



ПРОДУКТИВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ДОЛГОЛЕТИЕ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ: ЦЕННОСТИ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПОТРЕБНОСТИ

Е. С. Сахарчук¹, Т. Е. Агейчева²

*¹Московский государственный институт культуры,
Московская область, Российская Федерация*

*²Российский государственный университет социальных технологий,
Москва, Российская Федерация*

АННОТАЦИЯ

Введение. Педагогические аспекты достижения профессионального мастерства в сочетании с многолетней преданностью деятельности, являющейся общественно значимой, но не относящейся к категории престижных и высокооплачиваемых, представляют существенный научный интерес, однако до настоящего времени почти не изучены. Цель исследования – выявление факторов продуктивного профессионального долголетия в сфере социального обслуживания на основе сопоставительного анализа характеристик образовательных траекторий, ценностно-смысловых установок профессиональной деятельности и проектной активности в образовании работников, имеющих выдающиеся трудовые достижения и стаж работы не менее 20 лет.

Материалы и методы. Организация исследования опиралась на феноменологический, комплексный, системный и концептуальный подходы, обеспечивающие целенаправленный сбор, анализ и интерпретацию данных, характеризующих субъективный опыт непрерывного образования и развития финалистов Всероссийского конкурса профессионального мастерства в сфере социального обслуживания, ежегодно охватывающего более 6,5 тысяч организаций, подведомственных Минтруду. Использованы методы: анализа теоретических источников, педагогической экспертизы, биографический, теоретические, неструктурированные интервью и др. Контент-анализ проводился в соответствии с концептами мотивационного континуума Ш. Шварца.

Результаты исследования. Выделены факторы, влияющие на длительную трудовую продуктивность в сфере социального обслуживания; выявлены институциональные, экзогенные и эндогенные проблемы несбалансированности развития профессиональных и универсальных компетенций.

Обсуждение и заключения. Подтверждены научные положения, характеризующие особенности получения образования во взрослом возрасте; обоснованы направления дальнейшего научного поиска в русле педагогики профессионального образования. Практическая значимость исследования заключается в возможности использования его результатов для развития образовательной среды региональных университетов в контексте поддержки, наращивания и использования «экспертности» профессиональных долгожителей сферы социального обслуживания.

Professional education

Ключевые слова: образовательная траектория, непрерывное образование, профессиональное образование, профессиональное долголетие, ценностно-смысловые установки, феноменологическое исследование

Благодарности: авторы выражают благодарность рецензентам за экспертное мнение и конструктивный подход.

Для цитирования: Сахарчук Е. С., Агейчева Т. Е. Продуктивное профессиональное долголетие в сфере социального обслуживания: ценности и образовательные потребности // Вестник Мининского университета. 2026. Т. 14, № 1. С. 7. DOI: 10.26795/2307-1281-2026-14-1-7.

PRODUCTIVE PROFESSIONAL LONGEVITY IN THE SPHERE OF SOCIAL SERVICES: VALUES AND EDUCATIONAL NEEDS

E. S. Sakharchuk¹, T. E. Ageicheva²

¹Moscow State Institute of Culture, Moscow Region, Russian Federation

²Russian State University of Social Technologies, Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

Introduction. Pedagogical aspects of achieving productive professional longevity, which are of significant scientific interest, remain understudied due to the difficulty of obtaining primary data. The aim of this study is to identify factors associated with productive professional longevity in social services based on a comparative analysis of the educational trajectories, professional values, and project-based learning activities of employees with outstanding work achievements and at least 20 years of work experience.

Materials and methods. The study utilized phenomenological, integrated, systemic, and conceptual approaches, ensuring the targeted collection, analysis, and interpretation of data characterizing the subjective experiences of continuous education and development among finalists of the All-Russian Competition of Professional Excellence in Social Services. The following methods were used: analysis of theoretical sources, pedagogical expertise, biographical, theoretical, non-participant observation, unstructured interviews, and others. Content analysis was conducted in accordance with the concepts of Schwartz's motivational continuum.

Results. Factors influencing long-term productivity in the social services sector were identified; institutional, exogenous, and endogenous issues related to the imbalance in the development of professional and universal competencies were identified.

Discussion and conclusions. Scientific propositions characterizing the characteristics of educational attainment in adulthood were confirmed; directions for further scientific research in the field of vocational education were substantiated. The practical significance of the study lies in the potential use of its results for developing the educational environment of regional universities in the context of supporting, enhancing, and leveraging the expertise of long-serving professionals in the social services sector.

Keywords: educational trajectory, continuous education, professional education, professional longevity, value-based attitudes, phenomenological research

Acknowledgments: the authors thank the reviewers for their expert opinions and constructive approach.

For citation: Sakharchuk E. S., Ageicheva T. E. Productive professional longevity in the sphere of social services: values and educational needs // Vestnik of Minin University. 2026. Vol. 14, no. 1. P. 7. DOI: 10.26795/2307-1281-2026-14-1-7.

Введение

Трудовая деятельность в сфере социального обслуживания, не являясь престижной и высокооплачиваемой, тем не менее необходима для нормального существования и развития современного общества. Особенности функционирования сферы являются специфические профессиональные и личностные характеристики работников, не меняющиеся в течение длительного времени, несмотря на тотальную модернизацию и цифровизацию технологических процессов. Социальное обслуживание как особый вид трудовой деятельности, связанной с «оказанием помощи, поддержкой, защитой нуждающихся» [14], где, как говорили древние, «*experientia est optima magistra*»¹, испытывает наиболее острую потребность в работниках, обладающих достаточным профессиональным и личностным ресурсом для ежедневного решения сложных задач общения с людьми, требующими особого внимания; принципиальное значение здесь приобретает опыт многолетней продуктивной профессиональной деятельности.

Продуктивная деятельность, являющаяся, согласно определению Н. И. Козлова [13], способностью человека «создавать полезные вещи (продукты и услуги)», обусловлена, помимо иных факторов, также и творческим подходом (и деятельностью) и является, по мнению В. А. Ясвина [23], источником поддержания здорового делового климата в организации и базой для интеграции новых сотрудников².

Как отмечает Ю. П. Поварёнков [15], периоды профессиональной жизни, обозначаемые как «пик профессиональной продуктивности» и «профессиональное сохранение», то есть предполагающие наличие длительного опыта профессиональной деятельности, в отличие, например, от периодов начальной профессионализации и профессионального становления, изучены в науке слабо или совсем не изучены, прежде всего, в связи с труднодоступностью первичных данных. В этой связи интерес могут представлять феноменологические исследования в разрезе профессионального образования, позволяющие изучить возможную обусловленность продуктивного профессионального долголетия работников сферы социального обслуживания (в том числе в интерпретации носителей этого опыта) такими факторами, как: наличие базового профильного образования, непрерывное профессиональное образование (его содержание и формы), ведущие ценностно-смысловые ориентации профессиональной деятельности, др.

¹ Дословный перевод с латыни: опыт – лучший учитель.

² Несмотря на то, что работники системы социальной защиты и социального обслуживания образуют существенную по численности когорту, проблемами сферы деятельности являются рост объема вакансий (за первую половину 2024 года рост объема вакансий составил 37 %) при невысокой их востребованности и текучесть кадров, в основном в связи с невысоким уровнем заработных плат, высокой эмоциональной нагрузкой и др.

Цель исследования – выявление факторов продуктивного профессионального долголетия в сфере социального обслуживания на основе сопоставительного анализа характеристик образовательных траекторий, ценностно-смысловых установок профессиональной деятельности, проектной активности в образовании работников с трудовым стажем не менее 20 лет.

Исследовательские вопросы. В качестве исследовательских вопросов предполагалось выяснить, есть ли связь между продуктивным профессиональным долголетием и уровнем/содержанием профессионального образования; каким образом сказывается на продолжительности трудовой деятельности характер и место получаемого образования, субъективные ценностные ориентации; имеются ли содержательные и институциональные детерминанты формирования образовательного задела отраслевых долгожителей, занимающих руководящие или подчиненные позиции. В качестве дополнительного вопроса определено исследование возможных компетентностных дефицитов работников сферы социального обслуживания.

Гипотеза исследования. В соответствии с гипотезой исследования, продуктивное долголетие работников сферы социального обслуживания обуславливают следующие факторы: профильное базовое образование работника и его преемственное развитие в системе дополнительного профессионального образования; ценностно-смысловая установка на благожелательность, скромность, чувство долга, заботу и толерантность; творческо-проектная активность в сфере образования.

Ограничения исследования. Конкурс профессионального мастерства Минтруда ежегодно охватывает на местном уровне более 6,5 тысяч организаций; наиболее достойные кандидаты после прохождения конкурсных процедур местного и регионального уровней выходят на федеральный уровень конкурса, с чем связаны объемы итоговой выборки ($N = 72$), что, на наш взгляд, не умаляет ценности феноменологического исследования, освещающего характерные аспекты, преимущественно влияющие на профессиональные продуктивность и долголительство специалистов, представляющих совершенно разные российские регионы со сложившимися в них системами профессионального образования.

Обзор литературы

Психолого-педагогические закономерности и условия формирования профессионального опыта исследованы в рамках ряда психолого-педагогических подходов: концепций андрагогики, восходящих к идеям о непрерывном образовании взрослых А. Каппера, переосмысленных в контексте актуальной ситуации М. Despotovic [25] и основывающихся на исходном принципе понимания практического опыта как его ресурса; узкопрофильных концепций непрерывного образования, в частности, базирующихся, по мнению Т. Karger, J. Kalenda и J. Vaculíková [34], на учете социально-демографических закономерностей вовлеченности взрослых обучающихся в образовательные процессы; а также на учете специфических условий общества риска, как считают J. Kalenda и I. Kočvarová [33] и др.; акмеологических концепций, в частности, в контексте научного положения о стадии профессионального мастерства, разработанного Э. Ф. Зеером и др. [8] и др.

Большинство исследований в обозначенной предметной области носят теоретико-методологический характер или основаны на результатах масштабных мониторингов (таких, например, как Education and Training Monitor [26]), имеющих существенные онтологические ограничения; фрагментарно представлены феноменологические исследования на основании

комплексных характеристик лиц, достигших наивысших профессиональных результатов в профессиональной сфере и, в частности, в сфере социального обслуживания, позволяющие «*a posteriori*» делать практические выводы по результатам анализа имеющегося опыта [17].

Э. Ф. Зеер с соавторами отмечают, что наиболее изученной является проблематика профессионального становления и совершенствования представителей молодого поколения; согласно имеющимся представлениям, личность как «субъект проектирования своей профессиональной биографии» обладает внутренними предикторами (целевые установки, познавательная активность, потребность в саморазвитии, самоотношение и др.) [11]; проведенные недавно Э. Ф. Зеером и др. [18] исследования расширили представления о взаимовлиянии развития у студентов профессиональных компетенций и универсальных навыков, показав, что узкопрофессиональное развитие при реализации индивидуальных профессионально ориентированных траекторий сопровождается развитием надпрофессиональных навыков, таких, в частности, как готовность к самообразованию посредством рефлексии профессионального развития.

Проблематика обусловленности развития профессиональных и универсальных навыков взрослых (в том числе пожилых) людей – состоявшихся специалистов фрагментарно находит отражение в ряде современных исследований; в частности, у J. F. Lacerda Matos и др. – об обусловленности непрерывного образования взрослых внутренней мотивацией и ее связи с субъективной оценкой качества жизни [36], у A. Sprung – о влиянии на востребованность и содержание непрерывного образования миграционных и других социальных процессов [39]; S. Hodge исследовал рассогласованность процессов развития профессиональных и универсальных навыков с реальными потребностями рынка труда [30]; P. Vanderavero – активную роль взрослых обучающихся, стремящихся к личностному развитию, действиям, способным изменить их жизнь [41] и др.

Достаточно широко освещены в современной науке институциональные аспекты развития профессионального мастерства. А. В. Сперанская [18] трактует понятие «профессиональная зрелость» как способность полноценно выполнять профессиональные обязанности и как «высший уровень профессиональных достижений», формирующийся в условиях влияния специально организованного образования, активности специалиста как субъекта деятельности и специфических требований, предъявляемых к профессиональной деятельности со стороны работодателя. S. Dahlheimer и др. [24] рассматривают институт признания профессиональных достижений в призме следующих детерминирующих факторов: знания, действия, опыт и социальность субъекта; реализации его индивидуальной образовательной траектории. Как представляется, интерес в этой связи может иметь изучение роли университетов (в контексте концепции о третьей миссии университетов) в поддержании профессионального долголетия; анализ источников показал, что данная предметизация пока не нашла заметного отражения в научной дискуссии.

