

Научная статья
УДК 159.9



Исследование ценностно-мотивационных установок и удовлетворенности трудом у преподавателей иностранных языков

С. Б. Величковская

*Московский государственный лингвистический университет, Москва, Россия
Институт медико-биологических проблем РАН, Москва, Россия
velichkovskaya@gmail.com*

Аннотация. В статье рассматриваются результаты исследования взаимосвязи ценностно-мотивационных установок и удовлетворенности трудом у преподавателей иностранных языков в лингвистическом вузе. В ходе исследования было обнаружено изменение уровня удовлетворенности, а также карьерных ориентаций и мотивационных установок у преподавателей иностранных языков в зависимости от стажа работы в конкретном вузе. В исследовании установлены значимые изменения в ценностно-мотивационной структуре личности педагогов при реализации профессиональной деятельности в современных условиях образовательной среды.

Ключевые слова: карьерные ориентации, мотивация, педагогическая деятельность, педагогический стаж, преподаватель иностранных языков, удовлетворенность трудом, ценностные установки

Для цитирования: Величковская С. Б. Исследование ценностно-мотивационных установок и удовлетворенности трудом у преподавателей иностранных языков // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки. 2025. Вып. 1 (854). С. 82–90.

Original article

The Research into Value-based and Motivational Attitudes and Job Satisfaction among Foreign Language Teachers

Sofia B. Velichkovskaya

*Moscow State Linguistic University, Moscow, Russia
Institute of Medical and Biological Problems of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia
velichkovskaya@gmail.com*

Abstract. The article looks into the results of a research centred around the interaction between value-based and motivational attitudes and job satisfaction among foreign language teachers at a linguistic university. The research revealed shifts in satisfaction levels as well as changes in career orientations and motivational attitudes among foreign language teachers depending on the length of their employment at a given institution. The study established significant changes in the value-motivational personality sphere of teachers when implementing professional activities in modern conditions of educational environment.

Keywords: value-based attitudes, motivation, teaching, job satisfaction, career orientations, length of employment, foreign language teacher

For citation: Velichkovskaya, S. B. (2025). The research into value-based and motivational attitudes and job satisfaction among foreign language teachers in the modern framework. Vestnik of Moscow State Linguistic University. Education and Teaching, 1(854), 82–90. (In Russ.)

ВВЕДЕНИЕ

Проблема успешности обучения будущих профессионалов разных профилей подготовки напрямую связана не только с вопросами организации педагогического процесса, но и с теми требованиями, которые предъявляются к личности педагога, как непосредственного участника педагогического общения. Интерес к личности педагога, формирование у него профессионально важных и личностных качеств являются традиционным и постоянным предметом многочисленных исследований [Репринцева, 2020]. Система ценностных ориентаций и мотивационных установок преподавателя, его профессиональные и карьерные представления, а также отношение к условиям труда и возможностям реализации своей деятельности в конкретной образовательной организации играют большую роль в непосредственном взаимодействии с обучающимися, служат ориентиром при выборе стиля педагогического общения и форм профессионального поведения в целом. В совокупности они являются важным фактором в формировании профессиональных и общих компетенций обучающихся, развитию у них адекватных представлений о профессии и трудовой деятельности в конкретной области. Структура профессиональной личности преподавателя представляет, согласно исследованиям, сложное образование, связанное, в первую очередь, с наличием определенных ценностных ориентаций и смыслов, а также мотивационных установок. Они, в свою очередь, зиждутся на широком спектре потребностей человека [Митина и др., 2022]. Многочисленные данные показывают, что именно высокая мотивация сотрудников организации является основным условием достижения организационных целей. Внимание к факторам, определяющим удовлетворенность сотрудников своей работой, делает возможным не только предупреждение возможных конфликтов в рабочей среде, повышение эффективности деятельности, но также позволяет избежать потери профессиональных кадров [Федяева, 2018]. В последнее время условия, детерминированные как геополитическими изменениями в стране и мире, так и разработкой новых образовательных стандартов и, соответственно, новыми требованиями к содержанию и целям современного образования и многими факторами действительности, связанными с повсеместным использованием цифровых и виртуальных технологий, в том числе, с появлением и широким применением новых средств и технологий обучения; а также с необходимостью перехода в период пандемии COVID-19 на дистантное и он-лайн обучение; с вынужденной самоизоляцией подавляющего количества взрослых

