престижа. Можно полагать, что профессия педагога для большинства испытуемых, принявших участие в нашем исследовании, одновременно соответствует их внутренней мотивации и воспринимается как служение, предполагающее общественное признание.

Обобщая вышесказанное, отметим, что мотивация профессиональной деятельности и такие аспекты мотивации к карьере как карьерная причастность, карьерная интуиция и карьерная устойчивость могут рассматриваться в качестве существенных факторов, определяющих процессы саморегуляции карьеры молодыми женщинами-педагогами.

В основе прикладной значимости полученных результатов лежит возможность их использования в дальнейшей разработке технологии работы с молодыми педагогами в процессе сопровождения их профессионального развития, карьерного самоопределения и роста в образовательных организациях.

Библиография

Белолуцкая, А. К., Криштофик, И. С., Гурин, Г. Г., Мкртчян, В. А., & Щербакова, Т. В. (2025). Профессиональные траектории и развитие карьеры начинающих педагогов. *Вестник МГПУ. Серия «Педагогика и психология», 19(1),* 115–140. https://doi.org/10.24412/2076-9121-2025-1-115-140

Белозерова, Л. А., & Брагина, Е. А. (2020). Отношение к карьере молодых педагогов с разным уровнем профессиональной подготовки. *Человеческий капитал, 12(144),* 203–212. https://doi.org/10.25629/HC.2020.12.20

Белякова, Е. Г., Быков, С. А., & Струтинская, А. А. (2025). Сравнительный анализ показателей ценностно-смыслового самоопределения студентов педагогических направлений образовательных организаций среднего профессионального образования, вуза и молодых педагогов. *Педагогическое образование в России, 6,* 246–261.

Валеева, Р. А., Парфилова, Г. Г., & Демакова, И. Д. (2022). Мотивация профессиональной карьеры будущих педагогов. *Образование и саморазвитие, 17(3),* 169–186. https://doi.org/10.26907/esd.17.3.14

Валеева, Р. А., Парфилова, Г. Г., Кремень, Ф. М., Кремень, С. А., Пак, Л. Г., Иванищева, Н. А., Кочемасова, Л. А., Еремина, А. П., Демакова, И. Д., Адамян, Е. И., Адамян, Л. И., Михайленко, О. И., Багова, Р. Х., Скударева, Г. Н., & Усцева, М. Н. (2024). Динамика карьерных ориентаций будущих педагогов: результаты межвузовского исследования. *Образование и саморазвитие, 19(3),* 114–133. https://doi.org/10.26907/esd.19.3.09

Горбушина, А. В. (2018). Развитие системы мотивации профессиональной деятельности в контексте педагогической деятельности. *Сибирский педагогический журнал, 5*, 83–94. https://doi.org/10.15293/1813-4718.1805.09

Горбушина, А. В., & Корчагина, Г. И. (2020). Закономерности изменения мотивации профессиональной деятельности педагогов. *Психология. Журнал Высшей школы экономики, 17(4),* 696–718. https://doi.org/10.17323/1813-8918-2020-4-696-718

Жданова, Н. Е. (2018). Особенности мотивации профессиональной деятельности педагогов. *Московский экономический журнал, 4,* 56.

Карпинский, К. В., & Гижук, Т. В. (2017). Карьерная регуляция и профессиональная успешность личности. *Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда, 2(3),* 86–118.

Кожевина, А. П., & Дубровина, С. В. (2018). Мотивация профессиональной деятельности педагогов общеобразовательных организаций. *Общество: социология, психология, педагогика, 5(49),* 39–43. https://doi.org/10.24158/spp.2018.5.7

Кремень, С. А., & Кремень, Ф. М. (2024). Карьерные ориентации студентов – будущих педагогов на завершающем этапе вузовской подготовки. *Вестник практической психологии образования, 21(2), 17*–24. https://doi.org/10.17759/bppe.2024210202

Мельникова, Н. Н., & Щелокова, Е. Г. (2012). Карьерная направленность: векторная модель диагностики и интерпретации. *European Social Science Journal, 2(18),* 270–277.

Минюрова, С. А. (2024). Психологические характеристики саморазвития педагога в профессии. *Педагогическое образование в России, 3,* 36–46.

Могилевкин, Е. А. (2007). *Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг.* Речь.

Реан, А. А. (2006). *Психология и психодиагностика личности: Теория, методы исследования, практикум.* СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК.

Селиверстова, И. А., & Семенова, М. Л. (2022). Современные возможности педагогического управления деловой карьерой педагога дошкольной образовательной организации. *Вестник Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета, 3(169),* 209–234. https://doi.org/10.25588/CSPU.2022.10.92.010

Скутина, Т. В., Спиридонова, М. С., Дулинец, Г. Г., Томилова, С. А., & Дементьев, А. П. (2022). Профессиональная мотивация педагогов средней школы. *Психология и психотехника, 4,* 119–134. https://doi.org/10.7256/2454-0722.2022.4.38991

Шипилина, Л. А. (2022). Карьерные ориентации будущих педагогов – представителей «цифрового поколения». *Проблемы современного педагогического образования, 76-2,* 254–257.

Demir, F., & Damar A. (2026). From Self-Efficacy Beliefs to Work Motivation Through Career Engagement and Professional Commitment: A Study on Teachers. *Sakarya University Journal of Education, 16(1), 154-170.* https://doi.org/10.19126/suje.1853002

Zhou, Y., Wang, J., Wang, J. B., &Ye, X. L.(2025). Differentiation of Career Development Orientations among Chinese Information Technology Teachers: A Grounded Theory Study. *Chinese Studies, 14, 234-249.* https://doi.org/10.4236/chnstd.2025.143016

Поступила в редакцию: 30.09.26 Принята к публикации: 20.11.26