М. Engelbracht с соавторами [27], исследуя современное состояние профессионализации в социальной педагогике, предпринял попытку интерпретировать факты, указывающие на существующий кризис нехватки и воспроизводства квалифицированных кадров; в большей степени в работе делается акцент на содержании агентства, которое сопровождает деятельность работников, занятых в сфере социального обслуживания; выделение роли агентства в реализации профессиональных задач работников сферы социального обслуживания открывает новый угол зрения для изучения ключевых мотивов их деятельности.

Б. Хопманн, Е. Марр, Д. Мольнар и др. [31] обращают внимание на значение узкой профессионализации и поддержания современного уровня образования работников, занятых в социальной сфере, прежде всего в связи с многопрофильностью их занятости и, в связи с этим, риском утраты узких предметных компетенций. W. Thole и др. [40] подчеркивают специфику содержания и форматов аттестации и квалификации работников социальной сферы в современных условиях социального образования. J. Fischer исследовал особенности современной ситуации с компетентностными дефицитами персонала в социальной работе, связанной с демографическими сдвигами последних десятилетий, старением населения, обуславливающими необходимость совершенствования содержания и форм дополнительного образования [28]. Специфические требования, предъявляемые к экспертным компетенциям современного социального педагога, раскрывают R. Junker и др. [32]. Непрерывное образование работников социальной сферы, имеющих разный уровень базового образования, исследовала V. Verbeek [42].

Нельзя не согласиться с S. Maurer [37], критикующей концепцию профессионализма в сфере социального обслуживания, основывающуюся на медико-психиатрической, технократической и экспертократической парадигмах, и настаивающей на образе мышления специалиста, направленном на как возможно более эффективную практику, возвращаясь, таким образом, к истокам и ключевым параметрам помогающей деятельности в отраслевой сфере.

Различные аспекты развития «альтернативного профессионализма» в эпоху академизации учебных курсов социальной работы и связанной с этим перестройкой профессиональной идентичности обсуждает F. Müller [38]. E. König с соавторами, анализируя возможности повышения квалификации для работников социальной сферы, приходят к выводу о высокой востребованности наиболее злободневных учебных курсов, таких, как, например, «работа с пострадавшими от домашнего насилия» [35]. Отдельные работы обращают внимание на современные распространенные форматы получения дополнительного профессионального образования практикующими специалистами; так, в недавнем исследовании Российской Академии образования (2024) в качестве ведущей мотивации к получению дополнительного профессионального образования педагогами определена мотивация совершенствования узкопрофильных компетенций (73 % обучившихся), при этом наиболее востребованной формой являются одноразовые, краткосрочные форматы обучения (онлайн-семинары и конференции, взаимообучение коллег, семинары методических объединений) [4].

Специфику работы в сфере социального обслуживания как практики солидарности обсуждает в своей статье К. Наасе [29]. О приоритете ценностей индивидуализации над материальными ценностями в связи с проблематикой профессионального долголетия говорится в работах Э. Ф. Зеера и его последователей [9]; Н. В. Горбунова и А. С. Фетисов в качестве фактора профессионального долголетия педагогов определяют психологическое здоровье [5], Т. Н. Березина [3] пришла к заключению о положительном влиянии уважения и признания со стороны окружающих, альтруизма и социальной активности субъектов. Открытыми для исследования остаются вопросы о содержании и формах поддержки высокой продуктивности профессионального долгожителя на фоне «нарастающей неудовлетворённости, снижения интереса к профессии и проявления профессиональных деструкций» (Ю. П. Поварёнков [15]), а также о содержании образования для переходного периода перед выходом на пенсию.

Материалы и методы

Организация исследования опиралась на феноменологический, комплексный, системный и концептуальный подходы, обеспечивающие целенаправленный сбор, анализ и интерпретацию данных, характеризующих субъективный опыт непрерывного образования исследуемых. Теоретические источники для анализа имеющихся в предметной области наработок отбирались по ключевым словам: «профессиональное долголетие» / «professional longevity», «непрерывное образование» / «continuing education», «образование в течение всей жизни» / «lifelong education», «профессиональное мастерство» / «professional excellence/perfection», «профессиональное образование в сфере социального обслуживания» / «professional education in the field of social services» и др. – по международным и российским наукометрическим базам и поисковым системам по научным публикациям: Scopus, Web of Science, Science Open, SpringerLink, Google Scholar, elibrary, КиберЛенинка и др. Глубина поиска составила 5 лет.

Основу эмпирической базы исследования составили материалы, характеризующие участников финального этапа Всероссийского конкурса профессионального мастерства в сфере социального обслуживания в 2024 году в специальной номинации «За созидание и долголетие в профессии», имеющих стаж работы не менее 20 лет и репутацию компетентных и добросовестных профессионалов, участвующих в развитии социальных технологий и наставнической деятельности: презентации профессиональных достижений конкурсантов, включая участие в проектной и наставнической деятельности; видеоматериалы по реализованным конкурсантами социальным технологиям и проектам; профессиональные резюме (справки-объективки); видеопрезентации докладов конкурсантов о своих профессиональных достижениях и профессиональном кредо; документы, подтверждающие получение основного и дополнительного профессионального образования; документы, подтверждающие участие в разовых краткосрочных обучающих мероприятиях; документы, подтверждающие участие в конкурсах профессионального мастерства; интервью участников по вопросам, связанным с профессиональным долголетием, и др. Выборку исследования составили представители 66 регионов России, прошедшие этапы отбора в финал всероссийского конкурса профессионального мастерства ($N = 72$). Для выявления ценностно-смысловых установок деятельности профессионалов все тексты видеопрезентаций участников были проанализированы по методу контент-анализа Н. А. Алмаева, Г. Ю. Малковой [1] на основе выделения двух семантических категорий: «самоопределение» (благжелательность, скромность, чувство долга, забота, толерантность) и «самоутверждение» (гедонизм, репутация, достижение, ресурсы, доминирование), соответствующих концептам мотивационного континуума Ш. Шварца [22], с учетом их контрастирующего характера. При этом следует оговориться, что для целей исследования используемые семантические категории «самоопределение» и «самоутверждение» условны и также нуждаются в верификации при использовании в оценке ценностных ориентаций зрелых профессионалов, что отдельно не акцентировалось при разработке и актуализации мотивационного континуума Ш. Шварца. При обработке результатов (частоты проявления высказываний, соответствующих категориям, единица счета – частота встречаемости) было применено вычисление удельного веса каждого из высказываний (к общему количеству суждений участника); полученные результаты были ранжированы и обобщены. При проведении анализа все конкурсанты были разделены на две группы: подчиненные ($N = 41$) и руководители ($N = 31$); деление на группы было необходимо для определения фактора влияния карьеры на ценностную ориентацию субъектов.

Статистическая обработка результатов по методу Стьюдента (t-критерий Стьюдента), расчет дисперсии двумя группами осуществлялся по формуле $sd = \sqrt{((s1/N1) + (s2/N2))}$. Предметом педагогической экспертизы были образовательные программы (основные, дополнительные, формальные, неформальные), указанные конкурсантами в качестве освоенных, основная цель экспертизы: определение направленности образования на развитие профессиональных или универсальных/общекультурных компетенций, форма получения и институциональная организация образования. При анализе биографических данных также применялся прием деления группы на две подгруппы: руководители и исполнители – с целью выявления возможных закономерностей в построении карьеры и ее обусловленности особенностями построения *образовательной траектории*; частным вопросом было определение возраста карьерного роста в сфере социального обслуживания. Другим вопросом исследования было выявление возможной связи активности (в том числе карьерной) конкурсантов с получением образования в регионе проживания и его качественными характеристиками.

Неструктурированная форма при интервьюировании финалистов конкурса была определена с целью выяснения точки зрения самих интервьюируемых о факторах их профессионального долголетия; качественное исследование такого рода дает интервьюеру больше гибкости и свободы в постановке вопросов, которые могут следовать из ответов. Путеводитель по интервью включал перечень тем, в рамках которых, как предполагалось, могут быть получены наиболее релевантные ответы; в частности: мотивация к профессиональной деятельности в сфере социального обслуживания (когда и в результате каких событий/образовательных мероприятий возникла, в чем заключается, устойчивость мотивации, динамика ее изменений); удовлетворенность трудовой деятельностью (что обуславливает, наблюдается ли динамика, как связана с качеством образовательного предложения в профессиональной сфере, с какими факторами связана); идеал профессионала в сфере социального обслуживания (какими профессиональными компетенциями владеет, какими личностными характеристиками обладает), профессиональная самооценка (оценка своего места в профессиональной среде, оценка места профессии в своей жизни), др.

Невключенное наблюдение применялось на этапе знакомства с материалами конкурсантов, взаимодействия с конкурсантами и коллегами-экспертами в период конкурсного отбора и по его результатам, доступ обеспечивался экспертным статусом авторов на Конкурсах профессионального мастерства, проводимых Минтрудом в 2022, 2023 и 2024 гг. Целью наблюдений была верификация данных: обнаружение возможных расхождений между тем, что конкурсанты говорят о себе и как они на самом деле действуют; и выявление проблем и барьеров, с которыми сталкиваются зрелые профессионалы в построении образовательной траектории. Опираясь на основные принципы феноменологических исследований, экзогенные условия развития зрелого продуктивного профессионализма были затронуты в исследовании фрагментарно.

Результаты исследования

Группу 72-х участников финального этапа Всероссийского конкурса профессионального мастерства в сфере социального обслуживания в 2024 году в специальной номинации «За созидание и долголетие в профессии» составили: женщины – 66 человек, мужчины – 6 человек; в том числе из общей численности женщин – 31 руководитель (43 %), 35 подчиненных (57 %), из общей численности мужчин – 4 руководителя (67 %), 2 подчиненных (3 %). На рисунке 1 представлено распределение по группам мужчин и

женщин. География регионов (обобщены по Федеральным округам), представителями которых являются конкурсанты, отражена в таблице 1.

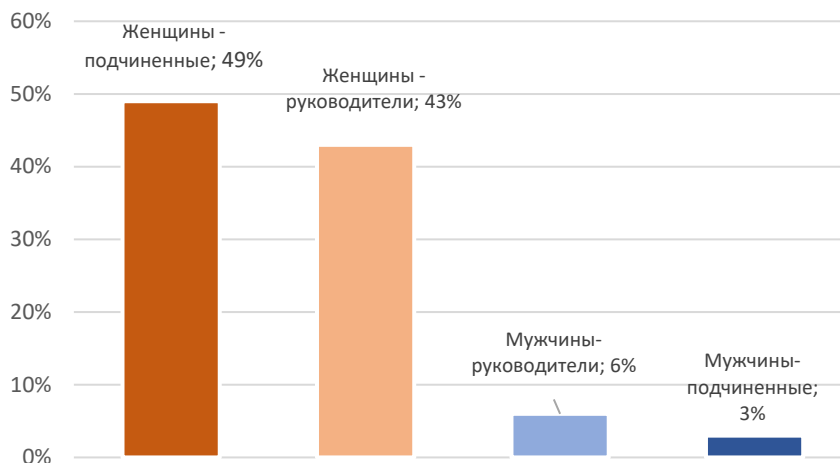


Рисунок 1 – Долевой состав конкурсантов финального этапа Всероссийского конкурса профессионального мастерства в сфере социального обслуживания в 2024 году в специальной номинации «За созидание и долголетие в профессии»

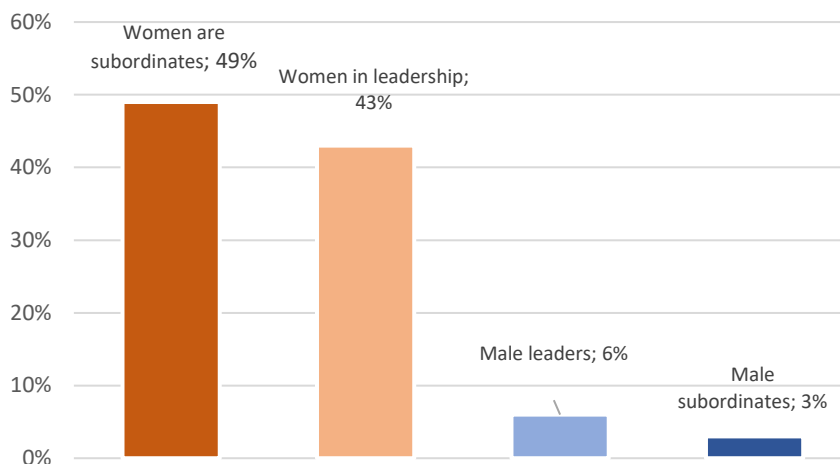


Figure 1 – Breakdown of competitors in the final round of the 2024 All-Russian Competition of Professional Excellence in Social Services in the special category "For Creation and Longevity in the Profession"

Наибольшую группу профессионалов с многолетним стажем образуют женщины-подчиненные (49 %), самую малочисленную – мужчины-подчиненные (3 %); полученные данные коррелируют с общепринятыми представлениями о сфере социального обслуживания как преимущественно женской сфере деятельности ввиду ее невысокого социального статуса и низкого уровня заработных плат.