людей, подростков и детей младшего и старшего школьного возраста; с нарушением привычного контекста общения, с необходимостью решать незнакомые задачи, проблемами прокрастинации и т. д., представляют широкое поле для исследований [Мерзлякова, 2022; Митина, 2024]. Предметом изучения становятся также изменения в отношении человека к окружающему миру и к самому себе, реакция на информационные сообщения в СМИ, возрастающая тревога за собственное здоровье и будущее, формирование адекватных стратегий совладающего поведения и др. Все вышесказанное в полной мере относится и к педагогам, преподающим иностранный язык в высших учебных заведениях. Они являются проводниками для обучающихся в мир других культур и в полной мере ощущают недостаточность традиционных методов обучения [Евстигнеева и др., 2022]. Можно предположить, что вызовы времени не только требуют от преподавателей иностранного языка (ИЯ) освоения новых методов и подходов к обучению, но влияют на всю потребностно-мотивационную сферу личности, затрагивая зачастую представления о базовых смыслах и ценностях. Междисциплинарные прикладные работы, ориентированные на изучение индивидуальных и профессиональных особенностей личности педагогов данного профиля, представляют собой перспективное и актуальное направление исследований в области педагогической психологии и возможностей эффективного педагогического воздействия.

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННЫХ УСТАНОВОК И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ У ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ИНОСТРАННЫХ ЯЗЫКОВ В ЛИНГВИСТИЧЕСКОМ ВУЗЕ

В рамках исследования, посвященного ценностно-мотивационным установкам и удовлетворенности трудом у преподавателей иностранных языков¹, испытуемым был предложен набор стандартизированных психодиагностических тестов, направленных на выявление степени удовлетворенности трудовой деятельностью, привлекательности текущего места работы, особенностей профессиональной мотивации, а также основных ценностных ориентаций, связанных с трудовой деятельностью. Данное исследование, проведенное в 2019–2021 годы,

¹Капитонова Д. А. Исследование взаимосвязи ценностных ориентаций, мотивационных установок и удовлетворенности трудом у преподавателей иностранных языков в лингвистическом вузе: дипломная работа. М.: МГЛУ, 2021.

послужило пилотным проектом для дальнейшего опроса респондентов в 2021–2024 годы.

Всего в исследовании приняли участие 110 преподавателей иностранного языка, обучающие студентов в лингвистическом вузе, среди них 14 мужчин и 96 женщин. Испытуемые были разделены на три группы по педагогическому стажу работы в данной организации. В первую группу вошли преподаватели с педагогическим стажем до 5 лет включительно (34 чел.), во вторую – преподаватели, имеющие педагогический стаж от 6 до 15 лет (40 чел.), а в третью – преподаватели со стажем более 15 лет (36 чел.). Возраст испытуемых в целом по выборке варьирует от 22 до 75 лет (средний возраст респондентов – 37,8 лет). Следует отметить, что возраст испытуемых не всегда соответствует педагогическому стажу: в первую и вторую группу входят преподаватели разного возраста от 22 до 50 лет (около 75 % составляют респонденты до 35 лет), что связано, очевидно, с различными путями профессионального становления. Однако группа со стажем более 15 лет представлена только респондентами старше 35 лет, в подавляющем большинстве закончившим тот же вуз, в котором они реализуют свою педагогическую деятельность по специальности.

Интересным фактом представляется распределение оценок удовлетворенности трудом в группах сотрудников с разным стажем работы в образовательных организациях (см. табл. 1).

Опрос проводился при помощи диагностической методики оценки удовлетворенности трудом «Удовлетворенность работой» В. А. Розановой [Водопьянова, Старченкова, 2008]. Согласно автору, если значение показателя степени удовлетворенности трудом ≤ 32 , то сотрудники организации удовлетворены своей работой. В данном исследовании было установлено, что средний балл по всей выборке превышает норму значений. Приведенный показатель свидетельствует о том, что

преподаватели в общем не вполне удовлетворены своей работой. Однако уровень удовлетворенности отличается у преподавателей с разным педагогическим стажем. Так, в группе 1, где стаж менее 5 лет, удовлетворенность трудом достаточно высока и находится в пределах нормы. В двух других группах ситуация совершенно иная. Преподаватели со средним и с большим педагогическим стажем не вполне удовлетворены своей работой, так как их среднее значение превышает норму и соответствует низкой степени удовлетворенности, причем тенденция такого снижения усиливается по мере увеличения стажа сотрудников.

Данная закономерность подтверждается результатами статистической обработки данных, в ходе которой обнаружены значимые различия в удовлетворенности трудом ($p < 0,05$) между тремя группами испытуемых (см. табл. 1). Таким образом, логично предположить, что для групп преподавателей с разным уровнем удовлетворенности трудом характерны разные комплексы представлений, ценностей и мотивационных установок. Они, в свою очередь, связаны с разным отношением к условиям труда, организационным и профессиональным требованиям в текущем контексте.

В соответствии с установленными особенностями респондентов для дальнейшего рассмотрения взаимосвязей ценностно-мотивационных установок и удовлетворенности трудом у преподавателей иностранных языков вся выборка была поделена на две группы языков по данным методики «Удовлетворенность работой». В первую группу вошло 47 преподавателей с высоким (< 32) значением показателя удовлетворенности работой (далее ВУ), а во вторую – 63 преподавателя с низким (> 32) значением показателя удовлетворенности (далее НУ). Результаты анализа данных, полученных по методике «Привлекательность организационной культуры», представлены в таблице 2.

Таблица 1

СРАВНЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ПО МЕТОДИКЕ «УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ»
У ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ИЯ С РАЗНЫМ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ СТАЖЕМ

Показатель	Вся выборка (n=51)	Группа 1 (n=16)	Группа 2 (n=19)	Группа 3 (n=16)	p*
Удовлетворенность трудом	33,67 не вполне удовлетворен	27,14 удовлетворен	34,05 не вполне удовлетворен	39,82 не вполне удовлетворен	0,04

* – уровень значимости различий

СРАВНЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ ПО МЕТОДИКЕ «ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ» У ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ИА С РАЗНЫМ УРОВНЕМ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ

Показатель	Группа с ВУ (n=47)	Группа с НУ (n=63)	Р*
Привлекательность ОК	47,33 (средняя)	38,52 (средняя)	0,00
Вероятность ухода из организации	0,34 (низкая)	0,55 (средняя)	–

* – уровень значимости различий

По результатам разделения группы и сравнительного анализа показателей стоит отметить наличие значимых различий ($p < 0,01$), связанных со степенью привлекательности организационной культуры. Несмотря на то, что в целом значения по данному показателю находятся в зоне средних, преподаватели с ВУ довольны своим местом работы, организационными взаимодействиями в вузе, отношениями с руководством больше, чем преподаватели с НУ. Также в группе с ВУ ожидаемо ниже вероятность ухода из организации.

Результаты анализа данных, полученных по методике «Якоря карьеры», представлены в таблице 3. Показатели данного диагностического инструмента отражают ценностные ориентации человека, которые формируют приоритетные мотивационные установки в деятельности индивида, включая также вопросы профессионального развития, отношение к выбору места работы и др.