Широкая представленность регионов Российской Федерации в конкурсе (таблица 1) дает возможность посредством сопоставительного анализа составить общее представление о профессиональном долголетии в социальном обслуживании, в том числе и на региональном (мезоуровне), и сфокусироваться на возможных экзогенных детерминантах его достижения.

Professional education

Таблица 1 – География регионов конкурсантов финального этапа Всероссийского конкурса профессионального мастерства в сфере социального обслуживания в 2024 году в специальной номинации «За созидание и долголетие в профессии»

Федеральные округа	Количество организаций сферы социального обслуживания в округе ³	Численность участников, общая (участников – руководителей)	Доля организаций, представивших конкурсантов (%)	Доля организаций, представивших конкурсантов, занимающих подчиненные позиции (%)
Центральный федеральный округ (ЦФО)	1400	14 (3)	1 %	0,79 %
Южный федеральный округ (ЮФО)	707	6 (4)	0,84 %	0,28 %
Северо-Западный федеральный округ (СЗФО)	714	10 (6)	1,4 %	0,56 %
Дальневосточный федеральный округ (ДФО)	505	7 (3)	1,38 %	0,79 %
Сибирский федеральный округ (СФО)	888	10 (3)	1,13 %	0,79 %
Уральский федеральный округ (УФО)	757	6 (2)	0,79 %	0,53 %
Поволжский федеральный округ (ПФО)	1312	13 (5)	0,99 %	0,61 %
Северо-Кавказский федеральный округ (СКФО)	308	5 (5)	1,62 %	0 %

Table 1 – Geography of regions of the contestants in the final stage of the All-Russian Competition of Professional Excellence in the Field of Social Services in 2024 in the special nomination “For Creation and Longevity in the Profession”

Federal Districts	Number of social service organizations in the district	Number of participants, total (participants – managers)	Share of organizations that submitted competitors (%)	The proportion of organizations that submitted competitors occupying subordinate positions (%)
Central Federal District (CFD)	1400	14 (3)	1 %	0,79 %

³ По данным Министерства труда и социальной защиты РФ [12].

Federal Districts	Number of social service organizations in the district	Number of participants, total (participants – managers)	Share of organizations that submitted competitors (%)	The proportion of organizations that submitted competitors occupying subordinate positions (%)
Southern Federal District (SFD)	707	6 (4)	0,84 %	0,28 %
Northwestern Federal District (NWFD)	714	10 (6)	1,4 %	0,56 %
Far Eastern Federal District (FEFD)	505	7 (3)	1,38 %	0,79 %
Siberian Federal District (SFD)	888	10 (3)	1,13 %	0,79 %
Ural Federal District (UFD)	757	6 (2)	0,79 %	0,53 %
Volga Federal District (VFD)	1312	13 (5)	0,99 %	0,61 %
North Caucasian Federal District (NCFD)	308	5 (5)	1,62 %	0 %

Анализ показал, что не представлены в конкурсе профессионального долголетия 16 российских регионов⁴ и новые территории (кроме Луганской области). Прослеживается определенная связь между непредставленностью региона в конкурсе и экономической составляющей – уровнем средних заработных плат, предположительно влияющим на преждевременный отток работников из сферы деятельности в конкретном регионе; в качестве примера: в Ивановской области средняя заработная плата социального работника составляла в 2024 году менее 28 тысяч рублей в месяц (при средней по России для сферы деятельности – 38 тысяч рублей [7] и при общем среднем показателе для всех сфер деятельности – около 88 тысяч рублей [20]), заработная плата директора одного из центров социального обслуживания той же области составила менее 58 тысяч рублей в месяц [21]. Обращает на себя внимание нулевая (СКФО) или низкая (0,28 % в ЮФО) доля представленности в конкурсном отборе представителей исполнителей (на конкурс заявили только руководители или преимущественно руководители), имеются основания предположить возможную обусловленность данного факта также недостаточной численностью (преждевременным оттоком) возможных претендентов, в связи с невысоким уровнем заработных плат; например, в Республике Ингушетия средняя зарплата социального работника составила в мае 2025 года менее 28 тысяч рублей [19].

Возраст конкурсантов варьируется между 42 и 80 годами. На рисунке 2 отражена численность профессионалов со стажем отраслевой профессиональной деятельности свыше 20 лет по возрастным группам: младше 45 лет, 46-50 лет, 51-55 лет, 56-60 лет, 61-65 лет, старше 65 лет. Для удобства сравнения тенденций абсолютные величины (численность

⁴ 5 регионов ЦФО, 3 региона ДФО, по 2 региона СКФО и УФО, по одному региону остальных Федеральных округов.

Professional education

представителей каждой возрастной группы) были преобразованы в относительные и выражены в %-ном отношении к численности конкретной группы (руководители – подчиненные). Данные показывают, что «подчиненных» в доле соотношении меньше, чем руководителей, в крайних группах: младше 45 лет и старше 65 лет, что косвенно может свидетельствовать о смене (или окончании) деятельности в связи с неудовлетворенными ожиданиями (ранний период) или более ранним, чем у руководителей, профессиональным выгоранием (поздний период). Наиболее многочисленной каждая из групп является в периоды с 46 до 55 лет, после чего следует довольно сильный спад; факт этот заслуживает более внимательного рассмотрения, особенно в сравнении с другими сферами деятельности, например, научной и преподавательской. В разрезе общей выборки (N = 72) обращает на себя внимание пик профессиональной активности, достигаемый представителями сферы социальных услуг к 50-ти с небольшим годам, после чего активность резко падает либо трудовая деятельность прерывается (в 2024 году женщины в России могли уйти на пенсию в возрасте 58 лет [16]).

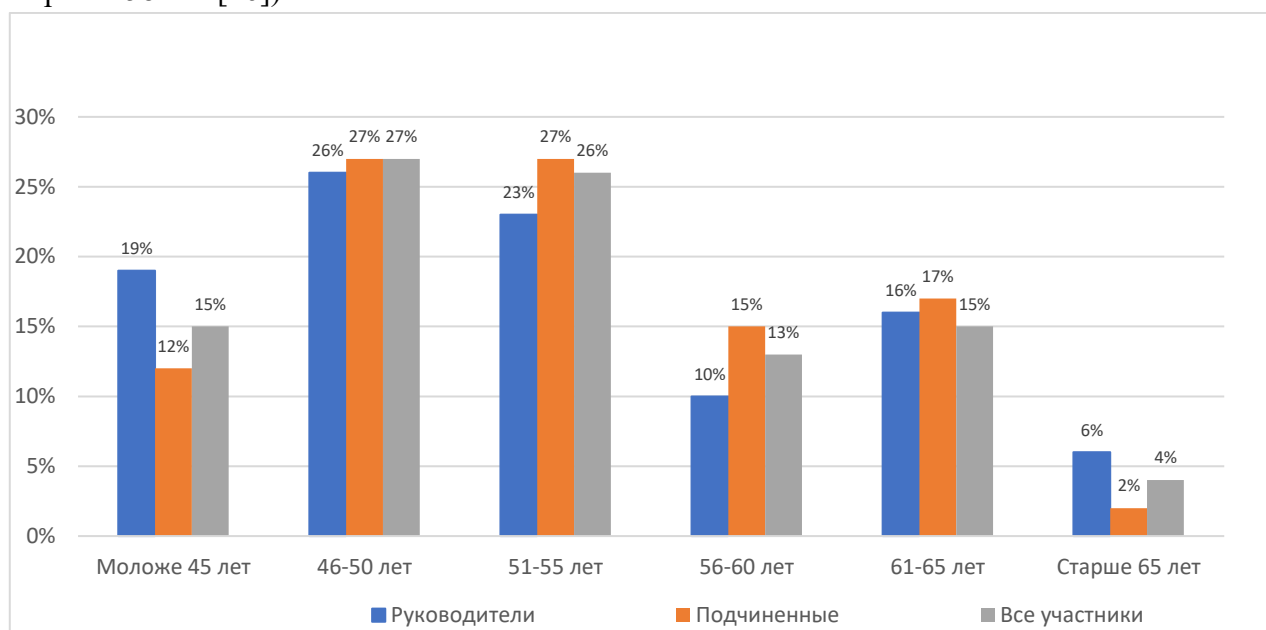


Рисунок 2 – Распределение конкурсантов по возрастным группам

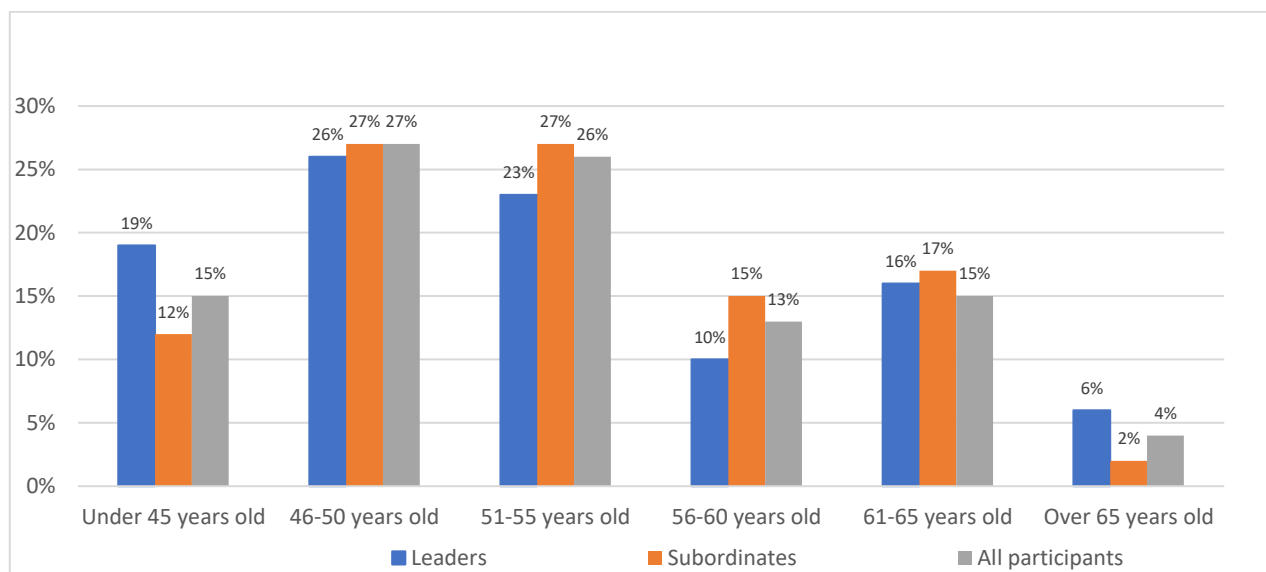


Figure 2 – Distribution of contestants by age groups

Стаж трудовой деятельности конкурсантов в сфере социального обслуживания составляет от 20 до 53 лет. На рисунке 3 показано распределение конкурсантов по длительности стажа, по результатам обработки результатов выявились наиболее многочисленные группы работников, имеющих опыт работы, соответственно: от 20 до 24 лет (54 %) и от 25 до 29 лет (25 %).