Как показывает таблица 3, для респондентов обеих групп основной ценностью является «Служение», что традиционно связано с реализацией педагогической деятельности, в том числе является необходимым профессионально важным качеством для преподавателей иностранного языка. Однако другая ценностная установка, связанная с профессиональной компетентностью, претерпевает изменения в современном контексте. В группе с ВУ, которой принадлежат преимущественно молодые преподаватели с меньшим стажем работы, значение данного показателя существенно ниже, нежели в группе старших коллег. В группе с НУ значения по шкалам «Менеджмент», «Стабильность» и «Интеграция стилей жизни» и «Вызов» выше, чем у преподавателей с ВУ трудом, и эти различия статистически значимы ($p < 0,01$). Следовательно, для преподавателей с НУ большое значение имеют стабильность, безопасность и постоянство

Таблица 3

СРАВНЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ ПО МЕТОДИКЕ «ЯКОРЯ КАРЬЕРЫ» У ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ИА С РАЗНЫМ УРОВНЕМ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ

Показатель	Группа с высокой удовлетворенностью (n=47)	Группа с низкой удовлетворенностью (n=63)	Р*
Профессиональная компетентность	5,3 умеренная	8,7 высокая	0,00
Менеджмент	2,9 низкая	5,6 умеренная	0,00
Автономия	7,8 высокая	2,1 низкая	0,00
Служение	7,9 высокая	8,7 высокая	–
Стабильность	4,2 умеренная	9,3 высокая	0,00
Вызов	4,9 умеренная	5,2 умеренная	–
Интеграция стилей жизни	6,1 умеренная	8,7 высокая	0,00
Предпринимательство	4,2 умеренная	3,9 умеренная	–

* – уровень значимости различий

в трудовой деятельности. Они нацелены на сохранение баланса между личной жизнью и карьерой. Преподаватели с НУ нацелены на то, чтобы организовывать и руководить процессом обучения, брать на себя полную ответственность за свои действия и результаты работы. Они ценят любую возможность постоянно улучшать свои умения и навыки, профессиональная состоятельность имеет для них особый смысл. В группе с ВУ более высокие значения по шкале «Автономия», чем в группе с НУ, и эти различия также статистически достоверны ($p < 0,01$). Следовательно, для преподавателей с ВУ независимость и свобода в трудовой деятельности играют более важную роль, чем для преподавателей с НУ. Также для них характерна такая ценностная ориентация, как «Предпринимательство». Она характеризуют данную группу респондентов как людей открытых новому опыту, готовых и принимающих изменения, мотивированных на интересные и разнообразные виды деятельности, часто не связанных с выполнением текущих задач.

Обсуждаемые результаты подтверждаются и хорошо согласуются с данными, полученными по методике «Диагностика мотивационной структуры личности», которые представлены в таблице 4.

По результатам сравнительного анализа по данной методике стоит отметить, что в группе с ВУ наиболее ярко выражены такие типы мотивации, как «Комфорт» и «Общение», и данные различия статистически значимы ($p < 0,01$). Для

преподавателей в этой группе очень важно иметь возможность постоянно взаимодействовать с людьми, налаживать и поддерживать социальные контакты. Кроме того, преподаватели с ВУ ценят благоприятные и комфортные условия труда, стараются поддерживать здоровый образ жизни.

В группе с НУ наиболее ярко выражены такие мотивационные факторы, как «Социальный статус», «Общая активность», «Творческая активность» и «Социальная активность». Межгрупповые различия по показателям данной методики статистически значимы ($p < 0,01$). Для преподавателей с НУ в приоритете возможности профессиональной реализации, карьерного роста и повышения социального статуса. Кроме того, преподаватели с НУ видят особую ценность своей работы в передаче обучающимся профессионального опыта и знаний. Для них работа связана с творческой деятельностью, которая позволяет им чувствовать себя полезными членами профессионального сообщества.

Для уточнения большого объема данных и выявления устойчивых взаимосвязей между изучаемыми явлениями был проведен корреляционный анализ между показателями используемых диагностических методик. Полученные результаты отражают существенные различия в системе ценностно-мотивационных установок и, соответственно, и в паттернах поведения у преподавателей иностранного языка с разным уровнем удовлетворенности трудом. Данные представлены на рисунках 1–2.