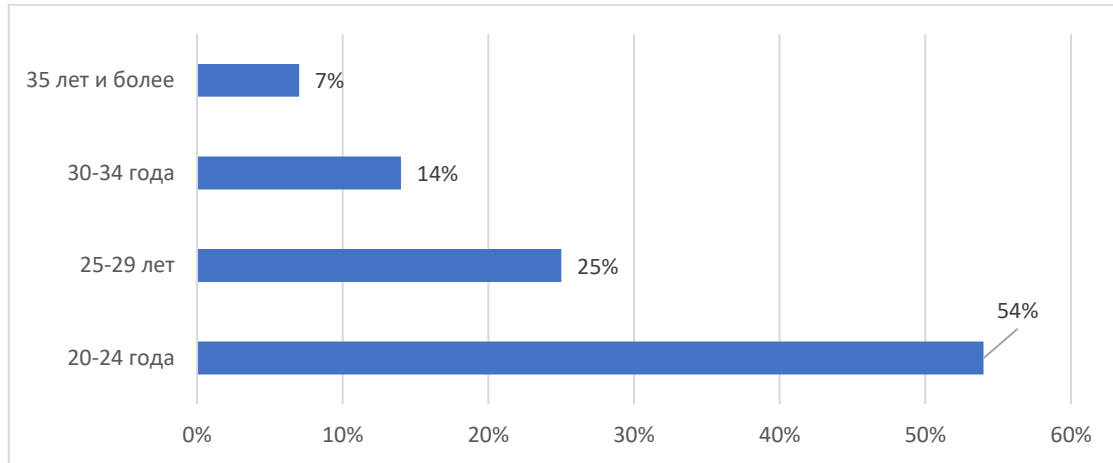


Рисунок 3 – Долевое соотношение групп конкурсантов (без разделения на руководителей/подчиненных) по стажу работы в сфере социального обслуживания

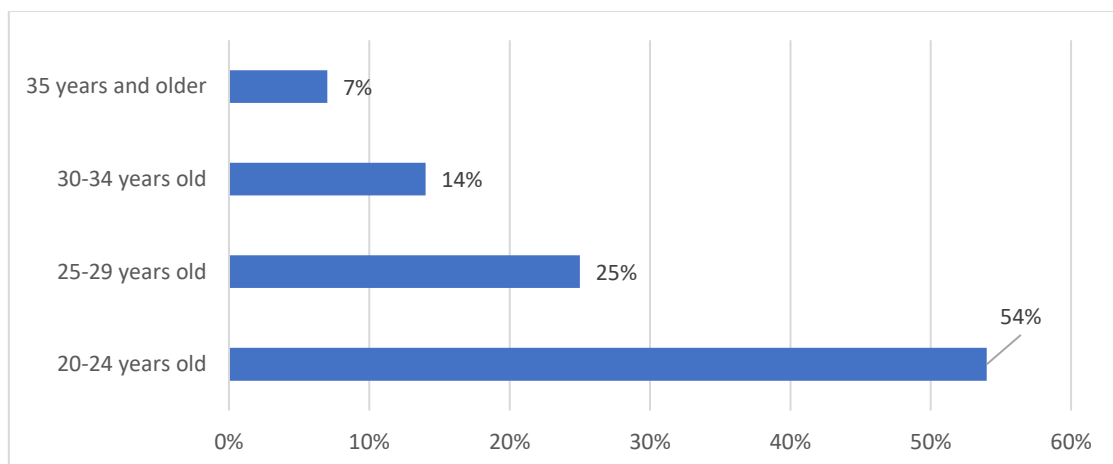


Figure 3 – Proportion of groups of competitors (without division into managers/subordinates) by length of service in the field of social services

55 конкурсантов (76 %) имеют высшее образование; базовое профильное образование (или профессиональную переподготовку) имеют 69 человек (96 %), из них:

- медицинское образование – 7 человек;
- образование по направлению «Социальная работа» – 21 человек;
- педагогическое образование – 31 человек;
- психологическое образование – 10 человек.

Анализ показал, что большинство конкурсантов – 63 человека (88 %) получили образование и работают на протяжении длительного времени в одном и том же регионе; выезжали из региона для получения образования в крупных столичных вузах (РГСУ и др.) 7 человек (10 %).

Сопоставление данных по уровню образования и должностному статусу конкурсантов показывает, что чуть больше половины работников с высшим образованием добиваются в сфере социального обслуживания повышения по службе (сравните: 76 % от общей численности имеют высшее образование, 43 % являются руководителями).

Анализ участия конкурсантов в различных мероприятиях образовательной направленности в течение последних 3-х лет, включая год проведения конкурса, (научно-практических конференциях и мастер-классах с выдачей сертификата, краткосрочных курсах, разовых образовательных мероприятиях, программах повышения квалификации и др.) показал следующую картину:

- участие в 1-3 образовательных мероприятиях: 53 человека (74 %);
- участие в 4-6 образовательных мероприятиях: 14 человек (19 %);
- участие в 7-10 образовательных мероприятиях: 1 человек (1 %);
- участие в 11 и более образовательных мероприятиях: 4 человека (7 %).

Организации, реализовавшие программы повышения квалификации и образовательные мероприятия в рамках профессионального развития, представлены следующими основными видами:

- благотворительные фонды; например, «Благотворительный фонд помощи пожилым людям и инвалидам» реализует дополнительные профессиональные программы для руководителей и работников сферы социального обслуживания, в основном в очно-заочной форме с использованием дистанционных образовательных технологий, общепрофессиональной направленности, ориентированные на «совершенствование организационных, экспертных и методических навыков специалистов;
- некоммерческие организации; например, Российский Красный Крест и др.;
- государственные университеты; например, ФГАОУ ВО Северо-Восточный федеральный университет им. М. К. Аммосова реализует отдельные краткосрочные образовательные программы общепрофессиональной направленности;
- ресурсные центры социальной защиты, например, ГБУ РС(Я) Ресурсный центр социальной защиты Победа при МТ и СР РС(Я) (реализуют краткосрочные программы прикладной направленности);
- профильные научные организации, например, ГАУ Астраханской области «Научно-практический центр реабилитации детей "Коррекция и развитие"» (реализуют отдельные краткосрочные программы прикладной направленности);
- коммерческие образовательные учреждения дополнительного профессионального образования, например, ССОП «Центр дополнительного профессионального образования "Экстерн"» (реализуют разнообразные по продолжительности и предметным областям программы);
- государственные учреждения дополнительного профессионального образования, например, ГАУ ИДПО (реализуют различные по продолжительности программы профильной направленности);
- автономные некоммерческие образовательные организации, например, Автономная некоммерческая образовательная организация высшего образования Институт социального образования (реализуют разнообразные по продолжительности и предметным областям программы).

Организаторами научно-практических конференций выступили: региональные правительства (например, Международная научно-практическая конференция «Ресурсы

социальной сферы, направленные на защиту прав несовершеннолетних», организатор – Правительство Санкт-Петербурга); региональные министерства труда и социальной защиты населения, отдельные научные и образовательные организации, др.

Количественный анализ образовательных мероприятий, в которых приняли участие конкурсанты (всего 238), позволил выявить следующие их виды (результаты в долевым выражении обобщены на рисунке 4):

1. Программы повышения квалификации, включая профессиональную переподготовку: 66;
2. Краткосрочные обучающие мероприятия:
 - 1) вебинары: 69;
 - 2) семинары: 41;
 - 3) научно-практические конференции: 16;
 - 4) тренинги: 15;
 - 5) семинары-практикумы: 10;
 - 6) круглые столы научно-практической направленности: 9;
 - 7) семинары-тренинги: 7;
 - 8) другое (образовательный акселератор, брифинг и пр.): 5.



Рисунок 4 – Распределение по долям образовательных мероприятий, в которых приняли участие конкурсанты за 3 года, предшествующих конкурсу

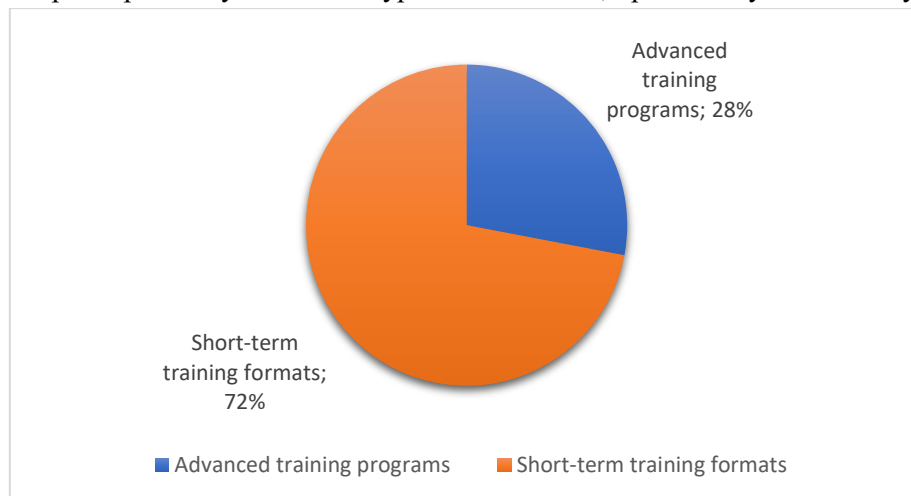


Figure 4 – Distribution by share of educational events in which contestants participated in the three years preceding the competition

Professional education

Анализ содержания образовательных программ, по которым обучались конкурсанты, показал, что только 49 (21 %) образовательных мероприятий посвящены различным инновациям (например, по технологии «нейролепка», играм для молодых людей с ментальной инвалидностью, работе социального педагога с актуальными социальными сетями, квест-технологиям в работе с детьми с ОВЗ и др.

По тематике образовательные мероприятия направлены на:

- развитие узкопрофессиональных навыков: 105 (44 %);
- совершенствование общепрофессиональных навыков: 69 (29 %);
- развитие универсальных навыков: 28 (12 %);
- развитие организационно-правовых навыков: 36 (15 %).

Распределение образовательных мероприятий по тематической направленности отражено на рисунке 5.

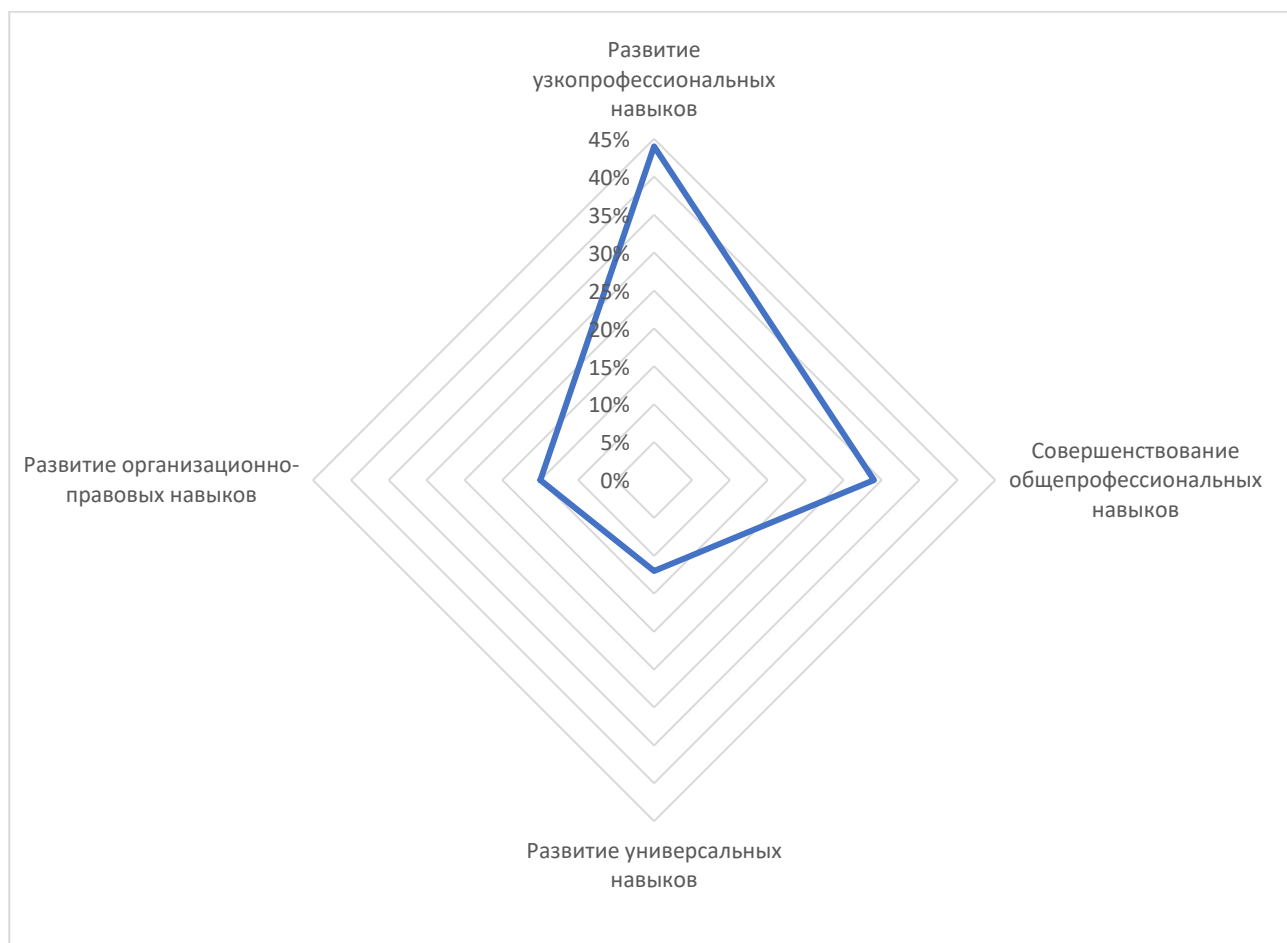


Рисунок 5 – Тематическое распределение по долям образовательных мероприятий, в которых приняли участие конкурсанты за 3 года, предшествующих конкурсу

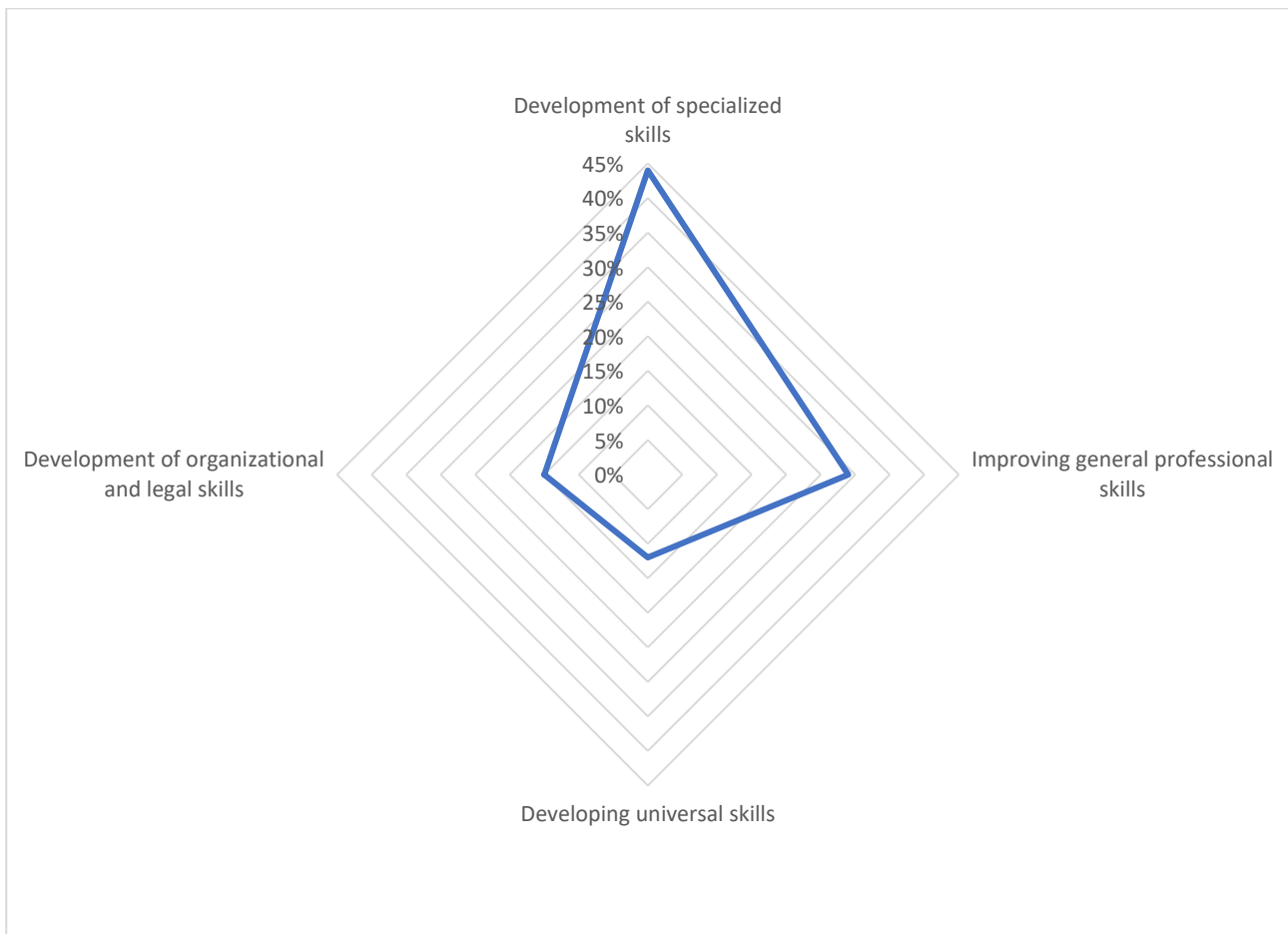


Figure 5 – Thematic distribution by share of educational events in which contestants participated in the three years preceding the competition

Обращает на себя внимание невысокая активность университетов в реализации мероприятий образовательной направленности для представителей сферы социального обслуживания (менее 3 % мероприятий) и, напротив, высокая активность благотворительных фондов и школ родственного ухода: в отдельных мероприятиях этих организаций принимали участие сразу несколько (до 5 человек) представителей разных регионов.

Результаты сопоставительного контент-анализа видеопрезентаций участников конкурса (отражены на рисунке 6) показали, что абсолютная частота встречаемости семантических единиц, соответствующих категории «самоопределение» (благожелательность, скромность, чувство долга, забота, толерантность) (в соответствии с мотивационным континуумом ценностей Ш. Шварца), больше, чем семантических единиц, соответствующих по категории «самоутверждение» (гедонизм, репутация, достижение, ресурсы, доминирование), у представителей группы подчиненных: данная тенденция обнаружила себя в 66 % видеопрезентаций. В группе руководителей, напротив, наблюдается превалирование утверждений, соответствующих категории «самоутверждение». Соответственно превалирование семантических единиц, соответствующих категории «самоутверждение», выявлено у:

- 29 % представителей подчиненных (у двух человек (5 %) выявлено равенство по категориям);
- 64 % представителей группы руководителей (30 % – превалирование ценностей «самоопределение», у двух человек (6 %) выявлено равенство по категориям).

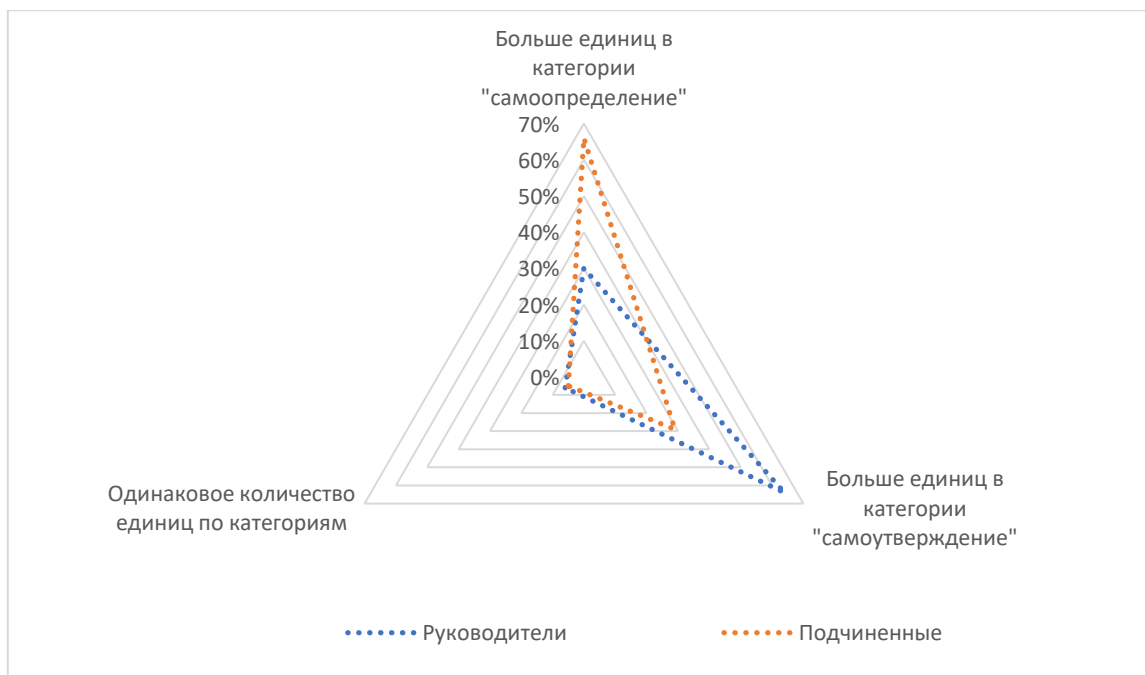


Рисунок 6 – Результаты контент – анализа содержания видеосамопрезентаций участников конкурса по группам: руководители /подчиненные



Figure 6 – Results of content analysis of video self-presentations of competition participants by group: managers/subordinates

Произведенные для верификации полученных данных расчеты по формуле статистической значимости с помощью t-критерия Стьюдента (уровень значимости установлен равным 0,05, порог мощности – 80 %) выявили среднее значение по частотности появления семантических единиц категории «самоопределение» в каждой группе:

- среднее значение в группе подчиненных: 5,85;
- среднее значение в группе руководителей: 4,35.

Расчет дисперсии между двумя группами по формуле $sd = \sqrt{((s1/N1) + (s2/N2))}$ показал результат: t -оценка = 0,23, что позволяет утверждать, что полученные данные являются статистически значимыми: уровень проявления в высказываниях таких качеств, как: благожелательность, скромность, чувство долга, забота, толерантность, *в группе подчиненных существенно выше, чем в группе руководителей.*

Примеры высказываний работников сферы социального обслуживания с многолетним стажем (подчиненных) характеризуют социальный фокус реализуемой деятельности, мотивацию на заботу о людях, личную вовлеченностью и чувство ответственности за здоровье и счастье подопечных: «испытываю потребность совершать добрые дела», «главное – успешная жизнь ребенка в будущем» (педагог-психолог, 59 лет); «отдавать – радостнее, чем получать», «душа и сердце ребенка» (психолог, 49 лет); «любовь и большое уважение», «бабушки и дедушки», «роскошь человеческого общения» (библиотекарь, 60 лет); «гостеприимный», «искренне», «любовь и добро», «опора на нравственность», «радоваться за других» (воспитатель, 49 лет); «жалость», «помочь и одарить любовью», «все дети счастливы», «сделать счастливыми других», «служить» (социальный педагог, 42 года) и др.

Примеры высказываний (зафиксированы в видеопрезентациях) профессиональных долгожителей сферы социального обслуживания – руководителей демонстрируют часто личностную направленность на самоутверждение и достижения: «содействовать интеграции», «применять инновационные технологии», «успешно реализовывать» (заведующий отделением дневного пребывания, 60 лет); «расширять спектр услуг», «решать сложные проблемы», «запускать процессы» (заместитель директора, 74 года); «достижения», «показатели», «проекты», «постановка задач» (заведующий отделением социального обслуживания, 64 года); «социальные технологии», «достижения», «повышать уровень», «реализация проектов» (заместитель директора, 44 года) и др.

Не обнаружено корреляций между преобладающим проявлением сематических единиц, соответствующих категории «самоопределение», и возрастом/базовым образованием (среднее профессиональное/высшее) конкурсантов, однако обращает на себя внимание возможная связь с фактором в целом невысокого уровня проявления семантики, связанной с обеими категориями, у конкурсантов без высшего профессионального образования, однако данная возможная обусловленность нуждается в дальнейшей проверке.