Таблица 4

СРАВНЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ ПО МЕТОДИКЕ «ДИАГНОСТИКА МОТИВАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ ЛИЧНОСТИ» У ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ИЯ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ

Показатель	Группа с высокой удовлетворенностью (n=47)	Группа с низкой удовлетворенностью (n=63)	P*
Жизнеобеспечение	16,2 умеренная	13,9 умеренная	–
Комфорт, отдых	16,5 умеренная	10,3 низкая	0,00
Социальный статус	6,4 низкая	21,9 высокая	0,00
Общение	24,3 высокая	15,1 высокая	0,00
Общая активность	13,4 умеренная	20,8 умеренная	0,00
Творческая активность	19,1 умеренная	26,3 высокая	0,00
Социальная активность	15,6 умеренная	27,2 умеренная	0,00

* – уровень значимости различий

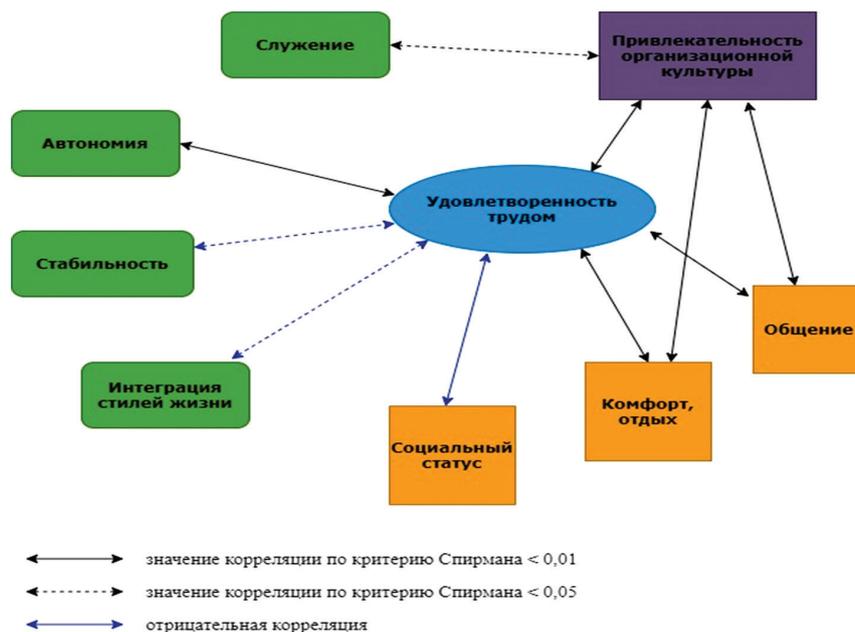


Рис. 1. Результаты корреляционного анализа в группе преподавателей ИЯ с высоким уровнем удовлетворенности трудом

В процессе интерпретации данных в группе преподавателей с ВУ были обнаружены взаимосвязи между показателем удовлетворенности трудом и некоторыми карьерными ориентациями: «Автономия», «Стабильность» и «Интеграция стилей жизни». Показательно, что связь удовлетворенности трудом с автономией положительная, а со стабильностью и интеграцией стилей жизни отрицательная. Для преподавателей данной группы важную роль играет личная свобода и независимость в трудовой деятельности, и наоборот, участие в жизни организации, постоянная вовлеченность в трудовой процесс для них менее характерны, чем для старших коллег с более традиционными представлениями о работе. Менее значимы для них также стабильность, безопасность, предсказуемость жизненных событий, а также поддержание баланса между личной жизнью и карьерой. Далее были выявлены устойчивые взаимосвязи между удовлетворенностью трудом и некоторыми типами мотивации. Общий балл удовлетворенности положительно коррелирует с такими типами мотивации, как «Комфорт» и «Общение» (значение корреляции по критерию Спирмана < 0,01). Для преподавателей с ВУ большее значение имеют благоприятные условия труда и возможность поддерживать здоровый цикл труда и отдыха. Приоритетными мотивационными установками для них являются потребность в общении, установление новых социальных контактов и поддержание существующих. Кроме того, общий балл удовлетворенности работой отрицательно коррелирует с типом мотивации «Социальный статус» (значение корреляции по критерию Спирмана < 0,01), что указывает

на уменьшение потребности в самоутверждении и необходимости повысить свой авторитет.