Вместе с тем вполне очевидно обнаруживает себя обусловленность проектной активности *уровнем базового образования* представителей профессионального долголетия – подчиненных; из 37 участников (подчиненные) совсем не принимают участие в проектной деятельности 11 человек (30 %) (из них – 8 человек имеют среднее (не высшее) профессиональное образование). В среднем на каждого представителя этой группы приходится участие в 1,8 проекта за три года, предшествующих конкурсу.

В группе руководителей не принимают участие в проектной деятельности 6 человек (17 %), на каждого представителя этой группы приходится участие в 2,3 проекта.

Результаты интервьюирования финалистов конкурса (всего было проинтервьюировано 19 человек) в целом выявили высокий уровень саморефлексии и осознанной мотивации интервьюируемых в профессиональной деятельности и достижениях. 14 человек (74 %) определили свой профессиональный выбор и трудовое долголетие как результат:

– имеющих убеждений/ценностных установок (*в необходимости помогать людям, быть милосердным, полезными обществу/людям*),

Professional education

- общественных целей (*сделать мир лучше, делаться счастливее через счастье других*),
- имеющимся ранним опытом деятельности, связанной с помощью людям (*помогала матери в работе в детском саду, ухаживала с детства за младшими членами семьи и др.*).

5 человек (26 %) указали на наличие межпоколенной преемственности деятельности (родители, чаще всего мать, работали в сфере социального обслуживания). Из 19 проинтервьюированных финалистов только 1 человек сообщил, что прерывал на время трудовую деятельность в сфере социального обслуживания (*«было время, когда необходимость более высоких заработков вынудила меня уйти в сферу торговли, но, не проработав там и года, я вернулась обратно»*, социальный работник, 48 лет). Идеал профессионала связан у интервьюируемых с такими компетенциями, как: способность оказания помощи и поддержки подопечным/обучающимся на высоком профессиональном уровне, компетенции в сфере коммуникаций и их психолого-педагогического обеспечения, а также приоритеты нравственности и милосердия, др.

Все проинтервьюированные финалисты (100 %) испытывают чувство самоуважения в связи со своей профессией: *«я ощущаю себя на месте и полезной»* (психолог, 55 лет), *«я горжусь своей профессией, она нужна людям»* (социальный работник, 51 год), *«знание, что я иду сегодня к моим подопечным, дает мне вдохновение»* (социальный педагог, 61 год).

Обсуждение и заключения

В выстраивании логики изучения условий продуктивного долголетия работников сферы социального обслуживания подтвердил свою полезность *принцип многоаспектности модели исследования непрерывного образования взрослых* (Т. Karger, J. Kalenda, J. Vaculíková [34]), позволивший выявить взаимосвязи между достижением стадии профессионального мастерства и полученным базовым образованием, непрерывным развитием общепрофессиональных и узкопрофессиональных компетенций работников, географической оседлостью; а также выявить особенности их личностной репрезентации как субъектов специфической профессиональной деятельности, направленной на «оказание помощи, поддержку, защиту нуждающихся» (П. Д. Павленок). Выявленная закономерность получения профильного образования в домашнем регионе позволяет вместе с тем обратить внимание на роль региональных университетов в выстраивании необходимой для формирования и поддержания профессионализма в общественно востребованных сферах деятельности образовательной среды.

Положение о стадии профессионального мастерства в исследуемой предметной области в целом подтвердилось в отношении возрастных рамок (42-60 лет, по Э. Ф. Зееру); по результатам данного исследования пик – 46-55 лет. Однако тезис о том, что человек, достигнув стадии мастерства, продолжает совершенствовать свои компетенции, не вполне соответствует реалиям социального сектора, в котором после 55-летнего возраста следует сильный спад профессиональной активности, причем в большей степени среди работников – подчиненных; проведенное исследование выявило в этой группе компетентностные дефициты (менее активное участие в проектной деятельности и обучении), в первую очередь, в среде профессиональных долгожителей со средним профессиональным образованием, что косвенно свидетельствует о вероятном отсутствии релевантного образовательного предложения для этой группы обучающихся.

Подтвердила себя целесообразность применения метода экстраполяции научных подходов из изученных родственных предметных областей в слабо изученные; так, последние исследования в области взаимообусловленности развития у студентов профессиональных и универсальных компетенций (Э. Ф. Зеер) предопределили включение в исследование непрерывного образования субъектов профессионального долголетия методов качественной и количественной оценки образовательных мероприятий, направленных на 4 группы компетенций: узкопрофессиональных, общепрофессиональных, универсальных и организационно-правовых. Полученные результаты показали, что для возрастной группы зрелых профессионалов не характерна взаимообусловленность развития профессиональных и универсальных компетенций, однако данное выявление позволило сфокусироваться на причинах обнаруженного разрыва и обратиться к институциональным аспектам проблемы, в частности, к проблематизации роли академических структур, в первую очередь, университетов, в научно-методическом сопровождении непрерывного образования профессионалов на протяжении всей жизни.

Примененные для целей исследования семантические категории «самоопределение» и «самоутверждение» (в соответствии с теорией мотивационного континуума Шварца (Круг Шварца) обнаружили некоторую ограниченность в оценке ценностных ориентаций зрелых профессионалов, что обуславливает необходимость их уточнения в дальнейшем; наиболее релевантным представляется использование понятий «самореализация» и «самоактуализация», однако данное научное положение нуждается в более глубокой проработке.

Как показали результаты исследования, возможные направления дальнейшей разработки проблематики поддержки высокой продуктивности профессионального долгожителя на фоне «нарастающей неудовлетворённости, снижения интереса к профессии и проявления профессиональных деструкций» (Ю. П. Поварёнков) связаны с поддержанием экспертной и консультационной активности в сфере профессиональной деятельности «мастеров» (профессиональных долгожителей), выходящих на пенсию, посредством соответствующего обучения и институциональной поддержки. За рамками исследования остались «специфические требования, предъявляемые к деятельности работника работодателем» (А. В. Сперанская), однако с учетом того, что все организации, представленные в исследовании, относятся к государственному сектору и подведомственны одному министерству (Труда и социальной защиты населения РФ), эта категория условий была условно принята за несущественную, что, однако, не исключает возможностей ее более предметного изучения в будущем. Как было определено выше, исследование выявило проблему компетентностного дефицита, связанного с проектными компетенциями у выпускников организаций среднего профессионального образования; очевидно, решение проблемы следует искать в плоскости более глубокой дифференциации образовательных программ в рамках дополнительного профессионального образования.

Подтвердился тезис Е. Köpfig и др. о развитии содержания и форм дополнительного профессионального образования и востребованности курсов на злободневную тематику; результаты исследования обнаруживают также сходные черты с результатами исследования Российской академии образования, показавшими востребованность узкопрофильной тематики и краткосрочного формата обучения у педагогов.

Несмотря на то, что полученные данные в целом подтверждают тезис С. Маурер о первостепенном значении эффективной практики специалиста, в рамках изученной выборки имеются основания для более детального изучения оценки эффективности этой практики

в связи с невысоким уровнем представленности в общей массе образовательного предложения тем об инновациях обслуживания, связанных в существенной степени с медико-психиатрическими, технократическими и экспертократическими аспектами деятельности; то есть наличие опыта – очевидно, однако каково качество этого опыта? Проблематика требует также дальнейшего более детального рассмотрения.

Продуктивность деятельности в зрелом профессиональном возрасте в сфере социального обслуживания, как показали результаты исследования, не связана напрямую с нацеленностью на улучшение своего благосостояния у работников, имеющих подчиненный статус (нематериальные мотивации которых доминируют); однако в группе «руководителей» данный тезис В. А. Ясвина [23] находит свое подтверждение.

Заключение. Проведено педагогическое феноменологическое исследование особенностей достижения продуктивного профессионального долголетия в сфере социального обслуживания, позволившее на основе сопоставления данных: об индивидуальных образовательных траекториях работников с отраслевым стажем свыше 20 лет, результатов анализа их субъективных ценностных установок на развитие в профессиональной деятельности и проектной активности в сфере образования – определить совокупность факторов, влияющих на отраслевое долгожительство в сфере специфической деятельности, не являющейся социально престижной, но при этом значимой и востребованной обществом. Введение в качестве дифференцирующего признака анализа должностного статуса работника (руководитель/подчиненный) позволило проследить взаимосвязи не только между уровнем и характером полученного профессионального образования и достигнутым должностным статусом, но и между полученным образованием плюс достигнутым должностным статусом и профессиональным долгожительством. Так, имеются основания утверждать, что имеющийся образовательный задел отраслевых долгожителей – руководителей имеет больший (в сравнении с образовательным заделом подчиненных) потенциал для продолжения продуктивной трудовой и экспертной деятельности.

Имеющиеся различия в ценностях профессиональной деятельности работников, находящихся на подчиненных и руководящих позициях (выявлено, что установка на благожелательность, скромность, чувство долга, заботу и толерантность в большей степени характеризует сотрудников, находящихся на подчиненных позициях), косвенно указывают на потребность в поддержании и развитии психолого-педагогических, коммуникационных и универсальных компетенций работников-подчиненных. Вполне закономерно возникает также вопрос о новом направлении образовательных программ для работников сферы социального обслуживания с длительным стажем работы – предпенсионеров. Содержание программ дополнительного образования, ориентированных на развитие компетенций, связанных с информационной и экспертной деятельностью в образовательных и иных проектах коммерческих и некоммерческих организаций, должно помочь вышедшим на пенсию работникам оставаться в курсе происходящего в сфере социального обслуживания, поддерживать профессиональные контакты, применять свой профессиональный опыт на возмездной или волонтерской основе, оставаться общественно полезными.

Ценности достижения в профессиональной деятельности (включая достижения в проектной деятельности в образовании), как было установлено, преимущественно характеризуют работников, имеющих руководящие позиции; полученные данные требуют дальнейших уточнений с целью выявления возможных компетентностных дефицитов и дальнейшей корректировки образовательных целей программ в сфере непрерывного профессионального образования руководителей. Учет социально-демографических

характеристик позволил установить связь между географической оседлостью и непрерывным профессиональным развитием работников в социальной сфере вне зависимости от достигнутого должностного статуса. Экспертиза содержания образовательных траекторий подтвердила гипотезу о связи продолжительности продуктивной профессиональной деятельности с непрерывностью профильной подготовки, начиная с базового профессионального образования, преимущественно полученного в домашнем регионе. Данное заключение небезосновательно обусловило постановку вопроса о роли региональных университетов в научно-методическом обеспечении непрерывного профессионального развития работников сферы социального обслуживания, включая стадию перехода на пенсию. Усиление роли университетов и иных академических структур могло бы способствовать сглаживанию имеющихся перекосов в содержании дополнительного профессионального образования, часто ориентированного на общепрофессиональное развитие (не соответствующее уровню профессионального мастерства) и одновременно недостаточно ориентированного на современные инновативные технологии. Перспективы дальнейших исследований видятся в русле проблематики педагогики профессионального образования, связанной с развитием образовательной среды, позволяющей поддерживать, наращивать и использовать «экспертность» профессиональных долгожителей, а также с компенсацией имеющихся компетентностных дефицитов.

Список использованных источников

1. Алмаев Н. А., Малкова Г. Ю. Контент-аналитическое исследование личности // Психология. Журнал высшей школы экономики. 2006. Т. 3, № 1. С. 19-42.
2. Андреева Т. В. Идеи Б. Г. Ананьева и эмпирическое исследование жизненного пути личности // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2008. № 1. С. 52-59. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/idei-b-g-ananieva-i-empiricheskoe-issledovanie-zhiznennogo-puti-lichnosti> (дата обращения: 09.07.2025).
3. Березина Т. Н. Ценностно-смысловые факторы ожидаемого профессионального долголетия магистрантов программы «Психология профессий особого риска» // Экстремальная психология и безопасность личности. 2024. № 1 (2). С. 5-21. DOI: 10.17759/epps.2024010201.
4. В РАО рассказали о повышении квалификации в сфере неформального образования // РИА новости. 11.09.2024. URL: <https://sn.ria.ru/20240911/obrazovanie-1972019521.html> (дата обращения: 09.07.2025).
5. Горбунова Н. В., Фетисов А. С. Психологическое здоровье педагога как фактор профессионального долголетия // Перспективы науки и образования. 2023. № 2 (62). С. 500-516. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskoe-zdorovie-pedagoga-kak-faktor-professionalnogo-dolgoletiya> (дата обращения: 09.07.2025).
6. Гудзовская А. А., Санин А. А. Социальный интерес А. Адлера и соматическое здоровье детей // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия Психолого-педагогические науки. 2015. № 4 (28). С. 30-41. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-interes-a-adlera-i-somaticheskoe-zdorovie-detey> (дата обращения: 09.07.2025).
7. Заработок соцработников оказался вдвое ниже средней зарплаты по России // Газета.ru. 08.06.2024. URL: <https://www.gazeta.ru/business/news/2024/06/08/23194507.shtml?ysclid=mceokpfg6879988207> (дата обращения: 09.07.2025).