Стоит также отметить, что были установлены значимые положительные корреляции между показателем привлекательности организационной культуры и типами мотивации «Комфорт, отдых» и «Общение» (значение корреляции по критерию Спирмана < 0,01). Интересно, что привлекательность организационной культуры также положительно коррелирует с карьерной ориентацией «Служение» (значение корреляции по критерию Спирмана < 0,05). Несмотря на то, что работа перестает быть для представителей этой группы безусловным приоритетом и центральной жизненной ориентацией, преподаватели по-прежнему осмысливают свой труд как возможность приносить пользу окружающим и видят в ней особую гуманистическую ценность. Поэтому возможность работать по профессии связана для них с преподаванием в официальных организациях, реализующих образовательную деятельность по лингвистическим направлениям подготовки. Однако приоритетом для преподавателей этой группы (напомним, что в нее входят специалисты с меньшим стажем работы и, соответственно, младшего возраста) становится в первую очередь ориентация на индивидуальные предпочтения и личное благополучие.

В группе преподавателей с НУ были установлены многочисленные отрицательные корреляционные связи между показателем удовлетворенности, карьерными ориентациями и типами мотивации (см. рис. 2). Показатель удовлетворенности отрицательно коррелирует с профессиональной

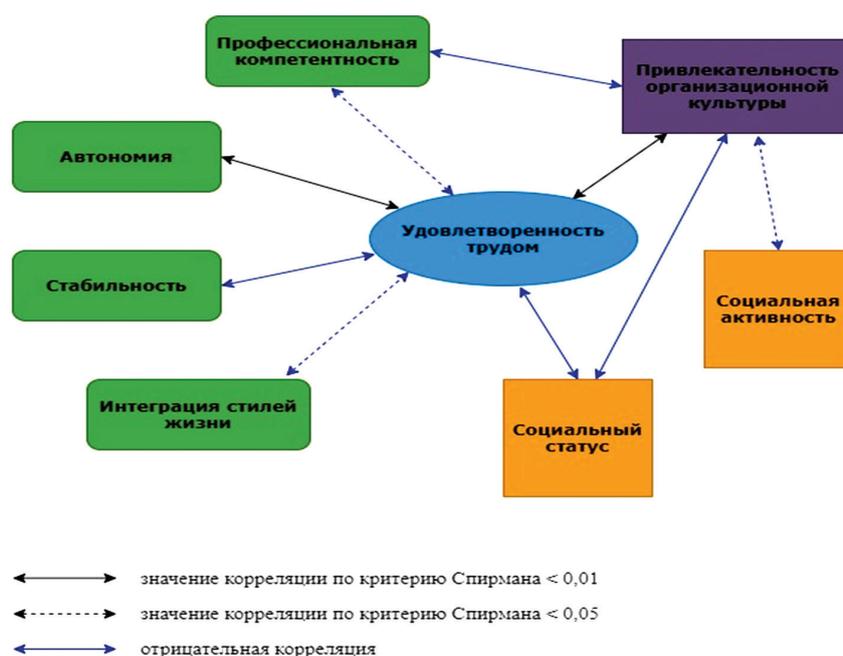


Рис. 2. Результаты корреляционного анализа в группе преподавателей ИЯ с низким уровнем удовлетворенности трудом