8. Зеер Э. Ф. Концепция профессионального развития человека в системе непрерывного образования // Педагогическое образование в России. 2012. № 5. С. 122-127. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-professionalnogo-razvitiya-cheloveka-v-sisteme-nepreeryvnogo-obrazovaniya> (дата обращения: 09.07.2025).
9. Зеер Э. Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов. М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 336 с.
10. Зеер Э. Ф., Степанова Л. Н. Акмеологическая технология прогнозирования индивидуальных профессионально ориентированных траекторий развития личности студентов // Образование и наука. 2023. Т. 25, № 6. С. 69-99. DOI: 10.17853/1994-5639-2023-6-69-99.
11. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Индивидуальные образовательные траектории в системе непрерывного образования // Педагогическое образование в России. 2014. № 3. С. 74-82. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/individualnye-obrazovatelnye-traektorii-v-sisteme-nepreeryvnogo-obrazovaniya> (дата обращения: 09.07.2025).
12. Информация об осуществлении мониторинга социального обслуживания граждан в субъектах Российской Федерации в 2021 году // Минтруд России. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/protection/2366> (дата обращения: 09.07.2025).
13. Козлов Н. И. Психологос. Энциклопедия практической психологии. М.: Эксмо, 2016. 752 с.
14. Павленок П. Д., Руднева М. Я. Технологии социальной работы с различными группами населения. М.: ИНФРА-М, 2023. 272 с.
15. Поварёнков Ю. П. Уточненная классификация циклов профессионализации личности // Ярославский психологический вестник. 2020. № 3 (48). С.102-107. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44423522> (дата обращения: 09.07.2025).
16. Руднева Е. Пенсионный возраст России // Банки.ру. URL: https://www.banki.ru/wikibank/pensionnyj_vozrast/ (дата обращения: 09.07.2025).
17. Сахарчук Е. С., Юдина Е. Н. Жизненный мир студентов-инвалидов в университетском кампусе: tempora mutantur // Вестник Мининского университета. 2024. Т. 12, № 3. С. 4. DOI: 10.26795/2307-1281-2024-12-3-4.
18. Сперанская А. В. Ответственность личности как фактор формирования профессиональной зрелости // Проблемы современного педагогического образования. 2024. № 82-3. С. 482-485. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=67205625> (дата обращения: 09.07.2025).
19. Среднемесячная заработная плата на одного работника по региону Республика Ингушетия // Audit-it.ru. URL: https://www.audit-it.ru/inform/zarplata/index.php?id_region=113 (дата обращения: 09.07.2025).
20. Статистика зарплат в России за 2024 год // ГородРабот.ру. URL: <https://russia.gorodrabot.ru/salaries?y=2024> (дата обращения: 09.07.2025).
21. Статистика рынка труда в Ивановской области — «Социальный работник» // ГородРабот.ру. URL: <https://ivanovskaya-oblast.gorodrabot.ru/salaries/socialnyy-rabotnik> (дата обращения: 09.07.2025).
22. Шварц Ш., Бутенко Т. П., Седова Д. С., Липатова А. С. Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей: применение в России // Психология. Журнал ВШЭ. 2012. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/utochnennaya-teoriya-bazovyh-individualnyh-tsennostey-primenenie-v-rossii> (дата обращения: 05.07.2025).
23. Ясвин В. А. Историко-педагогический анализ потенциала формирования продуктивности личности в образовательных средах // Народное образование. 2019. № 4 (1475). С. 124-134. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/istoriko-pedagogicheskiy-analiz-potentsiala>

formirovaniya-produktivnosti-lichnosti-v-obrazovatelnyh-sredah (дата обращения: 09.07.2025).

24. Dahlheimer S., Geiger S., Faas S. Berufliche Anerkennung im System der institutionellen Kindertagesbetreuung. Kontexte, Prozesse, Evaluation. Dresden: Beltz Juventa, 2023. 149 p.
25. Despotovic M. The andragogy of Aleksandar Kapp – truth and delusions // International Journal of Lifelong Education. 2025. Vol. 44, no. 6. Pp. 694-705. Available at: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02601370.2025.2489508> (accessed: 09.07.2025).
26. Education and Training Monitor // European Education Area. Quality education and training for all: website. Available at: <https://education.ec.europa.eu/about-eea/education-and-training-monitor> (accessed: 09.07.2025).
27. Engelbracht M., Hünersdorf B., Täubig V. Sozialpädagogische Professionalisierung // Kommission Sozialpädagogik. Dresden: Beltz Juventa, 2023. Pp. 13-15. Available at: <https://www.beltz.de/fileadmin/beltz/leseproben/978-3-7799-7072-9.pdf> (accessed: 09.07.2025).
28. Fischer J., Großhoff G. Fachkräfte! Mangel! Die Situation des Personals in der Sozialen Arbeit // Sozialmagazin. 2020. No. 3 (Sonderband). Pp. 11-22. Available at: https://www.beltz.de/fachmedien/sozialpaedagogik_soziale_arbeit/produkte/details/43733-fachkraefte-mangel.html (accessed: 09.07.2025).
29. Haase K. Solidaritäten // Zeitschrift Für Sozialpädagogik (ZfSp). 2022. No. 2. Pp. 122-137. DOI: 10.3262/zfsp2202122.
30. Hodge S., Brandi U., Hoggan-Kloubert T., Milana M., Morris T. H. The perfect (skills) match? Tracking a chimera of lifelong learning policy // International Journal of Lifelong Education. 2025. No. 44 (4). Pp. 351-357. DOI: 10.1080/02601370.2025.2528002.
31. Hopmann B., Marr Molnar E., Richter D., Thieme M., Wittfeld N. Soziale Arbeit im schulischen Kontext: Zur (De-)Professionalisierung, (Ohn-)Macht und (Nicht)Zuständigkeit in multiprofessionellen Kooperationen. Dresden: Beltz Juventa, 2023. 226 p. Available at: https://www.pedocs.de/volltexte/2024/29167/pdf/Hopmann_et_al_2023_Soziale_Arbeit_im_schulischen_Kontext.pdf (accessed: 09.07.2025).
32. Junker R., Hermstein B. Zum Einsatz von Videographie zur Professionalisierung von Sozialpädagoginnen im schulischen Kontext // Zeitschrift Für Sozialpädagogik (ZfSp). 2024. No. 4. Pp. 374-394. DOI: 10.3262/zfsp2404374.
33. Kalenda J., Kočvarová, I. Participation in non-formal education in risk society // International Journal of Lifelong Education. 2020. No. 41 (2). Pp. 146-167. DOI: 10.1080/02601370.2020.1808102.
34. Karger T., Kalenda J., Vaculíková J. Participation reimaged: beyond the one-dimensional approach to participation in adult learning and education // International Journal of Lifelong Education. 2025. No. 44 (3). Pp. 291-305. DOI: 10.1080/02601370.2025.2496654.
35. König E., Fegert J., Hoffmann U., Maier A., Kavemann B. Fortbildungsangebote zum Thema häusliche Gewalt – eine systematische Internetrecherche // Zeitschrift Für Sozialpädagogik (ZfSp). 2022. Vol. 20, no. 3. Pp. 269-289. DOI: 10.3262/zfsp2203269.
36. Lacerda Matos J. F., Silva V. H., Silvestre P., Pinto A. M. G. Life satisfaction and lifelong learning: the role of intrinsic motivation and adaptation of the MSSP lifelong learning scale // International Journal of Lifelong Education. 2025. Vol. 44, no. 3. Pp. 306-329. DOI: 10.1080/02601370.2024.2435355.
37. Maurer S. Dreifache Präsenz – eine Denkfigur zur Reflexion ambivalenter Vorstellungen von sozialpädagogischer Professionalität // Kommission Sozialpädagogik (Hrsg.) Sozialpädagogische Professionalisierung in der Krise? Dresden: Beltz Juventa, 2023. Pp. 52-70.

Available at: <https://content-select.com/es/portal/media/view/63f499b8-d01c-4e8f-86f4-4cdfac1b000f> (accessed: 09.07.2025).

38. Müller F. Professionalisierung und Kritik // Zeitschrift Für Sozialpädagogik (ZfSp). 2023. Vol. 21, no. 3. Pp. 258-275. DOI: 10.3262/zfsp2303258.
39. Sprung A. Migration and ageing: development and potential of a new field of research in adult education and learning // International Journal of Lifelong Education. 2025. DOI: 10.1080/02601370.2025.2531892.
40. Thole W., Prigge J., Engelbracht M. Neujustierung der sozialpädagogischen Qualifizierungsformate. Die akademische Qualifizierung der Lehrkräfte für Institutionen der schulischen Ausbildung für das Feld der Pädagogik der Kindheit und Sozialen Arbeit // Sozialpädagogik und ihre Didaktik. Beobachtungssplitter. Dresden: Beltz Juventa, 2023. Pp. 176-194.
41. Vanderavero P., Bussi M., Dupriez V. Tracing the conception of adult learners in second chance education. An analysis of an adult education system in French-speaking Belgium // International Journal of Lifelong Education. 2026. Vol. 45, no. 1. DOI: 10.1080/02601370.2025.2526438.
42. Verbeek V. Lerntransfer als langfristiges Erfolgskriterium nach sozialpädagogischen Berufsqualifikationen: Ergebnisse einer Studie an berufstätigen Hochschul- und Fachschulqualifizierten // Zeitschrift Für Sozialpädagogik (ZfSp). 2024. Vol. 22, no. 3. Pp. 240-256. DOI: 10.3262/zfsp2403240.

References

1. Almaev N. A., Malkova G. YU. Content-analytical study of personality. *Psihologiya. ZHurnal vysshej shkoly ekonomiki*, 2006, vol. 3, no. 1, pp. 19-42. (In Russ.)
2. Andreeva T. V. Idei B. G. Ananyev and an empirical study of the life path of an individual. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Sociologiya*, 2008, no. 1, pp. 52-59. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/idei-b-g-ananieva-i-empiricheskoe-issledovanie-zhiznennogo-puti-lichnosti> (accessed: 09.07.2025). (In Russ.)
3. Berezina T. N. Value-Semantic Factors of Expected Professional Longevity of Master's Students in the "Psychology of Particularly Risky Professions" Program. *Ekstremal'naya psihologiya i bezopasnost' lichnosti*, 2024, no. 1 (2), pp. 5-21, doi: 10.17759/epps.2024010201. (In Russ.)
4. RAO reported on advanced training in non-formal education. *RIA novosti*, 11.09.2024. Available at: <https://sn.ria.ru/20240911/obrazovanie-1972019521.html> (accessed: 09.07.2025). (In Russ.)
5. Gorbunova N. V., Fetisov A. S. Psychological Health of a Teacher as a Factor in Professional Longevity. *Perspektivy nauki i obrazovaniya*, 2023, no. 2 (62), pp. 500-516. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskoe-zdorovie-pedagoga-kak-faktor-professionalnogo-dolgoletiya> (accessed: 09.07.2025). (In Russ.)
6. Gudzovskaya A. A., Sanin A. A. Social Interest of A. Adler and Somatic Health of Children. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Seriya Psihologo-pedagogicheskie nauki*, 2015, no. 4 (28), pp. 30-41. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-interes-a-adlera-i-somaticheskoe-zdorovie-detey> (accessed: 09.07.2025). (In Russ.)
7. Social workers' salaries turned out to be half the average salary in Russia. *Gazeta.ru*, 08.06.2024. Available at: <https://www.gazeta.ru/business/news/2024/06/08/23194507.shtml?ysclid=mceokpfg6879988207> (accessed: 09.07.2025). (In Russ.)
8. Zeer E. F. The concept of professional development of a person in the system of continuous education. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii*, 2012, no. 5, pp. 122-127. Available at:

- <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-professionalnogo-razvitiya-cheloveka-v-sisteme-nepreryvnogo-obrazovaniya> (accessed: 09.07.2025). (In Russ.)
9. Zeer E. F. Psychology of Professions: A Textbook for University Students. Moscow, Akademicheskij Proekt Publ., Yekaterinburg, Delovaya kniga Publ., 2003. 336 p. (In Russ.)
10. Zeer E. F., Stepanova L. N. Acmeological Technology of Forecasting Individual Professionally Oriented Trajectories of Students' Personality Development. *Obrazovanie i nauka*, 2023, vol. 25, no. 6, pp. 69-99, doi: 10.17853/1994-5639-2023-6-69-99. (In Russ.)
11. Zeer E. F., Symanyuk E. E. Individual Educational Trajectories in the System of Continuous Education. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii*, 2014, no. 3, pp. 74-82. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/individualnye-obrazovatelnye-traektorii-v-sisteme-nepreryvnogo-obrazovaniya> (accessed: 09.07.2025). (In Russ.)
12. Information on the implementation of monitoring of social services for citizens in the constituent entities of the Russian Federation in 2021. *Mintrud Rossii*. Available at: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/protection/2366> (accessed: 09.07.2025). (In Russ.)
13. Kozlov N. I. Psychologos. Encyclopedia of Practical Psychology. Moscow, Eksmo Publ., 2016. 752 p. (In Russ.)
14. Pavlenok P. D., Rudneva M. YA. Technologies of social work with different groups of the population. Moscow, INFRA-M Publ., 2023. 272 p. (In Russ.)
15. Povaryonkov YU. P. A refined classification of personality professionalization cycles. *Yaroslavskij psihologicheskij vestnik*, 2020, no. 3 (48), pp. 102-107. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44423522> (accessed: 09.07.2025). (In Russ.)
16. Rudneva E. Retirement age in Russia. *Banki.ru*. Available at: https://www.banki.ru/wikibank/pensionnyj_vozrast/ (accessed: 09.07.2025). (In Russ.)
17. Saharchuk E. S., YUdina E. N. The life world of students with disabilities on a university campus: tempora mutantur. *Vestnik Mininskogo universiteta*, 2024, vol. 12, no. 3, p. 4, doi: 10.26795/2307-1281-2024-12-3-4. (In Russ.)
18. Speranskaya A. V. Personal Responsibility as a Factor in the Formation of Professional Maturity. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya*, 2024, no. 82-3, pp. 482-485. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=67205625> (accessed: 09.07.2025). (In Russ.)
19. Average Monthly Wage per Employee in the Republic of Ingushetia. *Audit-it.ru*. Available at: https://www.audit-it.ru/inform/zarplata/index.php?id_region=113 (accessed: 09.07.2025). (In Russ.)
20. Salary statistics in Russia for 2024. *GorodRabot.ru*. Available at: <https://russia.gorodrabot.ru/salaries?y=2024> (accessed: 09.07.2025). (In Russ.)
21. Labor market statistics in Ivanovo Oblast – "Social Worker". *GorodRabot.ru*. Available at: <https://ivanovskaya-oblast.gorodrabot.ru/salaries/socialnyy-rabotnik> (accessed: 09.07.2025). (In Russ.)
22. SHvarc SH., Butenko T. P., Sedova D. S., Lipatova A. S. A refined theory of basic individual values: application in Russia. *Psihologiya. ZHurnal VSHE*, 2012, no. 2. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/utochnennaya-teoriya-bazovyh-individualnyh-tsennostey-primenenie-v-rossii> (accessed: 05.07.2025). (In Russ.)
23. YAsvin V. A. Historical and pedagogical analysis of the potential la formation of personality productivity in educational environments. *Narodnoe obrazovanie*, 2019, no. 4 (1475), pp. 124-134. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/istoriko-pedagogicheskij-analiz-potentsiala-formirovaniya-produktivnosti-lichnosti-v-obrazovatelnyh-sredah> (accessed: 09.07.2025). (In Russ.)

24. Dahlheimer S., Geiger S., Faas S. Berufliche Anerkennung im System der institutionellen Kindertagesbetreuung. Kontexte, Prozesse, Evaluation. Dresden, Beltz Juventa, 2023. 149 p.
25. Despotovic M. The andragogy of Aleksandar Kapp – truth and delusions. *International Journal of Lifelong Education*, 2025, vol. 44, no. 6, pp. 694-705. Available at: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02601370.2025.2489508> (accessed: 09.07.2025).
26. Education and Training Monitor. *European Education Area. Quality education and training for all: website*. Available at: <https://education.ec.europa.eu/about-eea/education-and-training-monitor> (accessed: 09.07.2025).
27. Engelbracht M., Hünersdorf B., Täubig V. Sozialpädagogische Professionalisierung. *Kommission Sozialpädagogik*. Dresden, Beltz Juventa, 2023. Pp. 13-15. Available at: <https://www.beltz.de/fileadmin/beltz/leseproben/978-3-7799-7072-9.pdf> (accessed: 09.07.2025).
28. Fischer J., Graßhoff G. Fachkräfte! Mangel! Die Situation des Personals in der Sozialen Arbeit. *Sozialmagazin*, 2020, no. 3 (Sonderband), pp. 11-22. Available at: https://www.beltz.de/fachmedien/sozialpaedagogik_soziale_arbeit/produkte/details/43733-fachkraefte-mangel.html (accessed: 09.07.2025).
29. Haase K. Solidaritäten. *Zeitschrift Für Sozialpädagogik (ZfSp)*, 2022, no. 2, pp. 122-137, doi: 10.3262/zfsp2202122.
30. Hodge S., Brandi U., Hoggan-Kloubert T., Milana M., Morris T. H. The perfect (skills) match? Tracking a chimera of lifelong learning policy. *International Journal of Lifelong Education*, 2025, no. 44 (4), pp. 351-357, doi: 10.1080/02601370.2025.2528002.
31. Hopmann B., Marr Molnar E., Richter D., Thieme M., Wittfeld N. Soziale Arbeit im schulischen Kontext: Zur (De-)Professionalisierung, (Ohn-)Macht und (Nicht)Zuständigkeit in multiprofessionellen Kooperationen. Dresden, Beltz Juventa, 2023. 226 p. Available at: https://www.pedocs.de/volltexte/2024/29167/pdf/Hopmann_et_al_2023_Soziale_Arbeit_im_schulischen_Kontext.pdf (accessed: 09.07.2025).
32. Junker R., Hermstein B. Zum Einsatz von Videographie zur Professionalisierung von Sozialpädagoginnen im schulischen Kontext. *Zeitschrift Für Sozialpädagogik (ZfSp)*, 2024, no. 4, pp. 374-394, doi: 10.3262/zfsp2404374.
33. Kalenda J., Kočvarová, I. Participation in non-formal education in risk society. *International Journal of Lifelong Education*, 2020, no. 41 (2), pp. 146-167, doi: 10.1080/02601370.2020.1808102.
34. Karger T., Kalenda J., Vaculíková J. Participation reimaged: beyond the one-dimensional approach to participation in adult learning and education. *International Journal of Lifelong Education*, 2025, no. 44 (3), pp. 291-305, doi: 10.1080/02601370.2025.2496654.
35. König E., Fegert J., Hoffmann U., Maier A., Kavemann B. Fortbildungsangebote zum Thema häusliche Gewalt – eine systematische Internetrecherche. *Zeitschrift Für Sozialpädagogik (ZfSp)*, 2022, vol. 20, no. 3, pp. 269-289, doi: 10.3262/zfsp2203269.
36. Lacerda Matos J. F., Silva V. H., Silvestre P., Pinto A. M. G. Life satisfaction and lifelong learning: the role of intrinsic motivation and adaptation of the MSSP lifelong learning scale. *International Journal of Lifelong Education*, 2025, vol. 44, no. 3, pp. 306-329, doi: 10.1080/02601370.2024.2435355.
37. Maurer S. Dreifache Präsenz – eine Denkfigur zur Reflexion ambivalenter Vorstellungen von sozialpädagogischer Professionalität. *Kommission Sozialpädagogik (Hrsg.) Sozialpädagogische Professionalisierung in der Krise?* Dresden, Beltz Juventa, 2023. Pp. 52-70. Available at: <https://content-select.com/es/portal/media/view/63f499b8-d01c-4e8f-86f4-4cdfac1b000f> (accessed: 09.07.2025).

38. Müller F. Professionalisierung und Kritik. *Zeitschrift Für Sozialpädagogik (ZfSp)*, 2023, vol. 21, no. 3, pp. 258-275, doi: 10.3262/zfsp2303258.
39. Sprung A. Migration and ageing: development and potential of a new field of research in adult education and learning. *International Journal of Lifelong Education*, 2025, doi: 10.1080/02601370.2025.2531892.
40. Thole W., Prigge J., Engelbracht M. Neujustierung der sozialpädagogischen Qualifizierungsformate. Die akademische Qualifizierung der Lehrkräfte für Institutionen der schulischen Ausbildung für das Feld der Pädagogik der Kindheit und Sozialen Arbeit. *Sozialpädagogik und ihre Didaktik. Beobachtungssplitter*. Dresden, Beltz Juventa, 2023. Pp. 176-194.
41. Vanderavero P., Bussi M., Dupriez V. Tracing the conception of adult learners in second chance education. An analysis of an adult education system in French-speaking Belgium. *International Journal of Lifelong Education*, 2026, vol. 45, no. 1, doi: 10.1080/02601370.2025.2526438.
42. Verbeek V. Lerntransfer als langfristiges Erfolgskriterium nach sozialpädagogischen Berufsqualifikationen: Ergebnisse einer Studie an berufstätigen Hochschul- und Fachschulqualifizierten. *Zeitschrift Für Sozialpädagogik (ZfSp)*, 2024, vol. 22, no. 3, pp. 240-256, doi: 10.3262/zfsp2403240.

© Сахарчук Е. С., Агейчева Т. Е., 2026

Информация об авторах

Сахарчук Елена Сергеевна – доктор педагогических наук, доцент, эксперт Научного центра Российской академии образования, ФГБОУ ВО «Московский государственный институт культуры», Химки, Московская область, Российская Федерация, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4185-4112>, Scopus ID: 56028530100, 1515303@mail.ru

Агейчева Татьяна Евгеньевна – проректор, ФГБОУ ИВО «Российский государственный университет социальных технологий», Москва, Российская Федерация, te3069@yandex.ru

Information about the authors

Sakharchuk Elena S. – Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Expert, Scientific Center of the Russian Academy of Education, Moscow State Institute of Culture, Khimki, Moscow Region, Russian Federation, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4185-4112>, Scopus ID: 56028530100, 1515303@mail.ru

Ageycheva Tatiana E. – Vice-Rector, Russian State University of Social Technologies, Moscow, Russian Federation, te3069@yandex.ru

Вклад авторов

Сахарчук Елена Сергеевна – формулирование идеи; формулирование исследовательских целей и задач, разработка методологии исследования; проведение исследовательского процесса, сбор данных/доказательств; деятельность по аннотированию (созданию метаданных), аккумуляции исследовательских данных; подготовка и создание черновика рукописи, руководство планирования и выполнения исследовательской деятельности, включая наставничество;

Агейчева Татьяна Евгеньевна – сбор данных для исследования, применение статистических и иных формальных методов для анализа или синтеза данных исследования, визуализация/представление данных.

Contribution of the authors

Sakharchuk Elena S. – concept formulation; formulation of research goals and objectives, development of research methodology; research process implementation, data/evidence collection; annotation (metadata creation), research data accumulation; manuscript preparation and drafting, guidance in research planning and implementation, including mentoring.

Ageycheva Tatiana E. – research data collection, application of statistical and other formal methods to analyze or synthesize research data, data visualization/presentation.

Поступила в редакцию: 11.10.2025

Принята к публикации: 20.03.2026

Опубликована: 31.03.2026