компетентностью, стабильностью, интеграцией стилей жизни, социальным статусом и социальной активностью. Большое значение для преподавателей данной группы имеет возможность постоянно улучшать свои умения и навыки, продвигаться по карьерной лестнице, тем самым повышая свой социальный статус и завоевывая уважение окружающих. Кроме того они нацелены на сохранение баланса между личной жизнью и карьерой и ориентированы на сохранение стабильности в работе и уверенности в завтрашнем дне. Низкая удовлетворенность трудом в данной группе преподавателей также положительно связана с низкими значениями показателя привлекательности организационной культуры (значение корреляции по критерию Спирмана < 0,01). Чем меньше удовлетворенность работой, тем ниже оценка привлекательности организационной культуры и резко негативное отношение к организации в целом, к новым требованиям и условиям, которые предъявляются работникам в настоящее время. Показатель привлекательности, в свою очередь, отрицательно коррелирует с профессиональной компетентностью и социальным статусом (значение корреляции по критерию Спирмана < 0,01). Опытные преподаватели, имеющие большой стаж работы, обладающие высокой профессиональной компетенцией и тем более обладающие определенными карьерными достижениями, теряют толерантность к особенностям организационной культуры и интерес к работе в конкретных образовательных организациях в целом. Эта негативная тенденция является

весьма тревожной, поскольку означает снижение мотивации специалистов педагогического профиля, ухудшение качества обучения и возможность оттока высококвалифицированных кадров из вузов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обобщение большого количества эмпирических данных, полученных в ходе исследования, направленного на выявление степени удовлетворенности трудом, привлекательности текущего места работы, особенностей профессиональной мотивации, а также основных ценностных ориентаций, связанных с трудовой деятельностью, позволяет сделать определенные выводы. Они вызваны наличием в деятельности преподавателей иностранного языка в лингвистическом вузе следующих тенденций:

- высокая неудовлетворенность трудом в группе педагогов со стажем работы более 15 лет, детерминированная негативной оценкой условий работы в вузе, переходом на новые формы преподавания и качеством организационных отношений;
- новая трактовка личностного роста преподавателя ИЯ, профессиональная успешность которого больше не связана с постоянной работой в определенной образовательной организации;
- новое представление в группе педагогов младшего поколения со стажем работы менее

15 лет о распределении личных ресурсов, комфорте и обязанностях в профессиональной сфере;

- появление системы новых ценностных приоритетов (автономия, общение, личное благополучие) в реализации профессиональной деятельности.

Данные тенденции предъявляют со всей очевидностью также новые требования к менеджменту образовательных организаций и управлению образовательным процессом в целом.

Полученные результаты подчеркивают необходимость изучения такого сложного и многогранного

явления, как удовлетворенность трудом, одного из важнейших психологических показателей успешности деятельности организации. Пристальное внимание к данному феномену в вузе может позволить на практике развивать и оптимизировать взаимодействие между сотрудниками образовательных учреждений, содействовать улучшению социально-психологического климата в коллективе, повышению эффективности выполнения педагогических задач и, следовательно, повышению уровня удовлетворенности трудом преподавателей иностранного языка как в лингвистическом вузе, так и в образовательной среде в целом.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Репринцева Г. А. Особенности ценностных ориентаций педагогов // Мир науки. Педагогика и психология. 2020. № 3. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/17PSMN320.pdf>.
2. Митина Л. М. [и др.] Педагог в контексте личностного и профессионального развития: реальность и перспективы / Л. М. Митина, Н. А. Шайденко, З. В. Лукашенин, С. Н. Кипурова, Э. В. Онищенко. М.: Психологический институт Российской академии образования, 2022.
3. Федяева И. Ю., Втюрина Т. А., Низовских Н. А. Связь профессиональной мотивации с субъективным благополучием личности (на примере работников промышленного предприятия) // Психология человека как субъекта познания, общения и деятельности / отв. ред. В. В. Знаков, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во Института психологии РАН, 2018. С. 1365–1373.
4. Мерзлякова Д. Р. Особенности психологического здоровья педагогов с разным уровнем профессионального мастерства в условиях цифровой трансформации образовательного процесса // Психолого-педагогические исследования. 2022. Т. 14. № 2. С. 48–63. DOI: 10.17759/psyedu.2022140204.
5. Митина Л. М. Психологические ресурсы и смысло-жизненные ориентации в альтернативных моделях профессионализации педагогов // Вестник Государственного университета просвещения. Серия: Психологические науки. 2024. № 2. С. 22–39. DOI: 10.18384/2949-5105-2024-2-22-39.
6. Евстигнеева И. А., Шульц О. Е., Алексич Е. В. Преподаватель иностранного языка: современные требования на вызовы времени // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2022. Т. 27. № 5. С. 1199–1208. URL: <https://doi.org/10.20310/1810-0201-2022-27-5-1199-1208>.
7. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2008.

REFERENCES

1. Reprintseva, G. A. (2020). Features of teachers' value bearings. World of Science. Pedagogy and psychology, 3(8). <https://mir-nauki.com/PDF/17PSMN320.pdf>. (In Russ.)
2. Mitina, L. M. et al. (2022). Pedagog v kontekste lichnostnogo i professional'nogo razvitiya: real'nost' i perspektivy = Teacher in the context of personal and professional development: reality and prospects. Mitina, L. M., Shajdenko, N. A., Lukashenina, Z. V., Kipurova, S. N., Onishchenko, E. V. Moscow: Psychological Institute of the Russian Academy Education Publ. (In Russ.)
3. Fedyaeva, I. Yu., Vtyurin, T. A., Nizovskikh, N. A. (2018). The communication of professional motivation and subjective well-being of the individual (by the example of employees of the industrial enterprise). In Znakov, V.V., Zhuravlev, A. L. (Eds.), Psihologija cheloveka kak sub#ekta poznaniya, obshheniya i dejatel'nosti (pp. 1365–1373). Moscow: Institute of psychology of the Russian Academy of Sciences. (In Russ.)
4. Merzlyakova, D. R. (2022). Features of the psychological health of teachers with different levels of professional skill in the conditions of digital transformation of the educational process. Psychological-Educational Studies, 14(2), 48–63. 10.17759/psyedu.2022140204. (In Russ.)

5. Mitina, L. M. (2024). Psychological resources and life-meaning orientations in alternative models of teacher professionalization. *Bulletin of Federal State University of Education. Series: Psychological Sciences*, 2, 22–39. 10.18384/2949-5105-2024-2-22-39. (In Russ.)
6. Evstigneeva, I. A., Shults, O. E., Aleksich, E. V. (2022). Prepodavatel' inostrannogo yazyka: sovremennyye trebovaniya na vyzovy vremeni = Foreign language teacher: modern requirements for the challenges of the time. *Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye nauki – Tambov University Review. Series: Humanities*, 27(5), 1199–1208. <https://doi.org/10.20310/1810-0201-2022-27-5-1199-1208>. (In Russ.)
7. Vodopyanova, N. E., Starchenkova, E. S. (2008). *Sindrom vygoraniya: diagnostika i profilaktika = Burnout Syndrome: Diagnosis and Prevention*. St.Petersburg: Publ. Piter. (In Russ.)

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Величковская Софья Борисовна

кандидат психологических наук

доцент кафедры лексикологии и стилистики факультета немецкого языка

Института иностранных языков им. Мориса Тореза

Московского государственного лингвистического университета

научный сотрудник лаборатории протеомики отдела молекулярно-клеточной биомедицины

Института медико-биологических проблем РАН

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Velichkovskaya Sofia Borisovna

PhD (Psychology)

Associate Professor, Department of Lexicology and Stylistics of the Faculty of German Language

The Maurice Thorez Institute of Foreign Languages

Moscow State Linguistic University

Research Scientist, Proteomics Laboratory, Department of Molecular and Cellular Biomedicine

Institute of Medical and Biological Problems of the Russian Academy of Sciences

Статья поступила в редакцию
одобрена после рецензирования
принята к публикации

05.12.2024
06.12.2024
09.12.2024

The article was submitted
approved after reviewing
accepted for publication